

مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة مرحلتي التعليم؛ المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة -دراسة استكشافية مقارنة-

Psychological Capital Level Among Middle and Secondary School Teachers in Ouargla city / An Exploratory and Comparative Study

جامعة قاصدي مرباح-ورقلة/ الجزائر	علم النفس التربوي	ربيعة بن الشيخ* Rabaa Bencheikh* rahil.rabaa@gmail.com
جامعة قاصدي مرباح-ورقلة/ الجزائر	علم نفس العمل والتنظيم	منصور بن زاهي Mansour Benzahi benzahi.ma@gmail.com
DOI: 10.46315/1714-013-001-19		

الإرسال: 2023/06/10 القبول: 2023/11/11 النشر: 2024/01/16

**

Abstract:

The study aims to explore the level of psychological capital among the middle and secondary school teachers in Ouargla city, and to detect the significance of differences in their psychological capital according to each of; educational stage, school subject, and nature of the post.

To achieve the objectives of the study, the researchers used the descriptive exploratory and comparative method, by applying the Psychological Capital Scale of Luthans and his colleagues, which was applied it to (215) school teachers.

The study found that the level of the psychological capital among the middle and secondary teachers in Ouargla city was low, there were no statistically significant differences in their psychological capital according to ; educational stage, school subject, and nature of the post.

Keywords: Psychological; Capital, Middle ; Secondary ; School.

ملخص:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة مرحلتي التعليم؛ المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة، وتحديد مدى دلالة الفروق في فيه لديهم تبعاً لكل من: المرحلة التعليمية، المادة المدرسة، وطبيعة المنصب المهني. لتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحثان المنهج الوصفي؛ الاستكشافي والمقارن، بتطبيق مقياس رأس المال النفسي لليثانوس وزملائه، بعد التحقق من خصائصه السيكمومترية على (215) أستاذاً. وخلصت الدراسة إلى أن مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة كان منخفضاً، ولا وجود لفروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي لديهم تبعاً لكل من: المرحلة التعليمية، المادة المدرسة، وطبيعة المنصب المهني.

كلمات مفتاحية: رأس؛ المال؛ النفسي؛ متوسط؛ ثانوي.

**

1- مقدمة (Introduction):

يعد التدريس من المهن التي تسمح بالكشف عن المستويات الحقيقية لخصائص الشخصية لدى الفرد، كونها وظيفة تعتمد على قدرات ومهارات وإمكانات الموظف، التي قد ينتبه البعض إلى الجانب الأكاديمي والمعرفي منها، متجاهلين الإطار العام الذي يمارس فيه المدرس مهمته التدريسية، والتي تمثل الطاقات التي تغذي دوافعه لتحقيق أهدافه المهنية، وتسمح له بمواجهة مختلف الضغوط التي يتعرض لها، تلك الطاقات التي يمكن وصفها بأنها موارد نفسية شخصية تنبئ بمستويات نجاح الأفراد. ولعل أبرز صور الموارد النفسية الشخصية التي تسمح بالتنبؤ بقدرة الأفراد على تحقيق مستويات من النجاح في ظل مختلف الظروف؛ رأس المال النفسي، الذي يمثل مجموعة الموارد الشخصية الإيجابية التي تساعد الأفراد على تحقيق النجاح في مختلف نواحي الحياة (Baron et al, 2013)، وتشمل تلك الموارد أربع مكونات هي؛ الأمل، والتفائل، والمرونة، والكفاءة الذاتية، ولكل مكون منها دوره في المفهوم (Luthans et al, 2007).

وتبرز أهمية رأس المال النفسي في كونه يؤثر إيجاباً على أداء ومردود الموظف، وارتباطه بالمشاركة المهنية الفعالة (Luthans et al, 2007)، إضافة إلى الدور الذي يلعبه في الرفع من الجودة وتعزيز الثقة والتمكين النفسي على مستوى المجموعة (Jacobs, 2016)، وهي الأدوار التي تدعمها نتائج الدراسات الميدانية حول الموضوع، كدراسة (الحسني، 2013) التي أظهرت وجود ارتباط بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لدى تدريسيي جامعة المثنى بالعراق، ودراسة (جلاّب وآل طعين، 2014) التي كشفت عن العلاقة الإيجابية بين أبعاد رأس المال النفسي وبين أبعاد الأداء الإبداعي لدى تدريسيي جامعتي؛ المثنى، والقادسية بالعراق، وكذا دراسة (موسى وكرجي، 2015)؛ التي طبقتها على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الهندسة في الجامعة المستنصرية بالعراق، والتي خلصت إلى أن لرأس المال النفسي تأثير إيجابي على الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية (الزير، 2019: ص80)، ودراسة (أبو سيف، 2018) التي طبقتها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف، والتي أشارت إلى العلاقة الطردية بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل، والدور غير المباشر لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بالالتزام التنظيمي، كما أن دراسة (الزين، 2019) التي تم تطبيقها على عدد من الموظفين العاملين بمدرجات التربية والتعليم الفلسطينية كشفت عن العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتنمية رأس المال النفسي، إضافة إلى دراسة (محمود، 2020) التي استهدفت معلمي المدرسة الإعدادية، والتي أكدت أن لرأس المال النفسي تأثير مباشر على الهناء الذاتي، وتأثير غير مباشر على جودة حياة العمل، أما كل من (قاسم ومهوبي، 2022) فقد لخصا كل تلك الارتباطات الإيجابية انطلاقاً من عدد من الإشارات في البحوث النظرية والدراسات الميدانية في الموضوع، معتبرين إياها مصطلحات إيجابية تصب في حقل رأس المال النفسي، محددين إياها في؛ الرضا الوظيفي، والأداء، والتحفيز.

في المقابل؛ تشير بحوث متعددة إلى أن مستويات رأس المال النفسي ترتبط عكسيا بالمظاهر السلبية عموما، ذلك أنه يحد من آثار الضغوط المهنية والإرهاق الوظيفي (Sameer, 2018)، ويلعب دورا فعالا في التخفيف من مستوى الضغوط والتوتر لدى الأفراد (Luthans et al, 2004)، ويقف حائلا أمام السلوكيات السلبية (Burnside, 2015)، ويساعد الأفراد على التغلب على المصاعب وإدارة التحديات التي يواجهونها في حياتهم الوظيفية (Wu&Chen,2018)، فهو قادر إذن على التخفيف من آثار عدد من المتغيرات غير التكييفية، من خلال دوره البارز في الابتعاد عن المواقف والسلوكيات السلبية (القصور في السلوك)، والتي يمكن أن تعيق الفاعلية والنجاح التنظيمي (Millard.2011: p2)، وهي الأخرى أدوار هامة دعمتها عديد الدراسات، بداية بدراسة آبي وزملائه (Avey et al, 2011: p127) التي أجروها على عينات من الموظفين، والتي أظهرت العلاقة السلبية بين رأس المال النفسي وضغط العمل والقلق والسلوكيات غير المرغوبة كالانحراف مثلا، ودراسة كاغلار ويحي (Caglar&Yahya, 2018) التي طبقت على عينة من المعلمين بمدينة موغلاف التركية، حيث خلصت إلى أن رأس المال النفسي والتمكين النفسي والهيكلية فعالان في تقليل مستويات الاحتراق الوظيفي للمعلمين.

وبالرجوع إلى نتائج تلك الدراسات يمكن ببساطة ملاحظة الأهمية الحقيقية والدور الإيجابي الفعال الذي يلعبه رأس المال النفسي في البيئات المهنية، وبالأخص لدى الطواقم التدريسية -بمستوياتها المختلفة- التي شكلت مجتمعا أساسيا لتلك الدراسات، تلك الأهمية التي أبرزها ارتباطه الإيجابي بالمتغيرات المرغوبة من جهة، وقدرته على الحد من آثار العوامل السلبية من جهة ثانية.

من هذا المنطلق بالتحديد اتجهت الدراسات اللاحقة إلى محاولة الكشف عن مستويات رأس المال النفسي لدى المدرسين، بعد أن أجمعت عديد الأبحاث على أهميته والانعكاسات الإيجابية المرتبطة بمستوياته العالية لديهم.

1.1. تحديد الإشكالية:

إن الدور البارز الذي لعبه رأس المال النفسي في بيئات مهنية مختلفة شجع الباحثين على تحديد المستويات الحقيقية له لدى المدرسين باعتبارهم نموذجا لموظفي قطاع التربية والتعليم، فجاءت دراسة كل (الكعبي والمشايخي، 2018: ص390-391) التي أجراها على عينتين من التدريسيين والموظفين المنتسبين إلى جامعة بغداد مشيرة إلى أن مستوى رأس المال النفسي لدى عينة البحث الكلية كان عاليا، وهي نفسها نتيجة دراسة (موسى، 2014) التي طبقها على تدريسي جامعتين عراقيتين (عينو، 2015: ص141)، ودراسة (أبو سيف، 2018) التي كانت حول دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية.

في حين أن دراسة (الحارثي، 2020: ص1192) التي أجريت على عينة من معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بمحافظة الطائف أظهرت أن مستوى رأس المال النفسي لديهم كان أعلى من المتوسط.

أما دراسة (الدليعي، 2016) التي طبقها على عينة من المعلمين والإداريين في الأردن فأشارت إلى أن مستوى رأس المال النفسي كان متوسطا، ووافقتها دراسة (سبتي، 2014) التي هدفت إلى تحديد تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الإبداعي لدى أفراد الهيئة التدريسية في الجامعات العراقية، ودراسة (أبو معاطي وأحمد، 2018: ص411) التي طبقها على عينة من المدرء والمعلمين للمراحل التعليمية الثلاث بهدف التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام.

فيما تواترت دراسات أخرى تناولت المتغير بأساليب وأهداف مغايرة، كدراسة (إسماعيل، 2019) التي طبقت على عينة من موظفي جامعتي المنوفية ومدينة السادات بمصر، والتي كشفت عن وجود تمايز في مستوى رأس المال النفسي بين طاقمي الجامعتين، ودراسة (فوزي، 2012) التي هدفت إلى التعرف على دور رأس المال النفسي في روحانية العمل لدى الكادر التدريسي لأربع كليات من جامعة الكوفة، والتي أشارت إحدى نتائجها إلى ضرورة الاهتمام بمكونات رأس المال النفسي من أجل تشجيع وتعزيز خلق بيئة عمل تهتم بالجوانب الروحانية (عينو، 2015: ص141).

ونظرا للاهتمام الذي حظي به موضوع رأس المال النفسي لدى المدرسين في فترة قياسية منذ بروزه كمفهوم متكامل، فهذه الدراسة ستحاول الكشف عن مستواه لدى أساتذة اللغتين الأجنبية؛ الفرنسية والإنجليزية، للمرحلتين التعليميتين؛ المتوسط، والثانوي، في مدينة ورقلة، والبحث عن مدى دلالة الفروق فيه تبعا لعدد من المتغيرات، وذلك انطلاقا من طرح التساؤل التالي:

- ما مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط الثانوي بمدينة ورقلة؟
2.1. تساؤلات البحث:

انطلاقا من الطرح السابق جاءت تساؤلات الدراسة كالتالي:

- ما مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة؟
- هل هناك فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى الأساتذة تعزى إلى متغير المرحلة التعليمية؟

- هل هناك فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى الأساتذة تعزى إلى متغير المادة المدرسة؟

- هل هناك فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى الأساتذة تعزى إلى متغير طبيعة المنصب المهني؟
3.1. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

• تحديد مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة مرحلتي التعليم؛ المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة.

• التعرف على مدى دلالة الفروق في رأس المال النفسي -في مجتمع الدراسة- تبعا لكل من؛ المرحلة التعليمية، المادة المدرسة، طبيعة المنصب المهني.

4.1. أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في:

• الدراسة تعد من البحوث التي تلقي الضوء على الفروق الجوهرية التي يسعى الباحثون إلى معرفة حجم تأثيرها على استجابات الأفراد ذوي المؤهلات المتشابهة في ظل وجود اختلاف متفاوتة بين بيئات العمل.

• تسعى الدراسة إلى تقدير مستويات الخصائص الإيجابية على أرض الواقع، وذلك بهدف تثمينها ودعمها في حالة بلغت مستويات متقدمة، والبحث عن سبل الرفع منها إن كانت مستوياتها متدنية.

• إن تحديد مستوى رأس المال النفسي في مجتمع الدراسة يسمح باتخاذ الإجراءات المناسبة فيما بعد، وذلك بناء على النتيجة التي ستخرج بها الدراسة في الأخير.

5.1. التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة:

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

ويعبر عليه إجرائيا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على مقياس رأس المال النفسي لليثانس وزملائه (Luthans et al).

6.1. حدود الدراسة:

• الحدود البشرية: شملت الدراسة (215 أستاذا وأستاذة) للغتين؛ الفرنسية والإنجليزية لمرحلي التعليم المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة.

• الحدود الزمانية: تجرى الدراسة خلال الفترة الممتدة بين: 2020/10/10 و 2020/10/25، خلال الموسم الدراسي: 2020/2021.

• الحدود المكانية: تطبق الدراسة على أساتذة التعليم؛ المتوسط والثانوي العاملين بمتوسطات وثانويات مدينة ورقلة.

7.1. الإطار النظري للدراسة (رأس المال النفسي):

1.7.1. مفهوم رأس المال النفسي:

لقد تطور مفهوم رأس المال النفسي بشكل سريع منذ بروزه على مستوى الأبحاث النفسية، وقد اختار الباحثان تناول مفهومه وفق التسلسل الزمني لظهوره، والبداية مع تعريف غاردنر وزملاؤه (Gardner et al, 2005)، الذين اعتبروه حالة مستقرة على مرور الزمن، لكنها قادرة على مواصلة النمو والتطور، أما كول وزملاؤه (Cole et al, 2009) فوصفوه بكونه يمثل ميزات شخصية الفرد، كما يعتقد علماء النفس

بأنها تساهم في إنتاجيته، بينما يرى شان(Chan, 2010) أن رأس المال النفسي يمثل زيادة قدرة الفرد النفسية الإيجابية، والتي تتأثر بخبرته، أما كازا وزملاؤه(Casa et al, 2010) فيرون أنه نظام يتكون من أربعة مكونات؛ الأمل، والتفاؤل، والمرونة، والكفاءة، يجسد ميول الفرد لأن يكون محفزا تجاه تحقيق الهدف، وإدراك المسار، والإيمان بالنجاح في الوصول والتعافي من العقبات التي تظهر في طريق تحقيقه لذلك، بينما اعتبره مورتازافي (Mortazavi, 2012) مجموع الصفات الشخصية التي تسهم في إنتاجية الفرد، فهو يمثل مجموعة الموارد الشخصية الإيجابية التي تساعد على تحقيق النجاح في مختلف نواحي الحياة، وعرفه بون(Poon, 2013) بأنه القدرة النفسية الإيجابية للفرد التي تُبنى على غرار الأمل، والثقة، والمرونة، والتفاؤل، فيما يرى آفي وزملاؤه(Avey et al, 2014) أنه حالة تطور الفرد النفسية الإيجابية، والتي تتميز بالثقة العالية لبذل الجهد الضروري للنجاح في المهام التي تتسم بالتحدي، وهو التفاؤل الإيجابي حول إمكانية النجاح الآن وفي المستقبل، والأمل الذي يشمل الإصرار الشخصي على التقدم إلى الأمام والقدرة على المقاومة عند الوقوع في المشكل والظروف الصعبة، أما شيراز (Shirase, 2017) فيرى أنه الحالة النفسية الإيجابية القابلة للتطور من خلال الخصائص الأربع الرئيسية؛ الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة، بينما اعتبره شين وزملاؤه(Chen, 2017) بناء يقوم بقياس القدرات النفسية الإيجابية كالكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة والتي تتجاوز رأس المال الاقتصادي والبشري والاجتماعي.

وعليه فقد اختار الباحثان أن يعرفا رأس المال النفسي بأنه مركب مكون من عدد من الموارد الشخصية الإيجابية القابلة للتطور، تلك الموارد المتمثلة في: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة النفسية، والتي تنعكس بشكل إيجابي على حياة الفرد عموما.

2.7.1. أهمية رأس المال النفسي:

تبرز أهمية رأس المال النفسي في أنه:

- يعمل على رفع الجودة وتعزيز الثقة والتمكين النفسي على مستوى المجموعة كذلك(Jacobs, 2016).
- يحد من آثار الضغوط المهنية والإرهاق الوظيفي(Sameer, 2018).
- له دور فعال في التخفيف من مستوى الضغوط والتوتر لدى الأفراد، وبالتالي الحد من الآثار المترتبة عليهما، وهو ما أثبتته العديد من الدراسات والأبحاث حول الموضوع Luthans (2004).&Youssef).
- يساهم في إظهار المواقف الإيجابية المرغوبة للفرد، والتحفيز على المبادرة والإنجاز بجهد أكبر كونه يقف حائلا أمام السلوكيات السلبية(Burnside, 2015).
- يساعد على التغلب على المصاعب وإدارة التحديات التي يواجهها الفرد في حياته الوظيفية، نتيجة تعزيز قوة الإرادة والمرونة لديه. (Wu&Chen, 2018).

• يشمل مفهوم الثقة اللازمة من أجل تحقيق النجاح، ومفهوم التفاؤل ويعزز سلوكيات المثابرة (Luthans et al, 2007).

3.7.1. خصائص رأس المال النفسي:

يمتلك رأس المال النفسي كغيره من المتغيرات عددا من الخصائص التي تميزه عن غيره، أهمها:

• أنه بناء متعدد الأبعاد؛ إذ لا يتوفر إلا بوجود كل أبعاده، وذلك وفق ما تم ترسيخه في نظرية الموارد النفسية له، وبفول (Hobfoll, 2002).

• تمتعه بدرجة معتبرة من الثبات والاستقرار، وفي الوقت ذاته يمتلك القابلية للتطور والتغيير مقارنة بسمات شخصية الأخرى (Debra et al, 2007).

• خضوعه للتقييم الذاتي؛ إذ يمكن قياسه من خلال استجابة الأفراد لما يتوفر لديهم في بيئة العمل (بحر والعجلة، 2019).

• قابلية القياس: ومن مقاييسه قائمة القياس الضمني لهارمس وليثانس (Harms & Luthans, 2012)، ومقياس ميكناي وزملانه (Mckenny et al, 2013)، واستبانة (Evey et al, 2011) المختصرة واستبانة ليثانس وزملاؤه (Luthans et al, 2007).

4.7.1. أبعاد رأس المال النفسي:

اتفق الباحثون في ميدان علم النفس عموما على أن رأس المال النفسي مركب من أربعة أبعاد هي:

• الكفاءة الذاتية:

عرفها بندورا (Bondura, 1977) بأنها مجموعة الأحكام الصادرة عن الفرد والتي تعبر عن معتقداته حول قدرته على القيام بسلوكات معينة ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة، وتحدي الصعاب ومدى مثابرتة لإنجاز المهام المكلف بها.

وقد أشار ليثانس (Luthans, 2008) إلى أنها تعبر عن ثقة الفرد بقدراته على تحريك الدوافع أو الموارد المعرفية الإدراكية، أو مسارات العمل اللازمة لإنجاز مهمة معينة في وقت محدد.

• الأمل:

عرفه سنايدر (Snyder, 1995) على أن توجه نحو الأهداف، وهو اعتقاد الشخص بقدرته على تنظيم أهداف وعمليات يستخدمها في التغلب على تحدياته.

أما ليثانس وزملاؤه (Luthans et al, 2008) فأشاروا إلى أنه يمثل مثابرة الأفراد في التوجه نحو تحقيق الأهداف، إضافة إلى قدرهم على إعادة توجيه المسارات لتحقيق الأهداف إن تطلب الأمر.

• التفاؤل:

يرى ميلارد (Millard, 2011) أن التفاؤل عموما هو نسب للأحداث الإيجابية إلى أنها نابعة من الفرد كحالة داخلية دائمة، بينما ينسب الأحداث السلبية إلى كونها حالة خارجية مؤقتة محدودة.

أما مارتين سيليجمان (Seligman, 1998) فقد أثمر اهتمامه بالموضوع على استنباطه لمفهوم التفاؤل المتعلم، واعتبره أسلوب عزو يفسر الأحداث الإيجابية بشكل شخصي ودائم، والأحداث السلبية باعتبارها خارجية ومؤقتة ومقتصرة على الموقف.

وقد تبنى ليثانس (Luthans) هذه الرؤية معتبرا أن التفاؤل يمثل المسافة ما بين النتائج السلبية (الماضي) والنتائج الإيجابية (في المستقبل)، فالمتفائل يسعى دوما إلى الحفاظ على مسافة بينه وبين الماضي، وربط نفسه بشكل إيجابي مع المستقبل (Sahoo et al, 2015).

• المرونة:

يرى كاي وبدجون (Keye&Pidgeon, 2013) أن المرونة تمثل قدرة الفرد على التعافي من أحداث الحياة المؤلمة، مع زيادة المعرفة بأساليب التكيف مع الحالات السلبية المماثلة في المستقبل. إن المرونة تشير إلى القدرة على الارتداد من الشدائد وال فشل، وتظهر بشكل إيجابي خلال المحن التي ترفع الإحساس بالمسؤولية لدى الأفراد ذوي المرونة العالية (زقوت، 2020).

2- الإجراءات الميدانية للدراسة (Methods):

1.2. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، بأسلوبيه؛ الاستكشافي والمقارن.

2.2. مجتمع الدراسة: وتمثل في أساتذة التعليم المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة، لمادتي؛ اللغة الفرنسية، واللغة الإنجليزية، الذين بلغ عددهم؛ (215 أستاذا وأستاذة)، موزعين حسب المتغيرات الوسيطة للدراسة بالشكل التالي:

الجدول رقم(01): توزيع المجتمع حسب متغيرات الدراسة

المتغير	العدد	النسبة من المجتمع
المستوى التعليمي	متوسط	119
	ثانوي	96
المادة المدرسة	اللغة الفرنسية	115
	اللغة الإنجليزية	100
طبيعة المنصب	مؤقت	59
	ثابت	156
المجموع	215	100

3.2. المعاينة: بما أن مجتمع الدراسة قابل للحصر، فقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل، بتطبيق مقياس الدراسة على جميع أفراد المجتمع.

4.2. أداة القياس: اعتمد الباحثان في قياس رأس المال النفسي (Psy Cap) على المقياس الذي أعده كل من ليثانس وزملاؤه سنة (2007, Luthans et al)، والمكون من أربعة أبعاد هي:

- الكفاءة الذاتية: **Self-efficacy** (06 فقرات): وتقاس بالعبارات: (3، 4، 15، 16، 21، 23).
- الأمل: **Hope** (06 فقرات): وتقاسه العبارات: (2، 6، 12، 17، 20، 24).
- التفاؤل: **Optimism** (06 فقرات): ويقاس بالعبارات: (1، 9، 11، 14، 18، 19).
- المرونة النفسية: **Resilience** (06 فقرات): والعبارات التي تقيسها: (5، 7، 8، 10، 13، 22).

والمقياس عبارة عن (24) فقرة بست بدائل، كلها إيجابية، عدا العبارة: (19).

وقد قام الباحثان بتعريب المقياس وفق خطوات تحكيم صدق الترجمة.

5.2. الخصائص السيكومترية (الثبات والصدق) لدرجات مقياس رأس المال النفسي: أولاً؛ تقدير ثبات درجات المقياس:

تم التحقق من ثبات درجات مقياس رأس المال النفسي في الدراسة باستخدام طريقتين هما: معامل جاتمان، ومعادلة ألفا (α) لكرونباخ، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (02): قيم معاملات الثبات - جاتمان وألفا (α) كرونباخ لدرجات مقياس رأس المال النفسي

مقياس رأس المال النفسي وأبعاده	عدد البنود	معامل جاتمان	معامل ألفا (α)
البعد الأول	06	0.82	0.86
البعد الثاني	06	0.83	0.82
البعد الثالث	06	0.86	0.82
البعد الرابع	06	0.82	0.86
الدرجة الكلية	24	0.86	0.83

يتضح عبر الجدول أعلاه أن قيم معامل الثبات باستخدام معامل جاتمان لدرجات الأبعاد الأربعة تراوحت بين: 0.82 و 0.86 بينما بلغت قيمته لدرجات المقياس الكلية: 0.86، كما أن قيم معامل ألفا كرونباخ لدرجات الأبعاد محصورة بين: 0.82 و 0.86، فيما بلغت قيمته لدرجات المقياس الكلية: 0.83، وهي قيم عالية، وعليه فالمقياس ثابت.

ثانياً؛ تقدير صدق درجات مقياس رأس المال النفسي

تم التأكد من صدق مقياس رأس المال النفسي باستخدام طريقة الاتساق الداخلي من خلال حساب ثلاثة مظاهر من معاملات الارتباط المصححة:

الجدول رقم(03) الارتباطات البينية المصححة بين درجات البنود والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي

الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم
0.87	19	0.80	13	0.87	7	0.80	1
0.82	20	0.82	14	0.80	8	0.83	2
0.80	21	0.80	15	0.81	9	0.82	3
0.81	22	0.81	16	0.80	10	0.80	4
0.87	23	0.87	17	0.80	11	0.82	5
820.	24	830.	18	820.	12	800.	6

يتضح من الجدول أعلاه أن الارتباطات البينية المصححة بين درجات البنود والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي قد تراوحت بين 0.80 و0.87، وكلها ارتباطات قوية.

الجدول رقم(04) الارتباطات البينية المصححة بين البنود والأبعاد الفرعية لمقياس رأس المال النفسي

البعد الرابع		البعد الثالث		البعد الثاني		البعد الأول	
الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم	الارتباط	الرقم
800.	19	810.	13	800.	7	810.	1
810.	20	830.	14	870.	8	860.	2
800.	21	870.	15	860.	9	820.	3
870.	22	820.	16	820.	10	800.	4
860.	23	810.	17	800.	11	820.	5
180.	24	800.	18	820.	12	810.	6

يتضح من الجدول أن الارتباطات البينية المصححة بين البنود والأبعاد قد تراوحت بين 0.80 و0.87، وكلها ارتباطات قوية.

الجدول رقم(05): الارتباط الغام والارتباط الصافي بين الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية للأبعاد الفرعية المكوّنة له

الدلالة الاحصائية	الارتباط الصافي	الارتباط الغام	الأبعاد الفرعية
0.000	0.77	0.82	البعد الأول
0.000	0.76	0.84	البعد الثاني
0.000	0.80	0.87	البعد الثالث
0.000	0.77	0.84	البعد الرابع

يتضح من خلال الجدول أن القيم الارتباطية الخام بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت بين 0.82 وبين 0.87، وكلها ارتباطات دالة إحصائياً عند 0.01، بينما تراوح الارتباط الصافي بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس بين 0.76 وبين 0.80، وكلها ارتباطات قوية دالة عند 0.01، وعليه يمكن القول أن المقياس صادق.

6.2. الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات: تم استخدام اختبار -ت- لعينة واحدة من أجل معالجة التساؤل الأول، واختبار -ت- لعينتين مستقلتين لمعالجة التساؤلات؛ الثاني، والثالث، والرابع.

3- عرض النتائج الدراسة (Results):

1.3. عرض نتائج اختبار التساؤل الأول:

جاء نص التساؤل الأول كما يلي: ما مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط

والثانوي بمدينة ورقلة؟

ولاختبار هذا التساؤل تم استخدام اختبار -ت- لعينة واحدة من أجل المقارنة بين متوسط الدرجات الكلية للأساتذة على مقياس رأس المال النفسي والمتوسط الافتراضي له، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (06): نتائج اختبار -ت- لعينة واحدة للمقارنة بين متوسط الدرجة الكلية لأساتذة اللغتين الفرنسية والإنجليزية لمرحلي التعليم المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة على مقياس رأس المال النفسي والمتوسط الافتراضي.

مقياس رأس المال النفسي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الافتراضي	قيمة اختبار ت المحسوبة	درجات الحرية	الدالة الاحصائية
الدرجة الكلية	215	53.21	30.86	84	-14.63	214	0.000

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي للدرجات الكلية لأفراد العينة على المقياس قد بلغ: 53.21 بانحراف معياري قدره: 30.86، وهو أقل من المتوسط الافتراضي الذي يقدر بـ: 84، كما أن قيمة -ت- المحسوبة لعينة واحدة بلغت: -14.63- بدرجات حرية 214، وهي قيمة دالة إحصائياً عند 0.01.

بناءً على هذه القيم يمكن القول بأن مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة منخفض.

2.3. عرض نتائج اختبار التساؤل الثاني:

جاء نص التساؤل الثاني كما يلي: هل توجد فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى

الأساتذة تعزى إلى متغير المرحلة التعليمية؟

ولاختبار هذا التساؤل تم استخدام اختبار -ت- لعينتين مستقلتين من أجل المقارنة بين درجات الأساتذة على المقياس حسب متغير المرحلة التعليمية (متوسطة/ ثانوية)، وجاءت النتائج كما يلي:

مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة مرحلتي التعليم المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة -دراسة استكشافية مقارنة-

الجدول رقم (07): نتائج إخبار-ت- لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسطي درجات الأساتذة في مقياس رأس المال النفسي حسب المرحلة التعليمية (متوسطة/ ثانوية).

مقياس رأس المال النفسي	المرحلة التعليمية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبارات المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية	المتوسطة	119	51.89	25.48	-0.67	213	غير دالة
	الثانوية	96	54.84	36.52			

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي لدرجات أساتذة المرحلة المتوسطة على المقياس قد بلغ: 51.89 بانحراف معياري قدره: 25.48، بينما قدر المتوسط الحسابي لدرجات أساتذة المرحلة الثانوية بـ: 54.84 بانحراف معياري قدره: 36.52 .

هذا وقد جاءت قيمة-ت- المحسوبة لعينتين مستقلتين غير متجانستين مساوية لـ: -0.67- بدرجات حرية 213، وكانت غير دالة إحصائياً.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول بأنه ليست هناك فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى الأساتذة تعزى إلى متغير للمرحلة التعليمية.

3.3. عرض نتائج اختبار التساؤل الثالث:

جاء نص التساؤل الثالث كما يلي: هل توجد فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى الأساتذة تعزى إلى متغير المادة المدرّسة؟

ولاختبار هذا التساؤل تم استخدام اختبار-ت- لعينتين مستقلتين من أجل المقارنة بين درجات الأساتذة المقياس حسب متغير المادة المدرّسة (فرنسية/ إنجليزية)، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (08): نتائج اختبار-ت- لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسطي درجات الأساتذة في مقياس رأس المال النفسي حسب اللغة المدرّسة (فرنسية/ إنجليزية)

مقياس رأس المال النفسي	اللغة المدرّسة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبارات المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية	الفرنسية	115	54.33	30.65	0.57	213	غير دالة
	الإنجليزية	100	51.92	31.20			

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي لدرجات أساتذة اللغة الفرنسية على المقياس قد بلغ: 54.33 بانحراف معياري قدره: 30.65، فيما قدر المتوسط الحسابي لدرجات أساتذة اللغة الإنجليزية بـ: 51.92 بانحراف معياري قدره: 31.20.

هذا وقد جاءت قيمة-ت- المحسوبة لعينتين مستقلتين متجانستين مساوية لـ: 0.57 بدرجات حرية 213، وكانت غير دالة إحصائياً.

وفي ضوء ما سبق يمكن القول أنه ليست هناك فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى الأساتذة تعزى إلى متغير المادة المدرّسة.

4.3. عرض نتائج اختبار التساؤل الرابع:

جاء نص التساؤل الرابع كما يلي: هل توجد فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى الأساتذة تعزى إلى طبيعة المنصب المهني؟

ولاختبار هذا التساؤل تم استخدام اختبار -ت- لعينتين مستقلتين من أجل المقارنة بين درجات الأساتذة على المقياس حسب متغير المنصب المهني (مؤقت/ دائم)، وجاءت النتائج كما يلي:
الجدول رقم (09): نتائج اختبار -ت- لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسطي درجات الأساتذة في مقياس رأس المال النفسي حسب المنصب المهني (مؤقت/ دائم)

مقياس رأس المال النفسي	المنصب المهني	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبارات المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية	مؤقت	59	53.32	31.61	0.03	213	0.97 غير دالة
	دائم	15 6	53.17	30.67			

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي لدرجات الأساتذة المؤقتين على المقياس قد بلغ: 53.32 بانحراف معياري قدره: 31.61، بينما قدر المتوسط الحسابي لدرجات الأساتذة الدائمين بـ: 53.17 بانحراف معياري قدره: 30.67.

هذا وقد جاءت قيمة -ت- المحسوبة لعينتين مستقلتين متجانستين مساوية لـ: 0.03 بدرجات حرية 213، وكانت غير دالة إحصائياً.

وفي ضوء ما سبق يمكن القول بأنه ليست هناك فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى الأساتذة تعزى لمتغير طبيعة المنصب المهني.

4- مناقشة نتائج الدراسة (Discussion): (G16)

1.4. مناقشة نتيجة اختبار التساؤل الأول:

النتيجة: مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة منخفض.

وهذه النتيجة لم تتفق مع دراسات سابقة تناولت عينات من المدرسين كدراسات كل من: (الكعبي والمشايخي، 2018)، و(موسى، 2014) و(أبو سيف، 2018) التي خلصت إلى أن مستوى رأس المال النفسي كان مرتفعاً لدى التدريسين، ولا مع دراسة (الحارثي، 2020) التي أظهرت أن مستوى رأس المال النفسي في عينة دراسته كان فوق المتوسط، ولم تتفق كذلك مع دراستي كل من: (أبو المعاطي وأحمد، 2018) و(الدليحي، 2016) اللتين كشفتتا عن المستوى المتوسط لرأس المال النفسي لدى عيني الدراستين.

ويمكن إرجاع المستوى المنخفض لرأس المال النفسي في مجتمع الدراسة إلى احتمال توافر البيئة المهنية على عوامل ذات تأثير سلبي من شأنها أن تحد من تطوير الأساتذة لمكونات رأس المال النفسي لديهم، إذ أكدت الأبحاث النظرية والميدانية وجود علاقة عكسية بين المتغير وبين مظاهر سلبية مختلفة، كالضغوط المهنية والإرهاق الوظيفي (Sameer, 2018)، والتوتر (Luthans et al, 2004)، والسلوكيات السلبية (Burnside, 2015)، ولعل أبرز الدراسات التي تدعم هذا التفسير دراسة كل من آفي وزملائه (Avey et al, 2011: p127)، التي أظهرت العلاقة السلبية بين رأس المال النفسي وضغط العمل والقلق والسلوكيات غير المرغوبة لدى المدرسين.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلى تأثير العوامل المهنية السلبية على مستويات رأس المال النفسي لدى الأساتذة، كالضغوط النفسية الناتجة عن ضغط العمل، والاحترق النفسي، وعدم الرضا الوظيفي، وغيرها من العوامل التي ترتبط سلبا مع رأس المال النفسي.

كما يمكن تفسير النتيجة كذلك استنادا إلى عدم توافر الظروف المهنية المحفزة لنمو وتطور أبعاد رأس المال النفسي، كالبيئة المهنية الداعمة، وتشجيع المبادرات والتفكير الإبداعي، ذلك أن النمطية في الأداء الوظيفي يكون هو الغالب في البيئات التعليمية، كونها تخضع لتسلسل زمني وأنشطة وأهداف محددة ومضبوطة، تكون فيها فرص الخروج عن المألوف وتوظيف رؤية المدرس الشخصية محدودة.

2.4. مناقشة نتيجة اختبار التساؤل الثاني:

النتيجة: ليست هناك فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى الأساتذة تعزى إلى متغير المرحلة التعليمية.

ويرجع الباحثان النتيجة إلى أن طبيعة الظروف المهنية في المرحلتين (المتوسط، والثانوي) تعتبر متشابهة إلى حد كبير، كون الأساتذة جميعهم ينتمون لنفس البيئة (مدينة ورقلة)، ولنفس الوصاية التي تتحكم في الإطار العام الذي يؤدون وظيفتهم ضمنه، وتسيرهم نفس الأطر والقوانين، لذلك فإن كل من محفزات ومثبطات تطور رأس المال النفسي تكون متوافرة بدرجات متقاربة بين مؤسسات المرحلتين التعليميتين، لذلك فاحتمال أن تكون هناك فروق معنوية في مستويات رأس المال النفسي بين أساتذة التعليم الثانوي وأساتذة التعليم المتوسط ضئيل.

3.4. مناقشة نتيجة اختبار التساؤل الثالث:

النتيجة: ليست هناك فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى الأساتذة تعزى إلى متغير المادة المدرّسة.

ويمكن لإرجاع هذه النتيجة إلى كون المادتين (اللغة الفرنسية واللغة الإنجليزية) تعتبران أجنبيتان في بيئة الدراسة، والتغذية الراجعة التي ينتظرها لأساتذة اللغتين من مردود التلاميذ -والتي بدورها

تحفز أو تثبط من مستوى تطور أبعاد رأس المال النفسي لديهم- تكون متقاربة الشكل والمستوى، كما أن ما يظهر من خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة يشير إلى أن بيئة الدراسة والظروف المهنية التي يعيشها المدرسون هي أكثر ما يؤثر على مستويات رأس المال النفسي لديهم، وبما أن تلك الظروف متشابهة بدرجة كبيرة، فتبعاً لذلك تكون الفروق في رأس المال النفسي لديهم غير دالة.

4.4. مناقشة نتيجة اختبار التساؤل الرابع:

النتيجة: ليست هناك فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى الأساتذة تعزى إلى متغير طبيعة المنصب المهني.

وبالمثل يمكن تفسير هذه النتيجة بتشابه الظروف البيئية والمهنية التي يعمل فيها الأساتذة عموماً، والتي تقدم المثيرات نفسها التي من شأنها أن تحفز أو تثبط مستوى تطويرهم لرؤوس أموالهم النفسية، مما يجعل مستوياتهم متقاربة فيه في الغالب.

كما يمكن إرجاع النتيجة إلى تأثير عوامل الضغط المهني، والاحتراق الوظيفي، والروتين، وغيرها من العوامل السلبية التي تعرض لها الأساتذة ذوو الوظائف الدائمة لمواسم دراسية متتالية ما حد إن لم نقل أدى إلى انخفاض مستويات مكونات رأس المال النفسي لديهم، يقابل ذلك انطلاق الخطوات الأولى في مجال تطوير تلك المكونات بالنسبة للأساتذة المؤقتين، الذين يكونون في الغالب حديثي العهد بمهنة التدريس، وبالتالي تتلاشى الفروق في مستوى رأس المال النفسي بين أساتذة متمرسين تأثرت مواردهم الشخصية بعوامل سلبية مختلفة مصدرها بيئتهم المهنية، وبين أساتذة لا يزالون في طور تنمية مواردهم الشخصية المرتبطة بالعمل.

5- خاتمة عامة:

انطلاقاً من النتائج التي خلصت إليها الدراسة، يقترح الباحثان ما يلي:

- العمل على تحديد أسباب وعوامل انخفاض مستويات رأس المال النفسي في مجتمع الدراسة.
- البحث في العوامل التي تؤدي إلى تطوير رأس المال النفسي لدى المدرسين، وتحديد مدى توافرها في البيئة التي ينشطون فيها.
- اهتمام مؤسسات المجتمع المختلفة -التربوية منها خصوصاً- بتنمية الموارد الشخصية للأفراد، وتسخير كافة الإمكانيات لذلك، مع التأكيد على أهمية اللجوء إلى مختصين في مجالات علم النفس وعلوم التربية المختلفة من أجل تحقيق درجات معقولة من التوافق بين الفرد وبيئته.

• البحث في العوامل التي تؤدي إلى بناء وتوسيع موارد الفرد في مجالات الحياة المختلفة، والعمل على تفعيلها لدى القائمين على المؤسسات التربوية عموماً، والمدرسين خصوصاً.

• الاتجاه نحو مواضيع علم النفس الإيجابي عموماً من خلال استثمار ما يتم تقديمه من أبحاث في مختلف المجالات بما في ذلك ميدان التربية والتعليم.

بناءً برامج تدريبية هدفها الرفع من مستويات الموارد الشخصية لدى المدرسين، قائمة على أطر نظرية مناسبة لتحقيق مستويات أعلى من النجاح التوافق.

**

*- المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو المعاطي، وليد محمد وأحمد، منار منصور. (2018). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام، *العلوم التربوية*، 3(2).
- أبو سيف؛ محمود. (2018). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية، *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، (1)، 4.
- إسماعيل، عمار. (2019). دور رأس المال النفسي في بناء البراعة التنظيمية للعاملين بجامعة المنوفية ودينة السادات: دراسة تطبيقية، *منشورات كلية التجارة بجامعة مدينة السادات*.
- بحر، يوسف والعجلة، توفيق. (2002). *القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام – دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة* (رسالة ماجستير) الجامعة السالمية، غزة، فلسطين.
- جلاب، إحسان دهش وآل طعين، يوسف موسى سبتى. (2015). تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي: دراسة تحليلية لأراء عينة من التدريسيين في جامعتي القادسية والمثنى، *مجلة القادسية للعلوم الإدارية، والاقتصادية، العراق*، 17(3)، 6-29.
- الحارثي، صبحي بن سعيد. (2020). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، *مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، السعودية*، 14(2)، 1192-1222.
- الحسني، كمال كاظم. (2013). رأس المال النفسي وأثره على الاستغراق الوظيفي، *مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 3(6): 4-40.
- الدليبي، مريم سلمان عباس. (2016). خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي: اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة – دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرائ الأوسط، عمان.
- زقوت، تمارا محمد محمود. (2020). رأس المال النفسي كمنظور حديث في تحقيق الالتزام التنظيمي، *مجلة الدراسات الاستراتيجية للكوادر وإدارة الرفص- المركز الديمقراطي العربي، برلين*، 2(5)، 21-39.
- الزير، عماد داود. (2019). رأس المال النفسي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية، *مجلة الأطروحة العلمية المحكمة*، 6(4)، 67-96.

- سبتي، يوسف موسى.(2014). تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي (رسالة ماجستير)، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق.
- عينو، عبد الله.(2015). الرأسمال النفسي-The Psychological capital، سلوك، مخبر تحليل المعطيات الكمية والكيفية، جامعة سعيدة، (1).
- قاسم، عيسى ومهبوبي، فوزي.(2022). رأس المال النفسي: تعريفه، مكوناته، خصائصه وأثاره، مجلة المرشد، المجلد، 12، (1)، 204-189
- الكعبي، سهام مطشرو المشايخي، أركان سعيد.(2018). رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين. *Al-Adab Journal*, 1 (127)، 419-390.
- محمود، جهمان عثمان.(2020). رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطيين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والبناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية. *المجلة التربوية*، (75).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Avey. J. B, Reichard. R. J, Luthans.F, Mhatre K. H.(2011). **Metaanalysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance.** *Human resource development quarterly*, 22(2),127-152.
- Avey. J. B. (2014). **The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of Psy Cap.** *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2),141-149.
- Bandura, A. (1977). **Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change,** *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Baron, R.A, Franklin. R. J, Hmieleski. K. M. (2013). **Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress.** *Journal of Management*, 42, 742-768.
- Burnside.K.(2015). **PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND MORAL POTENCY OF INTERDISCIPLINARY TEAM MEMBERS: DOES PROFIT STATUS MATTER IN HOSPICE CARE?** (Thesis submitted to gain the degree of "Doctor in Philosophy) university of Oklahoma.
- Caglar.K &Yahya. A.(2018).**Role of Psychological and Structural Empowerment in the Relationship between Teachers,** *Education and Science*, 43 (193), 64.
- Caza,A, Baggioz.R, Woolleg, Caza.B. B. (2010). **Psychological capital and authentic leadership,** *Asia-Pacific journal of business administration*,2(1), 53-70
- Chan. A. Y. L. (2010). **Reflecting on experience for leadership development,** *Available from ProQuest Dissertations & Theses Global: Business.* (220152023).
- Chen. Q, Wen. Z, Kong,Y, Niu,J, Hau. K. (2017).**Influence of Leaders' Psychological Capital on Their Followers: Multilevel Mediation Effect of Organizational Identification** *Frontiers In Psychology*, 8(1776), 1-12.
- Cole.K. (2007). **Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital.** *The Journal of Socio-Economics*, 38(3), 464-474.
- Debra. Nelson & Cary. Cooper. (2007).**Positive organizational behaviour,** *sage publications Inc. 2455 Teller Road Thousand Oaks, California 91320*, 11.
- Gardner, W. L, Avolio, B. J, Walumbwa, F. O. (2005). **Authentic leadership development: Emergent trends and future directions.** In W. L. Gardner, B. J. Avolio, & F. O. Walumbwa (Eds.), *Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development*, 387–406.Oxford: Elsevier Science.

- Harms, P. D & Luthans, F. (2012). **Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital**, *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- Hobfoll, S.E. (2002). **Social and psychological resources and adaptation**. *Review of general psychology*, 6, 307-324.
- Jacobs.M.(2016). **Impact Of Positive Psychological Capital on Employee Work Stress Over Time** (Thesis submitted to gain the degree of master in Psychology) specialization Social & Organizational Psychology. university of Leiden.
- Keye.M.D, Pidgeon.A.M.(2013).**An Investigation of the Relationship between Resilience, Mindfulness, and Academic Self-Efficacy**. *Open Journal of Social Sciences*, 1(6),1-4. Retrieved on 11/11/2017. Published Online on:(<http://www.scirp.org/journal/jss>).
- Luthans, F, Youssef. C M. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital, *Business Horizons*, 47(1), 46.
- Luthans, F, Youssef. C. M, Avolio. B. J. (2007). **Psychological capital: Developing the human competitive edge**, Oxford University Press, Oxford UK
- Luthans.F, Norman.M, Avolio.B, Luthans.J.(2008). **The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship**, *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 29, 219–238 (www.inter science. wiley. com) DOI: 10.1002/ job. 507.
- McKenny. A. F, Short. J. C, Payne. G. T.(2013). **Using computeraided text analysis to elevate constructs: An illustration using psychological capital**, *Organizational Research Methods*, 16(1),152-184.
- Millard.M.(2011). **Psychological Net Worth: Finding the Balance between Psychological Capital and Psychological Debt** (A DISSERTATION), the -Faculty of The Graduate College at the University of Nebraska in Partial .
- Mortazavi,S,Yazdi. S. V. S, Amini. A. (2012). **The role of the psychological capital on quality of work life and organization performance**, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2),206-217.
- Sameer.Y. M. (2018). **Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference?** *Journal of Economics and Management*, 32 (2), 81-85.
- Seligman.M.(1998). **Learned optimism**. New York: Pocket. Shifren, K., & Hooker, K. 1995. Stability and change in optimism: A study among spouse caregivers. *Experimental Aging Research*, 21, 59-76.
- Shirase.L.J. (2017). **Stereotype Threat in Higher Education: The Role of Psychological Capital on Student Satisfaction and Commitment** (Thesis submitted to gain the degree of Master in Sciences, Psychology), Missouri State University.
- Snyder, C. R. (1995). **Conceptualizing, measuring, and nurturing hope**, *Journal of Counseling & Development*, 73 (3), 355-360.
- Snyder.C.R, Shane.J, Lopez. (2002). **Hand book of positive psychology**. Oxford University press.
- Wu.Ch &Chen.T. (2018).**Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity** *International Journal Of Hospitality Management*, 74, 75-84.