

[١٢]

التنبؤ بمهارات الدراسة من خلال موارد رأس المال  
النفسي الأكاديمي لدي طلبة الجامعة

أ.د. أحمد عبد الفتاح عياد  
أستاذ ورئيس قسم علم النفس  
ووكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا  
والبحوث سابقاً - كلية الآداب جامعة طنطا

د. داليا السعيد سيد احمد سلام  
مدرس علم النفس  
كلية الآداب - جامعة طنطا



## التنبؤ بمهارات الدراسة من خلال موارد رأس المال النفسي الأكاديمي لدي طلبة الجامعة

د. داليا السعيد سيد احمد سلام\*، أ.د. أحمد عبد الفتاح عياد\*\*

### مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي لإستكشاف العلاقة بين موارد رأس المال النفسي ومهارات الدراسة، بالإضافة لفحص التنبؤ بمهارات الدراسة من خلال موارد رأس المال النفسي لدي عينة المشاركين (ن= ٢٢٦) من طلاب جامعة طنطا بجمهورية مصر العربية ، بمدى عمرى من (١٨ الى ٢١) عام (م=١٩,٥ ، ع=٢,٤). طبق عليهم أدوات الدراسة ( مقياس موارد رأس المال النفسي ،ومقياس مهارات الدراسة) من ترجمة وإعداد، الباحثين. وباستخدام ومعاملات الارتباط (بيرسون) وتحليل الانحدار المتعدد، أشارت نتائج معاملات الارتباط الي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين موارد رأس المال النفسي الأكاديمي ( الكفاءة الذاتية ،و الأمل الأكاديمي ،والصلاية الأكاديمية ، والتفاؤل الأكاديمي) ومهارات الدراسة (القراءة، والتحدث، والإصغاء، والتخطيط) حيث تصل قيمة معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لموارد رأس المال النفسي ومهارات الدراسة ( ٠.٨٣ ) أسفرت نتائج تحليل الانحدار عن أن حوالى (٧٢%) من التباين الحادث فى الدرجة على مقياس مهارات الدراسة ربما ترجع لكل من الدرجة الكلية لموارد رأس المال النفسي ،و الأمل الأكاديمي، الكفاءة الذاتية الأكاديمية، نوقشت النتائج فى ضوء ضرورة ادماج طلاب الجامعات فى برامج لتنمية موارد رأس المال النفسي للنهوض بالمستوي الأكاديمي والدراسي .

**كلمات مفتاحية:** موارد رأس المال النفسي ؛ مهارات الدراسة.

\* مدرس علم نفس - كلية الآداب - جامعة طنطا.

\*\* أستاذ ورئيس قسم علم النفس ووكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث سابقاً - كلية الآداب جامعة طنطا.

### Abstract:

The objective of the current study is to predict study performance skills through academic psychological capital. with instruments of study performance skills scale and academic psychological capital scale., translation researchers. among group of participants of the students, Tanta University, Egypt (N = 226), By using statistical analysis software SPSS, after using Person correlation coefficients, and multiple regression analysis.

Results revealed that significantly positive relationship between study performance skills, and academic psychological capital, and also Results revealed that significantly predicted study performance skills from academic psychological capital, Results were discussed in the light of the need to develop academic psychological capital in university students to raise their study performance skills.

**Keywords:** study performance skills, academic psychological capital.

## المقدمة:

تلعب موارد رأس المال النفسي دوراً مهماً في تحسين الأداء الدراسي للطلاب، وتعد مصدراً قوياً للتمييز بين الطلاب في النواحي الأكاديمية. لذا أشار لوثناس؛ ولوثناس ويوسف (2007) Youssef and Luthans (2002) Luthans، للضرورة الاستفادة من موارد رأس المال النفسي في المجال التعليمي والأكاديمي، نظراً لأن الطلاب هم من سوف يتولون المهام الوظيفية في المؤسسات المختلفة. وينتج من الاستفادة التطبيقية من موارد رأس المال النفسي في المجال الأكاديمي أنماط من السلوك الإيجابي، ويدعم ذلك ما أشار إليه الباحثين من أن الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة هي من الموارد الإيجابية التي تسهم في تحسن الأداء الدراسي (Pajares, 2001; Masten & Reed, 2002; Snyder, 2005)؛ وما زال هناك حاجة لمزيد من البحث لاستكشاف تأثير موارد رأس المال النفسي على الأداء، ولاسيما في المجال الأكاديمي. ويدعم ذلك ما أشار إليه كل من لوثناس، ولوثناس، وجينسين (2012) Luthans, Luthans and Jensen، من أن موارد رأس المال النفسي يمكن أن يعزز الأداء الدراسي لدي عينة من طلبة الجامعة. كما لوحظ أن هؤلاء الطلاب المرتفعين على مقياس موارد رأس المال النفسي حصلوا على معدل تراكمي فوق المتوسط.

ويؤكد المجتمع الغربي على الإنجاز الأكاديمي والتميز باعتبارهما حجر الزاوية في التكامل الاجتماعي والمهني المرضي (Solberg, Evans, & Segerstrom, 2009) وتلعب الجامعات دوراً مهماً في تحقيق هذا الهدف. ومع ذلك، فإن طلابهم القادمين من خلفيات ثقافية واجتماعية واقتصادية مختلفة، غالباً ما يختلفون بشكل ملحوظ في الإمكانيات الأساسية والتعليم المسبق والتحفيز والاحتياجات الاجتماعية / العاطفية، فقد يلتحق البعض بالجامعة مزوداً بالموارد المعرفية والنفسية التي تدعمهم في التعامل بفعالية مع التحديات التي يواجهونها؛ بينما يكافح الآخرون للتكيف مع خصوصيات ومتطلبات البيئة الأكاديمية، وبالتالي يكونون في كثير من الأحيان عرضة للتوتر والقلق (Morrison & Cosden, 1997).

كما يعد التوافق الأكاديمي متعدد الأوجه، مما ينعكس على قدرة الطلاب على التعلم، وكيف يصورون أهدافهم الأكاديمية، والاستراتيجيات التي يطبقونها لتحقيقها،

ورضاهم عن البيئة الأكاديمية، وما إلى ذلك تم اقتراح التعديل الأكاديمي بحيث يتألف من أداء الطالب ويتم قياسه من خلال أربعة مجالات متميزة (Baker & Siryk, 1984) يرتكز المجال الأول، "الإنجاز الأكاديمي" على دافع التعلم لدى الطلاب، ومدى ملاءمة مهاراتهم الدراسية لمتطلبات الدراسة الخاصة وقدرتهم على الحصول على درجات مرضية. المجال الثاني، "التكيف الاجتماعي" يرمز إلى مشاركة الطلاب في بيئة الدراسة، بما في ذلك قدرتهم على إنشاء شبكات اجتماعية. المجال الثالث، "التكيف العاطفي الشخصي" يعكس الظروف النفسية والجسدية للطلاب. إنه مؤشر على إدراكهم الذاتي ويمثل تكيفهم مع التحديات المتعلقة بالدراسة التي تؤدي إلى إثارة التوتر والقلق. المجال الرابع والأخير، "التعديل المؤسسي" يكشف عن شعور الطلاب تجاه علاقتهم بالمجتمع الأكاديمي، بشكل عام، وبيئتهم الأكاديمية على وجه الخصوص.

وفحصت بعض الدراسات علاقة موارد رأس المال النفسي بالتكيف في مهارات الدراسة لدى طلاب الجامعات كعامل محتمل يدعم النجاح الأكاديمي، وموارد رأس المال النفسي هو بناء أساسي يعكس الحالة النفسية الإيجابية للأفراد. لقد تم تصوره ضمن علم النفس الإيجابي بشكل عام، وفي فحص السلوك التنظيمي الإيجابي المحدد بشكل خاص، وهو بناء من أربع قدرات: (١) الكفاءة الذاتية: الثقة لتولي و بذل الجهد اللازم للنجاح في أداء المهام الصعبة ؛ (٢) التفاؤل: إسناد إيجابي للنجاح الآن وفي المستقبل. (٣) الأمل: الحفاظ على الأهداف، وعند الضرورة، إعادة توجيه المسارات إلى الأهداف من أجل النجاح ؛ (٤) المرونة: القدرة على الارتداد إلى ما هو أبعد من ذلك عند مواجهة المشاكل والشدائد من أجل تحقيق النجاح (F. Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007b; F. Luthans, Avey, Avolio, Norman, & Combs, 2006)

كما تم التحقق من موارد رأس المال النفسي كوسيط في العلاقة بين الإجهاد الأكاديمي والأعراض النفسية (مثل الاكتئاب والتوتر) والأعراض الجسدية (مثل الصداع وآلام المعدة) والرضا عن الحياة (Riulli, Savicki, & Richards, 2012) و يحدد هذا البحث قدرة موارد رأس المال النفسي على تخفيف تأثير الإجهاد الأكاديمي في تطور الأعراض النفسية والجسدية. كما يشير أيضاً إلى أن موارد رأس

المال النفسي يشتمل على رضا الطلاب عن حياتهم. كما تم استخلاص استنتاجات مماثلة من دراسة طولية قام بها افاي وويرنسينج ومهتر (Avey, Wernsing, & Mhatre (2011) مع طلاب الجامعات حول جوهر العلاقة بين موارد رأس المال النفسي والرفاهية وكيف تتوسطها المشاعر الإيجابية (على سبيل المثال، السعادة والحب والفرح) والقلق والتوتر.، أثبتت الدراسة أن موارد رأس المال النفسي مؤشر إيجابي على رفاهية الطلاب. ومن المثير للاهتمام، على مستوى أكثر تحديداً، أن المستويات الأعلى من موارد رأس المال النفسي ارتبطت بمستويات معززة من المشاعر الإيجابية التي قللت من القلق والتوتر، وبالتالي زيادة الرفاهية.

الاستنتاج المنطقي من هذه النتائج هو أن موارد رأس المال النفسي هو أساس خلق المشاعر الإيجابية، ومن ناحية أخرى يساعد الطلاب على التعامل مع التوتر والقلق الأكاديمي. نتيجة لذلك، سيرفع الطلاب إنجازاتهم ويصلون الي مستويات أعلى من الرفاهية.

وتشير الأدلة المتعلقة بالعلاقة بين الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة ( القدرات الإيجابية ) لموارد رأس المال النفسي والتعديل الأكاديمي بقوة إلي أن كل عنصر من هذه المكونات يلعب دورًا مركزيًا في الطريقة التي يتكيف بها الطلاب مع متطلبات بيئتهم الأكاديمية(Heiman & Kariv, 2004) و يؤدي فحص كل من هذه المكونات، بالاقتران مع نتائج البحث في موارد رأس المال النفسي كمورد شامل، إلى استنتاج مفاده أن الكل هو أكثر من مجموع أجزائه. وبشكل أكثر تحديداً، تعتبر ثقة الطلاب في مهاراتهم الخاصة في التعامل مع المتطلبات الأكاديمية، وقدرتهم على توظيف هذه المهارات لزيادة فرص النجاح فيما يتعلق بالأهداف المحددة والعمل من أجل تحقيقها بموقف إيجابي حتى عندما يواجهون صعوبات كبيرة، هي أمر ضروري للتكيف الأكاديمي الناجح. ومن خلال ما سبق تتمحور مشكلة الدراسة في الإجابة علي التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة بين موارد رأس المال النفسي ومهارات الدراسة لدي عينة المشاركين؟
- هل يمكن التنبؤ بمهارات الدراسة من خلال موارد رأس المال النفسي؟

**أهداف الدراسة:**

- ١- طرح تراث نظري لفهم الأسس النفسية وراء مفهوم موارد رأس المال النفسي.
- ٢- تصميم واعداد أداة لقياس مهارات الدراسة.
- ٣- التعرف على القدرة التنبؤية لموارد رأس المال النفسي بمهارات الدراسة.

**أهمية الدراسة:**

في حدود علم الباحثين، لم تلق دراسة موارد رأس المال النفسي اهتماما كافيا في المجال الأكاديمي وهذا البحث مهم لمؤسسات التعليم العالي حيث تسعى إلى تمييز نفسها وزيادة تأثيرها وتحسينها لنجاح طلابهم أثناء الدراسة وبعد التخرج. إنه أيضاً اعتبار مهم أثناء العزلة الاجتماعية بسبب جائحة COVID-19، حيث تحتاج مؤسسات التعليم العالي إلى ضمان استمرارها في توفير سبل للطلاب للمشاركة في التعلم وتميز الأداء الأكاديمي في عصر التباعد الاجتماعي.

المفاهيم والاطار النظري والدراسات السابقة:

**مهارات الدراسة:**

يعد الأداء الدراسي أحد أهم النتائج ذات الصلة في البيئة الجامعية، ويشير إلى المعرفة التي اكتسبها الطلاب في نهاية برنامج جامعي. ويعتبر التميز في الأداء الدراسي مؤشر إلى مستويات عالية من المعرفة النظرية والعملية والتقنية. يُقترح الأداء الدراسي والتعلم للتأثير على النجاح الوظيفي للفرد وإمكانية التوظيف (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004) لهذا السبب، أصبح تحسين الأداء قضية مركزية في الأجندة السياسية للجامعات.

وفقاً لسيو, ويكر وجيانج (2014) Siu, Bakker and Jiang، يحتاج طلاب الجامعة إلى مواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية الحالية وإيجاد ميزتهم التنافسية. ولهذا السبب من الضروري تحفيز الطلاب للحصول على مستويات عالية في الأداء الدراسي.

تم تصميم البرامج المؤسسية من قبل الجامعات لتحديد العوامل التي تؤثر على الأداء العالي في الدراسات الجامعية. ومن الضروري إجراء بحث أعمق في هذا المجال لتطوير تدخلات قائمة على الأدلة لتحسين أداء الطلاب وتعلمهم (Lane, Hall & Lane, 2004) تهدف الدراسة الحالية إلى المساهمة في سد الفجوة في



أدبيات مهارات الدراسة، واستكشاف المسارات والعلاقات بين مهارات الدراسة ومصادر رأس المال النفسي.

ويمكن تعريف مهارات الدراسة اجرائيا بانها المعارف النظرية والعملية والتقنية التي اكتسبها الطلاب في نهاية برنامج جامعي، كما يظهر في الدرجة التي يحصل عليها الفرد علي مقياس مهارات الدراسة المستخدم في الدراسة.  
**رأس المال النفسي:**

يُعرّف موارد رأس المال النفسي (PsyCap)، باعتباره قوة نفسية إيجابية، على أنه "تقييم الفرد الإيجابي للظروف واحتمالية النجاح بناءً على الجهد والمثابرة المحفزين" (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007a) ويشتمل موارد رأس المال النفسي علي الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة، والتي تم تصورها لتكون مصدر للتنمية ويمكن استخدامها لتحقيق أداء فعال في مكان العمل (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004). ويتمتع الموظفون المتفائلون بالإرادة والطريقة القابلة للتطبيق لإنجاز مهمة محددة. كما يظهر الموظفون المرنون استجابات تأقلم مع المشكلات والأحداث السلبية ويزدهرون في الظروف الصعبة. ويتمتع الموظفون الذين يتمتعون بالكفاءة الذاتية بالثقة بشأن قدراتهم على تنظيم الإجراءات اللازمة للنجاح في الوظائف الصعبة (Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010)، و يمتلك أيضا الموظفون الذين يتمتعون بدرجة عالية من التفاؤل توقعات مستقبلية موجهة نحو الإيجابية ولديهم سمات إيجابية داخلية حول النجاح الآن وفي المستقبل. ويتم تحفيز الموظفين ذوي الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة لعرض أداء وظيفي جيد والبقاء في المؤسسة الحالية. و لتحفيز هؤلاء الموظفين، تحتاج الإدارة إلى التأكد من وجود علاقات عمل وظروف عمل مرضية في المنظمة. من خلال توفير بيئة تضمن ممارسات عمل عالية الأداء (مثل التدريب)، ويمكن للإدارة تعزيز جودة حياة العمل (QWL)، والتي تشير إلى "رضا الموظفين عن مجموعة متنوعة من الاحتياجات من خلال الموارد والأنشطة والنتائج الناشئة عن المشاركة في مكان العمل". من المرجح أن يُظهر الموظفون الذين لديهم تصورات إيجابية عن جودة حياة العمل أو بيئة العمل نتائج إيجابية. (Lee, Back, & Chan, 2015)

كما تشير موارد رأس المال النفسي إلى تقييم إيجابي لقدرة الفرد أو قدرته على التغلب على العقبات بجهد متواصل والمثابرة. وفقاً ل لوثنان وزملاؤه (٢٠٠٤) Luthans et al، فإن موارد رأس المال النفسي هو هيكل يتكون من مزيج من مفهوم الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة التي تلبي أفضل معايير الإيجابية للسلوك التنظيمي. وهو بُعد التنظيم النفسي الإيجابي، كما يمكن أن يكون السلوك التنظيمي الإيجابي فريداً وقابل للقياس والتطور ومرتبطة بالأداء. وتقياس موارد رأس المال النفسي من خلال التقييم الذاتي للموقف الحالي للفرد على الأبعاد الأربعة للشخصية، وهي الأمل والكفاءة والصمود والتفاؤل، ويُعرّف الأمل بأنه الإيمان بأن الشخص يستطيع تحقيق هدف. وتشير الكفاءة إلى الاعتقاد بأن لدى شخص ما القدرة اللازمة لتنفيذ مهمة بنجاح. أما المرونة فتشير إلى الميل إلى الانخراط في المواجهة النشطة والإيجابية والقدرة على التكيف في مواجهة العقبات. ويشير التفاؤل إلى إعطاء سمات إيجابية حول الأحداث والميل إلى الحصول على توقعات إيجابية للأحداث المستقبلية. (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007)

وتعرف موارد رأس المال النفسي بأنها حالة التطور النفسي الإيجابية للفرد يتميز ب: (١) امتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) تأخذ وتبذل الجهد اللازم للنجاح في مهام التحدي؛ (٢) إسناد إيجابي (تفاؤل) حول النجاح الآن وفي المستقبل؛ (٣) المثابرة على الأهداف وعند الضرورة، إعادة توجيه المسارات نحو الأهداف (الأمل) بالترتيب كي تنجح؛ و (٤) عندما تكتنفه المشاكل والشدائد، فإن الاستمرار والارتداد إلى ما هو أبعد من ذلك (المرونة) لتحقيق النجاح. وتوضح الأبحاث أن هذه المكونات الأربعة (الكفاءة الذاتية، التفاؤل والأمل والمرونة) لموارد رأس المال النفسي لها علاقات إيجابية مع الأداء والسعادة والرفاهية ورضا العمال، كما وجد أن الفعالية الذاتية يكون لها تأثير إيجابي على الأداء (Stajkovic & Luthans, 1998a). كما يرتبط تفاؤل الموظفين بأدائهم ورضاهم وسعادتهم. ويرتبط أيضاً كلا من الأمل والمرونة بأداء الموظفين ورضاهم وسعادتهم. و باختصار ترتبط الكفاءة الذاتية، التفاؤل والأمل والمرونة بالأداء و جودة حياه العمل للموظفين. كما وجد أن موارد رأس المال النفسي بشكل عام هو مؤشر لتحسن أداء الموظف.. (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007)

كما يدور رأس المال البشري حول "ما تعرفه"، بينما يرتبط رأس المال الاجتماعي بـ "من تعرفه" (Adler & Kwon, 2002).

و تعرّف موارد رأس المال النفسي بمصطلحاته الأوسع والأكثر شمولاً على أنها: حالة التطور النفسي الإيجابية للفرد والتي تتميز بأن يكون لديه الثقة في تحمل وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة. وخلق اتجاه إيجابي حول النجاح الآن وفي المستقبل، والمثابرة على الأهداف، وعند الضرورة إعادة توجيه المسارات إلى الأهداف من أجل تحقيق النجاح عندما تكتنفها المشاكل والشدائد، والاستمرار والارتداد إلى ما هو أبعد من ذلك لتحقيق النجاح.

ويمكن تعريف موارد رأس المال النفسي اجرائياً بأنه تقييم إيجابي لقدرة الفرد أو قدرته على التغلب على العقبات بجهد متواصل والمثابرة، كما يظهر في الدرجة التي يحصل عليها الفرد علي مقياس موارد رأس المال النفسي المستخدم في الدراسة. وفي التعريف أعلاه، والذي يتوفر فيه أربع قدرات نفسية للموارد من الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة والتي تمثل التركيبات الأساسية لموارد رأس المال النفسي (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2007) والتي سنناقش كل منها بمزيد من التفاصيل، ولكن قبل ذلك، يجب أن يتم توضيح بعض الأساسيات النظرية المتعلقة بالتوصيف المشترك لأبعاد موارد رأس المال النفسي الأربعة وتأثيرها على تمايز المفهوم ككل عن الفئات النفسية الأخرى بشكل موجز:

**أولاً: توصف السمات الأربع بشكل أساسي على أنها "قدرات شبيهة بالحالة الإيجابية".**

ثانياً: لا تتعارض هذه الفئات مع بعضها البعض، بل يتم تقديمها على طول سلسلة متصلة تحدد الي حد كبير بدرجات نسبية من الاستقرار وقابلية التغيير والانفتاح على التنمية. وتندرج هذه السلسلة من حالات إيجابية وقتية ومتغيرة، والتي تمثل مشاعر عابرة، مثل المتعة والحالات المزاجية الإيجابية والعديد من التعبيرات عن السعادة. الي شبه الحالات وهي شبيهة بالحالات ولكنها مفتحة للتنمية ومرنة، أي الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة. ويتبع القدرات الشبيهة بالحالة على التوالي التركيبات الشبيهة بالسمات التي تكون مستقرة نسبياً ويصعب تغييرها، مثل أبعاد الشخصية الخمسة الكبرى، والتقييمات الذاتية الأساسية، ونقاط القوة

والفضائل الشخصية. و في الطرف الآخر من هذه السلسلة ستكون الصفات الإيجابية التي تتجلى في الصفات الفطرية مثل الذكاء والمواهب والخصائص الوراثية الإيجابية التي تتسم بدرجة عالية من الثبات ويصعب تغييرها. ومما سبق يتضح ان موارد رأس المال النفسي هي شبة حالات، حيث انها ثابتة أقل استقرارا من السمات، بالإضافة الي انها قابلة للتطوير والتنمية. (Luthans, Youssef-Morgan & Avolio, 2015)

### الكفاءة الذاتية:

استناداً إلى نظرية باندورا المعرفية الاجتماعية (SCT) والبحث التجريبي المكثف، حدد ستاجكوفيك ولوثان (١٩٩٨) Stajkovic and Luthans مفهوم الكفاءة الذاتية، على أنها "قناعة الفرد (أو ثقته) بنفسه أو قدراته على حشد الدافع والموارد المعرفية ومسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة محددة بنجاح ف (Luthans, Avolio, et al., 2007a). كما تؤكد مجموعة من الدراسات تأثير الكفاءة الذاتية على جوانب الأداء المختلفة في السياق التنظيمي. وتشمل هذه النتائج عبر الثقافات (المرغوبية في العمل، وفعالية القيادة، واتخاذ القرارات الأخلاقية، والإبداع، والمشاركة، واتخاذ القرارات المهنية، والتعلم، وريادة الأعمال). (Stajkovic & Luthans, 1998b).

وفي بيئة العمل تعرف الكفاءة الذاتية بأنها "ثقة الفرد في قدراته علي إيجاد الحافز والموارد المعرفية ومسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة محددة بنجاح في سياق معين"، كما يرحب الموظفون الكفوؤ بالتحدي المتمثل في المهام الصعبة وهم يحققون أهدافهم لأنهم يتقنون في قدراتهم الخاصة. (Stajkovic & Luthans, 1998a)

### التفاؤل:

يصف سيليجمان وشولمان (١٩٨٦) المتفائلين من حيث أساليبهم في التعامل مع النجاحات والإخفاقات: بالاعتماد على الإسهامات العامة، ويعززون نجاحهم إلى قدراتهم (الداخلية) وفي التعامل مع الإخفاقات والنكسات التي يعزونها إلى عوامل خارجية (Luthans et al., 2004) وهناك تفسير آخر قدمه كرفر وسكير (Carver and Scheier (2002) للتفاؤل ينص على أن المتفائلين هم أشخاص يتوقعون حدوث أشياء جيدة لهم في حياتهم. (Luthans, Youssef, et al., )

(2007)و يعتبر نموذج موارد رأس المال النفسي الإيجابي التفاوض "أسلوبًا توضيحيًا يعزو الأحداث الإيجابية إلى أسباب داخلية ودائمة ومنتشرة، والأحداث السلبية إلى أسباب خارجية ومؤقتة ومحددة الموقف (Luthans et al., 2004) بالإضافة إلى ذلك، فإن التفاوض موجه نحو المستقبل، حيث من المرجح أن يتوقع المتفاوض أن الأحداث المستقبلية ستكون إيجابية بطبيعتها، بغض النظر عن الظروف الحالية. و تتحد عناصر التفاوض معًا لتؤثر على الأداء، على سبيل المثال، أن المشاركين الذين لديهم أسلوب تفسيري متفائل تحسنوا في الأداء في الاختبار بعد ردود فعل الفشل، في حين أن أولئك الذين لديهم أسلوب متشائم لم يفعلوا ذلك. و تشير الدلائل إلى أن التفاوض المحدد على النحو الوارد أعلاه يمكن تطويره داخل الأفراد. نظرًا لعلاقته الإيجابية المدعومة بالأداء في مختلف مجالات الحياة، وخاصة مكان العمل. (Luthans et al., 2004)

وبمعنى واسع، فإن التفاوض هو الاحتفاظ بتوقعات إيجابية حول المستقبل ونظرة إيجابية تجاه أحداث الحياة (Scheier, Carver, & Bridges, 1994) و في بيئات العمل اليوم، يفضل الموظفون المتفائلون بواقعية ومرونة بسبب ميلهم نحو تبني التغيير والاعتراف بالإمكانيات الجديدة م (Avey et al., 2007).

**الأمل:-**

هو حالة تحفيزية إيجابية تستند الي إحساس تفاعلي بالنجاح عن طريق الطاقة الموجهه نحو الهدف والتخطيط لتحقيق الهدف ( Bailey & Snyder, 2007) وتكمن نظرية الأمل على فرضية أن البشر بطبيعتهم لديهم رغبة فطرية لتحقيق شيء ما. افترض سنايدر (٢٠٠٠) أن الأمل يتكون من قوة الإرادة وقوة الطريق. وأن الأشخاص ذو الأمل الكبير هم الأفراد الذين لديهم الحافز المطلوب لبدء مشروع واعتماد استراتيجيات جديدة لإنجاز نفس المشروع عندما لا تسفر الاستراتيجية الحالية عن نتائج إيجابية. من خلال إدراج مفهوم "المسارات"، أوضح سنيدير وآخرون أن القدرة على تحديد طريق قابل للتفاوض لتحقيق النتيجة المرجوة هو شرط مسبق ضروري لوجود الأمل. في حين أن هذه الحجة لها جاذبية منطقية وبديهية، إلا أن هناك أيضًا أدلة تجريبية تدعمها. في دراسة نوعية طُلب فيها من

الأشخاص الذين تمت مقابلتهم مناقشة أفكارهم الموجهة نحو الهدف، ( Snyder et al., 2002) وجد أن المشاركين أشاروا باستمرار إلى ضرورة تحديد المسارات من أجل الوصول إلى أهدافهم. كما تدعم الدراسات الحديثة وجود علاقة إيجابية بين أمل الموظف والأداء ومواقف العمل والريحية التنظيمية (آدامز وآخرون، ٢٠٠٢)، وبين أمل القادة التنظيميين وريحية وحداتهم و رضا موظفيهم والاحتفاظ بهم ( Peterson & Luthans, 2003).

وضمن نهج علم النفس الإيجابي، الأمل ليس مجرد تمنى ولا مجرد السعي وراء الأفضل. إنها الحالة المعرفية المتمثلة في الإيمان بوضع أهداف قابلة للتحقيق، وتحديد المسارات لتحقيق هذه الأهداف، وتطوير خطط محددة لتحقيق الأهداف في نهاية المطاف. و في مكان العمل، من المرجح أن يكون الموظفون الذين يأملون في العمل مفكرين مستقلين يسعون إلى مستوى عالٍ من الاستقلالية في تخطيط مساراتهم، ويظهرون قوة الإرادة وقوة الطريق لتحقيق الأهداف المحددة (Luthans, Avolio, et al., 2007b)

### المرونة:

هي مفهوم فريد يقدم إمكانيات واعدة لزيادة الأداء التنظيمي. و هي القدرة على التكيف بشكل إيجابي مع الظروف المعاكسة (Waller, 2001). ويعرّف لوثنان وجينسين (Luthans and Jensen (2002) المرونة بأنها "القدرة على الانتعاش أو الارتداد من الشدائد أو الصراع أو الفشل أو حتى الأحداث الإيجابية والتقدم والمسؤولية المتزايدة".

و يمكن اعتبار المرونة آلية تكيف عضوية تزداد قوة وفعالية من خلال التفاعلات، وتتميز "بنتائج جيدة على الرغم من التهديدات الخطيرة للتكيف أو التنمية". و يمضي ماستن إلى استنتاج أن بناء المرونة يجب أن يستلزم تطوير أنظمة التكيف، بما في ذلك العمليات المعرفية والتعليمية. و تتضمن هذه العمليات تحويل التركيز من الماضي إلى الحاضر. وبالتالي، يمكن رؤية أن المرونة لها تأثير واضح على الأداء، ويمكن قياسها (Schwarzer & Knoll, n.d)، ويمكن تطويرها على المستوى الفردي.

كما تعد المرونة في السلوك التنظيمي الإيجابي مفيدة ليس فقط للقضاء على السلبية أو تقليلها، ولكن أيضاً لتوفير المزيد من الفرص للتعلم والنمو والازدهار. نظراً لأن المرونة تتعلق بالقدرة على التعافي من الفشل من خلال تجميع الخبرات (Snyder, 2000) والتغلب على النمو اللاحق للصدمة (Masten, 2001)، فإنها تلعب دوراً مهماً في سعي الفرد لتحقيق مواجهة الأزمات وتجاوزها، بالإضافة إلى متابعة التجارب الجديدة بشكل استباقي. (Heiskanen & Jokinen, 2014)

### موارد رأس المال النفسي وموارد رأس المال النفسي الإيجابي:

تلعب الموارد البشرية دوراً رئيسياً في نجاح جميع الأعمال تقريباً، مما يتطلب تحليلاً دقيقاً وفعالاً. نشأ مفهوم موارد رأس المال النفسي الإيجابي في "علم النفس الإيجابي ما بعد الحديث" ويتضمن نقاط القوة والجوانب الإيجابية للسلوك البشري. ناقش مارتين سيليجمان هذه المفاهيم لأول مرة في عام ١٩٩٩ ثم طورها لوثنان وزملاؤه في عام ٢٠٠٤ في الولايات المتحدة الأمريكية (ERKMEN & Emel, 2013).

"بدأ علم النفس الإيجابي منذ بضع سنوات فقط عندما تحدى عالم النفس مارتين سيليجمان تغيير المجال البحثي من الانشغال بما هو خطأ واختلال وظيفي مع الناس إلى ما هو صواب وجيد عنهم".

وتم استخدام مصطلحي موارد رأس المال النفسي وموارد رأس المال النفسي الإيجابي بشكل متزامن من قبل العديد من المؤلفين. في الوقت نفسه، وتؤكد موارد رأس المال النفسي على المصادر النفسية الشخصية بمكوناتها الأربعة الأساسية (الكفاءة الذاتية، والأمل، والنفاؤل، والمرونة)، ومن ثم يُطلق عليها نظرية موارد رأس المال النفسي الإيجابي. وتؤكد موارد رأس المال النفسي الإيجابي على المناهج والمعاني والنتائج الإيجابية، ويتم وصفها بأنها "قدرة أساسية مشتركة تعتبر حاسمة للدوافع البشرية والمعالجة المعرفية والسعي لتحقيق النجاح والأداء الناتج في مكان العمل" (Peterson et al., 2011a)

وتعتبر النقطة المحورية في موارد رأس المال النفسي هي الجانب الإيجابي للحياة البشرية، والذي يُعرف بالأمل والإبداع والشجاعة والحكمة والمسؤولية وما إلى

ذلك. و من المأمول أنه إذا تم فهم هذه الخصائص البشرية الإيجابية المذكورة جيداً، فإن علم النفس الإيجابي سيوفر ويشكل أساساً لعالم رائع. كما أبرز ويك أن موارد رأس المال النفسي توفر قيمًا ومشاعر إيجابية للأفراد، مما يؤدي إلى الشعور بالمواطنة في المنظمة أو في المجتمع بشكل عام. كما يمكن تعريف موارد رأس المال النفسي على أنها مكمل للسمات الشخصية والتنظيمية التي يمكن تطويرها وتوجيهها. (Luthans, 2002a)، وتدعم النظرية والأبحاث أن موارد رأس المال النفسي يمكن تعريفها على أنها هيكل يتضمن نتائج إيجابية على المستويين الشخصي والتنظيمي ويحسن الأداء البشري. وأشار دمير و أكف ( Demir & Akif, 2015) أيضاً إلى أنه منذ بداية البحوث الإدارية التي بدأت بدراسات هوثورن، أصبحت العلاقات بين المشاعر النفسية للموظفين وأدائهم وكفاءتهم أمر ضرورياً بشكل عام، وهناك الآلاف من الأوراق البحثية والكثير من الأبحاث حول موضوع الإدارة وعلم النفس حيث تمت الإشارة إلى مختلف الموضوعات، ويلاحظ لوثنان ( Luthans, 2002c) أن الموضوعات السلبية مثل الإجهاد، والإرهاق، والعزلة، والظلم، والعنف، ومقاومة التغيير، وما إلى ذلك، تسود في الأبحاث التي تتناول هذه الموضوعات، بدلاً من التركيز على الموضوعات الإيجابية. ولذلك فإن موارد رأس المال النفسي ("PsyCap") يركز على "من تصبح" بدلاً من "من أنت".

### إدارة موارد رأس المال النفسي الإيجابي:

يمكن إدارة موارد رأس المال النفسي الإيجابي من حيث إثراء الآثار النهائية للأنشطة التنظيمية. ويمكن أيضاً تطوير المكونات الأربعة لموارد رأس المال النفسي وإدارتها لتوفير النجاح. و يوفر تطوير الكفاءة الذاتية للعمال تجارب معرفية عميقة كما ذكر باندورا ( Bandura, 1997)، و من ناحية أخرى ينبغي حث المديرين والموظفين على تطوير آمالهم والوصول إلى الأهداف التي يرغبون فيها بهذه الوسيلة. و إذا تم تطوير النقاؤل ونشره بين الناس، فسوف يتعلمون استخلاص الدروس من أخطائهم أو نجاحهم. و أكد لوثنان وزملاؤه على حقيقة أن موارد رأس المال النفسي الإيجابي المدار بشكل جيد سيساعد في وضع معايير لنجاح الأعمال على المدى الطويل والمزايا التنافسية في جميع المجالات. لهذا المعنى، يجب على المنظمات التركيز على السلوكيات الإيجابية للموظفين لنقلهم إلى الإنتاجية في عالم



اليوم المعولم. و يجب على المديرين ورجال الأعمال زيادة رفاهية الموظف من خلال إعطاء نظرة إيجابية إلى جانب مستوى الرفاهية العامة والفردية مع الرضا الوظيفي والتحفيز لبناء موارد رأس المال النفسي وتنميته. ومن ناحية أخرى يمكن اكتساب النجاح من خلال موارد رأس المال النفسي لأنه يوفر للناس فرصة للتدريب وتحسين أنفسهم. (Luthans et al., 2004)

### مهارات الدراسة و رأس المال النفسي:

شملت معظم الدراسات التي تناولت موارد رأس المال النفسي أنواعًا متعددة من الأداء (على سبيل المثال، المهام الإبداعية، والمبيعات، و جودة و كمية التصنيع)، وتفسير ذلك أن الآليات الموجودة في مكونات موارد رأس المال النفسي تعمل كميول تحفيزية فردية وجهود للنجاح مما يؤدي إلى زيادة الأداء بشكل عام، كما أشار البحث الذي أجراه كامبل وزملائه (كامبل، ماكلوي، أوبلر، وساجر، ١٩٩٣)، الذين اقترحوا نموذجًا شاملاً للأداء يحتوي على ثمانية أبعاد للتنبؤ. وتشمل: (١) إتقان المهام الخاصة بالوظيفة، (٢) إتقان المهام غير المتعلقة بالوظيفة، (٣) الاتصالات الكتابية والشفوية، (٤) إظهار الجهد، (٥) الحفاظ على الخط الشخصي، (٦) تيسير أداء الأقران والفريق، (٧) الإشراف / القيادة، و (٨) الإدارة. ولهذا يتبلور دور موارد رأس المال النفسي للموظف من خلال بُعد إظهار الجهد. أي بشكل عام، عندما يبذل الموظفون جهدًا أكبر لتحقيق النجاح، فإنهم عمومًا يؤدون أداءً أفضل، في حين أن الجهد المحفز ليس هو المؤشر الوحيد على الأداء، يرى كامبل وزملائه (١٩٩٣) أنه مؤشر مهم جدًا. و من المرجح أن يتم تنشيط الأفراد الأعلى في موارد رأس المال النفسي وبذل الجهد الذي يتجلى في أداء أعلى على مدى فترات طويلة من الزمن. وذلك لأن الأشخاص ذوي الكفاءة العالية يبذلون الجهد تجاه الأهداف التي يعتقدون شخصيًا أنهم قادرون على تحقيقها. علاوة على ذلك، لديهم قوة الإرادة ويولدون حلولًا متعددة للمشاكل (الأمل)، ويصنعون سمات داخلية ولديهم توقعات إيجابية حول النتائج (التفاؤل)، ويستجيبون بشكل إيجابي ودائم في مواجهة الشدائد والنكسات (المرونة) و بشكل عام يسهل موارد رأس المال النفسي الدافع للسلوك المتعمد والموجة نحو تحقيق الأهداف والمهام الناجحة التي تؤدي إلى أداء أفضل. (Avey, Reichard, Luthans, Mhatre, &

Lincoln Avey, 2011)

مما سبق يتضح ان المتغير المقترح للتأثير على مهارات الدراسة هو موارد رأس المال النفسي وهو مجموعة من الموارد النفسية الإيجابية التي تشمل مجموعة من المتغيرات وهي ( الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة) (Luthans, Youssef, et al., 2007) يُعرّف موارد رأس المال النفسي بأنه بنية نفسية إيجابية تشبه الحالة تشارك بشكل كبير في أداء المهام وتحقيق الأهداف، ويستخدم طلاب المرحلة الجامعية موارد رأس المال النفسي الخاصة بهم عند إكمال مهمة أو الوصول إلى هدف برنامج أكاديمي. و في ظل العديد من المواقف الأكاديمية الصعبة، قد يحتاج الطلاب إلى مستوى عالٍ من الكفاءة الذاتية لبذل الجهد اللازم لإكمال المهمة. بالإضافة إلى ذلك، يساعد التفاؤل الطلاب على توفير الحالة الإيجابية تجاه النجاح. أخيراً، يصبح الأمل والمرونة موارد نفسية مهمة للمثابرة نحو تحقيق الأهداف الأكاديمية عند ظهور المشاكل والشدائد.

وبالتالي، من المهم التحقق مما إذا كان موارد رأس المال النفسي يمكنه تعزيز مشاركة الطلاب وزيادة مهارات الدراسة للطلاب (Siu et al,2014) ولقد تمت دراسة بناء موارد رأس المال النفسي من قبل العلماء على مدار العقد الماضي.

وأشارت العديد من الدراسات الي وجود علاقة دالة بين الأداء و موارد رأس المال النفسي والنتائج النفسية الإيجابية في العديد من السياقات الثقافية المختلفة؛ كما وجد لوثنان، ولوثان، وجينسين (٢٠١٢) Luthans, Luthans and Jensen علاقة تنبؤية بين موارد رأس المال النفسي والأداء بين طلاب ادارة الأعمال. كما تنبأ موارد رأس المال النفسي بشكل إيجابي بالرفاهية النفسية للطلاب (Nielsen, Newman, Smyth, Hirst& Heilemann, 2016) ورضا الطلاب عن الحياة (Rioli, Savicki& Richards, 2012) وارتبط أيضا بالمشاركة الأكاديمية المستقبلية (Siu et al,2014)، والإنجاز والسعادة (Datu, King, & Valdez, 2018) علاوة على ذلك، يُظهر البحث أيضاً العلاقة بين كل من مكونات موارد رأس المال النفسي المختلفة والأداء والنتائج النفسية الإيجابية. وجد لين وهال ولين (٢٠٠٤) أن الكفاءة الذاتية تنبأت بدراسة الرياضيات من خلال أداء الطلاب بمهارة في وحدة إحصائية. كما وجد اونيل، وليبلانك، وسكوفلي (Ouweneel, Le Blanc

(2011) and Schaufeli أن الكفاءة الذاتية للطلاب والأمل والتفاؤل تنبئ بالمشاركة الأكاديمية في المستقبل.

### موارد رأس المال النفسي الأكاديمي:

وفيما يتعلق بموارد رأس المال النفسي الأكاديمي فهو مجموعة من الموارد النفسية الإيجابية تشمل الأمل والفعالية والمرونة والتفاؤل بدأت في جذب الانتباه في الأوساط الأكاديمية، مما أظهر علاقات إيجابية ذات نتائج أكاديمية مرغوبة. ومع ذلك، فقد أولت الدراسات في هذا المجال اهتمامًا محدودًا للعوامل الاجتماعية التي قد تزيد من موارد رأس المال النفسي وبالتالي قد تؤدي إلى نتائج إيجابية، و في هذا الصدد هدفت دراسة كارمونا وهالتي شوفيللا وسالانوفالي فحص ما إذا كان موارد رأس المال النفسي الأكاديمي يتوسط العلاقات بين المعلم والطالب والأداء الأكاديمي كما تم تقييمه من خلال المعدل التراكمي للطالب، وأوضحت النتائج وجود تأثير غير مباشر ذو دلالة إحصائية بين العلاقات بين المعلم والطالب والأداء الدراسي عبر موارد رأس المال النفسي الأكاديمي.

كما استكشفت دراسات بحثية كثيرة في المجتمع الغربي العلاقة بين التركيبات النفسية الفردية التي تشكل موارد رأس المال النفسي الأمل والفعالية والمرونة والتفاؤل - والأداء الدراسي للطالب .على سبيل المثال، تم تعريف الأمل على أنه حالة تحفيزية إيجابية تستند إلى إحساس مشنق تفاعليًا للنجاح (أ) التوجه لتحقيق الأهداف و (ب) المسارات، (Snyder, Harris, Anderson, Holleran, & et al, 1991)، ويمثل التوجه لتحقيق الأهداف دافع الفرد أو "قوة الإرادة" للوصول إلى هدف معين (على سبيل المثال، "أنا أحقق الأهداف التي حددتها من أجل نفسي).

أما المسارات فتمثل "قوة الطريق" للفرد أو قدرته على إنشاء استراتيجيات متعددة وخطط اتصال استباقية للتغلب على العقبات (على سبيل المثال، "عندما أواجه مشكلة يمكنني التفكير في طرق عديدة لحلها"). على وجه الخصوص، يتمتع الأفراد ذو الأمل الكبير بالقدرة على التنبؤ بالحوجز التي تقف في طريقهم والقدرة على إنشاء مسارات متعددة بشكل استباقي لتحقيق أهدافهم. و فيما يتعلق بالنجاح الأكاديمي، فإن الأمل يمكن الطلاب من وضع أهداف قيمة، وتحديد وسائل تحقيق

تلك الأهداف، واستدعاء الدافع لتحقيقه، وقد أظهرت الأبحاث أن الأمل الكبير يرتبط بتحقيق نتائج أفضل لدي الأكاديميين (Snyder et al., 2002)

وقد تم تعريف البنية النفسية للكفاءة الذاتية على أنها "اقتناع الفرد بقدراته على تعبئة الحافز أو الموارد المعرفية أو مسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة محددة بنجاح في سياق معين (Stajkovic & Luthans, 1998b) وجد باندورا (1997) أن الناس سيبدلون جهداً أكبر و بذل المزيد من الجهد للمهام التي يكون فيها فعاليتها أعلى من تلك التي تكون فعاليتها ضئيلة. بالإضافة إلى ذلك، فهم عنيدون في الحفاظ على الجهد تجاه مهمة ما على الرغم من مواجهة المشاكل. أخيراً، يميل الأشخاص ذوو الكفاءة المنخفضة إلى الشعور بالتوتر والقلق لأنهم يتوقعون الفشل، في حين أن الأفراد ذوي الكفاءة العالية يدخلون في مواقف مرهقة محتملة بثقة وطمأنينة وبالتالي يكونون قادرين على مقاومة ردود الفعل المجهدة. تم العثور على تأثير معتقدات الفعالية في السياقات الأكاديمية ليكون مؤشراً مهماً على الأداء الأكاديمي كمتغير وسيط يؤثر على مستويات الجهد والمثابرة للطلاب، (Zeldin & Pajares, 2000) وقد ثبت أيضاً أن الكفاءة الذاتية هي مؤشر جيد على الأداء الأكاديمي لطلاب السنة الأولى بالجامعة (Chemers, Hu, & Garcia, 2001)

في حين أن الفعالية هي اعتقاد الأفراد في قدرتهم على النجاح في مهمة معينة، فإن التفاؤل هو توقع للنجاح في المستقبل. كما لاحظ سكرير وزملاؤه (Scheier et al (1994) ان "المتفائلون هم أناس يتوقعون أن تحدث لهم الأشياء الجيدة. المتشائمون هم أشخاص يتوقعون حدوث أشياء سيئة لهم". بالإضافة إلى ذلك، يفسر المتفائلون الأحداث السلبية على أنها أحداث خارجية ومؤقتة وحالة خاصة، والأحداث إيجابية على أنها ذات أسباب شخصية ودائمة ومنتشرة (سيليجمان، 1998). بشكل عام، من المرجح أن يكون أولئك الذين لديهم أساليب تفسيرية متفائلة أكثر تحفيزاً لتحقيق الأهداف لأنهم يتوقعون نتيجة ناجحة. ويمكن أن يكون لهذه الاختلافات في الأسلوب التوضيحي تأثير كبير على نتائج الأداء في مجموعة متنوعة من مجالات الحياة بما في ذلك النجاح الأكاديمي. على سبيل المثال، أظهرت الدراسات أن الطلاب الذين يتمتعون بأساليب أكثر افتراضية يتفوقون

بشكل كبير على الطلاب الذين لديهم أنماط تشاؤمية في الفصل الدراسي (Solberg Nes et al., 2009)

و في حين أن الأمل والفعالية والتفاؤل هي هياكل استباقية، فإن المرونة هي قدرة تفاعلية يعتمد عليها المرء عند مواجهة الشدائد. و تشير إلى فئة من الظواهر التي تتميز بأنماط التكيف الإيجابي في سياق الشدائد أو المخاطر الكبيرة، مما يسهل قدرة الأفراد على التعافي بسرعة من الأحداث السلبية و حددت المرونة بأنها "القدرة النفسية الإيجابية على الانتعاش، و" الارتداد "من الشدائد، وعدم اليقين، والصراع، والفشل، أو حتى التغيير الإيجابي، والتقدم، وزيادة المسؤولية". يتعلم الأفراد كيفية التعامل بشكل أفضل مع الأخطاء أو الإخفاقات أو النكسات. وبدلاً من أن يصبحوا منفصلين عاطفياً، فإن الأفراد المرنين يتعاملون مع التحديات ويتعافون من الأخطاء. باختصار، يرفضون السماح للظروف السيئة بمنعهم من الأداء الجيد. على سبيل المثال، أظهرت الدراسات في الأوساط التعليمية أن مستويات المرونة الأكاديمية للطلاب تنبأت بالنتائج التعليمية والنفسية مثل الاستمتاع بالمدرسة والمشاركة في الفصل واحترام الذات بشكل عام (Brett C. Luthans, Luthans, & Avey, 2014)

وقد تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين موارد رأس المال النفسي الأكاديمي ومهارات الدراسة حيث هدفت دراسة كودز (Kutz (2020) إلى تحديد تأثير موارد رأس المال النفسي الأكاديمي (Academic PsyCap) ومشاركة الطلاب في التعلم التجريبي على مقياس نجاح واحد للطلاب، و مهارات الدراسة، كما تم قياسه بمتوسط الدرجات (GPA) كما هدفت الي دراسة التأثير المعدل للتعلم التجريبي على العلاقة بين موارد رأس المال النفسي الأكاديمي ومهارات الدراسة، أجريت الدراسة في جامعة إقليمية حيث تم مسح صغار وكبار السن المسجلين في كلية إدارة الأعمال. احتوى الاستطلاع على أسئلة تتعلق بموارد رأس المال النفسي الأكاديمي الخاص بهم، ومشاركتهم في أنشطة التعلم التجريبية، ومعدلهم التراكمي. وجدت الدراسة علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين موارد رأس المال النفسي الأكاديمي و المعدل الأكاديمي وكذلك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين موارد رأس المال النفسي الأكاديمي والمشاركة في التعلم التجريبي.

كما أجري كلا من ليرن وميلر (Liran and Miller (2019) دراسة هدفت الي بحث إمكانات موارد رأس المال النفسي كمصدر للتكيف الدراسي، وذلك علي عينة قوامها ٢٥٠ طالب بكالوريوس، و تشير تحليلات الارتباط إلى أن موارد رأس المال النفسي هو مورد إيجابي له دور مركزي في التكيف الدراسي للطلاب، كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير لموارد رأس المال النفسي على السلوك التنظيمي الإيجابي من خلال تعميمه في التعليم العالي.

وهدف كل من كاجودا، وعثمان، وديالوس Kappagoda, Othman, and De Alwis(2014) إلى التأكد من تأثير موارد رأس المال النفسي على أداء العمل في الصناعة المصرفية في سريلانكا. وذلك علي عينة قوامها ( ٢٠٠ ) مدير. وكشفت النتائج أن أبعاد موارد رأس المال النفسي، وهي الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة والرفاهية الذاتية، لها تأثير شامل على أداء العمل وكذلك يوجد علاقة داله بينهما.

وهدف دراسة لوثان، وافيلو، ووليمبوا Luthans, Avolio, Walumbwa, and Li( 2005) الي بحث العلاقة بين موارد رأس المال النفسي للعمال الصينيين وأدائهم. في سياق ثلاثة مصانع (مصنعان خاصان وواحد مملوك للدولة) في جمهورية الصين الشعبية، فحصت هذه الدراسة الاستكشافية العلاقة بين موارد رأس المال النفسي الإيجابي للعمال الصينيين وأدائهم لدي عينة (ن = ٤٢٢) من العمال. وأشارت النتائج إلى حالة العمال الإيجابية المتمثلة في الأمل والتفاؤل والمرونة، بشكل منفصل وعندما كانت الثلاثة كذلك مجتمعة في بنية أساسية لموارد رأس المال النفسي، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأدائهم.

وإهتمت دراسة سين ( 2018 ) SEN إلى تحديد تأثير موارد رأس المال النفسي، على الأداء الوظيفي والسخرية، بالإضافة الي العلاقة بين موارد رأس المال النفسي والتشاؤم، وكذلك تفاعل كل هذه المتغيرات فيما بينها، وذلك علي عينة قوامها ( ٣٩٣ ) موظفًا يعملون في مختلف الوزارات والمؤسسات، وأظهرت النتائج أنه مع زيادة موارد رأس المال النفسي للموظفين، يزداد الأداء الوظيفي أيضًا. وتتناقص السخرية.

واستكشفت دراسة كل من ادبل، وامير، وغياس Adil, Ameer, and Ghayas ( 2020) الأدوار الوسيطة لسلوكيات التدفق والتعطيل الذاتي في العلاقة بين موارد رأس المال النفسي الأكاديمي (PsyCap) والتحصيل الأكاديمي، وذلك علي عينة من طلاب الجامعة ن=٣٠٠، وأشارت نتائج النموذج البنائي إلى التأثيرات الإيجابية المباشرة لموارد رأس المال النفسي والتدفق، والتأثير السلبي لسلوكيات الإعاقة الذاتية على التحصيل الدراسي. أظهر كل من سلوكيات التدفق والاعاقة الذاتية وساطة بين موارد رأس المال النفسي ومتوسط درجات الطلاب التراكمية، حيث قلل موارد رأس المال النفسي الأكاديمي من سلوكيات الإعاقة الذاتية مما أدي الي تحسين التحصيل الدراسي.

كما هدفت دراسة فانوا، وكيماتا، وونجوانش Vanno, Kaemkate, and Wongwanich, (2014) الي دراسة ما إذا كان برنامج موارد رأس المال النفسي الأكاديمي يتوسط بين العلاقات بين المعلم والطالب والمهارات الدراسي كما تم تقييمه من خلال المعدل التراكمي للطالب، وكشفت النتائج عن وجود تأثير غير مباشر ذو دلالة إحصائية بين العلاقات بين المعلم والطالب ومهارات الدراسة عبر موارد رأس المال النفسي الأكاديمي .

كما أجري اونيل وزملاؤه (Ouweneel et al., 2011)دراسة مكونة من قياسين مع فاصل زمني مدته ٤ أسابيع، واشتملت العينة علي ٣٩١ طالباً جامعياً هولندياً، وهدفت الدراسة الي بحث افتراض ان المشاعر الإيجابية تتنبأ بالموارد الشخصية المستقبلية للطلاب والمشاركة في الدراسة. وكذلك وجود علاقة طولية بين الموارد الشخصية والمشاركة الدراسية. كما افترض الباحثون أن المشاعر الإيجابية والموارد الشخصية والمشاركة الدراسية مرتبطة بشكل متبادل، وأكدت النتائج ما افترضه الباحثون.

كما استكشفت دراسة اونيفيهو (Onivehu (2020) العلاقة بين موارد رأس المال النفسي ومهارات الدراسة لطلاب الخدمة الاجتماعية في جامعة إيلورين، بنيجيريا. و ذلك علي عينة قوامها ( ١٨٠ ) طالباً في السنة الثالثة والرابعة، وتم اختيارهم عن طريق أخذ عينات عشوائية بسيطة. كانت أداة البحث لجمع البيانات هي استبيان لوثنان لموارد رأس المال النفسي (PCQ).و أظهرت نتائج هذه الدراسة

أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العوامل الأربعة لموارد رأس المال النفسي (المرونة والأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية) مع مهارات الدراسة. كما أجري فانوو وزملاؤه (Vanno et al(2014) دراسة كان الغرض منها تقديم دليل تجريبي على العلاقات بين مهارات الدراسة، ومجموعة موارد رأس المال النفسي المتصورة، و موارد رأس المال النفسي الفردي لطلاب البكالوريوس التايلانديين. أجريت الدراسة على المستوى الفردي للتحليل. كان المشاركون (٤١٨) أربعمائة وثمانية عشر طالبًا جامعيًا تايلانديًا. أكملوا مقاييس موارد رأس المال النفسي الفردي وتصور موارد رأس المال النفسي للمعادلة الهيكلية (SEM) لاختبار العلاقات المقترحة. وأظهرت مؤشرات الملاءمة أن النموذج المفترض كان ملائمًا بشكل دال. و أظهرت النتائج أن مهارات الدراسة له تأثير مباشر إيجابي على موارد رأس المال النفسي لدى الطلاب وتأثير إيجابي غير مباشر على موارد رأس المال النفسي المتصور لدى الجماعة من خلال موارد رأس المال النفسي الخاص بهم.

كما بين كل من كارمونا، وشوفيلي، وسالانوفا Carmona-Halty, (2019) Schaufeli, and Salanova العلاقة بين المشاعر الإيجابية المرتبطة بالدراسة ومهارات الدراسة، والدور الوسيط لموارد رأس المال النفسي في هذه العلاقة. وذلك علي عينة قوامها ( ٦٣٩ ) طالب من طلاب المدارس الثانوية التشيلية الذين تتراوح أعمارهم بين ١٤ و ١٧ عامًا. من خلال نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM)، كما وجد تأثير غير مباشر ذو دلالة إحصائية بين المشاعر الإيجابية المرتبطة بالدراسة ومهارات الدراسة من خلال رأس المال النفسي. وارتبطت المشاعر الإيجابية المتعلقة بالدراسة لدى الطلاب بتحسين مهارات الدراسة من خلال العلاقات الإيجابية مع مستويات موارد رأس المال النفسي لديهم (أي الكفاءة والأمل والتفاؤل والمرونة).

كما أجريت دراسة بيترسون وزملاؤه (Peterson et al (2011b) لإثبات العلاقة بين مكونات موارد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة) وأداء الموظفين، واشتملت عينة الدراسة علي (عدد = ١٧٩ موظفًا) لفحص التغيير الفردي في موارد رأس المال النفسي بمرور الوقت وما إذا كان هذا التغيير يتعلق بتغيير في الأداء. كشفت التحليلات الإحصائية عن تغير ذي دلالة



إحصائية داخل الفرد في موارد رأس المال النفسي بمرور الوقت، وأن هذا التغيير في موارد رأس المال النفسي كان مرتبطاً بالتغيير في نوعين من نتائج الأداء (الأداء المصنف من قبل المشرف والأداء المالي). واقتُرحت النتائج أن موارد رأس المال النفسي السابق تؤدي إلى أداء لاحق وليس العكس. وبالتالي تسلط هذه النتائج الضوء على التأثير الذي قد تحدثه موارد رأس المال النفسي المنطقي للموظفين على أدائهم المقاس ذاتياً وموضوعياً بمرور الوقت.

كما هدفت دراسة فيرجا، وباتوسمي، وكومر Virgā, Pattusamy, and Kumar (2020) الي الكشف عن العلاقة بين موارد رأس المال النفسي والمشاركة، وكذلك العلاقة بين المشاركة ومهارات الدراسة والملل والإرهاق بين طلاب الجامعات. وذلك علي عينة قوامها ( ٤٢٠ ) طالباً جامعياً (٢٤٢ من الهند و ١٧٨ من رومانيا)، و أظهرت النتائج أن دراسة المشاركة تتوسط جزئياً في العلاقة بين موارد رأس المال النفسي ومهارات الدراسة، وأيضاً بين موارد رأس المال النفسي والإرهاق أو الملل.

كما هدفت دراسة كلا من كوناس، و بيلا، ومارتينوسكا، وزايسبرج Kornas-Biela, Martynowska, and Zysberg (2020) الي تقديم الأدلة حول افتراض ان كلا من موارد رأس المال النفسي والمرونة النفسية تتوسط في الارتباط بين التدين والمتغيرات الديمغرافية والتحصيل الدراسي. اختبرنا النموذج في عينة من ١١٩ طالباً في إحدى الجامعات الكاثوليكية في بولندا. و دعمت النتائج النموذج جزئياً ؛ حيث توسط كل من موارد رأس المال النفسي والمرونة النفسية في الارتباط بين التدين والتحصيل الأكاديمي ولكن في اتجاهات مختلفة .

كما استكشفت دراسة بوتس، وكادسي (Poots & Cassidy, 2020) العلاقة بين الإجهاد الأكاديمي والرفاهية في عينة قوامها ٢٥٨ طالباً جامعياً (٥٠ ذكورا و ٢٠٨ إناثاً)، تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٣٩ عاماً . كما تم استكشاف المتغيرات الوسيطة المحتملة للتعاطف مع الذات وموارد رأس المال النفسي والدعم الاجتماعي . تم جمع البيانات من خلال استطلاع عبر الإنترنت وتحليلها باستخدام الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد الهرمي وتحليل المسار . وكشفت النتائج عن التعاطف مع الذات، وموارد رأس المال النفسي، والدعم الاجتماعي للتوسط في العلاقة بين الإجهاد الأكاديمي والرفاهية .

كما بحثت دراسة كارمونا، وسالانوف، وشوفيل Carmona-Halty, (2020) Salanova, and Schaufeli (2020) الدراسة الطولية في كيفية تتوسط موارد رأس المال النفسي الأكاديمي بين العلاقات بين الوالدين والطفل ومهارات الدراسة في مجموعة من طلاب المدارس الثانوية. وذلك علي عينة قوامها ( ٤٠٢ ) طالبا (٢١٧ انثي و ١٨٧ ذكر) تتراوح أعمارهم بين ١٢ و ١٧ عاما. وكشفت النتائج عن وجود تأثير كبير غير مباشر بين العلاقات (الجيدة) بين الوالدين والطفل (تم تقييمها في الوقت ١) والأداء الأكاديمي (تم تقييمه في الوقت ٣) عبر موارد رأس المال النفسي الأكاديمي (تم تقييمه في الوقت ٢). أفاد الطلاب الذين لاحظوا علاقات جيدة مع والديهم بمستويات عالية من موارد رأس المال النفسي الأكاديمي وحصلوا على أداء أكاديمي أفضل بمرور الوقت .

كما أجري كيم، وكيم، ولي Kim, Kim, and Lee, (2020). دراسة بغرض فحص العلاقات بين القيادة الحقيقية للمدربين وموارد رأس المال النفسي للرياضيين، والرضا عن الأداء، والرفاهية النفسية . وذلك علي عينة مكونة من (٢٢٤) رياضياً يشاركون في ألعاب القوى بين الكليات في الولايات المتحدة. أشارت النتائج إلى أن القيادة الحقيقية للمدربين أثرت بشكل إيجابي على مستويات موارد رأس المال النفسي لدى الرياضيين. أثر موارد رأس المال النفسي المحسن بدوره بشكل إيجابي على كل من الرضا عن الأداء والرفاهية النفسية .

وقام كل من فانو، و كيمكاتا، وونجوتتل Vanno, Kaemkate & Wongwanich, (2014) باجراء بحث يستكشف تأثير موارد رأس المال النفسي الإيجابي على النتائج المتعلقة بالطلاب. وكان الهدف الرئيسي للدراسة استكشاف العلاقات بين مهارات الدراسة، وموارد رأس المال النفسي الجماعي المتصور، و موارد رأس المال النفسي الفردي. وذلك علي عينة قوامها ( ٤١٨ ) تايلاندي من طلاب المرحلة الجامعية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن موارد رأس المال النفسي الأكاديمي كان له تأثير إيجابي مباشر على مهارات الدراسة وتأثير إيجابي غير مباشر علي موارد رأس المال النفسي الجماعي المتصور.

## الدور الوسيط لموارد رأس المال النفسي بين المشاعر الإيجابية المتعلقة بالدراسة ومهارات الدراسة:-

أظهرت الأبحاث السابقة أن المشاعر المتعلقة بالدراسة تؤثر على تعلم الطلاب وإنجازاتهم (Villavicencio & Bernardo, 2013) كما تتنبأ نظرية التوسيع والبناء بتأثير المشاعر الإيجابية على مهارات الدراسة تتوسطه المتغيرات المعرفية التحفيزية. استنادًا إلى نظرية التوسيع والبناء، نقترح أن موارد رأس المال النفسي (متغير معرفي - تحفيزي) يتم تعزيزه من خلال المشاعر الإيجابية المرتبطة بالدراسة. يتم دعم هذا الافتراض، من خلال البحث الذي أظهر أهمية المشاعر الإيجابية في التنبؤ بالموارد الشخصية المختلفة (Rogaten & Moneta, 2015). والبحث الذي يحدد موارد رأس المال النفسي كمنبئ بمهارات الدراسة (Liao & Liu, 2016) ويمكن تفسير هذه النتائج من خلال تراكم الموارد النفسية، والتي قد تعزز النتائج الإيجابية مثل مهارات الدراسة المرتفعة. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت بعض الأبحاث حول المكونات الفردية لموارد رأس المال النفسي التي أجريت في الأوساط الأكاديمية وجود علاقة بينها وبين مجموعة متنوعة من المتغيرات المتعلقة بالدراسة (Gallagher, Marques, & Lopez, 2017).

و يعتبر موارد رأس المال النفسي الأكاديمي مصدر تطوير أساسي لنتائج الطلاب ورفاهيتهم وأدائهم (Furrer & Skinner, 2003) وبالتالي، فمن المهم فهم التفاعل بين العلاقات بين المعلم والطالب (TSR) ، و موارد رأس المال النفسي الأكاديمي، ومهارات الدراسة، وهي خطوة مهمة في فهم دور العوامل الاجتماعية في بناء موارد رأس المال النفسي للطلاب وفي تطوير برامج التدخلات لتعزيز موارد رأس المال النفسي ورفاهية وأداء الطلاب. وأوضحت نظرية تقرير المصير (SDT) أهمية الشعور بالارتباط بالآخرين كضرورة نفسية أساسية (ما يسمى بالحاجة إلى الترابط) وتعتبر مكونًا أساسيًا للعمل على المستويات المثلى (Deci & Ryan, 2000) ومن ثم، فإن الطالب الذي يدرك ارتباطًا عاطفيًا ببيئته الاجتماعية، يعتقد أنه يحظى بالعناية والحب، ويشعر بالخصوصية تجاه شركائه الاجتماعيين الرئيسيين (على سبيل المثال، العلاقات بين المعلم والطالب) الحاجة إلى الترابط. على هذا المنوال، كما أظهرت البحوث السابقة الدور ذي الصلة الذي تلعبه العلاقات الشخصية في

نجاح الطلاب من حيث المشاركة والإنجاز والرفاهية (Furrer & Skinner, 2003). ويمكن تفسير ذلك بأن العلاقات عالية الجودة مع الآخرين توفر للطلاب الأمان العاطفي الضروري للاستكشاف والتعامل بفعالية مع العالم الأكاديمي. كما وضحت نظرية الحفاظ على الموارد (COR) أهمية تراكم الموارد في المجالات البيولوجية والمعرفية والاجتماعية كاستراتيجية للحفاظ على صحتهم ورفاهيتهم وتعزيزها، ما يسمى بـقافلة الموارد (Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018) وبالتالي، فإن الطالب الذي يجمع الموارد الشخصية (على سبيل المثال، الأمل والفعالية والمرونة والتفاؤل) من المرجح أن يمتلك المهارات والمواقف المحددة اللازمة لتلبية المتطلبات الأكاديمية، وبالتالي تحقيق النجاح الأكاديمي. تماشياً مع هذا المنطق، حددت الأبحاث السابقة موارد رأس المال النفسي الأكاديمي كمنبئ بمهارات الدراسة. التفسير هو أن موارد رأس المال النفسي الأكاديمي يسهل العمليات اللازمة لاهتمام الطلاب والاحتفاظ بالذكريات الإيجابية والبناءة التي تساعد على الرفاهية والأداء الجيد (Luthans & Youssef, 2017). ويفترض أيضاً النموذج الوسيط المقترح أن الطلاب الذين لديهم علاقات مميزة مع معلمهم سيكونون في وضع أفضل للمثابرة في أهدافهم (على سبيل المثال، لديهم أمل)، ومعتمدون على قدراتهم الخاصة (أي أن يكونوا ذو كفاءة ذاتية مرتفعة)، ولديهم قدرة للتغلب على العقبات (على سبيل المثال، كن مرناً)، ومتفألون بشأن مستقبلهم (على سبيل المثال، الشعور بالتفاؤل)؛ بمعنى آخر، عندما يلبي الطلاب حاجتهم إلى الترابط، فمن الأرجح أن يجمعوا الموارد الشخصية في شكل رأس مال نفسي التي يمكن أن تساعد في تحقيق أداء يتميز بمهارات دراسية مرتفعة.

موارد رأس المال النفسي الأكاديمي ومهارات الدراسة:

من وجهة نظر النظرية المعرفية الاجتماعية (SCT) تم تقديم هذه النظرية لأول مرة كنظرية للتعليم الاجتماعي (Bandura, 1977) ولكن تم تنقيحها وإعادة تسميتها النظرية المعرفية الاجتماعية (SCT) في عام ١٩٨٦ (Bandura, 1986) تقدم هذه النظرية ثلاث رؤى مهمة في التعلم: (١) نتعلم من التجارب المباشرة، ومن خلال الملاحظة، (٢) بيئتنا، وعواملنا الداخلية، وسلوكنا مرتبطون ببعضهم البعض، و (٣) الكفاءة الذاتية هي عنصر داخلي مهم (Bandura, 1977)

(. تزود أنشطة التعلم التجريبية الطلاب بجميع هذه المكونات الثلاثة الهامة للتعلم، وتعد الكفاءة الذاتية أحد التركيبات الأساسية في البناء المركب لموارد رأس المال النفسي. وتعتبر المكونات الفردية الأربعة لموارد رأس المال النفسي هي جزء من العوامل الداخلية لباندورا. وتساعد النظرية المعرفية الاجتماعية في شرح العلاقة المقترحة بين موارد رأس المال الأكاديمي ومهارات الدراسة من خلال المشاركة في أنشطة التعلم التجريبية، و يتم منح الطالب فرصة التعلم من خلال التجارب المباشرة والملاحظة، مما يؤدي إلى التعلم وزيادة مهارات الدراسة وأيضاً زيادة في العوامل الداخلية مثل موارد رأس المال النفسي.

و قدم أيضا فريديركسون (Fredrickson, 1998) نظرية التوسيع والبناء، والتي "تنص على أن بعض المشاعر الإيجابية المنفصلة - بما في ذلك الوظيفة، والاهتمام، والرضا، والفخر، والحب - على الرغم من تميزها ظاهرياً، إلا أنها تشترك جميعها في القدرة على توسيع نطاق ذخيرة الأفكار والأفعال الشخصية للأفراد. وبناء مواردهم الشخصية الدائمة، بدءاً من الموارد المادية والفكرية إلى الموارد الاجتماعية والنفسية (Fredrickson, 2001) " أن المشاعر الإيجابية هذه يمكن أن تؤدي بمرور الوقت إلى زيادة الرفاهية العاطفية وزيادة المرونة. و تؤكد فريديركسون (2004) Fredrickson على أن الحالات العاطفية الإيجابية تبنى موارد شخصية يمكن استدعاؤها عند الضرورة. خاصة بناء المرونة، وهي أحد الموارد الأساسية لرأس المال النفسي.

### نموذج التوسيع والبناء:

ينص على أن "... الإيجابية توسع ذخيرة عمل التفكير لدى الافراد حتى يتمكنوا من توسيع منظورهم والنظر في أهداف أكثر تنوعاً ونطاقاً أوسع من مسارات العمل. على النقيض من ذلك، تضيق السلبية منظور المرء إلى المسارات الصحيحة، بالإضافة إلى ذلك، فإن الإيجابية تسهل تطوير (بناء) موارد مادية واجتماعية ونفسية إضافية يمكن الاستفادة منها في أوقات التحدي أو السلبية". و يواجه طلاب الجامعات العديد من التحديات طوال حياتهم بالجامعة، خاصة مع اقترابهم من التخرج والشروع في حياتهم المهنية. لذلك، من الضروري أن يسعى المعلمون إلى

بناء موارد نفسية إيجابية للطالب لتمكينهم من التعامل بشكل أكثر فعالية مع التحديات التي ستوضع دائماً أمامهم، وتعمل أنشطة التعلم التجريبي هذه على توسيع عقل الطالب وستعزز الإيجابية التي تؤدي إلى زيادة الرفاهية العاطفية، والتي.

بناءً على هذه النظريات، ستؤدي بدورها إلى تحسين مهارات الأداء الدراسي وكذلك زيادة العوامل الداخلية للفرد، وتدعم النظرية المعرفية الاجتماعية ونظرية التوسيع والبناء العلاقة المتبادلة بين موارد رأس المال النفسي الأكاديمي والمشاركة في أنشطة التعلم التجريبية، وكذلك العلاقة الإيجابية بين كل من موارد رأس المال النفسي ومهارات الأداء الدراسي. بالإضافة إلى ذلك، فهم يدعمون التأثير المعدل للتعلم التجريبي على العلاقة بين رأس المال الأكاديمي ومهارات الأداء الدراسي (Martínez, Youssef-Morgan, Chambel, & Marques-Pinto, 2019).

وفي هذا الإطار تناولت دراسات عدة التنبؤ بمهارات الدراسة من خلال رأس المال النفسي، فقد استكشفت دراسة اورتيجا، وسالونوفا Ortega-Maldonado (2018) and Salanova العلاقات التنبؤية بين موارد رأس المال النفسي (PsyCap)، والتأقلم الذي يركز على المعنى، والرضا ومهارات الأداء الدراسي بين طلاب المرحلة الجامعية. وذلك على عينة قوامها (ن = ٦٨٢) طالباً جامعياً من ٢٩ برنامجاً أكاديمياً مختلفاً. وقدمت نتائج تحليل المسار دعماً لنموذج الوساطة، حيث كانت موارد رأس المال النفسي مرتبطة بشكل مباشر بمهارات الأداء الدراسي، و بشكل غير مباشر بمهارات الأداء الدراسي من خلال التأقلم والتركيز على المعنى والرضا. بالإضافة إلى ذلك، ارتبطت موارد رأس المال النفسي ارتباطاً مباشراً بالرضا، مما يبرز أهمية هذا البناء النفسي في الأوساط الأكاديمية.

كما هدفت دراسة سويت وزملاؤه (Sweet et al (٢٠١٩) أجريت على طلاب السنة الأولى للوافدين في كلية الفنون الحرة في منطقة وسط المحيط الأطلسي. ركزت هذه الدراسة على رأس مالهم الأكاديمي النفسي، ومعدلات الخريف والربيع الفعلية، والمعدل التراكمي التنبؤي. وكشفت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين موارد رأس المال النفسي والرسوب الفعلي.

كما هدفت الدراسة التي أجراها كينج وكولين (King and Caleon (2021 إلى تطوير مقياس درجة موارد رأس المال النفسي الأكاديمي وفحصت كيفية ارتباطها بالنتائج الأكاديمية (على سبيل المثال، الدافع والمشاركة والإنجاز) والرفاهية و الرضا

عن الحياة في سن المدرسة. و ذلك علي عينة قوامها (ن = ١١٥٩) اوضحت النتائج وجود قدرة تنبؤية لدرجة موارد رأس المال النفسي الأكاديمي بشكل إيجابي بالحافز والمشاركة المثلى. كما اجري الباحثين دراسة أخرى بين طلاب المدارس الثانوية وذلك علي عينة قوامها (N = 246)، أوضحت أن درجة موارد رأس المال النفسي الأكاديمي كانت مرتبطة بالنتائج الأكاديمية والرفاهية المثلى.

كما أجري كل من سريناج، وباثيكا Sirinaga, Payagala, and Rathnayake (2020) دراسة تبحث في تأثير موارد رأس المال النفسي و الإجهاد على مهارات الأداء الدراسي بين طلاب السنة الثانية الجامعيين. وذلك علي عينة قوامها (ن = ١٢٨). وأشارت نتائج الدراسة إلى أن موارد رأس المال النفسي لطلاب السنة الثانية الجامعيين لها تأثير هام وإيجابي على مهارات الأداء الدراسي.

كما استكشفت دراسة لوثانس وزملاؤه (Luthans et al (2012) العلاقة بين موارد رأس المال النفسي لطلاب إدارة الأعمال و مهارات الأداء الدراسي، ومتوسط الدرجات. وأشارت النتائج ليس فقط إلى العلاقة التنبؤية بين موارد رأس المال النفسي و متوسط الدرجات، ولكن أيضاً الي وجود آثار مهمة لتدريب موارد رأس المال النفسي في تطوير طلاب إدارة الأعمال والاحتفاظ بنجاحهم وتقديمهم.

مما سبق لاحظ الباحثين أن الدراسات التي تناولت موارد رأس المال النفسي في الاطار الاكاديمي قليلة في البحوث الأجنبية - في حدود علمهما - وتكاد تكون نادرة في مجال البحوث العربية.

كما ركزت غالبية البحوث الاجنبية على دراسة موارد رأس المال النفسي في المجال التنظيمي، بينما تناول القليل منها موارد رأس المال النفسي الأكاديمي لدي طلبة الجامعة، وتكاد تخلوا البيئة البحثية العربية، والإقليمية من هذا النمط من البحوث، وخاصة لدي طلاب الجامعة، وخاصة تلك التي حاولت استكشاف قدرة موارد رأس المال النفسي الأكاديمي التنبؤية بمهارات الدراسة، حيث أشارت معظم الدراسات لوجود علاقة بين موارد رأس المال النفسي و مهارات الأداء الدراسي (المعدل التراكمي للطلاب، والتكيف الدراسي) وأداء العمال أمثال دراسات كل من كودز، و ليرن وميلر، و كجاجودا وزملاؤه، و لوثان وزملاؤه Kutz, 2020; Liran

Kappagoda, Othman, & De Alwis,2014; & Miller ,2019;  
Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li,2005)

كما ركزت بعض الدراسات على التنبؤ بمهارات الدراسة (الحافز والمشاركة الأكاديمية، وومتوسط الدرجات، والأداء الإبداعي) من خلال موارد رأس المال النفسي أمثال دراسات كينج وكولين، و لوثناس وزملاؤه، و سويت مان وزملاؤه ( Caleon&King,2021; Luthans et al , 2012)

بالرجوع الي الدراسات السابقة التي تم سردها علي امتداد الاطار النظري، يتضح أنه لا توجد دراسات في الثقافة العربية تربط بين موارد رأس المال النفسي الاكاديمي ومهارات الدراسة.

من العرض السابق يمكن صياغة فروض الدراسة كما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة بين موارد رأس المال النفسي ومهارات الدراسة لدي عينة المشاركين.
- يمكن التنبؤ بمهارات الدراسة من خلال موارد رأس المال النفسي.

**منهج الدراسة وإجراءاتها:**

**المنهج والإجراءات:**

تتبع الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، ولمحاولة الإجابة علي فروض الدراسة قاما الباحثان بتطبيق الأدوات على مجموعة من المشاركين (الذكور) من طلاب الليسانس والدراسات العليا بكلية الآداب جامعة طنطا، تطبيقا الكترونيا، وانتهى التطبيق الي ( 226 ) طالب، ويوضح الجدول (١) خصائص عينة المشاركين الأساسية:

جدول (١)

خصائص مجموعة المشاركين الأساسية

م	المتغير	ن	العمر	
			م	ع
١	عينة الدراسة	٢٢٦	٢٢.٤٩	٥.٢٨



## جدول (٢)

## خصائص مجموعة المشاركين الإستطلاعية

م	المتغير	ن	العمر	
			م	ع
١	عينة الدراسة	٣٠٠	٢٢.٣٥	٣.٥٦

## الأدوات:

## مقياس موارد رأس المال النفسي:

قاما الباحثان بإعداد المقياس بعد الاطلاع على التراث النظري، والمقاييس المرتبطة بمفهوم رأس المال النفسي، وبعد الانتهاء من إجراءات الصياغة تكون المقياس من (٢٦) بند تقيس موارد رأس المال النفسي الاكاديمي من خلال مقاييس فرعية وهي (الكفاءة الذاتية الأكاديمية من خلال البنود رقم (٢، ٣، ٤)، و الامل الاكاديمي من خلال البنود رقم ( ١١، ١٠، ٩، ٨، ٧، ٦)، والصلابة الأكاديمية من خلال البنود رقم (٢٢، ٢١، ٢٠، ١٩، ١٣، ١٢، ١)، والنفاؤل الأكاديمي من خلال البنود رقم (٢٦، ٢٥، ٢٤، ٢٣، ١٨، ١٧، ١٦، ١٥، ١٤)، على مقياس متدرج من ست نقاط على طريقة ليكرت تمتد من (١= لا تنطبق تماما، ٢= لا تنطبق غالبا، ٣= لا تنطبق أحيانا، ٤= تنطبق أحيانا، ٥= تنطبق غالبا، ٦= تنطبق تماما)، كما يصلح المقياس للتطبيق الفردي والجمعي، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس، للدرجة المرتفعة من موارد رأس المال النفسي الاكاديمي وللمقياس درجة مقبولة من الثبات والصدق.

## الصدق:

تم حساب صدق التكوين البنائي للمقياس على مجموعة المشاركين الأساسية الموضح خصائصها بالجدول (١).

## جدول (٣)

نتائج الصدق العاملي لتشييع الفقرات علي مقياس موارد رأس المال النفسي الاكاديمي

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني العال	العامل الثالث	العامل الرابع	قيم الشبوع قيم
٦	٠.٧٦	-----	----	----	٠.٧١
٧	٠.٧٥	-----	----	----	٠.٦٨
٨	٠.٧٥	-----	----	----	٠.٧٣
٥	٠.٦٩	-----	----	----	٠.٦٤
٩	٠.٦٦	-----	----	----	٠.٦٥
١٠	٠.٦٤	-----	٠.٣٨	----	٠.٦٢
١١	٠.٥٢	٠.٣٥	٠.٤٥	----	٠.٦٢
١٦	٠.٣٥	٠.٧٧	----	----	٠.٧٤
١٥	-----	٠.٦٤	----	----	٠.٥٤
١٧	-----	٠.٦٢	----	----	٠.٥٩
١٤	----	٠.٦١	----	----	٠.٦٠
٢٦	----	٠.٦٠	----	٠.٥٦	٠.٧٠
٢٥	----	٠.٥٧	----	٠.٣٧	٠.٥٩
١٨	----	٠.٥٦	٠.٤٣	----	٠.٥٩
٢٣	----	٠.٥٥	----	----	٠.٦٤
٢٤	----	٠.٥٥	----	٠.٤٩	٠.٥٨
٢١	----	----	٠.٧٠	----	٠.٦١
٢٠	----	----	٠.٧٠	----	٠.٧٣
١٢	----	----	٠.٦٤	----	٠.٤٨
٢٢	----	----	٠.٥٥	----	٠.٥١
١٩	----	----	٠.٥٣	----	٠.٦٦
١٣	----	----	٠.٤٢	----	٠.٤٦
١	----	----	٠.٤٢	٠.٤٠	٠.٥٢
٣	----	----	٠.٣٨	٠.٦٥	٠.٦٨
٢	----	----	٠.٣٨	٠.٦٣	٠.٦٧
٤	----	----	----	٠.٥٥	٠.٥٨
	٤.٩	٤.٦١	٣.٨٧	٢.٨٢	الجذر الكامن
	١٨.٨٥	١٧.٧٣	١٤.٩١	١٠.٨٧	نسبة التباين المفسرة
	٦٢.٣٧				المجموع الكلي للتباين

بعد التحقق من شروط التحليل العاملي الإستكشافي علي مصفوفة معاملات الإرتباط لفقرات المقياس، تم إجراء صدق البناء العاملي للمقياس بطريقة المكونات الأساسية، والتدوير المائل بطريقة (Direct Oblimin) لافتراض ترابط العوامل المستخرجة، وبعد حذف التشعبات الأقل من (٠,٤٠) لتيسير تفسير العوامل المستخرجة، أشارت النتائج الي تشبع جميع فقرات المقياس علي اربع عوامل لمصادر موارد رأس المال النفسي الاكاديمي تفسر جميعها (٦٢%) من التباين الكلي لمصادر موارد رأس المال النفسي الاكاديمي هي، العامل الأول بجذر كامن (٤.٩)، يفسر منفردا (١٨%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (١٠,١١,٩,٨,٧,٦)، بقيم تشبعت تراوحت بين (٠,٥٢) أقل تشبعا، و(٠,٧٦) أعلى تشبعا، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعا على هذا العامل نجدها ترتبط بالقدرة علي التفكير في أساليب تساعد علي تحقيقي الأهداف الاكاديمية، لذا يمكن تسمية هذا العامل بـ (الامل الاكاديمي). والعامل الثاني، بجذر كامن (٤.٦)، يفسر منفردا (١٧%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (٢٦,٢٥,٢٤,٢٣,١٨,١٧,١٦,١٥,١٤)، بقيم تشبعت تراوحت بين (٠,٥٥) أقل تشبعا، و(٠,٧٧) أعلى تشبعا، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعا على هذا العامل نجدها ترتبط بمواجهه التحديات والنظر للجانب المشرق، لذا يمكن تسميته (بالتفاؤل الأكاديمي). والعامل الثالث، بجذر كامن (٣.٨) يفسر منفردا (١٤%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (٢٢,٢١,٢٠,١٩,١٣,١٢,١) بقيم تشبعت تراوحت بين (٠,٤٣) أقل تشبعا، و(٠,٧٠) أعلى تشبعا، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعا على هذا العامل نجدها ترتبط بالثقة في القدرات والمشاركة في الأنشطة الأكاديمية المجهدة، لذا يمكن تسمية هذا العامل (بالصلابة الأكاديمية). والعامل الرابع، بجذر كامن (٢.٨)، يفسر منفردا (١٠%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (٤,٣,٢)، بقيم تشبعت تراوحت بين (٠,٥٥) أقل تشبعا، و(٠,٦٥) أعلى تشبعا، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعا على هذا العامل نجدها ترتبط بالثقة في القدرة على المساهمة في إثراء النقاش و القدرة على تقديم كل ما هو جديد من معلومات لذا يمكن تسمية هذا العامل (بالكفاءة الذاتية الاكاديمية).

## ثانياً: الصدق عن طريق الإتساق الداخلي:

جدول (٤)

معاملات ارتباط كل بند علي حده بالدرجة الكلية علي المقياس

البند	معامل ارتباط كل بند بالدرجة الكلية	البند	معامل ارتباط كل بند بالدرجة الكلية
١	٠.٦٩	١٤	٠.٧٣
٢	٠.٧١	١٥	٠.٦٥
٣	٠.٧٠	١٦	٠.٧٠
٤	٠.٦٦	١٧	٠.٦٧
٥	٠.٦٨	١٨	٠.٧٠
٦	٠.٧١	١٩	٠.٧٧
٧	٠.٦٥	٢٠	٠.٧٧
٨	٠.٧٥	٢١	٠.٦٥
٩	٠.٧٣	٢٢	٠.٦٤
١٠	٠.٦٩	٢٣	٠.٧١
١١	٠.٦٧	٢٤	٠.٦٢
١٢	٠.٥٥	٢٥	٠.٧٢
١٣	٠.٦٦	٢٦	٠.٦٧

من استعراض الجدول السابق يتضح وجود تفاوتاً في قيم معامل ارتباط البنود بالدرجة الكلية علي المقياس.

وقد اتخذت الباحثة قيمة معامل الارتباط (٠.٢٠) حداً أدنى لقبول أي بند من البنود، حيث أن قيمة معامل الارتباط المقبول.

فيما يشير كلين ونزنالي هي (٠.٢) كحد أدنى للإشارة الي دلالة علاقة البند بالدرجة الكلية. مما يشير الي أن مقياس موارد رأس المال النفسي الاكاديمي يتسم بالتجانس الداخلي

## الثبات:

تم حساب الثبات بطريقة معامل كرونباخ ألفا لفقرات المقياس على مجموعة المشاركين الإستطلاعية الموضحة بالجدول (٢).

## جدول (٥)

معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجموعة المشاركين الاستطلاعية

م	طرق حساب الثبات للمقاييس الفرعية لإستخبار موارد رأس المال النفسي	معامل الثبات
١	مقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية	٠,٨٢
٢	مقياس الأمل الأكاديمي	٠,٨٩
٣	مقياس الصلابة الأكاديمية	٠,٨٦
٤	مقياس التفاؤل الإكاديمي	٠,٧٧
٧	الدرجة الكلية لمصادر الطاقة النفسية	٠,٩٥

وبالنظر في الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الثبات بإستخدام معامل الفا كانت مرتفعة حيث تراوح الإرتباط فيما بين ٠,٧٧ الي ٠,٩٥.

## (ب) مقياس مهارات الدراسة:

قاما الباحثان بإعداد المقياس بعد اطلاعة على التراث النظري، والمقاييس المرتبطة بمفهوم مهارات الدراسة، وبعد الانتهاء من إجراءات الصياغة تكون المقياس من (٢٠) بند تقيس مهارات الدراسة الاكاديمية من خلال مقاييس فرعية وهي (التخطيط الأكاديمي من خلال البنود رقم (٨, ١٨, ١٣, ١٩, ٢٠, ١٧)، و القراءة الاكاديمية من خلال البنود رقم (٢, ٤, ٣, ١, ٧, ٥)، والتحدث الاكاديمي من خلال البنود رقم (١٠, ٩, ١٢, ٦, ١١)، والاستماع الاكاديمي من خلال البنود رقم (١٥, ١٦, ١٤)، على مقياس متدرج من ست نقاط على طريقة ليكرت تمتد من (١) = لا تنطبق تماما، ٢= لا تنطبق غالبا، ٣= لا تنطبق أحيانا، ٤=تنطبق أحيانا، ٥= تنطبق غالبا، ٦ = تنطبق تماما).

كما يصلح المقياس للتطبيق الفردي والجمعي، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس للمستوي المرتفع من المهارات الاكاديمية، وللمقياس درجة مقبولة من الثبات والصدق

## الصدق:

تم حساب صدق التكوين البنائي للمقياس على مجموعة المشاركين الأساسية الموضح خصائصها بالجدول (١).

## جدول (٦)

نتائج الصدف العامل لتتبع الفقرات علي مقياس الأداء الدراسي

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	قيم الشيوخ قيم
١٧	٠.٨٢	-----	----	----	٠.٦٧
٢٠	٠.٧٧	-----	----	----	٠.٦٩
١٩	٠.٧٠	-----	----	----	٠.٦٦
١٣	٠.٤٣	-----	٠.٤١	٠.٤١	٠.٦١
١٨	٠.٤٣	٠.٣٩	----	----	٠.٥٣
٨	٠.٤٣	-----	----	----	٠.٦١
٢	----	٠.٧٧	----	----	٠.٥١
٣	----	٠.٧٦	----	----	٠.٤١
٤	-----	٠.٧٠	----	----	٠.٥١
١	٠.٥٢	٠.٦٢	----	----	٠.٥٩
٧	----	٠.٥٣	----	----	٠.٥٨
٥	----	٠.٤٧	٠.٣٥	٠.٤١	٠.٥٩
١١	----	----	٠.٧٠	----	٠.٥٨
٦	----	----	٠.٦٩	----	٠.٧٠
١٢	----	----	٠.٦٤	----	٠.٦٧
٩	----	----	٠.٥٩	----	٠.٧٠
١٠	٠.٤٣	----	٠.٥٨	----	٠.٧٥
١٤	----	----	----	٠.٧٧	٠.٤٧
١٦	----	----	----	٠.٧٦	٠.٧٠
١٥	٠.٤٨	----	----	٠.٦٤	٠.٧٠
الجذر الكامن	٣.٣٧	٣.٢٩	٣.١٠	٢.٥٥	
نسبة التباين المفسرة	١٦.٨٨	١٦.٤٦	١٥.٥١	١٢.٧٧	
المجموع الكلي للتباين	٦١.٦٣				

بعد التحقق من شروط التحليل العائلي الإستكشافي علي مصفوفة معاملات الإرتباط لفقرات المقياس، تم إجراء صدف البناء العائلي للمقياس بطريقة المكونات الأساسية، والتدوير المائل بطريقة (Direct Oblimin) لافتراض ترابط العوامل المستخرجة، وبعد حذف التشبعات الأقل من (٠,٤٠) لتيسير تفسير العوامل المستخرجة، أشارت النتائج الي تشبع جميع فقرات المقياس علي اربع عوامل لمهارات الدراسة تفسر جميعها (٦١%) من التباين الكلي لمهارات الدراسة هي، العامل الأول بجذر كامن (٣.٣٧)، يفسر منفردا (١٦%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام ( ٨,١٣,١٩,٢٠,١٧)، بقيم تشبعات تراوحت بين (٠.٤٣)

أقل تشبعاً، و(٠.٨٢) أعلى تشبعاً، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعاً على هذا العامل نجدها ترتبط بالقدرة علي وضع خطط لتحقيق الأهداف الدراسية، لذا يمكن تسمية هذا العامل بـ (التخطيط الأكاديمي). والعامل الثاني، بجذر كامن (٣.٢٩)، يفسر منفرداً (١٦%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (٢، ٤، ٣، ١، ٧، ٥)، بقيم تشبعت تراوحت بين (٠.٤٧) أقل تشبعاً، و(٠.٧٧) أعلى تشبعاً، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعاً على هذا العامل نجدها ترتبط بالمهارة اللغوية والقدرة علي القراءة، لذا يمكن تسميته (بالقراءة الأكاديمية). والعامل الثالث، بجذر كامن (٣.١٠) يفسر منفرداً (١٥%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (١٠، ٩، ١٢، ٦، ١١) بقيم تشبعت تراوحت بين (٠.٥٨) أقل تشبعاً، و(٠.٧٠) أعلى تشبعاً، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعاً على هذا العامل نجدها ترتبط بتحدث اللغة بكفاءة، لذا يمكن تسمية هذا العامل (بالتحدث الأكاديمي). والعامل الرابع، بجذر كامن (٢.٥٥)، يفسر منفرداً (١٢%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (١٥، ١٦، ١٤)، بقيم تشبعت تراوحت بين (٠.٦٤) أقل تشبعاً، و(٠.٧٧) أعلى تشبعاً، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعاً على هذا العامل نجدها ترتبط بالقدرة علي الاستماع بشكل جيد لذا يمكن تسمية هذا العامل (بالاستماع الأكاديمي).

ثانياً: الصدق عن طريق الإتساق الداخلي:

جدول (٧)

معاملات ارتباط كل بند علي حده بالدرجة الكلية علي المقياس

البند	معامل ارتباط كل بند بالدرجة الكلية	البند	معامل ارتباط كل بند بالدرجة الكلية
١	٠.٦٢	١٤	٠.٧٣
٢	٠.٦٧	١٥	٠.٦٢
٣	٠.٦٥	١٦	٠.٦٥
٤	٠.٨٠	١٧	٠.٨٣
٥	٠.٦٧	١٨	٠.٦١
٦	٠.٦٦	١٩	٠.٦٥
٧	٠.٦٩	٢٠	٠.٦٩
٨	٠.٦٩		
٩	٠.٨٨		
١٠	٠.٦٣		
١١	٠.٦٦		
١٢	٠.٦٤		
١٣	٠.٨٥		

من استعراض الجدول السابق يتضح وجود تفاوتاً في قيم معامل ارتباط البنود بالدرجة الكلية علي المقياس، وقد اتخذت الباحثة قيمة معامل الارتباط (٠.٢٠) حداً أدنى لقبول أي بند من البنود، حيث أن قيمة معامل الارتباط المقبول فيما يشير كلين ونزنالي هي (٠.٢) كحد أدنى للإشارة الي دلالة علاقة البند بالدرجة الكلية. مما يشير الي أن مقياس مهارات الأداء الأكاديمي يتسم بالتجانس الداخلي

الثبات: تم حساب الثبات بطريقة معامل كرونباخ ألفا لفقرات المقياس على مجموعة المشاركين الإستطلاعية الموضحة بالجدول (٨).

## جدول (٨)

معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجموعة المشاركين الاستطلاعية

م	طرق حساب الثبات للمقاييس الفرعية لاستخبار مهارات الأداء الأكاديمي	معامل الثبات
١	مهارة القراءة	٠.٨٤
٢	مهارة التحدث	٠.٦٩
٣	مهارة الإصغاء	٠.٧٦
٤	مهارة التخطيط	٠.٨٥
٥	الدرجة الكلية لمهارات الدراسة	٠.٧٦

وبالنظر في الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الثبات بإستخدام معامل الفا كانت مرتفعة حيث تراوح الإرتباط فيما بين ٠.٦٩ الي ٠.٨٥.

## أساليب المعالجة الإحصائية:

قاما الباحثان بمعالجة البيانات إحصائياً باستخدام البرنامج إحصائي ( SPSS ) النسخة (٢٣)، وباستخدام المعالجات الإحصائية إلتائية: معاملات الارتباط بيرسون، نتائج تحليل الإنحدار للتحقق من صحة فرضيات الدراسة.

## عرض النتائج ومناقشتها:

## نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول علي أنه:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة بين موارد رأس المال النفسي الاكاديمي ومهارات الدراسة لدي طلاب جامعة طنطا.



تم حساب معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة وهي موارد رأس المال النفسي الاكاديمي، ومهارات الدراسة لتحديد مدى شدة واتجاه هذه الارتباطات بالنسبة للمشاركين في الدراسة.

جدول (٩)

يوضح مصفوفة معاملات الارتباط بين موارد رأس المال النفسي ومهارات الدراسة

المقاييس الفرعية لموارد رأس المال النفسي					مصادر الطاقة النفسية مهارات الدراسة
الدرجة الكلية لموارد رأس المال النفسي	التفاؤل الأكاديمي	الصلابة الأكاديمية	الأمّل الأكاديمي	الكفاءة الأكاديمية	
**٠.٧١	**٠.٧٣	**٠.٦٨	**٠.٥٢	**٠.٥٥	مهارة القراءة
**٠.٧١	**٠.٦٩	**٠.٦٥	**٠.٥٩	**٠.٥٤	مهارة التحدث
**٠.٦٣	**٠.٦٤	**٠.٥٥	**٠.٥٥	**٠.٤٣	مهارة الإصغاء
**٠.٧٤	**٠.٦٧	**٠.٧٥	**٠.٦٠	**٠.٥٨	مهارة التخطيط
**٠.٨٣	**٠.٨٠	**٠.٨٠	٠.٦٣**	**٠.٦٣	الدرجة الكلية لمهارات الدراسة

تكشف النتائج في جدول (٩) عن التالي: -

يوجد ارتباط دال إحصائياً بين موارد رأس المال النفسي الاكاديمي (الكفاءة الذاتية الأكاديمية، و الامل الاكاديمي، والصلابة الأكاديمية، والتفاؤل الأكاديمي ومهارات الدراسة ( القراءة، والتحدث، و الإصغاء، والتخطيط )، بما يعني أن التمتع بدرجة مرتفعة لموارد رأس المال النفسي يصاحبه ارتفاع في مستوي مهارات الدراسة. وتتفق النتائج السابقة مع التراث النظري والدراسات، أمثال دراسات كل من:

فقد أشارت دراسة كودز Liran and ;Miller ,2019 ; Kutz, 2020 ; Kappagoda, Othman, and De Alwis,2014 ; Adil, Ameer, and Ghayas , 2020 ; Vanno, Kaemkate, and Wongwanich, 2014 ; Onivehu ,2020 ; Vîrgă, Pattusamy, and Kumar ,2020 حيث أشارت هذه الدراسات الي وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين موارد رأس المال النفسي الأكاديمي وكل من المعدل التراكمي للدرجات، والتكيف الدراسي للطلاب، والتدقيق، مهارات الأداء الدراسي، كما أشارت دراسة لوثان، وافيلو، ووليمبو Luthans, Avolio, Walumbwa, and Li( 2005) الي وجود علاقة بين موارد

رأس المال النفسي للعمال الصينيين وأدائهم. وأوضحت أيضا دراسة سين ( SEN ( 2018) إلى أنه مع زيادة موارد رأس المال النفسي للموظفين، يزداد الأداء الوظيفي أيضًا. كما بين كل من كارمونا، وشوفيلي، وسالانوف، Carmona-Halty, (2019) Schaufeli, and Salanova) العلاقة بين المشاعر الإيجابية المرتبطة بالدراسة و مهارات الأداء الدراسي، والدور الوسيط لموارد رأس المال النفسي في هذه العلاقة. كما أوضحت دراسة بيترسون وزملاؤه (Peterson et al (2011b) ارتباط البنية الأساسية الإيجابية لموارد رأس المال النفسي (الذي يتكون من الفعالية والأمل والتفاؤل والمرونة) بأداء الموظفين. كما وضعت دراسة كلا من كوناس، و بيللا، ومارتينوسكا، وزيسبرج (Kornas-Biela, Martynowska, and Zysberg (2020) نموذجا يشير الي توسط كل من موارد رأس المال النفسي والمرونة النفسية في الارتباط بين التدين والتحصيل الأكاديمي ولكن في اتجاهات مختلفة. كما أضافت دراسة كارمونا، وسالانوف، وشوفيل Carmona-Halty, Salanova, and (2020) Schaufeli) الي توسط موارد رأس المال النفسي الأكاديمي بين العلاقات بين الوالدين والطفل و مهارات الأداء الدراسي .

ويمكن تفسير وجود ارتباط بين مصادر الطاقة النفسية و مهارات الدراسة وفقا لنظرية التوسيع والبناء، والتي تقترح أن موارد رأس المال النفسي (متغير معرفي - تحفيزي) يتم تعزيزه من خلال المشاعر الإيجابية المرتبطة بالدراسة. من خلال البحث الذي أظهر أهمية المشاعر الإيجابية في التنبؤ بالموارد الشخصية المختلفة يمكن تفسير هذه النتائج من خلال تراكم الموارد النفسية، والتي قد تعزز النتائج الإيجابية مثل مهارات الأداء الدراسي المرتفعة (Rogaten & Moneta, 2015)

تتوافق هذه النتائج مع الدراسات التي أجراها سيو، وبيكر، وجينج Siu, (2014) Bakker, and Jiang) وأيضا الدراسة التي أجراها كلا من اونيل، وليبلانس، وشوفيلي (Ouweneel, Le Blanc, and Schaufeli (2011) والتي تشير إلى أن امتلاك موارد شخصية (مثل رأس المال النفسي) يزيد من طاقة الطلاب وتفانيهم في أنشطة التعلم إلى أن ينخرطوا في الدراسة ولا يستطيعون فصل أنفسهم بسهولة. تعمل هذه النتائج على زيادة الاهتمام الذي قد يلزم توجيهه إلى الخصائص الشخصية المحددة للطلاب، في محاولة لزيادة مشاركتهم في الدراسة. كما يمكن

تفسير الإرتباط الإيجابي بين مهارات الدراسة و موارد رأس المال النفسي، حيث وجد ان موارد رأس المال النفسي الأكاديمي يقدم ملاحظات إيجابية عن مهارات الدراسة للطلاب. أن جوهر هذا التأثير يعمل عبر جميع العناصر المكونة لموارد رأس المال النفسي (المرونة والأمل والكفاءة الذاتية والتفاؤل). لذلك، قد يكون لدى الطلاب الأثرياء في موارد رأس المال النفسي ثقة أكبر بالنفس قد تؤدي إلى خبرات إيقان والتي تؤدي بدورها إلى زيادة أخرى في الكفاءة الذاتية والمكونات الأخرى لرأس المال النفسي. وتدعم العديد من الدراسات ذلك حيث أثبتت أن لموارد رأس المال النفسي تأثير إيجابي على العديد من نتائج الطلاب المرغوبة، مثل مهارات الأداء الدراسي والإبداع. مما يدعم ما توصلت إليه نتائج الفرض السابق

### نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني علي أنه: -

"يمكن التنبؤ بمهارات الدراسة من خلال موارد رأس المال النفسي لدي طلاب جامعة طنطا". وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام معامل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise , وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (١٠).

جدول (١٠)

نموذج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بمهارة القراءة (ن = ٢٢٨)

م	المتغيرات		نسبة المساهمة	المعامل البائي	الخطأ المعياري	بيتا	ت	الدلالة
	التابع	المتنبئة						
	الثابت			٥.٨٩	١.٣٦		٤.٣٣	٠.٠٠٠
١	مهارة	التفاؤل الأكاديمي	٠.٥٤	٠.٣٤	٠.٠٤	٠.٥١	٧.٣٧	٠.٠٠٠
٢	القراءة	الصلابة الأكاديمية	٠.٥٧	٠.٢٣	٠.٠٥	٠.٢٨	٤.١١	٠.٠٠٠

تبين من الجدول (٩) ان كلاً من التفاؤل الأكاديمي، والصلابة الأكاديمية تسهم في تفسير ٥٧% من التباين الحادث في الدرجة على مقياس مهارة القراءة الأكاديمية، كما كانت دلالة قيمة (ت) الانحدارية لهذه المتغيرات عند مستوي (٠,٠٠١) , ويمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تساعد على إمكانية التنبؤ بالدرجة على مقياس مهارة القراءة الأكاديمية من خلال متغيرات الدراسة على النحو التالي: الدرجة على مقياس مهارة القراءة الأكاديمية = ٥.٨٩ + ٠.٥١ (التفاؤل الأكاديمي) + ٠.٢٨ (الصلابة الأكاديمية) وتشير المعادلة السابقة إلى أنه يمكن التنبؤ بالدرجة على

مقياس مهارة القراءة الأكاديمية من خلال الدرجة على كل من التفاوض الأكاديمي،  
والصلابة الأكاديمية.

جدول ( ١١ )

نموذج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بمهارة التحدث (ن = ٢٢٨ )

م	المتغيرات		نسبة المساهمة	المعامل الباني	الخطأ المعياري	بيتا	ت	الدلالة
	المتينة	التابع						
	الثابت			٣.٦٨	١.٣٠		٢.٢٨	٠.٠٠٥
١	الدرجة الكلية لمصادر الطاقة	مهارة	٠.٤٩	٠.١٠	٠.٠٢	٠.٤٦	٣.٩٢	٠,٠٠٠
٢	التفاوض الأكاديمي	التحدث	٠.٥١	٠.١٥	٠.٠٧	٠.٢٧	٢.٢٦	٠.٠٠٢

تبين من الجدول (٩) ان كلاً من الدرجة الكلية لمصادر الطاقة، و التفاوض الأكاديمي تسهم في تفسير ٥١% من التباين الحادث في الدرجة على مقياس مهارة التحدث الأكاديمي، كما كانت دلالة قيمة (ت) الانحدارية لهذه المتغيرات عند مستوي (٠,٠٥) ، ويمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تساعد على إمكانية التنبؤ بالدرجة على مقياس مهارة التحدث الأكاديمي من خلال متغيرات الدراسة على النحو التالي: الدرجة على مقياس مهارة الكتابة الأكاديمية =  $٣.٦٨ + ٠.٤٦$  (الدرجة الكلية لمراد رأس المال النفسي) +  $٠.٢٧$  (التفاوض الأكاديمي)، وتشير المعادلة السابقة إلى أنه يمكن التنبؤ بالدرجة على مقياس مهارة التحدث الأكاديمي من خلال الدرجة على كل من الدرجة الكلية لمراد رأس المال النفسي، و التفاوض الأكاديمي.

جدول ( ١٢ )

نموذج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بمهارة الإصغاء (ن = ٢٢٨ )

م	المتغيرات		نسبة المساهمة	المعامل الباني	الخطأ المعياري	بيتا	ت	الدلالة
	المتينة	التابع						
	الثابت			٣.٩٤	٠.٨٤		٤.٧٠	٠.٠٠٠
١	التفاوض الأكاديمي	مهارة	٠.٤١	٠.١٨	٠.٠٢	٠.٥١	٧.١٤	٠,٠٠٠
٢	الامل الأكاديمي	الإصغاء	٠.٤٣	٠.٠٨	٠,٠٣	٠.١٩	٢.٦١	٠,٠٠٠

تبين من الجدول (٩) ان كلاً من التفاوض الأكاديمي والامل الأكاديمي تسهم في تفسير ٤٣% من التباين الحادث في الدرجة على مقياس مهارة الإصغاء الأكاديمي، كما كانت دلالة قيمة (ت) الانحدارية لهذه المتغيرات عند مستوي (٠,٠٠١) ، ويمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تساعد على إمكانية التنبؤ بالدرجة على مقياس مهارة الإصغاء الأكاديمي من خلال متغيرات الدراسة على

النحو التالي: الدرجة على مقياس مهارة الإصغاء الأكاديمي =  $3.94 + 0.01$  (التقاؤل الأكاديمي) +  $0.19$  (الأمّل الأكاديمي), وتشير المعادلة السابقة إلى أنه يمكن التنبؤ بالدرجة على مقياس مهارة الإصغاء الأكاديمي من خلال الدرجة على كل من التقاؤل الأكاديمي والامّل الأكاديمي.

جدول (١٣)

نموذج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بمهارة التخطيط (ن = ٢٢٨)

م	المتغيرات		نسبة المساهمة	المعامل البائي	الخطأ المعياري	بيتا	ت	الدلالة
	التابع	المنبئة						
	الثابت			١.٧٨	١.٤٩		١.١٨	٠.٢٣
١	مهارة التخطيط	الصلابة الأكاديمية	٠.٧٥	٠.٥٤	٠.٠٦	٠.٥٨	٨.٥٨	٠,٠٠٠
٢	التقاؤل الأكاديمي		٠.٧٦	٠.١٦	٠.٠٥	٠.٢١	٣.١٥	٠.٠٠٢

تبين من الجدول (٩) ان كلاً من الصلابة الأكاديمية، و التقاؤل الأكاديمي تسهم في تفسير ٧٦% من التباين الحادث في الدرجة على مقياس مهارة الإصغاء الأكاديمي, كما كانت دلالة قيمة (ت) الانحدارية لهذه المتغيرات عند مستوي (٠.001) , ويمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تساعد على إمكانية التنبؤ بالدرجة على مقياس مهارة التخطيط الأكاديمي من خلال متغيرات الدراسة على النحو التالي: الدرجة على مقياس مهارة التخطيط الأكاديمية =  $0.75 + 0.08$  (الصلابة الأكاديمية) +  $0.21$  (التقاؤل الأكاديمي), وتشير المعادلة السابقة إلى أنه يمكن التنبؤ بالدرجة على مقياس مهارة التخطيط الأكاديمي من خلال الدرجة على كل من الصلابة الأكاديمية، و التقاؤل الأكاديمي.

جدول (١٤)

نموذج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بالدرجة الكلية لمهارات الأداء الأكاديمي (ن = ٢٢٨)

م	المتغيرات		نسبة المساهمة	المعامل البائي	الخطأ المعياري	بيتا	ت	الدلالة
	التابع	المنبئة						
	الثابت			١٥.٤٦	٣.٣٤		٤.٦٢	٠.٠٠٠
١	مهارات الدراسة	الدرجة الكلية لمصادر الطاقة	٠.٦٨	٠.٩٩	٠.٠٧	١.٣٣	١٣.٦٠	٠,٠٠٠
٢	الامّل الأكاديمي		٠.٧١	٠.٨٧-	٠.١٨	٠.٣٥-	٤.٦٠	٠.٠٠٠
٣	الكفاءة الأكاديمية		٠.٧٢	١.١٨-	٠.٣٤	٠.٢٣-	٣.٥٠	٠.٠٠١

تبين من الجدول (٩) ان كلاً من الدرجة الكلية لمصادر الطاقة، و الامّل الأكاديمي، و الكفاءة الأكاديمية تسهم في تفسير ٧٢% من التباين الحادث في الدرجة

على مقياس مهارات الدراسة، كما كانت دلالة قيمة (ت) الانحدارية لهذه المتغيرات عند مستوي (٠.٠٠١) ، ويمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تساعد على إمكانية التنبؤ بالدرجة على مقياس مهارات الدراسة من خلال متغيرات الدراسة على النحو التالي: الدرجة على مقياس مهارات الدراسة =  $10.46 + 1.33$  (الدرجة الكلية لموارد رأس المال النفسي) +  $0.35$  (الامل الاكاديمي) +  $0.23$  (الكفاءة الاكاديمية)، وتشير المعادلة السابقة إلى أنه يمكن التنبؤ بالدرجة على مقياس مهارات الدراسة من خلال الدرجة على كل من الدرجة الكلية لموارد رأس المال النفسي، و الامل الاكاديمي، و الكفاءة الاكاديمية.

ويمكن تفسير ذلك بأن الطالب الذي يجمع الموارد الشخصية (على سبيل المثال، الأمل والكفاءة والمرونة والتفاؤل) من المرجح أن يمتلك المهارات والمواقف المحددة اللازمة لتلبية المتطلبات الأكاديمية، وبالتالي تحقيق النجاح الأكاديمي. تماشياً مع هذا المنطق، حددت الأبحاث السابقة موارد رأس المال النفسي الاكاديمي كمتنبئ بمهارات الاداء الدراسي. التفسير هو أن موارد رأس المال النفسي الأكاديمي يسهل العمليات اللازمة لاهتمام الطلاب والاحتفاظ بالذكريات الإيجابية والبناءة التي تساعد على الرفاهية ومهارات الأداء الدراسي المرتفع- (Luthans & Youssef, 2017) .Morgan,

وتتفق النتائج السابقة مع التراث النظري والدراسات، فقد قدمت دراسة كل من كارمونا، وشفولي، ولورنس، و Carmona-Halty, Schaufeli, Llorens, and Salanova (2019) نموذجاً مقترحاً يتوسط فيه موارد رأس المال النفسي الأكاديمي بين تلبية الاحتياجات النفسية الأساسية للطلاب ومهارات الأداء الدراسي وفقاً لتقييم المعدل التراكمي للطلاب. كما أضافت دراسة فانوا، وكيماتا، وونجوانش، Vanno, Kaemkate, and Wongwanich, (2014) وجود تأثير غير مباشر ذو دلالة إحصائية بين العلاقات بين المعلم والطالب و مهارات الأداء الدراسي عبر موارد رأس المال النفسي الأكاديمي. كما بيت كل من اورتيجا، وسالونوفا-Ortega- Maldonado and Salanova (2018) دعماً لنموذج الوساطة المتسلسل حيث كان موارد رأس المال النفسي مرتبباً بشكل مباشر بمهارات الأداء الدراسي، وكان مرتبباً بشكل غير مباشر بمهارات الأداء الدراسي من خلال التأقلم والتركيز على

المعنى والرضا. بالإضافة إلى ذلك، ارتبطت موارد رأس المال النفسي ارتباطاً مباشراً بالرضا، مما يبرز أهمية هذا البناء النفسي في الأوساط الأكاديمية. كما أشار سويت وزملاؤه (Sweet et al ٢٠١٩) الي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين موارد رأس المال النفسي والرسوب الفعلي، مما يشير إلى أن "... مع زيادة موارد رأس المال النفسي يحدث زيادة في مهارات الأداء الدراسي ". كما أضافت دراسة كينج وكولين (King and Caleon (2021) أن درجة موارد رأس المال النفسي الأكاديمي تتبأت بشكل إيجابي بالحافز والمشاركة الاكاديمية المثلى. كما أشار كل من سريناج، وبايخلا، وباتثيكا (Sirinaga, Payagala, and Rathnayake (2020) إلى أن موارد رأس المال النفسي لطلاب السنة الثانية الجامعيين له تأثير هام وإيجابي على مهارات الأداء الدراسي.

كما استكشفت دراسة لوثانس وزملاؤه (Luthans et al (2012) العلاقة بين موارد رأس المال النفسي لطلاب إدارة الأعمال و مهارات الأداء الدراسي، ومتوسط الدرجات. وأشارت النتائج ليس فقط إلى العلاقة التنبؤية بين موارد رأس المال النفسي و متوسط الدرجات، ولكن لها أيضاً آثار مهمة على تدريب موارد رأس المال النفسي لتطوير طلاب إدارة الأعمال والاحتفاظ بنجاحهم وتقديمهم. كما بين كل من كارمونا، وشوفيلي، وسالانوفا (Carmona-Halty, Schaufeli, and Salanova (2019) العلاقة بين المشاعر الإيجابية المرتبطة بالدراسة و مهارات الأداء الدراسي، والدور الوسيط لموارد رأس المال النفسي في هذه العلاقة. كما أوضحت دراسة كل من سويت مان، ولوثان، وافاي، و لوثان Sweetman, Luthans, Avey, and Luthans (2011) أن موارد رأس المال النفسي ومكوناته (أي الكفاءة والأمل والتفاؤل والمرونة) تعتبر منبئة بمهارات الأداء الدراسي.

كما قدم نموذج موارد متطلبات العمل (Bakker & Demerouti, 2008) تفسيراً وثيق الصلة بهذه النتيجة من الدراسة الحالية لأنه يشير إلى أنه في البيئات التعليمية، قد تشير الموارد الشخصية إلى سمات الفرد التي قد تحول مطالب الدراسة إلى تحديات، وهي تقلل من التأثيرات البغيضة لمتطلبات الدراسة، أو قد تساعد الطالب في تلبية متطلبات الدراسة. ويساعد موارد رأس المال النفسي، كمورد شخصي، الأفراد من خلال تسهيل تعافيتهم السريع من حالات الفشل السابقة، مما قد

يُمكنهم من أن يكونوا أكثر تفانيًا وتركيزًا وأكثر انغماسًا في مهامهم. وبالتالي يُمكن برنامج موارد رأس المال النفسي طلاب الجامعة من تلبية متطلبات دراستهم لأنه يشتمل على موارد فعالة إيجابية لهم، مما يسهل سعيهم لتحقيق الإنجازات والتنمية (Sweetman & Luthans, 2010).



## المراجع:

- مجلة العلوم والتربية - المجلد الثامن والأربعون - الجزء الثالث - السنة الثالثة عشرة - أكتوبر ٢٠١١
- Adil, A., Ameer, S., & Ghayas, S. (2020). Impact of academic psychological capital on academic achievement among university undergraduates: Roles of flow and self-handicapping behavior. *PsyCh Journal*, 9(1), 56–66. <https://doi.org/10.1002/pchj.318>
  - Adler, P. S., & Kwon, S.-W. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *The Academy of Management Review*, 27(1), 17. <https://doi.org/10.2307/4134367>
  - Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
  - Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2007). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY*, 22(2). <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
  - Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., Mhatre, K. H., & Lincoln Avey, N. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
  - Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Mhatre, K. H. (2011). A Longitudinal Analysis of Positive Psychological Constructs and Emotions on Stress, Anxiety, and Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(2), 216–228. <https://doi.org/10.1177/1548051810397368>
  - Bailey, T. C., & Snyder, C. R. (2007). Satisfaction with life and hope: A look at age and marital status. *Psychological Record*, 57(2), 233–240. <https://doi.org/10.1007/BF03395574>
  - Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development*

- International, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Baker, R. W., & Siryk, B. (1984). Measuring Academic Motivation of Matriculating College Freshmen. Undefined.
  - Bandura, A. (1977). Social learning theory: Prentice Hall
  - Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: a social cognitive theory:Prentice-Hall.
  - Carmona-Halty, M., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2020). The strengthening starts at home: Parent–child relationships, psychological capital, and academic performance – a longitudinal mediation analysis. *Current Psychology*, 1–9. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00898-8>
  - Carmona-Halty, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., & Salanova, M. (2019). Satisfaction of Basic Psychological Needs Leads to Better Academic Performance via Increased Psychological Capital: A Three-Wave Longitudinal Study Among High School Students. *Frontiers in Psychology*, 10, 2113. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02113>
  - Carmona-Halty, M., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2019). Good Relationships, Good Performance: The Mediating Role of Psychological Capital – A Three-Wave Study Among Students. *Frontiers in Psychology*, 10(FEB), 306. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00306>
  - Chemers, M. M., Hu, L. T., & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first-year college student performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 55–64. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.93.1.55>
  - Datu, J. A. D., King, R. B., & Valdez, J. P. M. (2018). Psychological capital bolsters motivation, engagement, and achievement: Cross-sectional and longitudinal studies. *Journal of Positive Psychology*, 13(3),

- 260–270. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1257056>
- Demir, K., & Akif, M. (2015). The effect of organizational trust on the culture of teacher leadership in primary schools. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 15(3), 621–634. <https://doi.org/10.12738/estp.2015.3.2337>
  - ERKMEN, T., & Emel, E. (2013). PSİKOLOJİK SERMAYE KONUSUNDA 2003-2011 YILLARINDA YAPILAN ÇALIŞMALARIN KATEGORİK OLARAK İNCELENMESİ. In Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (Vol. 9). Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mkusbed/208375>
  - Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300–319. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
  - Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
  - Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367–1377. Royal Society. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>
  - Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
  - Furrer, C., & Skinner, E. (2003). Sense of relatedness as a factor in children's academic engagement and performance. *Journal of Educational Psychology*, 95(1), 148–162. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.1.148>
  - Gallagher, M. W., Marques, S. C., & Lopez, S. J. (2017). Hope and the Academic Trajectory of College

- Students. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 341–352. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9727-z>
- Hazan Liran, B., & Miller, P. (2019). The Role of Psychological Capital in Academic Adjustment Among University Students. *Journal of Happiness Studies*, 20(1), 51–65. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9933-3>
  - Heiman, T., & Kariv, D. (2004). Manifestations of Learning Disabilities in University Students: Implications for Coping and Adjustment. *Undefined*.
  - Heiskanen, T., & Jokinen, E. (2014). Stability and Change of the Quality of Working Life in Restructuring Municipalities. *Social Indicators Research*, 118(2), 579–599. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0429-1>
  - Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 5, 103–131. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
  - Kappagoda, Uwmrs., Othman, H., & De Alwis, Wpg. (n.d.). The Impact of Psychological Capital on Job Performance in the Banking Sector in Sri Lanka. Retrieved from [www.ijac.org.uk](http://www.ijac.org.uk)
  - Kim, M., Kim, Y. Do, & Lee, H. W. (2020). It is time to consider athletes' well-being and performance satisfaction: The roles of authentic leadership and psychological capital. *Sport Management Review*, 23(5), 964–977. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.12.008>
  - King, R. B., & Caleon, I.S. (2021). School Psychological Capital: Instrument Development, Validation, and Prediction. *Child Indicators Research*, 14(1), 341–367. <https://doi.org/10.1007/s12187-020-09757-1>

- Kornas-Biela, D., Martynowska, K., & Zysberg, L. (2020). Faith conquers all? Demographic and psychological resources and their associations with academic performance among religious college students. *British Journal of Religious Education*, 42(4), 459–470. <https://doi.org/10.1080/01416200.2020.1740168>
- Kutz, D. (2020). Exploring the Association of Academic Psychological Capital and Experiential Learning with Academic Performance. Graduate Theses and Dissertations. Retrieved from <https://scholarcommons.usf.edu/etd/8460>
- Lane, A. M., Hall, R., & Lane, J. (2004). Self-efficacy and statistics performance among Sport Studies students. *Teaching in Higher Education*, 9(4), 435–448. <http://doi.org/10.1080/1356251042000252372>
- Lee, J. S., Back, K. J., & Chan, E. S. W. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees a self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 768–789. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2013-0530>
- Liao, R. xue, & Liu, Y. hui. (2016). The impact of structural empowerment and psychological capital on competence among Chinese baccalaureate nursing students: A questionnaire survey. *Nurse Education Today*, 36, 31–36. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.07.003>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. (2015). *No Title Psychological capital and beyond.* . New York: Oxford University Press.
- Luthans, Brett C., Luthans, K. W., & Avey, J. B. (2014). Building the Leaders of Tomorrow: The Development of Academic Psychological Capital. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 191–199. <https://doi.org/10.1177/1548051813517003>

- Luthans, Brett Carl, Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2012). The Impact of Business School Students' Psychological Capital on Academic Performance. *Journal of Education for Business*, 87(5), 253–259. <https://doi.org/10.1080/8832323.2011.609844>
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72. <https://doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F. (2002c). The need for and meaning of positive organizational behavior Part of the Business Administration, Management, and Operations Commons, Management Sciences and Quantitative Methods Commons, and the Strategic Management Policy Commons. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction with Performance and Satisfaction. Retrieved from <https://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/11>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007b, September). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, Vol. 60, pp. 541–

572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249–271. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
  - Luthans, F., & Jensen, S. M. (n.d.). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. Retrieved September 27, 2020, from 2002 website: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1534484302013003>
  - Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
  - Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2012). The impact of business school students' psychological capital on academic performance. *Journal of Education for Business*, 87 (5), 253–259. <https://doi.org/10.1080/08832323.2011.609844>
  - Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
  - Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
  - Martínez, I. M., Youssef-Morgan, C. M., Chambel, M. J., & Marques-Pinto, A. (2019). Antecedents of academic performance of university students: academic engagement and psychological capital resources. *Educational Psychology*, 39(8), 1047–

1067. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1623382>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
  - Masten, A. S., & Reed, M.-G. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (p. 74–88). Oxford University Press.
  - Morrison, G. M., & Cosden, M. A. (1997). Risk, Resilience, and Adjustment of Individuals with Learning Disabilities. *Learning Disability Quarterly*, 20(1), 43–60. <https://doi.org/10.2307/1511092>
  - Nielsen, I., Newman, A., Smyth, R., Hirst, G., & Heilemann, B. (2016). The influence of instructor support, family support and psychological capital on the well-being of postgraduate students: a moderated mediation model. *Studies in Higher Education*, Advance on(February). <http://doi.org/10.1080/03075079.2015.1135116>
  - Onivehu, A. O. (2020). The relationship between psychological capital and academic performance of social work students. *Sociální Pedagogika | Social Education*, 8(1), 53–67.
  - Ortega-Maldonado, A., & Salanova, M. (2018). Psychological capital and performance among undergraduate students: the role of meaning-focused coping and satisfaction. *Teaching in Higher Education*, 23(3), 390–402. <https://doi.org/10.1080/13562517.2017.1391199>
  - Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., & Schaufeli, W. B. (2011). Flourishing students: A longitudinal study on positive emotions, personal resources, and study engagement. *Journal of Positive Psychology*, 6(2), 142–153.



<https://doi.org/10.1080/17439760.2011.558847>

- Pajares, F. (2001). Toward a positive psychology of academic motivation. *Journal of Educational Research*, 95(1), 27–35. <https://doi.org/10.1080/00220670109598780>
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 26–31. <https://doi.org/10.1108/01437730310457302>
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F., Zhang, Z., Peterson, N.-L., ... Zhang, F. ; (2011a). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. 143. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F., Zhang, Z., Peterson, N.-L., ... Zhang, F. ; (2011b). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. 143. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Poots, A., & Cassidy, T. (2020). Academic expectation, self-compassion, psychological capital, social support and student wellbeing. *International Journal of Educational Research*, 99, 101506. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101506>
- Riolli, L., Savicki, V., & Richards, J. (2012). Psychological Capital as a Buffer to Student Stress. *Psychology*, 03(12), 1202–1207. <https://doi.org/10.4236/psych.2012.312a178>
- Rogaten, J., & Moneta, G. B. (2015). Use of Creative Cognition and Positive Affect in Studying: Evidence of a Reciprocal Relationship. *Creativity Research Journal*, 27(2), 225–231. <https://doi.org/10.1080/10400419.2015.1030312>
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing Optimism From Neuroticism

(and Trait Anxiety, Self-Mastery, and Self-Esteem): A Reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063–1078. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.6.1063>

- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250–263. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.56.3.250>
- Schwarzer, R., & Knoll, nina. (n.d.). (PDF) Positive Coping: Mastering Demands and Searching for Meaning. Retrieved September 27, 2020, from [https://www.researchgate.net/publication/242082875\\_Positive\\_Coping\\_Mastering\\_Demands\\_and\\_Searching\\_for\\_Meaning](https://www.researchgate.net/publication/242082875_Positive_Coping_Mastering_Demands_and_Searching_for_Meaning)
- Seligman, M. E. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York, NY: Vintage.
- ŞEN, C. (2018). THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON JOB PERFORMANCE AND CYNICISM: THE MODERATOR EFFECT OF CULTURAL TIGHTNESS-LOOSENESS. *Social Sciences Studies Journal*, 4(19), 2402–2423. <https://doi.org/10.26449/sss.j.648>
- Sirinaga, D., Payagala, J., & Rathnayake, K. (2020). 13 th International Research Conference General Sir John Kotelawala Defence University Allied Health Sciences Sessions. Retrieved from <http://ir.kdu.ac.lk/handle/345/2874>
- Siu, O. L., Bakker, A. B., & Jiang, X. (2014). Psychological Capital Among University Students: Relationships with Study Engagement and Intrinsic Motivation. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 979–994. <http://doi.org/10.1007/s10902-013-9459-2>
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. - PsycNET. Retrieved September 5, 2020, from Academic Press

- website: <https://psycnet.apa.org/record/2000-00296-000>
- Snyder, C. R. (2005). Teaching: The lessons of hope. *Journal of Social and Clinical Psychology, 24*(1), 72–84. <https://doi.org/10.1521/jscp.24.1.72.59169>
  - Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., & et al. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*(4), 570–585. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.60.4.570>
  - Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Mann Pulvers, K., Iii, V. H.A., & Wiklund, C. (2002). Hope and Academic Success in College. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.94.4.820>
  - Solberg Nes, L., Evans, D. R., & Segerstrom, S. C. (2009). Optimism and College Retention: Mediation by Motivation, Performance, and Adjustment. *Journal of Applied Social Psychology, 39*(8), 1887–1912. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2009.00508.x>
  - Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998a). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin, 124*(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
  - Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998b). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin, 124*(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
  - Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54–68). New York, NY: Psychology Press
  - Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance.

- Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration, 28(1), 4–13. <https://doi.org/10.1002/cjas.175>
- Vanno, V., Kaemkate, W., & Wongwanich, S. (2014). Relationships between Academic Performance, Perceived Group Psychological Capital, and Positive Psychological Capital of Thai Undergraduate Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 3226–3230. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.739>
  - Villavicencio, F. T., & Bernardo, A. B. I. (2013). Negative Emotions Moderate the Relationship Between Self-Efficacy and Achievement of Filipino Students. *Psychological Studies*, 58(3), 225–232. <https://doi.org/10.1007/s12646-013-0193-y>
  - Vîrgă, D., Pattusamy, M., & Kumar, D. P. (2020). How psychological capital is related to academic performance, burnout, and boredom? The mediating role of study engagement. *Current Psychology*, 1–13. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01162-9>
  - Waller, M. A. (2001). Resilience in ecosystemic context: Evolution of the concept. *American Journal of Orthopsychiatry*, Vol. 71, pp. 290–297. American Orthopsychiatric Association Inc. <https://doi.org/10.1037/0002-9432.71.3.290>
  - Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience Hope, Optimism, and Resilience. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
  - Zeldin, A. L., & Pajares, F. (2000). Against the Odds: Self-Efficacy Beliefs of Women in Mathematical, Scientific, and Technological Careers. *American Educational Research Journal*, 37(1), 215. <https://doi.org/10.2307/1163477>