

## رأس المال النفسي كمنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمات بمرحلة الطفولة المبكرة

إعداد:

د/ مروة مراد حسني مراد\*

### المستخلص:

هدف البحث إلي الكشف عن القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي في جودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، وطُبق البحث علي (٢٦٢) معلمة من معلمات مرحلة الطفولة المبكرة العاملات بروضات محافظة المنيا، وإستخدمت الباحثة مقياس رأس المال النفسي (إعداد الباحثة)، مقياس جودة الحياة الوظيفية (إعداد الباحثة)، وقد أظهرت نتائج البحث وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، إسهام رأس المال النفسي في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدي عينة البحث، كما أشارت النتائج أن أكثر أبعاد رأس المال النفسي إسهاماً في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة هو بعد الكفاءة الذاتية، وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق دالة إحصائياً في رأس المال النفسي تُعزي للمتغيرات الديموجرافية (مكان العمل – سنوات الخبرة)، وجود فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة الوظيفية تُعزي للمتغيرات الديموجرافية (مكان العمل – سنوات الخبرة)، وأبرزت نتائج البحث العديد من التوصيات من أهمها: الإهتمام بإعداد برامج تدريبية لتحسين رأس المال النفسي، جودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.

### الكلمات المفتاحية:

رأس المال النفسي – جودة الحياة الوظيفية – المعلمات بمرحلة الطفولة المبكرة.

\* مدرس علم نفس الطفل بقسم العلوم النفسية. كلية التربية للطفولة المبكرة. جامعة المنيا

## **Psychological Capital as a Predictor of the Quality of Work-Life among Early Childhood Female Teachers**

### **Abstract:**

This research aimed to investigate the predictive ability of psychological capital in the quality of work life among early childhood teachers. The study involved 262 teachers from early childhood education in Minia Governorate. The researcher utilized the Psychological Capital Scale and the Work-Life Quality Scale (developed by the researcher). The research results demonstrated a statistically significant positive correlation between psychological capital and the quality of work life among early childhood teachers. Psychological capital contributed significantly to predicting the quality of work life within the research sample. The findings also indicated that the dimension of self-efficacy within psychological capital had the highest contribution to predicting the quality of work life among early childhood teachers. Additionally, statistically significant differences in psychological capital were attributed to demographic variables (workplace and years of experience), and there were also statistically significant differences in work-life quality attributed to demographic variables (workplace and years of experience). The research results highlighted several recommendations, one of the important: interest to preparation training programs To improve psychological capital, Quality of work life among early childhood teachers.

### **Keywords:**

Psychological Capital, Work-Life Quality, Early Childhood Teachers.

## أولاً: مقدمة البحث:

يتميز العصر الذي نعيش فيه بالتغير المستمر، ولا يقتصر هذا التغير علي جانب واحد من جوانب الحياة، بل إمتد ليشمل مناحي الحياة جميعاً، وأصبح التميز به لمن يمتلك المرونة في التعايش والتكيف مع هذه الأحداث.

فلم يعد رأس المال النقدي هو العامل الحاسم في ظل الإقتصاد العالمي الجديد أو العنصر الأساسي في التنمية المستدامة، وكذلك لم تعد الموارد النقدية من ثروات معدنية أو مصادر طاقة تمثل العامل الأكثر أهمية بل أصبح البشر هم العنصر المهم في المعادلة التنافسية الدولية لتحقيق الريادة والرفاهية والتنمية المستدامة ؛ الأمر الذي جعل الدول تتجه نحو زيادة الإهتمام بثروتها البشرية سواء من الناحية النفسية أو البدنية، وتحفيز الطاقات الإبداعية، وتعزيز القدرات التنافسية كونه المكون الوحيد الذي يستطيع أن يدير المؤسسة، ويحقق الإنتاجية والتنافسية (جيهان محمود<sup>١</sup>، ٢٠٢٠، ١٠٢).

فالمراد البشرية تعد أغلي ما تمتلكه المجتمعات حيث تستند إليها في تحقيق أهدافها، ولا يأتي ذلك إلا من خلال تنمية رأس المال النفسي، فالإستثمار في الإنسان يُعد من أفضل أشكال الإستثمار، من خلال تربية الإنسان علي القيم والأخلاق لأن البناء المادي إذا لم يحرسه ويوجهه بناء قيمي وأخلاقي فلن يدوم طويلاً، ولن يُحقق الفائدة المرجوة منه (وليد أبو المعاطي & منار منصور، ٢٠١٨، ٤١٣).

وحيث إن رأس المال النفسي أصبح المصدر الرئيس لإكتساب الميزة التنافسية بالمؤسسات التعليمية، ويُستخدم ليشير إلي القيمة الحقيقية لأي مؤسسة تعليمية، أي أن يكون لدي المؤسسة الدافع لقياس رأس مالها البشري من أجل وضع معيار إسترشادي في القياس علي قدرتها التنافسية ( عبد الله المطيري & ممدوح رفاعي، ٢٠١٨، ١٨٩).

ولهذا نجد أنه كما يمتلك الفرد رأس مال يُمكنه من العيش بأفضل حال، فإملاكه رأس المال النفسي الإيجابي لا يقل أهميه عن رأس المال المادي، لأن الثاني لا يستطيع الفرد من خلاله أن يصل إلي الرضا عن ذاته، لأنها إمكانيات بشرية داخلية لا تُشتري ولكن تُبني من خلال الإنسان نفسه وبنفسه، إمكانيات تمكنه من أن يحيا حياة سعيدة، فالإنسان إذا عرف من هو وعرف قدراته وإمكاناته إستطاع أن يصل لمبتغاه، واستطاع أيضاً أن يُكون شبكه من العلاقات تُمكنه من تحقيق ما يرنو إليه. فرأس المال النفسي يشير إلي القدرات النفسية الإيجابية المتميزة التي يمتلكها الفرد، وتُشكل رأس ماله، وتتمثل هذه القدرات في أربع قدرات نفسية وهي: (الكفاءة الذاتية – الأمل – التفاؤل – والمرونة)، والتي تُسهم بتحقيق قدر كبير من رأس المال البشري (منال الحماوي، ٢٠١٩، ٢٢٠).

إن رأس المال النفسي يؤكد علي ضرورة التركيز علي نقاط القوة لدي الأفراد بدلاً من نقاط الضعف مع السعي للتخلص من نقاط الضعف، وعليه فإنه ينبغي التأكيد علي دراسة رأس المال النفسي لما

<sup>١</sup> تم توثيق المراجع وفقاً لنظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA7) (American Psychological Association)، (ولقد تم توثيق المراجع العربية في متن البحث من خلال ذكر الإسم الأول، والإسم الأخير للباحث)

له من دور في تطوير الموارد البشرية، وزيادة قدرتها علي الإنتاج، فهو من أهم متطلبات القرن الحالي لتدعيم مزايا الفرد، من خلال إحداث تغيير جذري لدي الفرد يُمكنه من تحقيق متطلبات الحياة، تحقيق الأداء المتميز، والنجاح في مختلف جوانب الحياة، كما أنه يساعد في تجنب الوقوع في المشكلات، والتخلص من العوائق والصعوبات التي يتعرض لها خلال حياته ومن ثم يطور. (Luthans et al., 2006); (Bradley, 2014); (Corner, 2015) مستوى النمو لديه ونظرا لأن نجاح أي مؤسسة تعليمية في تحقيق أهدافها يتوقف بالدرجة الأولى علي العنصر البشري، فإن رفع كفاءة هذا العنصر يتحقق في المقام الأول من خلال تمكينه، ورفع درجة تحمله للمسئولية في مجال عمله علي النحو الذي يتحقق معه التوافق بين أهدافه وطموحاته، وأهداف المؤسسة التعليمية وإتجاهاتها.

فإمتلاك المعلم لرصيد كبير من رأس المال النفسي يؤدي إلي زيادة جهده التدريسي، والرضا عن العمل، ومشاركته الفعالة في الأنشطة، والإقبال علي العمل بتقاول ودافعية، فهو يمثل دافع ومحفز داخلي للمعلم يجعله يقوم بعمله علي أكمل وجه، وببذل جهده في تحقيق أهداف المؤسسة، بينما إنخفاض رأس المال النفسي يؤدي إلي التشاؤم، والإحباط، والشعور بالإجهاد المهني. ولقد أشارت العديد من الدراسات إلي وجود علاقة بين رأس المال النفسي والرضا عن العمل كدراسة (Maria, 2013); (Chaudhary et al., 2015); (Badran & Morgan, 2015); (Hansen, 2012)

وحيث إن معلمة مرحلة الطفولة المبكرة لها دوراً كبيراً في تحقيق أهداف الروضة من خلال إكساب الأطفال لقيم المجتمع، وإكسابهم المهارات التي تتطلب التجاوب مع تغيرات العصر الحالي، وإمدادهم بالسلوكيات التي تُمكنهم من مقاومه كل ما هو سلبي وغير مناسب لثقافتنا ومجتمعنا، إضافة إلي مسؤولياتها نحو الإدارة وأولياء الأمور، والأسرة أيضاً، ومن ثم فإنها لا تتمكن من القيام بدورها ومسؤولياتها، إلا إذا كانت تمتلك مستوى من رأس المال النفسي يقوم علي أساس من الكفاءة الذاتية، الأمل، التقاؤل، المرونة. (جيهان محمود، ٢٠٢٠، ١٠٣).

ويتوقف ذلك الدور علي تداخل وتشابك عوامل عديدة تُساهم في إظهار رأس المال النفسي، فبوجودها تتمكن المعلمة من المثابرة، وتحدي العوائق، وبالتالي يظهر رأس المال النفسي، وعلي النقيض من ذلك فإن غياب هذه العوامل يعوق إظهار نتائج رأس المال النفسي في عملها وحياتها كذلك، ومن هذه العوامل جودة الحياة الوظيفية.

وإنطلاقاً من تزايد الإهتمام بدور جودة الحياة الوظيفية لما لها من دوراً كبيراً بإعتبارها إحدى المفاهيم في علم النفس التي تساهم في خلق بيئة عمل آمنة صالحة، ومناسبة تحقق للإنسان التوازن بين بيئة العمل ومتطلباته، وحياته.

ف نجد إهتماماً من جانب العديد من الباحثين بجودة الحياة الوظيفية، ودورها في زيادة قدرة المؤسسات التعليمية علي تحقيق أهدافها، كما أنها تُعد من المفاهيم التي تؤثر وتتأثر بالعوامل النفسية

والاجتماعية المرتبطة بحياة الإنسان وقدرته علي تحقيق أهدافه، وزيادة قدرته علي مواجهة. (Hussein et al., 2010); (Ahmed,2015) مشكلات العمل المختلفة

ومن هذه الدراسات دراسة (منال الغامدي، ٢٠٢٣) والتي هدفت إلي التعرف علي درجة تحقيق مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة ام القري، دراسة (أمجد الركيبات، ٢٠٢٢) والتي هدفت إلي التعرف علي القدرة التنبؤية للمرونة النفسية في جودة الحياة الوظيفية لدي المعلمين، دراسة (رحاب أحمد، أمل السيد، ٢٠٢٠) والتي هدفت إلي التعرف علي طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي، دراسة (محمود العزيزي & مبارك زيد، ٢٠٢٠) والتي هدفت إلي التعرف علي واقع جودة الحياة الوظيفية ومعرفة الأثر الذي يمكن أن تحدثه جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الإحترق الوظيفي، دراسة (سمر شاهين، ٢٠١٩) والتي هدفت إلي تحديد مدي توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في كليات جامعة عين شمس، التعرف علي مدي توافر أبعاد مفهوم رأس المال النفسي، دراسة (عمر الصليبي، ٢٠١٨) والتي هدفت إلي التعرف علي دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من الإحترق الوظيفي، دراسة (حسني الدحدوح، ٢٠١٥) والتي هدفت إلي الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوي أداء المعلمين في المرحلة الأساسية.

ومن ثم فجودة الحياة الوظيفية تعتبر إتجاهاً ومنهجاً حديثاً تنظر إلي المورد البشري حديثاً كأصل من أصول المؤسسة، كما أن لها دوراً كبيراً في حياة المعلمين؛ حيث أنها تُسهم في نشر المناخ الإيجابي في بيئة الروضة، وتوفر بيئة تسمح ببناء علاقات إجتماعية إيجابية بين المعلمات، المشاركة في إتخاذ القرارات مما ينعكس علي صحتهم النفسية، ورضاهم الوظيفي، وتنمية كفاءاتهم ومن ثم يؤثر بالإيجاب علي أدائهم الوظيفي.

كما أن لجودة الحياة الوظيفية العديد من الأهداف التي تتمثل في شعور المعلمات بالثقة والأمان، وتوفر الفرصة للتطور المهني، وتحسن مستوي علاقاتها بزملائها، شعورها بالأمان النفسي والوظيفي. (Zare et al., 2012)

وفي ضوء ما سبق، وباعتبار المورد البشري هو العملة النادرة التي تتسابق المؤسسات في الحصول عليها من أجل زيادة فاعليتها، والمحافظة علي إستمرارها، والقدرة علي المنافسة، كما أن رأس المال النفسي يعد مطلباً لجودة الأداء والإنتماء للعمل، ومن ثم فإن البحث الحالي يحاول إلقاء الضوء علي رأس المال النفسي والكشف عن قدرته في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.

### ثانياً: مشكلة البحث:

يولد الإنسان ولديه الرغبة في النجاح، ويظهر ذلك منذ ميلاده فيسعي منذ نعومه أظافره إلي التعلم والنجاح، ومع التقدم في السن يسعي إلي التميز الأكاديمي وأخذ الدور الاجتماعي المناسب، ومعلمات مرحلة الطفولة المبكرة تعد من أكثر فئات المجتمع سعياً لذلك في مجتمع يتسم بالتغيرات المستمرة علي كاهه الأصعدة.

فهو يؤدين أعظم مهنة، وهي مهنة التدريس التي تتطلب أن يكون الفرد علي علم بكل التطورات من حوله، بل ويسعي إلي مواكبه هذا التغير، وتحقيق الإضافات العلمية القيمة في مجال تخصصه، ولا يمكن للفرد أن يكون فعالاً ومميزاً ومبدعاً إلا إذا كان يمتلك قدراً من الأمل، المرونة، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، وهذه العوامل تجتمع جميعها في رأس المال النفسي. ومن ثم فإن المعلمة تحتاج إلي داعم في حياتها المهنية، وإذا لم يكن هذا الداعم من داخلها، فإنها مهما أخذت من نصائح وتوجيهات فلن تتمكن من فعل أي شيء، فرأس المال النفسي يُعد ذلك الداعم الذي يُسهم في وقاية المعلمات من الضغوط، والمشكلات، والعوائق ونتائجها السلبية. فالفرد الذي يمتلك رصيد من رأس المال النفسي يمتلك مقومات النجاح التي تمكنه من التصرف كفرد فعال له دور في المجتمع، يمتلك الثقة التي تُمكنه من أداء المهام الموكلة إليه، والأمل في تحقيق أهدافه، والتفاؤل والنظرة الإيجابية لمستقبله، وأيضاً إيجاد حل بل حلول لكل ما يواجهه من مشكلات، كما يتمكن من العمل كعضو فعال في محيطه، ويأمل في تحقيق أهدافه، ولذلك يتحدى كافة الضغوط، ويبذل الجهد من أجل تحقيق الهدف الذي رسمه لنفسه. ( Kamei et al., 2018, 205).

وتتضح أهمية رأس المال النفسي من خلال نتائج العديد من الدراسات، حيث أوضح (Pitichat et al., 2017) بأن رأس المال النفسي يجعل المعلم مطوراً في مجال عمله، يقلل من عبء العمل لديه، كما أنه يُسهم في إبداع المعلمين في مجال التعليم، كما أنه يُكون إتجاه إيجابي نحو العمل لدي المعلمين (Yu et al., 2019)، وذكر (Cromer, 2019) بأنه يحقق الرضا الوظيفي لدي المعلم، ويُقلل من سلوكيات الإنسحاب من العمل، وأضاف (Kreishan, 2015) بأن رأس المال النفسي يُسهم في إتمام المعلمين لمهام العمل، وأشار وسيم الجعافرة (٢٠٢٢) إلي أن تنمية رأس المال النفسي يُسهم في خفض المشكلات، والإضطرابات النفسية للعاملين، كما أن رأس المال النفسي يُمثل القوة الدافعة للمعلمة نحو تحقيق أهدافها، مواجهة مشكلاتها، وإزالة العقبات من طريق تطورها المهني.

وعلي الرغم من الأهمية الكبيرة لرأس المال النفسي، إلا أنه لُوَظَ الإهتمام بهذا الجانب ضعيف جداً في مجال التعليم، علي الرغم من إستحواذ مفهوم رأس المال النفسي علي إهتمام كبير في ميادين كالتجارة، والإقتصاد لتأثيره علي أداء وسلوك الأفراد، وتنمية مواقفهم الإيجابية نحو الموضوعات المختلفة، فهو يعد مورد نفسي له القدرة علي تحسين النمو الذاتي، والأداء العملي (Levy, 2015, 7); (Choi, 2014, 34).

ومما تقدم كان من الضروري دراسة رأس المال النفسي لدي المعلمات للوقوف علي جوانب القوة التي تساعد في رفع كفاءتهم الذاتية، وقدرتهم علي التخطيط، وتمكنهم من تحقيق أهدافهم بروح من التفاؤل، الأمل، المرونة والكفاءة الذاتية أيضاً، وبخاصة في ظل هذا العصر المليء بالتغيرات، التحديات التي تحيط بالمعلمات من كل جانب، والتي قد تؤثر علي ذاتها، عملها أيضاً.

ومن ناحية أخرى فإن جودة الحياة الوظيفية إذا ما توفرت فهي تمثل الداعم الثاني للمعلمة الذي يمكنها من تطوير، وتنمية قدراتها، وتحقيق أهدافها، والسعي الدؤوب للتطوير والتقدم، إتخاذ القرارات،

وبشكل عام فإن جودة الحياة الوظيفية ما هي إلا تعبيراً عن السواء النفسي للشخص، وتكامل حالته النفسية، وتحسن حالته المادية والمعنوية أيضاً، ولقد حظي مفهوم جودة الحياة الوظيفية باهتمام كبير في مجال الطب والإقتصاد والإجتماع والسياسة، وحديثاً في مجال علم النفس لما له من دوراً في تحسين نوعية الحياة، وتوفير بيئة عمل صحية آمنة، وإرتفاع نسبة المشاركة بين المعلمات، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، كما تعددت إستخداماته في مجال التعليم، والصحة والإقتصاد، وغيرها من المجالات. (Mohamadi & Hamidi, 2012)

كما أن جودة الحياة الوظيفية تجعل الفرد يشعر بالثقة بالنفس، التقدير والإحترام، ويعتبر مصدر تحفيز ودعم لمن حوله للعمل بشكل أفضل، ومع جودة الحياة الوظيفية أيضاً يُصبح الشخص أكثر تقدماً في المستقبل ناجحاً في عمله، ناجحاً في علاقاته الإجتماعية فينعكس ذلك علي تحسن مستوي التفاؤل والأمل، ويكون قادراً علي مواجهة الضغوط النفسية، وضغوط العمل، منفتحاً ومحباً للتغيير.

ولقد أكدت العديد من الدراسات أن جودة الحياة الوظيفية تعد من العوامل المهمة التي تحافظ علي توفير مستوي عالي من الأداء، وأن المستويات المنخفضة منها تؤدي إلي شعور الفرد بالضغوط النفسية، الضيق، ومن جهة أخرى أشارت نتائج بعض الدراسات التي أجريت إلي وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية، رأس المال النفسي، كدراسة (علاء أحمد & آخرون، ٢٠٢١) والتي أثبتت وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والكفاءة الذاتية لدي معلمي التربية الخاصة، دراسة (شراف عقون & لقمان بوخدوني، ٢٠٢٠) والتي توصلت إلي أن الموارد البشرية تعتبر عوامل لتمكين وتوليد رأس المال البشري، وأن جودة الحياة الوظيفية تعتبر عملية لها مدخلات، ومخرجات وعمليات وعوامل مساعدة تهدف المؤسسة من خلالها إلي إستدامة رأس المال البشري من خلال ما يمتلكه من خبرات، ومؤهلات ومعارف مميزة، دراسة (عبد الله المطيري & ممدوح رفاعي، ٢٠١٨) والتي توصلت إلي وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي.

كما أشارت العديد من الدراسات إلي أن إمتلاك الفرد لرأس المال النفسي يُحقق مردوداً إيجابياً علي أداء الفرد وتوقعاته فيصبح الفرد ناجحاً مهنياً، وأشارت أماني علي (٢٠٢١) إلي وجود إرتباط إيجابي بين رأس المال النفسي والإندماج الوظيفي، وأثبتت دراسة يسرا بلبل & إحسان حجازي (٢٠٢١) وجود علاقة إرتباطية موجبة بين أبعاد رأس المال النفسي وكل من التكيف المهني والنجاح المهني، نزمين العسولي (٢٠١٩) أشارت إلي وجود علاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، أميرة محمد (٢٠١٨) توصلت إلي وجود تأثيرات إيجابية مباشرة وغير مباشرة لرأس المال النفسي علي الرضا عن العمل، كما ذكر محمد البردان (٢٠١٧) إلي وجود علاقة طردية بين رأس المال النفسي، والارتباط بالعمل.

و بإعتبار أن رأس المال النفسي يُعد مجالاً من مجالات علم النفس الإيجابي، فإنه يُسهم في تحقيق التوازن داخل النفس، والوظائف الشخصية التي تؤدي بدورها إلي تكوين وبناء المعتقدات الإيجابية للفرد والتي تؤثر في سلوكه وتعاملاته، كما أنه يُعد من العوامل التي تكمن في قلب ومركز أي مؤسسة (بندر الزهراني، سعيد، ٢٠٢١، ٢٤).

وعلي الرغم من الحاجة الملحة لمفهوم رأس المال النفسي الإيجابي، ودوره الفعال في تحقيق السعادة علي المستوي الشخصي والوظيفي، إلا أن هناك ثمة ندره في الدراسات المعنية بهذا المفهوم في علاقته بجودة الحياة الوظيفية لدي المعلمين عامة، ومعلمات مرحلة الطفولة المبكرة خاصة علي المستوي العربي والمحلي - في حدود إطلاع الباحثة- إذ أنه لم يتم الحصول علي أية دراسات تناولت تلك العلاقة.

ولأهمية جودة الحياة الوظيفية في حياة الأفراد في كافة المؤسسات بشكل عام والروضات علي نحو خاص، فإن الحاجة تدعو للكشف عن قدرة رأس المال النفسي بالتنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدي عينة البحث.

ومن العرض السابق، فإن الدراسة الحالية تسعى إلي الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

**ما القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي الإيجابي بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة؟**

ويتفرع من السؤال الرئيس التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة؟

- هل يُسهم رأس المال النفسي في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة؟  
- هل توجد أبعاد لرأس المال النفسي أكثر إسهاماً في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة؟

- هل توجد فروق دالة إحصائياً في رأس المال النفسي تُعزي للمتغيرات الديموجرافية (مكان العمل - سنوات الخبرة)؟

- هل توجد فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة الوظيفية تُعزي للمتغيرات الديموجرافية (مكان العمل - سنوات الخبرة)؟

**ثالثاً: أهداف البحث:**

- الكشف عن العلاقة الإرتباطية بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.

- التحقق من إسهام رأس المال النفسي في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.

- تحديد أبعاد رأس المال النفسي الأكثر إسهاماً في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.



- الكشف عن الفروق في رأس المال النفسي التي تُعزي إلي المتغيرات الديموجرافية (مكان العمل - سنوات الخبرة).

- الكشف عن الفروق في جودة الحياة الوظيفية التي تُعزي إلي المتغيرات الديموجرافية (مكان العمل - سنوات الخبرة).

#### رابعاً: أهمية البحث: أ- الأهمية النظرية:

- يهتم البحث بموضوع من أهم الموضوعات الحيوية والمعاصرة، والتي تتسم بالندرة النسبية (رأس المال النفسي)، حيث يُعد من الموضوعات الحديثة التي لم تحظى بقدر كاف من البحث والدراسة، علي الرغم من أهميتها الكبيرة في تحفيز الفرد والإرتقاء بمستوي أدائه.

- كما يتضمن البحث متغيراً علي جانب كبير من الأهمية لم يحظ أيضاً بالبحث في مجال علم النفس علي الرغم من التطرق إليه في بعض الأبحاث (جودة الحياة الوظيفية)، حيث يُمثل حجر الأساس في التطور المهني للمعلمات.

- يُعد رأس المال النفسي من المتغيرات المهمة في علم النفس الإيجابي التي تحتاج إلي إهتمام الباحثين لإجراء العديد من الدراسات في هذا المجال.

- البحث إضافة علمية جديدة للمكتبة العربية، ونقطة إنطلاق تفتح مجالاً أمام الباحثين لمزيد من البحث والدراسة والتحليل في هذه المتغيرات، فمراجعة أدبيات البحث لا توجد - في حدود إطلاع الباحثة - أي دراسة عربية تناولت رأس المال النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.

- يُطبق هذا البحث علي فئة مهمه في المجتمع، وهي فئة معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، والتي تعتبر حجر الأساس في العملية التعليمية.

- يمكن أن يُضيف البحث إلي الخلفية النظرية في المجال وصولاً لإيجاد عدد من المؤشرات لقياس مستوي رأي المال النفسي، جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل في الروضة.

#### ب- الأهمية التطبيقية:

- الإسهام في إثراء المكتبة النفسية بمقاييس جديدة تؤسس وتفتح المجال لدراسات بحثية تتعلق بمتغيرات البحث، والمقياسين من إعداد الباحثة: (مقياس رأس المال النفسي - مقياس جودة الحياة الوظيفية المدركة لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة)

- تزويد المختصين بالجوانب النفسية والتربوية للمعلمات حول المتغيرات النفسية الواجب مراعاتها، والإهتمام بها لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة وأثرها علي أدائهم الوظيفي.

- تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد المختصين، ومتخذي القرار علي الإستفادة منها في إعداد برامج لمعلمات مرحلة الطفولة المبكرة من خلال التأكيد علي الجوانب الإيجابية كرأس المال النفسي، جودة الحياة الوظيفية؛ مما يسهم في زيادة كفاءة الروضات، والحد من الجوانب السلبية التي تؤثر علي الجانب المهني.

- إستشارة المسئولين وصانعي القرار للدور الذي يقوم به رأس المال النفسي في تعزيز الأداء، وتحسين الكفاءة والفاعلية لدي معلمات رياض الأطفال، مما يساهم في إعداد برامج تدريبية وتأهيلية لتحقيق المنافسة في سوق العمل.

### خامساً: مصطلحات البحث:

#### أ- رأس المال النفسي Psychological Capital:

يعرف إجرانيا بأنه مصطلح يُعبر عن الحالة النفسية الإيجابية للمعلمة، والتي تجعلها تشعر (بالكفاءة الذاتية) لتحقيق أهدافها، و(التفاؤل) بشأن مستقبلها الوظيفي، القدرة علي حل المشكلات التي تواجهها وسرعة عودتها إلي حالتها الطبيعية عندما تتعرض لأزمات أو مشكلات داخل عملها(المرونة)، السعي نحو توجيه جهودها للنجاح في إنجاز المهام المختلفة سواء في بيئة العمل المهني أو الأكاديمي أو في الحياة بشكل عام (الأمل)، وتقاس بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة علي مقياس رأس المال النفسي المُستخدم في البحث.

#### ب- جودة الحياة الوظيفية:

تُعرف إجرانيا بأنها بيئة العمل الإيجابية التي تنهض برفاهية المعلمات النفسية، وصحتهم الجسدية والمهنية، التي تستند إلي مجموعة من الأنظمة والعوامل المرتبطة بتحسين وتطوير الجوانب المختلفة للمعلمة مما ينعكس إيجابيا علي مستوي أداء المعلمات، يساعدهم علي بناء علاقات عمل طيبة وتنمية كفاءتهم، ويشعرهم بالإيجابية تجاه عملهم، ويتضمن أبعاد (المشاركة في إتخاذ القرار - العلاقات الإجتماعية داخل الروضة - السلامة النفسية والمهنية - الأمان الوظيفي - التقدم والترقي الوظيفي)، ويظهر من خلال إستجابات المعلمات علي مقياس جودة الحياة الوظيفية المدركة المُعد لهذا البحث.

#### سادساً: حدود البحث:

- الحدود البشرية: تكونت عينة البحث الأساسية من (٢٦٢) معلمة من معلمات مرحلة الطفولة المبكرة العاملات بالروضات التابعة لوزارة التربية والتعليم بمحافظة المنيا.

- الحدود الزمنية: تم التطبيق خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤

- الحدود المكانية: بعض الروضات (الحكومية والخاصة) التابعة لوزارة التربية والتعليم بمحافظة المنيا.

- الحدود الموضوعية: (رأس المال النفسي - جودة الحياة الوظيفية المدركة).

#### - الإطار النظري، والدراسات السابقة:

يتناول الإطار النظري للبحث متغيري رأس المال النفسي، جودة الحياة الوظيفية بإعتبارهما متغيرين مهمين في الحياة الشخصية والمهنية لمعلمة مرحلة الطفولة المبكرة.

## المحور الأول: رأس المال النفسي Psychological Capital :

رأس المال النفسي يُعد من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال علم النفس، إذ إنبتق هذا المصطلح من مجالي الإقتصاد والإستثمار، وبدأ الإهتمام بمفهوم رأس المال النفسي مع ظهور علم النفس الإيجابي في التسعينيات حيث بدأ الإهتمام بالبحث عن محددات السعادة، إهتم Seligman, M بدراسة المتغيرات الإيجابية التي تُمثل جوانب القوة لدي الفرد وتطويرها وإدارتها بدلاً من الإهتمام بنواحي الضعف والقصور في الشخصية، كما إهتم بالعوامل التي تُمكن الفرد من تحقيق طموحاته وأهدافه، وهو أحد الموارد التي تتجاوز رأس المال البشري الذي يقتصر علي الخبرة، وشبكات الإتصال، المهارات والقدرات، ورأس المال الإجتماعي أيضاً المتمثل في العلاقات، وشبكات الإتصال، والأصدقاء، ومن ثم فهو يسعى للإجابة عن التساؤل من أنت؟ وماذا يمكنك أن تكون عليه في (Luthans et al., 2004) في المستقبل القريب.

والجدير بالذكر أن مفهوم رأس المال النفسي ذو خصائص متغيرة نسبياً وفقاً للمواقف والخبرات التي يتعرض لها الفرد، وليس سمات أو خصائص ثابتة طوال الوقت (جيهان محمود، ٢٠٢٠، ١١٢، ١١١).

إن النظرية التي ساهمت في تفسير رأس المال النفسي هي نظرية الحفاظ علي الموارد التي صاغها هويغال ١٩٨٩، والتي تُركز علي المكونات اللازمة لخلق مشاعر إيجابية تُعزز القوة العقلية لدي الأفراد، ومن المثير للإهتمام أن رأس المال النفسي يدرس أيضاً نفس الفكرة التي تحدد أربع سمات محددة للأشخاص لبناء قوة إيجابية في الداخل، ويعتقد أن كل فرد يريد الحفاظ علي كمية ونوعية الموارد، والقضاء علي العوامل والظروف التي قد تقلل من كمية ونوعية مواردهم (بندر الزهراني، ٢٠٢١، ٣٢).

### ١- مفهوم رأس المال النفسي:

لقد تعددت تعريفات رأس المال النفسي، حيث عرفه بعض الباحثين بأنه حالة إنفعالية إيجابية، ورأي البعض الآخر بأنه سمة شخصية، بينما آخرون رؤوا بأنه إستعداداً لدي الفرد. ويُعرف رأس المال النفسي بأنه حالة نفسية إيجابية يتميز فيها الفرد بإملاكه الثقة لبذل الجهد اللازم للنجاح في أداء المهام الصعبة (الكفاءة الذاتية)، والشعور بالإيجابية نحو النجاح في الوقت الحالي والمستقبل (التفاؤل)، والمثابرة لأجل الأهداف وتعديل المسارات إذا لزم الأمر من أجل النجاح (الأمل)، وتجاوز المشكلات والرجوع إلي الحالة الطبيعية عند السعي نحو تحقيق الأهداف (المرونة). (Luthans et al., 2004).

ويُعرف أيضاً بأنه حالة إنفعالية إيجابية تؤثر علي سلوك المعلم، وأدائه لعمله، وسعيه لتحقيق أهدافه، وأساليب مواجهته للضغوط المختلفة وإستعادة إترانه، ويتضمن أربعة أبعاد هي: الشعور بالكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة (جيهان محمود، ٢٠٢٠، ١٠٨).

وعرفه بندر الزهراني (٢٠٢١) بأنه تلك الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة للتطوير، والتي تتميز بالكفاءة الذاتية وتعني إمتلاك الثقة اللازمة للنجاح في المهام الصعبة، التفاؤل ويتمثل

في خلق السلوكيات الإيجابية اللازمة للنجاح في الحاضر والمستقبل، والأمل ويعني المثابرة نحو تحقيق النجاح، والمرونة أي قدرة الفرد علي العودة إلي الحالة الطبيعية في حالة تعرضه للمشكلات والمحن في سبيل تحقيق النجاح.

ويُنظر إلي رأس المال النفسي باعتباره مفهوماً يُحدد ما الذي سيكون عليه الشخص، ويمكن أن يخلق أشخاصاً سليمين جسدياً ونفسياً من خلال إصلاح نقاط ضعفهم البشرية، ولهذا يمكن النظر إليه باعتباره أداة يمكن من خلالها للمنظمة أن تستثمر وتطور الموارد البشرية لديها (بندر الزهراني، ٢٠٢١، ٢٢).

ويُعرف أيضاً بأنه حالة إيجابية من التطور النفسي للأفراد، والتي تتميز بامتلاك الثقة لتقديم الجهود اللازمة للنجاح في إنجاز المهام المختلفة، وتوفير العزو الإيجابي لإمكانية النجاح في الوقت الحاضر والمستقبل، والمثابرة لتحقيق الأهداف من خلال المرونة في توجيه الأهداف، والقدرة علي تعديل المسار والإستمرار نحو الأهداف عند حدوث الإخفاق أو مشكلة ما (سوميه محمود، أمل زايد أحمد، ٢٠٢١، ١١٨٣).

ويعرفه (kim et al., 2017) بأنه مجموعة من الجوانب الإيجابية التي يمتلكها الفرد، تتميز بقابليتها للتطوير، ثمكته من أداء المهام المُكلف بها بنجاح. عرفه (Poots & Cassidy, 2020) بأنه ثقة الفرد، وتفاؤله، وقدرته علي الصمود في بينما في مواجهة الصعوبات، والمشكلات، والتعامل معها بصبر، و حكمة. وذكر (Kenneth et al., 2009) بأنه حالة الفرد النفسية الإيجابية المتطورة التي تتسم بالكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة. وأضاف (Avey et al., 2010) بأنها حالة الفرد النفسية التي تتسم بالإيجابية، ولها صلة بسلوكياته في العمل. وأشار (Chen & Lim, 2012) بأن رأس المال النفسي يعد مفهوماً يتعلق بقوة الفرد وموقفه تجاه العمل، والنظرة العامة للحياة.

## ٢- أبعاد رأس المال النفسي:

إن الأبعاد التي وضعها (Luthans & Youssef, 2004) لرأس المال النفسي تعد الأبعاد الأكثر إستخداماً في العديد من الدراسات والبحوث، وسوف يتم إستخدام هذه الأبعاد في الدراسة الحالية، حيث تعتبر بمثابة موارد نفسية تقوم بوظيفة شخصية تُمكن الأفراد من المواجهة والتطور والنمو والمبادرة بمكان العمل، كما أنها تقوم بدور المُحفز للمعلمات للإندماج في العمل والتغلب علي المعوقات، وهذه المكونات متجمعة تعكس قدرة الفرد علي التغلب علي المحن والتحديات من خلال، وتتمثل في: (Hur et al., 2015, 15) وجود نظرة إيجابية، والتعلم من التجارب الجديدة

### أ- الكفاءة الذاتية:

الكفاءة الذاتية تعني إمتلاك الثقة لبذل الجهد المطلوب لتحقيق النجاح في أداء المهام التي تتضمن جانباً من التحدي، تتعلق بمعتقدات الفرد وأفكاره حول قدراته وإمكاناته الفردية فهي تعبر عن تقييم وإدراك معرفي للفرد عن قدراته الشخصية، وذلك وفقاً لخبراته التي إكتسبها فهي تُمثل

مدي إقتناع الفرد بفاعليته الشخصية وثقته بإمكانياته وقدراته علي الأداء ( بندر الزهراني، ٢٠٢١، ٣١).

ويعرفها (Avey et al., 2010) بأنها قدرات الفرد الخاصة ودورها في تحقيق نجاح الفرد. وهي درجة ثقة الفرد بنفسه وقدرته علي أداء مهام العمل من خلال التخطيط الجيد له، الذي يقوده إلي نتائج متوقعة وناتجه عن مثابرتة، وتتضمن الجهد الذي يبذله للوصول إلي تلك النتائج، من خلال التكيف مع متغيرات العمل، وتخطي الصعوبات التي تواجهه، تعتمد الكفاءة الذاتية علي مصادر أربعة تتمثل في **الإجازات الأدائية** فما يقوم به الشخص من أعمال، وما يتعرض له من خبرات يتكون لديه معلومات شخصية عن ذاته، فيكتسب معني النجاح والشعور بالقدرة علي السيطرة علي البيئة، **والخبرات البديلة** التي تتكون حينما يُلاحظ الفرد نماذج النجاح والفشل عند الآخرين، وبناء علي هذه الملاحظة يحكم علي خبراته في ضوء خبرات الآخرين، بينما **الإقناع اللفظي** يكون فيها شخص أخر هو المسئول عن إقناع الفرد والتحدث معه عن خبراته، ويجب أن يكون هذا الشخص المقنع مصدراً للثقة حتي يقتنع الفرد بأرائه، و**رابعا الإستثارة الإنفعالية** وهي درجة العاطفة التي يخبرها الفرد في المواقف المختلفة، حيث إن الإنفعال الشديد يؤدي إلي إخفاق في أداء الفرد (وائل محمد، ٢٠١٩، ٩٠).

#### ب- التفاوض:

وهو القيام بمساهمات إيجابية للنجاح في الوقت الحالي والمستقبل أيضا، هو أسلوب توضيحي إيجابي يتضمن إدراك الفرد أن المواقف الإيجابية تحدث بشكل دائم نتيجة العوامل الشخصية، وفي ضوءها يتم تفسير الأحداث أو الحالات السلبية من منظور خارجي مؤقت، وفي المقابل نجد ذوي الأسلوب المتشائم يرجعون الأحداث الإيجابية لعوامل خارجية، والأحداث السلبية لأسباب شخصية. (سوميه محمود، أمل زايد، ٢٠٢١، ١١٨٤).

ويعرف التفاوض بأنه توقع الفرد الإيجابي لنجاحه في الحاضر والمستقبل فهو الوقود الذي ينشط الفرد لتحقيق مستويات أعلى من النجاح، ويكون أكثر قدرة علي مواجهة عقبات الحياة بصورة إيجابية. (Bissessar, 2014, 38) ويكون أكثر تكيفا مع المواقف التي يمر بها وذكر محمد عبد الله (٢٠١٦) أهمية التفاوض بأنه يُسهم في أن يجعل الفرد أكثر قدرة علي التكيف مع البيئة، أكثر مرونة في علاقاته، يمنحه الشعور بالسعادة، مواجهة العقبات والمواقف الضاغطة، إتخاذ القرارات المناسبة.

فالتفاوض يمثل النظرة الإيجابية والإعتقاد بإمكانية تحقيق الرغبات في المستقبل، وتوقع النتائج للأحداث القادمة، كما يتضمن النظر للأمور بإيجابية، والتطور نحو الأفضل. فالتفاوض هو من يقود الفرد نحو توقع الخير الدائم، تخطي العقبات والمشكلات والتخفيف من حدة وطنتها علي شخصيته، والتخلص من الأفكار أو المواقف التي تعوق تقدمه وتطوره حتي يصل إلي أهدافه ويحقق ما يريد.

### ج- المرونة:

المرونة هي القدرة علي العودة مرة أخرى بعد المرور بالعقبات، والتغلب علي الصعوبات لتحقيق النجاح عند مواجهة المشكلات والصعوبات المختلفة، وهي التحول السهل والسريع للإتجاه الذهني أو التصرف في أوضاع جديدة أو أوضاع طارئة ( مرونة التوجه العقلي أو السلوكي) من خلال تعديل السلوك وفقا لوضعيات مستجده أو معدله، وهي عكس الجمود الذهني، كما أنها تعني القدرة علي التعافي والرجوع للوضع الطبيعي بسرعة مع التكيف والإستجابة لظروف البيئة المحيطة به.

### د- الأمل:

وهو المواظبة علي تحقيق الأهداف وتعديل المسارات عند الضرورة لتحقيق النجاح، ويعد الأمل أحد المفاهيم الإيجابية في علم النفس، ومكون أساسي من مكونات رأس المال النفسي، والأمل يتكون من القوة والإرادة فهو يعد قوة نفسية، وتحفيزية معرفية تساهم كعامل وقائي للفرد في مواجهة الضغوط. (Valle et al., 2006)

كما أنه قدرة الفرد علي المثابرة، والسعي المستمر، وإعادة توجيه المسارات لتحقيق أهدافه ورغباته، من خلال المبادأة، والإصرار، ومواصلة الكفاح، وإتباع طرق عملية الإنجاز، تحركه قوة الإرادة، وشعوره بالمتعة لإنجاز أهدافه.

ومن ثم فالأمل طاقة موجهة نحو الهدف تُحفز الفرد للبحث عن الإتجاهات والطرق المناسبة لتحقيق أهدافه، فهي عامل وقائي حيث بقوة إرادتها وتصميمها تستطيع أن تواجه أي مواقف جديدة، وتتغلب علي أي مشاعر سلبية.

و يشتمل علي مجموعة من الآليات التي تُسهم في تحقيق الأهداف، وهذه الآليات أو مكونات الأمل هي الإحساس بالضبط الداخلي الذي يخلق العزم والتحفيز (قوة الإرادة)، والمكون الثاني هو العملية التي يتم من خلالها إنشاء مسارات بديلة وخطط طوارئ وتكييفها لتحقيق الأهداف والتغلب علي العقبات (القوة)، أما المكون الأخير للأمل فيشمل (جودة الأهداف) التي يتم وضعها، والآليات التي يتم من خلالها تحديد الأهداف المتصاعدة بشكل متزايد، والتعامل معها وإنجازها، وتغييرها إذا لزم الأمر (منال الحملاوي، ٢٠١٩، ٢٢٩).

فالأمل يعني طاقة داخلية تمثل حاله من التحفيز الإيجابي الذي يدفع بالفرد إلي التوجه نحو تحقيق أهدافه من خلال بث قوة الإرادة لدي الفرد.

### ثالثاً: خصائص رأس المال النفسي:

- يتم تفعيله في مجال العمل.
- أكثر ثباتاً من الإنفعالات، ولكنه قابل للنمو والتطور.
- يهتم بتفعيل رأي الفرد عن ذاته، أي يهتم بما يعتقد الفرد أنه يمتلكه. (Ave, 2014,142)
- القدرات المتضمنة في رأس المال النفسي تجسد حالات، وليست سمات نفسية، ومن ثم يمكن قابليتها للتنمية، قابليتها للقياس (عبد العزيز سليم، محمد أبو حلاوة، ٢٠٢٠، ٢٥٤).

## رابعاً: أهمية رأس المال النفسي:

رأس المال النفسي له دوراً كبيراً في تحقيق الرضا عن الحياة لدى الفرد، فالإستثمار في رأس المال النفسي يعطي نتائج أكثر فاعلية من الإستثمار في الأنواع الأخرى من رأس المال، حيث إن رأس المال الإجتماعي يركز علي السؤال **من تعرف؟**، رأس المال الإقتصادي يركز علي **ماذا تمتلك؟**، رأس المال البشري يركز علي **ماذا تعرف؟** بينما رأس المال النفسي يركز علي الطاقة الإيجابية للفرد **من أنت؟** فيجعل له مردوداً إيجابياً علي الفرد، وأدائه، وتوافقه ومن ثم الإنجاز وتحقيق النجاح والرضا عن الحياة (أسماء عبد الباري، ٢٠٢١، ٢٢٩).

ويُسهم رأس المال النفسي في التخفيف من الضغط والتوتر، ويضيف قيمة إلي كل من رأس المال البشري والإجتماعي، كما أن المنظمات تعمل بشكل أفضل عندما يشعر الموظفون فيها بالرضا عن أنفسهم وعن زملائهم في العمل، مثلما يشعر الأفراد بالسعادة عندما يمتلكون رأس المال. (جيهان محمود، ٢٠٢٠، ٢٢٧)

ويسهم رأس المال النفسي في تجديد وتطوير قدرات الأفراد، ويكسبهم الثقة بأنفسهم، ويساعدهم في بناء معني للحياة، وتحويل المشاعر السلبية إلي إيجابية، فنحن نعيش الآن مرحلة بحاجة إلي فرد قادر علي مواجهة التحديات، والمشكلات والصعوبات، قادر علي النهوض بقدراته من أجل تحقيق الرضا الوظيفي ومن ثم تطوير المؤسسة وتحقيق أهدافها.

كما أكد العديد من الباحثين أن من يمتلك رصيذاً جيداً من رأس المال النفسي يمتلك مقومات النجاح؛ حيث يسهم ذلك في سلوكه بصورة إيجابية، وسعيه لتحقيق الأهداف، وتقييمه الإيجابي للظروف، وتحديه للضغوط (جيهان محمود، ٢٠٢٠، ١١١).

كما أن إمتلاك معلمة مرحلة الطفولة المبكرة لرأس المال النفسي يُمكنها من النجاح في أداء أدوارها، حيث يمكنها من الثقة بقدراتها وخبراتها، التصدي لأي صعوبات أو عقبات تواجهها في حياتها، النظرة بإيجابية للمستقبل، البحث عن طرق ومخارج لأي مشكلة أو عقبة تواجهها، إمتلاك الإرادة والقوة للتصدي لأي مشكلة، وهذا بدوره ينعكس إيجابياً علي أدائها لأدوارها ويشعرها بالصحة النفسية والسعادة والرضا، ويؤثر علي شخصية الطفل وتكوينه النفسي.

كما أن من فوائد رأس المال النفسي الإيجابي شعور الفرد بالسعادة أثناء العمل، تنشيط الدافعية، تكوين إتجاه إيجابي نحو العمل، زيادة الإبداع والتعاون، التكيف مع ضغوط العمل (Quisenberry, 2015)

كما يسعي رأس المال النفسي إلي تطوير وتحسين قدرات الأفراد العاملين داخل المؤسسات من خلال تطوير نظرتهم إلي بيئتهم التي يعملون بها من خلال الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي (Luthanset al., 2004, 46)

كما إن دراسة رأس المال النفسي في العصر الحالي لها أهمية كبيرة نظراً لعدة أسباب منها: أن رأس المال النفسي له علاقة كبيرة بالعديد من المتغيرات منها الرضا الوظيفي، وجودة الأداء،

والكفاءة الإنتاجية، كما له دوراً في إنخفاض معدل الغياب للعاملين، الإبداع الإداري (عبد العزيز سليم، محمد أبو حلاوة، ٢٠٢٠، ٢٥٤، ٢٥٣)

وأشار (Pitichat et al., 2017) أن رأس المال النفسي يترك أثراً إيجابياً لدى المعلم من خلال جعله مُطوراً في مجال عمله، كما يقلل من عبء العمل لدى المعلمين.

وأضاف (Yu et al., 2019) إلي دور رأس المال النفسي في إبداع العاملين في مجال التعليم. وذكر (Cromer, 2019) إلي ارتباط رأس المال النفسي بالإتجاه الإيجابي نحو العمل، وبخاصة الرضا الوظيفي، وأن رأس المال النفسي يرتبط سلبياً مع سلوكيات الإنسحاب من العمل.

وذكر (Kreishan, 2015) أن رأس المال النفسي يُسهم في إتمام المعلمين لمهام العمل، كما أثبتت دراسة فكري متولي (٢٠٢١) إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد مقياسي رأس المال النفسي واليقظة العقلية، ووجود علاقة ارتباطية بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الرضا الوظيفي، وأشار وسيم الجعافرة (٢٠٢٢) إلي أن استخدام البرامج القائمة علي علم النفس الإيجابي وبخاصة تنمية رأس المال النفسي تُسهم في خفض المشكلات والإضطرابات النفسية للعاملين، ويؤكد (Paterson et al., 2013) علي أن رأس المال النفسي يسهم في ازدهار العمل، أن رأس المال النفسي يمثل القوة الدافعة للمعلمة نحو تحقيق أهدافها، مواجهة مشكلاتها، وإزالة العقبات من طريق تطورها المهني، فتحقق أهدافها، ومن ثم تشعر بالرضا والسعادة، وأشار Badran & (Youssef, 2015) إلي وجود علاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي.

## المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية **Quality of Work-Life**:

جودة الحياة الوظيفية يعد مفهوماً في العلوم السلوكية تم الإهتمام به للمرة الأولى عام ١٩٧٢، ويشير إلي العملية التي بواسطتها تستجيب المؤسسة لإحتياجات العاملين عن طريق آليات تسمح لهم بالمشاركة الكاملة في صنع القرارات داخل المؤسسة التعليمية (عبد الله المطيري، ممدوح رفاعي، ٢٠١٨، ١٩١).

وذكر (Rose et al., 2006) بأن هذا المفهوم ظهر في الولايات المتحدة الأمريكية، ونال الإهتمام به في نهاية الستينات وبداية السبعينات.

ولقد حظي مفهوم جودة الحياة الوظيفية وتحسينها بإهتمام المختصين بالعلاقات الإنسانية والهندسة البشرية لما يزيد من خمسين عام، ويهدف إلي حاجة الأفراد في أي مؤسسة إلي أجواء عمل جيدة من أجل أداء العمل بصورة أفضل، كما أن تحسين جودة الحياة تؤدي إلي تحسين أداء ورفاهية العاملين.

ومعلمة مرحلة الطفولة المبكرة تعد قائدةً تربويةً واجتماعية، يقع علي عاتقها العديد من المسؤوليات تجاه الأطفال، الروضة، والمجتمع، فعمل المعلمة يعد من أكثر الأعمال التي لا يتناسب فيها الأجور مع ما يقوم به المعلم من عمل وجهد، ومن ثم يتطلب أن تكون المعلمة لديها رصيذاً كافياً من رأس المال النفسي؛ لتستطيع مواجهة أعباء العمل، وتخطي الصعوبات، وتحقيق السعادة.



ومن ثم جاء مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليخفف من التوتر، والقلق بين المعلمات، مواكبة التغيير والتطوير، تحقيق مستوي مرتفع من الرضا الوظيفي لدي المعلمات، ومن ثم ترشيد أداء المورد البشري، بإعتباره أحد الطرق الفعالة لدعم التمييز التنافسي اليوم.

## ١- تعريف جودة الحياة الوظيفية:

لقد تعددت تعريفات جودة الحياة الوظيفية إلا أن معظم الدراسات إتفقت علي أنها تعد ظاهرة شخصية تتأثر بالمشاعر الشخصية، والإنطباعات، ويوجد نوعان من المؤشرات في تعريف جودة الحياة الوظيفية، الأول مؤشر موضوعي: يتمثل في تعريف جودة الحياة الوظيفية من حيث الجانب المادي المتمثل في النقود، الأجور، والمكافآت والحوافز، الثاني مؤشر شخصي: يتمثل في جودة الحياة من إتجاه الأفراد مثل الوضع المالي، وأسلوب المعيشة، ونوع الوظيفة. ولقد عرفها (Rethinam & Ismail, 2008) بإعتبارها بيئة العمل التي تجعل المؤسسة لها معني، ويشمل ذلك توافر العناصر الرئيسية المؤثرة في بناء التصورات، والقيم الإيجابية لدي الموظفين نحو بيئة العمل.

ومن ثم فإن جودة الحياة الوظيفية ترتبط ببيئة العمل الإيجابية بكل ما فيها، وبما تشمله أيضاً من طبيعة العلاقات بين الأفراد حتي يُحقق للفرد الرضا عن العمل. (Ibn Khalid & Bu (Pandiya, 2015)(Hafs,2015

وعرفها مروان البربري (٢٠١٦) بأنها بيئة العمل الجيدة بمختلف أبعادها المادية والمعنوية، مما ينعكس إيجابياً علي المعلم فيبذل الجهد في خدمة المؤسسة التي يعمل بها لشعوره بالأمان داخل هذه المؤسسة، والتي يمكن قياسها من خلال الرضا الوظيفي، الأمان الوظيفي، تطوير الكفاءات والنمو المهني، الأجور والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة الشخصية. وتُعرف أيضاً بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة، والتي تهدف إلي تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر علي الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية (محمود العريزي & مبارك زيد، ٢٠٢٠، ١٢)

وهي رضا العاملين عن سبعة حاجات رئيسة وهي: حاجات الأمان الوظيفي، والرعاية الصحية، الحاجات المالية والأسرية، الحاجات الاجتماعية، حاجات الاحترام، حاجات تحقيق الذات، حاجات المعرفة، الحاجات الجمالية. (Dong- Jin, 2017, 273)

ومن خلال العرض السابق لتعريفات جودة الحياة الوظيفية نلاحظ أن غالبية تعريفات جودة الحياة الوظيفية قد أشارت إلي إرتباطها ببيئة العمل الإيجابية بجميع جوانبها، وأيضاً طبيعة العلاقات بين الأفراد بمختلف أبعادها من أجل الوصول إلي الرضا.

## ٢- أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تتمثل أهمية جودة الحياة الوظيفية للمعلم في أنها تشعره بالثقة، الإستقرار والأمان، كما توفر فرصة لتحسين تطوره المهني، وتحسن علاقاته الإجتماعية مع زملائه، كما تشعره بالأمان الوظيفي (Zare et al., 2012).

كما تسهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية، تعتبر وسيلة للإثراء الوظيفي، وزيادة فرص التحسن المستمر في العمل، توفير ظروف عمل إيجابية، التأثير الإيجابي علي ممارسات إدارة الموارد البشرية كالترتيب، وإنتقاء فريق العمل، وإستقطاب العاملين، كما تؤثر معنوياً علي الإستجابات السلوكية كالرضا الوظيفي (رحاب أحمد، أمل السيد، ٢٠٢٠)، (شيرين بدوي، ٢٠١٣، ٥٦٦)، كما تهدف إلي تحقيق قوة عمل أكثر، ومرونة أفضل وولاء ودفاعية الفرد مما ينعكس علي الرضا الوظيفي. (Ivancevichi,2009)

وأشارا محمود العزيمي & مبارك زيد (٢٠٢٠) أن بعدي العلاقات الإجتماعية، وبيئة العمل الصحية والأمنة من أكثر المتغيرات التي تؤثر تأثيراً سلبياً في الإحتراق الوظيفي. كما أشارت بعض الدراسات وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية وبعض المتغيرات النفسية الإيجابية، حيث أشارت رحاب أحمد، أمل السيد (٢٠٢٠) إلي وجود تأثير إيجابي معنوي مباشر لجودة الحياة الوظيفية علي التمكين النفسي. (Ahmadi et al., 2019)

وجد أثر لتنمية المرونة النفسية في تطوير جودة الحياة الوظيفية خاصة في مجالي تعزيز الأمن الوظيفي، وخفض التوتر لدي عينة البحث، حسني الدحوح (٢٠١٥) حيث وجد علاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوي أداء المعلمين في المرحلة الأساسية.

ومن ثم فجودة الحياة الوظيفية تُعد منظومة متكاملة تهدف لتحسين وتنمية العنصر البشري، بإعتباره الثروة الحقيقية التي يتم من خلالها تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية.

### ٣- أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

علي الرغم من أهمية جودة الحياة الوظيفية إلا أنه ليس هناك إتفاقاً حول أبعادها لأنها مفهوم نسبي متعدد الأبعاد يختلف من شخص إلي آخر من الناحية النظرية والتطبيقية وفقاً للمعايير التي يعتمد عليها الأفراد في تقويم الحياة ومطالبها، كالقدرة علي التفكير، وإتخاذ القرار والظروف المحيطة وغيرها، والتي من خلالها يتمكن الفرد من تحديد الأشياء التي تُحقق له السعادة في الحياة (Al-Qutop,2011,193).

ويمكن تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، التي تم إستخدامها في هذه الدراسة نظراً لإستخدامها في العديد من الدراسات، وهي:

أ. **المشاركة في إتخاذ القرار:** وتُعرف بأنها إصدار حكم معين عما يجب أن يفعله الفرد في موقف ما بعد التمعن في البدائل التي يمكن إتباعها، فالمشاركة تُعد جوهر الحياة الوظيفية والتي من خلالها يشارك الفرد فيها زملائه في حل كافة المشاكل التي تواجههم، وتؤدي لرفع معنويات المعلمات، وتحقيق السعادة والإنسجام في بيئة العمل، مما يخفف من الصراع بين المعلمات، ومن

ثم يشعر الفرد بأهميته في توجيه العمل وإتخاذ القرار. (Thomas,2016,930&Jain)

وتعتبر عن قدرة المعلمة علي إستخدام مهاراتها في العمل، ومشاركتها لإدارة الروضة في صنع وإتخاذ القرارات، ومشاركة المعلمين في تخطيط الجدول المدرسي، ووضع الخطط التطويرية لبيئة العمل بالروضة.

ب. **العلاقات الإجتماعية داخل الروضة:** تعبر عن قدرة المعلمة علي التعامل مع زملائها بود وإحترام، وقناعتها بان مهنتها كمعلمة تعمل علي زيادة علاقاتها الاجتماعية ومشاركتها لزملائها في المناسبات والتفاعل والتواصل، فتوفير فريق عمل يسعي لتحقيق النجاح الجماعي بالعمل من خلال التأكيد علي أهمية العمل الجماعي في ظل علاقات إجتماعية متعاونة وثقة متبادلة بين الأفراد، من خلال تنمية وبناء علاقات مترابطة داخل العمل في جو يتسم بالحرية وتكوين علاقات تتسم بالعدالة والثقة المتبادلة , Srivastava& Pathak , (2016,200).

ج. **السلامة النفسية والمهنية:** تتمثل في إعتقاد معلمة مرحلة الطفولة المبكرة بأن وظيفتها كمعلمة تشبع حاجاتها، وتتيح لها فرصة التجديد والإبتكار، والصحة النفسية، من خلال توفير الأساليب التي تساعد علي تحقيق التوازن بين العمل والحياة، حتي تنعم بسعادة من خلال إشباع حاجات ورغبات العاملين بالمؤسسة وتقليل التوتر، وخلق دوافع أفضل لديهم مما يشجعهم علي العمل بشكل جيد، وتحقيق أهداف الروضة بما يتناسب مع الوقت والطاقة التي يبذلها الفرد في عمله مع الوقت والطاقة التي يكرسها لحياته الشخصية أي التوازن بين المستقبل الوظيفي والحياة الأسرية.

د. **الأمان الوظيفي:** يشير إلي شعور المعلمة بالسعادة أثناء تأدية عملها، وتقدير المجتمع وأولياء الأمور لها، والأطفال للجهود التي تبذلها، وشعورها بالرضا لإمتنانها مهنة التدريس، وإعتقادها بأن إدارة الروضة توفر لها المناخ الآمن من الأخطار المهنية، وتعد من الأبعاد الأساسية التي تركز عليها عمل المعلمة بالروضة من خلال إيجاد بيئة وظروف عمل صحية وآمنة تمكن المعلمات من العمل فيها بثقة دون تخوف من إصابتها بأي أمراض أو مشكلات معينة، كما لها دوراً في التخفيف من الأمراض والإصابات الجسدية، فالإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلي الشعور بالراحة والإستقرار والإنتماء لبيئة العمل، ويعبر عن مدي وجود مجال لتحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال الإعتداد علي الترقية، وفقاً للأقدمية في الترقيات وفي زيادة الأجور، مما يجعلهم أكثر إرتباطاً بوظائفهم ويجعل الحياة الوظيفية تأخذ شكلاً أفضل.

(Jain & Thomas,2016); (Srivastava & Pathak,2016)

كما أن الأجور لها دوراً مهماً في إشباع حاجات الفرد ومتطلباته، فحينما يكون هناك عدالة في الأجور والمرتبات، فإن هؤلاء الافراد سيشعرون بالإنتماء إلي هذه المؤسسة، وإعتبارها بأنها المكان الأنسب للعمل، حيث تعد من أكثر الأنظمة التي تسبب إستقرار الفرد، وإندماجه في عمله، وتحقق الرضا الوظيفي لديه (فوزية عوض الله، ٢٠١٩).

هـ. **التقدم والترقي الوظيفي:** الإهتمام بتدريب المعلمات وتوسيع نطاق قدراتهم المعرفية، وتأهيلهم من أجل الإستعداد لشغل مناصب أعلى. (Subrahmanyam et al., 2013, 2).

## - فروض البحث:

- توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.

- يُسهم رأس المال النفسي في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة  
- توجد أبعاد لرأس المال النفسي أكثر إسهاماً في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة

- توجد فروق دالة إحصائياً في رأس المال النفسي تعزي للمتغيرات الديموجرافية (مكان العمل - سنوات الخبرة)

- توجد فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة الوظيفية تعزي للمتغيرات الديموجرافية (مكان العمل - سنوات الخبرة)

## - منهج الدراسة وإجراءاتها:

### أ- منهج الدراسة:

إعتمدت هذه الدراسة علي المنهج الوصفي الإرتباطي الذي يهتم بوصف الواقع ومحاولة تفسيره، ومعرفة العلاقة بين المتغيرات للكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي، جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، والكشف عن أثر المتغيرات الديموجرافية في تحديد تلك المؤشرات.

### ب- عينة الدراسة:

تكونت عينة البحث الأساسية من (٢٦٢) معلمة من معلمات مرحلة الطفولة المبكرة العاملات بالروضات التابعة لوزارة التربية والتعليم بمحافظة المنيا، كما تكونت العينة الإستطلاعية للبحث من (١٥٠) معلمة من معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، ومن غير عينة البحث الأساسية. وقد قامت الباحثة بالتأكد من مدي إعتدالية توزيع أفراد عينة البحث في ضوء مقياس رأس المال النفسي، ومقياس جودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، والجدول (١) يوضح ذلك.

**جدول (١):** المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الإلتواء للعينة قيد البحث في مقياس رأس المال النفسي، ومقياس جودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة

(ن = ٢٦٢)

المقياس	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
رأس المال النفسي	٥٤.٤٣	٥٦.٥٠	٩.٥٨	٠.٦٥-
	٤٤.٧٤	٤٦.٠٠	٨.٤٥	٠.٤٥-
	٤٨.٤٥	٥٠.٠٠	٨.٨٧	٠.٥٣-
	٤٥.٥٤	٤٧.٠٠	٨.٤٢	٠.٥٢-
	١٩٣.١٥	٢٠٠.٥٠	٣٤.١٧	٠.٦٤-

المعامل الالتواء	الانحراف المعياري	الوسيط	المتوسط الحسابي	المقياس	جودة الحياة الوظيفية
٠.٥٩-	٦.٤٤	٣٥.٠٠	٣٣.٧٤	المشاركة في اتخاذ القرار	
٠.٩٠-	٥.٧١	٣٢.٠٠	٣٠.٢٩	العلاقات الاجتماعية داخل الروضة	
٠.٦٥-	٧.٥٥	٣٨.٠٠	٣٦.٣٦	السلامة النفسية والمهنية	
٠.٠٨	٨.٢٨	٣٣.٠٠	٣٣.٢٣	الأمن الوظيفي	
٠.٦٩-	٧.٣٤	٣٠.٠٠	٢٨.٣٢	التقدم والترقي الوظيفي	
٠.٥٤-	٣٠.٦٧	١٦٧.٥٠	١٦١.٩٤	الدرجة الكلية	

يتضح من جدول (١) ما يلي:

- تراوحت معاملات الالتواء للعينة قيد البحث في مقياس رأس المال النفسي، ومقياس جودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة ما بين (-٠.٩٠، ٠.٠٨) أي أنها إنحصرت ما بين (-٣، +٣) مما يشير إلى أنها تقع داخل المنحني الإعتدالي، وبذلك تكون العينة موزعة توزيعاً إعتدالياً.

### ج- أدوات الدراسة:

تم استخدام مقياسي (رأس المال النفسي- جودة الحياة الوظيفية )، فيما يلي وصفاً لكل منهما:

#### أولاً: مقياس رأس المال النفسي لمعلمة مرحلة الطفولة المبكرة (إعداد الباحثة):

##### أ- مبررات إعداد المقياس:

تم إعداد هذا المقياس بعد الإطلاع علي العديد من الأطر النظرية، البحوث والدراسات السابقة، المقاييس المُعدة لقياس رأس المال النفسي علي سبيل المثال: مقياس (نور أبو ليله، ٢٠٢٠)، (أيمن الشمالية، ٢٠٢٢)، (وسيم الجعافره، ٢٠٢٢)، (محمد البردان، ٢٠١٧)، (زياد قوقزه، ٢٠١٩)، وتبين أن غالبيه الأدوات المُعدة طُبقت علي طالبات الجامعة أو أعضاء هيئة التدريس أو فئات اخري من غير مرحلة الطفولة المبكرة، ومن ثم تم بناء عبارات المقياس لتتناسب مع فئة معلمة مرحلة الطفولة المبكرة.

##### ب- الهدف من المقياس:

يهدف المقياس إلي قياس رأس المال النفسي، وقد تم إعداد المقياس بعد الإطلاع علي العديد من البحوث، والأطر النظرية، والمقاييس المُصممة والتي ساهمت إسهاماً كبيراً في بناء المقياس. وبناء عليه حددت الباحثة تعريفاً إجرائياً لرأس المال النفسي، وما شمله من أبعاد، مع الإهتمام بصياغة عبارات المقياس بأن تكون واضحة، تقيس جانباً واحداً، وتكون مفهومه من قبيل المعلمات ولا تحتمل أكثر من معني،

##### ج- تصحيح المقياس:

تم إختيار تدرج ليكرت الخماسي، حيث يتم الإجابة علي بنود المقياس بإختيار بديل من البدائل التالية (دائماً- غالباً - أحياناً- نادراً- إطلاقاً)، وتعطي الدرجات (١-٢-٣-٤-٥)، وجميع البنود تأخذ الإتجاه الموجب وهو إرتفاع رأس المال النفسي، ومجموع درجات الأبعاد تمثل الدرجة الكلية للمقياس.

#### د- الخصائص السيكومترية للمقياس:

##### أ- الصدق:

لحساب صدق المقياس استخدمت الباحثة الطرق التالية:

##### (١) صدق المحكمين:

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته المبدئية علي مجموعة من المحكمين في مجال علم نفس الطفل، الصحة النفسية، علم النفس التربوي قوامها (٧) محكمين، وذلك لإبداء الرأي حول مناسبة المقياس فيما وضع من أجله، وبناء علي ذلك تم حذف عبارة واحدة من عبارات المقياس التي لم يتفق عليها المحكمين لحصولها علي نسبة أقل من (٨٠%) من اتفاق السادة المحكمين، لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٤٧) عبارة موزعة علي أربعة أبعاد رئيسية تمثل رأس المال النفسي وهي: (الكفاءة الذاتية- الأمل - المرونة - التفاؤل)..

##### (٢) صدق التحليل العاملي:

يعد التحليل العاملي شكلاً متقدماً من أشكال الصدق، وقد قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، تم إجراء التحليل العاملي Factorial Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal Component وبعد التدوير أنتج (٤) عوامل وبأخذ محك جيلفورد (٠.٣) لاختيار التشبعات الدالة فقد تم اختيار العبارات التي تشبعت علي أكثر من عامل بقيم غير متقاربة باختيار التشبع الأكبر وتم الإبقاء علي العوامل التي تشبعت عليها ثلاث عبارات فأكثر بقيمة تشبعت حدها الأدنى (٠.٣)، كما يتم حذف العبارات التي تحصل علي تشبعت أقل من (٠.٣) وهذا يضمن نقاءً عاملياً أفضل للعوامل، وقد تم تطبيق المقياس علي (١٥٠) معلمة من معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، وفيما يلي وصف لتلك العوامل.

#### جدول (٢): مصفوفة العوامل قبل التدوير

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
١	٠.٧٧٠	-٠.٠٨٣	٠.٤١٧	٠.١٩٣
٢	٠.٧٠٣	-٠.٠٧٩	٠.٤٨٢	٠.٠٥٠
٣	٠.٦٨٣	-٠.١٣١	٠.٤٦١	-٠.٠٢٦
٤	٠.٥٤٤	٠.٦٨١	٠.٠٢٦	٠.٠١٥
٥	٠.٦٢٠	٠.٦٣١	-٠.٠٧٦	-٠.٠٢١
٦	٠.٦٦٨	-٠.٣١٦	٠.١٤٢	-٠.٢٧٠
٧	٠.٧٤٥	-٠.١٦٨	٠.١٥٠	-٠.٢٠٤
٨	٠.٧١١	-٠.٢٣٤	٠.٠٩٥	-٠.٣٢٧
٩	٠.٧٥٦	-٠.١٩٣	٠.١٩٩	-٠.٤٤٦
١٠	٠.٦٠٠	٠.٠٠٧	-٠.٢٤٤	٠.١٥٥
١١	٠.٦٦٣	-٠.٠٧٢	٠.٢٧٥	٠.١٩٩
١٢	٠.٦٣١	-٠.٠٨٩	٠.٣٠٩	٠.٤٣٩

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
١٣	٠.٦٩١	٠.٢٢٩-	٠.٣٦٩-	٠.٢٣٧
١٤	٠.٧٤٩	٠.٢١١-	٠.١٩٠-	٠.٤٣٨-
١٥	٠.٧٦٦	٠.٢٤٧-	٠.٠٩٤-	٠.٢٠٨-
١٦	٠.٥٤٩	٠.٢٧٨-	٠.٤٤٦	٠.٠٩٦
١٧	٠.٦٧٦	٠.٢٠٦-	٠.٤٦٦	٠.٠٣٣
١٨	٠.٧٧٩	٠.١٣٠-	٠.٣٤٦	٠.١٦٠
١٩	٠.٥٥٠	٠.٠٢٨-	٠.٥٠٢	٠.٢٥٠
٢٠	٠.٧٣١	٠.٠٠٣-	٠.٤١٠	٠.٠٩٩
٢١	٠.٦٦٣	٠.٥٤٤	٠.١٠٤-	٠.١٣٩-
٢٢	٠.٦٥٢	٠.٥٤٩	٠.٠٥٣-	٠.٠٣٢
٢٣	٠.٤٧٥	٠.٦٣٩	٠.٠٧٧	٠.٠١٤-
٢٤	٠.٦٢٧	٠.٥٦٥	٠.٠٧٥-	٠.٠٤٠-
٢٥	٠.٧٣٣	٠.١٥٢-	٠.٢٩٩-	٠.٣٤٩
٢٦	٠.٦٩٣	٠.٢٠٩-	٠.٤٠٢-	٠.٢٧٥
٢٧	٠.٧٨٩	٠.١٣١-	٠.٢٧٧-	٠.٢٥١
٢٨	٠.٧٠٥	٠.١٩٣-	٠.٤٢٧	٠.٠٧٦-
٢٩	٠.٦٣٤	٠.٥٧٩	٠.١١٠-	٠.٠٢٨
٣٠	٠.٥٨١	٠.٦١٩	٠.٠٢١-	٠.١٢٩-
٣١	٠.٦٢٣	٠.٠٩٧-	٠.٤٨٤	٠.١٣٣
٣٢	٠.٥٢٠	٠.٠٦٨	٠.٥٤١	٠.٠١١-
٣٣	٠.٦٧٤	٠.١٤٢-	٠.٤١٨	٠.٠٢٠-
٣٤	٠.٧٠٩	٠.١٥٤-	٠.٠٤٠-	٠.١٢٩-
٣٥	٠.٧٣٨	٠.١٨٩-	٠.٢٤٥-	٠.٤٦٠-
٣٦	٠.٧٣٦	٠.٢٤٣-	٠.٠٥٧-	٠.١٦٦-
٣٧	٠.٦٧٤	٠.٢٧٢-	٠.١٦٧-	٠.٤١٢-
٣٨	٠.٧٦٤	٠.١٨٥-	٠.١٧٨-	٠.٤٠٢-
٣٩	٠.٦١٤	٠.١٠٥-	٠.٣٢٥-	٠.٤٦٦
٤٠	٠.٧١٥	٠.١٨٤-	٠.٢٤٨-	٠.٣٦٠
٤١	٠.٦١٩	٠.١٥٩-	٠.٤٦٩	٠.١٣٨
٤٢	٠.٥٩٣	٠.٥٦٦	٠.١٦٦-	٠.١٨٨-
٤٣	٠.٤٧٤	٠.٦٧٣	٠.١٠٣	٠.٠١٤-
٤٤	٠.٥٦٤	٠.٦٥٧	٠.٠٤٨	٠.٠٠١
٤٥	٠.٧٤٧	٠.٢٦٣-	٠.٠٦٢-	٠.١٤٧-
٤٦	٠.٧٣٠	٠.١٥٦-	٠.٣٨٠-	٠.٢٨٣
٤٧	٠.٦٢٢	٠.٠٧٠-	٠.٤٠٢-	٠.٢٩٩

**جدول (٣): مصفوفة العوامل بعد التدوير**

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	الإشتركيات
١	٠.٧٩٣	٠.٢٢٧	٠.١٨٥	٠.٣١١	٠.٨١١
٢	٠.٧٨٣	٠.٢١١	٠.٢٣٥	٠.١٤٩	٠.٧٣٤
٣	٠.٧٥١	٠.١٦٤	٠.٣٠٤	٠.١١١	٠.٦٩٦
٤	٠.١٧٤	٠.٨٤٤	٠.٠٣٧	٠.١٢٩	٠.٧٦١
٥	٠.١٣٤	٠.٨٤٠	٠.١٤٧	٠.٢٠٨	٠.٧٨٩
٦	٠.٢٥٠	٠.٠٣٨	٠.٦٩٦	٠.٣٠١	٠.٦٣٩
٧	٠.٢٦٧	٠.١٩٩	٠.٦٤٠	٠.٣٥٦	٠.٦٤٧
٨	٠.٢٨٤	٠.١٣٣	٠.٧١٩	٠.٢٤٤	٠.٦٧٥
٩	٠.١٩٣	٠.٢٠٤	٠.٨٤٤	٠.٢٣٦	٠.٨٤٧
١٠	٠.١٤٦	٠.٢٦٥	٠.٢٦٥	٠.٥٣٠	٠.٤٤٣
١١	٠.١٧٨	٠.٢١٩	٠.٣٠٢	٠.٦٢٤	٠.٥٦١
١٢	٠.١٨٢	٠.١٧٠	٠.١٢٤	٠.٧٨٦	٠.٦٩٤
١٣	٠.١٥٥	٠.٠٩١	٠.٣٦٧	٠.٧٤٥	٠.٧٢٢
١٤	٠.٢٠٣	٠.١٨٥	٠.٨٣٨	٠.٢٣٦	٠.٨٣٣
١٥	٠.٣٣٨	٠.١٣٥	٠.٦٦٥	٠.٣٥١	٠.٦٩٩
١٦	٠.٧٢٢	٠.٠٣٦	٠.١٩٧	٠.١٦١	٠.٥٨٧
١٧	٠.٧٧٨	٠.٠٨٨	٠.٢٨١	٠.١٥٨	٠.٧١٧
١٨	٠.٧٤٤	٠.١٩٤	٠.٢٤٨	٠.٣٤١	٠.٧٦٩
١٩	٠.٧٤٥	٠.١٧١	٠.٠١٤	٠.١٨٠	٠.٦١٧
٢٠	٠.٧٣٣	٠.٢٩٠	٠.٢٠٧	٠.٢١٧	٠.٧١٢
٢١	٠.١٣٠	٠.٧٩٢	٠.٢٩٣	٠.١٨٧	٠.٧٦٦
٢٢	٠.١٩٧	٠.٧٧٥	٠.١٤٧	٠.٢٦٤	٠.٧٣٠
٢٣	٠.١٨١	٠.٧٧٦	٠.٠٢٢	٠.٠٥٨	٠.٦٣٩
٢٤	٠.١٤٩	٠.٧٨٦	٠.١٨٧	٠.٢١٢	٠.٧١٩
٢٥	٠.٢٣٩	٠.١٦٥	٠.٢٦٤	٠.٧٨٦	٠.٧٧٢
٢٦	٠.١٣٣	٠.١٠٨	٠.٣٤٢	٠.٧٨٤	٠.٧٦٢
٢٧	٠.٢٦٤	٠.٢١٦	٠.٣٥١	٠.٧٣٥	٠.٧٨٠
٢٨	٠.٧٣٩	٠.١٢٣	٠.٣٨٢	٠.١٢٠	٠.٧٢٢
٢٩	٠.١٣٤	٠.٧٩٦	٠.١٤٦	٠.٢٧٦	٠.٧٥٠
٣٠	٠.١٤١	٠.٨٢٠	٠.١٩٥	٠.٠٩٢	٠.٧٣٨
٣١	٠.٧٦١	٠.١٥٣	٠.١٣٨	٠.١٦٤	٠.٦٤٩
٣٢	٠.٦٩٤	٠.٢٦٥	٠.١١٧	٠.٠٤٥	٠.٥٦٨
٣٣	٠.٧١٦	٠.١٥١	٠.٣١٠	٠.١٣٥	٠.٦٤٩
٣٤	٠.٣٤٨	٠.١٨٤	٠.٥٣٢	٠.٣٢٦	٠.٥٤٤
٣٥	٠.١٤٤	٠.٢٠٤	٠.٨٥٥	٠.٢٤١	٠.٨٥١
٣٦	٠.٣٥٩	٠.١٢١	٠.٦٠٨	٠.٣٤٣	٠.٦٣١
٣٧	٠.١٩٩	٠.٠٩٤	٠.٧٩٥	٠.٢١٦	٠.٧٢٧
٣٨	٠.٢٢١	٠.٢١٠	٠.٨٠٨	٠.٢٥٦	٠.٨١٢
٣٩	٠.١٦٨	٠.١٤٦	٠.١٠٥	٠.٨٠٦	٠.٧١٠
٤٠	٠.٢٧٩	٠.١٢٦	٠.٢٤٣	٠.٧٦٤	٠.٧٣٦
٤١	٠.٧٦١	٠.٠٩٦	٠.١٥٧	٠.١٨٧	٠.٦٤٨
٤٢	٠.٠٣٠	٠.٧٨٨	٠.٣٠١	٠.١٤٨	٠.٧٣٥



رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	الإشتراكيات
٤٣	٠.١٩٦	٠.٨٠٥	٠.٠٠٣	٠.٠٣٧	٠.٦٨٨
٤٤	٠.٢٠٤	٠.٨٣١	٠.٠٦٠	٠.١٢٤	٠.٧٥١
٤٥	٠.٣٦٩	٠.١٠٦	٠.٦٠٩	٠.٣٦٨	٠.٦٥٣
٤٦	٠.١٦١	٠.١٧٠	٠.٣٣٢	٠.٧٨٥	٠.٧٨١
٤٧	٠.٠٧٢	٠.١٩٩	٠.٢٤٠	٠.٧٣٥	٠.٦٤٣
الجدور الكامنة	٨.٨٥	٨.٢١	٨.١٩	٧.٨٦	
نسبة التباين	١٨.٨٣	١٧.٤٦	١٧.٤٣	١٦.٧٢	

**جدول (٤):** مصفوفة العوامل بعد التدوير بعد حذف العبارات التي تقل عن (٠.٣)

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
١	٠.٧٩٣			٠.٣١١
٢	٠.٧٨٣			
٣	٠.٧٥١		٠.٣٠٤	
٤		٠.٨٤٤		
٥		٠.٨٤٠		
٦			٠.٦٩٦	٠.٣٠١
٧			٠.٦٤٠	٠.٣٥٦
٨			٠.٧١٩	
٩			٠.٨٤٤	
١٠				٠.٥٣٠
١١			٠.٣٠٢	٠.٦٢٤
١٢				٠.٧٨٦
١٣			٠.٣٦٧	٠.٧٤٥
١٤			٠.٨٣٨	
١٥	٠.٣٣٨		٠.٦٦٥	٠.٣٥١
١٦	٠.٧٢٢			
١٧	٠.٧٧٨			
١٨	٠.٧٤٤			٠.٣٤١
١٩	٠.٧٤٥			
٢٠	٠.٧٣٣			
٢١		٠.٧٩٢		
٢٢		٠.٧٧٥		
٢٣		٠.٧٧٦		
٢٤		٠.٧٨٦		
٢٥				٠.٧٨٦
٢٦			٠.٣٤٢	٠.٧٨٤
٢٧			٠.٣٥١	٠.٧٣٥

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
٢٨	٠.٧٣٩		٠.٣٨٢	
٢٩		٠.٧٩٦		
٣٠		٠.٨٢٠		
٣١	٠.٧٦١			
٣٢	٠.٦٩٤			
٣٣	٠.٧١٦		٠.٣١٠	
٣٤	٠.٣٤٨		٠.٥٣٢	٠.٣٢٦
٣٥			٠.٨٥٥	
٣٦	٠.٣٥٩		٠.٦٠٨	٠.٣٤٣
٣٧			٠.٧٩٥	
٣٨			٠.٨٠٨	
٣٩				٠.٨٠٦
٤٠				٠.٧٦٤
٤١	٠.٧٦١			
٤٢		٠.٧٨٨		
٤٣		٠.٨٠٥		
٤٤		٠.٨٣١		
٤٥	٠.٣٦٩		٠.٦٠٩	٠.٣٦٨
٤٦			٠.٣٣٢	٠.٧٨٥
٤٧				٠.٧٣٥

**جدول (٥): التشبعات الدالة علي العامل الأول**

رقم العبارة	التشبع
١	٠.٧٩٣
٢	٠.٧٨٣
١٧	٠.٧٧٨
٣١	٠.٧٦١
٤١	٠.٧٦١
٣	٠.٧٥١
١٩	٠.٧٤٥
١٨	٠.٧٤٤
٢٨	٠.٧٣٩
٢٠	٠.٧٣٣
١٦	٠.٧٢٢
٣٣	٠.٧١٦
٣٢	٠.٦٩٤

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٨.٨٥) وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٨.٨٣%) وقد تشبع بهذا العامل (١٣) مفردة. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (الكفاءة الذاتية).

#### جدول (٦): التشبعات الدالة علي العامل الثاني

رقم العبارة	التشبع
٤	٠.٨٤٤
٥	٠.٨٤٠
٤٤	٠.٨٣١
٣٠	٠.٨٢٠
٤٣	٠.٨٠٥
٢٩	٠.٧٩٦
٢١	٠.٧٩٢
٤٢	٠.٧٨٨
٢٤	٠.٧٨٦
٢٣	٠.٧٧٦
٢٢	٠.٧٧٥

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٨.٢١) وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٧.٤٧%) وقد تشبع بهذا العامل (١١) مفردة. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (التفاؤل).

#### جدول (٧): التشبعات الدالة علي العامل الثالث

رقم العبارة	التشبع
٣٥	٠.٨٥٥
٩	٠.٨٤٤
١٤	٠.٨٣٨
٣٨	٠.٨٠٨
٣٧	٠.٧٩٥
٨	٠.٧١٩
٦	٠.٦٩٦
١٥	٠.٦٦٥
٧	٠.٦٤٠
٤٥	٠.٦٠٩
٣٦	٠.٦٠٨
٣٤	٠.٥٣٢

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٨.١٩) وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٧.٤٣%) وقد تشبع بهذا العامل (١٢) مفردة. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (المرونة).

### جدول (٨): التشبعات الدالة علي العامل الرابع

رقم العبارة	التشبع
٣٩	٠.٨٠٦
١٢	٠.٧٨٦
٢٥	٠.٧٨٦
٤٦	٠.٧٨٥
٢٦	٠.٧٨٤
٤٠	٠.٧٦٤
١٣	٠.٧٤٥
٢٧	٠.٧٣٥
٤٧	٠.٧٣٥
١١	٠.٦٢٤
١٠	٠.٥٣٠

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٧.٨٦) وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٦.٧٢%) وقد تشبع بهذا العامل (١١) مفردة. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (الأمل).

### (٣) التجانس الداخلي:

لحساب صدق الإتساق الداخلي للمقياس قامت الباحثة بتطبيقه علي عينة قوامها (١٥٠) معلمة من مجتمع الدراسة، ومن غير العينة الأساسية للدراسة، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، كما تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (٩)، (١٠)، (١١) توضح النتيجة علي التوالي.

### جدول (٩): معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس رأس المال النفسي،

والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه (ن = ١٥٠)

الكفاءة الذاتية		التفاؤل		المرونة		الأمل	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٨٩	٤	٠.٨٦	٦	٠.٨٠	١٠	٠.٦٩
٢	٠.٨٥	٥	٠.٨٩	٧	٠.٨١	١١	٠.٧٧
٣	٠.٨٣	٢١	٠.٨٧	٨	٠.٨١	١٢	٠.٨١

الأمل		المرونة		التفاؤل		الكفاءة الذاتية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٨٣	١٣	٠.٩٠	٩	٠.٨٦	٢٢	٠.٧٤	١٦
٠.٨٨	٢٥	٠.٨٩	١٤	٠.٧٧	٢٣	٠.٨٤	١٧
٠.٨٦	٢٦	٠.٨٥	١٥	٠.٨٥	٢٤	٠.٨٧	١٨
٠.٨٨	٢٧	٠.٧٥	٣٤	٠.٨٦	٢٩	٠.٧٤	١٩
٠.٨١	٣٩	٠.٨٩	٣٥	٠.٨٦	٣٠	٠.٨٤	٢٠
٠.٨٥	٤٠	٠.٨٠	٣٦	٠.٨٥	٤٢	٠.٨٤	٢٨
٠.٨٩	٤٦	٠.٨٣	٣٧	٠.٧٩	٤٣	٠.٨٠	٣١
٠.٧٩	٤٧	٠.٨٩	٣٨	٠.٨٥	٤٤	٠.٧٠	٣٢
		٠.٨٢	٤٥			٠.٨١	٣٣
						٠.٨٠	٤١

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٥٩

يتضح من جدول (٩) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ما بين (٠.٦٩ : ٠.٩٠) وهي معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلي الاتساق الداخلي للأبعاد.

**جدول (١٠):** معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس رأس المال النفسي، والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٥٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٦٦	٣٧	٠.٧٢	٢٥	٠.٦٨	١٣	٠.٧٧	١
٠.٧٦	٣٨	٠.٦٨	٢٦	٠.٧٤	١٤	٠.٧١	٢
٠.٦١	٣٩	٠.٧٨	٢٧	٠.٧٦	١٥	٠.٦٩	٣
٠.٧٠	٤٠	٠.٧١	٢٨	٠.٥٥	١٦	٠.٥٧	٤
٠.٦٢	٤١	٠.٦٥	٢٩	٠.٦٨	١٧	٠.٦٤	٥
٠.٦١	٤٢	٠.٦٠	٣٠	٠.٧٨	١٨	٠.٦٦	٦
٠.٥٠	٤٣	٠.٦٣	٣١	٠.٥٦	١٩	٠.٧٤	٧
٠.٥٩	٤٤	٠.٥٣	٣٢	٠.٧٤	٢٠	٠.٧٠	٨
٠.٧٤	٤٥	٠.٦٨	٣٣	٠.٦٨	٢١	٠.٧٥	٩
٠.٧٢	٤٦	٠.٧٠	٣٤	٠.٦٧	٢٢	٠.٥٩	١٠
٠.٦١	٤٧	٠.٧٣	٣٥	٠.٥٠	٢٣	٠.٦٦	١١
		٠.٧٣	٣٦	٠.٦٤	٢٤	٠.٦٢	١٢

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٥٩

يتضح من جدول (١٠) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٥٠ : ٠.٧٨) وهي معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلي الاتساق الداخلي للأبعاد.

**جدول (١١):** معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي

(ن = ١٥٠)

معامل الارتباط	المقياس
٠.٨٢	الكفاءة الذاتية
٠.٧٢	التفاؤل
٠.٨٦	المرونة
٠.٨١	الأمل

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٥٩

يتضح من الجدول (١١) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٧٢ : ٠.٨٦) وهي معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلي الاتساق الداخلي للمقياس.

**ب - الثبات:**

لحساب ثبات المقياس استخدمت الباحثة معامل ألفا لكرونباخ، حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس علي عينة من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث قوامها (١٥٠) معلمة، والجدول (١٢) يوضح ذلك.

**جدول (١٢):** معاملات الفا لمقياس رأس المال النفسي (ن = ١٥٠)

قيمة الفا	المقياس
٠.٩٥	الكفاءة الذاتية
٠.٩٦	التفاؤل
٠.٩٦	المرونة
٠.٩٥	الأمل
٠.٩٧	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (١٢) ما يلي:

- تراوحت معاملات الفا للمقياس قيد البحث ما بين (٠.٩٥ : ٠.٩٧) مما يشير إلي أن المقياس علي درجة مقبولة من الثبات.

**ثانياً: مقياس جودة الحياة الوظيفية:**

**أ- مبررات إعداد المقياس:**

تم إعداد هذا المقياس بعد الإطلاع علي العديد من الأطر النظرية، البحوث والدراسات السابقة، المقاييس المعدة لقياس جودة الحياة الوظيفية علي سبيل المثال: مقياس (عمار حمامه، ٢٠١٩)، (مزين أبو جربوع، ٢٠٢٢)، (فريد الغول، ٢٠١٥) حيث تبين أن معظم الأدوات

المستخدمة غير مناسبة لفئة معلمة مرحلة الطفولة المبكرة، كما أن غالبية الأدوات المُعدة تُطبق علي فئات أخرى من المعلمين وغير المعلمين، ومن ثم تم بناء عبارات المقياس لنتناسب مع فئة معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.

#### ب- الهدف من المقياس:

يهدف إلي قياس جودة الحياة الوظيفية المدركة لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، وتم إعداد المقياس بعد الإطلاع علي العديد من المقاييس المُعدة لقياس جودة الحياة الوظيفية المستخدمة في بعض الدراسات، تم تحديد الأبعاد المناسبة للمقياس، ثم بعد ذلك تم بناء المقياس، وتكون في صورته النهائية من (٤٢) عبارة موزعة علي أبعاد المقياس الخمس: (المشاركة في إتخاذ القرار - العلاقات الاجتماعية داخل الروضة- السلامة النفسية والمهنية-الأمن الوظيفي- التقدم والترقي الوظيفي)

#### ج- تصحيح المقياس:

يُحدد المستجيب إجابته علي كل فقرة من فقرات المقياس حسب ترتيب خماسي لدرجة الموافقة علي الفقرة وفق لتوزيع الدرجات التالية: موافق بشدة (٥ درجات) - موافق (٤ درجات) - محايد (٣ درجات) - معارض (٢ درجة) - معارض جدا (درجة واحدة).

#### د- الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة الوظيفية:

##### أ - الصدق:

لحساب صدق المقياس إستخدمت الباحثة الطرق التالية:

##### (١) صدق المحكمين:

لأغراض الدراسة الحالية تم إستخراج الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرضه بصورته الأولية والتي تكونت من (٤٢) فقرة علي بعض المتخصصين والخبراء من أعضاء هيئة التدريس بقسم العلوم النفسية، قسم الصحة النفسية، علم النفس التربوي (٧) أعضاء، لإبداء ملاحظاتهم حول مكونات المقياس من حيث وضوحها ومناسبتها لموضوع الدراسة، وكذلك تحديد ملائمة العبارات للهدف التي وُضعت لأجله، ومعرفة مدي وضوح أسلوب وصياغة كل عبارة من العبارات، وقد تم الإبقاء علي العبارات التي بلغت نسبة الإتفاق حولها (٨٠%) من حيث صلاحيتها وملائمتها لقياس الظاهرة التي وُضعت لقياسها.

##### (٢) صدق التحليل العاملي:

يعد التحليل العاملي شكلاً متقدماً من أشكال الصدق، وقد قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، تم إجراء التحليل العاملي Factorial Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal Component وبعد التدوير أنتج (٥) عوامل وبأخذ محك جيلفورد (٠.٣) لاختيار التشعبات الدالة فقد تم اختيار العبارات التي تشبعت علي أكثر من عامل بقيم غير متقاربة باختيار التشعب الأكبر وتم الإبقاء علي العوامل التي تشبعت عليها ثلاث عبارات فأكثر بقيمة تشبعت حدها الأدنى (٠.٣)، كما يتم حذف العبارات التي تحصل علي تشبعت أقل من (٠.٣) وهذا

يضمن نقاءً عاملياً أفضل للعوامل، وقد تم تطبيق المقياس علي (١٥٠) معلمة من معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، وفيما يلي وصف لتلك العوامل.

**جدول (١٣): مصفوفة العوامل قبل التدوير**

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس
١	٠.٦٤٩	٠.٥٣٧-	٠.٤٠٢	٠.٠٣٠-	٠.١٠٧-
٢	٠.٥٢٧	٠.٥٦١-	٠.٤٣٧	٠.٠٥١-	٠.١٦٤-
٣	٠.٥٥٣	٠.٤٢١-	٠.٥٦٢-	٠.٢٢٩	٠.١٢١
٤	٠.٦٣٧	٠.٤١٥-	٠.٤٨٣-	٠.١٦٤	٠.١٨٣
٥	٠.٦١٦	٠.٣٥٤-	٠.٥٢٥-	٠.١٥٨	٠.٢١٨
٦	٠.٥٨٢	٠.١١٣	٠.٠٦٢-	٠.٥٧٤-	٠.٠٥٥
٧	٠.٧٢٠	٠.١٥٤	٠.١٧٦-	٠.٢٩٠-	٠.١١٠
٨	٠.٦٩٣	٠.١٧٤	٠.١٠٦-	٠.٥٠٤-	٠.١٢٢
٩	٠.٦٠٣	٠.٣٥٦	٠.١٥٩-	٠.٠٥٠	٠.٥٠٩-
١٠	٠.٦٩٣	٠.٣٤٦	٠.١٤٣-	٠.١٨١	٠.٢٥٤-
١١	٠.٥٥٤	٠.٢٤٩	٠.٣٨٩	٠.٢٠٦	٠.١٩٤
١٢	٠.٥٤٩	٠.٣٣٤	٠.٢٢١	٠.٢٣٧	٠.٢٧١
١٣	٠.٦٠٤	٠.٢٢٢	٠.٢٣١	٠.٣٦٥	٠.٠٥٢
١٤	٠.٤٩١	٠.٢٩٤	٠.٢٥٥	٠.٠٤٢	٠.٤٠٤
١٥	٠.٤٩٧	٠.٥١٩-	٠.١٩٠	٠.٠٧٣	٠.٠٣١-
١٦	٠.٥٨٤	٠.٥٤٤-	٠.٤٧٤	٠.٠٣٠-	٠.١٢٠-
١٧	٠.٦٢٧	٠.٥٥٧-	٠.٣٨٢	٠.٠٢٠-	٠.١٧٩-
١٨	٠.٥٩٢	٠.٣٦٧-	٠.٤٦١-	٠.١٩٥	٠.٢٤٢
١٩	٠.٥١٠	٠.٣٨٤-	٠.٥٨٢-	٠.٢٥٠	٠.١٤٠
٢٠	٠.٦٥٢	٠.٠٨٧	٠.٠٧٢-	٠.٣٧٥-	٠.٠٣٥
٢١	٠.٦٧٣	٠.٠٢٢	٠.٠٣٥	٠.٤٣١-	٠.٠٩٠-
٢٢	٠.٦٢٦	٠.٢٥٠	٠.١٧٠-	٠.٣٤٥-	٠.١٩٩
٢٣	٠.٥٤٦	٠.٣٤٩	٠.٢٧٨	٠.٢٦٥	٠.١٨٧
٢٤	٠.٥٣٨	٠.٢٩٧	٠.١٩٣-	٠.٢١٤	٠.٥٦٣-
٢٥	٠.٦٨٠	٠.٤٠٣	٠.١٠٧-	٠.١٥٥	٠.١٩٧-
٢٦	٠.٥٩٨	٠.٣٣٨	٠.١٦٤-	٠.٢٥٩	٠.٣٤٧-
٢٧	٠.٤٧٤	٠.٣٦٨	٠.٢٩٩	٠.٢١٩	٠.٣٦٩
٢٨	٠.٦٣٩	٠.٢٥١	٠.٢٩٨	٠.٠٩٠	٠.٠٦٠
٢٩	٠.٤٦٧	٠.٣٢٢	٠.٣٣٣	٠.٣٠٩	٠.٣٩٠
٣٠	٠.٥٧٧	٠.٥٤١-	٠.٤٦٢	٠.٠٠٥	٠.١١٩-
٣١	٠.٦٣٤	٠.٣٧٨-	٠.٥٣٨-	٠.١٧٦	٠.١٩١



رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس
٣٢	٠.٦٤٨	٠.٣٧٨-	٠.٣٩٧-	٠.٢٠٣	٠.١٤٨
٣٣	٠.٦٣٧	٠.٤٧١-	٠.٤٣١	٠.٠٦٧-	٠.١٨٩-
٣٤	٠.٥٨٢	٠.٥٠٢-	٠.٣٩٥	٠.٠٤٢-	٠.٢١٨-
٣٥	٠.٦٧٤	٠.٢١١	٠.١٤٨-	٠.٤٠٠-	٠.١٥٥
٣٦	٠.٧٠٧	٠.١٢٤	٠.١٠٤-	٠.٤٤٥-	٠.٠٥٣
٣٧	٠.٦٦١	٠.١٤٤	٠.١٧٦-	٠.٤٥٥-	٠.٠٧٨
٣٨	٠.٥٥٩	٠.٢٦٤	٠.٣١١	٠.٢١٧	٠.٣٤١
٣٩	٠.٥٠٠	٠.٢٨٥	٠.٣٨٣	٠.٠٣٨	٠.١٩٠
٤٠	٠.٥٨١	٠.٤٢١	٠.١١٤-	٠.٠١٣	٠.٣٩٦-
٤١	٠.٥٨٦	٠.٢٤١	٠.١٦٠-	٠.٢٤٥	٠.٤٧١-
٤٢	٠.٥٩٦	٠.٣٢٧	٠.١٤٣-	٠.٠٩٩	٠.٣٢٤-

**جدول (١٤): مصفوفة العوامل بعد التدوير**

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	الاشتراكيات
١	٠.٨٨٦	٠.١٩٤	٠.١٦٦	٠.١٧١	٠.٠٥٦	٠.٨٨٣
٢	٠.٨٨٥	٠.١٠٦	٠.١٠٣	٠.٠٨٥	٠.٠٢٢	٠.٨١٣
٣	٠.١٦١	٠.٨٩٥	٠.١١٧	٠.٠٢٩-	٠.١٥٨	٠.٨٦٦
٤	٠.٢٢٣	٠.٨٧٢	٠.٢١٠	٠.٠٥٤	٠.١١٩	٠.٨٧٢
٥	٠.١٤٢	٠.٨٧٣	٠.٢٢٩	٠.٠٦٧	٠.١١٦	٠.٨٥٢
٦	٠.١٥٧	٠.٠٥٦	٠.٧٩٩	٠.٠٨٤	٠.١١٥	٠.٦٨٧
٧	٠.٠٩٨	٠.٢٨١	٠.٦٧٤	٠.٢٥١	٠.٢٥٤	٠.٦٧٠
٨	٠.١٢٠	٠.١٤٧	٠.٨٢٨	٠.٢٠٢	٠.١٦٨	٠.٧٩١
٩	٠.٠٧٧	٠.٠٥٥	٠.٢٨٢	٠.٠٩٧	٠.٨٢٤	٠.٧٧٦
١٠	٠.٠٥٦	٠.٢٠٩	٠.٢٥٥	٠.٣٢٥	٠.٧٠٧	٠.٧١٧
١١	٠.٢٣١	٠.٠٠٨-	٠.١٢٨	٠.٧٠٥	٠.١٨٢	٠.٦٠١
١٢	٠.٠٥٧	٠.٠٩٨	٠.١٥٦	٠.٧١٧	٠.٢٠٠	٠.٥٩١
١٣	٠.٢١٣	٠.١٣٧	٠.٠٢٣	٠.٦٣٣	٠.٣٧١	٠.٦٠٤
١٤	٠.٠٥٠	٠.٠٤٥	٠.٢٩١	٠.٦٨٤	٠.٠٠٢	٠.٥٥٧
١٥	٠.٦٦٥	٠.٣٢١	٠.٠٥٤	٠.٠٩٩	٠.٠١٢	٠.٥٥٨
١٦	٠.٩٠٦	٠.١١٨	٠.١١٨	٠.١٦٥	٠.٠٢٠	٠.٨٧٦
١٧	٠.٨٩٨	٠.١٨٨	٠.١٣٥	٠.١١١	٠.٠٩٨	٠.٨٨٢
١٨	٠.١٦٧	٠.٨٤٧	٠.١٧٨	٠.١٠٧	٠.٠٨٠	٠.٧٩٥
١٩	٠.١٠١	٠.٨٨٧	٠.٠٩٢	٠.٠٢٣-	٠.١٥١	٠.٨٢٨
٢٠	٠.١٩٥	٠.١٦٢	٠.٦٦٧	٠.١٦٧	٠.٢٠٧	٠.٥٨٠
٢١	٠.٣٤٣	٠.٠٧٢	٠.٦٧٥	٠.١٠٨	٠.٢٤٤	٠.٦٤٩
٢٢	٠.٠٢٣-	٠.٢٠٦	٠.٧٠٢	٠.٢٧٨	٠.١٧٠	٠.٦٤٢

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	الإشتركيات
٢٣	٠.٠٩٩	٠.٠٣٥	٠.١١٢	٠.٧١٤	٠.٢٦٣	٠.٦٠٢
٢٤	٠.٠٧٥	٠.١١٥	٠.١٠٢	٠.٠٦٣	٠.٨٦٣	٠.٧٧٨
٢٥	٠.٠١٩	٠.١٦٤	٠.٢٨٤	٠.٣٧٩	٠.٦٦٨	٠.٦٩٨
٢٦	٠.٠٣٠	٠.١٨٥	٠.١٣٢	٠.٢٥١	٠.٧٥٦	٠.٦٨٧
٢٧	٠.٠١٩	٠.٠٢٥	٠.١٤٢	٠.٧٧٧	٠.٠٩٠	٠.٦٣٣
٢٨	٠.٢٥٨	٠.٠٠٥	٠.٢٦٠	٠.٥٨٨	٠.٣٠٤	٠.٥٧٢
٢٩	٠.٠٥٥	٠.٠٥٦	٠.٠٥٤	٠.٨١٧	٠.٠٧١	٠.٦٨١
٣٠	٠.٨٩٣	٠.١٣٤	٠.٠٨٨	٠.١٧٢	٠.٠٣٠	٠.٨٥٣
٣١	٠.١٦٥	٠.٨٩٧	٠.٢١٦	٠.٠٥٢	٠.١٤١	٠.٩٠١
٣٢	٠.٢٥٩	٠.٨٠٦	٠.١٧٢	٠.١٠٩	٠.١٥٨	٠.٧٨٣
٣٣	٠.٨٧٩	٠.١٠٣	٠.١٨٦	٠.١٥٠	٠.١٢١	٠.٨٥٤
٣٤	٠.٨٦٢	٠.١١٧	٠.١٣٣	٠.٠٩٠	٠.١٢٠	٠.٧٩٧
٣٥	٠.٠٥٠	٠.١٩٦	٠.٧٥٣	٠.٢٤٨	٠.١٨٨	٠.٧٠٤
٣٦	٠.١٧٦	٠.١٧٢	٠.٧٦٦	٠.١٧٤	٠.٢٢٠	٠.٧٢٧
٣٧	٠.٠٩٦	٠.١٩٦	٠.٧٧١	٠.١٤٠	٠.٢٠١	٠.٧٠٢
٣٨	٠.١٣٩	٠.٠٨٨	٠.١٦٠	٠.٧٦٢	٠.١٠٢	٠.٦٤٣
٣٩	٠.١٨٩	٠.٠٩٩	٠.٢٤٥	٠.٦٢٧	٠.١٣٢	٠.٥١٦
٤٠	٠.٠٢١	٠.٠١١	٠.٣٢٤	٠.١٨٠	٠.٧٣٩	٠.٦٨٤
٤١	٠.١٢٥	٠.١٧٧	٠.٠٩٩	٠.١٣٧	٠.٧٩٦	٠.٧٠٩
٤٢	٠.٠٤٩	٠.١٢٩	٠.٢٥٩	٠.٢٠٦	٠.٦٨٥	٠.٥٩٨
الجذور الكاملة	٦.٧٠	٦.٠٣	٦.٠٢	٥.٩٢	٥.٥٤	
نسبة التباين	١٥.٩٥	١٤.٣٦	١٤.٣٥	١٤.٠٩	١٣.١٨	

جدول (١٥): مصفوفة العوامل بعد التدوير بعد حذف العبارات التي تقل عن (٠.٣)

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس
١	٠.٨٨٦				
٢	٠.٨٨٥				
٣		٠.٨٩٥			
٤		٠.٨٧٢			
٥		٠.٨٧٣			
٦			٠.٧٩٩		
٧			٠.٦٧٤		
٨			٠.٨٢٨		
٩					٠.٨٢٤

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس
.١٠				٠.٣٢٥	٠.٧٠٧
.١١				٠.٧٠٥	
.١٢				٠.٧١٧	
.١٣				٠.٦٣٣	٠.٣٧١
.١٤				٠.٦٨٤	
.١٥	٠.٦٦٥	٠.٣٢١			
.١٦	٠.٩٠٦				
.١٧	٠.٨٩٨				
.١٨		٠.٨٤٧			
.١٩		٠.٨٨٧			
.٢٠			٠.٦٦٧		
.٢١	٠.٣٤٣		٠.٦٧٥		
.٢٢			٠.٧٠٢		
.٢٣				٠.٧١٤	
.٢٤					٠.٨٦٣
.٢٥				٠.٣٧٩	٠.٦٦٨
.٢٦					٠.٧٥٦
.٢٧				٠.٧٧٧	
.٢٨				٠.٥٨٨	٠.٣٠٤
.٢٩				٠.٨١٧	
.٣٠	٠.٨٩٣				
.٣١		٠.٨٩٧			
.٣٢		٠.٨٠٦			
.٣٣	٠.٨٧٩				
.٣٤	٠.٨٦٢				
.٣٥			٠.٧٥٣		
.٣٦			٠.٧٦٦		
.٣٧			٠.٧٧١		
.٣٨				٠.٧٦٢	
.٣٩				٠.٦٢٧	
.٤٠			٠.٣٢٤		٠.٧٣٩
.٤١					٠.٧٩٦
.٤٢					٠.٦٨٥

### جدول (١٦): التشبعات الدالة علي العامل الأول

رقم العبارة	التشبع
١٦	٠.٩٠٦
١٧	٠.٨٩٨
٣٠	٠.٨٩٣
١	٠.٨٨٦
٢	٠.٨٨٥
٣٣	٠.٨٧٩
٣٤	٠.٨٦٢
١٥	٠.٦٦٥

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٦.٧٠) وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٥.٩٥%) وقد تشبع بهذا العامل (٨) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (المشاركة في اتخاذ القرار).

### جدول (١٧): التشبعات الدالة علي العامل الثاني

رقم العبارة	التشبع
٣١	٠.٨٩٧
٣	٠.٨٩٥
١٩	٠.٨٨٧
٥	٠.٨٧٣
٤	٠.٨٧٢
١٨	٠.٨٤٧
٣٢	٠.٨٠٦

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٦.٠٣) وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٤.٣٦%) وقد تشبع بهذا العامل (٧) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (العلاقات الاجتماعية داخل الروضة).

### جدول (١٨): التشبعات الدالة علي العامل الثالث

رقم العبارة	التشبع
٨	٠.٨٢٨
٦	٠.٧٩٩
٣٧	٠.٧٧١
٣٦	٠.٧٦٦
٣٥	٠.٧٥٣
٢٢	٠.٧٠٢
٢١	٠.٦٧٥
٧	٠.٦٧٤
٢٠	٠.٦٦٧

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٦.٠٢) وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٤.٣٥%) وقد تشبع بهذا العامل (٩) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (السلامة النفسية والمهنية).

#### جدول (١٩): التشبعات الدالة علي العامل الرابع

رقم العبارة	التشبع
٢٩	٠.٨١٧
٢٧	٠.٧٧٧
٣٨	٠.٧٦٢
١٢	٠.٧١٧
٢٣	٠.٧١٤
١١	٠.٧٠٥
١٤	٠.٦٨٤
١٣	٠.٦٣٣
٣٩	٠.٦٢٧
٢٨	٠.٥٨٨

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٥.٩٢) وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٤.٠٩%) وقد تشبع بهذا العامل (١٠) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (الأمن الوظيفي).

#### جدول (٢٠): التشبعات الدالة علي العامل الخامس

رقم العبارة	التشبع
٢٤	٠.٨٦٣
٩	٠.٨٢٤
٤١	٠.٧٩٦
٢٦	٠.٧٥٦
٤٠	٠.٧٣٩
١٠	٠.٧٠٧
٤٢	٠.٦٨٥
٢٥	٠.٦٦٨

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٥.٥٤) وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٣.١٨%) وقد تشبع بهذا العامل (٨) مفردات. وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل (التقدم والترقي الوظيفي).

#### (٣) التجانس الداخلي:

لحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس قامت الباحثة بتطبيقه علي عينة قوامها (١٥٠) معلمة من مجتمع الدراسة ومن غير العينة الأساسية للدراسة، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين

درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، كما تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجداول (٢١)، (٢٢)، (٢٣) توضح النتيجة علي التوالي.

**جدول (٢١):** معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس جودة الحياة الوظيفية، والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه (ن = ١٥٠)

التقدم والترقي الوظيفي		الأمن الوظيفي		السلامة النفسية والمهنية		العلاقات الاجتماعية داخل الروضة		المشاركة في اتخاذ القرار	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٨٦	٩	٠.٧٧	١١	٠.٨١	٦	٠.٩٣	٣	٠.٩٣	١
٠.٨٥	١٠	٠.٧٦	١٢	٠.٨١	٧	٠.٩٣	٤	٠.٩٠	٢
٠.٨٤	٢٤	٠.٧٣	١٣	٠.٨٨	٨	٠.٩٢	٥	٠.٧٤	١٥
٠.٨٢	٢٥	٠.٧١	١٤	٠.٧٧	٢٠	٠.٨٩	١٨	٠.٩٤	١٦
٠.٨٢	٢٦	٠.٧٨	٢٣	٠.٧٩	٢١	٠.٩٠	١٩	٠.٩٤	١٧
٠.٨٢	٤٠	٠.٧٧	٢٧	٠.٧٨	٢٢	٠.٩٥	٣١	٠.٩٢	٣٠
٠.٨١	٤١	٠.٧٤	٢٨	٠.٨٣	٣٥	٠.٨٨	٣٢	٠.٩١	٣٣
٠.٨٠	٤٢	٠.٧٩	٢٩	٠.٨٥	٣٦			٠.٨٨	٣٤
		٠.٨٠	٣٨	٠.٨٣	٣٧				
		٠.٧٠	٣٩						

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٥٩

يتضح من جدول (٢١) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ما بين (٠.٧٠ : ٠.٩٥) وهي معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلي الاتساق الداخلي للأبعاد.

**جدول (٢٢):** معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٥٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٥٩	٣٤	٠.٥٦	٢٣	٠.٥٦	١٢	٠.٦٦	١
٠.٦٥	٣٥	٠.٥٣	٢٤	٠.٦٢	١٣	٠.٥٥	٢
٠.٦٨	٣٦	٠.٦٧	٢٥	٠.٥١	١٤	٠.٥٥	٣
٠.٦٤	٣٧	٠.٥٩	٢٦	٠.٥٢	١٥	٠.٦٤	٤
٠.٥٨	٣٨	٠.٤٩	٢٧	٠.٦٠	١٦	٠.٦١	٥

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٦	٠.٥٦	١٧	٠.٦٤	٢٨	٠.٦٤	٣٩	٠.٥١
٧	٠.٧٠	١٨	٠.٦٠	٢٩	٠.٤٩	٤٠	٠.٥٧
٨	٠.٦٧	١٩	٠.٥١	٣٠	٠.٦٠	٤١	٠.٥٨
٩	٠.٥٩	٢٠	٠.٦٣	٣١	٠.٦٣	٤٢	٠.٥٩
١٠	٠.٦٨	٢١	٠.٦٦	٣٢	٠.٦٥		
١١	٠.٥٧	٢٢	٠.٦٠	٣٣	٠.٦٥		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٥٩

يتضح من جدول (٢٢) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٤٩ : ٠.٧٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلي الاتساق الداخلي للأبعاد.

**جدول (٢٣):** معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

(ن = ١٥٠)

المقياس	معامل الارتباط
المشاركة في اتخاذ القرار	٠.٧٣
العلاقات الاجتماعية داخل الروضة	٠.٦٣
السلامة النفسية والمهنية	٠.٦٦
الأمن الوظيفي	٠.٧٥
التقدم والترقي الوظيفي	٠.٨٠

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٥٩

يتضح من الجدول (٢٣) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٦٣ : ٠.٨٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلي الاتساق الداخلي للمقياس.

**ب - الثبات:**

لحساب ثبات المقياس استخدمت الباحثة معامل الفا لكرونباخ , حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس علي عينة من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث قوامها (١٥٠) معلمة، والجدول (٢٤) يوضح ذلك.

**جدول (٢٤): معاملات الفا لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ن = ١٥٠)**

المقياس	قيمة الفا
المشاركة في إتخاذ القرار	٠.٩٤
العلاقات الاجتماعية داخل الروضة	٠.٩٥
السلامة النفسية والمهنية	٠.٩٣
الأمن الوظيفي	٠.٩١
التقدم والترقي الوظيفي	٠.٩٣
الدرجة الكلية	٠.٩٥

يتضح من جدول (٢٤) ما يلي:

- تراوحت معاملات الفا للمقياس قيد البحث ما بين (٠.٩١ : ٠.٩٥) مما يشير إلي أن المقياس علي درجة مقبولة من الثبات.

**- نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها:**

**نتائج الفرض الأول:**

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.

**جدول (٢٥): معاملات الارتباط بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات**

مرحلة الطفولة المبكرة (ن = ٢٦٢)

جودة الحياة الوظيفية						المقياس	
الدرجة الكلية	التقدم والترقي الوظيفي	الأمن الوظيفي	السلامة النفسية والمهنية	العلاقات الاجتماعية داخل الروضة	المشاركة في إتخاذ القرار	الكفاءة الذاتية	رأس المال النفسي
٠.٦٦	٠.٥٦	٠.٥٤	٠.٥٦	٠.٦٣	٠.٥٨	التفاؤل	
٠.٦٣	٠.٥٢	٠.٥٤	٠.٥٥	٠.٦٠	٠.٥٧	المرونة	
٠.٦١	٠.٥٣	٠.٥٢	٠.٥٤	٠.٥٧	٠.٥٢	الأمل	
٠.٦٤	٠.٥٥	٠.٥١	٠.٥٦	٠.٦١	٠.٥٨	الدرجة الكلية	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٣٨

يتضح من الجدول (٢٥) ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.



### - مناقشة وتفسير نتائج الفرض الأول:

- يتضح وجود علاقة إرتباطية طردية (موجبة) دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.

- وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات التي أثبتت وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية، رأس المال النفسي كدراسة أسماء عبد الباري (٢٠٢١) والتي توصلت نتائجها إلي إرتفاع مستوي رأس المال النفسي لدي الطالبات المعلمات برياض الأطفال، ووجود علاقته إرتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين رأس المال النفسي وكلا من مستوي الطموح والإتجاه نحو المهنة، دراسة عبد الله المطيري & ممدوح رفاعي (٢٠١٨) والتي توصلت إلي وجود تأثير ذو دلالة لجودة الحياة الوظيفية علي رأس المال النفسي داخل كلية العلوم الإدارية جامعة الكويت،

وقد أشار (Bohia et al.,2015) إلي أن وضوح الأهداف، والأسلوب المتبع في الإدارة، الأجور والعلاقات الإنسانية (باعتبارها أبعاد لجودة الحياة الوظيفية) كلها عوامل تؤثر علي الروح المعنوية للفرد، ومن ثم فهي تؤثر علي رأس المال النفسي.

- وتعد هذه النتيجة نتيجة منطقية فإمتلاك المعلمة لرأس المال النفسي يُعد المحرك والدافع الرئيس الذي يُمكنها من بذل الجهد، ووضع الخطط، والثقة بما تقوم به، وتخطي العقبات والضغوطات، والبحث عن وجود حلول لأية مشكلة، والجرأة في تنفيذ الخطط والأعمال الموكلة إليها حتي لو كانت أول مرة تقوم بها، لأنه يُمكنها من إكتشاف قدراتها، وهذا يتفق مع العديد من الدراسات التي أشارت إلي أن إمتلاك الفرد لرأس المال النفسي يُحقق مردوداً إيجابياً علي أداء الفرد وتوقعاته، ومن ثم الإنجاز والنجاح المهني، كدراسة أماني علي (٢٠٢١) والتي أثبتت وجود إرتباط موجب بين رأس المال النفسي والإندماج الوظيفي، ووجود إرتباط عكسي بين الضغوط المهنية وكل من رأس المال النفسي والإندماج الوظيفي لدي أفراد العينة، دراسة يسرا بلبل & إحسان حجازي (٢٠٢١) والتي أثبتت وجود علاقة إرتباطية موجبة بين أبعاد رأس المال النفسي وكل من التكيف المهني والنجاح المهني، دراسة نزمين العسولي (٢٠١٩) والتي أشارت إلي وجود علاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، دراسة أسيه خميس (٢٠١٨) والتي أثبتت وجود أثر إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي علي الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة أميرة محمد (٢٠١٨) التي توصلت نتائجها إلي وجود تأثيرات إيجابية مباشرة وغير مباشرة لرأس المال النفسي علي الرضا عن العمل، دراسة محمد البردان (٢٠١٧) والتي أشارت نتائجها إلي وجود علاقة طردية بين رأس المال النفسي والارتباط بالعمل.

- ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما تم الإطلاع عليه من أطر نظرية، دراسات سابقة بأنه كلما إرتفع مستوي رأس المال النفسي لدي الفرد كلما إرتفع شعوره بجودة الحياة الوظيفية المدركة، وذلك يؤكد أهمية رأس المال النفسي كمتغير نفسي يُمكن الفرد ويعزز ثقته بنفسه، فمعلمات مرحلة الطفولة المبكرة عندما يدركن بأن لديهن الكفاءة الذاتية المرتفعة فإنهن ينجحن في التغلب علي صعوبات العمل ومشكلات الزملاء، وهذا يساهم في توقعاتهم بالنجاح في مهمات لاحقة، يساعدهن علي ضبط

النفس وتحمل المسؤولية، وبذل الجهد لتخطي كل المواقف والصعوبات والمشكلات، وإنجاز المهام الموكلة إليها، ومن ثم تتأثر حتي تصل إلي أهدافها، ويرتفع أدائها فتكون مُحبة لعملها معطاءه وراضيه، مما يدفعها ذلك إلي تقييم أدائها تقييماً إيجابياً ومن ثم يزيد لديها الشعور بجودة الحياة الوظيفية، كما أن أبعاد رأس المال النفسي تساهم في تحسين أداء المهام الوظيفية بفعالية، وخلق نوع من الإنتماء للمؤسسة فيصبح الفرد أكثر إلتزاماً بدوره، وتوقع الأحداث الإيجابية يجعلهم أكثر حماساً لتقديم الأفكار الجديدة، ومشاركة الزملاء، والتعاون معهم ومن ثم يتحسن أدائهم الوظيفي فترتفع جودة الحياة الوظيفية.

- ومن ثم فإن الإهتمام بأبعاد رأس المال النفسي يحتاج إلي جو وظيفي يسمح للمعلمات بالمشاركة في إتخاذ القرارات، توفير جو مهني مليء بالتعاون والمحبة والهدوء النفسي، جو من الأمن والإستقرار والأمان الوظيفي، السلامة النفسية والمهنية، إتاحة الفرصة للتدريب والترقي، وبالتالي جاءت العلاقة دالة إحصائياً، حيث إن ممارسه أبعاد رأس المال النفسي يسهم في تحسين أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ومن ثم فإن الإستثمار في رأس المال النفسي يأتي بنتائج أكثر فاعلية من الإستثمار في أي أنواع أخرى من رأس المال.

(Benati & Fischer, 2020); (Caballero et al., 2020); (Luthans et al., 2019); (Aberto et al., 2018);(Liranan et al., 2019);( O'Toole, 2018); (Safar et al., 2017)

## نتائج الفرض الثاني:

يسهم رأس المال النفسي في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.

**جدول (٢٦):** نتائج تحليل الانحدار بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة (ن = ٢٦٢)

المقياس	الارتباط المتعدد R	التباين المشترك R2	قيمة الثابت	قيمة B	قيمة Beta	النسبة الفئوية F	قيمة ت
رأس المال النفسي	٠.٦٦	٠.٤٣	٤٧.٩٣	٠.٥٩	٠.٦٦	١٩٨.١١	١٤.٠٨

يتضح من الجدول (٢٦):

- يسهم رأس المال النفسي في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، حيث بلغت قيمة الارتباط المتعدد (R) بين المتغيرين (٠.٦٦) وهي تمثل إسهام المتغير المستقل في المتغير التابع، وقد أحدث تبايناً مقداره (R2) وقيمته تساوي (٠.٤٣) وذلك بنسبة إسهام (٤٣%) في المتغير التابع، وبلغت قيمة (F) (١٩٨.١١) وهي دالة عند مستوي (٠.٠٥)، مما يدل علي وجود ارتباط بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية، وبالتالي يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال رأس المال النفسي، ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤية علي النحو التالي:

جودة الحياة الوظيفية =  $٤٧.٩٣ + ٠.٥٩$  (درجات العينة علي رأس المال النفسي)

ويمكن أن نرمل لها هكذا ص =  $٧٤.٥١ + ٠.٧٣ \times$  س (حيث ص هو بجودة الحياة الوظيفية، س هو رأس المال النفسي).

### - مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثاني:

- يتضح من الجدول السابق أنه يُمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال رأس المال النفسي.  
- وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات التي أثبتت إسهام رأس المال النفسي في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية كدراسة وليد أبو المعاطي، منار منصور (٢٠١٨) والتي توصلت نتائجها إلي إمكانية التنبؤ بالإنترام المهني من خلال الدرجة الكلية لرأس المال النفسي، ووجود علاقة موجبه بين رأس المال النفسي، والإنترام المهني، وتتفق جزئياً مع دراسة أمجد الركيبات (٢٠٢٢) والتي أثبتت القدرة التنبؤية للمرونة النفسية في جودة الحياة الوظيفية لدي المعلمين، دراسة أيمن الشمالية (٢٠٢٢) والتي أشارت إلي القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي ومهارة تأكيد الذات بالكفاءة المهنية المدركة لدي عينة من المرشدين التربويين في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، دراسة فطيمة بوسنه، برقاد مجيد (٢٠٢٢) والتي أثبتت إمكانية القدرة التنبؤية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بمستوي روح المقاولاتية لدي طلبة الجامعة، دراسة أماني علي (٢٠٢١) توصلت إلي إمكانية التنبؤ برأس المال النفسي من خلال الضغوط المهنية والتنبؤ بالإندماج الوظيفي من خلال كل من رأس المال النفسي والضغوط المهنية لدي أفراد، وتوسط رأس المال النفسي بين الضغوط المهنية والإندماج الوظيفي لدي معلمي التربية الخاصة.

- ويمكن تفسير ذلك بأن رأس المال النفسي يساعد علي خلق مشاعر نفسية إيجابية لدي المعلمين تجاه المواقف المهنية المختلفة، ويجعلهم يشاركون في العمل بفاعلية ويزيد من الرضا الوظيفي، حيث أنه كلما إمتلك الفرد رأس مال نفسي مرتفع ساعده ذلك في الترقى في عمله، مما يزيد لديه من مشاعر الرضا والسعادة (Tsaur et al., 2019)، كما أن رأس المال النفسي يُعبر عن الأداء المرتفع والمعايير الخاصة بالتطور في العمل، وهذه المعايير تحدد القدرات التي تؤثر علي الأداء ومن ثم فهو وسيلة للإنتقال من الذات الفعلية إلي الذات المُحتملة. (Kim et al., 2020 , 976) وذكر (Bouzari, 2019) أن الأفراد المتفائلون في بيئة العمل والأكثر كفاءة ذاتيه، ويمتلكون قدراً من الأمل والمرونة يكونون أكثر قدرة علي التكيف المهني، حيث إن إرتفاع رأس المال النفسي يزيد من التكيف المهني، فهم يشعرون بالثقة بالنفس، ويتابعون بحماس أهداف العمل، ويديرون المشاكل في العمل، ومن ثم ترتفع لديهم الموارد الشخصية التي تمكنهم من التعامل مع المهام الحالية والمتوقعة والمعوقات والمشاكل، فالتفاؤل يُعد قوة إيجابية نحو مواجهة التحديات والأحداث السلبية، ويُحسن الأداء، ويزيد من الإقبال علي الحياة. (Vizoso et al., 2019).

كما أن الأفراد ذوي رأس المال النفسي المرتفع بيئة العمل تُدعمهم وتوفر لهم الموارد والفرص لمساعدتهم علي تطوير توقعاتهم المهنية، وتحسين كفاءتهم المهنية من خلال زيادة الدافع المهني لديهم (Fang et al., 2018.35).

- فرأس المال النفسي له تأثيراً إيجابياً علي الفرد، حيث يدفع الفرد إلي السعي الدؤوب للنجاح في تحقيق أهدافه ومن ثم يتحسن مستوي جودة حياته الوظيفية، فجودة الحياة الوظيفية تتحسن وتتطور سريعاً إذا ما توفر لها المناخ الداعم والمتمثل في رأس المال النفسي، فمن يمتلك رأس المال النفسي يمكنه السعي دائماً نحو التطوير، ومواصلة تحقيق الأهداف رغم الصعاب والعقبات التي يواجهها، كما يمكنه من إيجاد طرق متعددة لتحقيق أهدافه، فنتحول خطته إلي واقع يعيشه.

- وهذه النتيجة تثبت العلاقة المنطقية بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية فكما تمتعت المعلومات برصيد من رأس المال النفسي كلما ظهر في سلوكياتها العديد من الإستجابات التي تتبؤ بجودة الحياة الوظيفية ففتحتها بنفسها ووعيتها بأهمية عملها ومهنتها يعكس علي أدائها، وتعاونها مع الإدارة وأولياء الأمور والزميلات و الأطفال أيضاً، كما تساهم في إيجاد حلول لأي مشكلة تواجهها، تعمل علي تحقيق أهدافها، ومن ثم تجد من يشجعها، ويدفعها للعمل، ويقدر قيمتها وإمكاناتها ويشاركها في إتخاذ القرارات، ويتعاون معها، ومن ثم تتولد لديها الرغبة في التطور والتقدم والترقية، ويتكون لديها إتجاهاً إيجابياً نحو مهنتها، حيث إن الاتجاهات الإيجابية تُمكن الفرد من تخطي المشكلات، ويُقرر مستوي نجاحه المهني والشخصي، ومن ثم تتحسن جودة الحياة الوظيفية وعلي الجانب الآخر فإن جودة الحياة الوظيفية تُعزز من ثقة الفرد بقدراته، وتوجه سلوكه نحو تحقيق الأهداف، والسعي نحو تخطي العقبات، حيث تمثل جودة الحياة الوظيفية الأساس الذي يعد مصدراً للإنتلاق للتحقق، والتطور، وإمكانية التغيير، وتحقيق الأهداف لدي الفرد.

-وتري الباحثة أن توفير جواً من الإهتمام، والراحة للعاملين يجعل المعلمات يبذلن الجهد لإتمام المهام المكلفين بها وتقوم بمسئولياتها، إضافة إلي أن التشجيع والتحفيز للمعلمات يمنح المعلمات القدرة علي التكيف مع الظروف المحيطة بها، التكيف مع التغيرات الطارئة والإستعداد الكافي لتغيير أنماط التفكير من أجل الوصول إلي الأهداف المرجوة.

### نتائج الفرض الثالث:

توجد أبعاد لرأس المال النفسي أكثر إسهاما في التتبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.

**جدول (٢٧):** نتائج تحليل الانحدار التدريجي بين أبعاد رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة

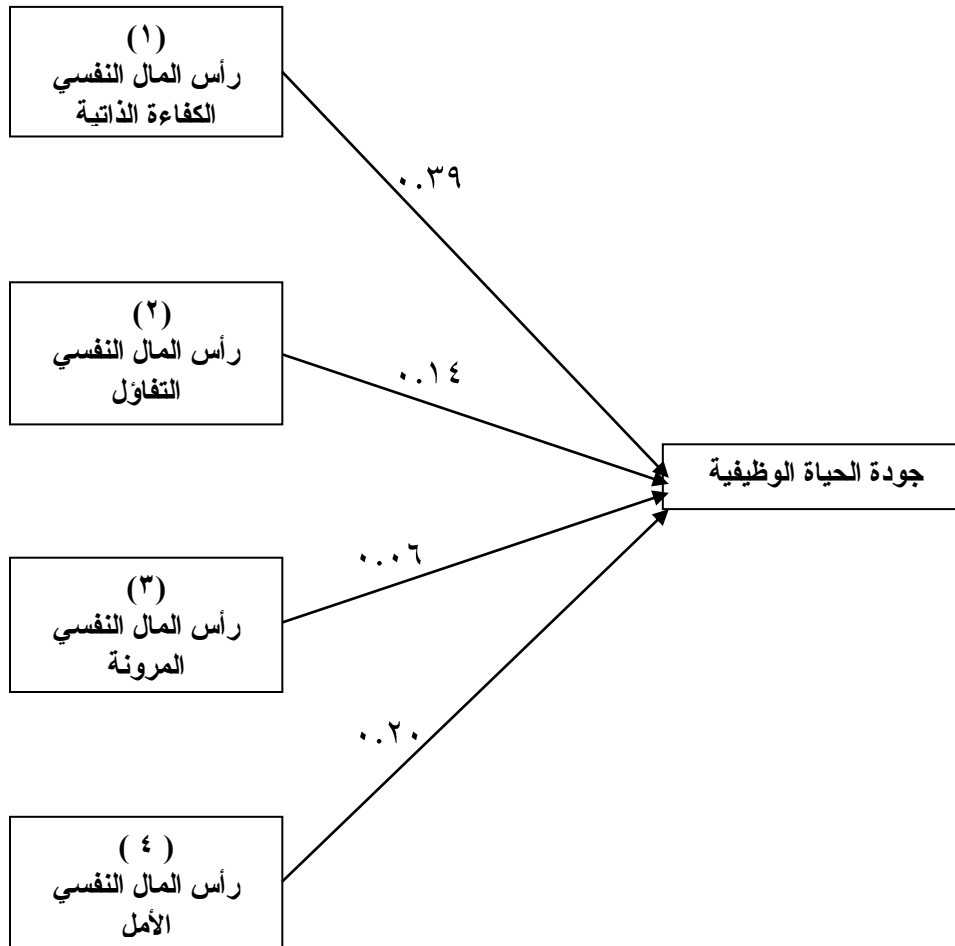
الأبعاد	الارتباط المتعدد R	التباين المشترك R2	قيمة الثابت	قيمة B	قيمة Beta	النسبة الفائية F	قيمة ت
الكفاءة الذاتية	٠.٦٦	٠.٤٤	٤٦.٧٤	١.٢٦	٠.٣٩	٥٠.٦٧	١٤.٠٣
التفاؤل				٠.٥٠	٠.١٤		١.٠٣
المرونة				٠.١٩	٠.٠٦		٠.٤١
الأمل				٠.٧٤	٠.٢٠		١.٣٧

قيمة (ت) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = ١.٩٦

يتضح من الجدول (٢٧):

- جاء بعد (الكفاءة الذاتية) من أبعاد رأس المال النفسي في الترتيب الأول من حيث إسهامه في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، بينما لا تتنبأ باقي الأبعاد برأس المال النفسي، حيث بلغت قيمة الارتباط المتعدد (R) بين المتغيرين (٠.٦٦) وهي تمثل إسهام المتغير المستقل في المتغير التابع، وقد أحدث تبايناً مقداره (R2) وقيمه تساوي (٠.٤٤) وذلك بنسبة إسهام (٤٤%) في المتغير التابع، وبلغت قيمة (ف) (٥٠.٦٧) وهي دالة عند مستوي (٠.٠٥)، مما يدل علي وجود ارتباط بين بعد (الكفاءة الذاتية) وجودة الحياة الوظيفية، وبالتالي يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال بعد (الكفاءة الذاتية)، ويمكن صياغة المعادلة الانحدارية التنبؤية علي النحو التالي:

$$\text{جودة الحياة الوظيفية} = ٤٦.٧٤ + ٠.٥٠ \cdot (\text{درجات العينة علي بعد الكفاءة الذاتية})$$



شكل (١): يوضح درجة إسهام أبعاد رأس المال النفسي في جودة الحياة الوظيفية لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة

### مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثالث:

- من نتائج الجدول السابق يتضح إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية من خلال بعد (الكفاءة الذاتية).

- ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أشارت إليه نتائج دراسة كلا من علاء أحمد & آخرون (٢٠٢١) والتي أشارت إلي وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية المدركة، والكفاءة الذاتية لدي معلمي التربية الخاصة، دراسة (Anokye, 2018) التي أشارت إلي أن الكفاءة الذاتية تُعد أكثر أبعاد رأس المال النفسي قدرة علي التنبؤ بالإندماج الوظيفي، وإعتبر (Costantini et al., 2017) رأس المال النفسي المسئول الرئيس عن تكوين المصادر الشخصية التي تُمكن الفرد من الإندماج في الوظيفة، كما أشار (Larson, Luthan, 2006) أن بعد الكفاءة الذاتية يعد من أكثر الأبعاد التي تستند إليها المعلمة لأداء أعمالها، نظراً لكثرة المهام والأعمال الموكلة إليها، والتي تتطلب منها إتمام الأعمال بنجاح، فالفرد ذو الكفاءة الذاتية المرتفعة يتميز بخمس خصال هي قيام الفرد بنفسه بتحديد أهداف عالية، الإختيار الذاتي للمهام والأنشطة الصعبة، الترحيب بالتحدي والمغامرة، والسعي إلي تحقيق الأهداف، التحفيز الذاتي المرتفع، إستثمار الجهد اللازم لتحقيق الأهداف.

- وهذه نتيجة منطقية حيث إن الأفراد ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة يستطيعون تخطي العقبات، والوصول للنجاح، وتحقيق الرغبات، لإمتلاكهم الثقة التي تجعلهم يبذلون المزيد من الجهد لتحقيق النجاح، كما أنها تزيد من إحترام الفرد لذاته، فالكفاءة الذاتية العالية تؤثر إيجابياً علي مستوي أداء

الفرد، وتُعزز من إحترام الذات. (Avey et al., 2010); (Fung, 2010)

- كما أنه كلما إرتفعت الكفاءة الذاتية كان الفرد أكثر قدرة علي أداء المهام الموكلة إليه، وإستخدام إستراتيجيات إيجابية لمواجهة مشكلات الموقف التعليمي، بالإضافة إلي إستخدام طرق جديدة وإيجابية في حل المشكلات والعقبات التي تواجههم، وإحداث تغييرات، وتزداد ثقته في حل المشكلات، يزداد شعوره بالإطمئنان، كما يزيد وعيه بإمكانياته ويرتفع التواصل الاجتماعي لديه مما يُعزز مواجهة التكيفية، ويمنع من ظهور مشاعر سلبية تجاه المواقف الضاغطة.

- وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه (Shukla & Singh, 2013) إلي أن الأكثر تقاؤلاً وكفاءة ترتفع لديهم القدرة علي مواجهة المشكلات والصراعات في أماكن العمل مقارنة بأقرانهم من ذوي رأس المال النفسي المنخفض.

- وكل ذلك في مجمله يشير إلي دور رأس المال النفسي في توجيه هذه القدرات التي يمتلكها الفرد لتحقيق أهدافه، كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن رأس المال النفسي ومستوي جودة الحياة الوظيفية يشتركان في كونهما من أهم الطرق التي تؤدي إلي الشعور بالكفاءة الذاتية للفرد، وقدرته علي مواجهة المشكلات، وإظهار قدراته وإمكانياته، ومن ثم فهناك إشتراك بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية فكلهما يدفع الفرد لتحقيق الأهداف، كما أن من لديهم مستوي مرتفع من الأمل يظهرون من خلالها سلوكيات تتسم بالجرأة، المثابرة والتقاؤل والمرونة. (O'toole, 2018)

- ويمكن تفسير ذلك أن المعلمة التي تمتلك الكفاءة الذاتية المرتفعة تنتظر إلي التحديات والصعوبات علي أنها مهام لا بد من أدائها، ومن ثم تلتزم وتتحمل المسؤولية كاملة نحو تحقيق هذه الأهداف، مهما واجهت من عقبات فإنها تُصر دائماً علي الوصول إلي غايتها، وتتعافي سريعاً عند المرور بأي موقف سلبي، ومن ثم فإنها تُلزم نفسها بخطط معينة وتبذل قصاري جهدها لتحقيق ما تريد، ومن ثم تدفع نفسها للنجاح الدائم والمستمر، وتتخلص من الشعور بالقلق والتوتر والخوف ويقل تأثير الضغوط عليها، فالكفاءة الذاتية تُمكن المعلمة من إنجاز وتحقيق الأهداف حيث تؤثر علي الجهد والمثابرة في أداء المهام الموكلة لها، كما أن الكفاءة الذاتية تجعل المعلمة أكثر إقبالاً علي الحياة، وأكثر مثابرة في مواجهه الصعوبات، وتؤدي كافة المسؤوليات المنوطة بها في مجال تخصصها فتتخلص من التوتر والصراعات، كما أن الفرد الذي يمتلك الكفاءة الذاتية العالية يكون لديه القدرة علي تحليل ما يواجهه من مشكلات سعياً لإيجاد طرق تمكنه من حلها، بينما الكفاءة المنخفضة تجعل الفرد يبتعد عن مواجهه الخبرات الجديدة، وينصرف عن مواجهة المشكلات أيضاً لأن تركيزه يكون علي جانب الضعف.

#### - نتائج الفرض الرابع:

توجد فروق دالة إحصائياً في رأس المال النفسي تعزي للمتغيرات الديموجرافية (مكان العمل - سنوات الخبرة).

أولاً: مكان العمل:

جدول (٢٨): دلالة الفروق بين معلمات روضات الأطفال الحكومية والخاصة في رأس المال النفسي (ن = ٢٦٢)

المقياس	معلمات روضات الأطفال الحكومية		معلمات روضات الأطفال الخاصة		قيمة ت
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
الكفاءة الذاتية	٥٣.١٦	٩.٨٩	٥٧.٣٥	٨.١٧	٣.٣١
التفاؤل	٤٣.٢٩	٨.٤٧	٤٨.٠٩	٧.٤٣	٤.٣٦
المرونة	٤٧.٠٩	٨.٧٨	٥١.٥٩	٨.٣٠	٣.٨٨
الأمل	٤٤.٣٣	٨.٦٥	٤٨.٣٥	٧.١٥	٣.٦٤
الدرجة الكلية	١٨٧.٨٧	٣٤.٦٩	٢٠٥.٣٩	٢٩.٧١	٣.٩١

قيمة (ت) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = ١.٩٦

يتضح من جدول (٢٨) ما يلي:

## - ثانياً: سنوات الخبرة:

**جدول (٢٩):** تحليل التباين أحادي الاتجاه بين آراء عينة البحث وفقاً لفئات سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ : ١٠ سنوات، من ١٠ : ٢٠ سنة، أكثر من ٢٠ سنة) في رأس المال النفسي (ن = ٢٦٢)

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة
الكفاءة الذاتية	بين المجموعات	١٦٧٦.٧٠	٣	٥٥٨.٩٠	٦.٤٧
	داخل المجموعات	٢٢٢٩٣.٤٢	٢٥٨	٨٦.٤١	
التفاوت	بين المجموعات	٧٦٦.٤٦	٣	٢٥٥.٤٩	٣.٦٩
	داخل المجموعات	١٧٨٧٦.٣٧	٢٥٨	٦٩.٢٩	
المرونة	بين المجموعات	٩٥٢.٦٥	٣	٣١٧.٥٥	٤.١٩
	داخل المجموعات	١٩٥٦٨.١٠	٢٥٨	٧٥.٨٥	
الأمل	بين المجموعات	١٢١٥.٢٢	٣	٤٠٥.٠٨	٦.٠٥
	داخل المجموعات	١٧٢٧١.٨١	٢٥٨	٦٦.٩٥	
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٧٨٣٧.١٧	٣	٥٩٤٥.٧٣	٥.٣٥
	داخل المجموعات	٢٨٦٩٧٦.٧٢	٢٥٨	١١١٢.٣١	

قيمة (ف) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٢.٦٥

يتضح من جدول (٢٩) ما يلي:

- توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث وفقاً لفئات سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ : ١٠ سنوات، من ١٠ : ٢٠ سنة، أكثر من ٢٠ سنة) في رأس المال النفسي، مما يستلزم إجراء مقارنات لتحديد اتجاه تلك الفروق وسوف تستخدم الباحثة اختبار شيفية لتحديد اتجاه تلك الفروق.

**جدول (٣٠):** اختبار شيفية Scheffe بين آراء عينة البحث وفقاً لفئات سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ : ١٠ سنوات، من ١٠ : ٢٠ سنة، أكثر من ٢٠ سنة) في رأس المال النفسي

(ن = ٢٦٢)

المقياس	سنوات الخبرة	المتوسط	أقل من ٥ سنوات	من ٥ : ١٠ سنوات	من ١٠ : ٢٠ سنة	أكثر من ٢٠ سنة
الكفاءة الذاتية	أقل من ٥ سنوات	٥٢.٢٣		٠.٧١	٣.١٣	*٦.٧٧
	من ٥ : ١٠ سنوات	٥١.٥٢			٣.٨٥	*٧.٤٨
	من ١٠ : ٢٠ سنة	٥٥.٣٦				٣.٦٤
	أكثر من ٢٠ سنة	٥٩.٠٠				
التفاوت	أقل من ٥ سنوات	٤٣.٦٨		٠.٧٣	١.١٩	٤.٦٧
	من ٥ : ١٠ سنوات	٤٢.٩٥			١.٩٣	*٥.٤٠



المقياس	سنوات الخبرة	المتوسط	أقل من ٥ سنوات	من ٥ : ١٠ سنوات	من ١٠ : ٢٠ سنة	أكثر من ٢٠ سنة
المرونة	سنوات					
	من ١٠ : ٢٠ سنة	٤٤.٨٧				٣.٤٨
	أكثر من ٢٠ سنة	٤٨.٣٥				
	أقل من ٥ سنوات	٤٧.١٣	٠.٦٤	١.٥٥		*٥.٣٠
الأمّل	من ١٠ : ٥ سنوات	٤٦.٤٨				*٥.٩٤
	من ٢٠ : ١٠ سنة	٤٨.٦٧				٣.٧٥
	أكثر من ٢٠ سنة	٥٢.٤٣				
	أقل من ٥ سنوات	٤٣.٦٤	٠.٤١	٢.٥٦		*٥.٩٨
الدرجة الكلية	من ١٠ : ٥ سنوات	٤٣.٢٣				*٦.٣٩
	من ٢٠ : ١٠ سنة	٤٦.٢٠				٣.٤٢
	أكثر من ٢٠ سنة	٤٩.٦٣				
	أقل من ٥ سنوات	١٨٦.٦٨	٢.٥٠	٨.٤٣		*٢٢.٧٢
	من ١٠ : ٥ سنوات	١٨٤.١٨				*٢٥.٢٢
	من ٢٠ : ١٠ سنة	١٩٥.١١				١٤.٢٩
	أكثر من ٢٠ سنة	٢٠٩.٤٠				
	أقل من ٥ سنوات					

\* وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٣٠) ما يلي:

- توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات في بعد (الكفاءة الذاتية)، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من

- ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة.
- توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات في **بعد (التفاوت)**، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة.
- توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات في **بعد (المرونة)**، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة.
- توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات في **بعد (الأمل)**، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة.
- توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات في **الدرجة الكلية للمقياس**، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي

سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة.

#### مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرابع:

- يتضح من الجداول السابقة وجود فروق دالة إحصائياً بين معلمات روضات الأطفال الحكومية والخاصة في رأس المال النفسي وفي إتجاه معلمات روضات الأطفال الخاصة.  
- ولا توجد دراسات سابقة يمكن الإستناد إليها - في حدود إطلاع الباحثة - في تفسير هذه النتيجة، إلا أنه يمكن تفسير ذلك إلي رغبة المعلمات بالروضات الخاصة في النجاح والإنجاز أكثر من أجل إثبات جدارتهن للإستمرار بالعمل بإعتباره مصدر رزقهن في ظل التغيرات والأحداث المتسارعة في العصر الحالي، وتأكيد قدرتهن علي العمل وتحقيق أهداف الروضة، حيث أن الروضات الخاصة توفر للمعلمات جميع المواد والوسائل التي قد تحتاجها، يتوفر بها جواً من التعاون والتقدير من جانب الإدارة لكل معلمه ناجحة مؤثرة علي الأطفال، ومن ثم فإن ذلك يُساهم في توفير جو من التنافس الشريف والسعي من جانب المعلمات نحو إثبات الذات والنجاح في الأعمال الموكلة إليهن ومن ثم تزداد كفاءتهن الذاتية، ويسعين نحو تحقيق أهدافهن ويواجهن جميع العقبات من أجل الوصول إلي أهدافهن فيرتفع لديهن رأس المال النفسي.

- كما تهتم الروضات الخاصة بتدريب المعلمات، وعقد إجتماعات بصورة مستمرة، ومن ثم يرتفع لديهن مستوي رأس المال النفسي، حيث إن التدريب يعد مورد أساسي لرفع وتحسين الكفاءة الذاتية كما أن دعم المعلمات من خلال التشجيع والتغذية المرتدة من جانب الإدارة يشجعهن علي إستغلال الفرص المتاحة في المستقبل، الأمر الذي يساعدهن علي وضع أهداف واقعية يمكن تحقيقها ومن ثم يتطور الأمل، وتصبح المعلمات أكثر تفاؤلاً وقدرة علي مواجهة أي تغيرات خلال مسارهم الوظيفي، لذلك فإن الإدارة وكذلك المعلمات بالروضات الخاصة يسعين لإمتلاك مستوي من رأس المال النفسي المرتفع لأن ذلك ينبؤها بمستقبل أفضل في حياتها المهنية، كما يعد عاملاً وقائياً يمكنها من التغلب علي الأفكار، والمشاعر، والسلوكيات السلبية أيضاً التي تكون محيطه بها سواء في الداخل أو في المجتمع الخارجي، حيث إن رأس المال النفسي أصبح المصدر الرئيس لإكتساب الميزة التنافسية بالمؤسسات التعليمية، ويُستخدم ليشير إلي القيمة الحقيقية لأي مؤسسة تعليمية (عبد الله المطيري & ممدوح رفاعي، ٢٠١٨، ١٨٩).

- كما يتضح أيضاً وجود فروق في رأس المال النفسي تُعزي إلي سنوات الخبرة لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، وعلي الرغم من عدم وجود دراسات سابقة يمكن الإستناد إليها في تفسير هذا الفرض - في حدود إطلاع الباحثة -، إلا أنه يُمكن تفسير هذه النتيجة إلي أن ظروف العمل في التعليم،

والضغوط التي تواجهها المعلمات في الروضات الحكومية والخاصة، تتطلب منهم الصبر، والحكمة، والتصرف السليم وتظهر أكثر ممن لديهم خبرة أكثر، كما أن الإمتيازات الممنوحة للمعلمات تختلف باختلاف المكان (فؤاد صبيره & رزان إسماعيل، ٢٠١٧).

- ويمكن تفسير هذه النتيجة إلي وجود فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات في بعد (الكفاءة الذاتية)، وجود فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠، إلي أن المعلمات العاملات في مجال التعليم في هذه الفترة بعضهن حديثات التخرج، وبعضهن مازالوا يسعون إلي إثراء خبراتهن، ومن ثم فخيرتهن ما زالت تتطور وتتمو، كما أن علاقاتهن مع زميلاتهن ليست بالعميقة، وثقتهن بأنفسهن ما زالت تَبْنِي وتتكون، ولكن وجود فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة ربما يرجع إلي أن المعلمات أقل من خمس سنوات يحاولن إثبات ذواتهن، فهن حديثات التخرج، ويكون لديهن قدرأ من التفاؤل، والأمل، والطموح، والمرونة، ويحاولن تقبل ظروف العمل و الآراء المختلفة، ويسعين نحو تكوين العلاقات الإجتماعية الإيجابية، كل ذلك يُسهم في تكوين خبراتهن ويثقل كفاءتهن الذاتية، إلا أنه من الطبيعي أن تكون المعلمات ذوات الخبرة الأكثر من ٢٠ سنة هن الأعلى في رأس المال النفسي، نظراً لأنهن تعرضن إلي العديد من المواقف، وواجهن الكثير من المشكلات، وعلاقاتهن بمن حولهن أفضل، ومن ثم فتقتهن بأنفسهن أعلى، وقدرتهن علي إدارة المواقف أفضل ونظرتهن للأمر أكثر إيجابية، كما أنهن أكثر صبراً وحكمة.

ويتفق ذلك مع ما جاءت به (Tanova et al.,2011) والتي أثبتت أنه كلما طالت سنوات الخدمة لدي العاملين زاد الرضا الوظيفي، وهذا يعكس إيجابيا علي رأس المال النفسي، ويتضح أيضاً وجود فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة، ويمكن تفسير ذلك إلي أن هذه المرحلة تمثل المرحلة المتوسطة في التطور المهني للمعلمة، مرحلة إكتسبت خلالها العديد من المهارات المتنوعة، وبعضهن حصل علي ترقية في وظيفته ومن ثم تغيرت نظرتها في العديد من الأمور، وتحسن أدائها، ومن ثم تستطيع أن تقوم ذاتها لتحديد الصواب من الخطأ، وتكون مبادرة طموحة، وبينما وجود فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة ربما يعود إلي أن المعلمات التي تتراوح مدة خدمتهم من ٥: ١٠ قد تتخذ المعلمات الأكبر سنا منهم وأكثر خبرة كنموذج، ومن ثم تقوم بتقليدها والتعلم منها، والعودة إليها في حل بعض المشكلات التي تواجهها، ومن ثم فهي تسعى دائما أن تضع هذه المعلمة الأكبر سنا أمام عينيه لتصل إلي ما وصلت إليه ومن ثم ترتفع كفاءتها الذاتية، إلا أن المعلمات الأكثر خبرة يكن الأكثر ثباتاً في مواجهه المواقف، والأكثر سرعه في إتخاذ القرار، الأكثر صموداً في مواجهة المشكلات، ومن ثم يكون لديهن جانب الكفاءة الذاتية أعلى، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة لتقارب مدة الخبرة بينهن.

- كما إتضح وجود فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات في بعد (التفاؤل) ربما يرجع ذلك إلي أن كلا منهما مازالت تكون خبراتها، وتبني ذاتها، ومن ثم فالتفاؤل يكون في مستوي عالي عند كلاهما، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ ربما يرجع إلي تقارب الخبرات التي يتعرضون لها فكلاهما تسعى إلي الترقى وإثبات الذات، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة لأن كلاهما لديه هدفا يسعى لتحقيقه، فالأولي تسعى للتمكن من عملها والإستمرار فيه، والأخرى تسعى إلي الوصول إلي المناصب الإدارية، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنة يمكن أن يرجع إلي تقارب سنوات الخبرة، وتوجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة ربما يرجع إلي أن الأولى تعرضت لبعض الخبرات، والتي من خلالها أثبتن نجاحهن في هذا الأمر، ومن ثم إرتفع التفاؤل لديهن، بينما الفئة الأخرى قد ترجع إلي إثباتهن نجاحهن في العديد من المواقف سواء في الجانب التدريسي أو الترقى وغيرها، فهي تأمل إلي تحقيق المزيد، ومن ثم إرتفع التفاؤل لديهن، فالتفاؤل يُسهم في جعل الفرد أكثر تسامحاً مع ذاته فيما يخص أحداث الماضي، وأكثر قدرة علي تقدير الحاضر، والتركيز علي فرص الإرتقاء بالذات فيها، مع التأكيد علي تجويد الذات في المستقبل، والتفاؤل بما سيحمله المستقبل من أحداث.

(Schneider, 2001); (Avey et al., 2010)

وُوجد أيضا فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة لتقارب العمر الزمني والخبرات المعروضة عليهن، فالأفراد ذوي التوجهات التفاؤلية في الحياة يضعون توقعات إيجابية ويشعرون بالإستبشار، مما يكون له أكبر الأثر علي أساليب تفكيرهم وتصرفاتهم وسلوكهم.

- كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات في بعد (المرونة) ربما يرجع إلي التقارب في العمر والخبرات المعروضة عليهن، وتوجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ لأن المعلمات العاملات خلال هذه الفترات يسعين لتجريب طرقاً مختلفة ومتنوعة لحل المشكلات، يندمجن في التعامل مع المهام التي تتطلب جانب التحدي والتركيز والمثابرة فيشعرن بحالة يُطلق عليها التدفق أو الخبرة المثلي وتعني أن مهارات الفرد مناسبة لمواجهة التحديات التي تعترضه في توجيه الهدف، وهذه الحالة ترتبط بالمزاج الإيجابي، الحاجة إلي الإنجاز، وتوجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، وهذه نتيجة منطقية فالأعلى خبرة تعرضن للكثير من العقبات وإستطعن تخطيها، ومواجهتها فأصبحت أكثر مرونة وقدرة علي التعامل مع المواقف المختلفة، قدرات علي تقبل الواقع، ويعتبرن العقبات وسيلة للإنتلاق، والتعجيل من خلال التحكم في

الواقع، والإحتفاظ بالهدوء والثبات الإنفعالي والمواجهة الفعالة، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة ربما ترجع إلي التقارب في سنوات العمل، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة لتعدد وتنوع الخبرات التي تعرضن لها فأصبحن أكثر قدرة علي التصرف بحكمه وثبات أكبر ممن خبرتهم أقل، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة نظراً للتقارب في السن والخبرات أيضاً.

- وتوصلت النتائج أيضاً إلي وجود فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات في بعد (الأمل) وربما يرجع ذلك إلي التغيرات التي تحدث في العالم الآن والتي أثرت علي جميع جوانب الحياة في، وتأثرن بها جميع المعلمات فأدت إلي التقارب في بعد الأمل، فالجميع تركيزه الحالي علي السعي الدؤب لتحقيق الأهداف، والتحسين في مستوي المعيشة، من أجل التخلص من الضغوط الحياتية والعيش بسلام، هدوء، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠، نظراً للتقارب في سنوات العمل، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، وهذا يوضح أن الأعلى خبره أكثر أملاً فالأمل يجعل الفرد يُركز علي تقبل الأهداف الموضوعية، ويُصر ويرغب في التغلب علي العقبات، فالأشخاص ذوي الخبرة الأعلى هم ذوي المستويات المرتفعة من الأمل حيث لديهم شعور بالجدارة، الإقتدار الشخصي، وبالتالي قادرون علي وضع أهداف ناجحة في مجال العمل فضلاً عن المثابرة لتحقيق اهداف المؤسسة، فهم يضعون أهدافاً لحياتهم، وتتوجه دافعيتهم نحو هذه الأهداف الموضوعية علي نحو يومي لكونها، وواقعية ثانياً ذات طبيعة متجدية، ويقترن ذلك بالشعور بالحيوية الذاتية، والإعتقاد بالقدرة علي ضبط مسار الأحداث والوقائع، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة لأن الأمل جزءاً من الحياة لا بد أن كل واحد منا يمتلك قدراً من الأمل يمكنه من العيش في ظل أهدافه التي يسعي لتحقيقها دوماً ومن أجل ذلك لا بد من التصدي للعقبات ومواجهة المشكلات، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة؛ لأنهن أكثر شعوراً بالجدارة والدافعية لتحقيق ما يسعون إليه، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة لتقارب سنوات العمل، الخبرات بينهن.

- كما توصلت النتائج أيضاً إلي وجود فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات في الدرجة الكلية للمقياس، ربما يرجع ذلك إلي التقارب في الخبرات التي تعرضن لهن، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ ويمكن أن يرجع إلي السبب نفسه، كما توجد فروق

دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة ربما يرجع ذلك إلي ما أشارت إليه دراسة (وليد أبو المعاطي، منار منصور، ٢٠١٨) إلي أن الإناث يمتلكن درجة كبيرة من رأس المال النفسي، ومن ثم فإن عدد السنوات التي تقضيها المعلمات في التدريس لقادرة علي زيادة إمكانيات وقدرات المعلمة، وزيادة كفاءتها في خفض المشكلات التي تواجهها، ومن ثم فالمعلمات الأعلى في الخبرة أعلى في مستوي رأس المال النفسي، كما يعود ذلك أيضا إلي طبيعة المرأة فقد خلقها الله سبحانه وتعالى وزودها بفطره الأمومة بداخلها، ومن ثم فهي قادرة علي التحمل والصبر والتربية، وفقد وهبها الله موارد نفسية وكفاءات تمكنها من التعامل مع المواقف والمشكلات والرغبات المختلفة، ومن ثم فكلما زادت سنوات الخبرة لديها زادت قدرتها علي التصرف بحكمه، ووثقت بقدراتها ومن ثم تنتظر للأمور بتفائل وتسعي بأمل لتحقيق ما تريد، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة ربما يعود للسبب نفسه للتقارب في الخبرات المعروضة عليهن، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وهذه النتيجة منطقيه فكلما زادت سنوات الخبرة كانت المعلمة أكثر قدرة علي إمتلاك رصيد من رأس المال النفسي، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة ربما يرجع إلي التقارب في السن والتقارب في الخبرات وأنهن يستقدن من بعضهن البعض، ومن ثم فلا يوجد فروق بينهن، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة نرمين العسولي (٢٠١٩) والتي توصلت إلي وجود فروق في مستوي رأس المال النفسي تُعزي لمتغيري سنوات الخدمة لصالح عينة البحث التي تتعدي ١٥ سنة، دراسة كنزه بودرهم (٢٠١٨) التي توصلت إلي وجود فروق بين إجابات المبحوثين علي مقياس رأس المال النفسي لصالح أصحاب الخبرة الأقدم.

بينما تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (فكري متولي، ٢٠٢١) والتي توصلت إلي عدم وجود تأثير لسنوات الخبرة علي ثراء رأس المال النفسي باعتبار أن المعلم يُعد المورد الأكثر قيمة في موارد المدرسة، والذي يُسهم تشكيله من العوامل (التغير التكنولوجي، وتداعيات العولمة، وبيئة العمل المضطربة والمتوترة في تشديد الضغط علي المعلم مما جعله يُقاوم بموروثه النفسي الذي لا دخل مده خدمته في تكوينه، دراسة أيمن الشمالية (٢٠٢٢) أيضا والتي توصلت نتائجها إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي كل من رأس المال النفسي، وتوكيد الذات، والكفاءة المهنية المدركة تُعزي إلي سنوات الخبرة والجنس والدرجة العلمية.

وعليه فإن المعلمات ذوات سنوات الخبرة التدريسية الكبيرة يتمتعن بدرجة أعلى من رأس المال النفسي من ذوي الخبرة الأقل، ويمكن أن يفسر ذلك بأن المعلمات ذوات الخبرة التدريسية الأعلى تطورت لديهن الشعور بالإنتاجية، والكفاءة في العمل، وواجهن العديد من المواقف والصعوبات والمشكلات التي تتطلب منهن القدرة علي النجاح لإستكمال أعمالهن مما رفع من رأس مالهن النفسي.

## نتائج الفرض الخامس:

توجد فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة الوظيفية تعزي للمتغيرات الديموجرافية (مكان العمل - سنوات الخبرة).

### أولاً: مكان العمل:

جدول (٣١): دلالة الفروق بين معلمات روضات الأطفال الحكومية والخاصة في جودة الحياة الوظيفية (ن = ٢٦٢)

قيمة ت	معلومات روضات الأطفال الخاصة		معلومات روضات الأطفال الحكومية		المقياس
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٢.٣٠	٤.٦٥	٣٥.١٣	٧.٠٠	٣٣.١٥	المشاركة في اتخاذ القرار
٢.٨٧	٣.٣٢	٣١.٨١	٦.٣٧	٢٩.٦٣	العلاقات الاجتماعية داخل الروضة
٤.٥٨	٥.٠٣	٣٩.٤٩	٨.٠٤	٣٥.٠١	السلامة النفسية والمهنية
٥.٦٤	٧.٩١	٣٧.٣٨	٧.٨٠	٣١.٤٣	الأمن الوظيفي
٣.٩٤	٧.٧٣	٣٠.٩٦	٦.٨٨	٢٧.١٧	التقدم والترقي الوظيفي
٤.٦٢	٢٣.٥١	١٧٤.٧٧	٣١.٧٨	١٥٦.٤٠	الدرجة الكلية

قيمة (ت) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = ١.٩٦

يتضح من جدول (٣١) ما يلي:

- توجد فروق دالة إحصائياً بين معلمات روضات الأطفال الحكومية والخاصة في جودة الحياة الوظيفية وفي اتجاه معلمات روضات الأطفال الخاصة.

### ثانياً: سنوات الخبرة:

جدول (٣٢): تحليل التباين أحادي الاتجاه بين آراء عينة البحث وفقاً لفئات سنوات الخبرة (أقل من

٥ سنوات، من ٥ : ١٠ سنوات، من ١٠ : ٢٠ سنة، أكثر من ٢٠ سنة) في جودة الحياة الوظيفية

(ن = ٢٦٢)

قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المقياس
٧.٩٣	٣٠.٤.٣١	٣	٩١٢.٩٣	بين المجموعات	المشاركة في اتخاذ القرار
	٣٨.٣٧	٢٥٨	٩٨٩٨.٩٤	داخل المجموعات	
٨.٩٦	٢٦٧.٤٢	٣	٨٠٢.٢٦	بين المجموعات	العلاقات الاجتماعية داخل الروضة
	٢٩.٨٦	٢٥٨	٧٧٠.٣.٦٩	داخل المجموعات	
٨.٨٠	٤٥٩.٨٢	٣	١٣٧٩.٤٧	بين المجموعات	السلامة النفسية والمهنية
	٥٢.٢٦	٢٥٨	١٣٤٨٣.٠٩	داخل المجموعات	
٨.٦٥	٥٤٥.١٣	٣	١٦٣٥.٣٩	بين المجموعات	الأمن الوظيفي



المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة
التقدم والترقي الوظيفي	داخل المجموعات	١٦٢٦٠.٣٢	٢٥٨	٦٣.٠٢	١٣.٥٦
	بين المجموعات	١٩١٧.٥٤	٣	٦٣٩.١٨	
الدرجة الكلية	داخل المجموعات	١٢١٥٩.١٧	٢٥٨	٤٧.١٣	١٢.٥٣
	بين المجموعات	٣١٢٣.٠٥	٣	١٠٤١٠.٠٢	
	داخل المجموعات	٢١٤٣٣٤.٩٧	٢٥٨	٨٣٠.٧٦	

قيمة (ف) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٢.٦٥

يتضح من جدول (٣٢) ما يلي:

- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث وفقاً لفئات سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ : ١٠ سنوات، من ١٠ : ٢٠ سنة، أكثر من ٢٠ سنة) في جودة الحياة الوظيفية، مما يستلزم إجراء مقارنات لتحديد اتجاه تلك الفروق وسوف تستخدم الباحثة اختبار شيفية لتحديد اتجاه تلك الفروق.

**جدول (٣٣):** اختبار شيفية Scheffe بين آراء عينة البحث وفقاً لفئات سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ : ١٠ سنوات، من ١٠ : ٢٠ سنة، أكثر من ٢٠ سنة) في جودة الحياة الوظيفية (ن = ٢٦٢)

المقياس	سنوات الخبرة	المتوسط	أقل من ٥ سنوات	من ٥ : ١٠ سنوات	من ١٠ : ٢٠ سنة	أكثر من ٢٠ سنة
المشاركة في اتخاذ القرار	أقل من ٥ سنوات	٣١.٠٧				*٥.٥٥
	من ٥ : ١٠ سنوات	٣٢.٥٢				*٤.١١
	من ١٠ : ٢٠ سنة	٣٤.٦٨				١.٩٤
العلاقات الاجتماعية داخل الروضة	أقل من ٥ سنوات	٢٨.٤١				*٤.٢٤
	من ٥ : ١٠ سنوات	٢٨.٢٣				*٤.٤٢
	من ١٠ : ٢٠ سنة	٣١.٤٤				١.٢١
السلامة النفسية والمهنية	أقل من ٥ سنوات	٣٣.٩٨				*٥.٨٢
	من ٥ : ١٠ سنوات	٣٣.٧٠				*٦.١٠
	من ١٠ : ٢٠ سنة	٣٧.٦٨				٢.١٢
الأمن الوظيفي	أقل من ٥ سنوات	٣٩.٨٠				*٧.١٠
	من ٥ : ١٠ سنوات	٣١.٠٧				*٧.٤٨
	من ١٠ : ٢٠ سنة	٣٠.٧٠				*٤.٣٧
التقدم والترقي الوظيفي	أقل من ٥ سنوات	٣٣.٨١				*٧.١٩
	من ٥ : ١٠ سنوات	٣٨.١٨				*٨.١٤
	من ١٠ : ٢٠ سنة	٢٦.١١				*٤.٠٦
الدرجة الكلية	أقل من ٥ سنوات	٢٩.٢٤				*٢٩.٩١
	من ٥ : ١٠ سنوات	٣٣.٣٠				*٣٠.٢٥
	من ١٠ : ٢٠ سنة	١٥٠.٦٤				١٣.٧٠
	أكثر من ٢٠ سنة	١٥٠.٣٠				
		١٦٦.٨٥				
		١٨٠.٥٥				

\* وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠٥)



أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة، وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة.

- توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات في بعد (التقدم والترقي الوظيفي)، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة، وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة.

#### - مناقشة وتفسير نتائج الفرض الخامس:

- يتضح من الجداول السابقة وجود فروق دالة إحصائياً بين معلمات روضات الأطفال الحكومية والخاصة في جودة الحياة الوظيفية وفي اتجاه معلمات روضات الأطفال الخاصة.  
- ولا يوجد دراسات سابقة - في حدود إطلاع الباحثة - يمكن الإستناد إليها في تفسير هذه النتيجة، إلا أنه يمكن تفسيرها إلى إهتمام معلمات مرحلة الطفولة المبكرة إلى الإلتزام بالقوانين والأنظمة، ومن ثم يقمن بأعمالهن علي أفضل وجه، إلا أن المعلمات المدارس الخاصة يكن أكثر ميلاً إلى التركيز علي أنفسهن وأدائهن أكثر؛ نظراً لأن العمل بالنسبة لهم يتطلب القيام بكل ما بوسعهن حتي تستمر المعلمة في عملها بالروضة، ولا تلجأ للبحث كل عام عن مكان عمل آخر، ومن ثم يلزم ذلك المعلمات بأداء أقصى ما في وسعهن، والسعي نحو تطوير أدائهن، ومن ثم يوجد جو من التنافس الشريف والسعي بجد من جانب كل معلمة حتي تزيد من كفاءتها في العمل بالروضة، كما أن الدخل المادي للمعلمات بالروضات الخاصة ربما يكون أعلي نسبياً من الروضات الحكومية إن وُجد حيث إنه يوجد تعيين للمعلمات بالروضات الحكومية ولكن بنسبة بسيطة، وحيث إننا نعيش في جو مليء بالتغيرات وزيادة الأعباء والضغوط المالية والإقتصادية وغيرها؛ فإن ذلك يتطلب من المعلمات البحث عن مصدر للدخل، ووسيلة لتحقيق ذاتها ومساعدة الأسرة علي القيام بواجباتها ومن ثم تسعى المعلمة للقيام بأقصى جهد لديها حتي تتمكن من البقاء في العمل، ومن ثم تسعى لإبتكار طرق وأساليب محببة للتعامل مع الطفل لينال إعجابه، وإهتمام المسؤولين أيضاً، بالإضافة إلي أنها

تسعي إلي التأقلم مع التغيرات التي قد تحدث نتيجة التعرض لمشكلة ما، وهذا ينعكس إيجابيا علي جودة الحياة الوظيفية ويحد من ضغوطات العمل.

- كما أن الروضات الخاصة تعقد للمعلمات العديد من الإجتماعات، الدورات، وورش العمل التي من شأنها تحسين قدرات المعلمات في العمل وصقل مهارتهن، تؤكد علي ضرورة توفير جو من التعاون والمشاركة بين المعلمات، كما أن معلمات مرحلة رياض الأطفال يتصفن بالإبداع والإلتزام بواجباتهن، والعمل بكفاءة، وتحمل المسؤولية علي أكمل وجه وهذا يجعلهن مميزات في عملهن وتأدية مهامهن، وهذا يسهم في تعزيز جودة حياتهن الوظيفية، ويخلق الشعور بالاستقرار، والتقاؤل والأمل، ولذلك ظهرت في رأس المال النفسي.

- كما يتضح وجود فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث وفقاً لفئات سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ : ١٠ سنوات، من ١٠ : ٢٠ سنة، أكثر من ٢٠ سنة) في جودة الحياة الوظيفية والتي أشارت إلي وجود فروق بين (Kreishan,2015) - وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتائج دراسة المعلمين في الدوافع للعمل والرضا الوظيفي وفقاً للجنس والخبرة والمؤهل.

- بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أمجد الركيبات (٢٠٢٢) التي توصلت إلي عدم وجود فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة الوظيفية تُعزي إلي سنوات الخبرة التدريسية

- ولا يوجد دراسات سابقة- في حدود إطلاع الباحثة -أجريت علي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة للإستناد إليها في تفسير هذه النتيجة، إلا أنه يمكن تفسير هذه النتيجة من وجود فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات في بعد (المشاركة في اتخاذ القرار) من أن معلمات مرحلة الطفولة المبكرة يتميزن بالقدرة علي تحقيق الأهداف الوظيفية معتمدين علي خبراتهن، وقدراتهن، وتعاونهن مع بعضهم البعض من أجل التكيف النفسي مع متطلبات العمل والأحداث والعقبات، وهذا يولد لديهن مهارات التحمل والقدرة علي تحويل مسببات الضغط إلي فرص للتنمية والتعلم، ومن ثم يتحملن المسؤولية فيشاركن في إتخاذ القرارات حتي ينجحن في مهماتهن الموكلة إليهن، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنة وهذه نتيجة منطقيه نظراً لأنهن مررن بالعديد من المواقف التي تطلبت منهن إتخاذ القرار، ونجحن في ذلك، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي اتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وهي نتيجة منطقيه أيضاً في ضوء إختلاف المعارف والخبرات التي قد تمتلكها المعلمات القدامى في العمل عن المعلمات المُعِينات حديثاً، فالمعلمات الأقدم يكن لديهن معلومات أكثر من غيرهن، وذلك بسبب طبيعة عملهن وتعاملاتهن مع شرائح ومستويات ثقافية وتعليمية وإجتماعية مختلفة، بالإضافة إلي الإختلاف في الآراء والأفكار في ما يتعلق بكيفية تحقيق الأهداف وإنجازها، فالمعلمات ذوات الخبرة يعتقدن بأنهن الأكثر كفاءة من غيرهن في العمل، ومن ثم يتسمن بالمبادرة ويسعين إلي إتمام المهام الموكلة إليهن بسهولة عن غيرهن، ولا يظهرن أي إهتمام بالأحداث أو المواقف السلبية أو

الصعوبات من حولهن بل يكون التركيز الأكبر علي الهدف والحل لأي مشكله تواجهن ومن ثم يتخذن قرارات صائبة أكثر ممن هم حديثات التعيين، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة نظراً لأنهن يشاركن بعضهن في القرارات ويرجعن لمن هم أكبر منهن سناً وخبرة في مجال التعليم، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، وهي نتيجة منطقية أيضاً نظراً لتعدد الخبرات التي مررن بها وثقتهن بأنفسهن، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة نظراً لتقارب العمر والخبرات.

- كما يمكن تفسير وجود فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات في بعد (العلاقات الاجتماعية داخل الروضة) إلي أن المعلمات يحاولن تكوين علاقات إيجابية مع غيرهن، فمعلمة مرحلة الطفولة المبكرة تتطلب مهنتها التعاون والمشاركة حتي تتمكن من أداء مهامها، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة نظراً لأنهن ممرن بالعديد من المواقف والتجارب التي تتطلب التواصل والتعاون بينهن، كما أنهن علي رأس العمل منذ فترة كبيرة ومن ثم تعمقت علاقاتهن، وأصبحن أكثر تأثيراً علي المعلمات الأخريات، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، وهي نتيجة منطقية جداً، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة نظراً لكبر المدة التي عملت بها المعلمات مما أثري من قدرتها علي تكوين العلاقات الإيجابية، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة، ويمكن تفسير ذلك إلي إمتلاك المعلمات مرتفعي الخبرة إلي مستوي مرتفع من جودة الحياة الوظيفية مقارنة بمنخفضي الخبرة لإكتسابهم مرونة في التعامل مع مواقف العمل المختلفة حيث أنهن أكثر قدرة علي التحكم في النفس، تقبل الآراء المختلفة، والإندماج بسرعه، أكثر قدرة علي إقناع الآخرين بأرائهم حيث مروا بمواقف عديدة وإستطاعوا أن يُعبروا عن مشاعرهن وأفكارهن، فالخبرة مكنتهن من التقدم والتعاون والمشاركة، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة نظراً للتقارب في الخبرة، كما أن العلاقات الاجتماعية قد تؤثر علي الترقية والترفع في الوظيفة ومن ثم يزيد الدخل وتزيد الإمتيازات المقدمة إليها في العمل، كما أنها وسيلة لتحقيق الذات لديها لأن طموحاتها محدودة من أجل إشباع احتياجاتها فلا تتذمر عند تلقي الأعمال أو أعباء العمل فهي مطيعة لكل الأوامر والتعليمات.

- كما وُجدت فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات في بعد (السلامة النفسية والمهنية) يمكن تفسير ذلك نظراً لأن القوانين تطبق

علي الجميع ولا فرق بين أحد من المعلمات في ذلك، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة نظراً لأن المعلمات حديثاً يكن أكثر إلتزاماً بالقوانين والتعليمات حتي يحصلن علي التقدير ولا يتعرضن لأي مشاكل، إلا أن المعلمات نوات الخبرة الأكثر يكن أكثر إلتزاماً وأكثر قدرة علي التكيف مع أي وضع من الأوضاع حيث أنهن أكثر نضجا ودقه من غيرهن، ومن ثم تصل إلي الرضا ولا تعترضن علي أي شيء، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وهي نتيجة منطقية لأنهن حصلن علي ترقيات في العديد من المرات وبعضهن تقلدن مناصب إدارية ومن ثم فيكن أكثر إلتزاماً بالقوانين، وأكثر مرونة للتوافق مع المواقف المختلفة، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة وهي نتيجة منطقية أيضا نظراً لقدرتهن علي التوافق مع أي ظرف وأي موقف من المواقف كما أنهن أكثر إلتزاماً من غيرهن، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وهي نتيجة تثبت أن الفرد كلما إزدادت مدة عمله وخبرته في العمل كان أكثر ميلاً إلي السلام النفسي والرضا عن عمله من غيره، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة نظراً للتقارب في الأعمال والخبرات وأكثر معرفة وإلتزاماً بقوانين العمل والميل إلي النجاح المهني بغض النظر عن أي شيء.

- كما توصلت إلي وجود فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات في بعد (الأمن الوظيفي)، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة، ويمكن تفسير ذلك إلي أن كافة المعلمات يتلقين أجور محدد من قبل الدولة بناء عل الدرجة التي وصلت إليها المعلمات ومن ثم لا يوجد إختلاف بينهن، كما أنهن يتلقين مكافآت محددة بناء علي أعمالهن ومن تقوم بعملها بدقة فإنها تتلقي التقدير، ومن ثم لا يوجد فروق بينهن في الأمن الوظيفي، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وربما يفسر ذلك إلي أن المعلمات المعينات حديثاً يأخذن بعض الوقت حتي يتأقلمن مع الوضع الجديد في العمل، كما أن أجورهن إلي حد ما ضعيفة في ظل التغيرات التي يشهدها العالم اليوم، ولكن المعلمات الأكثر خبرة مررن بالعديد من الترقيات وبعضهن تقلدن مناصب إدارية إلي جانب مسؤولياتهن الأسرية فيكن أكثر ميلاً إلي الحكمة في التصرف، يُقدرن من قبل الأصغر منهن ولديهن وضعهن داخل الروضة ومن ثم يكن أعلي في بعد الأمن الوظيفي، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥ : ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠ : ٢٠ سنة نظراً لأنهن في نفس الدرجة الوظيفية كما أن الترقية لا تحدث

بناء عل الكفاءة أو غيرها ولكن بناء علي المدة الزمنية التي قضتها المعلمة في عملها ومن ثم فلا يوجد فروق بينهن نظراً لأن كل معلمة تسير في الطريق المناسب لخبراتها، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة نظراً لتعدد الخبرات والتصرف الحسن والتقبل للأوضاع المختلفة، كما أن متوسطي الخبرة قادرين علي فهم العمل المراد القيام به بسهولة، والقيام بمسؤوليات العمل بأسهل الطرق بحكم خبرتهم، وبأقل جهد ممكن بالإضافة إلي إستقادتهم ممن هم أكبر منهم سناً وخبره بسبب طبيعة عملهم بخلاف الأقل خبرة الذي ينظر إلي العمل بإعتباره يفوق قدراته، وينظر إليه بإعتباره عمل يتطلب الكثير من الجهد، بينما المتوسط متفائل في أداء ما يكلف به من مهام بل قد يتطوع لتحمل أعباء إضافية.

- كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة نظراً للتقارب في الخبرة والوضع الوظيفي أيضاً.

- كما توصلت النتائج إلي وجود فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات في بعد (التقدم والترقي الوظيفي)، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة، ويمكن تفسير ذلك في ضوء العلاقة بين الحالة النفسية للمعلمة وقدرتها علي العمل، فتمتع المعلمة بحالة نفسية إيجابية يولد لديها الطاقة والدافعية والحماس نحو العمل، وإذا ما كانت ظروف العمل تتسم بالجودة فإن هذه الحالة تكون هي الأفضل، فإذا كان مكان العمل مريح به من العلاقات الإجتماعية الصحية، فإن الفرد يساهم فيها بإتخاذ القرارات، يشعر بالأمن الوظيفي، كما أن الأجور ثابتة شهريا فيشعر بالأمن وأيضا نظام الترقي لا يعتمد علي المحسوبة أو الوساطة أو حتي الكفاءة بل حسب عدد السنوات التي يقضيها الفرد في العمل، فإن ذلك ينعكس إيجابيا علي المعلمة فتتقدم وتترقي وظيفيا، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة نظراً للتمتع بحضور العديد من الدورات والترقي في العديد من المرات ومن ثم تكون المعلمات الأكثر خبرة أفضل في جانب التقدم والترقي الوظيفي، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة لأنهن أتاحت لهن الفرصة في الترقي ومن ثم إزدادت ثقتهن بأنفسهن فرضين عن العمل، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ٥: ١٠ سنوات وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وفي إتجاه ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة وهي نتيجة منطقية توضح مدي النضج المهني التي وصلت إليهن المعلمات الأكثر خبرة في مجال الترقي كما تلقين العديد من الدورات التي تمكنهن من التعامل مع المستجدات التكنولوجية، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين ذوي سنوات الخبرة من ١٠: ٢٠ سنة وذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة نظراً للتقارب في درجات الترقي وتقارب العمر بينهن.

### - استنتاجات:

- إهتم الباحثون بجودة الحياة الوظيفية نظراً لأهميتها، تأثيرها الإيجابي علي المعلمات في الحد من بعض السلوكيات والإتجاهات السلبية تجاه العمل.
- في حدود ما توصلت إليه نتائج البحث فإنه لا يوجد أية دراسات عربية أو أجنبية تناولت القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي علي جودة الحياة الوظيفية خاصة في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، وهو ما يستدعي ضرورة القيام ببحث تسهم نتائجه في إثراء التراث الفكري في هذا المجال.

### - التوصيات:

- الإهتمام بالموارد البشري المتمثل في معلمات مرحلة الطفولة المبكرة من خلال تنمية رأس المال النفسي لما له من آثار إيجابية علي جميع جوانب الشخصية.
  - توفير المناخ المُعزز لتحقيق مستوي مرتفع من رأس المال النفسي لدي المعلمات.
  - إعداد ندوات ومحاضرات توعية حول رأس المال النفسي والإستعانة بالمتخصصين في هذا المجال
  - إخضاع معلمات مرحلة الطفولة المبكرة لبرامج تدريبية لتحسين رأس المال النفسي، جودة الحياة الوظيفية لما لهما من دور مهم، وأثار إيجابية علي كافة جوانب شخصيتهم.
  - إجراء العديد من الدراسات التي تهتم بالعوامل النفسية وأثرها علي جودة الحياة الوظيفية لمعلمات مرحلة الطفولة المبكرة.
  - الإهتمام بالعوامل النفسية الإيجابية، وتعزيزها لما لها من دوراً في جودة الحياة الوظيفية.
  - الاهتمام بتطوير المعلمات مهنيًا وإجتماعياً ونفسياً بهدف تحسين مدخلات العملية التربوية.
- ### - البحوث المقترحة:
- برنامج لتنمية أبعاد رأس المال النفسي لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.
  - دراسة العلاقة بين راس المال النفسي والذكاء الناجح لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.
  - دراسة عادات العقل وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفي لدي معلمات مرحلة الطفولة المبكرة.
  - إجراء دراسات تتناول متغيرات أخرى يمكنها التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية.



## المراجع:

### أولاً: المراجع العربية:

- أسيه خميس (٢٠١٨). أثر رأس المال النفسي علي الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- أسماء فتحي توفيق عبد الباري (٢٠٢١). رأس المال النفسي لدي الطالبات المعلمات برياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية، *مجلة الطفولة والتربية* ٤٨ (١٣) ٢١٥-٣١٩
- أمانى عادل سعد علي (٢٠٢١). رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدي معلمي التربية الخاصة، *مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة* ٥ (٣) ١٧٣٣-١٧٩٤
- أمجد فرحان حمد الركيبات (٢٠٢٢). المرونة النفسية كمنبئ بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمي محافظة معان، *مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث* ٢ (٨) ١٧٣-١٥٠
- أميرة محمد بدر محمد (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بكل من استراتيجيات الجهد الإنفعالي والرضا عن العمل لدي معلمي المرحلة الابتدائية، *المجلة المصرية للدراسات النفسية* ١٠٠ (٢٨) ١٠٩-٢١١
- أيمن بسام محسن الشمالية (٢٠٢٢). لقدرة التنبؤية لرأس المال النفسي ومهارة توكيد الذات بالكفاءة المهنية المدركة لدي عينة من المرشدين التربويين في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، *رسالة دكتوراه*. جامعة مؤتة
- بندر سعيد أحمد العلم الزهراني (٢٠٢١). الفروق في مستوي الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء رأس المال النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية، *مجلة الإرشاد النفسي* ع ٦٨. ٢١-٦٦
- جيهان عثمان محمود (٢٠٢٠). رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدي المعلمين بالمرحلة الإعدادية، *المجلة التربوية* ٧٥. ١٧٦ - ٩٩
- حسني الدحدوح (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية لدي معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوي أدائهم، *رسالة ماجستير*. الجامعة الإسلامية غزة.
- رحاب حسن مصطفى أحمد، أمل عبد الرحمن السيد (٢٠٢٠). دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي، *مجلة الدراسات المالية والتجارية* ٢. ١١٦-١٤٤
- زياد علي محمد قوقزه (٢٠١٩). مرونة البشرية وأثرها في الأداء الابتكاري: الدور الوسيط لرأس المال النفسي في شركات الإتصالات الأردنية، *رسالة دكتوراه*. جامعة العلوم الإسلامية العالمية
- سليمان سالم جمعه العبيدي (٢٠٢٠). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية علي الإبداع الإداري لدي الموظفين بمستشفى المرج التعليمي، *مجلة الدراسات الاقتصادية* ١ (٣) ٢٥-٥٠

- سمر محمد أحمد شاهين (٢٠١٩). أثر رأس المال النفسي علي جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية علي جامعة عين شمس، **المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة**، ٤، ٥٧-٦٢
- سوميه شكري محمد محمود، أمل محمد أحمد زايد (٢٠٢١). نمذجة العلاقات السببية بين الرفاهية النفسية ورأس المال النفسي والضغوط الأكاديمية وبعض المتغيرات الديموجرافية لدي طلبة الجامعة أثناء جائحة كورونا. Covid-١٩، **المجلة التربوية**، ٩٢، 1177 - 1226
- شراف عقون & لقمان بوخدوني (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية ودورها في إستدامة رأس المال البشري: نظرة عامة، **مجلة الآفاق للدراسات الإقتصادية**، ٢(٥)، ٧٨-٩٤
- شيرين شريف بدوي (٢٠١٣). نموذج مقترح لأثر التوافق بين التزامات الإدارة والتزامات العاملين علي جودة حياة العمل، **المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة**، ٣، ٥٥٣-٥٧٣
- صلاح الدين عدنان يوسف مقدادي (٢٠٢٣). أثر جودة الحياة الوظيفية علي أداء العاملين في البلديات الأردنية، **رسالة ماجستير**. جامعة آل البيت
- عبد العزيز إبراهيم سليم، محمد السعيد عبد الجواد أبو حلاوه (٢٠٢٠). نموذج سببي للعلاقات المتبادلة بين السلوك الإداري الإبداعي وكل من رأس المال النفسي الإيجابي وحالة التدفق في بيئة العمل لدي مديري المدارس بمحافظة البحيرة، **مجلة كلية التربية بينها**، ١٢١(٣١)، ٢٤٦-٣٥٢
- عبد الله المطيري & ممدوح رفاعي (٢٠١٨). أثر جودة الحياة الوظيفية علي رأس المال البشري (بالتطبيق علي كلية العلوم الإدارية جامعة الكويت، **المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة**، ١، ١٨٩-٢١٠
- عمار محمد العيد حمامه (٢٠١٩). علاقة جودة الحياة الوظيفية بالإستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية علي عينة من أساتذة جامعة الوادي، **رسالة دكتوراه**. جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
- عمر جبرائيل جبر الصليبي (٢٠١٨). واقع جودة الحياة الوظيفية ودورها في الحد من الإحترق الوظيفي لدي العاملين في جامعة القدس، **مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية**، ١١-٢٧
- علاء فريج سيد أحمد، السيد أحمد محمود صقر، علاء الدين السعيد عبد الجواد النجار (٢٠٢١). علاقة جودة الحياة الوظيفية المدركة بالكفاءة الذاتية لمعلمي التربية الخاصة، **مجلة كلية التربية**، ٣٠٩، ١٠٠-٣٢٨
- فريد محمد موسي الغول (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية وأثرها علي أداء العاملين: دراسة ميدانية علي المصارف الإسلامية الأردنية، **رسالة دكتوراه**. جامعة العلوم الإسلامية العالمية
- فطيمة بوسنه، برفاد مجيد (٢٠٢٢). القدر التنبؤية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بمستوي روح المقاولاتية لدي الطلبة الجامعيين، **مجلة علوم الإنسان والمجتمع**، ٣(١١)، ٢٧١-٢٩٥
- فكري لطيف متولي (٢٠٢١). رأس المال النفسي وعلاقاته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدي معلمي التربية الخاصة، **مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة**، ٥(٣)، ١٩٥٥-٢٠٣٢

- فؤاد صبيبره، رزان إسماعيل (٢٠١٧). المرونة النفسية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى طلبة دبلوم التأهيل التربوي في كلية التربية بجامعة تشرين، **مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية** ٣٩(٤). ٣٣٧-٣٥٩
- فوزية علي سلطان عوض الله (٢٠١٩). أثر جودة الحياة الوظيفية في العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية، **مجلة الدراسات والبحوث التجارية** ٢(٣٩). ٢١٩-٢٥٦
- كنزه بودرهم (٢٠١٨). أثر ضغوط العمل علي رأس المال النفسي الإيجابي: دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب، **رسالة ماجستير**. جامعة قاصدي مرباح ورقله
- محمد عبد النظير عبد السلام أبو الحسن (٢٠٢١). أثر جودة الحياة الوظيفية علي تحقيق أهداف المنظمة: دراسة تطبيقية، **رسالة ماجستير**. جامعة الأزهر
- محمد عبد الله قاسم (٢٠١٦). التفكير الإبداعي وعلاقته بالإتزان الإنفعالي والنقائل في شخصية الأديب المبدع، **اتحاد الكتاب العرب** ٤٥(٥٤٨). ١٥-٣٦
- محمد فوزي أمين البردان (٢٠١٧). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصيلة والإرتباط بالعمل: دراسة ميدانية، **رسالة دكتوراه**. جامعة مدينة السادات
- محمود عبده حسن العريزي، مبارك ياسر زيد (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الإحترق الوظيفي: دراسة حالة علي جامعة آزال للتنمية البشرية، **مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية** ٦. ٢٧-٤٣
- مروان البربري (٢٠١٦). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الإحترق الوظيفي، **رسالة ماجستير**. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بغزة.
- مزين عطيه أبوجربوع (٢٠٢٢). الإحتياجات التدريبية كمتغير وسيط بين جودة الحياة الوظيفية والكفاءة الذاتية للإخصائين النفسيين، **رسالة ماجستير**. الجامعة الإسلامية
- منال احمد عبد الرحمن الغامدي (٢٠٢٣). مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى، **مجلة العلوم التربوية** ٣(٩). ٦٢٩-٦٦٠
- منال منصور علي الحملاوي (٢٠١٩). أساليب مواجهة الضغوط كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي والرفاه النفسي للمعلمين، **دراسات نفسية** ٢٩(٢). ٢١٧-٣٠٧
- نرمين عبد الحافظ العسولي (٢٠١٩). الدور الوسيط لرأس المال النفسي بين القيادة الخادمة والأداء الوظيفي في مديريات التربية والتعليم، **رسالة ماجستير**. الجامعة الإسلامية بغزة.
- نور سمير سلامه أبو ليله (٢٠٢٠). الخصائص الريادية لدي مديري المدارس الأساسية وعلاقتها برأس المال النفسي لدي المعلمين، **رسالة ماجستير**. جامعة الأقصى
- وائل سماح محمد (٢٠١٩). فاعلية تطبيقات جوجل التعليمية علي تنمية المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية لدي الطلاب المعلمين، **المجلة العربية للتربية النوعية** ٧. ٤٤٧-٤٧٤

وسيم سليمان الجعافرة (٢٠٢٢). فاعلية برنامج إرشادي مستند إلى علم النفس الإيجابي لتنمية رأس المال النفسي وخفض الصراع لدي العاملين في المصانع الأردنية، رسالة دكتوراه. جامعة العلوم الإسلامية العالمية بالأردن

وليد محمد أبو المعاطي، منار منصور منصور (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالإلتزام المهني لدي معلمي التعليم العام، مجلة العلوم التربوية ٣(٢٣). ٤١٠-٤٤١

يسرا شعبان إبراهيم، إحسان شكري عطيه حجازي (٢٠٢١). نمذجة العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني لدي معلمي التربية الخاصة، مجلة كلية التربية ببور سعيد. ٥٦٩-٣٦.٥١٩

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Ahmadi,B., Mosadeghrad,A.,& Karami,B. (2019).Effectiveness of resilience education on quality of working life among nursing personnel: A randomized controlled study. **Payesh Journal**,18(3),279-289.
- Ahmed, E. (2015). The reality of the quality of working life among the University of Dammam faculty members. **Educational Sciences**, 23(4). 361-396.
- Alberto, Ortega; Maldonado & Marisa, Salanova. (2018).Psychological capital & performance among undergraduate students: the role of meaning- focused coping & satisfaction. **Teaching in Higher Education**, 23 (3). 390-402
- Anokye, E. (2018). Psychological capital and achievement motivation as predictors of work engagement among Micro and Small – Scale entrepreneurs, **M.A**, University of Ghana
- Ave, J. (2014). The left side of Psychological Capital: New evidence on the antecedents of pscap, **Journal of Leadership Organization Studies**. 2(2), 141-149.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010).Impact of positive psychological capita on employee well- being over time. **Journal of occupational health psychology**, 15 (1), 17.
- Badran, M. & Morgan. C. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt, **Journal of managerial psychology**. 30(3). 354-370.

- Benati, Kelly & Fischer, Juan. (2020). Beyond human capital: student preparation for graduate life. **Education & Training**, 1 (63). 151-163.
- Bissessar, C.S. (2014). An exploration of the relationship between teachers' psychological capital and their collective self-esteem **Australian Journal of Teacher Education (Online)**, 9(39). 35-52
- Bohia, K., Paulin, M. & Jean, P. (2015) Réconciliation Literature About Client Satisfaction And Perceived Services Quality, **Journal Of Professional Services Marketing**. 21 (2). 24 - 39
- Bradley, K. (2014). Educators' positive stress responses: Eustress & psychological capital. **PHD**, College of Education, DePaul University.
- Chaudhary, S., Bidlan, J. S., & Darolia, C.R. (2015). A study of relationship of psychological capital with job satisfaction and turnover intention of LIC employees. **Indian Journal of Health and Wellbeing**, 6(7), 692-695.
- Chen, D. J., & Lim, V. K. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. **Journal of Organizational Behavior**, 33 (6), 811- 839
- Choi, J. (2014) The Effects Of Autonomous Work Environment And Positive Psychological Capital On Self- Directed Employee Behavior: Evidence From Korea, **PhD thesis**, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Corner, K. J. (2015). Exploring the reliability & validity of research instruments to examine secondary school principals' authentic leadership **behavior & psychological capital**. Available from proust Dissertations & Theses.
- Costantini, A., Depaola, F., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, M. & Di Fabio, A. (2017). Work engagement and Psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention program. **SA Journal of industrial psychology**, 43, 1-11, <https://doi.org/10.4102/Sajip.V43io.1413>.

- Cromer, K. W. (2019). A Conceptual model of volunteer engagement: The influence of organizational assimilation and psychological capital construts as reflections of overall volunteer engagement attitude on multi-dimensionai and overall individual effective volunteer behavior. **doctoral dissertation**. University of TUL
- Dong- Jin lee (2017). Further validation of need- based quality of work life (qwl) measure: evidence from marking practitioners, **applied research quality life**, 20 (2), 266- 289.
- Fang, W., Zhang, Y., Mei, J., Chai, X., & Fan, X. (2018). Relationship between optimism, educational environment, career adaptability and career motivation in nursing undergraduates: A cross sectional study. **Nurse Education Today**, 68, 33-39.
- Fung, F. L. (2010). A study on the self- efficacy & expectancy of success of pre- university students. **European Journal of Social Sciences**, 4 (13), 514- 524
- Hamidi, F., & Mohamadi, B. (2012). Teachers quality of work life in secondary schools, **International Journal of Vocational and Technical Education**.4 (1),5-1
- Hansen, A.,A (2012). Psychological capital, subjective well-being, burnoutand job satisfaction amongst educators in the Umlazi region, **Master thesis**, university of Kwazulu-Natal.
- Hur, W., Rhee, S.; & Ahn. K. (2015) Positive psychological Copital and emotional labor in korea: The job demands-resources approach, **the Resource management**., (1-24).
- Hussein, M., Bader, K., & Mohammed, M. (2010). General self-efficacy as a moderating variable to the relationship between quality of work life and burnout in a sample of working women. **Psychological Studies**, 20(2),197-225
- Ibn Khalid, A., & Bu Hafs, M. (2015). The concept of quality of working life in the occupational field. **Journal of Human Sciences**, (20), 117- 129.

- Ivancevichi, J. (2009). *Human Resources Management*. **Mc Graw Hillco**. New York: Pang.Inc.
- Jain, Y., & Thomas, R. (2016). A study on quality of work life among the employees of a leading pharmaceuticals limited company of Vadodara district. **IJAR**, 2 (5), 926-934.
- Kamei,H., Ferreira ,M. Valentini , F. Peres, M. Kamei, P. & Damasio, B. (2018). Psychological Capital Questionnaire Short Version (PCQ-12): evidence of Validity of The Brazilian Version, *Psico-USF. Bragan;a Paulista*, 23(2), 203-214.
- Kenneth, C., Daly, A., & Mak, A. (2009). Good for soul: The relationship between work, wellbeing & psychological capital, **The Journal of Socio. Economics**, 38 (5), 470- 485.-
- Kim, T., Karatepe, O., Lee, G., Lee, S., Hur, K., & Xijing, C. (2017). Does hotel employees' quality of work life mediate the effect of psychological capital on job outcomes? **International Journal of Contemporary Hospitality Management**.(6)29. 1638- 1657.
- Kim, M.; Kim, Y. D., & Lee, H. (2020). It is time to consider athletes' wellroles of authentic leadership and psychological capital. **Sport Management Review**, 23, 964-977
- Kreishan, L. (2015). Motivation and job satisfaction among Jordanian teachers of engliSH. **International Journal of Academic Research**, 7(1). 236-246P.
- Larson, M. and Luthans, F. (2006) Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. **Journal of Leadership and Organization Studies**, 13, 44-61.
- Levy, R. (2016) The Role Of Implicit Person Theories And Psychological Capital In Workplace Thriving, **Master thesis**, University of the Witwatersrand
- Liran, Batel Hazan & Miller, Paul. (2019). The role of psychological capital in academic adjustment among university students. **Journal of Happiness Studies**. Doi:10.1007/s10902- 017- 9933- 3

- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. **Human resource development review**, 5 (1), 25- 44.
- Luthans, Kyle W., Luthans, Brett C., Chaffin, T. Daniel. (2019). Refining grit in academic performance: The meditational role of psychological capital. **Journal of Management Education**, 1 (43). 35- 61.
- Luthans, F. and Youssef, C. (2004). Human, Social, and now positive psychological capital management: Investing in People for Competitive Advantage. **Organizational Dynamics**. (٢)33.143-160.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: **Beyond human & social capital**, **Business Horizons**, 47 (1), 45- 50.
- Maria, H. L. (2013). The socio demographic correlations of Psychological capital. **European Scientific Journal**. 9(29), 26-42.
- O'Toole- Arzola, Susan. (2018). Leading education with hope: A collective case study on the role of hope in superintendent leadership. **Proquest LLC, Ed. D. Dissertation**, University of Verne
- Pandiya, S. (2015). **Quality of Work Life –AN Overview on Banking System**. **Horizon Books** (A Division of Ignited Minds Edutech PLtd).
- Paterson, T. & Luthans, F. & Jeung, W. (2013). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support, **Journal of Organizational Behavior**. 3 (35). 434-446
- Pitichat, T., Reichard, R., & Kea – Edwards, A. (2017). Psychological Capital for Leader Development. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 25(1), p47-62
- Poots, A., & Cassidy, T. (2020). Academic expectation, selfcompassion, psychological capital, social support and student wellbeing. **International Journal of Educational Research**. 99. 1-9



- Quisenberry,D.M. (2015). Testing the internal validity of psychological capital: A laboratory experiment utilizing neurophysical and psychological measures (Order No.3717973). **Available from ProQuest Dissertations& Theses Global: Business.**
- Al-Qutop, M. A. Y., & Harrim, H. (2011). Quality of work life human wellbeing linkage: Integrated conceptual framework. **International Journal of Business and Management**, 6(8), 193
- Rethinam, G., & Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: a perspective of information technology professionals. **European journal of social sciences**,7 (1).58-70.
- Rose, R. C., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). Quality of work life: implications of career dimensions. **Journal of Social Sciences**, (2), 61-67.
- Safari, F., Mahmoodi, M., & Amirianzadeh, M. (2017). Forecast quality of life in connection with psychological capital & family communication patterns in students. **Indian Journal of Health & Wellbeing**, 2(8).108-112
- Schneider, S.L. (2001).In Search of Realistic Optimism. **American Psychologist**, 56, 250-263.
- shukla, A.& Singh, S.( 2013). Psychological capital& citizenship behavior: evidence from telecom sector in India. **Indian journal of industrial relations**, 49 (1),97.
- Srivastava, S., & Pathak, D. (2016). Investigating the mediating effect of psychological empowerment on quality of work life organizational commitment relationship: a study on Indian IT sector managers. **International Journal of Management Development**, 1(3), 196-214.
- Subrahmanyam,C. V, S. Pattu Meenakshi, K. Ravichandran(2013). Quality of Work Life – The Need of the Hour, **International Journal of Business and Management Invention**. 11(2). 1-5
- Tanova, Cem, Nadiri, Halil (2011). An Empirical Study Of Some Demographic And Work-Related Variables On Job Satisfaction

Of Academics In A Turkish University. **Psychological Reports**,1  
(100.)67-75

- Tsaur, S., Hsu, F., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. **International Journal of Hospitality Management**, 81, 131-140.
- Valle, Michael F., Huebner, E. Scott., Suldo, Shannon. M. (2006). An analysis of hope as a psychological strength. **Journal of school psychology**, 44 (5), 393- 406. eric.ed.gov.
- Vizoso, C., Arias- Gundín, Olga & Rodríguez, Celestino. (2019). Exploring coping & optimism as predictors of academic burnout & performance among university students. **Educational Psychology**, 6 (39).768- 783.
- Yu, X., Li, D., Tsai, C., & Wang, C. (2019), The role of psychological capital in employee creativity. **Career Development International**,24 (5), 420-437.
- Zare, H., Haghgooyan, Z., & Asl, Z. (2012). Determining and prioritizing the criteria and scales of Quality of work life (QWF)by AH method. **European Journal of Social Sciences**, 27(3), 346-359