

رأس المال النفسي ودوره في توجيه المسار الوظيفي

دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديرية تربية نينوى (*)

أ.د. نوال يونس محمد

الجامعة التقنية الشمالية
الكلية التقنية الإدارية

nawal_younis@ntu.edu.iq

حنان أحمد شيخو فارس

الجامعة التقنية الشمالية
الكلية التقنية الإدارية

hanan.ahmed66220@gmail.com

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2022.3.2.18>

تأريخ النشر ٢٠٢٢/٨/٣٠

تأريخ قبول النشر ٢٠٢٢/٥/٢٧

تأريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٤/٢٩

المستخلص

يهدف البحث إلى التعرف على مدى امتلاك العاملين في مديرية تربية نينوى لرأس المال النفسي معبراً عنه بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) بعدّه متغيراً مستقلاً، ودوره في توجيه المسار الوظيفي للعاملين بعدّه متغيراً معتمداً متمثلاً بـ (تخطيط المسار الوظيفي، إدارة المسار الوظيفي، تطوير المسار الوظيفي) التي تواجه الافراد المبحوثين في ميدان العمل عند ممارسة أنشطتهم، وتم اعتماد البرنامج الاحصائي (SPSS V26) اضافة إلى برنامج (AMOS) لاختبار الفرضيات التي أعدت للإجابة على التساؤلات وبيان علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات، وذلك بتوزيع (215) استمارة استبانة على عينة من العاملين في المستويات الإدارية في مديرية تربية نينوى، وتم استرجاع (202) استمارة، وفي ضوء النتائج الإحصائية تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات التي أكدت وجود علاقات ارتباط وتأثير بين رأس المال النفسي والمسار الوظيفي على المستوى الكلي والجزئي، فضلاً عن تقديم بعض التوصيات فيما يتعلق بمتغيري البحث (رأس المال النفسي، والمسار الوظيفي).
الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، الكفاءة الذاتية، الأمل، المسار الوظيفي، تخطيط المسار الوظيفي، تطوير المسار الوظيفي.



مجلة اقتصاديات الأعمال

المجلد (٣) العدد (٢) ٢٠٢٢

الصفحات: ٣٠٩-٣٢٨

(*) البحث مستل من رسالة الماجستير للباحثة الأولى.

The Psychological capital and its role in directing the career path

An exploratory study of the opinions of a sample of employees at the Directorate of Education in Nineveh

Abstract

This research aims at identifying the extent of possessing the psychological capital by the employees of the Directorate of Education in Nineveh expressing its dimensions with (the self-efficiency, hope, optimism and flexibility) as an independent variable and its effect on directing the career path of the employees as a dependent variable represented by (the planning of career course, managing the career course and developing the career course) that encounter the subject of the research while they practice their work activities.

The SPSS V26 software and AMOS software were used to test the hypotheses that were prepared to answer the questions and manifesting the correlation relations between the variables by means of distributing (215) questionnaire forms to the employees at the management levels at the Directorate of Education in Nineveh and (202) forms were restored. In the light of the statistical results, a set of conclusions were drawn, which asserted that there were correlations and impact between the psychological capital and the career course on the total and the partial levels. The researcher also put forward some recommendations in terms of the two variables of the research, which are (the psychological capital and the career course).

Key words: Psychological capital, internal work, hope, career path, career path planning, career path development.

المقدمة:

يُعد التركيز على الحالة النفسية للعاملين من أهم النشاطات البحثية المعاصرة في الفكر الإداري الحديث، لذا جسد المفكرون والباحثون هذه المواضيع عبر العديد من المفاهيم ذات العلاقة، وواحدة من هذه المفاهيم هو (رأس المال النفسي) الذي يرتبط بشكل مباشر بنفسية الفرد ومدى تأثيره على سلوكياته التي تسهم بتقدم وتطور الفرد، فضلاً عن مصطلح (المسار الوظيفي) على اعتبار أن ما يهم المنظمة هو الاستثمار الفعال لمواردها فإن هذا الاستثمار سيتحقق عندما يدرك الفرد أنه قد حقق ما رسمه من آمال وطموحات في مساره الوظيفي سيشعر بالرضا والارتياح لشعوره بالانجاز، الأمر الذي ينتج عنه الأداء الأفضل والولاء الكبير للمنظمة، وإن متغيرات هذا البحث "رأس المال النفسي والمسار الوظيفي" موضوعات حديثة نسبياً ولا زالت في طور الدراسة والبحث والتحليل، كما أن العلاقة بين هذين المتغيرين تتباين وفقاً لعوامل شخصية وبيئية وما زالت هذه المواضيع بحاجة إلى المزيد من الدراسة على المستوى العلمي والأكاديمي في حقل السلوك التنظيمي بشكل خاص وفي حقل الإدارة بشكل عام، أما على المستوى العملي التطبيقي فما زالت منظماتنا العراقية عموماً ووزارة التربية خصوصاً بحاجة إلى المزيد من دراسة هذه المتغيرات كونها متغيرات سلوكية تختلف من شخص لآخر، فضلاً إلى اختلافها لدى الشخص نفسه من حين إلى آخر، ومن أجل ضمان نجاح المسار الوظيفي في المنظمة لابد من توافر عوامل عدة لعل من بينها الأبعاد المعبرة عن رأس المال النفسي المتمثلة بـ(الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) ومدى إسهامها في توجيه المسار الوظيفي للأفراد العاملين وأبعاده المتمثلة بـ(تخطيط المسار الوظيفي، إدارة المسار الوظيفي، تطوير المسار الوظيفي) بهدف الوصول إلى تحقيق التوافق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، انطلاقاً من هذه الحقيقة جاءت فكرة البحث لمعرفة رأس المال النفسي ودوره في توجيه المسار الوظيفي. وعلى ضوء ما تقدم تضمن البحث الآتي:

المبحث الأول: منهجية البحث.

المبحث الثاني: الجانب النظري.

المبحث الثالث: العلاقة الفكرية بين رأس المال النفسي والمسار الوظيفي.

المبحث الرابع: الجانب الميداني.

المبحث الخامس: الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث:

أولاً: مشكلة البحث:

يُعد المسار الوظيفي هدفاً ذاتياً يعتمد العاملون في المنظمات إلى تجسيده بغية الارتقاء وتحقيق المآرب التي يبتغونها، وذلك للوصول إلى مستويات متقدمة وتوفير البيئة المناسبة لتحقيقه، علماً إن ذلك لم يكن بمحض الصدفة، وإنما هو وليد جملة عوامل قد تسهم بشكل وآخر في إقرار وتأمين هذا الهدف سواء تعلق بالفرد أو المنظمة، وسيلتزم ملياً تأشير الدور الفعال ذات السمة الانعكاسية لرأس المال النفسي على المسار الوظيفي كون أبعاد رأس المال النفسي تمارس دور فعال في المسار الوظيفي، مما يتطلب من المنظمة التركيز على الجوانب النفسية والسلوكية كأحد المتطلبات الداعمة لبقاء المنظمات، وبالتالي تأمين مستقبلها كونه يجسد الحالة النفسية التي يحملها المورد البشري مما يجعلهم أكثر تفاعلاً مع البيئة المحيطة بهم، ونظراً لندرة الدراسات التي تناولت موضوع رأس المال النفسي وبخاصة علاقته مع توجيه المسار الوظيفي، ارتأت الباحثتان أنه من المناسب دراسته في

- بيئة المنظمات العراقية المتمثلة بمديرية تربية نينوى، لمعالجة مشكلة مفادها؟ هل أن تحقيق المسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة مرهونة بما تمتلكه من أبعاد معبرة عن رأس المال النفسي للعاملين في مديرية تربية نينوى؟ فضلاً عن ذلك يمكن التعبير عن مشكلة البحث بإثارة التساؤلات الآتية:
١. ما طبيعة علاقة الارتباط بين رأس المال النفسي والمسار الوظيفي في ضوء الأبعاد المعبرة عن كل منهما في المنظمة المبحوثة؟
 ٢. هل يتأثر المسار الوظيفي برأس المال النفسي في ضوء الأبعاد المعبرة عنهما في المنظمة المبحوثة؟

ثانياً: أهمية البحث:

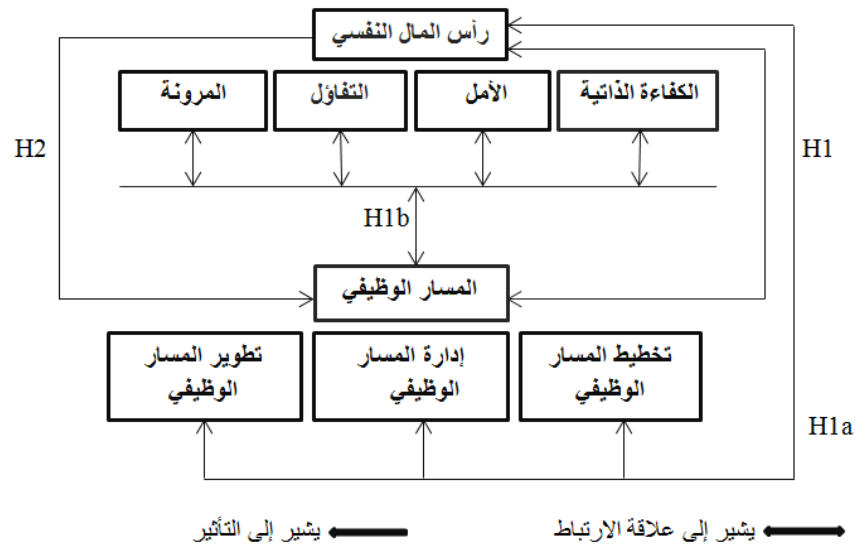
- يستمد البحث أهميته من الاعتبارات الآتية:
١. تنبُع أهمية هذا البحث عن طريق تناولها لمتغيري رأس المال النفسي والمسار الوظيفي نظراً لحداثتهما النسبية في الفكر الإداري، فإنه لم يحظى باهتمام كافي من الباحثين وعلى حد علم الباحثان لا توجد دراسة تطرقت بشكل مباشر إلى العلاقة بين المتغيرين.
 ٢. يكشف البحث مكان الخلل في أداء العاملين ونقص المعلومات والمعرفة التي يحتاجونها لأداء أعمالهم.
 ٣. من المؤمل أن تسهم نتائج البحث في إلقاء الضوء إلى الأهمية العلمية لمتغيري البحث، ومما يتوقع أن تضيفه إلى التراكم المعرفي من المعلومات التي توضح أهمية رأس المال النفسي وانعكاسه على واقع المسار الوظيفي بإيجابياته وسلبياته الذي يسهم في تحسين أو انخفاض مستوى أداء العاملين.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

- يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:
١. اختبار علاقة الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد المسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة.
 ٢. التأكد من وجود تأثير لأبعاد رأس المال النفسي في تحقيق المسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة.
 ٣. التوصل إلى بعض الاستنتاجات ذات العلاقة بمتغيري الدراسة (رأس المال النفسي والمسار الوظيفي) في المنظمات المبحوثة، فضلاً عن تقديم مجموعة من التوصيات.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي:

افترض البحث مخططاً افتراضياً يتكون من رأس المال النفسي بعدّه متغير مستقل، ويضم مجموعة من الأبعاد (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) والمسار الوظيفي بعدّه متغير معتمد ويضم (تخطيط المسار الوظيفي، إدارة المسار الوظيفي، تطوير المسار الوظيفي) وكما موضح في الشكل (1) وكما يأتي:



الشكل (1) مخطط البحث الفرضي

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان.

خامساً: فرضيات البحث:

لأجل تحقيق أهداف البحث واختبار مخططها تبني البحث مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية تمثلت بالآتي:

الفرضية الرئيسية الأولى H1: توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (مجتمعة) والمسار الوظيفي (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة. وتنبتق منها فرضيتان فرعيتان هما:

١. **H1a:** توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (مجتمعة) وكل بُعد من أبعاد المسار الوظيفي (منفردة) في المنظمة المبحوثة.

٢. **H1b:** توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل بُعد من أبعاد رأس المال النفسي (منفردة) والمسار الوظيفي (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة.

الفرضية الرئيسية الثانية H2: يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي (مجتمعة) في المسار الوظيفي (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة.

سادساً: مجتمع البحث وعينته:

يعد تحديد مجتمع البحث مهماً ويسهم اسهام مباشر في نجاح الدراسة لأنه المصدر الأساسي للحصول على البيانات وتحويلها إلى معلومات للاستفادة منها والخروج بنتائج دقيقة، إذ تم اختيار مديرية تربية نينوى لتكون ميداناً للدراسة، إذ تمثل مجتمع الدراسة بعدد العاملين في المستويات الإدارية والبالغ عددهم (430) مبحوثاً، وتم توزيع (215) استمارة على المبحوثين، استرجع منها (202) استمارة صالحة للتحليل، أي إن نسبة الاستمارات الصالحة للتحليل (94%) من مجموع الاستبانات الموزعة، وإن نسبة تمثيل العينة من المجتمع بلغت (50%)، ويعرض الجدول (1) وصفاً للأفراد المبحوثين في مديرية تربية نينوى وعلى النحو الآتي:

الجدول (1) وصف الأفراد المبحوثين في مديرية تربية نينوى

الجنس				
الذكور		الإناث		
54%		46%		
العمر				
25 سنة فأقل	35-26 سنة	45-36 سنة	46 فأكثر	
13%	29%	34%	24%	
المؤهل العلمي				
دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم تقني	اعدادية
0%	1%	47%	31%	21%
سنوات الخدمة				
5 سنوات فأقل	10-6 سنوات	11 سنة فأكثر		
16%	23%	61%		
العنوان الوظيفي				
محاسب	مبرمج	ملاحظ	كاتب	حرفي
34%	12%	23%	16%	15%

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على استمارة الاستبانة.

سادساً: أسلوب جمع البيانات وتحليلها:

تم جمع البيانات اعتماداً على استمارة الاستبانة التي أعدت لهذا الغرض وعُرضت على مجموعة من الخبراء المحكمين لغرض تقييمها وبما يتفق مع موضوع البحث ومحتوياته، وتضمنت الاستمارة ثلاثة أجزاء، يعرض الجزء الأول منها المعلومات الشخصية والجزء الثاني يشمل رأس المال النفسي وأبعاده، وتضمن الجزء الثالث المسار الوظيفي وأبعاده، وتم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي وقد منحت بدائل الاستجابة من (1-5) درجات (لا اتفق تماماً، لا اتفق، اتفق إلى حد ما، اتفق، اتفق تماماً) على التوالي، وتمت الاستفادة من المصادر الواردة في الجانب النظري ومن أجل اختبار فرضيات البحث تم اعتماد برنامج التحليل الإحصائي (AMOS).

المبحث الثاني: الجانب النظري:

أولاً: إطار مفاهيمي لرأس المال النفسي:

١. مفهوم وتعريف رأس المال النفسي:

إن مفهوم رأس المال النفسي يظهر طاقات نفسية لدى الأفراد وهذه الطاقات ينبغي أن تكون قابلة للقياس وقابلة للتوظيف موجهة نحو الأداء لتعد رأس المال النفسي ايجابياً (Riberio,2021:4)، ويصف (Barbosa,2017:4) إن رأس المال النفسي وليد لعلاقة متأزرة وهي موارد شخصية التي عندما تتوفر في الموظف فهي تحسن إدراكه وتساعده في اعتماد نظره بديلة وأسلوب تقييمه للمواقف والسيناريوهات التي تصادفه، فينظر إليه من منظور ايجابي، وأشار (Lehtimaki,2016:33) رأس المال النفسي هو القدرة على تطبيق عناصر علم النفس الايجابي في الممارسة العملية بهدف زيادة بهجة وانتاجية العمل، وأكد (Anokye,2018:15) رأس المال النفسي هو بناء مدمج هام يمكن أن يساعد في معالجة المسائل التنظيمية التي تتعلق بالموظفين، ويرى (Raza & Ahmed,2020:4) بأن رأس المال النفسي هو مورد ايجابي لدى الفرد يساعده على التعامل بشكل فاعل مع الظروف السيئة في العمل، فضلاً عن مساعدته في منع الانخراط في السلوكيات غير

المرغوبة. ويستعرض الجدول (2) بعض التعريفات المقدمة من مجموعة من الكتاب حول مفهوم رأس المال النفسي.

الجدول (2) تعريفات رأس المال النفسي حسب آراء عدد من الباحثين

ت	الباحث والسنة	المفهوم
١	Walumbwa, et.al., 2011:4	مجموعة من القادة الذين لديهم صفات متنوعة والقيم والأهداف الايجابية ونقاط القوة الشخصية التي لها تأثير على السلوك والأداء.
٢	Kaplan & Bikes, 2013:234	واحد من أكثر الوسائل المؤثرة في تحقيق الأداء التنظيمي وتشخيص القدرات النفسية التي من الممكن قياسها وتطويرها وتحديد الصفات الشخصية المساهمة في انتاجية الفرد بشكل ايجابي.
٣	Barbosa, 2017:4	بأنه مؤشر للأداء والرضا الوظيفي وعامل مهم في تحفيز الفرد تجاه إحراز النجاح ويساهم في تعزيز التفكير والسلامة.
٤	كنزة، ٢٠١٨: ٤	مجموعة الصفات النفسية الايجابية التي يمتلكها الفرد وتساعد على تخطي العقبات التي تواجهه مستقبلاً في حياته الوظيفية.
٥	Ribeiro, 2021:4	رأس المال النفسي له أثر ايجابي على الرفاه والالتزام تجاه المنظمة والأداء في العمل.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء المصادر الواردة فيه.

وعلى ضوء ما تقدم يمكن أن يمثل مفهوم رأس المال النفسي مفهوم مهم جداً يمثل الحالة النفسية الايجابية القابلة لتطور الفرد العامل ويحفز جميع الصفات الايجابية لديه والذي سينعكس بالإيجاب على عمل الفرد في وظيفته وذلك يؤثر على نفسية العاملين عن طريق استثمار امكانياتهم وكفاءتهم.

٢. أهمية رأس المال النفسي:

لقد أثبتت الدراسات الأهمية الكبيرة لرأس المال النفسي على سلوكيات الأفراد في المنظمات، إذ يرى (Alee & Mostghimi, 2015:193) إن الاهتمام برأس المال النفسي يعود إلى الكثير من التأثيرات التنظيمية التي تسهم في نجاح منظمات الأعمال مثل تقليل حالات التغيب في العمل، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وخلق الميزة التنافسية للمنظمة، تأسيس منظمات كفؤة من الصعب منافستها من قبل المنظمات المنافسة. وفي إطار إبراز أهمية رأس المال النفسي بكافة المستويات في المنظمات فقد سيطر هذا المفهوم على اهتمام واسع كمدخل حديث يركز على السلوكيات النفسية ونقاط قوة الموارد البشرية لتحقيق النجاح الإداري لتطوير الأداء الفردي والتنظيمي ويمكن أن يحقق النتائج المحتملة التالية التي يمكن قياسها لكل من:

أ. الإدارة العليا: إذ أن رأس المال النفسي يعمل على تحسين الأداء الإداري وتحسين علاقات العمل، ويزيد من قبول مبادرات الأفراد الابتكارية، ويزيد من تحمل المسؤولية في العمل وإقامة علاقات أفضل مع أصحاب المصالح، وبالتالي تحسين سلوك المنظمة في مجال المسؤولية الاجتماعية (نجم، ٢٠١٠: ١٩).

ب. الإدارة الوسطى والتنفيذية: نلاحظ الدور الواضح لرأس المال النفسي في الحصول على العديد من النتائج الايجابية كالإبداع في الأداء والرضا الوظيفي والالتزام وله تأثير على السلوكيات الايجابية التي تؤثر بشكل كبير في تحقيق الفاعلية التنظيمية، وكذلك ابتعاده عن المواقف والسلوكيات السلبية التي لها تأثير على النجاح التنظيمي (Millard, et.al., 2011:2).

ت. أهداف رأس المال النفسي: شهدت أدبيات رأس المال النفسي اهتماماً كبيراً في مجال السلوك التنظيمي بحيث يتم التركيز على الايجابيات المتوفرة في العاملين وتنميتها بدلاً من التركيز على

سلبياتهم، هذه الطريقة تؤدي بالضرورة إلى تلاشي السلبيات بشكل تدريجي (Purwanto,et.al., 2021:13)، إن تنمية الايجابيات تعد من اسمى أهداف رأس المال النفسي، ويشير (Luthans & Avolio,2015) إلى وضع نموذج تدخلات رأس المال النفسي لتحقيق الأهداف الآتية:

- (١) زيادة كفاءة الأداء الذي يؤدي إلى تحقيق نتائج جيدة.
- (٢) قدرة عالية على العمل تحت الضغط والاجهاد.
- (٣) شعور العاملين بالالتزام والاستقرار الوظيفي.
- (٤) قدرة عالية على الابداع والتعاون بين العاملين.

يرتبط رأس المال النفسي مع أداء الموظف في عمله وعن طريق استثمار الصفات الايجابية تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها وذلك لتحقيق الوعي والتنظيم الذاتي (الدليمي، ٢٠١٦: ٢٩).

ث. أبعاد رأس المال النفسي: يُعد ظهور رأس المال النفسي منهج جديد اختلف الباحثون في تحديد أبعاد رأس المال النفسي من جهة تسميتها أو عددها، يعرض الجدول (3) أبعاد رأس المال النفسي على وفق توجهات عدد من الباحثين وعلى النحو الآتي:

الجدول (3) أبعاد رأس المال النفسي على وفق توجهات عدد من الباحثين

ت	الدراسة والسنة	الكفاءة الذاتية	الأمل	التفاؤل	المرونة
1	Jacobe,2016	*	*	*	*
2	Hansik & Renu,2018	*	*	*	*
3	Rennick,2019	*	*	*	*
4	Gilani & Din,2019	*	*	*	*
5	Asbari,et.al.,2021	*	*	*	*
	التكرار	5	5	5	5
	النسبة	%100	%100	%100	%100

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء المصادر الواردة فيه.

يتضح من الجدول (3) وجود اتفاق بين أغلب الباحثين حول الأبعاد الأربعة والأكثر شيوعاً بين الباحثين، التي تمثلت بـ(الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) مما قادنا إلى اعتمادها في بحثنا الحالي وفيما يأتي شرح أبعاد رأس المال النفسي وكما يأتي:

(١) **الكفاءة الذاتية:** وتُعرف على أنها القدرة على التعامل بالتقدم والتراجع وتغيير الاتجاهات في حالة مواجهة مشكلات من أجل الوصول للأهداف وتحقيق النجاح (Luthans,et.al.,2006: 389)، وهي ثقة الفرد بنفسه وقدراته وهي مهمة جداً لأنها أساس تميزه عن الآخرين في جوانب المثابرة وقبول التحدي والالتزام الذاتي (الدليمي، ٢٠١٦: ٣٣)، والكفاءة الذاتية هي بذل الجهد الإضافي الضروري أمام المهام الصعبة والعزو الايجابي (Stange,2021:17)، والكفاءة الذاتية هي الثقة بالنفس التي يظهرها العامل في مواجهة التحديات والجهد الذي يبذله لإحراز النجاح، وعليه يمكن اعتبار الكفاءة الذاتية في العمل هي وثوق الموظف بقدرته على تحريك موارده العقلية والبدنية لضمان الأداء الأمثل للمهام ووثوقه بقدرته على التحكم على مجريات حياته والمساهمة مساهمة كبيرة إلى منظمته (Van,2018:15)، الكفاءة الذاتية هي تعبير عن التفاعل بين العاملين في منظمة معينة عن آرائهم دون خوف أو شك (جعبري، ٢٠١٨: ٢١).

(٢) **الأمل:** هو القدرة والرغبة في انجاز الأهداف التنظيمية وإعادة توجيه المسارات لإنجاز الأهداف المطلوبة، وهو الحالة التحفيزية الايجابية التي يستمدّها الأفراد العاملين عن طريق

إدراكهم للنجاح، وهو يمتاز بالتدأوب أي الطاقة الموجهة نحو الأهداف والمسارات والتخطيط لمقابلة الأهداف، والأمل يمثل قوة الإرادة والتصميم نحو انجاز الأهداف وقوة المسار الذي يمثل التخطيط لمقابلة الأهداف (Luthans, et.al., 2008:210-211)، والأمل حسب دراسة (جلاب وال طعين، ٢٠١٣: ١٥)، هو حالة تحفيزية إيجابية مبنية على امتلاك الفرد للقوة والمسارات المختارة في استثمار تلك المزايا للنجاح وتحقيق الاهداف المرغوبة، إذ أن التفكير الموجه نحو الهدف ينبغي أن يكون مستقراً عبر الزمن والمواقف، والأمل هو الاستمرار والمثابرة لتحقيق الأهداف المنشودة وهو من الصفات المهمة جداً للفرد لكي يكون ناجحاً ويحقق أهدافه، وإن كان الطريق مسدود فعليه المثابرة لإيجاد الطرق التي توصله إلى هدفه (الدليمي، ٢٠١٦: ٣٢)، كما أكد (Ayyub, 2020:613) على أن الأمل هو قوة الإرادة أو الدافع للنجاح وهو الطريق إلى النجاح الواقع في تحقيق الأهداف.

(٣) **التفاؤل:** إذ أن الفرد المتفائل يدرك تماماً إن أي محنة أو فشل يمر به في عمله يُعد شيئاً مؤقتاً وإن الفرص سانحة للمضي قدماً وتحقيق النجاح (جعبري، ٢٠١٨: ٢٣)، وإن التفاؤل هو تفسير شخصي ايجابي لأسباب النجاح وهو عكس النمط التفسيري التشاؤمي، فالمتشائم يرى أن ما يصيبه من حدث سلبي له أثر دائم، أما المتفائل فيعد الأحداث السلبية وقائية (Jacobs, 2016:8)، إن التفاؤل هو عملية إدراكية تستند على الهدف وتنشط عندما تعد المخرجات لها قيمة كبيرة للإنسان، أما تفسير تنسيب الأحداث أعلاه، فيعني أن المتفائل يعد أي حدث ايجابي منسوب إلى عوامل خارجة عن يده (Stange, 2021:22)، والتفاؤل هو تحفيز للوعي الداخلي تجاه النجاح وإدراك وجود مخرجات ايجابية مستقبلية محتملة (Ayyub, 2020:613)، والأفراد المتفائلين يتصفون بالطابع العملي المرن ويركزون على المخرجات الايجابية وهم يسعون إلى تحقيق أهدافهم المنشودة (Asa'am & Bodur, 2021:18).

(٤) **المرونة:** هي القابلية على الرجوع والعودة إلى الحالة الطبيعية أو التماسك في الظروف الصعبة كالصراعات والفشل والانكماش وحتى في الأحداث الايجابية كالترقية وزيادة المسؤولية، جميع هذه المتغيرات قد تحدث ضغطاً وتغييراً للأفراد، والمرونة هي التحمل والرجوع إلى الحالة الطبيعية في حالة تعرض الفرد للمشاكل والمحن في سعيه للإنجاز والاهداف المرغوبة، وهي تمكن الأفراد من التكيف مع التغير للمحافظة على الثبات العاطفي في الظروف الصعبة (Luthans, et.al., 2008:210-211)، إن المرونة هي البُعد الأكثر تطبيقاً في المجال الوظيفي وهي تتمثل في التكيف مع الظروف الصعبة (Koperski, 2017: 8)، المرونة تمثل قدرة الفرد على استعادة العافية أو الاستفاقة أو التكيف إلى الضغوطات والسلبيات التي تواجهه سواء كانت هذه الضغوطات والسلبيات في المنزل أو في مكان العمل أو بسبب مشاكل مالية أو علاقتية أو غيرها (Atsa'am & Bodur, 2021:18)، إن المرونة هي مرونة رجوعية وهي قدرة التحمل أو الرجوع إلى الحالة الطبيعية بعد مواجهة ظروف قاسية والنمو وتحقيق النجاح (Hern'andez & Garcia, 2021:536).

ثانياً: إطار مفاهيمي للمسار الوظيفي:

١. مفهوم وتعريف المسار الوظيفي:

يُعد مفهوم المسار الوظيفي بأنه الطريق الذي يُظهر سلسلة المناصب في خط تدريجي والذي ينتقل عبرها الموظف داعماً لحياته الوظيفية (Said, 2020:5)، هو تقدم منظم مقصود يحققه الفرد

في وظيفته ويعتمد على خصائص الفرد وميوله ومهاراته والفرص المتوافرة له (Al-Shawabkeh,2017:83)، المسار الوظيفي يتكون من سلسلة انتقالات وإن للوظيفة اتجاه وغرض تربط المناصب المختلفة (Hirres & McMahan,2015:103)، وهي من تضع مسار وظيفي لموظفيها وتضمن أعلى درجة من المطابقة ما بين الموظف والوظيفة التي يشغلها، وذلك عند شغل الشواغر وضمان استمرار العمل مما ينعكس على أداء الفرد وعلى أداء المنظمة (Alomari,et.al.,2020:4)، والجدول (4) يلخص بعض التعريفات عن المسار الوظيفي والمقدمة من قبل عدد من الباحثين.

الجدول (4) بعض تعريفات المسار الوظيفي حسب آراء عدد من الباحثين

ت	الباحث والسنة	المفهوم
١	Dessler,2005:384	عملية تقود العاملين لفهم وتطوير مساراتهم بشكل أفضل وتمكنهم من استخدام هذه المهارات بفاعلية أكبر.
٢	Ronn,2010:13	عملية تصميم الأهداف وتنفيذها والخطط والاستراتيجيات، التي تمكن الخبراء والمديرين إرضاء حاجاتهم وإنجاز أهداف مساراتهم الوظيفية.
٣	Kayalar & Ozmutaf, 2009:241	عملية مدروسة للفرد يدرك ذاته من خلالها ويحدد الفرص والنتائج والأهداف المرتبطة بمساره الوظيفي ويضع برنامجاً للتعليم واكتساب الخبرات بهذه الأهداف.
٤	AL-Shawabkeh, 2017:83	هو سلسلة مناصب يشغلها الفرد في تدرج ينتقل عبره الفرد العامل في حياته الوظيفية في منظمته، والمسار الوظيفي هو الذي يحدد نجاح تجربة الإنسان في العمل وفي منصب معين ومدى كونه مؤهل للتقدم إلى مرحلة أعلى.
٥	Alomari,et.al.,2020:3	هو طريق يظهر الوظائف التي يتدرج فيها الموظف في المنظمة عمودياً عبر المستويات التنظيمية من المستوى الأدنى إلى المستوى الأعلى عن طريق الترقّيات أو انتقال الموظف انتقال أفقي من وظيفة إلى أخرى بعملية تسمى النقل.

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء المصادر الواردة فيه.

استناداً إلى ما سبق نرى ان المسار الوظيفي "بأنه مجموعة الوظائف المتتابعة والمختلفة التي يستطيع الفرد أن يشغلها في المنظمة بدأ من أسفل السلم وصعوداً إلى أعلى السلم الوظيفي وحتى خروجه وصولاً لأهدافه الفردية والوظيفية عن طريق معرفته للاتجاهات والسلوكيات المرتبطة بالعمل خلال حياته الفرد الوظيفية.

٢. أهمية المسار الوظيفي:

يمكن النظر إلى أهمية المسار الوظيفي من منظور الفرد والمنظمة وعلى النحو الآتي:

أ. أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للفرد:

المسار الوظيفي يحقق للفرد نجاحات بالغة الأهمية يمكن تلخيصها بالآتي:

(١) تحقيق التوافق والاتساق بين الحاجة إلى الترقية وتحمل المسؤولية في العمل وبين الحاجة إلى المال، وبين الحاجة إلى وقت فراغ ومع الأسرة، والتي تأخذ قيم ترجيحية أكبر عن العمل، حتى لا يطغى العمل على الجوانب الأخرى لحياته ومحاولة الفرد أن يسعى إلى تحقيق التعايش، ومثل هذه القرارات تعد صعبة لأنها تحتاج إلى المقارنة بين الحاجة إلى العمل وبين الحاجة إلى وقت فراغ (حسن، ٢٠٠٤: ٣٣٩) (برحاب ومعيوش، ٢٠١٦: ٤٩).

(٢) إشباع قيم الأفراد الوظيفية المميزة إذ يختلف الأفراد من حيث قيم يؤمنون بها وما يؤدونه من وظائف، فبعض منهم يعطي أهمية كبيرة للتقدم أو الحرية، والآخرين يعطون أهمية كبيرة للمتعة الداخلية عن طريق العمل، وآخرون يعطون قيمة أكبر للشعور بالأمان وتحقيق التوازن

في حياتهم، وهنا يكون رسم المسار الوظيفي له دور كبير في تحقيق هذه التوجهات (الهام، ٢٠١٩: ١٦) (عبدالنور ووليد، ٢٠٢١: ١٧).

ب. أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للمنظمة:

(١) اختيار الموارد البشرية: إدارة الموارد البشرية تبدأ بالاستقطاب والاختيار والتعايش الاجتماعي الفعال للفرد الجديد والمنظمة بحاجة إلى عدد من الأفراد الكفؤين والموهوبين واختيار الأفضل من بينهم في العمل وإسهامه بشكل كبير في التنمية، ولكي تحقق المنظمة هذه المهام لابد أن تتفهم المسارات الوظيفية (الهام، ٢٠١٩: ١٦٨).

(٢) تنمية واستخدام الموارد البشرية: عندما لا يتناسب وضع الفرد مع مؤهلاته أو طموحاته يصيبه الاحباط نتيجة عدم وجود فرص لنموه، فيصبح الفرد عبئاً على المنظمة، وهذا عن طريق أدائه الضعيف، لذلك من مصلحة المنظمة أن تساعد الأفراد على اختيار المسار المناسب لهم (فانزة، ٢٠٠٨: ٦٢) (برحاب ومعيوش، ٢٠١٦: ٤٩).

(٣) أهداف المسار الوظيفي: يرى (Granrose,2007:13) بأن أهداف المسار الوظيفي قد تكون على صورة مخرجات وترغب المنظمة بتحقيقها وتكون كما يأتي:

* الأهداف المطلقة: توقعات الفرد للحصول على الارتقاء الوظيفي دون تحديد وظيفة محددة.

* الأهداف المحددة: وضع موقع وظيفي معين والرغبة للوصول إليه.

* الأهداف الوسيطة: وهي سبل تساعد للوصول إلى أهداف أخرى.

* الأهداف المعنوية: تصورات مستقبلية عن تحقيق الأهداف والمتعة في العمل.

(٤) أبعاد المسار الوظيفي: اختلف الباحثون في تحديد أبعاد المسار الوظيفي سواء ما يتعلق بتسميتها أو عددها، ويرجع ذلك إلى حيوية هذه الأبعاد وتجديدها رغم حداثة ويوضح الجدول (5) آراء بعض الباحثين لتحديد أبعاد المسار الوظيفي وعلى النحو الآتي:

الجدول (5) آراء بعض الباحثين لتحديد أبعاد المسار الوظيفي

ت	الدراسة والسنة	تخطيط المسار الوظيفي	إدارة المسار الوظيفي	تطوير المسار الوظيفي
1	الغامدي، 2014	*	*	*
2	بن طري، 2016	*	*	*
3	أبو صايمة، 2017	*	*	*
4	Al-Shawabkh,2017	*	*	*
5	عبدالنور، 2021	*	*	*
	التكرار	5	5	4
	النسبة	%100	%100	%100

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر الواردة فيه.

وبلاحظ من الجدول (5) وجود اتفاق بين الباحثين حول أبعاد المسار الوظيفي وهي الأكثر شيوعاً واتفاقاً بين الباحثين، وفيما يأتي شرح ابعاد المسار الوظيفي وكما يأتي:

١. تخطيط المسار الوظيفي:

يعرفه (Al-Abri & Kooli,2018:105) أن تخطيط المسار الوظيفي مهم جداً في تقييم القدرات والطاقات اللازمة لتشخيص الوظائف والمسارات الوظيفية المناسبة للفرد، وكذلك على الفرد أن يتقدم ويخطط مسبقاً ويطور مهاراته وأن يتابع الفرص في مساره الوظيفي، كما أشار (Alomari,et.al.,2020:2) إلى أن تخطيط المسار الوظيفي هو الالتزام المستقبلي للمنظمة في

الاحتفاظ بموظفيها وضمان ترفيتهم وفق السلم الوظيفي على اعتبار أن المنظمة تعتمد على موظفيها في تحقيق أهدافها، وأكد (Moh'd,2019:13) ينبع تخطيط المسار الوظيفي من فكرة أن الموظف وبعد توظيفه في المنظمة سيقى يعمل فيها حتى موعد إحالته إلى التقاعد، وعليه يعد المسار الوظيفي جزءاً متكاملاً من تخطيط الموارد البشرية لأنهما يهدفان إلى تخطيط مستقبل الموارد البشرية.

٢. إدارة المسار الوظيفي:

بعد إدارة المسار الوظيفي مدخلاً شاملاً يتمثل في تقنيات ونشاطات تهتم بتخطيط الأعمال المستقبلية للموظفين وتطويرهم بالشكل الذي يمكنهم من القيام بهذه الوظائف وبجاح (Moh'd, 2019:13). وأضاف (Markaki,et.al.,2013:320) إن إدارة المسار الوظيفي عملية تجمع بين التخطيط والقيادة والتنظيم والعمل التنظيمي ككل لأنها أساس إدارة الحياة الوظيفية للفرد والتوافق والتواصل بين الإدارات وتعتمد على الأساليب المتبعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي من خلالها نستطيع تقييم الوظائف، كما وأشار (الغامدي، ٢٠١٣: ١١) إدارة المسار الوظيفي هو تحقيق المطابقة بين رغبات الفرد توقعات في التقدم الوظيفي وبين احتياجات نمو المنظمة والأساليب التي تتبعها، أكد (Ronn,Maria,2010:13) هي عملية رسم الأهداف وتنفيذها التي تمكن من تحقيق احتياجات العاملين وتحقيق أهداف مساراتهم الوظيفية.

٣. تطوير المسار الوظيفي:

بأنها واحدة من أهم السبل لشحذ همة العاملين وولائهم الوظيفي للمنظمة مما يجعلهم يملكون مسارهم الوظيفي وليس فقط الوظيفة (Olijnyk,2001:123)، وكما أشار (Zhang & Chen, 2018:2) إلى أن التطوير الوظيفي هو عملية اختيارية يقوم بها الفرد في الاستعداد للاختيار الفعلي ثم الاستمرار في صنع الخيارات حول الوظائف الشاغرة المتوفرة في المجتمع، كما إن تطوير المسار الوظيفي هو ناتج عن تفاعل التخطيط الوظيفي للفرد والإدارة الوظيفية للمنظمة والتطوير الوظيفي هو العمل الذي يساعد الأفراد على إدارة تسلسل تجاربهم في العمل (AL- Shawabkeh, 2017:83).

المبحث الثالث: العلاقة الفكرية بين رأس المال النفسي والمسار الوظيفي:

ينتاب الأفراد العاملون في المنظمات شعوراً يدفعهم إلى الارتقاء في السلم الوظيفي وبما يجعلهم يبحثون عن عناوين ومسميات وظيفية تتناسب مع توجهاتهم المستقبلية، إلا أن ذلك يتطلب منهم الأخذ بالمتطلبات سواء ماتعلق بالعوامل النفسية أو ما امتد إلى المتغيرات المنظمة والبيئية، الأمر الذي يؤكد للمهتمين في هذا المجال بأن عملية توجيه المسار الوظيفي يخضع لسلسلة من العوامل والمتغيرات بحيث تكون معالم التنوع سائده فيه، إلا أن هناك محددات تقف حاجزاً في وجه المسار الوظيفي، كما إن رأس المال النفسي لا يزال قائماً عبر اسهاماته التي يبديها في ميدان العمل واستناداً إلى ما تقدم تلخص الباحثان العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي والمسار الوظيفي وفق الفقرات أدناه:

١. الكفاءة الذاتية التي تؤكد القدرة والاستعداد لأداء المهمات بجداره وعلى مسابرة المستجدات برؤية واضحة تضع الأجزاء بخدمة الكل بعيداً عن أية تناقضات، وذلك لثقته العالية وقدرته على تحريك دوافعه وموارده المعرفية لتنفيذ المهام المطلوبة منه بأسلوب جيد مما يمكنه من الإدراك والفهم الأفضل لإدارة مسارهم الوظيفي والعمل على تطوير مهارات ذلك المسار واستخدام هذه

المهارات والاهتمام بشكل أكثر فاعلية في أبعاد المسار الوظيفي والمتمثل في تخطيطه وإدارته وتطويره.

٢. الأمل أي مدى امتلاك الفرد لقوة الإرادة وإدارة المسار الصحيح لتحقيق الهدف، فالأمل له تأثير على توجيه المسار الوظيفي لشموله على قوتين قوة الإرادة والتصميم لتحقيق الهدف والثانية قوة المسار للوصول إلى الهدف، فالمستويات المرتفعة من الأمل وإشاعتها لدى العاملين تسهم في تحقيق طموحاتهم في مستقبل وظيفي أفضل، وهذا مؤشر على أن الأمل له دور في توجيه المسار الوظيفي عن طريق التخطيط له وإدارته وتطويره.

٣. التفاؤل فهو يقر الانشداد لكل ما هو مستقبلي، فالفرد العامل يميل بشكل أكبر لوضع أهداف لنفسه يسعى إلى تحقيقها ويعمل على إيجاد السبل لتخطي العقبات التي تعترض طريق انجاز الأهداف، وهنا يظهر الدور المهم للتفاؤل في توجيه المسار الوظيفي بوضع الخطط الداعمة والمجسدة لمساره الوظيفي على وفق رؤية تقرها الإدارة وتوشر تطورها التي تتأثر باتجاهاته وطموحاته وآماله ومشاعره التي تساعد للوصول إلى المسار الذي يحقق الموائمة بين احتياجاته وتوقعاته في التقدم وبين احتياجات وأهداف المنظمة المستقبلية.

٤. المرونة تمكن الفرد العامل من التكيف مع العوائق والاضطرابات وإرجاعه إلى حالته الطبيعية بعد تعرضه لحالة من حالات الفشل التي تعترض مساره الوظيفي، فهي مهارة تجعل الفرد المالك لها قوياً عند التعرض لأي ضغط أو تغيير كبير.

المبحث الرابع: الجانب الميداني:

يغطي هذا المبحث الجانب الميداني للدراسة عن طريق اختبار فرضياتها في ضوء تحليل علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرين (رأس المال النفسي والمسار الوظيفي) لأبعادهما وصولاً إلى التحقق من فرضيات البحث.

أولاً: اختبار علاقات الارتباط بين رأس المال النفسي (مجتمعة) والمسار الوظيفي (مجتمعة):

يهدف البحث إلى التحقق من صحة الفرضيات في ضوء اختبار علاقات الارتباط بين متغيري الدراسة (رأس المال النفسي والمسار الوظيفي) على المستوى الكلي والجزئي، عمدت الباحثتان إلى إجراء الاختبارات الإحصائية التالية باعتماد معامل الارتباط (Spearman) كما موضح أدناه، وتشير نتائج تحليل اختبار الفرضية الأولى التي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (مجتمعة) والمسار الوظيفي (مجتمعة) في المنظمات المبحوثة، وبمتابعة معطيات الجدول (6) نجد أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين رأس المال النفسي (مجتمعة) والمتمثلة بـ (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) والمسار الوظيفي (مجتمعة) المتمثلة بـ (تخطيط المسار الوظيفي، إدارة المسار الوظيفي، تطوير المسار الوظيفي) في المنظمات المبحوثة، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط والتي ظهرت مساوية لـ (0.873) وهي قيمة معنوية، استناداً إلى القيمة الاحتمالية (P-Value) والتي ظهرت مساوية لـ (0.000) وهي أقل من (0.01) لتؤشر قبول الفرضية الرئيسة الأولى.

الجدول (6) نتائج علاقات الارتباط بين رأس المال النفسي (مجتمعة) والمسار الوظيفي (مجتمعة)

Correlation		
		رأس المال النفسي
المسار الوظيفي	Spearman Correlation	0.873**
	P-value	.000
**.Correlation is significant at the 0.01 level(2-tailed)		

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء مخرجات برنامج SPSS.

- العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي (مجتمعة) وأبعاد المسار الوظيفي (منفردة):

تبين مضمون هذا التحليل اختبار الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى التي تشير إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (مجتمعة) والمسار الوظيفي (منفردة) والمتمثلة بـ(تخطيط المسار الوظيفي، إدارة المسار الوظيفي، تطوير المسار الوظيفي) في المنظمة المبحوثة، وكما مبينة في الجدول (7) وكما يأتي:

1. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (مجتمعة) ويُعد تخطيط المسار الوظيفي بوصفه أحد أبعاد المسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (.823**) وعند مستوى معنوية (0.01).
2. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (مجتمعة) ويُعد إدارة المسار الوظيفي بعدّه أحد أبعاد المسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (.836**) عند مستوى معنوية (0.01).
3. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (مجتمعة) ويُعد تطوير المسار الوظيفي بوصفه أحد أبعاد المسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (.765**) عند مستوى معنوية (0.01).

الجدول (7) نتائج علاقات الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي(مجتمعة) والمسار الوظيفي (منفردة)

Correlations				
		تخطيط المسار الوظيفي	إدارة المسار الوظيفي	تطوير المسار الوظيفي
رأس المال النفسي	Spearman Correlation	.823**	.836**	.765**
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)				

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء مخرجات برنامج SPSS.

واستناداً إلى ما تقدم فقد أظهرت تفصيح نتائج تحليل علاقات الارتباط انفة الذكر إلى قدرة أبعاد رأس المال النفسي (مجتمعة) في تفسير أبعاد المسار الوظيفي (منفردة)، وعلى نحو يوضح قبول الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى التي تظهر وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (مجتمعة) والمسار الوظيفي (منفردة) في المنظمات المبحوثة.

3. العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي (منفردة) والمسار الوظيفي (مجتمعة):

يعكس مضمون هذا التحليل عن اختبار الفرضية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (منفردة) والمسار الوظيفي (مجتمعة) في المنظمات المبحوثة، إذ تؤثر معطيات الجدول (8) وجود علاقات ارتباط معنوية بين

أبعاد رأس المال النفسي منفردة والمتمثلة بـ (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) والمسار الوظيفي (مجتمعة) في المنظمات المبحوثة وعلى النحو الآتي:

١. وجود علاقة ارتباط معنوية بين بُعد الكفاءة الذاتية كونه أحد أبعاد رأس المال النفسي والمسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**.814) عند مستوى معنوي (0.01).

٢. وجود علاقة ارتباط معنوية بين بُعد الأمل بوصفه أحد أبعاد رأس المال النفسي والمسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**.790) عند مستوى معنوي (0.01).

٣. وجود علاقة ارتباط معنوية بين بُعد التفاؤل بعدّه أحد أبعاد رأس المال النفسي والمسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (**.796) عند مستوى معنوي (0.01).

٤. وجود علاقة ارتباط معنوي بين بُعد المرونة والمسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (**.906) عند مستوى معنوي (0.01).

Correlations					
		الكفاءة الذاتية	الأمل	التفاؤل	المرونة
المسار الوظيفي	Spearman Correlation	.814**	.790**	.796**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
**.Correlation is Significant at the 0.01 level (2-tailed)					

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء مخرجات برنامج SPSS.

واستناداً إلى ما تقدم أوضحت نتائج تحليل علاقات الارتباط أنفة الذكر إلى قدرة أبعاد رأس المال النفسي (منفردة) في تفسير إمكانية المسار الوظيفي وعلى نحو يؤشر قبول الفرضية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (منفردة) والمسار الوظيفي (مجتمعة) في المنظمة المبحوثة.

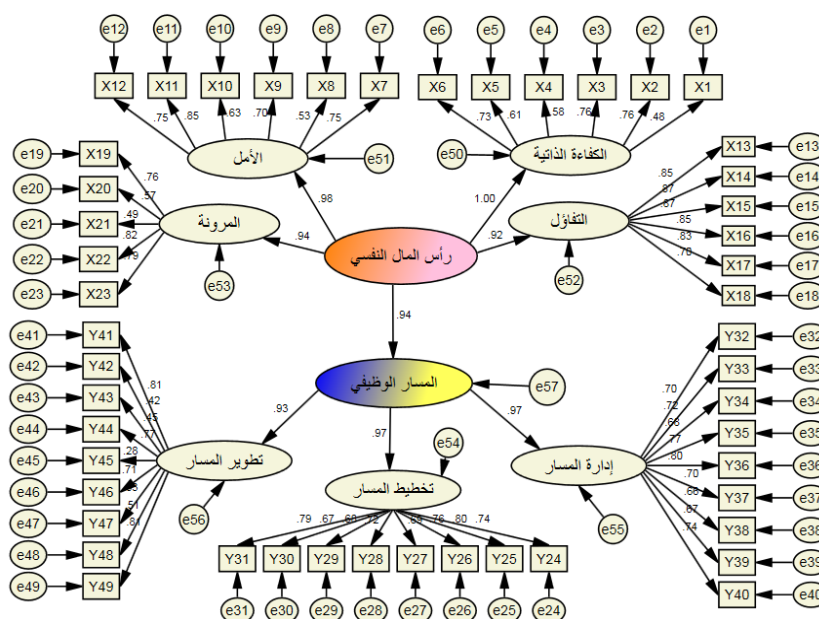
ثانياً: اختبار التأثير بين رأس المال النفسي والمسار الوظيفي:

يُركز مضمون هذا المبحث على اختبار طبيعة التأثير بين متغيري الدراسة الرئيسية والفرعية المتمثلة بـ(رأس المال النفسي والمسار الوظيفي) والتحقق من مدى صحتها اعتماداً على البرمجة الإحصائية (AMOS).

العلاقة بين رأس المال النفسي (مجتمعة) والمسار الوظيفي (مجتمعة):

يعكس مضمون هذه العلاقة عن اختبار فرضية البحث الرئيسية الثانية التي تفصح عن وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي (مجتمعة) في أبعاد المسار الوظيفي (مجتمعة)، إذ يتضح من الشكل (2) الخاص بمنمذجة المعادلة البنائية إلى معنوية النموذج الذي سيتم تصميمه بدلالة قيم التشبعات العالية، إذ تشير نتائج التحليل الإحصائي في الجدول (9)، إلى أن هناك تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي مجتمعة في أبعاد المسار الوظيفي مجتمعة بدلالة قيمة معامل الانحدار المعياري (SRW) البالغة (0.935) وكذلك معامل الانحدار غير المعياري (Estimate) البالغة (0.836) وهذا التأثير معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية (P-Valu) البالغة (0.048) وهي أقل من (0.05)، كما تؤكد نفس النتيجة حدود الثقة (95%Confidence Interval) لقيمة معامل الانحدار غير المعياري

البالغة في حديها الأعلى والأدنى (0.959-0.900) وهذا دليل على تأثير معنوية المتغير المستقل في المتغير المعتمد.



الشكل (2) نموذج المعادلة البنائية لأثر أبعاد رأس المال النفسي (مجتمعة) في أبعاد المسار الوظيفي (مجتمعة)

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات البرمجة الإحصائية (AMOS).

الجدول (9) تحليل الانحدار لأثر رأس المال النفسي مجتمعة في أبعاد المسار الوظيفي مجتمعة

المتغير المستقل	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	SRW	Estimate قيمة التأثير	حدود الثقة 95 %	القيمة الاحتمالية P-Value
رأس المال النفسي X	→	المسار الوظيفي Y	.935	.836	Lower Upper	.048
					.959 .900	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء مخرجات برنامج SPSS.

المبحث الخامس: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

اعتماداً على ماتم عرضه في الجانب النظري ونتائج التحليل الميداني التي توصلت إليها الدراسة هناك مجموعة من الاستنتاجات منها:

- كشفت نتائج تحليل علاقات الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي والمسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة وعلى المستوى الكلي لأبعادهما قوة تلك الأبعاد في تفسير الاقتران الموجود بينهما:
- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي علاقات الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي والمسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة وعلى المستوى الجزئي إلى الاستنتاجات الآتية:

- أ. وجود انسجام وتوافق بين بُعد الكفاءة الذاتية والمسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة، التي تؤكد على قدرة العاملين واستعدادهم لأداء المهمات بجدارة ومسايرة المستجدات برؤية واضحة وذلك لقدرته على تحريك دوافعه وموارده المعرفية.
- ب. وجود تناسب بين بُعد الأمل مع المسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة، وهذا يؤثر إلى امتلاك الأفراد العاملين قوة الإرادة وإدارة المسار الصحيح، فالأمل له تأثير على توجيه المسار الوظيفي لشموله على قوتين قوة الإرادة والتصميم على تحقيق الأهداف.
- ت. تبين أن هناك ارتباط ذات دلالة معنوية بين بُعد التفاؤل مع المسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة، مما يؤثر لنا أن العامل يميل بشكل أكبر لوضع أهداف لنفسه ويسعى إلى تحقيقها ويعمل على إيجاد سبل لتخطي العقبات التي تعترض طريق انجاز الأهداف.
- ث. أظهرت نتائج البحث أن هناك ارتباط ذو دلالة معنوية بين بُعد المرونة والمسار الوظيفي في المنظمة المبحوثة، التي تمكن الفرد العامل من التكيف مع العوائق والاضطرابات وإرجاعه إلى حالته الطبيعية.

ثانياً: التوصيات:

- عن طريق الاستنتاجات التي تم التوصل إليها تقدم الباحثان مجموعة من التوصيات التي تجدها ضرورية ومنها:
١. ضرورة الاهتمام برأس المال النفسي بشكل أكبر، إذ يعد موضوعاً حيوياً ومهماً، وذلك نظراً لأهميته وتأثيره على نفسية وعمل الفرد في المنظمة ولما يعود للمنظمة من فوائد وميزة تنافسية، وإدخاله ضمن منهاج الدورات التدريبية ليتسنى للكثيرين التعرف على فلسفته التطبيقية وتنمية أبعاده في المنظمات التعليمية لما لها دور مميز وواضح في المجتمع.
 ٢. التعاون مع المنظمات التعليمية والأكاديمية في تطوير المسار الوظيفي لدى العاملين وإشاعة مفهومه، لأنه مازال مفهوماً بحاجة إلى توضيح أهميته في العمل وطرق تنميته وتطويره.
 ٣. تفعيل روح المشاركة بين العاملين عن طريق إعطائهم مزيد من حرية الرأي ومشاركتهم في وضع السياسات وصنع القرارات المتعلقة بعملهم وتشجيعهم على التعلم واتباع النماذج الكفوءة هذا يؤدي إلى إشباع حاجاتهم ورفع مستوى أداءهم.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. أبو صايمة، سناء عبدالقادر حسين، ٢٠١٧، أثر تكنولوجيا المعلومات على المسار الوظيفي في المؤسسة العامة للغذاء والدواء في الأردن، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، الأردن.
٢. برحاب، عثمان ومعيوش، فتحي، ٢٠١٦، تخطيط المسار الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة سيتاف مغنية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسويق والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.
٣. بن طري، حليلة، ٢٠١٦، أثر تطوير المسار الوظيفي في الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.
٤. بورس، فائزة، ٢٠٠٨، تخطيط المسار الوظيفي: دراسة مؤسسة الاسمنت، رسالة ماجستير، خصم إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم النبي، جامعة الحاج لخضر باتنة.
٥. جعبري، أسماء جبارة، ٢٠١٨، علاقة رأس المال النفسي الإيجابي بأداء العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في جنوب الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا، فلسطين.
٦. حسن، راوية محمد، ٢٠٠٤، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

٧. الدليمي، مريم سلمان عباس، ٢٠١٦، خصائص القيادة النسوية واثرها في تطوير رأس المال النفسي: اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة: دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
٨. طيبي، عبدالنور وملكي، عمارة، ونور الدين، ٢٠٢١، أهمية تخطيط المسار الوظيفي في تحقيق رضا الموظفين بالمؤسسة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بو ضياف، الجزائر.
٩. الغامدي، فوزية بنت علي خضر، ٢٠١٣، تصور مستقبلي لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي لتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي السعودي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
١٠. قشبي، الهام، ٢٠١٩، محددات تخطيط المسارات الوظيفية في إطار إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس العمل التنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينية، فلسطين.
١١. كنزة، بودرهم، ٢٠١٨، أثر ضغوط العمل على الرأس المال النفسي، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
١٢. نجم، عبود، ٢٠١٠، إدارة اللامموسسات: إدارة ما يقاس، ط١، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، المجلد (١)، الأردن.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

13. Al-Abri, N. & Kooli, C. (2018). Factors affecting the career path choice of graduates: a case of Omani. *Int. J. Youth Eco*, 2, 105-117.
14. Alee, H. & Mostaghimi, M.R. (2015). Psychological Capital, Requirement of Today's Organizations. *Journal of Applied Environmental*. Vol. 5, No. 5.
15. Alomari, Khaled, Obeidat, Abdallah, Aljawarneh, Nader & Alkhoulf, Ibrahim. (2020). The Effect of Career Path Planning on Organizational Performance. *International Journal of Business Innovation and Research*. 1. 1. 10.1504/IJBIR.2020.10035857.
16. Al-Shawabkeh, K. M. (2017). Career path development and its impact on organizational citizenship behavior in greater Amman municipality. *International Journal of Business and Management*, 12(3), 79.
17. Anokye, E. A. (2018). Psychological Capital and Achievement Motivation as Predictors of Work Engagement among Micro and Small.
18. Asbari, M., Prasetya, A. B., Santoso, P. B. & Purwanto, A. (2021). From Creativity to Innovation: The Role of Female Employees' Psychological Capital. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 66-77
19. Atsa'am, D. D. & Bodur, E. K. (2021). Pattern Mining on How Organizational Tenure Affects the Psychological Capital of Employees within the Hospitality and Tourism Industry: Linking Employees' Organizational Tenure with PsyCap. *International Journal of Tourism and Hospitality Management in the Digital Age (IJTHMDA)*, 5(2), 17-28.
20. Ayyub, S. (2020) PsyCap in a Relation to Happiness, Life satisfaction and Self-Esteem in Male and Female Management Students. *Mukt Shabd Journal* Volume IX, Issue VI.
21. Barbosa, A. I. V. (2017). The relevance of psychological capital on individual's perceptions of performance, motivation, work-engagement and job-satisfaction (Doctoral dissertation).
22. Dessler, Gary, Human, (2005). *Resource Management*, prentice Hall Inc, New Jersey.
23. Gilani, U., Karim, J. & Din, S. (2019). Psychological Capital and Career Success: Mediating Role of Subjective Well-Being. *Journal of Managerial Sciences*, 13(4).
24. Granrose, Charlyn, Gender differences in career perceptions in the people's Republic of china, *career development international*, vol (12), No (1), 2007.
25. Hansika Singhal, Renu Rastogi, (2018) "Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subject well-being"
26. Harris, C. M., Pattie, M. W. & McMahan, G. C. (2015). Advancement along a career path: The influence of human capital and performance. *Human Resource Management Journal*, 25(1), 102-115
27. Hernández Varas, E., & García Silgo, M. (2021). Benefits of PsyCap training on the wellbeing in military personnel. *Psicothema*. Vol. 33, No. 4, 536-543

28. Jacobs, M. (2016). Impact of positive psychological capital on employee work stress over time. Degree of Master Thesis of Psychology, Leiden University.
29. Kaplan, Metin, and Durdu Mehmet BİÇKES. "The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir." *Y Ö NET İ M* (2013): 233.
30. Kayalar M. & Ozmutaf, N.M. (2009). The Effect of Individual Career Planning On Job Satisfaction: A Comparative Study on Academic and Administrative Staff. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*. Vol. 14 (1), 239:254.
31. Koperski, L. G. (2017). The moderating effects of psychological capital on the relationship between work-school facilitation and work-school conflict and student study engagement and performance. Master Thesis, St. Cloud State University.
32. Lehtimäki, T. (2016). Managing Work Engagement: A Qualitative Study of a Teleoperator. Master's thesis, Johtamiskorkeakoulu – School
33. Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B. J. & Avey, J. B. (2008). The meditating role of psychological capital in the supportive organizational climate- employee performance relationship. *Journal of Organiztional Behavior*, Vol. 29, PP.219-238.
34. Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
35. Markaki, E. N., Sakas, D. P., & Chadjipantelis, T. (2013). Communication management in business. The latent power for career development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 73, 319-326.
36. Millard, M. (2011). Psychological Net Worth: Finding the Balance between Psychological Capital and Psychological Debt, A Dissertation Presented to the Faculty of The Graduate College at the University of Nebraska In Partial Fulfillment of Requirements For the Degree of Doctor of Philosophy.
37. Moh'd Abu Bakir, S. (2019). Career Path Management between the Theory and Application: Measuring its Relationship with Satisfying Employees' Needs: A Study on the Jordanian Commercial Banks. *International Journal of Business and Management*, 14(8).
38. Olijnyk, Z. (2001) "Win the loyalty game". *Canadian Business*, V.74, Issue 23.
39. Puruanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, k. (2021). Effect of psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
40. Raza, B., Ahmed, A., (2020) Linking Workplace Deviance to Abusive Supervision and the Mediating Role of Positive Psychological Capital
41. Rennick, A. T. (2019). The relationship between psychological capital and work engagement in a work setting. Maserter thesis Nelson Mandela University.
42. Ribeiro, Neuza, et al. "Impact of psychological capital (PsyCap) on affective commitment: mediating role of affective well-being." *International Journal of Organizational Analysis* (2021).
43. Ronn, M. The relationship between career management and organisational commitment: The moderating effect of openness to experience (Doctoral dissertation, Stellenbosch: University of Stellenbosch, 2010);
44. Said Mohamed Gadelrab, A. (2020). Career path planning and its impact on preparing and qualifying future leaders: field study on some corporations working in building, constructing and maintenance of ships in Egypt.
45. Stange, T. (2021). The HERO Within: An Examination of Psychological Capital and Intent to Graduate among Doctoral Students. DISSERTATION University of the Incarna.

46. Van Greuning, H. (2018). The relationship between psychological capital, life satisfaction and employee retention. Master Thesis Nelson Mandela University Word.
47. Walumbwa, Fred O., *et.al.*, (2011). Retracted: Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust, *Journal of Organizational Behavior* 32.1(2011):4-24.
48. Zhang, J., Yuen, M. & Chen, G. (2018). Teacher support for career development: an integrative review and research agenda. *Career Development International*.