



القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي في اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طلبة جامعة مؤتة

إعداد

أ/ نوريس أحمد النصيرات

**باحثة دكتوراة، تخصص الإرشاد النفسي، قسم التربية الخاصة والإرشاد
النفسي، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، المملكة الأردنية الهاشمية**

أ.د/ أحمد عبدالحليم عربيات

**قسم التربية الخاصة والإرشاد النفسي، كلية العلوم التربوية،
جامعة مؤتة، المملكة الأردنية الهاشمية**

القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي في اتخاذ القرار المهني

لدى عينة من طلبة جامعة مؤتة^١.

نورس أحمد النصيرات^١، أحمد عبدالحليم عربيات

قسم التربية الخاصة والإرشاد النفسي، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، المملكة
الأردنية الهاشمية

^١ البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: nawrasnsairata@gmail.com

ملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التنبؤي. تكونت عينة الدراسة من (٣٣٥) طالباً وطالبة من طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير مقياس رأس المال النفسي وتكون من (٢٢) فقرة، وتضمن أربعة أبعاد: (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة، التفاؤل)، ومقياس اتخاذ القرار المهني تكون من (٢١) فقرة. أظهرت النتائج أن مستوى رأس المال النفسي لدى أفراد الدراسة كان مرتفعاً، وأن مستوى اتخاذ القرار المهني كان متوسطاً. وأن رأس المال النفسي كان إسهامه دالاً في تفسير التباين لاتخاذ القرار المهني بنسبة (16.1%)، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأوساط الحسابية لرأس المال النفسي، واتخاذ القرار المهني، تعزى لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي لدى أفراد الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، أهمها تعزيز اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الجامعة من خلال ورش تدريبية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، اتخاذ القرار المهني، جامعة مؤتة.

^١ مستل من رسالة دكتوراة.



The predictive ability of psychological capital in professional decision-making among a sample of Mu'tah University students.

Nawras Ahmed Alnsairat^١, Ahmad Abdelhaleem Arabiat
the Hashemite Kingdom of Jordan, Mu'tah University

^١Corresponding author E-mail: aarabiat55@yahoo.com

Abstract:

This study aims at identifying the predictive ability of psychological capital in professional decision-making among first-year students at Mutah University. The study used the descriptive predictive method. The study sample consisted of (335) male and female students from the first academic year at Mutah University. To achieve the goal of the study, the psychological capital scale was developed and it consisted of (22) items, and included four dimensions: (self-efficacy, hope, flexibility, optimism), and the professional decision-making scale consisted of (21) items. The results showed that the level of psychological capital among the study members was high, and that the level of professional decision-making was moderate. And that psychological capital had a significant contribution to explaining the variance in professional decision-making at a rate of (16.1%), and the results showed that there were no statistically significant differences in the arithmetic circles of psychological capital and professional decision-making, due to the variables of gender and academic specialization among the study members. The study reached a set of recommendations, the most important of which is to enhance professional decision-making among university students through training workshops.

Keywords: psychological capital, professional decision-making, Mu'tah University.

مقدمة:

يعد سن الرشد أحد المفاهيم التي تم قبولها على نطاق واسع في الأدبيات في السنوات الأخيرة، وهي الفترة الانتقالية بين نهاية مرحلة المراهقة وبداية البلوغ، وتزامن هذه الفترة بشكل عام مع الحياة الجامعية، ولها مكانة مهمة في حياة الفرد، فمن خلالها يظهر الوعي بالبدائل في العديد من المجالات المختلفة مثل البحث عن الهوية، والعلاقات الاجتماعية، والعلاقات الرومانسية، والعمل، ورؤية العالم، وعملية اتخاذ القرارات التي يمكن أن تغير مسار حياة الطلبة الجامعيين.

يواجه الطلبة الجامعيون العديد من القرارات المهمة خلال حياتهم (Rehman & Khan, 2015)، ويعد اختيار مهنة من أهم القرارات التي يتعين على طلبة الجامعة اتخاذها. وهذه الاختيارات لها آثار كبيرة طويلة الأجل على أنماط حياتهم، والرفاهية العاطفية، والوضع الاقتصادي والاجتماعي، بالإضافة إلى إحساسهم بالإنتاجية الشخصية والمساهمة في المجتمع. وبالتالي، فإنه من الطبيعي أن ينشغل طلبة الجامعة في مراحل مختلفة من حياتهم بالاختيارات المهنية (Athanasou & Esbroeck 2008)، وتعرف عملية اتخاذ القرار المهني بأنها: عملية اختيار أحد الاحتمالات للمهنة من بين عدة اختيارات، وتشمل سبع مراحل رئيسية: (١) تحديد المشكلة؛ (٢) توليد البدائل؛ (٣) جمع المعلومات؛ (٤) معالجة المعلومات؛ (٥) وضع الخطط؛ (٦) اختيار البديل؛ و (٧) وتنفيذ البديل (Bulluck, 2015).

لذلك من الأهمية بمكان أن يكتسب الطلبة في سن الجامعة مهارات اتخاذ القرار، لأن هذه هي الفترة التي يتم فيها اتخاذ القرارات والتي تؤثر على مسار حياتهم وتحدد، والتي يكون لها تأثير على تصور المرء لكيانه وحياته، ومقياساً لهويته في المجتمع (Colakkadioglu & Celik, 2016). واقترح جيتاو (Gitau, 2016) أن الاختيارات المهنية تقوم على عوامل عدة منها: فهم واضح لقدرات الفرد، واهتماماته، وطموحاته، وموارده، وأوجه قصوره، ومعرفة أسبابه، ومعرفة المتطلبات وحالات النجاح والإيجابيات والسلبيات والأفاق في مجالات العمل المختلفة؛ لذا قد تكون نتيجة اختيار مسار مهني خاطئ مكلفة، مع عواقب مالية ونفسية كبيرة على حياة الطالب، وعواقب اجتماعية غير مباشرة على المجتمع ككل (Vahedi, Farrokhi, Mahdavi & Moradi, 2012). وقد تساهم أهمية القرار في الضغط الذي غالباً ما يكون بسبب الحاجة إلى اتخاذ مثل هذا القرار المهم، ويمكن أن يزيد هذا الضغط من الصعوبات التي تواجه الطلبة أثناء عملية اتخاذ القرار المهني. بالإضافة إلى ذلك، فإن المسارات المهنية العديدة، والعدد الكبير جداً من الاحتمالات الوظيفية في القرن الحادي والعشرين (Lipshits-Braziler, Gati & Tatar, 2016) والاضطراب المتزايد في سوق العمل الناجم عن التقدم السريع في التكنولوجيا وعولة العمليات التجارية، يمكن أن تجعل هذه العملية أكثر صعوبة (Bubany, 2011)؛ لذا هناك حاجة لفهم اتخاذ القرار المهني والعوامل المرتبطة به، حيث وُجد أنه وثيق الصلة بقدرة كل فرد على اتخاذ القرارات المناسبة المتعلقة بالمهنة (Joel, 2017).

إن العوامل المرتبطة باتخاذ القرار المهني مثل الفهم الذاتي، والكفاءة الذاتية، والثقافة، والمهارات الاجتماعية، والدعم الاجتماعي، لا تحدد القرارات المهنية بشكل فردي، بل تشكل من خلال التفاعلات الاجتماعية لكل فرد، والتي تنبع من كفاءته الاجتماعية (Thornton, 2017).

ومن العوامل الأخرى المرتبطة باتخاذ القرار المهني رأس المال النفسي، حيث وُجد أنه يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية، وبالتالي تعزيز فرص النجاح

المهنية (Azimi, Ghadimi, Khazan & Dargahi, 2018; Yuhong & Tingyu, 2019; Ye et al 2018). إذ يشير رأس المال النفسي، كمفهوم مهم في علم النفس الإيجابي، إلى الحالة النفسية الإيجابية التي أظهرها الأفراد في عملية النمو والتطور (Gao, Li & Mu, 2020). كما يوصف رأس المال النفسي بأنه حالة ذهنية تتكون من قوة نفسية إيجابية (Avey, Luthans & Youssef, 2010). لذلك، يمكن اعتباره عقلية إيجابية تشكل الموارد النفسية التي يحتاجها طلبة الجامعة لاتخاذ القرار المهني (Yang, Mu & Gu, 2014). وبناءً على أدبيات علم النفس الإيجابي، يتألف رأس المال النفسي من أربعة موارد تشمل الكفاءة الذاتية (الثقة)، والتفاؤل، والأمل، والمرونة (Luthans, 2004). وبالتالي، فإن البنى الإيجابية لهذه الأبعاد هي في حد ذاتها عوامل تحدد استجابة الفرد للعديد من المواقف العصيبة التي يتعرض لها. وعند الجمع بينها فإن لها تأثير تآزري، فالأشخاص المتفائلين أكثر حماساً وقدرة على التغلب على المحن المرتبطة باتخاذ القرار المهني. ويؤكد جاو ولي وميو (Gao, Li & Mu, 2020) على أن الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني للطلبة الجامعيين تتأثر برأس المال النفسي الإيجابي. وبعبارة أخرى، فإن التأثير التنبؤي الإيجابي لرأس المال النفسي يشمل التأثير المعتدل للفاعلية الذاتية في صنع القرار المهني. ويتجلى هذا التأثير في حقيقة أنه عندما يواجه الطلبة ذوي المستويات المنخفضة من رأس المال النفسي انتكاسات في اختيار المهنة، فإن عقليتهم ليست متفائلة، وإحساسهم بالكفاءة الذاتية منخفض، وغالباً ما يتبنون اللوم الذاتي. بينما كلما ارتفع مستوى رأس المال النفسي للطلاب الجامعي، كان إدراكه المهني أكثر ملاءمة، وتوقعه أكثر منطقية. وبالتالي كان لديه القدرة على اتخاذ القرار المهني الصحيح (Azimi et al, 2017). وعند مواجهة النكسات والشدائد في اختيار المهنة، يكون أكثر تفاؤلاً واستعداداً لبذل المزيد من الجهود لحل المشكلات والتغلب على المحن؛ لذا يمكن أن يعزز رأس المال النفسي الإيجابي الكفاءة الذاتية لعملية اتخاذ القرار المهني، وينعكس على المشاعر الإيجابية ويقلل من القلق المرتبط باتخاذ القرار المهني (Cun & Hongyu, 2008).

وبناءً على ما سبق، يتبين أن أحد أبرز الأمور التي تواجه الطلبة الجامعيين وتنعكس على حياتهم النفسية والاجتماعية والمهنية اتخاذ القرار المهني. ونظراً لما يتمتع به هذا الموضوع من الأهمية، فقد حفل الأدب التربوي بالعديد من الدراسات التي بحثت في موضوعات مختلفة تناولت اتخاذ القرار المهني. فعلى سبيل المثال هدفت دراسة يوهونغ وتينغيو (Yuhong & Tingyu, 2019) إلى استكشاف الدور الوسيط في اتخاذ القرارات المهنية، والكفاءة الذاتية على رأس المال النفسي والهوية المهنية لطلبة البكالوريوس تخصص التمريض في جامعة Hefei في الصين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) طالباً من طلبة كلية التمريض. أظهرت نتائج الدراسة أن رأس المال النفسي ارتبط بشكل إيجابي مع الهوية المهنية والكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني.

كما أجرى بي وآخرون (Ye et al, 2018) دراسة هدفت التعرف إلى تأثير رأس المال النفسي على صعوبات اتخاذ القرار المهني لطلبة الجامعات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٠) طالباً جامعي من الجامعات الصينية. أظهرت نتائج الدراسة أن الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني تتوسط جزئياً في العلاقة بين رأس المال النفسي وصعوبات اتخاذ القرار المهني لطلبة الجامعات.

وقام تشين وتشن (2018) Chin & Chen دراسة هدفت التحقق في رأس المال النفسي وقيم العمل ونية اختيار المهنة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (300) طالب من طلبة الجامعات الذين يتخصصون في التصميم التجاري في تايوان والذين أهدوا تدريباً خارج الحرم الجامعي. أظهرت نتائج الدراسة أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي كبير على القيم المهنية ونية اختيار المهنة.

كما قام مازيتي وآخرون (2018) Mazzetti et al دراسة هدفت التحقق من مقياسين، يركزان على الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي وهي: الأمل، والمرونة، والكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والجوانب الأربعة لعملية اتخاذ القرار المهني وهي: قلق اختيار المهنة، والأداة المتصورة للتعليم، والكفاءة الذاتية لاتخاذ القرارات المهنية، وموقف التخطيط الوظيفي، بين طلبة المدارس المتوسطة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتم تطوير مقياس رأس المال النفسي واتخاذ القرار المهني وتقييمها من خلال تحليل المكون الرئيسي لعينة بلغت (602) طالباً. أظهرت نتائج الدراسة دعمًا للفرضية القائلة بأن المقياسين رأس المال النفسي واتخاذ القرار المهني تمثل مقياسين تقييم ذاتي صالح في اكتشاف الموارد القادرة على تسهيل اتخاذ القرار.

وهدفت دراسة عظيمي وآخرون (2017) Azimi et al إلى التحقق من دور رأس المال النفسي والدافع الأكاديمي في توقع الحيوية الأكاديمية في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة التمريض. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (150) طالباً جامعياً من كلية التمريض من جامعة آزاد الإسلامية في أردبيل. أظهرت نتائج الدراسة إلى أهمية رأس المال النفسي كأحد المكونات المهمة لعلم النفس الإيجابي وكذلك الدافع الأكاديمي في اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة وزيادة حيويتهم الأكاديمية.

في حين هدفت دراسة جرو (2017) إلى عقد مقارنة بين العوامل التي تؤثر على اتخاذ القرار المهني بين مجموعة من الكليات في ضوء متغيري الجنس والتخصص. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (600) طالباً وطالبة في جامعة محمد خيضر بالجزائر. أظهرت النتائج أن العوامل النفسية المتمثلة بالميول والقدرات كان لها التأثير القوي في عملية اتخاذ القرار المهني لدى الطلبة، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين الطلبة حول العوامل التي تؤثر في اختيار القرار المهني تعزى للتخصص الدراسي، وللجنس لصالح الذكور.

مشكلة الدراسة:

يعد الطلبة ضمن المرحلة الجامعية من الفئات التي ينبغي الاهتمام بها ودراستها، نظراً للتغيرات التي تطرأ عليهم في هذه المرحلة، والتي تتمثل بتغيرات جسمية، وعقلية، واجتماعية، كما أنهم يصبحون أكثر انفتاحاً، بحكم الانتقال من مرحلة المدرسة إلى مرحلة الجامعة التي تشتمل على مجتمع مفتوح فيه العديد من الثقافات، وبما أن الجامعات الآن أصبحت تضم الشريحة الأكبر من الشباب لرفد متطلبات سوق العمل، فلا بد من تعريف هذه الشريحة بكيفية اتخاذ القرار المهني الصحيح، الذي يضمن صحة نفسية للفرد ذاته، ونجاحه بالمهام الموكلة إليه، وقيامه بالسلوكيات المطلوبة، وسعيه لتحقيق الأهداف لضمان النجاح في الحاضر والمستقبل، وتحقيق الالتزام التنظيمي، والمشاركة المهنية، والرفاهية الشخصية له، حيث أن الواقع في هذا المجال يشير إلى أن الطلبة وضمن السنة الدراسية الأولى يختارون تخصصات دراسية لا تراعي قدراتهم وميولهم، ولا توفر لهم حياة نفسية إيجابية، أو وظيفة تنظم سلوكهم الاجتماعي، وتحفز تشغيل العناصر الفردية لديهم، بل على العكس تكون هذه التخصصات بناءً على قرارات غير موضوعية،

وغير مدروسة، ولا تخضع لسيناريو اتخاذ القرار المهني الصحيح، فيتولد تبعاً لذلك مشاكل مستقبلية عند الانخراط في سوق العمل، تتمثل بضغوطات نفسية كبيرة، وقلق، وإحباط، وتدني في مستوى جودة الحياة العامة، وسوء تكيف اجتماعي، ووظيفي، وبالتالي نقص في المهارات العامة، وتخبط في المهنة نفسها، وبالتالي فمن المهم أن يعرف الأفراد كيفية إدارة حياتهم المهنية، وأن تكون لديهم القدرة على استكشاف اهتماماتهم وقدراتهم وقيمتهم، فضلاً عن العالم الذي يعيشون فيه لتطوير أهداف مهنية واضحة وواقعية، مع مراعاة الاحتياجات الفردية والمجتمعية.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت متغيري اتخاذ القرار المهني ورأس المال النفسي (Yuhong & Tingyu, 2019؛ Kirdök, Ye, Lei, Xi, Fang, Fu, You & Chen, 2018؛ Azimi et al, 2017: & Harman, 2018). فقد تبين للباحثين أن هناك العديد من العوامل المؤثرة على اتخاذ القرار المهني سواء أكانت عوامل داخلية مثل قدرات الفرد، وتفاؤله، وكفاءته الذاتية، ومرونته، أو عوامل خارجية، مثل العوامل الاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، وغيرها. وكنتيجة لعمل الباحثين في مجال الإرشاد المهني فقد لاحظنا الحاجة للاختيار المهني المناسب في هذه المرحلة العمرية، حيث أن الفئة المستهدفة تقع أمام ناظرهم مسؤولية اختيار المجال المهني اعتماداً على التخصص الدراسي، وبناءً على ذلك فقد ارتأى الباحثان القيام بالدراسة الحالية للكشف عن الغموض في المشكلة والعمل على مساعدة هذه الفئة، ومن هنا تظهر مشكلة الدراسة في التعرف إلى القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي على اتخاذ القرار المهني لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما مستوى رأس المال النفسي لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة؟
٢. ما مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة؟
٣. ما القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي على اتخاذ القرار المهني لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة؟
٤. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في الأوساط الحسابية لرأس المال النفسي تعزى لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة؟
٥. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في الأوساط الحسابية لاتخاذ القرار المهني تعزى لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة؟

أهداف الدراسة:

١. التعرف إلى مستوى رأس المال النفسي واتخاذ القرار المهني لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة؟
٢. التعرف إلى المدى الذي يساهم فيه رأس المال النفسي بالتنبؤ باتخاذ القرار المهني.
٣. التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الأوساط الحسابية لرأس المال النفسي واتخاذ القرار المهني تعزى لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية فيما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية

تضيف هذه الدراسة نوعاً جديداً من الدراسات المتعلقة بتحديد بُنية العلاقة بين رأس المال النفسي واتخاذ القرار المهني حيثُ تعتبرُ هذه الدراسة من الدراسات الفردية التي ربطت بين هذه المتغيرات في بيئة التعلم الأردني، كما تزودُ هذه الدراسة طلبة البكالوريوس ضمن السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة بالمعرفة الممتثلة بمستوى رأس المال النفسي واتخاذ القرار المهني لديهم، الأمر الذي يساعدهم في استثمار هذه المعرفة في عملية اتخاذ القرار المهني الصائب.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تزويد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بالمعرفة حول السمات التي تساعد الطلبة في التغلب على المشاكل الأكاديمية، وبالتالي محاولة تعزيزها لدى الطلبة، وتطوير طرائق تدريس متوافقة معها، وأيضاً تكييف خبراتهم التدريسية وتنوع المحتوى والوسائل والتقنيات وأساليب التقييم بما يضمن ذلك، كما تساعد صانعي القرار ومسؤولي المؤسسات الأكاديمية المختلفة على تطوير البيئة التعليمية بكل ما تحتويه من عناصر وأبعاد تخدم عملية التعلم

مصطلحات الدراسة

رأس المال النفسي: عرف لوثانس ويوسف وافوليو (2007) Luthans, Youssef & Avolio رأس المال النفسي بأنه: الحالة النفسية الإيجابية لدى الفرد التي تتمثل بقدرته على النجاح بالمهام والقيام بالسلوكيات المطلوبة والسعي لتحقيق الأهداف لضمان النجاح في الحاضر والمستقبل.

ويعرف رأس المال النفسي اجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها الفرد بأسلوب التقدير الذاتي على مقياس رأس المال النفسي المستخدم في هذه الدراسة.

اتخاذ القرار المهني: عرف باتون وماكماهون (2014) Patton & McMahon اتخاذ القرار المهني بأنه: عملية الاستعداد في اتخاذ الخيارات من العديد من الوظائف الموجودة في سوق العمل.

ويعرف اتخاذ القرار المهني اجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها الفرد بأسلوب التقدير الذاتي على مقياس اتخاذ القرار المهني المستخدم في هذه الدراسة.

ويعرف طلبة الكلية اجرائياً بأنهم: الأفراد المسجلين في برنامج درجة البكالوريوس من السنة الأولى في جامعة مؤتة.

حدود الدراسة: تم تطبيق الدراسة في ضوء الحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على التنبؤ باتخاذ القرار المهني لدى طلبة جامعة مؤتة من خلال رأس المال النفسي.

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على طلبة السنة الأولى من مرحلة البكالوريوس في جامعة مؤتة.

الحدود المكانية: جامعة مؤتة.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال العام الجامعي 2020/2021.

الأدب النظري:

رأس المال النفسي (PsyCap) Psychological Capital

مفهوم رأس المال النفسي

يُعرّف لوثنان ويوسف وافوليو (2007: 3) رأس المال النفسي على أنه مصدر قوة نفسية إيجابية "يتميز بـ (أ) امتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لتولي وبنل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة؛ و(ب) إسناد إيجابي (تفاؤل) بشأن النجاح الآن وفي المستقبل؛ و(ج) (الأمل) من أجل تحقيق النجاح، والمثابرة على تحقيق الأهداف، وعند الضرورة، إعادة توجيه السبل نحو الأهداف؛ و(د) (المرونة) المحافظة على النفس عندما تعترضها المشاكل والمحن وتجاوزها لتحقيق النجاح".

أهمية رأس المال النفسي

تظهر أهمية رأس المال النفسي من خلال ما يلي:

- تركز تنمية الموارد البشرية عادة على رأس المال البشري مثل المعرفة والمهارات والقدرات؛ ومع ذلك، في القوى العاملة المتغيرة باستمرار اليوم، قد لا يكون هذا كافيًا؛ لذا يأخذ رأس المال النفسي الموارد البشرية خطوة إلى الأمام من خلال التركيز على "من هم الناس وتطوير ما يمكن أن يصبحوا".
- الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة، لها تأثير تآزري عند الجمع بينهما، فالأشخاص المتفائلين أكثر حماسًا وقدرة على التغلب على المحن. بالإضافة إلى ذلك، يمتلك الأشخاص الذين يتمتعون بالكفاءة الذاتية والأمل والمرونة وجهة نظر متفائلة نتيجة الإدراك الداخلي.
- يلعب رأس المال النفسي دورًا مهمًا في مجال الموارد البشرية، فهو مرتبطة بشكل إيجابي بالأداء والرضا والالتزام.
- زيادة رأس المال النفسي للموظفين يمكن أن يكون له عائد كبير على الاستثمار لأصحاب العمل.
- يؤكد رأس المال النفسي على النتائج الإيجابية، ويتم وصفها بأنها قدرة أساسية مشتركة تعتبر حاسمة للدوافع البشرية، والمعالجة المعرفية، والسعي لتحقيق النجاح في مكان العمل.
- النقطة المحورية في رأس المال النفسي هي الجانب الإيجابي للحياة البشرية، والذي يُعرف بالأمل والإبداع والشجاعة والحكمة والمسؤولية وما إلى ذلك.
- يوفر رأس المال النفسي قيمًا ومشاعر مضافة للناس، مما يؤدي إلى الشعور بالمواطنة في المؤسسة أو المجتمع.
- رأس المال النفسي مكمل للسمات الشخصية والتنظيمية التي يمكن تطويرها وتوجيهها، ويتضمن نتائج إيجابية على المستويين الشخصي والتنظيمي ويحسن الأداء البشري (Staples, 2014).

أبعاد رأس المال النفسي

ويتكون رأس المال النفسي من أربعة أبعاد رئيسة وهي: الكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل، والأمل، وفيما يلي تعريف مختصر لهذه الأبعاد الأربعة:

الكفاءة الذاتية Self-Efficacy: تتعلق الكفاءة الذاتية بالمعتقدات المتعلقة بقدرات الفرد على أداء مهمة معينة بنجاح. (Culbertson, Fullagar & Mills, 2010:423).

المرونة Resilience: تُعرّف المرونة بأنها: "القدرة على الانتعاش أو الارتداد من المحن أو الصراع أو الفشل أو حتى الأحداث الإيجابية والتقدم والمسؤولية المتزايدة" (Luthans, 2002a:702).

التفاؤل Optimism: هو أسلوب الإسناد الإيجابي للفرد حول النجاح، مع محاذير واقعية ومرونة في الوقت نفسه (Seligman, 2011).

الأمل Hope: يتضمن الأمل مكونات تستلزم المثابرة (قوة الإرادة) وإعادة توجيه السبل نحو تحقيق الأهداف (Van Wyk, 2016).

مفهوم اتخاذ القرار المهني vocational decision-making

مفهوم اتخاذ القرار المهني

يُعرّف أحمد وأوموتنده (Ahmed & Omotunde, 2012: 51) عملية اتخاذ القرار على أنها "دراسة تحديد البدائل واختيار البديل الأفضل الذي يناسب الغرض".

أما اتخاذ القرار المهني فقد عرفه جويل بأنه : مفهوم يشير إلى عملية يقوم بها الأفراد لاختيار مهنة مناسبة (Joel, 2017).

كما عرف باتون وماكماهون (Patton & McMahon (2014) اتخاذ القرار المهني بأنه عملية الاستعداد في اتخاذ الخيارات من العديد من الوظائف الموجودة في سوق العمل. ويقترح أن الخيارات المهنية تستند إلى ثلاث حقائق شاملة: أولاً القدرات الفردية ونقاط الضعف؛ وثانياً معرفة الإنجازات والتنبؤات في مناطق العمل المختلفة، وأخيراً إدراك هاتين المجموعتين من الحقائق لأنها تشكل أساس النهج النظري لاتخاذ القرارات المهنية.

في حين عرف جي هوانغ بينغ (Ghuangpeng (2011) اتخاذ القرار المهني بأنه مفهوم يشير إلى عملية اختيار المهنة المفضلة.

أهمية اتخاذ القرار المهني

أدت مجموعة من العوامل الاجتماعية - الاقتصادية، بما في ذلك بيئة الأعمال التجارية التي لا يمكن التنبؤ بها، وأسواق العمل المعقدة، والمعدلات السريعة للمعاملات المهنية، إلى أدرك أهمية اتخاذ القرار المهني في استدامة وظائف الأفراد. فإثناء تطور المهن، يتعين على الأفراد اتخاذ جميع أنواع القرارات المتعلقة بالوظيفة المستقبلية بناءً على تفضيلاتهم المهنية وأهدافهم وتوقعاتهم، فضلاً عن الكفاءات الشخصية. ويعد اتخاذ القرارات المهنية أمراً مهماً لنتائج التوظيف المستدام، ومع ذلك فهو صعب على الطلبة، وخاصة خريجي الجامعات. فإذا كان الطلبة المتوقع تخرجهم غير قادرين على اتخاذ القرارات الصحيحة، فقد لا يجدون عملاً أو قد يدخلون في وظائف غير مرضية، ويعوقون من تطوير وظائف مستدامة (Xin, Tang, Li, & Zhou, 2020).

أبعاد عملية اتخاذ القرار المهني

وضع بيترسون وسامبسون وريردون وليبنز (Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz., 1996) ثلاثة أبعاد تتضمنها عملية اتخاذ القرار المهني الفعال وهي:

أولاً: البعد المعرفي: هذا البعد يشكل قاعدة الهرم في عملية اتخاذ القرار المهني، ويشمل على معرفة الذات والمعرفة عن المهنة.

ثانياً: البعد الإجرائي: ويمثل هذا البعد وسط الهرم ويتضمن خمس عمليات وهي:

أ. التواصل: يشير التواصل إلى المعلومات التي يحتاجها الفرد ومصادر الحصول عليها.

ب. التحليل: وهي عملية تحليل البيانات التي تتوفر عن الذات والمهنة والتفكير بالبدائل المتاحة.

ج. التركيب: وهي عملية الوصول إلى أفضل الخيارات من البدائل المطروحة والذي يتطابق مع المهارات والقدرات.

د. التقييم: وهي عملية تقييم الخيارات من حيث الفائدة المرجوة من كل خيار ومدى مناسبتها.

هـ. الانجاز: وهي عملية الوصول إلى أفضل خيار من البدائل المتاحة.

ثالثاً: البعد التنفيذي: يشكل هذا البعد قمة الهرم في عملية اتخاذ القرار المهني، كما أنه يواجه عملية التفكير أثناء اتخاذ القرار المهني.

نظريات اتخاذ القرار المهني

نظرية جون هولندا (١٩٥٩) John Holland's Theory

تسعى المناهج النفسية إلى وصف أو شرح الطريقة التي يتخذ بها الأفراد قراراتهم المهنية بناءً على العوامل الفردية التي تشمل الشخصية والاهتمامات والقدرات والرضا الوظيفي، لأن هذه العوامل تؤثر بشكل كبير على الطريقة التي يتصرف بها الأفراد ويفكرون ويستجيبون لاتخاذ خيارات مهنية. ومن أمثلة المناهج النفسية نظرية هولندا "الشخصيات المهنية وبيئات العمل". وقد وصف هولندا (١٩٥٩، ١٩٩٧، ١٩٩٩) إطاراً يوضح كيفية تفاعل الأفراد مع بيئتهم، حيث صنف هولندا أنماط الشخصية بناءً على ما يقابلها من نمط بيئي مهني، وكان يعتقد أنه يمكن وصف شخصية كل فرد على أنها مزيج من ستة أنواع: الواقعية (R)، الاستقصائية (I)، الفنية (A)، الاجتماعية (S)، المغامرة (E)، أو التقليدية (C) (نموذج RIASEC) (Ray, 2010).

نظرية التعلم الاجتماعي ألبرت باندورا (١٩٧٧) Social learning theory Albert Bandura (1977)

كانت نظرية التعلم الاجتماعي هي النظرية الأكثر تأثيراً لتطوير مجموعة متنوعة من الأساليب الاجتماعية لاتخاذ القرارات المهنية. وتسعى هذه النظرية إلى تفسير السلوك البشري من حيث العلاقة بين البيئة الاجتماعية والطريقة التي يتعلم بها الأفراد ويتصرفون ويستجيبون في بيئات اجتماعية محددة. وتشكل نظرية التعلم الاجتماعي الأسس النظرية لصنع القرار المهني وخاصة الكفاءة الذاتية من قبل ألبرت باندورا (١٩٧٧) (Abbott, 2001).

تم اعتبار مفهوم الكفاءة الذاتية في نظرية التعلم الاجتماعي عاملاً أساسياً في الشخصية يؤثر على اتخاذ القرارات المهنية. وتُعرف الكفاءة الذاتية على أنها إيمان الأفراد بقدرتهم على اتخاذ الإجراء المطلوب للتعامل مع مهام معينة أو مواقف محتملة (بانديورا ١٩٨٢). فالأفراد يكتسبون الكفاءة الذاتية من خلال العلاقة بين معتقدات الفعالية الشخصية وتوقعات النتائج. من خلال هذه العملية، يتعرف الناس على قدراتهم وكفاءتهم الذاتية المتصورة، وهذا يميل إلى التأثير على قدرتهم على تنظيم وإنجاز مهام معينة أو أداء أهداف (Bandura, 1997). وفي مجالات معينة من الأداء، تختلف معتقدات الفعالية من حيث المستوى والقوة والعموم. ويمكن أن تتخذ النتائج التي تنبع من مسار عمل معين شكل تأثيرات جسدية واجتماعية وتقييم ذاتي إيجابي أو سلبي (Ghuangpeng, 2011).

فالكثير من الأفراد يميلون إلى بناء خياراتهم المهنية على كفاءتهم الذاتية المهنية المتصورة بدلاً من الاعتماد على الأداء أكاديمي. كما أن البيئات الاجتماعية والاقتصادية لها تأثير غير مباشر على الأطفال، لأنها تؤثر على الكفاءة الذاتية للآباء وتطلعاتهم التعليمية لأطفالهم. فالكفاءة الذاتية لها تأثير على الخيارات المهنية والطريقة التي من المرجح أن يختار الأفراد من خلالها المهنة التي يشعرون بأنهم مؤهلون للقيام بها والتي يُنظر إليها على أنها تتناسب مع كفاءتهم الذاتية (Salami, 2008).

نظرية سوبر Super Theory

قدم سوبر وصف للتطور الوظيفي، حيث يُنظر إلى المهن على أنها سلسلة من المناصب التي يشغلها شخص ما خلال حياته، أما اتخاذ القرار هي النقاط التي يواجهها شخص ما في المدرسة وفي عالم العمل، وكسلسلة من مراحل الحياة يتم فيها مواجهة مجموعات مختلفة من المهام والتعامل معها. وقد حدد سوبر مراحل التطوير المهني كالآتي: (Super, 1980)

- مرحلة النمو (Growth): تمتد هذه المرحلة من الولادة حتى (١٤) عاماً، وتتميز بتطوير مفهوم الذات، والاحتياجات، وعالم العمل، وتعلم الارتباط والتفاعل مع الآخرين.
- مرحلة الاستكشاف (Exploration): وتمتد هذه المرحلة من عمر (١٥) إلى (٢٤) عاماً، وتتميز بالتجريب من خلال التعلم في المدرسة، والخبرة العملية التي يكتسبها الفرد، والاختيار المبدئي للمهنة، والبحث عن فرصة مطلوبة للعمل، وتحديد مهام جديدة للعمل عليها.
- مرحلة التأسيس (Establishment): وتمتد هذه المرحلة من عمر (٢٥) إلى (٤٤) عاماً، وتتميز ببناء المهارات، وتحقيق الاستقرار الوظيفي من خلال الخبرة العملية، وتطوير مهارات جديدة تم اكتسابها، والقيام بأعمال أراد الفرد القيام بها في وقت سابق.
- مرحلة الصيانة أو الاحتفاظ (Maintenance): والتي تمتد من عمر (٤٥) إلى (٦٤) عاماً، وتتميز بعملية التعديل المستمر لتحسين الوضع، ومحاولة حفظ المهارات التي تم اكتسابها.
- أخيراً، مرحلة الرفض أو الانحدار (Decline): وتكون عادة ما بعد عمر (٦٥) عاماً، وتتميز بانخفاض الإنتاج، وتقليل ساعات العمل، والاستعداد لمرحلة التقاعد عن العمل.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التنبؤي، لملاءمته لطبيعة الدراسة. ويشير جاكسون (Jackson, ٢٠١٥) أن المنهج الوصفي التنبؤي هو توقع الظروف أو السلوكيات المستقبلية في متغير واحد مما نعرفه حالياً عن متغير آخر، أو الحصول أحياناً على شوكوك قوية بأن أحد المتغيرات قد "يتنبأ" بمتغير الآخر.

مجتمع الدراسة: تكون أفراد الدراسة الحالية من جميع طلبة البكالوريوس ضمن السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة في محافظة الكرك، وذلك للعام الدراسي (2021/2020) في الفصل الدراسي الثاني والبالغ عددهم (٢٣٩١) طالباً وطالبة حسب الإحصاءات الرسمية لدائرة القبول والتسجيل في الجامعة.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة المتيسرة، وتمثلت العينة من طلبة البكالوريوس ضمن السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة في محافظة الكرك، بلغ عددهم (٣٤٠) طالباً وطالبة، ثم وزعت مقاييس الدراسة على جميع أفراد العينة، وقد تم استبعاد (٥) استجابات لعدم اكتمالها، واصبحت العينة (٣٣٥) وهذا يمثل تقريباً (١٤%) من مجتمع الدراسة الأصلي. ويبين الجدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيري الجنس والتخصص.

الجدول رقم (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيري الجنس والتخصص.

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	111	33.1%
	أنثى	224	66.9%
التخصص	كلية علمية	175	52.2%
	كلية انسانية	160	47.8%

أداتا الدراسة

أولاً: مقياس رأس المال النفسي

في ضوء الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة برأس المال النفسي، تبني الباحثان مقياس لوثانس ويوسف وافوليو (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) لرأس المال النفسي. وتكون المقياس من جزأين: الجزء الأول: تعلق بالمعلومات عن طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة وتمثلت بالجنس، والتخصص (كلية علمية/كلية انسانية). والجزء الثاني: تعلق بمقياس رأس المال النفسي وتكون المقياس بصورته الأولية من (٢٤) فقرة موزعة على أربعة أبعاد (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة، التفاؤل)، وكل بعد تكون من (٦) فقرات.

صدق المقياس

تم عرض مقياس رأس المال النفسي بصورته الأولى على عدد من المتخصصين في مجال الإرشاد النفسي والتربوي والمقياس والتقويم في الجامعات الأردنية بلغ عددهم (١٠) محكمين. وتم اعتماد درجة الموافقة (٨٠%) فأكثر مؤشراً على إبقاء الفقرة، وبناءً على آراء السادة المحكمين تم تعديل وصياغة بعض فقرات المقياس، كما تم حذف فقرتين وهي ذات الأرقام (٩، 20) فأصبحت أداة الدراسة مكونة من (٢٢) فقرة. واعتبرت هذه الإجراءات دلالة صدق ظاهري للأداة. كما تم التأكد من صدق البناء لمقياس رأس المال النفسي من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية بلغت (٥٠) طالباً وطالبة من طلبة البكالوريوس ضمن السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة من مجتمع الدراسة وخارج عينتها، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات مقياس رأس المال النفسي والبعد الذي تنتهي إليه والدرجة الكلية للمقياس. حيث تبين أن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد الكفاءة الذاتية قد تراوحت بين (0.555 - 0.807) مع بعدها، وبين (-0.399 - 0.636) مع المقياس الكلي. وأن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد الأمل قد تراوحت بين (-0.691 - 0.797) مع بعدها، وبين (-0.580 - 0.794) مع المقياس الكلي. وأن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد المرونة قد تراوحت بين (0.432 - 0.772) مع بعدها، وبين (0.443 - 0.740) مع المقياس الكلي. وأن قيم معاملات ارتباط فقرات بعد التفاؤل قد تراوحت بين (0.662 - 0.735) مع بعدها، وبين (-0.561 - 0.747) مع المقياس الكلي. ويلاحظ من القيم سالفة الذكر الخاصة بصدق البناء، أن معامل ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس رأس المال النفسي مع المقياس الكلي وأبعاده لم يقل عن معيار (٣٠،٠) (Hattie, 1985)، مما يشير إلى جودة بناء فقرات أداة الدراسة.

ثبات المقياس

تم توزيع المقياس على عينة استطلاعية بلغت (٥٠) طالباً وطالبة من طلبة البكالوريوس ضمن السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة من مجتمع الدراسة وخارج عينتها، وللتأكد من ثبات المقياس تم استخدام طريقة التجزئة النصفية جتمان (Guttman Split-Half Coefficient)، حيث بلغت قيم معامل ارتباط بيرسون لأبعاد المقياس (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة، التفاؤل) والمقياس (ككل) على الترتيب التالي: (٧٠،٧٣،٨١،٧٠،٩٣). كما تم استخراج معامل الاتساق الداخلي بحساب معامل اختبار كرونباخ-الفا (Cronbach Alpha)، وبلغت قيم معاملات الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس والمقياس (ككل) على الترتيب التالي: (٧٦،٧٧،٧٧،٧٣،٩٢). مما يدل على تمتع المقياس بثبات عالٍ وملائم لأغراض الدراسة. وبهذا تكون المقياس في صورته النهائية من (٢٢) فقرة. ولتحكم على مستويات رأس المال النفسي يستجيب الطلبة عن كل فقرة من فقرات المقياس بخمسة خيارات تبدأ من درجة (٥) دائماً، ودرجة (٤) عادة، ودرجة (٣) غالباً، ودرجة (٢) أحياناً، ودرجة (١) نادراً. كما تم الأخذ بالاعتبار تدرج المقياس المستخدم في الدراسة، واعتمد على معيار مقسم إلى ثلاث فئات متساوية، (١-٢،٣٣) رأس مال نفسي منخفض، من (٢،٣٤ - ٣،٦٧) رأس مال نفسي متوسط، من (٣،٦٨ - ٥) رأس مال نفسي مرتفع.

ثانياً: مقياس اتخاذ القرار المهني

قام الباحثان بتطوير مقياس اتخاذ القرار المهني لدى طلبة جامعة مؤتة بعد مراجعة المصادر التي توفرت من الدراسات السابقة التالية: (Xu, 2020؛ Park, Hai, Lee & Sohn, 2019؛ Siebert & Kunz, 2016؛ Hamilton, Shih & Mohammed, 2016) وتكون المقياس من جزأين: الجزء الأول: تعلق بالمعلومات عن طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة وتمثلت بالجنس،

والتخصص (كلية علمية/ كلية انسانية). الجزء الثاني: تعلق بمقياس اتخاذ القرار المهمي لطلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة. وقد بلغ عدد فقراته بالصورة الأولى (٢٤) فقرة.

صدق المقياس

للتأكد من الصدق الظاهري للمقياس تم عرضه على عدد من المتخصصين في مجال الإرشاد النفسي والتربوي والقياس والتقويم في الجامعات الأردنية بلغ عددهم (١٠) محكمين، وتم اعتماد درجة الموافقة (٨٠%) فأكثر مؤشراً على إبقاء الفقرة، وبناءً على آراء المحكمين تم تعديل وصياغة بعض فقرات المقياس، كما تم حذف (٣) فقرات وهي ذات الأرقام (٣، ٧، ٢٢) فأصبحت أداة الدراسة مكونة من (٢١) فقرة. كما تم التأكد من صدق البناء لمقياس اتخاذ القرار المهمي وذلك بتطبيقه على عينة استطلاعية بلغت (٥٠) طالباً وطالبة من طلبة البكالوريوس ضمن السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة من مجتمع الدراسة وخارج عينتها، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية حيث تراوحت بين (0.363 - 0.737)، ويلاحظ من هذه القيم أنها لم تقل عن معيار (٠,٣٠)، مما يشير إلى جودة بناء فقرات المقياس.

ثبات المقياس

تم توزيع المقياس على عينة استطلاعية بلغت (٥٠) طالباً وطالبة من طلبة البكالوريوس ضمن السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة من مجتمع الدراسة وخارج عينتها، وللتأكد من ثبات المقياس استخدمت طريقة التجزئة النصفية جتمان (Guttman Split-Half Coefficient)، إذ بلغ معامل الثبات للمقياس (٨٤,٧%)، كما بلغ معامل الاتساق الداخلي كرونباخ - ألفا للمقياس (٨٧,٧%) مما يشير إلى تمتع المقياس بثبات عالٍ وملائم لأغراض الدراسة الحالية. وبهذا تكون المقياس في صورته النهائية من (٢١) فقرة. وللحكم على مستويات اتخاذ القرار المهمي يستجيب الطلبة عن كل فقرة من فقرات المقياس بخمسة خيارات تبدأ من درجة (٥) دائماً، ودرجة (٤) عادة، ودرجة (٣) غالباً، ودرجة (٢) أحياناً، ودرجة (١) نادراً. كما تم الأخذ بالاعتبار تدرج المقياس المستخدم في الدراسة، واعتمد على معيار مقسم إلى ثلاث فئات متساوية، (١ - ٢,٣٣) مستوى اتخاذ القرار المهمي منخفض، من (٢,٣٤ - ٣,٦٧) مستوى اتخاذ القرار المهمي متوسط، من (٣,٦٨ - ٥) مستوى اتخاذ القرار المهمي مرتفع.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول: ما مستوى رأس المال النفسي لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة لأبعاد مقياس رأس المال النفسي والمقياس ككل مرتبة ترتيباً تنازلياً. والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل بعد من أبعاد مقياس رأس المال النفسي وعلى المقياس ككل.

المستوى	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفع	1	0.82	3.85	الكفاءة الذاتية
مرتفع	2	0.83	3.74	الأمل
متوسط	3	0.87	3.67	التفاؤل
متوسط	4	0.76	3.46	المرونة
مرتفع	---	0.60	3.68	الكلية

يبين الجدول (٢) أن أفراد العينة امتلكوا مستوى مرتفع من رأس المال النفسي؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للمقياس ككل (3.68) وانحراف معياري بلغ (0.60). وجاء ترتيب المجالات كالآتي: (الكفاءة الذاتية في المرتبة الأولى، والأمل في المرتبة الثانية، والتفاؤل في المرتبة الثالثة، والمرونة في المرتبة الرابعة)؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه المجالات على التوالي (3.85؛ 3.74؛ 3.67؛ 3.46) وانحراف معياري (0.82؛ 0.83؛ 0.87؛ 0.76).

وقد تعزى هذه النتيجة في حصول رأس المال النفسي لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة على مستوى مرتفع وخاصة على بعدي الكفاءة الذاتية والأمل إلى عدة عوامل منها درجة الوعي لدى طلبة جامعة مؤتة بأهمية الكفاءة الذاتية والأمل لتحقيق الأهداف الشخصية، فهم يشعرون بالثقة في تحديد أهدافهم، ويتقنون في قدراتهم لإنجاز مهامهم. وهذا ما أكدته نتائج دراسة (Riulli, Savicki & Richards, 2012) أن الأفراد الأكثر املاً يميلون إلى إبراز الأهداف الشخصية (مسار الأمل)، والثقة بأن تحقيق الهدف سيمكن الفرد من تحسين حياته. ويعزو الباحثان حصول بعدي التفاؤل والمرونة على مستوى متوسط إلى عدة عوامل منها أن طلبة الجامعة قد يتعرضون إلى عددًا من الضغوطات التي تتراوح بين متطلبات الدراسة الأكاديمية إلى التحديات في إدارة العلاقات الشخصية، كما أن طلبة الجامعة وخاصة في السنة الأولى يخضعون للتقييم المستمر مثل الاختبارات الأسبوعية والأوراق البحثية التي ربما أثرت على مستوى التفاؤل والمرونة لديهم. وهذا ما أكدته نتائج دراسة (Houghton, Wu, Jeffrey, Christopher & Charles, 2012) أن طلبة الجامعة في السنة الأولى غالبًا ما يكونوا تحت ضغط كبير لكسب درجات جيدة. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما أكدته (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) من أن بعض الأفراد غير قادرين على كبح التأثير النفسي للضغوط ويعانون من أعراض نفسية تؤثر على التفاؤل والمرونة لديهم. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات (المولى، ٢٠٢٠؛ ميرة وعبيد، ٢٠١٩؛ Zhou, 2014).

نتائج السؤال الثاني: ما مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة لمستوى اتخاذ القرار المهني. والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس اتخاذ القرار المهني.

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
اتخاذ القرار المهني	3.42	0.53	متوسط

يبين الجدول (٣) أن مستوى اتخاذ القرار المهني لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة جاء ضمن مستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.42)، وانحراف معياري (0.53).

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى عدة عوامل منها أنه في السنوات العشر الماضية، وصل عدد خريجي الجامعات في الأردن إلى مستويات عالية، وأصبح وضع التوظيف معقدًا بشكل متزايد. كما أن معظم الشركات اعتبرت بالفعل أن مشكلة البطالة الأكثر أهمية بالنسبة لخريجي الجامعات. إضافة إلى ذلك، التأثيرات المجتمعية التي أثرت أيضًا على الطريقة التي يدرك بها الأفراد ويتعاملون مع قرار اختيار المهنة مثل التكنولوجيا وتقلبات سوق العمل وزيادة أهمية الهوية المتعلقة بالمهنة التي تزيد من تعقيد عملية اتخاذ القرار المهني. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Xie & Xia (2013) أن زيادة أعداد الخريجين الذين يبحثون عن وظائف، أدت إلى صعوبة اتخاذ القرار المهني والتي شكلت حجر عثرة يعيق التوظيف الناجح لطلبة الجامعات بعد التخرج. كما تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Bullock-Yowell, Andrews & Buzzetta, 2011) إلى أن الوضع الاقتصادي والفرص الوظيفية عوامل قد تؤثر على عملية اتخاذ القرار المهني بين طلبة الجامعات. وربما تعزى هذه النتيجة إلى افتقار المؤسسات التعليمية وخاصة المدارس إلى وجود مستشارين تربويين متخصصين وذو تأهيل مهني، قادرين على وضع البرامج والأنشطة الإرشادية التي تسعى إلى بناء توجه مهني للطلاب مبني على أسس علمية، وكذلك إجراء الاختبارات المهنية وتحليلها ومناقشتها مع الطلبة وذلك من أجل مساعدتهم على إدراك أن كل مهنة من المهن تتطلب قدرات ومهارات تختلف عن المهن الأخرى. وهذا ما أكدته نتائج دراسة (Pinto et al., 2012) أن المسارات الأكاديمية لا توفر للطلبة فرصًا لتوجيههم لعملية اتخاذ القرار المهني الصحيح. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (مدور وجعفر، ٢٠١٧؛ أبا الخيل، ٢٠١٧).

نتائج السؤال الثالث: ما القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي على اتخاذ القرار المهني لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression)، والجدول (٤). يوضح ذلك.

جدول رقم (٤)

نتائج تحليل الانحدار الخطي تحليل الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression) لمساهمة رأس المال النفسي في تفسير اتخاذ القرار المهني لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة.

معامل المتغير المتنبئ	معامل الانحدار (B) قيمة	الدلالة الإحصائية (T) التحديد	معامل الدلالة الإحصائية (F) قيمة	معامل الدلالة الإحصائية (F) التباين	معامل الدلالة الإحصائية (F) التباين
غير المعيارية	(B)	(T)	(F)	(F)	(F)
الثابت	٢,١٢٥	١٢,٨٧٦	٠,٠٠٠		
رأس المال النفسي	0.353	7.984	0.000	0.000	1.000

يتضح من الجدول (٤) أن عامل تضخم التباين للنموذج كان (1.000) وهو أقل من (٣)، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة التعددية الخطية لمتغيرات النموذج. ويتبين من الجدول (٤) أن نتائج نموذج الانحدار البسيط معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (63.269) بدلالة إحصائية (0.000) وهي أقل من $(\alpha = 0.05)$. وبالنظر إلى معامل التحديد (R^2) نجد أن رأس المال النفسي قد فسر (16.1%) من التباين الحاصل في اتخاذ القرار المهني. كما جاءت قيمة بيتا (B) لمتغير رأس المال النفسي بقيمة (0.353) وهي دالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة (ت) البالغة (7.984) ودالاتها الإحصائية (0.000) وهذا يعني أنه كلما تحسن مستوى رأس المال النفسي بمقدار وحدة تحسن مستوى اتخاذ القرار المهني بمقدار (0.353) وحدة.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن رأس المال النفسي يمكن أن يؤثر على نظرة الفرد الذاتية، ويكسبه ميزة تنافسية، وتوجهات إيجابية للعمل، وبالتالي زيادة الكفاءة الذاتية لاتخاذ القرار المهني. كما أن طلبة الكلية الذين يتمتعون بإحساس عالٍ بموقف التأقلم واتخاذ القرارات المهنية، فإن الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرار المهني ستأخذ زمام المبادرة لاختيار مهنة تناسبهم، ثم العمل بجد لتحقيقها، وستكون لديهم صعوبات أقل في اتخاذ القرارات المهنية. وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (Tian, Tian & Zeng, 2014) التي توصلت إلى أن رأس المال النفسي له تأثير تنبؤي إيجابي على اتخاذ القرارات المهنية. كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (Wu et al, 2015) من أن رأس المال النفسي من عوامل الموارد اللازمة لاتخاذ القرارات المهنية، ويلعب دوراً وقائياً في اتخاذ القرارات المهنية.

نتائج السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في الأوساط الحسابية لرأس المال النفسي تعزى لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي تبعاً لمتغيري الجنس، والتخصص. والجدول (٥) يبين ذلك.

الجدول (٥)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي تبعاً لمتغيري (الجنس، والتخصص).

المتغير	فئات المتغير	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	الكفاءة الذاتية	الأمل	المرونة	التفاؤل	الكلبي
الجنس	ذكر	المتوسط الحسابي 3.82 الانحراف المعياري 0.88	3.69	3.45	3.57	3.63	
	أنثى	المتوسط الحسابي 3.87 الانحراف المعياري 0.79	3.77	3.46	3.72	3.70	
التخصص	الكليات العملية	المتوسط الحسابي 3.84 الانحراف المعياري 0.81	3.74	3.44	3.64	3.66	
	الكليات الإنسانية	المتوسط الحسابي 3.87 الانحراف المعياري 0.84	3.75	3.48	3.71	3.70	

يبين الجدول (٥) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة على أبعاد مقياس رأس المال النفسي تبعاً لمتغيري (الجنس، والتخصص) والمقياس ككل. وللتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA). والجدول (٦) يوضح ذلك.

الجدول (٦)

تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لأثر متغيرات الجنس والتخصص على تقديرات عينة الدراسة لأبعاد مقياس رأس المال النفسي.

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة الاحصائية
الجنس هوتلنج= ٠,٠١٤	الكفاءة الذاتية	.225	1	.225	.326	.568
	الأمل	.436	1	.436	.625	.430
	المرونة	.004	1	.004	.007	.934
	التفاؤل	1.835	1	1.835	2.420	.121
ف=١,٩٥ ح=٠,٣١٣	الكلية	.366	1	.366	.997	.319
	الكفاءة الذاتية	.086	1	.086	.125	.724
	الأمل	.025	1	.025	.035	.851
	المرونة	.125	1	.125	.214	.644
ف=٠,٢٠٠ ح=٠,٩٣٨	التفاؤل	.542	1	.542	.715	.398
	الكلية	.141	1	.141	.384	.536
	الكفاءة الذاتية	228.968	332	.690		
	الأمل	231.963	332	.699		
الخطأ	المرونة	193.952	332	.584		
	التفاؤل	251.746	332	.758		
	الكلية	121.788	332	.367		
	الكفاءة الذاتية	229.251	334			
الكلية	الأمل	232.406	334			
	المرونة	194.078	334			
	التفاؤل	253.924	334			
	الكلية	122.249	334			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

وفقًا لنتائج الدراسة، لا يوجد فرق بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي، وقد يعود ذلك إلى أن كلا الذكور والإناث يبذلون جهدًا ومثابرة في إنجاز أي مهمة، ولديهم القدرة على التعامل مع المواقف المعروضة عليهم للوصول إلى النجاح. كما لا يوجد فرق بين المرونة والتفاؤل في رأس المال النفسي، مما يعني أن الذكور والإناث قادرين على تحديد أهدافهم، مما يوفر لهم الدافع المباشر للعمل نحو تحقيق هذه الأهداف بشكل يومي. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج

دراسة (ميرة وعبيد، ٢٠١٩؛ العسولي، ٢٠١٩) التي توصلت إلى أنه لا يوجد فرق بين الجنسين على أبعاد مقياس رأس المال النفسي. كما تتفق نتائج هذه الدراسة جزئياً مع نتائج دراسة Barmola (2013) التي توصلت إلى أنه لا يوجد فرق بين الجنسين على أبعاد مقياس رأس المال النفسي: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والمرونة، بينما وجد فروقاً على بعد الأمل لصالح الإناث. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Sokhi, 2017) التي توصلت إلى أنه يوجد فرق بين الجنسين على أبعاد مقياس رأس المال النفسي: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والمرونة، والأمل لصالح الذكور.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة على رأس المال النفسي الكلي تعزى لمتغير التخصص، وقد تعزى هذه النتيجة إلى إن الطلبة من كلا التخصصين (الكليات العلمية، الكليات الإنسانية) قادرين على تحديد أهداف وتوقعات واقعية ومن ثم الوصول إلى تلك الأهداف من خلال التصميم الموجه ذاتياً والطاقة وإدراك السيطرة الداخلية وكلاهما واثق بشأن مستقبله. كما أنهم يتوقعون حدوث أشياء جيدة لهم مما يؤدي إلى آثار معرفية وسلوكية كبيرة. وربما قد يعود ذلك إلى أنهم يتمتعون بقبول راسخ للواقع ومؤمنين بتخصصاتهم، ويتعرضون لمواد يجب عليهم اجتيازها. ولديهم اعتقاد عميق، وغالباً ما تدعّمه قيم راسخة، بأن حياتهم ذات مغزى. كما أنهم لديهم قدرة على التكيف مع التغييرات المهمة في مجال تخصصهم. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (ميرة وعبيد، ٢٠١٩) التي توصلت إلى أنه يوجد فرق على أبعاد مقياس رأس المال النفسي: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والمرونة، والأمل يعزى لمتغير التخصص، ولصالح الكليات العلمية.

نتائج السؤال الخامس: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في الأوساط الحسابية لاتخاذ القرار المهني تعزى لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي لدى طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس اتخاذ القرار المهني تبعاً لمتغيري الجنس، والتخصص. والجدول (٧) يبين ذلك.

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس اتخاذ القرار المهني تبعاً لمتغيري (الجنس، والتخصص).

المتغير	فئات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	111	3.36	0.51
	أنثى	224	3.46	0.54
التخصص	الكلي	335	3.42	0.53
	الكليات العملية	175	3.43	.51
	الكليات الإنسانية	160	3.42	.53
	الكلي	335	3.42	.53

يبين الجدول (٧) وجود فروق ظاهرية بين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة على مقياس اتخاذ القرار المهني تبعاً لمتغيري (الجنس، والتخصص). وللتحقق من دلالة هذه الفروق تم إجراء تحليل التباين الثنائي (2-Way ANOVA)، والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

تحليل التباين الثنائي (2-Way ANOVA) لمستوى اتخاذ القرار المهني تبعاً لمتغيري (الجنس، والتخصص).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس	.701	1	.701	2.468	.117
التخصص	.000	1	.000	.002	.967
الخطأ	94.331	332	.284		
الكلية	95.046	334			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

يظهر الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات طلبة السنة الدراسية الأولى في جامعة مؤتة على مقياس اتخاذ القرار المهني تعزى لمتغيري الجنس والتخصص، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن القرار المتعلق باختيار المهنة عملية مهمة تؤثر على معظم الأفراد، إن لم يكن جميعهم بغض النظر عن جنسهم وتخصصاتهم؛ نظراً لأن هذا القرار محوري جداً في حياة الفرد ومقياساً لهوية الفرد في المجتمع وهذا ما أكدته (Gottfredson, 2005) أن عملية اتخاذ القرار المهني من أهم القرارات في حياة الفرد.

وربما تعود هذه النتيجة إلى عدة عوامل منها أن الطلبة في هذه المرحلة من حياتهم يركزون على بلورة هويتهم وشخصيتهم المهنية، ويبدأون في التركيز على أبعاد ومعالم مستقبلهم في ظل الضغوط النفسية والاجتماعية والاقتصادية المتشابهة التي يتعرضون لها، وفي ظل تشابه أساليب التنشئة الاجتماعية، وتشابه الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للطلبة سواء أكانوا ذكوراً أو إناثاً، أو كانوا من تخصصات علمية أو إنسانية، فهم في هذه المرحلة يسعون إلى اتخاذ قرارات مهنية مناسبة لاستعداداتهم وقدراتهم وميولهم، واختيار الأكثر قدرة على إشباع حاجاتهم ويلي طموحاتهم، ثم التخطيط لها والالتحاق بها، والالتزام بما اختاروه لإنجازها بنجاح وتحقيق التقدم والتطور المهني المطلوب. وبالتالي، حدوث التوافق النفسي لهم ليس في حياتهم المهنية فقط ولكن في حياتهم العامة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (أبا الخيل، ٢٠١٧)، وتختلف مع نتائج دراسة (جرو، ٢٠١٧) التي توصلت إلى أنه يوجد فرق بين الجنسين على مقياس اتخاذ القرار المهني ولصالح الذكور ولصالح كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. كما وتختلف مع نتائج دراسة (الزبن وأبو أسعد، ٢٠١٧) التي توصلت إلى أنه يوجد فرق بين الجنسين على مقياس اتخاذ القرار المهني ولصالح الإناث ولصالح التخصص العلمي.



التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة يوصي الباحثان بالآتي:

- تعزيز اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الجامعة، من خلال ورش تدريبية حيث اتضح أن مستوى اتخاذ القرار المهني لديهم متوسط.
- تعزيز بُعدي التفاؤل والمرونة في رأس المال النفسي لدى طلبة الجامعة، من خلال ورش تدريبية حيث اتضح أن مستواهما متوسط.
- إقامة دورات وورش عمل أكاديمية تساعد الطلبة في الحفاظ على رصيد الكفاءة الذاتية والأمل الذي يتمتعون به.
- اقرار مسابقات دراسية في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة المدارس الثانوية.
- اجراء دراسة مماثلة على عينات أخرى.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر والمراجع العربية

- أبا الخيل، أمينة (٢٠١٧). الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طالبات وطلاب السنة التحضيرية بجامعة الملك عبد العزيز- جدة. العلوم التربوية. ٢٥(٢). ٩٧-٥٤.
- جرو، حميدة (٢٠١٧). العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني: دراسة مقارنة لبعض كليات ومعهد الرياضة بجامعة بسكرة الجزائر. مجلة علوم الرياضة. ١٠(٧). ١٠١-١٢٤.
- الزين، ممدوح وأحمد، أبو أسعد (٢٠١٧). اتخاذ القرار المهني استناداً لنموذج جيلاي لدى طلبة المرحلة الثانوية في لواء الجيزة. دراسات العلوم التربوية. ٤٤(٢). ١٣٢-١٣٧.
- العسولي، نرمين (٢٠١٩). الدور الوسيط لرأس المال النفسي بين القيادة الخادمة والأداء الوظيفي في مديريات التربية والتعليم بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية (غزة).
- مدور، ملكية وصباح، جعفر (٢٠١٧). صعوبات ومشكلات اتخاذ القرار المهني عند الطلبة الجامعيين: دراسة ميدانية على عينة من طلبة بسكرة. جامعة عمار ثليجي بالأغواط. ٥٢. ٧٣-٨٠.
- المولى، سالي (٢٠٢٠). الابداز العاطفي وعلاقته برأس المال النفسي عند الطالبات الجامعيات المتزوجات. مجلة بحوث الشرق الأوسط. ٥٨. ٣١٦-٣٥٦.
- ميرة، أمل وسارة، عبيد (٢٠١٩). رأس المال النفسي لدى طلبة الدراسات العليا. مجلة الباحث. ٣١. ١٧٣-١٨٦.

ثانياً: المراجع العربية مترجمة إلى اللغة الإنجليزية

- Aba Al-Khail, A. (2017). Professional self-efficacy and its relationship to the difficulty of professional decision-making among a sample of preparatory year students at King Abdulaziz University - Jeddah. Educational sciences. 25(2).54-97.*
- Groo, H. (2017). Factors affecting professional decision-making: a comparative study of some faculties and sports institute at the University of Biskra, Algeria. Sports Science Journal. 10(7).101-124.*



-
- Al-Zaben, M. & Abu Asaad, A. (2017). Vocational decision-making based on the Gilat model among secondary school students in Giza District. Educational science studies. 44(2).132-137.*
- Al-Asouli, N. (2019). The mediating role of psychological capital between servant leadership and job performance in the directorates of education in Gaza Governorate. Master Thesis. Islamic University of Gaza.*
- Medawar, M. & Jaafar, S.(2017). Difficulties and problems of professional decision-making among university students: A field study on a sample of Biskra students. Ammar Telji University, Laghouat. 52: 73-80.*
- Mawla, S. (2020). Emotional blackmail and its relationship to psychological capital among married university students. Middle East Research Journal. 58: 316-356.*
- Mira, A. &, Obaid, S. (2019). Psychological capital among graduate students. Researcher Journal. 31. 173-186.*

ثالثاً: المصادر والمراجع الأجنبية:

- Abbott, T. (2001, Social and personality development. Routledge Taylor & Francis Group, New York.*
- Ahmed, M. T., & Omotunde, H. (2012). Theories and strategies of good decision making. International Journal of Scientific & Technology Research, 1(10), 51-54 .*
- Athanasou, A. & Esbroeck. R (2008). International Handbook of Career Guidance, 157 © Springer Science + Business Media B.V.*
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. Journal of Management, 36(2), 430–452.*
- Azimi, d., Ghadimi., s, Khazan., & Dargahi., s.(2017) The role of psychological capital and academic motivation in predicting*

academic vitality and decision-making procrastination of nursing students. Education Medical of Journal. 12, (3): 147-157.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. Psychological review, 84(2), 191-215.*
- Barmola, K. C. (2013). Gender and Psychological Capital of adolescents. Indian Journal of Applied Research, 3(10), 1-3.*
- Bubany, S. T. (2011). Career Decision-Making Competence: Formulation And Testing Of A Measurement Model. Degree Of Doctor. University Of Minnesota.*
- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., & Buzzetta, M. E. (2011). Explaining career decision making self-efficacy: Personality, cognitions, and cultural mistrust. The Career Development Quarterly, 59(5), 400-411.*
- Bulluck, E. G. (2015). The Influence of Personal Networks on the Career Decision-Making of African-American Professional Women .Degree of Doctor, The George Washington University.*
- Chin., c. & Chen., f.(2018).Investigation on psychological capital, work values, and career choice intention. Corporate Management Review. 38 (1). 99-134.*
- Colakkadioglu, O., & Celik, B. (2016). The effect of decision-making skill training programs on self-esteem and decision-making styles. Eurasian Journal of Educational Research, 65, 259-276.*
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: the relationship between psychological capital and well-being. Journal of Occupational Health Psychology, 15(4), 421.*
- Cun,X & Hongyu., Ma. (2008). A review of factors and interventions affecting career decision-making self-efficacy. Advances in Psychological Science, 16(05), 760-766.*
- Gao, Y, Li, Y, & Mu T. (2020). The mediating role of career decision-making self-efficacy in psychological capital and professional identity of undergraduate nursing students. Journal of Nursing, 26(7), 40-44.*
- Ghuangpeng, S. (2011). Factors Influencing Career Decision-Making: A Comparative Study of Thai and Australian Tourism and*



-
- Hospitality Students. Degree of Doctor, University of South Australia.*
- Gitau, J. K. (2016). The Determinants Of Career Decision Making Of Hospitality Undergraduate Students Enrolled In Universities Within Nairobi Metropolis, Kenya. Degree of Doctor .Kenyatta University.*
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent.*
- Hamilton, K., Shih, S. I., & Mohammed, S. (2016). The development and validation of the rational and intuitive decision styles scale. Journal of personality assessment, 98(5), 523-535.*
- Hattie, J. (1985) Methodology Review: Assessing Unidimensionality of Tests and Items. Applied Psychological Measurement, 9, 139-164.*
- Houghton, J. D., Wu, J. P., Jeffrey, L. G., Christopher, P. N., & Charles, C. M. (2012). Effective stress management. Journal of Management Education, 36, 220-238.*
- Jackson, S. L. (2015). Research methods and statistics: A critical thinking approach. Cengage Learning.*
- Joel, J. (2017). Influence of self-efficacy, academic self-concept and peer pressure on career decision making among secondary school students in Kenya .Degree of Doctor. Masinde muliro university.*
- Kirdök, O., & Harman, E.(2018). High School Students' Career Decision-making Difficulties According to Locus of Control. Universal Journal of Educational Research, 6(2), 242-248.*
- Lipshits-Brazilier, Y., Gati, I., & Tatar, M. (2016). Strategies for coping with career indecision. Journal of Career Assessment, 24(1), 42-66.*
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of organizational behavior, 23(6), 695-706.*

- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). *Positive psychological capital: Beyond human and social capital. Business Horizons, 47(1), 45-50.*
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford University Press, Inc.*
- Mazzetti, G., Chiesa, R., Guglielmi, D., & Petruzzello, G. (2018). *Psychometric examination of the Psychological Capital (PsyCap) and the Career Decision-Making Process (CDMP) scales. BPA-Applied Psychology Bulletin (Bollettino Di Psicologia Applicata), 66(281).*
- Park, I. J., Hai, S., Lee, S., & Sohn, Y. (2019). *Investigating psychometrics of career decision ambiguity tolerance scale. Frontiers in psychology, 10, 1-9.*
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and systems theory: a new relationship. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.*
- Pinto, J., Taveira, M. d. C., Faria, L., & Candeias, A. (2015). *Social competence and career development: validation of a scale with secondary students. Universitas Psychologica, 14(3), 889-898.*
- Ray, K. E. (2010). *The relationship between children's vocational interests and their knowledge and perceptions about occupations. Degree of Doctoral, Purdue University.*
- Rehman, R. R., & Khan, A. W. (2015). *Realtng individual demographics, workfamily conflict and decision making styles of faculty members in higher education sector of Pakistan. VFAST Transections on Education and Social Sciences, 5, 51-63.*
- Salami, S. (2008). *'Role of personality, vocational interests, academic achievement, and socio-cultural factors in educational aspirations of secondary school adolescents in southwestern Nigeria'. Career Development International, 13(7), 630-647.*
- Seligman, M. E. (2011). *Learned optimism: How to change your mind and your life. Random House LLC*



- Siebert, J., & Kunz, R. (2016). *Developing and validating the multidimensional proactive decision-making scale. European Journal of Operational Research, 249(3), 864-877.*
- Sokhi, R. K. (2017). *Gender based comparative analysis of psychological capital in R & D organizations. International Journal of Education and Psychological Research, 6(4), 15-18.*
- Staples, H. (2014). *The generational divide: Generational differences in psychological capital. Degree Of Doctor. University of the Incarnate Word.*
- Super, D. E. (1980). *A life-span, life-space approach to career development. Journal of vocational behavior, 16 (3), 282-298.*
- Thornton, M. (2017). *Self-Understanding, Confidence, and Career Decision-Making In Traditional-Age College Students . Degree of Doctor. George Mason University.*
- Tian, J, Tian, X & Zeng., X. (2014). *An Intervention Study on College Students' Career Decision-Making Self-efficacy from the Perspective of Psychological Capital. Academic Weekly: First Ten. (7), 18-19.*
- Vahedi, S., Farrokhi, F., Mahdavi, A., & Moradi, S. (2012). *Exploratory and confirmatory factor analysis of the career decision-making difficulties questionnaire. Iranian journal of psychiatry, 7(2), 74- 81.*
- Van Wyk, N. (2016). *The role of psychological capital in protecting the psychological well-being of individuals working in call centres. Degree of Master. Stellenbosch: Stellenbosch University.*
- Wu., Xi., Gao., Z, & Ma., J. (2015). *The influence mechanism of relationship network construction behavior on employee career development-an empirical study based on social resource theory. China Human Resources Development. (17), 46-55.*
- Xie, B., & Xia, M. (2013). *A Review of Career Decision-Making Difficulties. Advances in Psychological Science, 21(6), 1112-1124.*

-
- Xin, L., Tang, F., Li, M., & Zhou, W. (2020). *From school to work: Improving graduates' career decision-making self-efficacy. Sustainability, 12(3), 1-16.*
- Yang, L, Mu, Q, Gu Z. (2014). *The relationship between the psychological capital of university students and career decision-making difficulties. Chinese Journal of Health Psychology, 22 (4), 595-598.*
- Ye., B, Lei., Xi, Fang., X, Fu., H, You., Y & Chen., J. (2018). *The impact of psychological capital on college students' career decision-making difficulties: a mediating model. Psychological development and education, 34(1), 58-64.*
- Yuhong.,l & Tingyu., M. (2019).*The mediating role of career decision-making self-efficacy in psychological capital and career identity of undergraduate nursing students. The Journal of Nursing Science.26(7). 40-44.*
- Zhou., Z. (2014). *The relationship between college students' psychological capital and career decision-making self-efficacy. Chinese. Journal of Health Psychology, 22(12), 1819-1822.*