

رأس المال النفسي
وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام

إعداد

أ.د/ وليد محمد أبو المعاطي د/ منار منصور أحمد

أستاذ علم النفس التربوي مدرس أصول التربية

كلية التربية- جامعة المنصورة

رأس المال النفسي

وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام

أ.د/ وليد محمد أبو المعاطي و د/ منار منصور أحمد*

ملخص:

هدف البحث إلى تعرف مستوى ما يمتلكه المعلمين من رأس المال النفسي والتزاما مهنيا والعلاقة بينهما والفروق في درجة امتلاك رأس المال النفسي والالتزام المهني وفقا للنوع والمرحلة والتنبؤ بالالتزام المهني من درجة رأس المال النفسي وتم إعداد مقياسين لرأس المال النفسي والالتزام المهني تم تطبيقهما على عينة تكونت من (٤٣) مديرا ووكيلا و(٢٩٧) معلما ومعلمة من المراحل التعليمية الثلاث في العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨م وباتباع المنهج الوصفي فقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى امتلاك المعلمين لرأس المال النفسي متوسطا بينما درجة التزام المعلمين المهني أقل من المتوسط وقد وجدت علاقة دالة موجبة بين رأس المال النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية) والالتزام المهني (الأبعاد والدرجة الكلية)؛ ووجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث ووجدت فروق بين المعلمين وفقا للمرحلة في اتجاه المرحلة الابتدائية، كما وجد أثر للتفاعل بين النوع والمرحلة على تباين درجات المعلمين على مقياس رأس المال النفسي والالتزام المهني، وكشف تحليل الانحدار البسيط عن إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال الدرجة الكلية لرأس المال النفسي بنسبة ١٤%، وفي ضوء ذلك تم تقديم عدد من التوصيات والبحوث المقترحة.

* أ.د/ وليد محمد أبو المعاطي: أستاذ علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة المنصورة.

د/ منار منصور أحمد: مدرس أصول التربية- كلية التربية- جامعة المنصورة..

Relationship between Psychological Capital and Professional Commitment of Teachers

Abstract

The Study is aimed to identify level of teachers' psychological capital and professional commitment, the relationship between them, the differences in the degree of ownership of psychological capital and professional commitment according to gender and stage and prediction of the professional commitment from the degree of psychological capital. Researchers prepared two measures of psychological capital and professional commitment were applied to a sample consisting of (43) managers and agents and (297) teachers of the three educational stages in the academic year 2017-2018. Following the descriptive approach, the study found that the level of teachers' ownership of psychological capital is moderate while the level of professional commitment is lower than average. There was a positive relation between psychological capital (dimensions and total degree) and professional commitment (dimensions and total degree. Differences were found between males and females in the direction of females, and differences were found between teachers according to the stage in the direction of the primary stage. There are impact of the interaction between sex and stage on the difference between teachers' grades on the psychological capital scale and professional commitment. The simple regression analysis revealed the possibility of predicting professional commitment through the total degree of psychological capital by 14%. In light of this, a number of recommendations and proposed research were presented.

رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام

مقدمة:

تعد الموارد البشرية أعلى ما تمتلكه المجتمعات ومصدر قوتها التي يعول عليها في تحقيق أهدافها ولن تتحقق الاستفادة منها إلا بتنمية رأس المال النفسي لديهم من خلال تنمية الخصائص الإيجابية في الشخصية فالاهتمام بالجانب المادي وحده لا يصنع تقدماً أو حضارة، والاستثمار في الإنسان يعد من أفضل أشكال الاستثمار، فتربية الإنسان على القيم والأخلاق من الأهمية أن يكون من أولويات الحكومات لأن البناء المادي إن لم يحرسه ويوجهه بناء قيمي وأخلاقي فلن يدوم طويلاً ولن تتحقق الفائدة المرجوة منه.

ويعد مجال التعليم من المجالات شديدة الأثر في المجتمع حيث ترتبط بتربية النشء ويقع على منظومة التعليم بمعلميها دور كبير في تربية الطلاب ولن يتحقق ذلك إلا إذا امتلك المعلم رصيلاً كبيراً من رأس المال النفسي الذي يمكنه من أداء دوره الحقيقي كمربي وليس ناقل لمعرفة.

ويسهم امتلاك المعلم لرصيد كبير من رأس المال النفسي في زيادة جهده التدريسي وقبوله لمهنته ومشاركته بإيجابية في الأنشطة المدرسية والحفاظ على عضوية المدرسة والإقبال على عمله بتفاؤل ودافعية، فهو بمثابة محفز داخلي للمعلم يجعل المعلم يبذل أكثر مما يتوقع منه؛ بينما يولد انخفاض رأس المال النفسي الإحباط والتشاؤم والشعور بالإجهاد وقلة الرغبة في العمل.

ومفهوم رأس المال النفسي تم اقتراحه من قبل Luthans, Avolio, Avey, and Norman (2007) ويشير لنظرة العاملين الإيجابية لوظيفتهم ومنظمتهم. فالأفراد الأكثر تفاؤلاً وأملاً وكفاءة ولديهم قدرة كبيرة على استعادة التوازن ترفع لديهم القدرة على الصمود أمام المشكلات والصراعات في أماكن العمل مقارنة بأقرانهم من ذوي مستوى رأس المال النفسي المنخفض (Shukla & Singh, 2013, p.97).

ويعرف رأس المال النفسي بأنه الحالة النفسية الإيجابية المتطورة للفرد التي تتميز بالثقة اللازمة للنجاح في المهام الصعبة والقدرة على القيام بالسلوكيات الإيجابية المطلوبة للنجاح في الحاضر والمستقبل والمثابرة نحو تحقيق الأهداف من أجل تحقيق النجاح والقدرة على استعادة التوازن في حالة الوقوع في مشكلات

Baron,) بينما يرى (Luthans, Youssef & Avolio, 2007,p. 3) أن رأس المال النفسي يمثل الموارد الشخصية الإيجابية التي تساعد الأفراد على تحقيق النجاح في نواحي الحياة المختلفة. حيث يركز مفهوم رأس المال النفسي على جوانب القوة الشخصية والخصائص الإيجابية في الأفراد التي يعتقد أن تؤدي إلى التحسن في الأداء الفردي والمؤسسي. (Hansen, Buitendach & Kanengoni, 2015,p.623) ولقد حددت دراسة (Çimen& Özgan, 2018) العوامل التي تخفض من رأس المال النفسي لدى المعلمين حيث قاما بدراسة نوعية على (١٤) معلما بتركيا وتوصلت الدراسة إلى أن عوامل مثل المناخ المدرسي المدعم والتعاون والتواصل والظروف الفيزيائية المواتية بالمدرسة وتشجيع أولياء الأمور والخبرات الإيجابية والخصائص المهنية كل ذلك يزيد من رصيد رأس المال النفسي لدى المعلمين بينما بيروقراطية مدرء المدارس والظروف الفيزيائية السيئة والاتجاهات السالبة لأولياء الأمور والزملاء ونقص الإعداد لمهنة التدريس والخبرات السالبة للمعلمين كل ذلك يخفض رأس المال النفسي.

وبعد الالتزام مظهر من مظاهر السلوك الإنساني المعقد الذي يشمل جميع أوجه النشاط الذي من المتوقع أن يقوم به الفرد. وفي المجال المهني فإن الالتزام المهني من الركائز المهمة لتحقيق المؤسسة أهدافها وهو من المفاهيم الحديثة التي لاقت اهتماما في ميدان الإدارة نظرا لعلاقته بفاعلية المؤسسة وإنجازها أعمالها. (Henkin.& Holliman, 2009,161)

وبشير الالتزام المهني إلى الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمؤسسة التي يعمل فيها واتجاهاته نحوها (Ware & Kitsantas, 2007, 306) فالالتزام المهني يتسع ليشمل الارتباط النفسي والشعور بالعضوية واستعداد الفرد للتضحية وبذل الجهد في المؤسسة سعيا لتحقيق المؤسسة لأهدافها وإقامتها رسالتها نظرا للتوافق بين أهداف الفرد وقيمه وأهداف المؤسسة كما أنه مؤشر على الصدق والإخلاص في العمل واحترام قيمه وأخلاقياته والوصول إلى حد الامتياز والوصول إلى المخرجات المطلوبة (ياسين، ٢٠٠٣، ٢).

والمدرسة كأحد أهم المؤسسات المهنية فإن وصولها لأهدافها مرتبط بدرجة كبيرة بمدى إيمان الأفراد بأهداف المدرسة وتفاعلهم بها وسعيهم للوصول إليها

وشعورهم بتطبيقها أو على الأقل قربها من أهدافهم الشخصية أو الذاتية (فلية وعبد الحميد، ٢٠٠٥، ٢٨٤).

والتزام المعلم المهني باعتباره سلوكاً تنظيمياً يعد دالة لحالته النفسية إذ ليس سمة ثابتة بل دينامية تؤثر فيه خصائص الفرد والجماعات في المدرسة. وتصنف العوامل التي تؤثر في الالتزام إلى ثلاثة أنواع، هي: عوامل شخصية ومنها القيم والاتجاهات والشخصية والتوقعات وعوامل تنظيمية ومنها نطاق العمل ونمط الإدارة ودرجة وضوح الأهداف والعلاقة بين العاملين والمناخ التنظيمي وعوامل غير تنظيمية مثل فرص العمل البديلة المتوفرة والخدمات السكانية والصحية والتعليمية الضرورية للفرد المتوفرة في محيط العمل. (Chan, Lau, Nie, Lim& Hogan, 2008, 561).

ولقد تناول الاتحاد القومي للتعليم في الولايات المتحدة خمسة مبادئ تشرح واجبات المعلم وتحدد الالتزامات المترتبة على كل مبدأ وهي كما يلي (الغامدي، ٢٠٠٧، ص ١٤٠-١٤١)

المبدأ الأول: يتناول التزام المعلم بمهنة التعليم فعليه أن يتعامل مع طلابه بعقل ويراعي الفروق الفردية بينهم ويشجعهم على صنع القرار وتحقيق أهدافهم وتنمية فهمهم لمزايا الديمقراطية وقواعدها.

المبدأ الثاني: يتناول علاقة المعلم بالوالدين ويقرر أن كفاءة العملية التعليمية تعتمد على مدى تعاون المعلم مع المنزل فالمعلم مطالب بتكوين علاقة جيدة مع المنزل وأن يساعد الطالب على زيادة ثقته في أسرته.

المبدأ الثالث: علاقة المعلم مع المجتمع حيث يرى أن على المعلم الوفاء بالتزاماته تجاه المجتمع وأن يتمسك بسلوك مقبول ويؤدي واجبات المواطنة ويشارك في الأنشطة الاجتماعية وأن يخدم النظام الدراسي ونظام الولاية.

المبدأ الرابع: التزام المعلم بمهنته فعلى المعلم أن يمارس أنشطته من خلال القنوات النظامية ويتحاشى الممارسات التي لا تعتمد على الكفاءة والمنافسة الشريفة وأن يتمسك بشروط التعاقد والامتناع عن ممارسة أي عمل لا يتفق مع مهنة التعليم.

المبدأ الخامس: علاقة المعلم مع زملائه، فالمعلم عليه أن يتعامل مع زملائه بالطريقة التي يجب أن يعاملوه بها وأن يتعاون ويساعد زملاءه وأن يحافظ على عضوية نشاطه في المنظمات المهنية وأن يسعى للنمو المهني المستمر.

ولقد هدفت دراسة عابدين (٢٠١٠) تعرف تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومديريها لدرجة الالتزام المهني للطرف الآخر لكل منهم، ومن نتائجها أن درجة الالتزام المهني لدى المعلمين كما يراها المديرون "متوسطة" وأنه لا فروق ذات دلالة إحصائية أيضاً بين تقديرات المديرين لدرجة الالتزام المهني لدى المعلمين تعزى لمتغيري عدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للنوع لصالح المعلمات، وحاولت دراسة (Booyart Chomphupart & Arin, 2010) اكتشاف العلاقة بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي لدى المعلمين وأسفرت عن وجود علاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمين وسعت دراسة (Safari, Haghghi, Salim, Rastegar & Jamshidi, 2011) لبحث العلاقة بين التمكين النفسي وأبعاده (المعنى، الكفاءة الذاتية، الاستقلال الذاتي، الأثر، الثقة) ومنظمات التعلم وأشارت النتائج إلى أن أبعاد التمكين النفسي تؤثر بشكل كبير على التنبؤ بسلوكيات العاملين بمنظمات التعلم، وكان من ضمن أهداف دراسة (Yin, Lee, Yule & Zhang, 2012) تعرف تأثير الثقة بين الزملاء على زيادة فعالية العملية التعليمية وتوصلت إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الثقة وزيادة فاعلية التدريس وأجرت حسن (٢٠١٣) دراسة بهدف التوصل لبعض الإجراءات المقترحة لتمكين المعلمين بمدارس الثانوي العام لتحقيق التزامهم التنظيمي وتوصلت إلى أن تمكين المعلم يزيد من التزامه التنظيمي وأن المعلمات الإناث لديهن مستوى أعلى من الالتزام التنظيمي مقارنة بالمعلمين.

وسعت دراسة (Wang, Chen & Hsu, 2014) تعرف العلاقة بين رأس المال النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفاعلية التدريس وأسفرت عن أن امتلاك المعلمين لمستوى عالي من رأس المال النفسي يؤثر على جودة التدريس ودراسة العلياني (٢٠١٥) لتعرف مدى التزام معلمي التربية الإسلامية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المديرين والوكلاء وأسفرت عن التزام بدرجة متوسطة من قبل معلمي التربية الإسلامية بأخلاقيات مهنة التعليم كما تناولت دراسة (Badran & Youssef, 2015) العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة من (٤٥١) موظفاً في مصر وأسفرت عن وجود علاقة بين امتلاك الموظفين لرأس المال النفسي والرضا الوظيفي وحاولت دراسة الشربيني وعوض

(٢٠١٦) تعرف العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية وذلك على عينة بلغت (٣٦٧) فردا من العاملين بالشركات الصناعية وتوصلت إلى وجود علاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وسعت دراسة صالح (٢٠١٦) تعرف العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي على عينة من (١٠٠) موظفا وتوصلت إلى وجود ارتباط وتأثير لرأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي.

وبناء على ما سبق فإن رأس المال النفسي يعد مطلباً لجودة الأداء والرضا عن العمل والانتماء وفي هذا الاتجاه فإن البحث الحالي حاول التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني.

مشكلة الدراسة:

يعد المعلم قائداً تربوياً واجتماعياً وعليه القيام بمسؤوليات مختلفة تجاه طلابه وزملائه ومدرسته ومجتمعه عمل المعلم من أشق الأعمال والعائد منه لا يتناسب مع ما يبذله المعلم من جهد وحجم المسؤولية الناتجة عنه ويتطلب ذلك امتلاك المعلم لرصيد كبير من رأس المال النفسي ليوجد لديه المبرر لتحمل أعباء ذلك العمل.

والذي يمتلك رصيداً من رأس مال نفسي يمتلك مقومات النجاح فيتصرف كعضو فعال في محيطه ويأمل في تحقيق أهدافه من خلال التقييم الإيجابي للظروف المحيطة به ويضع احتمال النجاح صوب عينيه ومن ثم يتحدى الضغوط ويبذل الجهد من أجل تحقيق الهدف الذي رسمه لنفسه (Kamei, Ferreira,)

Valentini, Peres, Kamei & Damásio, 2018,205

والمتابع لأحوال المعلمين في الوقت الحالي يلحظ وجود ضعفا في الالتزام المهني للمعلمين الذي كان من مظاهره قلة الالتزام بالحضور للمدرسة وتحين الفرص للغياب والعزوف عن المشاركة في النشاط وغياب المعلم القدوة وضعف الإقبال على بذل الجهد في الشرح فانتشرت المشكلات التعليمية كالغياب والدروس الخصوصية والغش ومن أجل ذلك يبرز السؤال ما العوامل الكامنة وراء قلة الالتزام المهني للمعلم؟ وربما يكون وراء ذلك قلة امتلاك المعلم لرأس المال النفسي وهو ما يسعى البحث الحالي لتعرفه.

وتتحدد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

١- ما مستوى امتلاك معلمي التعليم العام لرأس المال النفسي؟

- ٢- ما مستوى الالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام؟
- ٣- ما دلالة العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني؟
- ٤- ما أثر النوع والمرحلة التعليمية والتفاعل بينهما على تباين درجات المعلمين على مقياس رأس المال النفسي؟
- ٥- ما أثر النوع والمرحلة التعليمية والتفاعل بينهما على تباين درجات المعلمين على مقياس الالتزام المهني؟
- ٦- ما دلالة معامل الانحدار للتنبؤ بالالتزام المهني من خلال رأس المال النفسي؟

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة لتعرف:

١. مستوى امتلاك معلمي التعليم العام لرأس المال النفسي.
٢. مستوى الالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام.
٣. دلالة العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني.
٤. الفروق في مستوى رأس المال النفسي والالتزام المهني بين معلمي التعليم العام وفقا للنوع والمرحلة التعليمية.
٥. دلالة معامل الانحدار للتنبؤ بالالتزام المهني من خلال رأس المال النفسي.

أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة في:

- ١- تناولها لموضوع رأس المال النفسي وهو من أهم ما تمتلكه الدول والذي يجب أن تسعى لتنميته وهو بذلك يفتح المجال أمام الباحثين لدراسته.
- ٢- تناولها لفئة المعلمين وهم من أكثر الفئات تأثيرا في المجتمع حيث تنعكس خصائصهم النفسية على أدائهم لأعمالهم ولذا يجب تعرف العوامل المؤثرة في أدائهم.
- ٣- يمكن أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة متخذي القرار بتعرف مستوى رأس المال النفسي لدى المعلمين والعمل على تنميته لتحسين أداءهم، والباحثين بعقد البرامج والدورات التدريبية الموجهة للمعلمين لتحقيق مستوى عالي من رأس المال النفسي.

مصطلحات الدراسة:

رأس المال النفسي Psychological Capital:

حالة الفرد النفسية الإيجابية المتنامية التي تتميز بالكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة (Kenneth, Daly & Mak ,2009, p.474). ويعرف إجرائياً بأنه الرصيد الذي يمتلكه المعلم من السمات الدافعة للعمل التدريسي كالكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والثقة بالنفس والمرونة، ويحدد بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس رأس المال النفسي المستخدم بالدراسة الحالية.

الالتزام المهني Professional Commitment:

المشاركة في تنفيذ المهام المرتبطة بطبيعة العمل والشعور بقيمة ما يؤديه من عمل وأهميته للمجتمع فهو يتضمن التزام أخلاقي وعاطفي لجانب الالتزام المادي بمتطلبات العمل. (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007,P) (543)

يعرف إجرائياً بأنه التزام المعلم بالقواعد التي تحدد علاقته بعمله والزملاء والطلبة والمجتمع والراحة النفسية والرضا عن عمله ويتحدد بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في استبانة الالتزام المهني المستخدمة في الدراسة الحالية والتي تقيس التزام المعلم المهني من وجهة نظر إدارة المدرسة.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة الحالية بمتغيراتها وعينتها من المعلمين بمراحل التعليم العام في العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨م، ومكان تطبيقها بمحافظة الدقهلية بمصر محل إقامة الباحثين، وأدواتها والأساليب الإحصائية المستخدمة.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي (الارتباطي- التنبؤي) والسببي المقارن.

مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في جميع مدرء والوكلاء بمدارس التعليم العام والمعلمين بالمراحل التعليمية الثلاث بمحافظة الدقهلية وتكونت عينة الدراسة من (٤٣) من المدرء والوكلاء حيث قيموا (٢٩٧) معلماً ومعلمة من المراحل التعليمية الثلاث في العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨م حيث

طبق مقياس رأس المال النفسي على (٢٩٧) معلما وطلب من إدارة المدرسة تقييم نفس المعلمين في درجة التزامهم المهني.

أداتي الدراسة: تمثلت أدوات الدراسة في

- مقياس رأس المال النفسي. إعداد الباحثين

- مقياس الالتزام المهني. إعداد الباحثين

مقياس رأس المال النفسي: تم إعداد المقياس وفقا للخطوات التالية:

١- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة التي تناولت مفهوم رأس المال النفسييناء على ذلك تم:

(أ) **تحديد الهدف من المقياس** والذي تمثل في تقييم إدارة المدرسة لرأس المال النفسي لدى المعلمين بمدارس التعليم العام.

(ب) **تحليل السمة موضع القياس:** حيث تبين أن رأس المال النفسي يتمثل في: الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة.

(ج) **صياغة مفردات المقياس:** بناء على تحديد أبعاد مفهوم رأس المال النفسي فقد تم صياغة مجموعة من العبارات التي تقيس كل بعد، وقد بلغ عدد العبارات في الصورة الأولية (٣٥) عبارة.

(د) **تحديد بدائل الاستجابة:** تم اختيار تدرج ليكرت الثلاثي (بدرجة كبيرة- بدرجة متوسطة- بدرجة قليلة) وتعطى الدرجات من (٣- ١) للعبارات الموجبة والعكس للعبارات السالبة.

(هـ) **التحقق من صدق وثبات المقياس:** للتحقق من صدق المقياس، تم استخدام الطرق التالية:

• **صدق المحكمين:** تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من أساتذة علم النفس والتربية؛ للتعرف على دقة المقياس ومدى تحقيقه للهدف الذي وضع من أجله، وقد تركزت ملاحظات المحكمين على تعديل بعض الصياغات اللغوية، وهو ما أخذ به.

• **التحليل العاملي التوكيدي:** تم التحقق من الصدق البنائي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي الذي يعتمد على حساب مدى ارتباط كل مجموعة من المتغيرات المقيسة بمتغير واحد كامن وذلك من خلال تقويم النموذج الأصلي والتحقق من استيفائه للمعايير المثلى الخاصة

بمجموعة من المؤشرات الإحصائية تلك المؤشرات التي لها دلالتها الخاصة في الحكم على مدى مطابقة النموذج لمعايير الجودة ومن ثم يمكننا الوصول إلى قرار مفاده أن النموذج يتصف بمعاملات صدق بنائي جيدة أو مقبولة من الناحية الإحصائية، ولقد جاءت مؤشرات النموذج كما بجدول (١) التالي بعد حذف ٣ عبارات.

جدول (١) مؤشرات النموذج الناتج من التحليل العاملي الاستكشافي

| المؤشر | قيمة المؤشر بعد التعديل |
|---|-------------------------|
| جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي (RMSEA) | ٠.٠٤ |
| جذر متوسط مربعات البواقي (RMR) | ٠.٠٦ |
| مؤشر توكرلوبيس (TLI) | ٠.٩١ |
| مؤشر حسن المطابقة (GFI) | ٠.٩٠ |
| مؤشر المطابقة المقارن (CFI) | ٠.٩٠ |

يتضح من جدول (١) أن مؤشرات النموذج تدعم صلاحية النموذج، حيث وقعت جميعها في المدى المقبول، وبالتالي يمكن الحكم بتوافر دلالات الصدق البنائي بمقياس رأس المال النفسي.

- الاتساق الداخلي:

للتحقق من الاتساق الداخلي للمقياس تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد وكذلك معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس وذلك على عينة من (٤٥) معلما، وجاءت النتائج كما بالجدولين (٢، ٣) التاليين:

جدول (٢) قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد

| المرونة | | الأمل | | التفاؤل | | الكفاءة الذاتية | |
|----------|----|----------|----|----------|----|-----------------|----|
| الارتباط | م | الارتباط | م | الارتباط | م | الارتباط | م |
| **٠.٤٩ | ٤ | **٠.٥٩ | ٣ | **٠.٧٠ | ٢ | **٠.٦٢ | ١ |
| **٠.٥٨ | ٨ | **٠.٦٥ | ٧ | **٠.٦٥ | ٦ | **٠.٧٢ | ٥ |
| **٠.٦٦ | ١٢ | **٠.٥٩ | ١١ | **٠.٥٨ | ١٠ | **٠.٦٨ | ٩ |
| **٠.٥٨ | ١٦ | **٠.٦٣ | ١٥ | **٠.٦٢ | ١٤ | **٠.٥٩ | ١٣ |
| **٠.٦٤ | ٢٠ | **٠.٥٨ | ١٩ | **٠.٥٦ | ١٨ | **٠.٦٤ | ١٧ |
| **٠.٥٩ | ٢٤ | **٠.٦٥ | ٢٣ | **٠.٦٧ | ٢٢ | **٠.٥٨ | ٢١ |
| **٠.٦٦ | ٢٨ | **٠.٦٦ | ٢٧ | **٠.٦٦ | ٢٦ | **٠.٥٦ | ٢٥ |
| **٠.٥٩ | ٣٢ | **٠.٥٩ | ٣١ | **٠.٥٥ | ٣٠ | **٠.٦٦ | ٢٩ |

يتضح من جدول (٢) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند ٠.٠١ مما يشير إلى أن المفردات تقيس ما يقيسه البعد مما يعني وجود اتساق داخلي بين المفردات وأبعادها.

جدول (٣)

قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي

| م | البعد | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|---|-----------------|----------------|---------------|
| ١ | الكفاءة الذاتية | ٠.٧٦ | ٠.٠١ |
| ٢ | التفاؤل | ٠.٨٢ | ٠.٠١ |
| ٣ | الأمل | ٠.٧٩ | ٠.٠١ |
| ٤ | المرونة | ٠.٨٠ | ٠.٠١ |

يتضح من جدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند ٠.٠١ مما يشير إلى أن الأبعاد تقيس ما يقيسه المقياس مما يعني وجود اتساق داخلي بين المقياس وأبعاده.

النتائج: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وجاءت النتائج وفقاً لجدول (٤) التالي:

جدول (٤)

قيم معاملات الثبات لمقياس رأس المال النفسي

| م | البعد | معامل الثبات | |
|----------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| | | طريقة ألفا كرونباخ | التجزئة النصفية |
| ١ | الكفاءة الذاتية | ٠.٧٠ | ٠.٧٠ |
| ٢ | التفاؤل | ٠.٨٠ | ٠.٨٨ |
| ٣ | الأمل | ٠.٧٦ | ٠.٧٦ |
| ٤ | المرونة | ٠.٧٨ | ٠.٧٩ |
| المقياس كاملاً | | ٠.٨٢ | ٠.٨٨ |

يتضح من جدول (٤) السابق أن قيم معاملات الثبات المحسوب بطريقة ألفا كرونباخ تراوحت بين ٠.٧٠ - ٠.٨٢ للأبعاد والدرجة الكلية، بينما تراوحت قيم معاملات الثبات المحسوب بطريقة التجزئة النصفية بين ٠.٧٠ - ٠.٨٨ للأبعاد والدرجة الكلية وهي قيم ثبات عالية.

وبعد التحقق من صدق وثبات واتساق مقياس رأس المال النفسي يصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من أربعة أبعاد يوضحها جدول (٥) التالي

جدول (٥) أبعاد استبانة رأس المال النفسي

| العدد | العبارات | البعد |
|-------|-----------------------|-----------------|
| ٨ | ٢٩-٢٥-٢١-١٧-١٣-٩-٥-١ | الكفاءة الذاتية |
| ٨ | ٣٠-٢٦-٢٢-١٨-١٤-١٠-٦-٢ | التفاؤل |
| ٨ | ٣١-٢٧-٢٣-١٩-١٥-١١-٧-٣ | الأمل |
| ٨ | ٣٢-٢٨-٢٤-٢٠-١٦-١٢-٨-٤ | المرونة |

مقياس الالتزام المهني: تم إعداد المقياس وفقا للخطوات التالية:

٢- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة التي تناولت مفهوم الالتزام المهني بناء على ذلك تم:

(أ) تحديد الهدف من المقياس والذي تمثل في تقييم إدارة المدرسة للالتزام

المهني لدى المعلمين بمدارس التعليم العام.

(ب) تحليل السمة موضع القياس: حيث تبين أن الالتزام المهني يتمثل في:

التزام نحو الزملاء، التزام نحو الطلبة، التزام نحو المجتمع، التزام نحو مهنة التعليم، الالتزام نحو المدرسة وإدارتها

(ج) صياغة مفردات المقياس: بناء على تحديد أبعاد مفهوم الالتزام المهني

فقد تم صياغة مجموعة من العبارات التي تقيس كل بعد، وقد بلغ عدد العبارات في الصورة الأولية (٤٣) عبارة.

(د) تحديد بدائل الاستجابة: تم اختيار تدرج ليكرت الثلاثي (بدرجة كبيرة-

بدرجة متوسطة- بدرجة قليلة) وتعطى الدرجات من (٣- ١) للعبارات الموجبة والعكس للعبارات السالبة.

(هـ) التحقق من صدق وثبات المقياس: للتحقق من صدق المقياس، تم استخدام الطرق التالية:

- **صدق المحكمين:** تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من أساتذة علم النفس والتربية؛ للتعرف على دقة المقياس ومدى تحقيقه للهدف الذي وضع من أجله، وقد تركزت ملاحظات المحكمين على تعديل بعض الصياغات اللغوية، وهو ما أخذ به.

- **التحليل العاملي التوكيدي:** تم التحقق من الصدق البنائي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، ولقد جاءت مؤشرات النموذج كما بجدول (٦) التالي بعد حذف ٣ عبارات.

جدول (٦) مؤشرات النموذج الناتج من التحليل العاملي الاستكشافي

| المؤشر | قيمة المؤشر بعد التعديل |
|---|-------------------------|
| جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي (RMSEA) | ٠.٠٦ |
| جذر متوسط مربعات البواقي (RMR) | ٠.٠٧ |
| مؤشر توكرلوبيس (TLI) | ٠.٩٣ |
| مؤشر حسن المطابقة (GFI) | ٠.٩٠ |
| مؤشر المطابقة المقارن (CFI) | ٠.٩١ |

يتضح من جدول (٦) أن مؤشرات النموذج تدعم صلاحية النموذج، حيث وقعت جميعها في المدى المقبول، وبالتالي يمكن الحكم بتوفر دلالات الصدق البنائي بمقياس الالتزام المهني.

- الاتساق الداخلي:

للتحقق من الاتساق الداخلي للمقياس تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد وكذلك معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس على عينة من (١٠) مدرء ووكلاء قيموا (٤٠) معلما وجاءت النتائج كما بالجدولين (٧، ٨) التاليين:

جدول (٧) قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد

| التزام نحو الزملاء | | التزام نحو الطلبة | | التزام نحو المجتمع | | التزام نحو مهنة التعليم | | الالتزام نحو المدرسة وإدارتها | |
|--------------------|--------|-------------------|--------|--------------------|--------|-------------------------|--------|-------------------------------|--------|
| م | م | م | م | م | م | م | م | م | م |
| ١ | ٠.٥٨** | ٢ | ٠.٦٥** | ٣ | ٠.٦٤** | ٤ | ٠.٦٥** | ٥ | ٠.٥٨** |
| ٦ | ٠.٥٥** | ٧ | ٠.٦٣** | ٨ | ٠.٥٨** | ٩ | ٠.٤٨** | ١٠ | ٠.٦٥** |
| ١١ | ٠.٤٩** | ١٢ | ٠.٦٤** | ١٣ | ٠.٦٥** | ١٤ | ٠.٥٢** | ١٥ | ٠.٥٩** |
| ١٦ | ٠.٦٧** | ١٧ | ٠.٥٨** | ١٨ | ٠.٥٥** | ١٩ | ٠.٥٦** | ٢٠ | ٠.٦٣** |
| ٢١ | ٠.٥٨** | ٢٢ | ٠.٥٦** | ٢٣ | ٠.٦٣** | ٢٤ | ٠.٦٢** | ٢٥ | ٠.٥٨** |
| ٢٦ | ٠.٥٦** | ٢٧ | ٠.٦٤** | ٢٨ | ٠.٥٦** | ٢٩ | ٠.٦٤** | ٣٠ | ٠.٦٦** |
| ٣١ | ٠.٥٢** | ٣٢ | ٠.٥٢** | ٣٣ | ٠.٥٤** | ٣٤ | ٠.٥٨** | - | - |
| ٣٥ | ٠.٤٩** | ٣٦ | ٠.٥٥** | ٣٧ | ٠.٤٩** | ٣٨ | ٠.٥٧** | - | - |
| - | - | ٣٩ | ٠.٦٣** | - | - | ٤٠ | ٠.٦٦** | - | - |

يتضح من جدول (٧) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند ٠.٠١ مما يشير إلى أن المفردات تقيس ما يقيسه البعد مما يعني وجود اتساق داخلي بين المفردات وأبعادها.

جدول (٨)

قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس الالتزام المهني

| م | البعد | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|---|-------------------------------|----------------|---------------|
| ١ | التزام نحو الزملاء | ٠.٨٣ | ٠.٠١ |
| ٢ | التزام نحو الطلبة | ٠.٦٩ | ٠.٠١ |
| ٣ | التزام نحو المجتمع | ٠.٧٩ | ٠.٠١ |
| ٤ | التزام نحو مهنة التعليم | ٠.٨٢ | ٠.٠١ |
| ٥ | الالتزام نحو المدرسة وإدارتها | ٠.٧١ | ٠.٠١ |

يتضح من جدول (٨) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند ٠.٠١ مما يشير إلى أن الأبعاد تقيس ما يقيسه المقياس مما يعني وجود اتساق داخلي بين المقياس وأبعاده.

النتائج: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وجاءت النتائج وفقاً لجدول (٩) التالي:

جدول (٩) قيم معاملات الثبات لمقياس الالتزام المهني

| م | البعد | معامل الثبات | |
|---|-------------------------------|--------------------|-----------------|
| | | طريقة ألفا كرونباخ | التجزئة النصفية |
| ١ | التزام نحو الزملاء | ٠.٧٩ | ٠.٨١ |
| ٢ | التزام نحو الطلبة | ٠.٨١ | ٠.٨٢ |
| ٣ | التزام نحو المجتمع | ٠.٧٧ | ٠.٧٩ |
| ٤ | التزام نحو مهنة التعليم | ٠.٧٢ | ٠.٧٦ |
| ٥ | الالتزام نحو المدرسة وإدارتها | ٠.٦٩ | ٠.٧٠ |
| | المقياس كاملاً | ٠.٨١ | ٠.٨٤ |

يتضح من جدول (٩) السابق أن قيم معاملات الثبات المحسوب بطريقة ألفا كرونباخ تراوحت بين ٠.٦٩-٠.٨١ للأبعاد والدرجة الكلية، بينما تراوحت قيم معاملات الثبات المحسوب بطريقة التجزئة النصفية بين ٠.٧٠ - ٠.٨٤ للأبعاد والدرجة الكلية وهي قيم ثبات عالية.

وبعد التحقق من صدق وثبات واتساق استبانة رأس المال النفسي يصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من خمسة أبعاد يوضحها جدول (١٠) التالي

جدول (١٠) أبعاد استبانة الالتزام المهني

| العدد | العبارات | البعد |
|-------|--------------------------|-------------------------------|
| ٨ | ٣٥-٣١-٢٦-٢١-١٦-١١-٦-١ | التزام نحو الزملاء |
| ٩ | ٣٩-٣٦-٣٢-٢٧-٢٢-١٧-١٢-٧-٢ | التزام نحو الطلبة |
| ٨ | ٣٧-٣٣-٢٨-٢٣-١٨-١٣-٨-٣ | التزام نحو المجتمع |
| ٩ | ٤٠-٣٨-٣٤-٢٩-٢٤-١٩-١٤-٩-٤ | التزام نحو مهنة التعليم |
| ٦ | ٣٠-٢٥-٢٠-١٥-١٠-٥ | الالتزام نحو المدرسة وإدارتها |

مما سبق يتبين أن مقياسي رأس المال النفسي والالتزام المهني يتوفر لها المؤشرات السيكومترية التي تجعلها صالحة للتطبيق، وقد تم التطبيق في الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨م

نتائج الدراسة:

السؤال الأول: ما مستوى امتلاك معلمي التعليم العام لرأس المال النفسي؟
 للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للمجموعة الواحدة لتعرف دلالة الفروق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي على مقياس رأس المال النفسي والذي يتحدد بنصف الدرجة على البعد والمقياس، وجاءت النتائج كما بالجدول (١١) التالي:

جدول (١١) قيم (ت) ودلالاتها للفروق بين المتوسطين الفعلي والفرضي على مقياس رأس المال النفسي

| البعد | المتوسط الفرضي | المتوسط الفعلي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|-----------------|----------------|----------------|-------------------|----------|---------------|
| الكفاءة الذاتية | ١٦ | ١٨.٤٤ | ٢.٢٣ | ١٨.٩ | ٠.٠١ |
| التفاؤل | ١٦ | ١٥.٤٧ | ١.١٧ | ٧.٨ | ٠.٠١ |
| الأمل | ١٦ | ١٥.٦٤ | ١.٤٣ | ٤.٤ | ٠.٠١ |
| المرونة | ١٦ | ١٥.٣٤ | ١.٢٩ | ٨.٩ | ٠.٠١ |
| الدرجة الكلية | ٦٤ | ٦٤.٨٩ | ١.١٨ | ١.٨٥ | غير دالة |

يتضح من جدول (١١) ما يلي:

- توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطين الفعلي والفرضي في اتجاه المتوسط الفعلي لبعده: الكفاءة الذاتية؛ مما يشير إلى أن مستوى المعلمين أعلى من المتوسط في هذا البعد.

- توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطين الفعلي والفرضي في اتجاه المتوسط الفرضي لأبعاد: التفاؤل والأمل والمرونة؛ مما يشير إلى أن مستوى المعلمين أقل من المتوسط في هذه الأبعاد.

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطين الفعلي والفرضي في الدرجة الكلية لرأس المال النفسي، مما يشير إلى أن مستوى المعلمين في امتلاكهم لرأس المال النفسي متوسط.

وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى المعلمين متوسط بوجه عام فيما يمتلكونه من رأس المال النفسي حيث يمتلكون درجة أقل من المتوسط في التفاؤل والأمل والمرونة ويمكن رد ذلك إلى الأوضاع التي يعيشها المعلمون والظروف الصعبة التي يعملون خلالها والمتمثلة في نقص إمكانات المدرسة والإمكانات التدريسية وتكدس الفصول بالطلبة وتهميش أدوارهم في العملية التعليمية وقلة مشاركتهم في اتخاذ القرار وانخفاض رواتبهم مما دفعهم للعمل بالدروس الخصوصية التي تستهلك وقتهم وجهدهم، علاوة على كونهم شريحة من نفس المجتمع الذي يعيش أفرادها حياة صعبة في ظل ظروف اقتصادية خانقة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Çimen& Özgan, 2018) من أن البيروقراطية من مدراء المدارس والظروف الفيزيائية السيئة والاتجاهات السالبة لأولياء الأمور والزملاء ونقص الإعداد لمهنة التدريس والخبرات السالبة للمعلمين كل ذلك يدمر رأس المال النفسي.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Wang , Chen & Hsu, 2014) التي أسفرت عن امتلاك المعلمين لمستوى عالي من رأس المال النفسي في تايوان والذي يؤثر على جودة التدريس، ويمكن عزو هذا الاختلاف إلى اختلاف البيئة الثقافية والاجتماعية.

السؤال الثاني: ما مستوى الالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للمجموعة الواحدة لتعرف دلالة الفروق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي على مقياس الالتزام المهني

والذي يتحدد بنصف الدرجة على البعد والمقياس وجاءت النتائج كما بالجدول (١٢) التالي:

جدول (١٢) قيم (ت) ودالاتها للفروق بين المتوسطين الفعلي والفرضي على مقياس الالتزام المهني

| البيد | المتوسط الفرضي | المتوسط الفعلي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|-------------------------------|----------------|----------------|-------------------|----------|---------------|
| التزام نحو الزملاء | ١٦ | ١٦.٦ | ١.٠١ | ٩.٧ | ٠.٠١ |
| التزام نحو الطلبة | ١٨ | ١٧.٦ | ١.٠١ | ٧.٥ | ٠.٠١ |
| التزام نحو المجتمع | ١٦ | ١٥.٦ | ١.٠١ | ٧.٤ | ٠.٠١ |
| التزام نحو مهنة التعليم | ١٨ | ١٤.٧ | ١.٠٩ | ٥٢.٦ | ٠.٠١ |
| الالتزام نحو المدرسة وإدارتها | ١٢ | ١٢.٥ | ١.٢٣ | ٦.٨ | ٠.٠١ |
| الدرجة الكلية | ٨٠ | ٧٦.٨ | ٤.٨٩ | ١١.١ | ٠.٠١ |

يتضح من جدول (١٢) ما يلي

- توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطين الفعلي والفرضي في اتجاه المتوسط الفعلي لبعدي: التزام نحو الزملاء، الالتزام نحو المدرسة وإدارتها؛ مما يشير إلى أن مستوى المعلمين أعلى من المتوسط في هذين البعدين.
- توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطين الفعلي والفرضي في اتجاه المتوسط الفرضي لأبعاد: الالتزام نحو الطلبة، الالتزام نحو المجتمع، الالتزام نحو مهنة التعليم والدرجة الكلية؛ مما يشير إلى أن مستوى المعلمين أعلى من المتوسط في هذين البعدين.

وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى المعلمين أقل من المتوسط بوجه عام في الالتزام المهني وبخاصة في درجة الالتزام نحو الطلبة والمجتمع والمهنة ومظاهر ذلك يمكن ملاحظتها في صورة انصراف المعلمين عن التدريس وقلة أداء أدوارهم وقلة الشعور بالمسؤولية تجاه الطلبة وكونهم إلى الدروس الخصوصية كما أن العلاقة مع المجتمع تكاد تكون منعدمة كما أن اعتزاز المعلم بمهنته قل بدرجة كبيرة ويمكن رد ذلك إلى انخفاض الدافعية والحماس والتي هي انعكاس لأحوال المعلمين وقلة رضاهم عن عملهم ويمكن رد ذلك أيضا إلى ضعف الرقابة والمحاسبية في المدارس فتكاد تخلو المدارس من الطلبة والمعلمين وخصوصا في

السنوات الأخيرة من المرحلة الإعدادية والثانوية، علاوة على أن قلة الالتزام مظهر من المظاهر التي انتشرت في الفترة الأخيرة وبعد التغيرات الساسية كتعبير عن نقص الولاء والانتماء للوطن.

وتتفق هذه النتيجة مع ما ذكره Chan, Lau, Nie, Lim & Hogan, 2008, (561) من أن العوامل التي تؤثر في الالتزام المهني قد تكون عوامل شخصية ومنها القيم والاتجاهات والشخصية والتوقعات وعوامل تنظيمية ومنها نطاق العمل ونمط الإدارة ودرجة وضوح الأهداف والعلاقة بين العاملين والمناخ التنظيمي وعوامل غير تنظيمية مثل فرص العمل البديلة المتوفرة والخدمات السكانية والصحية والتعليمية الضرورية للفرد المتوفرة في محيط العمل.

وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة عابدين (٢٠١٠) التي توصلت إلى أن درجة الالتزام المهني لدى المعلمين كما يراها المديرين متوسطة، ودراسة العلياني (٢٠١٥) التي أسفرت عن التزام بدرجة متوسطة من قبل معلمي التربية الإسلامية بأخلاقيات مهنة التعليم.

السؤال الثالث: ما دلالة العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني؟

لتعرف طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني تم استخدام معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما بجدول (١٣) التالي:

جدول (١٣) قيم معاملات الارتباط بين الالتزام المهني ورأس المال النفسي

| رأس المال النفسي | | | | | الالتزام المهني |
|------------------|---------|--------|---------|-----------------|-------------------------------|
| الدرجة الكلية | المرونة | الأمل | التفاؤل | الكفاءة الذاتية | |
| **٠.٣٥ | **٠.١٧ | **٠.١٦ | **٠.٣٩ | **٠.٢٥ | التزام نحو الزملاء |
| **٠.٤٥ | **٠.٣٤ | **٠.١٩ | **٠.٤٣ | **٠.٢٩ | التزام نحو الطلبة |
| **٠.٣٥ | **٠.١٧ | **٠.١٦ | **٠.٣٩ | **٠.٢٥ | التزام نحو المجتمع |
| **٠.١٥ | *٠.١٣ | *٠.١٣ | **٠.٣٢ | ٠.١١ | التزام نحو مهنة التعليم |
| **٠.٣٩ | ٠.١٠ | **٠.١٧ | **٠.٤٢ | **٠.٣٥ | الالتزام نحو المدرسة وإدارتها |
| **٠.٣٧ | *٠.١٤ | **٠.١٨ | **٠.٤٣ | **٠.٢٧ | الدرجة الكلية |

** القيمة دالة عند ٠.٠١ & * القيمة دالة عند ٠.٠٥

يتضح من جدول (١٣) وجود علاقة دالة موجبة بين رأس المال النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية) والالتزام المهني (الأبعاد والدرجة الكلية)؛ مما يعني أن الزيادة في درجة رأس المال النفسي تفود لزيادة في درجة الالتزام المهني.

ويمكن رد هذه النتيجة إلى طبيعة العلاقة بين الحالة النفسية للفرد وقدرته على العمل فامتلاك الفرد لحالة نفسية جيدة يولد لديه طاقة ودافعية وحماس للعمل حتى ولو لم تكن ظروف العمل جيدة أما إذا اجتمع انخفاض التفاؤل والأمل والدافعية مع ظروف العمل الصعبة فإن درجة الالتزام المهني تنخفض بدرجة كبيرة، كما أن رأس المال النفسي يعبر عن العلاقة الإيجابية بين المعلم والمدرسة فلما كانت هذه العلاقة يصبغها قلة الولاء وضعف الأمل والتفاؤل واليأس فإن درجة الالتزام تتأثر كثيرا بهذه الحالة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما ذكره (Shukla& Singh, 2013,p.97) من أن الأفراد الأكثر تفاؤلا وأملا وكفاءة ولديهم قدرة كبيرة على استعادة التوازن ترفع لديهم القدرة على الصمود أمام المشكلات والصراعات في أماكن العمل مقارنة بأقرانهم من ذوي مستوى رأس المال النفسي المنخفض.

كما تتفق مع نتيجة دراسة (Booyart Chomphupart& Arin, 2010) التي أسفرت عن وجود علاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمين، ودراسة (Badran& Youssef (2015) التي أسفرت عن وجود علاقة بين امتلاك الموظفين لرأس المال النفسي والرضا الوظيفي ودراسة الشرييني و عوض (٢٠١٦) التي توصلت إلى وجود علاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية ودراسة صالح (٢٠١٦) التي توصلت إلى وجود ارتباط وتأثير لرأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي.

السؤال الرابع: ما أثر النوع والمرحلة التعليمية والتفاعل بينهما على تباين درجات المعلمين على مقياس رأس المال النفسي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الثنائي (٢×٣) للتعرف على أثر المرحلة والنوع والتفاعل بينهما على تباين درجات المعلمين على مقياس رأس المال النفسي وجاءت النتائج كما بجدول (١٤) التالي

جدول (١٤) قيم (ف) ودلالاتها للفروق بين المعلمين
في رأس المال النفسي وفقا للمرحلة والنوع

| البيد | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|-----------------|-----------------|----------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| الكفاءة الذاتية | النوع | ٢٦.٥٧٦ | ١ | ٢٦.٥٧٦ | ١٤.٦٦٣ | ٠.٠١ |
| | المرحلة | ٥٢٣.٩٥٠ | ٢ | ٢٦١.٩٧٥ | ١٤٤.٥٤٢ | ٠.٠١ |
| | المرحلة × النوع | ٢.٩٤٨ | ٢ | ١.٤٧٤ | ٠.٨١ | ٠.٤٤ |
| التفاؤل | النوع | ٩.٠٨٥ | ١ | ٩.٠٨٥ | ١٠.٩٦٣ | ٠.٠١ |
| | المرحلة | ٤٦.٩٨٧ | ٢ | ٢٣.٤٩٣ | ٢٨.٣٥٢ | ٠.٠١ |
| | المرحلة × النوع | ٤٥.٣٧٣ | ٢ | ٢٢.٦٨٦ | ٢٧.٣٧٨ | ٠.٠١ |
| الأمّل | النوع | ٦.٩٥٣ | ١ | ٦.٩٥٣ | ٤.٦١٨ | ٠.٠١ |
| | المرحلة | ١٠٢.٣٣٧ | ٢ | ٥١.١٦٩ | ٣٣.٩٨٣ | ٠.٠١ |
| | المرحلة × النوع | ٩.٥٥١ | ٢ | ٤.٧٧٦ | ٣.١٧٢ | ٠.٠٥ |
| المرونة | النوع | ٨.٤٨٠ | ١ | ٨.٤٨٠ | ٧.٥٩٤ | ٠.٠١ |
| | المرحلة | ١٠٥.٥٩٦ | ٢ | ٥٢.٧٩٨ | ٤٧.٢٨٥ | ٠.٠١ |
| | المرحلة × النوع | ٨.٥٩٦ | ٢ | ٤.٢٩٨ | ٣.٨٤٩ | ٠.٠٥ |
| الدرجة الكلية | النوع | ١٨٨.١٨٨ | ١ | ١٨٨.١٨٨ | ٦٢.٤٧٦ | ٠.٠١ |
| | المرحلة | ٢٢٠٦.٤٨٢ | ٢ | ١١٠٣.٢٤١ | ٣٦٦.٢٦٣ | ٠.٠١ |
| | المرحلة × النوع | ٤٢.١٩٥ | ٢ | ٢١.٠٩٨ | ٧.٠٠٤ | ٠.٠١ |

يتضح من الجدول (١٤) ما يلي:

أولاً- الفروق وفقاً للنوع:

بالنسبة لبيد الكفاءة الذاتية: وجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث حيث بلغ متوسط الإناث (١٩.٧) في مقابل (١٧.٥٩) للذكور، وفي بعد التفاؤل وجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث حيث بلغ متوسط الإناث (١٥.٨٠) في مقابل (١٥.٢٥) للذكور، وفي بعد الأمّل: وجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث حيث بلغ متوسط الإناث (١٦.٥) في مقابل (١٥.٣) للذكور، وفي بعد المرونة وجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث حيث بلغ متوسط الإناث (١٥.٨) في مقابل (١٥.٠) للذكور وبالنسبة للدرجة الكلية وجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث حيث بلغ متوسط الإناث (٦٧.٥) في مقابل (٦٣.٢) للذكور.

وتشير هذه النتيجة إلى أن الإناث أكثر امتلاكاً لرأس المال النفسي بالمقارنة بالمعلمين ويمكن رد هذه النتيجة إلى قلة المسؤولية التي تتحملها المعلمة وقلة الضغوط الحياتية عليها بالمقارنة بالمعلمين كما أن التعامل مع الطالبات أفضل من التعامل مع الطلاب والمعلمات يمتلكن نظرة إيجابية للحياة بصورة أكبر من

المعلمين لاختلاف طبيعة المسؤوليات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Singh & Garg (2014) التي توصلت إلى أن الإناث يمتلكون درجة أكبر من رأس المال النفسي مقارنة بالذكور.

ثانياً- الفروق وفقاً للمرحلة:

جاءت قيم (ف) للفروق بين المعلمين وفقاً للمرحلة في رأس المال النفسي دالة ولتعرف اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للمتوسطات وجاءت النتائج كما بجدول (١٥) التالي:

جدول (١٥) اتجاه الفروق في رأس المال النفسي وفقاً للمرحلة

| المرحلة | المتوسط | مصري | سعودي | البعد |
|------------|---------|------|-------|-----------------|
| الابتدائية | ٢٠.١٢ | ١.٨٧ | ٤.٤١ | الكفاءة الذاتية |
| الإعدادية | ١٨.٢٥ | - | ٢.٥٤ | |
| الثانوية | ١٥.٧١ | - | - | |
| الابتدائية | ١٦.٠٩ | ٠.٧١ | ١.٥٩ | التفاؤل |
| الإعدادية | ١٥.٣٨ | - | ٠.٨٨ | |
| الثانوية | ١٤.٥٠ | - | - | |
| الابتدائية | ١٦.١٢ | ٠.٢٣ | ١.٧١ | الأمل |
| الإعدادية | ١٥.٨٩ | - | ١.٤٨ | |
| الثانوية | ١٤.٤٢ | - | - | |
| الابتدائية | ١٥.٧٣ | ٠.٠٢ | ١.٦٥ | المرونة |
| الإعدادية | ١٥.٧٥ | - | ١.٦٧ | |
| الثانوية | ١٤.٠٨ | - | - | |
| الابتدائية | ٦٨.٠٥ | ٢.٧٨ | ٩.٣٥ | الدرجة الكلية |
| الإعدادية | ٦٥.٢٧ | - | ٦.٥٦ | |
| الثانوية | ٥٨.٧١ | - | - | |

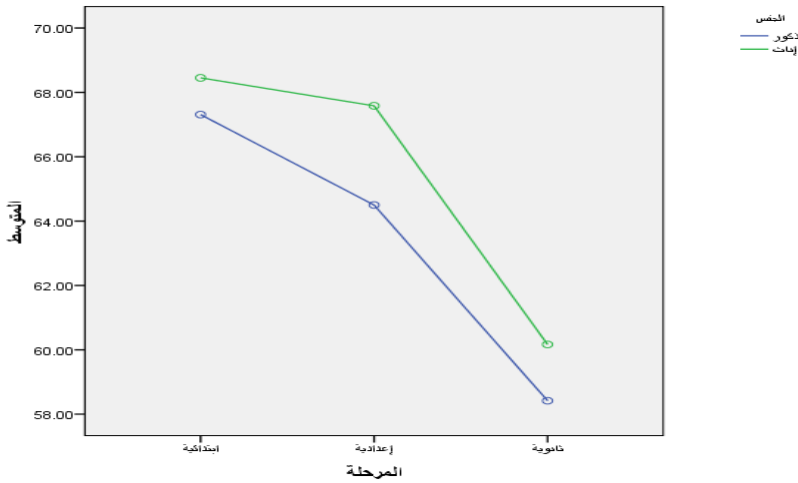
يتضح من جدول (١٥) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين بالمرحلة الابتدائية والمرحلة الإعدادية والثانوية في اتجاه المرحلة الابتدائية، ووجدت فروق بين معلمي المرحلة الإعدادية والمرحلة الثانوية في اتجاه المرحلة الإعدادية وذلك في جميع أبعاد رأس المال النفسي والدرجة الكلية.

وتشير هذه النتيجة إلى وجود تباين بين المعلمين وفقاً للمرحلة التعليمية في درجة امتلاك رأس المال النفسي فأكثر المعلمين رصيذاً من رأس المال النفسي هم معلمي المرحلة الابتدائية يليهم معلمي المرحلة الثانوية وفي الأخير معلمي المرحلة الثانوية ويمكن رد ذلك إلى قلة الضغوط التي يتعرض لها معلمو المرحلة الابتدائية

والالتزام النسبي من التلاميذ واحترامهم للمعلم تلك الأمور التي تقل مع تقدم الطلاب في المراحل التالية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Hsing-Ming, Mei- (2017). Ju, Chia-Hui& Ho-Tang التي توصلت إلى أن معلمي ما قبل المدرسة يمتلكون مستوى عالي من رأس المال النفسي.

ثالثاً- التفاعل بين النوع والمرحلة:

يوجد أثر للتفاعل بين النوع والمرحلة على تباين درجات المعلمين على مقياس رأس المال النفسي؛ مما يعني أن درجات المعلمين في كل مرحلة تختلف باختلاف النوع، والشكل التالي يوضح نتيجة التفاعل للدرجة الكلية.



شكل (١) تفاعل النوع والمرحلة على تباين درجات رأس المال النفسي

وتشير هذه النتيجة إلى أن المعلمين والمعلمات يختلفون في درجة امتلاكهم لرأس المال النفسي وفقاً للمرحلة ومن الملاحظ أن رأس المال النفسي يتدرج تنازلياً من المرحلة الابتدائية إلى الثانوية ينطبق ذلك على المعلمين والمعلمات.
السؤال الرابع: ما أثر النوع والمرحلة التعليمية والتفاعل بينهما على تباين درجات المعلمين على مقياس الالتزام المهني؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الثنائي (٢×٣) لتعرف أثر المرحلة والنوع والتفاعل بينهما على تباين درجات المعلمين على مقياس الالتزام المهني وجاءت النتائج كما بجدول (١٦) التالي:

جدول (١٦) قيم (ف) ودلالاتها للفروق بين المعلمين في الالتزام المهني وفقا للمرحلة والنوع

| مستوى الدلالة | قيمة (ف) | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين | البعد |
|---------------|----------|----------------|--------------|----------------|---------------|-------------------------------|
| ٠.٠٥ | ٤.٣٧٤ | ٣.٢٤٨ | ١ | ٣.٢٤٨ | النوع | التزام نحو الزملاء |
| ٠.٠١ | ٢٧.٣٢٧ | ٢٠.٢٩٥ | ٢ | ٤٠.٥٩٠ | المرحلة | |
| ٠.٠١ | ١٦.٥٥٩ | ١٢.٢٩٨ | ٢ | ٢٤.٥٩٥ | المرحلة×النوع | |
| ٠.٠١ | ١٠.٨٣٥ | ٧.١٠٨ | ١ | ٧.١٠٨ | النوع | التزام نحو الطلبة |
| ٠.٠١ | ٣٨.٥١٤ | ٢٥.٢٦٥ | ٢ | ٥٠.٥٣٠ | المرحلة | |
| ٠.٠١ | ١٨.٣٤١ | ١٢.٠٣٢ | ٢ | ٢٤.٠٦٣ | المرحلة×النوع | |
| ٠.٠٥ | ٤.٣٧٤ | ٣.٢٤٨ | ١ | ٣.٢٤٨ | النوع | التزام نحو المجتمع |
| ٠.٠١ | ٢٧.٣٢٧ | ٢٠.٢٩٥ | ٢ | ٤٠.٥٩٠ | المرحلة | |
| ٠.٠١ | ١٦.٥٥٩ | ١٢.٢٩٨ | ٢ | ٢٤.٥٩٥ | المرحلة×النوع | |
| ٠.٠١ | ١٠.٠٧٦ | ١٠.٨١٩ | ١ | ١٠.٨١٩ | النوع | التزام نحو مهنة التعليم |
| ٠.٠١ | ١١.٦٠٥ | ١٢.٤٦١ | ٢ | ٢٤.٩٢٣ | المرحلة | |
| ٠.٠١ | ٤.٣٦٥ | ٤.٦٨٧ | ٢ | ٩.٣٧٤ | المرحلة×النوع | |
| ٠.٠١ | ١٠.٣٩٧ | ١٠.٧٩٥ | ١ | ١٠.٧٩٥ | النوع | الالتزام نحو المدرسة وإدارتها |
| ٠.٠١ | ١٨.٩٥١ | ١٩.٦٧٥ | ٢ | ٣٩.٣٥١ | المرحلة | |
| ٠.٠١ | ٣٤.٢٥٢ | ٣٥.٥٦٢ | ٢ | ٧١.١٢٣ | المرحلة×النوع | |
| ٠.١٣ | ٢.٢٦٨ | ٣٩.٢٧٣ | ١ | ٣٩.٢٧٣ | النوع | الدرجة الكلية |
| ٠.٠١ | ٢٧.١١٢ | ٤٦٩.٤٢٢ | ٢ | ٩٣٨.٨٤٤ | المرحلة | |
| ٠.٠١ | ١٩.٠٠٦ | ٣٢٩.٠٧٧ | ٢ | ٦٥٨.١٥٤ | المرحلة×النوع | |

يتضح من الجدول (١٦) ما يلي

أولاً- الفروق وفقاً للنوع:

بالنسبة للالتزام نحو الزملاء: وجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث حيث بلغ متوسط الإناث (١٦.٨) في مقابل (١٦.٤) للذكور، وفي بعد الالتزام نحو الطلبة: وجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث حيث بلغ متوسط الإناث (١٧.٩) في مقابل (١٧.٣) للذكور وبالنسبة للالتزام نحو المجتمع: وجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث حيث بلغ متوسط الإناث (١٥.٨) في مقابل (١٥.٤) للذكور وبالنسبة للالتزام نحو مهنة التعليم: وجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الذكور حيث بلغ متوسط الإناث (١٤.٥) في مقابل (١٤.٨) للذكور وفي بعد الالتزام نحو المدرسة وإدارتها: وجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث حيث بلغ متوسط الإناث (١٢.٨) في مقابل

(١٢.٣) للذكور، وبالنسبة للدرجة الكلية: وجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث حيث بلغ متوسط الإناث (٧٧.٨) في مقابل (٧٦.٢) للذكور. وتشير هذه النتيجة إلى أن الإناث أكثر التزاماً مهنيًا بالمقارنة بالمعلمين ويمكن رد ذلك إلى طبيعة المرأة التي تسعى نحو الاتقان والكمال وحرصها الأكبر على مصلحة أبنائها من الطلبة بحكم غلبة العاطفة عليها وبالتالي تتحسن جوانب الالتزام المختلفة لديها كما أن المعلمين الذكور يدخرون جهودهم للعمل في الدروس الخصوصية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عابدين (٢٠١٠) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام المهني تبعاً للنوع لصالح المعلمات ودراسة حسن (٢٠١٣) التي توصلت إلى أن المعلمات الإناث لديهن مستوى أعلى من الالتزام التنظيمي مقارنة بالمعلمين.

ثانياً - الفروق وفقاً للمرحلة:

جاءت قيم (ف) للفروق بين المعلمين وفقاً للمرحلة في الالتزام المهني دالة ولتعرف اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للمتوسطات وجاءت النتائج كما بجدول (١٧) التالي:

جدول (١٧) اتجاه الفروق في الالتزام المهني وفقاً للمرحلة

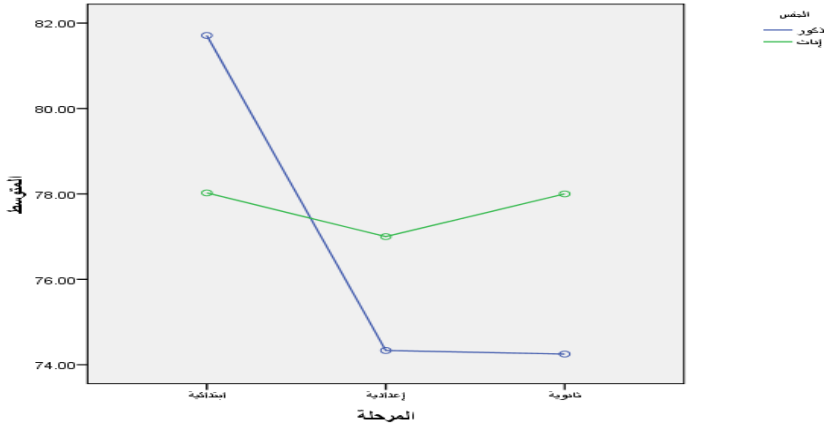
| البعء | المرحلة | المتوسط | مصري | سعودي |
|-------------------------------|------------|---------|------|-------|
| التزام نحو الزملاء | الابتدائية | ١٧.٠٨ | ٠.٩٥ | ٠.٨٤ |
| | الإعدادية | ١٦.١٣ | - | ٠.١١ |
| | الثانوية | ١٦.٢٤ | - | - |
| التزام نحو الطلبة | الابتدائية | ١٨.١٧ | ١.٠٥ | ١.١٣ |
| | الإعدادية | ١٧.١٣ | - | ٠.٠٨ |
| | الثانوية | ١٧.٠٤ | - | - |
| التزام نحو المجتمع | الابتدائية | ١٦.٠٨ | ٠.٩٥ | ٠.٨٤ |
| | الإعدادية | ١٥.١٣ | - | ٠.١١ |
| | الثانوية | ١٥.٢٤ | - | - |
| التزام نحو مهنة التعليم | الابتدائية | ١٤.٩١ | ٠.٤١ | ٠.٤٨ |
| | الإعدادية | ١٤.٥٠ | - | ٠.٠٧ |
| | الثانوية | ١٤.٤٣ | - | - |
| الالتزام نحو المدرسة وإدارتها | الابتدائية | ١٣.٠٧ | ٠.٩٤ | ١.١٤ |
| | الإعدادية | ١٢.١٣ | - | ٠.١٩ |
| | الثانوية | ١١.٩٣ | - | - |
| الدرجة الكلية | الابتدائية | ٧٩.٣١ | ٤.٣١ | ٤.٤٤ |
| | الإعدادية | ٧٥.٠٠ | - | ٠.١٣ |
| | الثانوية | ٧٤.٨٨ | - | - |

يتضح من جدول (١٧) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين بالمرحلة الابتدائية والمرحلة الإعدادية والثانوية في اتجاه المرحلة الابتدائية، ووجدت فروق بين معلمي المرحلة الإعدادية والمرحلة الثانوية في بعد الالتزام نحو الزملاء فقط اتجاه المرحلة الإعدادية وذلك في جميع أبعاد الالتزام المهني والدرجة الكلية.

وتشير هذه النتيجة إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية أكثر المعلمين التزاماً مهنيًا يليهم معلمي المرحلة الإعدادية وهذا أمر ملاحظ بدرجة كبيرة فمدارس المرحلة الثانوية تكاد تخلو من الطلبة والمعلمين على حد سواء ويمكن رد ذلك إلى طبيعة المرحلة واعتماد الطلبة بالمرحلة الابتدائية على معلمهم واحترامهم لهم يشجعهم على الالتزام المهني ووجود قدر من المتابعة بالمرحلة الابتدائية.

ثالثاً- التفاعل بين النوع والمرحلة:

يوجد أثر للتفاعل بين النوع والمرحلة على تباين درجات المعلمين على مقياس الالتزام المهني؛ مما يعني أن درجات المعلمين داخل المرحلة الواحدة تختلف باختلاف النوع، والشكل التالي يوضح نتيجة التفاعل للدرجة الكلية.



شكل (٢) تفاعل النوع والمرحلة على تباين درجات الالتزام المهني

وتشير هذه النتيجة إلى اختلاف درجة الالتزام المهني لدى المعلمين والمعلمات باختلاف المرحلة التعليمية فأكثر المراحل التزاماً لدى المعلمين والمعلمات هي المرحلة الابتدائية.

السؤال الخامس: ما دلالة معامل الانحدار للتنبؤ بالالتزام المهني من خلال رأس المال النفسي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالدرجة الكلية للالتزام المهني من خلال الدرجة الكلية لرأس المال النفسي، وجاءت النتائج كما بالجدول (١٨) التالي:

جدول (١٨)

قيمة (ف) ودلالاتها للانحدار البسيط للتنبؤ بالالتزام المهني من رأس المال النفسي

| الدلالة | قيمة (ف) | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين |
|---------|----------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| ٠.٠٠١ | ٤٦.١ | ٩٥٨.٤٨١ | ١ | ٩٥٨.٤٨١ | الانحدار |
| | | ٢٠.٨٠٤ | ٢٩٥ | ٦١٣٧.٠٨٢ | البواقي |
| | | | ٢٩٦ | ٧.٩٥.٥٦٢ | الكلية |

يتضح من الجدول (١٨) ما يلي:

كشف تحليل الانحدار البسيط عن إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال الدرجة الكلية لرأس المال النفسي حيث أن قيمة (ف) لدلالة معامل الانحدار دالة؛ مما يعني دقة التنبؤ بالتنبؤ بالالتزام المهني من خلال الدرجة الكلية لرأس المال النفسي، كما بلغ إسهام الدرجة الكلية لرأس المال النفسي في التنبؤ بالالتزام المهني وفقاً لقيم (ر^٢) ١٤ % كما كانت قيمة بيتا ٠.٣٧، وقيمة الثابت ٤٨.٩ ومعامل الانحدار ٠.٤٣ والمعادلة التالية تصف عملية التنبؤ:

$$\text{الالتزام المهني} = ٤٨.٩ + ٠.٤٣ \text{ رأس المال النفسي.}$$

وتشير هذه النتيجة إلى إن رصيد المعلم من رأس المال النفسي يعد منبئاً جيداً بمستوى الالتزام المهني لديه لذلك فإن الخطوة الأولى في تحسين أداء المعلمين يمكن أن تكون في تحسين الجوانب النفسية وخلق الحماس والدافعية والأمل والتفاؤل لديهم وتعرف معوقات هذه الجوانب وتدليلها.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Safari, Haghghi, Salim, Rastegar & Jamshidi, 2011) التي أشارت إلى أن أبعاد التمكين النفسي تؤثر بشكل كبير على التنبؤ بسلوكيات العاملين بمنظمات التعلم.

التوصيات والبحوث المقترحة:

- تعزيز الجوانب النفسية لدى المعلمين بتعرف العوامل المؤثرة فيها؛ لما لها من انعكاس على جوانب الالتزام المهني.
- تنفيذ مجموعة من الدورات التدريبية الإرشادية لرفع مستوى رأس المال النفسي لدى المعلمين.
- توجيه نظر الباحثين لتنفيذ البرامج التي تهدف لتنمية رأس المال النفسي لدى المعلمين.

المراجع

- حسن، نهلة (٢٠١٣). تمكين معلمي مدارس الثانوي العام بمحافظة القاهرة الكبرى لتحقيق التزامهم التنظيمي "دراسة ميدانية". *مجلة التربية*، ١٦ (٤٠)، ٢١٨-١٣١.
- الشربيني، صفاء و عوض، محمد (٢٠١٦). العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بالدقهلية. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، ٤٠ (١)، ١٠٩-١٤٠.
- صالح، رشا (٢٠١٦). تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة في البصرة. *مجلة العلوم الاقتصادية*، ١١ (٤١)، ١-٣٤.
- عابدين، محمد (٢٠١٠). درجة الالتزام المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومعلميها من وجهات نظر المعلمين والمديرين. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ٦ (٣)، ٢٠٣-٢١٧.
- العلواني، سعد (٢٠١٥). مدى التزام معلمي التربية الإسلامية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ووكلائها في مدينة الجبيل الصناعية. *مجلة كلية التربية بأسبوط*، ٣١ (٤)، ١٠٥-١٥٨.
- الغامدي، حمدان (٢٠٠٧). أخلاقيات مهنة التعليم العام. الرياض: مكتبة الرشد.
- فليه، فاروق وعبد المجيد، السيد (٢٠٠٥). *السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية*. عمان: دار المسيرة.
- ياسين، إيمان (٢٠٠٣). *الالتزام التنظيمي والمهني للمعلمين في محافظة رام الله والبيرة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزيت، رام الله، فلسطين.
- Badran, M. Youssef, M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30 (3), 354-370
- Baron, R. Franklin, R. Hmieleski, K. (2013). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress the joint effects of selection and psychological capital. *Journal of management*, 42, 742-768

- Booyart, I., Chomphupart, S.& Arin, N.(2010). Leadership, empowerment and attitude outcomes, *The journal of behavioral science*, 5(1),1-14.
- Chan, W.; Lau, S.; Nie, Y.; Lim, S.; & Hogan, D.(2008).Organizational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American Educational Research Journal*, 45 (3), 597-630.
- Çimen,I& Özgan, H. (2018). Contributing and damaging factors related to the psychological capital of teachers: A qualitative analysis. *Issues in Educational Research*, 28(2),308-328.
- Hansen, A., Buitendach, J.H., & Kanengoni, H. (2015).Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 621-630.
- Henkin, A.& Holliman, S.(2009).Urban teacher commitment: Exploring associations with organizational conflict, support for innovation, and participation. *Urban Education*, 44 (2), 160-180.
- Hsing-Ming, L., Mei-Ju, C., Chia-Hui, C.& Ho-Tang, W. (2017).The Relationship between Psychological Capital and Professional Commitment of Preschool Teachers: The Moderating Role of Working Years. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 891-900.
- Kamei,H., Ferreira ,M. Valentini , F. Peres, M. Kamei, P. & Damásio, B. (2018). Psychological Capital Questionnaire – Short Version (PCQ-12): evidence of Validity of The Brazilian Version, Psico-USF. *Bragança Paulista*, 23(2), 203-214.
- Kenneth, C , Daly, A. , Mak, A.(2009). Good for the soul: the relationship between work , wellbeing and Psychological

- Capital, *The Journal of Socio –Economics*, 38 (5), 470-485.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. & Norman, S.(2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans,F.,Youssef, c. & Avolio, B. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. Oxford University press.
- Safari,K., Haghghi, A., Salim, R., Rastegar, A. & Jamshidi, A.(2011). the relationship between psychological empowerment and organizational learning. *procedia-social and behavioral sciences*.30,1147-1152.
- Shukla, A.& Singh, S.(2013). Psychological capital& citizenship behavior: evidence from telecom sector in India. *indian journal of industrial relations*, 49 (1),97.
- Singh, N.& Garg, A. (2014).Psychological Capital and Well-Being Among Teachers- A Study on Gender Differences. *Psychology*, 4(11),426-428.
- Wang,J. , Chen, Y. & Hsu, M.(2014). A Case Study on Psychological Capital and Teaching Effectiveness in Elementary Schools. *IACSIT International Journal of Engineering and Technology*, 6 (4),331-337.
- Ware, H, & Kitsantas, A.(2007).Teachers and collective efficacy beliefs as professional commitment. *Journal of Educational Research*, 100 (5), 303- 310.
- Yin, H., Lee, J. Yule, J.& Zhang, Z. (2012). The effect of trust on teacher empowerment: the mediation of teacher efficacy, *Educational studies*.39(1), 1-16.