



مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة



رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية
لدى معلمي التربية الخاصة

إعداد

د/ فكري لطيف متولي

مستخلص البحث :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة . اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، اعتمد الباحث على عينة عشوائية مكونة من ٨٨ معلم تربية خاصة ، تراوحت أعمارهم ما بين ٢٨ - ٤٧ عام ؛ بمتوسط عمري قدره (٣٧.٥)، وانحراف معياري قدره (٣.٢٢)، بواقع (٣٧ معلم - ٥١ معلمة) بمدارس (التربية الفكرية ببناها - الأمل للصحم ببناها - المكفوفين ببناها - التربية الفكرية بشرق شبرا الخيمة - التربية الفكرية بغرب شبرا الخيمة - الأمل للصحم بشرق شبرا الخيمة). واعتمدت الدراسة على تطبيق ثلاث مقاييس وهي مقياس رأس المال النفسي ومقياس الرضا الوظيفي من اعداد الباحث ومقياس اليقظة العقلية اعداد Baer, et al., (٢٠٠٦) ترجمة وتعريب البحيري وآخرون (٢٠١٤) وتقنين الباحث . وأكدت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مقياسي رأس المال النفسي واليقظة العقلية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مقياس رأس المال النفسي وأبعاد الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة (٠.٠١) في الدرجة الكلية باستثناء أبعاد مقياس رأس المال لنفسي مع بعد النواحي المالية جاءت غير دالة احصائياً . كما أكدت النتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في رأس المال النفسي ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من معلمي التربية الخاصة لصالح الإناث في الرضا الوظيفي ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث لصالح الإناث في اليقظة العقلية .

الكلمات المفتاحية : رأس المال النفسي، الرضا الوظيفي، اليقظة العقلية، علم النفس الايجابي.

أولاً : مقدمة

يعتبر مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس الإيجابي غموضاً ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بموضوعية، ولعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور العديد من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع، ومن أهم أسباب تعدد هذه البحوث اعتبار موضوع الرضا أحياناً كمتغير مستقل يؤثر في سلوك الأفراد ، وأحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بالجوانب المالية والمنح والحوافز المعنوية ، فإن الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة يلزمه وجود عوامل أخرى للوصول لحالة الرضا ومنها رأس المال النفسي للمعلم واليقظة العقلية له.

ولم يعد رأس المال التقليدي هو العامل الوحيد الأساسي والرئيسي لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، ولم تعد الموارد التقليدية تؤهل المؤسسات للحصول على مصادر أفضل تحقق هذه الميزة المستدامة، ولم يصبح قياس وتقييم المدخلات والمخرجات معايير مناسبة لتحديد مكانة المؤسسات، بل أصبح المورد البشري هو المورد الفعال لتحقيق المعادلة التنافسية على المدى الطويل. (Luthans, Youssef, 2004: 147)

ومن هنا ظهر مفهوم رأس المال النفسي أو ما يسمى في بعض الدراسات كدراسة Luthans et al. (2007) ودراسة Luthans et al. (2006) برأس المال النفسي الإيجابي، حيث وجد الباحث من خلال قراءته وتحليله للدراسات السابقة مثل دراسة Yu, Li, Tsai & Wang (2019) ودراسة Cromer (2019) ودراسة Ball (2018) أنها تعتمد على مصطلح رأس المال النفسي الإيجابي.

حيث يسعى رأس المال النفسي إلى تطوير وتحسين قدرات الأفراد العاملين داخل مؤسساتهم من خلال تطوير نظرتهم إلى بيئتهم التي يعملون فيها وذلك من خلال الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي (Luthans, 2004, 46-47) .

ومن هذا المنطلق يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر المواضيع التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال التربية الخاصة لما له من خصوصية التعامل المباشر مع أطفال ومراهقين من ذوي الإعاقة ، وهو يشكل أحد جوانب السلوك التنظيمي في أي مدرسة للتربية الخاصة، الأمر الذي يستدعي من أي إدارة مدرسية إبداء اهتمامها برضا معلمها عن عملهم لتحسين عطائهم، ومن خلال هذه الدراسة نطرح السؤال حول العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي

لمعلم التربية الخاصة وما يحمله بداخله ذلك المعلم من رصيد رأس المال النفسي وقدراته وملاكاته الشخصية المتمثلة في اليقظة العقلية لديه.

وقد عرف كيتلر Kettler (2013,4) مفهوم اليقظة العقلية بأنها طريقة في التفكير تؤكد على الانتباه إلى بيئة الفرد وأحاسيسه الداخلية دون إصدار أحكام سلبية أو إيجابية، وأن الفرد عندما يمتنع عن إصدار حكم على خبرة بأنها جيدة أو سيئة، فإنه يمكنه أن يعرضه بشكل واقعي وتحقيق استجابة تكيفية.

أما عن معلمي التربية الخاصة على وجه الخصوص فإن مستوى الرضا الوظيفي لديهم يختلف عن مستوى الرضا الوظيفي للمعلم العام، فعلى معلم التربية الخاصة أن يتعامل مع فئة من الطلاب على أساس فهم تام لخصائصهم النفسية وسلوكياتهم واحتياجاتهم وميولهم واهتماماتهم. كما عليه أن يسعى إلى تقديم ما يناسبهم بالأساليب والطرق والأنشطة التي تتماشى معهم وتتناسب مع مستوياتهم، وتتناسب ظروفهم المختلفة وأن يتصف بعدة خصائص أهمها أن يكون ناضجا ومؤهلا ومدربا وأن لا يتنقل كثيرا في عملة وان يكون لديه حس بأهمية الوقت والاستفادة منه واستغلاله في الحاضر (ميزا، ٢٠٠٧).

ومن خلال ما سبق سيعتمد الباحث في هذه الدراسة على مصطلح رأس المال النفسي وسيستخدم الأبعاد الأربعة التالية (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة، التفاؤل) لقياسه.

ثانيا : مشكلة الدراسة

بالاطلاع على دراسة روحية حمد (٢٠١٦) حول التعرف على درجة اليقظة العقلية على (٢٩١) معلماً ومعلمة، أكدت نتائجها أن درجة اليقظة العقلية كانت متوسطة لعدة أسباب ترجع لطبيعة أداء المهنة ومعوقاتهما. كما أكدت دراسة Ball (2018) على دور اليقظة في الرفاهية النفسية ورأس المال النفسي وتأثيرها على الرضا الوظيفي حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية ورأس المال النفسي لدى أفراد العينة من المعلمين.

في حين أكدت نتائج دراسة Pitichat, Reichard, & Kea – Edwards (2017) على وجود علاقة عكسية بين رأس المال النفسي وعبء العمل لدى المعلمين، وأنه كان مطورا للمعلم في مجال عمله. في حين أكدت دراسة Friend, Johnson, Luthans, & Sohi (2016) عن وجود علاقة إيجابية بين السلوك التنظيمي ورأس المال النفسي لدى أفراد العينة.

وبناء على ما تقدم من دراسات سابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة وعلى ما لمس الباحث بنفسه ما يتعرض له المعلمين ، ومن خلال المقابلات الشخصية للمعلمين، وجد الباحث أن أهم مشكلات المعلمين تتركز في وضعهم المالي والاجتماعي الذي لا يلبي طموحاتهم. وعلى ذلك يمكن تحديد السؤال الرئيس لمشكلة الدراسة بالآتي: ما علاقة رأس المال النفسي بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة؟

ومن خلال التساؤل الرئيس تبتثق التساؤلات الفرعية الآتية :

١. ما العلاقة بين درجة رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة؟
٢. ما العلاقة بين درجة رأس المال النفسي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة؟
٣. هل يوجد فروق في متغيرات: رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية يرجع لمتغير النوع (ذكور - إناث) لدى معلمي التربية الخاصة؟
٤. هل يوجد فروق في متغيرات: رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية يرجع لمتغير يرجع لمتغير سنوات الخبرة لدى معلمي التربية الخاصة؟
٥. هل يوجد فروق في متغيرات: رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية يرجع لمتغير نوع الإعاقة التي يدرس بها المعلم؟

ثالثاً : أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة ، وما إذا كانت هناك دلالة إحصائية بين متغير النوع والخبرة. في ضوء ذلك تهدف الدراسة إلى:

- (١) التعرف على العلاقة بين درجة رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- (٢) التعرف على العلاقة بين درجة رأس المال النفسي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة.
- (٣) التعرف على الفروق بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) لدى معلمي التربية الخاصة.
- (٤) التعرف على الفروق بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لدى معلمي التربية الخاصة .

٥) التعرف على الفروق بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية تبعاً لمتغير نوع الإعاقة التي يدرس بها المعلم.

رابعاً : أهمية الدراسة

تعود أهمية الدراسة إلى عدة جوانب:

الجانب النظري:

- حيث لا يزال مفهوم رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة بحاجة إلى المزيد من الدراسات والأبحاث في العالم العربي، وسبب ذلك قلة الدراسات التي تناولت هذا الجانب.
- حداثة مفهوم رأس المال النفسي واليقظة العقلية لمعلمي التربية الخاصة في مجال علم النفس الإيجابي.
- التغيرات التي يشهدها تعليم ذوي الإعاقة في العالم العربي حيث البرامج الحديثة والمتطورة والتي تحتاج مواكبة كل جديد من القائمين على رعاية وتعليم هؤلاء الطلاب ذوي الإعاقة.

الجانب التطبيقي:

- ما تزيد الدراسة أهميتها كونها تتناول العنصر البشري في المؤسسات الحكومية المتمثلة في مدارس التربية الخاصة على اختلاف أنواع الإعاقة ، وبالأخص معلمي التربية الخاصة وما يعانونه من جوانب متعددة في التدريس للطلاب ذوي الإعاقة كالاحتراق المهني والاستجابات البطيئة أو المنعدمة لحالات الإعاقة الشديدة.
- العمل على رفع مستوى رأس المال النفسي لمعلمي التربية الخاصة من خلال ورش العمل والتدريبات المستمرة، مما يزيد من مستوى الرضا عن أداء الوظيفة بكل صعوباتها.
- إدخال مفهوم اليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة لممارسة عملهم بنشاط مختلف وفكر متجدد يجعلهم في حالة تطوير مستمر لأدائهم بعيداً عن الملل والرتابة من الطرق التقليدية في التعليم والتأهيل.

خامساً : مصطلحات الدراسة

رأس المال النفسي Psychological capital :

هو معيار السلوك التنظيمي الايجابي الذي يجمع رأس المال البشري والاجتماعي لاكتساب ميزة تنافسية من خلال استثمار تطوير الذات (Luthans, F. , 2007, 253) . ويعرف اجرائياً بأنه الرصيد الذي يمتلكه المعلم من السمات الدافعة للعمل التدريسي كالكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والثقة بالنفس والمرونة، ويحدد بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس رأس المال النفسي المستخدم بالدراسة الحالية.

الرضا الوظيفي work satisfaction :

هو ذلك الشعور بالاكتمال والإنجاز النابع من العمل، وهذا الشعور ليس له علاقة بالنقود أو المميزات أو حتى الإجازات، إنما هو ذلك الشعور بالارتياح النابع من العمل ذاته (كيبيلر، ٢٠٠٣، ١١).

ويعرف اجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الرضا الوظيفي.

اليقظة العقلية mental vigilance :

هي الوعي الكلي بالخبرات في الوقت الحاضر، بدون إصدار حكم، والذي يتضمن الانطباعات الحسية في كل القيود الحسية بالإضافة إلى الانفعالات والأفكار التي تتضمن التصور البصري (Walsh, 2005, 2).

وتعرف اجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس اليقظة العقلية.

معلمي التربية الخاصة private education teachers :

يعرفون اجرائياً بأنهم القائمين بتدريس المقررات الثقافية والمهنية لطلاب مدارس التربية الفكرية ومدارس الأمل للصم ومدرسة المكفوفين بمحافظة القليوبية.

سادساً : محددات الدراسة

أ- المحددات الزمنية:

تم تطبيق أدوات الدراسة في العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠م.

ب- المحددات المكانية:

تم تطبيق الأدوات في بعض مدارس التربية الخاصة بمحافظة القليوبية (التربية الفكرية بينها - الأمل للصم بينها - المكفوفين بينها - التربية الفكرية بشرق شبرا الخيمة - التربية الفكرية بغرب شبرا الخيمة - الأمل للصم بشرق شبرا الخيمة)

ج- المحددات البشرية:

مجتمع العينة هم معلمي ومعلمات التربية الخاصة في تخصصات الإعاقة الفكرية والإعاقة السمعية والإعاقة البصرية.

سابعاً : الاطار النظري ودراسات سابقة:

الاطار النظري :

- رأس المال النفسي:

لم يعد رأس المال التقليدي هو العامل الوحيد الأساسي والرئيسي لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، ولم تعد الموارد التقليدية تؤهل المنظمات للحصول على مصادر أفضل تحقق هذه الميزة المستدامة، ولم يصبح قياس وتقييم المدخلات والمخرجات معايير مناسبة لتحديد مكانة المنظمات، بل أصبح هو المورد البشري هو المورد السحري لتحقيق المعادلة التنافسية على المدى الطويل (Xu, J., Liu, Y., & Chung, B, 2017, 972).

مفهوم رأس المال النفسي :

بالرغم من أن مصطلح رأس المال النفسي تم ذكره باختصار في بعض الدراسات السابقة سواء الاقتصادية أو الاجتماعية، فإن البداية الفعلية لاستخدامه بدأت مع بداية القرن الواحد والعشرين عندما دعا Seligman (2002) إلى التحول من المدخل التقليدي لدراسة الجوانب النفسية لدى العاملين الذي يركز على تحليل جوانب الضعف وسلوكيات الخلل الوظيفي إلى التركيز على الجوانب الإيجابية وبناء نواحي القوة لدى العاملين أو على الأقل الاهتمام بكلا الجانبين السلبي والإيجابي بقدر متساوٍ، وقد دعم عدد من الباحثين الاتجاه ذو التوجه الإيجابي موضحين أن تركيز الأبحاث لفترة طويلة على المظاهر السلبية للطبيعة البشرية أحد الأسباب التي جعلت العديد من الأبحاث النفسية ذات ارتباط محدود بعلم النفسي الايجابي (Wright, 2003, 56).

وقد تم تطبيق فرعين جديدين فيما يتعلق بالجوانب النفسية الإيجابية في مجال علم النفس الإيجابي أولهما المنحة التنظيمية الإيجابية وهو ذلك المجال البحثي الذي يؤكد على الخصائص الإيجابية لمؤسسات العمل حيث أوضح Luthans (2002a) أن هناك قيمة لدراسة الجوانب النفسية الإيجابية سواء من الناحية النظرية أو من الناحية التطبيقية، وبناء على الأساسيات التي قدمها Seligman (2002) والذي أوضح أهمية دراسة السلوك النفسي الإيجابي الذي عرفه بأنه دراسة وتطبيق نقاط القوة للمورد البشري الموجه إيجابياً والقدرات النفسية الإيجابية التي يمكن قياسها وتنميتها وإدارتها بفاعلية لتحسين أدائه.

وقد توسع ليثانس Luthans (2004) في دراسة السلوك التنظيمي الإيجابي، حيث قدموا مفهوم رأس المال النفسي كأحد المفاهيم الرئيسية للسلوك النفسي الإيجابي والذي يساهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة، موضحين أن مكونات رأس المال النفسي تتوافق مع مكونات معايير السلوك الإيجابي، كما أوضح ليثانس (Luthans, 2007, 106) أن رأس المال النفسي الإيجابي يعكس حالات نفسية إيجابية تساهم في تحقيق مستوى مرتفع من الفاعلية.

وقد عرف ليثانس Luthans (2007) رأس المال النفسي بأنه حالة نفسية إيجابية متطورة للفرد توصف من خلال:

- القيام بمساهمات إيجابية للنجاح في الوقت الحالي وأيضاً في المستقبل (التفاؤل)
- المواظبة على تحقيق الأهداف وتعديل المسارات- عند الضرورة - لتحقيق النجاح (الأمل).
- امتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لبذل الجهود الضرورية لتحقيق النجاح في أداء المهام التي تحتوى على قدر من التحدي.
- القدرة على الارتداد والعودة مرة أخرى من القيود والمعوقات والتغلب عليها لتحقيق النجاح عند مواجهة المشكلات والمعوقات المختلفة (المرونة).

مكونات رأس المال النفسي :

ويمكن استعراض تلك المكونات الأربعة بشيء من التفصيل على النحو التالي:

١- التفاؤل:

يعد موضوع التفاؤل من المواضيع المهمة، وذا فاعلية كبيرة في ديمومة حياة الأفراد واستمرارها بالشكل الذي يضمن تحقيق نجاحها، وان السلوك البشري ككل ينظم بالميل لخفض

الاستثارة الناتجة عن التوترات غير السارة، فالتفاؤل يعد نظرة ايجابية وإقبال على الحياة واعتقد بإمكانية تحقيق الرغبات في المستقبل فضلا عن إلى الاعتقاد باحتمال حدوث الخير أو الجانب الجيد من الأشياء بدلا من حدوث الشر أو الجانب السيئ (الأنصاري، ٢٠٠٢، ٢٥٢)، فالشخص المتفائل هو الذي:

- يمتلك رؤية واضحة عن حياة مثيرة هادفة.
- يعمل على تحقيق الأهداف التي من شأنها أن تساعده على الوصول إلى رؤيته المثيرة.
- يحظى بتوجه واثق يتسم بالقدرة على فعل أي شيء.
- يمارس قدرا كبيرا من السيطرة الشخصية على حياته.
- يتحمل مستويات عالية من المسؤولية الشخصية.
- منبسط يميل إلى إقامة علاقات مع الناس.
- يعيش حياة مزدهرة (ميرسل، ترويانى، ٢٠٠٥، ١١).

والتفاؤل بصفة عامة يؤدي إلى مزيد من القدرة النفسية ، وكثيرا ما تكون الشخصية المتفائلة تتمتع بتمام الصحة البدنية والنفسية، وان سمة التفاؤل ترتبط بالجوانب الايجابية في سلوك الإنسان، وبمختلف جوانب شخصيته، كما أنها يمكن أن تؤثر تأثيرا طيبا في الصحة النفسية والجسمية للفرد، إذن " فالتفاؤل مرتبط بالصحة النفسية والصحة الجسمية، وهذا ما أكدته دراسة (شاير وكارفر) التي افترضت أن التفكير الايجابي، والنزعة التفاؤلية نحو الحياة يمكن أن يكون نافعين للصحة النفسية والجسمية.

(Scheie & Carver, 2013, 145)

٢- الأمل:

تقدير الأمل عند الفرد يرتبط بتقدير أهدافه. واقترحوا أربعة محاور أو أبعاد أساسية في تعريف الأمل والتي بناءً عليها يمكن تحديد مستويات الأمل عند الأفراد على النحو التالي:

- (١) يشار إليه بقاعدة التعقل أو التدبير ، ويشار بها إلى ما يمكن تسميته بواقعية الأهداف، ومن ثم فهي تستخدم لوصف ما إذا كانت تقديرات أو توقعات الفرد للأهداف واقعية وملائمة.
- (٢) يشار إليه بالقاعدة الخلقية ، وتستخدم لقياس ما إذا كانت أهداف الفرد تتماشى مع السياق الاجتماعي والقواعد والمعايير الأخلاقية والثقافية السائدة.

٣) يشار إليه بقاعدة الأولوية أو الأسبقية ، وتستخدم لتقدير مدى قدرة الفرد على وضع أولويات لأهدافه بمعنى هل تنتظم لديه الأهداف في إطار محدد متدرج بحسب الأهمية (النسبية) التي يقيمها لكل هدف.

٤) يشار إليه بقاعدة الفعل ، وتستخدم في تقدير استعداد الفرد للعمل على إحراز أهدافه بالطرق اللائقة الملائمة (Guo & Zhu, 2018,616) .

٣- الكفاءة الذاتية:

يعد مفهوم الكفاءة الذاتية من المفاهيم الأساسية في تفسير السلوك الإنساني، وقد تناول الباحثون في البيئة العربية مصطلح Self-Efficacy؛ على أنه كفاءة الذات أو فعالية الذات، وهذا المفهوم يشكل المحدد الرئيس لسلوك الفرد خاصة من وجهة نظر أصحاب نظرية التعليم الاجتماعي.

ويرى "باندورا (Bandura, 2006)" أن الكفاءة الذاتية هي مؤشر لمدى قدرة الفرد على التحكم في أفعاله الشخصية وأعماله، فالفرد الذي لديه إحساس عال بالكفاءة الذاتية يمكن أن يسلك بطريقة أكثر فعالية، ويكون أكثر قدرة على مواجهة تحديات بيئته، واتخاذ القرارات ووضع أهداف مستقبلية ذات مستوى عال، بينما الشعور بنقص الكفاءة الذاتية يرتبط بالقلق وانخفاض التقدير الذاتي نحو القدرة على الإنجاز. ولعل أول من أشار إلى مفهوم الكفاءة الذاتية هو باندورا (Bandura)، حيث ربط بين تنظيم الذات وأداء الإنسان لوظائفه المعرفية، والتكيف الإنساني، وتفترض نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا بأن لدى الإنسان مجموعة من القدرات التي تميزه عن غيره من المخلوقات كالقدرة على التفكير، والتخطيط، وتنظيم الذات، والتكيف مع المواقف؛ بمعنى أن أداء الإنسان لوظائفه هو نتاج لمجموعة من العوامل الشخصية والسلوكية والبيئية. ويعد مفهوم الكفاءة الذاتية محورا رئيسا من محاور نظرية التعلم الاجتماعي، حيث ترتبط اعتقادات الفرد بالكفاءة الذاتية بالدافعية والإنجازات الشخصية، فالفرد يعمل على تفسير إنجازاته بالاعتماد على القدرات التي يعتقد أنه يمتلكها، وذلك ببذل أقصى جهد لتحقيق النجاح.

ويرى "شونك (Schunk, 2010)" أن الكفاءة الذاتية "هي معتقدات الفرد عن قدرته في التصرف بطرق معينة يراها ضرورية لتحقيق مستوى الأداء المرغوب." كما يرى غنيم (٢٠٠١، ٥١) أن الكفاءة الذاتية هي "وعي الفرد بقدراته وإمكاناته والتي يدركها على أنها تؤهله لإنجاز نشاط ما في موقف مناسب". أما الزيات (٢٠٠١، ٥٠١) يرى أن الكفاءة الذاتية هي

"اعتقاد أو إدراك الفرد لمستوى أو كفاءة أو فاعلية إمكاناته أو قدراته الذاتية وماتتطوي عليه من مقومات معرفية، وانفعالية دافعية، وحسية فسيولوجية عصبية لمعالجة المواقف أو المهام أو المشكلات أو الأهداف الأكاديمية، والتأثير في الأحداث لتحقيق إنجاز ما في ظل المحددات البيئية القائمة".

ولقد قام روس (Ross, 2014) "بمراجعة ٨٨ دراسة عن الكفاءة الذاتية للمعلمين وتوصل إلى وجود ارتباط بين كفاءة المعلم الذاتية وسلوكه داخل القاعة الدراسية. ولقد أوضح "روس" أن المعلم مرتفع الكفاءة الذاتية أكثر ميلا إلى:

- تعلم اتجاهات واستراتيجيات جديدة للتدريس واستخدامها.
 - استخدام أساليب ضبط تساعد على زيادة تحصيل الطلبة.
 - تقديم مساعدة خاصة للطلاب منخفضي التحصيل.
 - بناء وعي الطلبة عن مهاراتهم الأكاديمية.
 - تحديد أهداف تعليمية يمكن للطلاب تحقيقها.
- ويشير الزيات (٢٠٠١، ٣٩٠) إلى أن اعتقادات الفرد أو إدراكاته للكفاءة الذاتية تؤثر على فعله وجهده ومثابرتة وتكيفه وأنماط التفكير لديه، كما تؤثر على مستوى إنجازة وقدرته على مواجهة الضغوط.
- وتتكون الكفاءة الذاتية للمدرس من ثلاثة مكونات أساسية هي:
- الكفاءة الذاتية الأكاديمية: وتعني ما يتمتع به المدرس من خصائص تتمثل في سعة الأفق وسرعة البديهة ومرونة التفكير، والقدرة على بناء الأحكام، والقدرة على التحليل والنقد، والقدرة على التخطيط وتحديد الأهداف، والقدرة على الإنجاز.
 - الكفاءة الذاتية الاجتماعية: وتشمل الجوانب الثقافية العامة وضبط النفس وتحمل المسؤولية، والقدرة على إنجاز القرار، وقوة الشخصية، وما يتمتع به المدرس من خصائص مثل قدرته على إقامة علاقات اجتماعية، والتعاون، والقيادة.
 - الكفاءة الذاتية المهنية: وهي ما يتمتع به المدرس من قدرة على البحث، وخلق مناخ تعليمي ملائم للطلاب، والتحكم في مهارات التدريس ومادة التخصص، والاطلاع المستمر على الجديد.

- وتمثل معتقدات الكفاءة الذاتية للمدرسين عاملا من العوامل المهمة المؤثرة في العملية التعليمية من خلال تأثيرها في سلوك المدرس، فهي ترتبط بقدرة المدرس على التعامل مع التباين في الموقف التعليمي، وبقدرته على تبني الاستراتيجيات التي تراعي الفروق الفردية لطلابه، وبصموده في وجه التحديات التي قد تتولد بسبب طبيعة المساقات الدراسية المستخدمة أو نوعية طلابه.

ويتضح مما سبق أن أهمية معتقدات الكفاءة الذاتية تزداد في المحافظة على فعالية أداء المعلم في الفترات التي تتعرض فيها العملية التعليمية لتحولات مختلفة، كالتحول نحو استخدام استراتيجيات التعلم النشط، وتكنولوجيا الوسائط المتعددة، والتعليم الإلكتروني؛ سيما على مستوى التعليم الجامعي؛ ومثل هذه التحولات الكبيرة في نظام التعليم عادة ما تقترب من عدم الوضوح الكامل للرؤية عند المعلمين، ووجود تحديات تستلزم من المعلمين قدرة عالية من التكيف والتعامل مع مثل تلك الظروف.

٤- المرونة:

تعد المرونة بمثابة العملية الديناميكية التي بموجبها يظهر الأفراد تكيفاً سلوكياً إيجابياً عندما يواجهون محن شديدة، صدمة، مأساة، تهديد أو حتى مصادر توتر لا يستهان بها. وتختلف عن مواطن القوة أو الأصول التنموية التي تعتبر سمة من سمات شعب بأكملها، بغض النظر عن مستوى الشدة التي يواجهونها. وفي إطار المحنة، تكون وظائف الأصول مختلفة "مدرسة جيدة، أو مراقبة الوالدين، لها على سبيل المثال تأثير كبير في حياة الطفل الذي ينحدر من بيئة فقيرة الموارد عن غيره ممن ينشأ في منزل ثري مع خيارات أخرى للدعم والترفيه، والثقة بالنفس. كما تم تعريفها على أنها "قدرة الإنسان على البقاء على قيد الحياة والنماء في مواجهة الشدائد والقدرة على استعانة لياقته في وقت الشدائد (Strand & Peacock, 2013,4) والقدرة على استعادة لياقته النفسية والتعامل بشكل جيد في مواجهة المشاكل العميقة (Killian 2014).

ويلخص فان جالين (van Galen et al., 2016,6) السمات التي يتصف بها الأفراد ذوي المرونة الإيجابية من خلال تجميعه للعديد من الآراء والنظريات المتعددة والمفسرة للمرونة الإيجابية على النحو التالي:

- علاقات جيدة مع الآخرين.

- مهارات تواصلية ومعرفية جيدة.

- تقدير الفرد لمواهبه وإنجازاته وتقديرها بالنسبة للآخرين. - معرفة الهدف من الحياة.
- الروحية والشعور بالانتماء. - المساهمة في الحياة الاجتماعية.
- تعزيز الذات. - أساليب متوافقة ومناسبة مع المواقف.
- الإيمان بأن الضغوط تزيدنا قوة. - القدرة على التكيف مع التغيير أي المرونة.
- قبول المشاعر السلبية والنمو من خلالها. - رؤية الضغوط على أنها تحديات.
- محاولة استخدام العمليات الوقائية.

ويذكر عثمان (٢٠٠٩) أن هناك العديد من الطرق الأخرى التي تساعد على تقوية المرونة الإيجابية فعلى سبيل المثال يميل بعض الناس إلى كتابة ما مروا به من خبرات ومشاعر مرتبطة بالصدمات والأحداث الضاغطة كما أن ممارسة الطقوس الدينية والمساندة من الآخرين تكون مفيدة للكثير من الناس وعموماً تعتبر الانفعالات الإيجابية مثل الامتنان والحب والطمأنينة والتفاؤل طريقة ذكية يستخدمها الأفراد ذوي المرونة الإيجابية.

وقد تم التوصل إلى أن رأس المال النفسي له فوائد إضافية تفوق منافع كل مكون من تلك المكونات الأربعة على حدة، وذلك لأن العلاقة بين تلك المكونات تعطى نوعاً من المؤازرة لبعضها البعض عندما تتجمع معاً لتعزز بعضها البعض ومن ثم تفوق الفوائد الناتجة عن ذلك ما يتم الحصول عليه دون تجميع هذه العناصر معاً (Luthans et al, 2004, Luthans & Youssef, 2004).

وقد أكد (Avolio, 2005; Avolio & Luthans, 2006) أن فكرة تطوير رأس المال النفسي للفرد بمثابة عملية مستمرة تنمى خلال مراحل حياته المختلفة.

- الرضا الوظيفي:

يعتبر مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس الإيجابي غموضاً ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية، ولعلّ غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع. ولعلّ من أهم أسباب تعدد هذه البحوث اعتبار موضوع الرضا أحياناً كمتغير مستقل يؤثر في سلوك الأفراد كالأداء والتغيب والاتصال الرسمي وغير الرسمي، وأحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بالجوانب المالية ونظام المنح و المكافآت وهيكل السلطة ونظام اتخاذ القرارات وغير ذلك من المواضيع والمتغيرات النفسية والاجتماعية والمادية . ومن أسباب تعدد الدراسات في هذا الموضوع أيضاً عدم اتفاق الباحثين

على تعريف دقيق للرضا في العمل مما أدى إلى تعدد التعاريف الإجرائية إلى جانب تداخل هذا المفهوم مع مفاهيم سيكولوجية أخرى كالروح المعنوية والدافعية.

تعريف الرضا الوظيفي:

عرفته الجيزاوى (٢٠٠٤، ٧٥) بأنه شعور داخلي لدى الفرد، ويترتب عليه مظاهر سلوكية معينة، فهو بمثابة اتجاه الفرد نحو وظيفته، وقد يعنى رضا الفرد أو عدم رضاه عن مظاهر معينة في محيط العمل مثل الإشراف، العمل ذاته، الترقيات، الراتب.

وعرّفه خليل وشريبر (٢٠٠٨، ١٨٧) بأنه مجموعة العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية والمادية التي تترتب عليها الحالة الانفعالية السارة التي تحقق الإشباع للمعلم وتجعله راضياً عن مهنته.

وعرّفه باتس (2016) Bates بأنه ردود الأفعال العاطفية لعدد من العوامل الموجودة ضمن بيئة العمل التي يوجد فيها العامل.

كما عرّفه تيلا، وآيني، وبوبولا (2017, 31) Tella, Ayeni & Popoola بأنه الحالة النفسية التي تعترى العامل بالنظر إلى طبيعة العمل الملقى على عاتقه، والخبرات التي يحصلها من وظيفته.

وعليه يمكن النظر إلى أن الرضا الوظيفي على أنه رد فعل شعوري تجاه الظروف المحيطة بالمعلم، بمقدار ما يحققه له عمله من إشباع حاجاته المادية والمعنوية، ومدى انتمائه للعمل الذي يؤديه ضمن بيئة العمل.

مصادر الشعور بالرضا الوظيفي:

ينبع الشعور بالرضا من مصدرين أساسيين:

(١) هو أن الرضا يأتي من أداء العمل بشكل صحيح - الفخر بالمهارة - مهما كانت بيئة العمل، فالبناء يشعر بالسعادة لقيامه ببناء حجرة جيدة ولا يهم في ذلك أين هي أو لمن، وبالطبع هناك وظائف يصعب تحقيق الرضا فيها عن غيرها خاصة حين تدرك أن الوظيفة لا تناسب قدرات الشخص ولا توفيه حقه ولكنه مضطر لها.

(٢) لتحقيق الرضا هو بيئة العمل والتي تشمل على مكان العمل والأشخاص الذين يتعامل معهم وكذلك المتعة التي يحصل عليها حينما يكون منهمكاً في العمل (كيبيلر، ٢٠٠٣، ١٣).

وحددت العوامل التي ترتبط بالرضا الوظيفي وهي على النحو التالي:

- عوامل ذاتية: تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين.
 - عوامل تنظيمية: تتعلق بسياسة التعليم وظروف وشروط العمل.
 - عوامل بيئية: تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل.
- ومن أهم العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي وهي:

- ١- الراتب . ٢- الترقية. ٣- الأمن. ٤- الاحترام والتقدير. ٥- جماعات العمل.
- ٦- نمط الإشراف. ٧- الحرية المتاحة في العمل. ٨- العلاقات والبدلات والمكافآت (فلمبان، ٢٠٠٨، ٦٣).

أهمية الرضا الوظيفي:

تتبع أهمية الرضا الوظيفي من العلاقة التي تربطه بالأداء والإنتاجية. ويؤكد واطسون (2011) على أن هناك علاقة سببية بين الأداء والرضا الوظيفي، بمعنى أن الرضا المرتفع ينتج عنه أداء مرتفع، والعكس صحيح. فالعامل الراضي عن العمل تزداد درجة حماسه للعمل، ودرجة ولائه وانتمائه للمؤسسة، وينعكس ذلك على ارتفاع إنتاجيته وأدائه. وقد اهتم علماء النفس بالرضا الوظيفي، لأنهم كانوا يقيمون العمل على أساس الإنتاجية من جانب، والرضا الوظيفي للعاملين من جانب آخر، على الرغم من عدم وجود رابط محسوس بين الاثنين، إلا أن قضاء العاملين جزءاً كبيراً من وقتهم في العمل جعل المؤسسات تهتم بهذا الموضوع لدواعٍ إنسانية، فضلاً عن صحة العاملين الجسمية والعقلية، التي تتأثر بمكان العمل. وبما أن الرضا الوظيفي يشير إلى اتجاهات المعلم نحو جوانب عمله، فلا بد من توافر مقومات الرضا، وسبل تنميته، لأن ذلك يؤدي إلى الإنتاجية والتميز في العمل؛ إذ يعد الرضا الوظيفي من العناصر التي تساعد في الحث على الإنتاج واستمراره في المدرسة، وزيادة فاعليته وكفايته، فعلى إدارة المدرسة الاهتمام بهذا الموضوع لتأثيره الكبير في كل من مدخلاتها، وعملياتها، ومخرجاتها، ولابد لإدارات المدارس من الوقوف على العوامل المؤدية إلى رضا المعلمين من أجل تحقيق أهداف المدرسة (بورغدة، عبدالوهاب، ٢٠١٥، ٨١).

الآثار المرتبطة بالرضا الوظيفي:

- يتأثر الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل، يمكن تصنيفها كالتالي: (مرسي، ٢٠٠٣)
- أ - مجموعة العوامل الشخصية: وهي التي ترجع إلى الشخص نفسه، كتلك التي تتعلق بقدراته ومهاراته، ويمكن قياسها بتحليل خصائصه، كالتعليم، السن والمستوى الوظيفي، إلا أنه من الصعب التحكم فيها واستخدامها لتحسين درجة الرضا الوظيفي لدى الفرد.
- ب- مجموعة العوامل المرتبطة بظروف العمل: تتعلق أساسا بظروف وبيئة العمل داخل المؤسسة، وبإمكان الإدارة التحكم في معظمها أو تغييرها.
- ج - العوامل المتعلقة بالوظيفة أو العمل: عندما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بالتنوع والأهمية وتوافر للمعلومات، يكون هناك ضمان نسبي للرضا عن العمل.
- د - العوامل المتعلقة بالتنظيم و الإدارة: عندما يدرك الفرد مدى جودة الإشراف الواقع عليه تتأثر درجة رضاه عن الوظيفة، فيدرك أهميته واهتمام المشرف بشؤونه وحمايته لحقوقه، كأن يتحصل على مكافآت وترقيات يتم توزيعها بشكل عادل بين العمال.
- إن العوامل السابقة تؤثر لا محالة في الفرد العامل، وتجعل منه فاعلا وإيجابيا في دائرة عمله، إذا ما تم التحكم فيها بالشكل الذي يحسن من مستوى الأداء.
- وحدد عواد (٢٠٠٩) مجموعة من الأبعاد على النحو التالي:
- ١- الرضا الشخصي: يُعبر عن شعور الفرد بتحقيق ذاته من خلاله أداء عمله. ويصعب عليه العمل في مجال آخر.
 - ٢- الرضا الاجتماعي: يُعبر عن شعور الفرد بأن أولياء الأمور وأفراد المجتمع يقدرون قيمة العمل. وأنه من المهن المحترمة التي تحتاج التقدير المعنوي لمن يقوم بها. وأنها من المهن الإنسانية بالدرجة الأولى.
 - ٣- الرضا عن الراتب: يُعبر عن إحساس الفرد بأن راتبه الشهري يتناسب مع طبيعي عمله. وفي زيادة مستمرة ويكفي لإشباع حاجاته الفسيولوجية والاجتماعية. وأنه يشعر بالأمن المادي. وقادر علي توفير ما يزيد عن حاجته.
 - ٤- الرضا عن محتوى العمل: يُعبر عن إحساس الفرد بأن نظم العمل ولوائحه. وتوافر الإمكانيات التي يحتاجها. تمكنه من أداء عمله علي الوجه الأكمل. ويشارك في مختلف الأنشطة بالمؤسسة أو المركز. ولديه الحرية في التجديد والابتكار.

- ٥- الرضا عن ظروف العمل: يُعبر عن شعور الفرد بأن المسؤولين يقدرّون قيمة عمله. ويهيئون له المناخ الملائم للأداء. وبما يتلاءم مع إمكانيات وقدرات ذوي الاحتياجات الخاصة. وأن الجميع يتعاونون لتذليل العقبات التي تصادفه في العمل.
- ٦- الرضا عن فرص الترقّي: يُعبر عن شعور الفرد بأنه ينال فرص الترقّي في العمل نظير ما يقوم به من مجهود. وأن الإدارة تكافئه دوماً. وتتاح له الفرصة لحضور المؤتمرات والدورات التدريبية وورش العمل ذات الصلة. واستكمال دراسته العليا.
- ٧- الرضا عن الإشراف: يُعبر عن شعور الفرد بأن علاقته طيبة بمرؤوسيه. وأنهم يقدرّون ما يقوم به من جهد. وتحرص الإدارة علي إعطائه كافة حقوقه. ولا توجد تفرقة في المعاملة بين الجميع. وأنه يستفيد دوماً من توجيهات لجان المتابعة.
- ٨- الرضا عن جماعة العمل: يُعبر عن شعور الفرد بأنه علاقته طيبة مع جميع العاملين بالمؤسسة. وأنه علي وفاق دائم مع زملائه. ويتعاونون في حل ما يعترضهم من مشكلات وبما فيه مصلحة العمل. والعمل يتم في جو من المودة والألفة.

الأثار المترتبة عن الرضا الوظيفي:

- حدد الباحثون عددا من النتائج المحتملة للرضا الوظيفي، بما في ذلك آثاره على الأداء والغياب ودوران العمل (أبو اسعد، ٢٠١١، ٢٨).
- * الرضا الوظيفي و معدل دوران العمل: يفترض أنه كلما زاد رضا الفرد عن عمله زاد الدافع لديه على البقاء فيه و قل احتمال تركه له بطريقة اختيارية، فهناك علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل، اي أنه كلما ارتفعت درجة الرضا كلما قل معدل دوران العمل.
- * الرضا الوظيفي و معدل الغياب: يمكن الاعتماد على الرضا الوظيفي للتنبؤ بحالات الغياب، فكلما كان الرضا الوظيفي مرتفعا قلت معدلات الغياب.
- * الرضا الوظيفي و معدل الأداء: دلت نتائج الدراسات على أن الرضا المرتفع ينتج عنه أداء مرتفع، والعكس صحيح، فالموظف الراضي عن عمله تزداد درجة حماسه للعمل، و ينعكس ذلك على ارتفاع إنتاجيته و أدائه.

نظريات الرضا الوظيفي :

- تعددت النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة الرضا الوظيفي ومنها ما ذكره (بورغدة، عبد الوهاب، ٢٠١٥).

- نظرية ماسلو Maslow في الحاجات الإنسانية ممثلة لمدرسة العلاقات الإنسانية وهي من منظور "ماسلو" متدرية على شكل هرمي وتبدأ الحاجات الفسيولوجية، ثم الحاجة الى الأمن، فالحاجة الى الانتماء ثم الحاجة الى التقدير والاحترام ، وتنتهي بالحاجة الى تحقيق الذات التي تحتل قمة الهرم.
- نظرية هرتزبرج وزملائه (Herzberg) وترى هذه النظرية وجود فئتين من العوامل يمكن ان يفسر في ضوءها شعور العاملين تجاه أعمالهم، والفئة الأولى أطلق عليها العوامل الدافعية والفئة الثانية أطلق عليها العوامل الوقائية ، وتشمل الفئة الأولى: فهي الشعور بالإنجاز، وإتقان العمل، أهمية العمل ذاته، وما يتوفر فيه من تحدى، والمسئولية، وامكانية التقدم الوظيفي والتطور والنمو الشخصي، أما الفئة الثانية: فتشمل السياسات، أو نمط الإشراف، والعلاقات مع الرؤساء وظروف العمل الفيزيولوجية والراتب والمركز الاجتماعي، والأمن الوظيفي، والتأثيرات على الحياة.
- نظرية القيمة VALUE THEORY حيث يرى لوك أن الرضا الوظيفي "حالة عاطفية سارة تنتج عن إدراك الموظف بأنه وظيفته تتيح له تحقيق وممارسة القيم الوظيفية الحيوية -كما يراها- بشرط أن تكون هذه القيم منسجمة مع حاجات الفرد"، هذا يعنى أن لوك يميز بين القيمة والحاجة واعتبر أن الحاجات عناصر أساسية تضمن حياة الفرد البيولوجية ولذلك توجد بمعزل عن رغبات الفرد بينما نظر إلى القيمة على أنها تمثل ما يرغبه الشخص، وبالرغم من أن لوك بهذه النظرية يجعل من موضوع الرضا الوظيفي حالة فردية مرتبطة برغبات الفرد التي تختلف عن عامل إلى آخر الا أنها تفسر الرضا الوظيفي لعدد كبير من العاملين.
- نموذج لوير Lower's Model حيث توصل "لوير" (١٩٧٣) إلى نموذج لتحديد الرضا الوظيفي للعاملين بوضح فيه العمليات النفسية التي تحدد رضا الموظف وهي من خلال نظريته ترتبط بالراتب والإشراف وطبيعة العمل ذاته، ويرى " لوير" أن الرضا الوظيفي يتحقق فى حالة التساوي بين ادراك الموظف العدالة المكافأة المتوقعة وبين المكافأة الفعلية .

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

هناك عدد من العوامل المؤثرة في درجة الرضا الوظيفي التي لا بد للإدارة من الارتكاز عليها، لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، وأهم هذه العوامل التي ذكرتها عباس (٢٠٠٦) ما يأتي:

- الأجور والرواتب: يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد، وقد أشارت كثير من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين مستوى الدخل والرضا الوظيفي، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد، كلما ارتفع رضاهم عن العمل، والعكس صحيح.
- محتوى العمل وتنوع المهمات: يمثل محتوى العمل وما يتضمنه من مسؤولية وصلاحيات، ودرجة التنوع في المهمات أهمية للفرد، إذ يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لإنجاز عمله، ولذلك يرتفع مستوى رضاه عن العمل.
- إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل: يتوقف الأداء على الرغبة في العمل والمقدرة على أدائه والمعرفة به، إذ إن إناطة أعمال أو مهمات تتناسب مع مقدرة العاملين ومعرفتهم تؤدي إلى تدعيم أدائهم، وهذا ينعكس على الرضا الذي يتحقق لهم جراء ذلك.
- فرص التطور والترقية المتاحة للفرد: إن المؤسسة التي تتيح للأفراد فرصاً وفقاً للكفاءة تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي، إذ إن إشباع الحاجات العليا "التطور والنمو" يحتل أهمية لدى الأفراد ذوي الحاجات العليا.
- نمط القيادة: توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين، فالنمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل والمؤسسة لدى الأفراد العاملين، إذ يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد، والعكس يكون في ظل القيادة الأوتوقراطية، إذ إن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تبلور مشاعر الاستياء وعدم الرضا.
- عدالة العائد: إن الفرد يقارن معدل عوائده المستلمة قياساً بمدخلاته، وهي: مهارته، وقابلياته، وخبراته، ومستوى تعليمه، مع معدل عوائد الأفراد العاملين معه قياساً بمدخلاتهم، وإن نقص معدل ما يستلمه الفرد عن معدل ما يستلمه غيره يشعر بعدم العدالة، وتكون النتيجة الاستياء وعدم الرضا.

ومن خلال استعراض جوانب الرضا الوظيفي، من حيث أبعاده ومسبباته، يتضح دوره المهم في تراخي العاملين وتقصيرهم في أعمالهم، إذ إن عدم اكتمال الحد الأدنى من عوامل

الرضا الوظيفي يعد نتيجة لعدم مقدرة الوظيفة على إشباع رغبات العاملين وحاجاتهم، ويؤدي ذلك إلى تقصيرهم وتراخيهم في أداء أعمالهم.
- اليقظة العقلية :

ظهر هذا المصطلح خلال العقود الثلاثة الأخيرة مفهوم اليقظة العقلية (كحالة، وسمة، وعملية، وتدخل)، وتم دمج المفهوم بشكل ناجح في سياق علم النفس والصحة النفسية بصفة عامة، وفي إطار مواجهة تحديات الضغوط النفسية، ونقص تنظيم الانفعالات على نحو خاص. وقد واجه المفهوم - بسبب التباينات الثقافية التي نشأ فيها على المستوى الإجرائي - تحديات ارتبطت بعملية القياس، وكذلك التمايز عن غيره من المفاهيم في الاستخدامات الشائعة.

(Baer, 2003; Dimidjian & Linehan, 2013; Brown & Ryan, 2014)

ويُنظر إلى اليقظة العقلية على أنها تنظيم الانتباه وتتضمن مكونان هما: الوعي ويتحدد بالمراقبة المستمرة للخبرة، والتركيز على الخبرة الحالية بدلاً من الاستغراق في الماضي، أو في الأحداث المستقبلية ويتناول المكون الثاني الطريقة التي يتم بها التعامل مع الوعي في اللحظة الراهنة، وتشير إلى الانفتاح، والتقبل: بمعنى عدم الحكم، وعدم التفسير وعدم توسيع الأحداث الداخلية أو محاولة التغيير، ولا يعني ذلك السلبية أو الاستسلام، وإنما يعني الحضور فقط بدلاً من الاستغراق أو التجنب، بالإضافة إلى مواجهة الأحداث كما تظهر

(Cardaciotto, Herbert, Forman, & Farrow, 2018; Roemer & Orsillo, 2003;

Astin, 1997).

وتؤثر اليقظة العقلية في العديد من المهارات، والاستجابات، ولها ارتباط مباشر بالعملية التعليمية، وزيادة الوعي، وحل المشكلات التي تواجه معلمي التربية الخاصة.

واليقظة العقلية تعني الوعي التام في اللحظة الراهنة، وتقبل الذات دون إصدار أحكام. (Jennings & Jennings, 2013) وذهب تيليكي (Teleki, 2010) إلى أن اليقظة العقلية تعني طريقة في التفكير تحفز الانتباه إلى المتغيرات البيئية من غير إصدار أحكام إيجابية أو سلبية تجاهها؛ مما يمكنه من التفكير بواقعية. أو هي: مجموعة متعددة من الأبعاد المتعلمة التي تشمل الجانب العقلي، والعاطفي، والبدني، والتعلم، والأداء، ومهارات التواصل (Hassed, 2016).

مفهوم اليقظة العقلية:

عرفها Neale (1, 2006) بأنها البقاء عن قصد في الحاضر، وتتضمن مفهومين هما: الوعي والانتباه، حيث يمدنا الوعي بالمسح العام Global Scanning والرصد المستمر للخبرة، ويزيد الانتباه من الإحساس بالخبرة وتعميق التركيز عليها.

وعرفها Allen, Blashki & Gullone (2006, 288) بأنها تركيز الانتباه عن قصد في اللحظة الحاضرة، ودون إصدار أحكام على الخبرات أو الانفعالات أو الأفكار. والوعي بالطريقة التي نوجه بها انتباهنا بحيث تجعلنا نتخلص من مركزية الأفكار، فنفهمها على أنها أحداث عقلية مؤقتة، وليست تمثيلاً للواقع، وهذا يؤدي إلى الاستبصار.

وعرفها Davis & Hayes (198, 2013) بأنها الوعي بالخبرات لحظة بلحظة دون إصدار حكم، وبهذا المعنى ينظر إليها على أنها حالة وليست سمة، ويمكن تنميتها من خلال الممارسات والأنشطة مثل التأمل.

ومن خلال التعريفات السابقة يعرفها الباحث بأنها قدرة معلم التربية الخاصة على الاهتمام والانتباه الكامل لكل الخبرات التي تحدث له في اللحظة الآنية أو الحاضرة مع قبولها وعدم إصدار أحكام ذاتية بحقها.

مكونات اليقظة العقلية:

تعددت وجهات نظر الباحثين الذين تناولوا مكونات اليقظة العقلية وفقاً لتوجهاتهم النظرية؛ فقد ذكر (Langer, 1989) أربعة مكونات مترابطة لليقظة العقلية، وهي: البحث عن جديد Novelty Seeking، والارتباط Engagement، وتقديم جديد Producing Novelty، والمرونة Flexibility. ويشير كل من: البحث عن جديد، والارتباط إلى توجه الفرد نحو بيئته، ويتضمن البحث عن جديد الميل بانفتاح وفضول نحو البيئة كما يسهم في عملية الارتباط بها ويشير كل من: تقديم جديد والمرونة إلى كيفية تعامل الفرد مع بيئته (Haigh et al., 2011, 12).

وقد ذكر Shapiro et al. (2016, 379 – 380) أربعة مكونات لليقظة العقلية، وهي: تنظيم الذات Self-Regulation، وإدارة الذات Self-Management، والمرونة الانفعالية والمعرفية والسلوكية وتوضيح القيم Values Clarification، والتعري Exposure. وهذه المكونات متسقة تماماً مع حقائق اليقظة العقلية الثلاثة (القصد، والانتباه، والاتجاه).

وذكر (Hasker, 2010, 12) مكونين رئيسيين لليقظة العقلية، وهما: التنظيم الذاتي للانتباه Self – Regulation of attention في اللحظة الحالية، والانفتاح والاستعداد والوعي بالتجارب في اللحظة الحالية.

وهذا ما أشارت إليه دراسة (Fetterman, Robinson & Ode, 2010) عن اليقظة العقلية كوسيط لارتباطات نتائج العصابية، والتي هدفت إلى اكتشاف العلاقة بين العصابية واليقظة العقلية، لدى عينة مكونة من (٢٨٩) طالباً جامعياً، حيث كان متوسط أعمارهم (٢٢.٤) سنة، وقد استخدم الباحثون مقياس تورنتو لليقظة العقلية، ومقياس الشفقة بالذات، وقائمة العوامل الخمسة للشخصية، ومقياس الاكتئاب والغضب، وأظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين اليقظة العقلية والعصابية والاكتئاب والغضب، بينما كانت العلاقة ايجابية بين اليقظة العقلية وكلّ من الانفتاح على الخبرة والمقبولية والضمير الحي والانبساطية.

فوائد اليقظة العقلية:

مع تراكم الأدلة البحثية على أن اليقظة العقلية أظهرت تأثيرات مفيدة في العديد من النتائج بدأت الدراسات تتنبه إلى العمليات التي ربما تساعد على شرح تأثيراتها. وتتضمن العمليات المقترحة تغييرات في استخدام كل من: الانتباه، والمعرفة، والمشاعر، والاستبصار، والمواجهة، وعدم التعلق. وربما تؤدي هذه العمليات بشكل مباشر أو غير مباشر باستخدام اليقظة العقلية إلى نتائج مفيدة. (Brown, Ryan, & Creswell, 2017, 266)

والتدخلات المبنية على اليقظة العقلية تستخدم في تطبيقات عديدة، ومنها: المزاج (القلق والاكتئاب)، والهوسات، والسلوكيات) الشره العصبي، الإدمان، إيذاء الذات، العنف)، ومشكلات التعلق (الاتجاهات، التعاطف)، ومشكلات الذات الوعي بالذات، كراهية الذات. (Mace, 2018, 151)

وتؤدي اليقظة العقلية إلى خفض أعراض الضغوط النفسية، وتحسين جودة الحياة، وتعديل الحالة المزاجية في سياقات علاجية مختلفة لدى عينات كLINIكية مثل: ذوي الأمراض المزمنة، والأمراض الجلدية، ومرضى السرطان، وذوي الاضطرابات النفسية مثل اضطراب القلق.

وهذا ما بينته دراسة (Howell & Buro, 2011) حيث دلت نتائجها على أن مؤشرات اليقظة العقلية ترتبط ارتباطاً موجباً مع كل من التنظيم الذاتي المتعلق بالإنجاز، والرغبة في

الانجاز الأكاديمي، كما تعمل اليقظة العقلية كمنبأ بنوعية الانفعالات المرتبطة بالإنجاز الأكاديمي.

كما ركزت بحوث قليلة على حالات غير إكلينيكية، وعلى الرغم من ذلك، فإن الاستجابات الفسيولوجية المباشرة لليقظة العقلية غير معروفة إلى حد كبير (Myint, Choy, & Lam, 2011, 165-166)

ولليقظة العقلية فوائد يمكن إجمالها فيما يلي:

- تعزيز الشعور بالقدرة على إدارة البيئة المحيطة من خلال تعزيز الاستجابات الكيفية لمواجهة الضغوط.
 - تحسين الشعور بالتماسك، لأن بالوعي لحظة بلحظة ربما يسهل الانفتاح على الخبرات، والإحساس بها.
 - تعزيز الشعور بمعنى الحياة واستكشاف المعنى. (Weissbecker et al., 2002, 299)
- ويمكن القول، إن اليقظة العقلية تغير علاقة الفرد بأفكاره، وإن مثل هذه الأفكار ينظر إليها على أنها شخصية وقصيرة المدى أكثر منها انعكاسات محددة من واقع ثابت. ويسمى هذا التغيير الذي يحدث في علاقة الفرد بأفكاره بعدم التمرکز، وعدم الاندماج (Thompson, 2011, 6).

ويمكن استخدام اليقظة العقلية لتنمية وعي ما وراء المعرفة Meta - Cognitive awareness الذي يتم تعلمه لملاحظة الأفكار أو المشاعر مثل: التفكير والعاطفة دون إدراك أنها واقع مطلق. والتي نحتاج للعمل بموجبها؛ وتشجيع الفرد على تطوير منظور عدم التمرکز مع التسليم بأن هذه الأفكار ليست حقائق، وأنها لا تحتاج إلى أية إجراءات للتخفيف من التفكير. وعلى الرغم من محاولة تغيير الأفكار إلا أنه يتم التأكيد على عدم تغيير الوعي بالأفكار والعلاقة بها (Hasker, 2010, 15).

وهذا ما بينته دراسة (Kaviani, Javaheri, Hatami, 2001) حيث أظهرت نتائجها فاعلية اليقظة العقلية في خفض الاكتئاب والقلق لدى المجموعة التجريبية مقارنة بالمجموعة الضابطة.

ولليقظة العقلية فوائد فسيولوجية ونفسية. وتتمثل الفوائد الفسيولوجية في التغيرات الفسيولوجية التي تحدث لدى الفرد، ومنها: خفض الألم المزمن، وتحسين الوظيفة المناعية،

وتحقيق جودة النوم، بينما تتمثل الفوائد النفسية في خفض الضغوط، وأعراض الاكتئاب النفسي، والقلق، والتفكير الاجتراري، والمخاوف المرضية، فضلاً عن تحسين الذاكرة العاملة، وعمليات الانتباه، والرحمة بالذات، والتسامح (Duerr, 2018, 15-16).

ومما سبق فإن الباحثين في مجال اليقظة العقلية يفترضون أن التعلم الفعال لمهارات اليقظة العقلية من قبل المتخصصين في الصحة النفسية يتطلب ممارسة مهارات اليقظة بانتظام. إن ممارسة اليقظة العقلية تتضمن تقبل الواقع الحاضر أكثر من التركيز على محاولة تغييره، ومع ذلك فقد يلاحظ الممارسون لليقظة العقلية انخفاضاً في أعراض مرضية عديدة.

وذكر Kabat – Zinn سبعة أسس لممارسة اليقظة العقلية، وهي:

- عدم الحكم يشير إلى محاولة عيش الخبرة كما هي (هنا والآن) دون إصدار أحكام تقييمية عليها مثل جيدة أو سيئة.

- الصبر يشير إلى الفهم والتقبل بأنه في بعض الأحيان يجب أن تتكشف بعض الأمور وفي وقتها المحدد.

- عقل المبتدئ يشير إلى رؤية الخبرات كأنها تحدث لأول مرة.

- الثقة تشير إلى أن نثق في هنا والآن وأن نضع قدرتنا في ما نفعله الآن في هذه اللحظة بالذات بعيداً عن التفكير فيما يجب أن نفعله في زمان ومكان آخرين.

- عدم السعي يشير إلى عدم السعي نحو تغيير ما لا يمكن تغييره في الواقع، وهي ممارسة التحرير الواعي لأنفسنا من القلق حول الأحداث والمواقف التي لا نستطيع تغييرها.

- التقبل يشير إلى قبول رؤية الخبرات كما هي في الواقع في اللحظة الحالية.

- دعها تذهب يشير إلى ترك الأفكار والمشاعر والمواقف والخبرات تذهب بعيداً عنك: دع الأمور كما هي الآن أمامك. (Duerr, 2018, 10-11)

ويشير Mace (2018, 148) إلى أن الفنيات المستخدمة في اليقظة العقلية تنقسم

إلى ممارسات رسمية، وممارسات غير رسمية، وفيما يلي توضيح ذلك:

أ- الممارسات الرسمية، وتتضمن:

- تأمل الجلوس (التنفس، والأحاسيس الجسمية، الأصوات، الأفكار ... الخ).

- تأمل الحركة (المشي، ومجالات اليوجا).

- تبادل المجموعة Group Exchange (تأدية تمارين، ومناقشة موجهة للخبرة).

ب- الممارسات غير الرسمية، وتتضمن:

- النشاط اليقظ (الأكل، التنظيف، القيادة.... الخ).
 - التمارين المنظمة (المراقبة الذاتية، حل المشكلات... إلخ).
 - القراءة اليقظة (وخاصة الشعر).
 - تأملات قصيرة (على سبيل المثال ٣ دقائق تنفس في الفراغ).
- ويشير Coleman (20 - 19, 2014) إلى أن هناك أساليب شائعة تستخدم في التدريب على اليقظة العقلية، وتتضمن: وعي الفرد بالبيئة، واستخدام بعض المهارات مثل مسح الجسد Body Scan، والتدريب على الاسترخاء، والتدريب على التنفس، وإدارة الضغوط، وتأمل التنفس، ويتضمن الجلوس بشكل مريح على كرسي أو على الأرض، مع غلق العينين، والتركيز في عمليات الشهيق والزفير، وهناك استراتيجيات أخرى تستخدم في تنمية اليقظة العقلية غير مبنية على التأمل، ومنها التعايش ومهارات إدارة الانفعال، ومهارات التسامح التي تؤدي إلى التكيف.

ولعل استعراضنا السابق لمفهوم اليقظة العقلية بالرغم من أن الدراسة وصفية وليس من ضمن أدواتها اعداد برنامج قائم على فنيات اليقظة العقلية إلا أن المفهوم في حد ذاته جديد على مجال علم النفس الإيجابي وكان من الضروري استعراضه بشكل واضح ومفصل للقارئ ، وبذلك يمكن فهم علاقته برأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

الدراسات السابقة ذات الصلة:

يتم استعراض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة مع المعلمين وفئات أخرى مرتبة الأحدث فالأقدم على النحو التالي :

- دراسات تناولت رأس المال النفسي في علاقته ببعض المتغيرات الأخرى وأبعادها:
- هدفت دراسة **Larson (2004)** إلى دراسة العلاقة بين مكونات رأس المال النفسي - متمثلة في الأمل، والتفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة- بصورة مجتمعة وكل مكون على حدة مع كل من الرضا الوظيفي، و الالتزام التنظيمي. كما تناولت أيضاً تحليل القيمة المضافة التي يقدمها رأس المال النفسي أكثر من الإضافات التي يقدمها كل من رأس المال البشري، وكذلك رأس المال الاجتماعي من خطر دراسة عينة مقدارها (٧٤) من العاملين في منظمات صناعية وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع درجة الارتباط بين مكونات رأس المال النفسي بصورة مجتمعة مع

كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي مقارنة بدرجة ارتباط كل مكون من مكونات رأس المال النفسي الأربعة كل على حدة مع هذه المتغيرات، كما أضافت نتائج تحليل الانحدار إن درجة تأثير رأس المال النفسي على كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي أكبر من درجة تأثير كل من رأس المال البشري والاجتماعي على تلك المتغيرات.

وقامت دراسة **Luthans et al. (2006)** على عينة من العاملين الصينيين قوامها (٤٢٢) فرد، تم بهدف اختبار العلاقة بين رأس المال النفسي الايجابي لهؤلاء العمال وأدائهم، وقد أشارت النتائج إلى أن الحالة النفسية الإيجابية للعمل من الأمل والتفاؤل والمرونة سواء بصورة منفصلة أو عندما تتحد معاً مكونة رأس المال النفسي ترتبط ايجابياً مع مستوى أداء العاملين.

وهدف دراسة **Luthans et al. (2007)** أولاً إلى دراسة مصداقية مقياس رأس المال النفس، وثانياً إلى دراسة العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي الأربعة الأمل والكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة مع كل من الرضا الوظيفي والأداء، وباستخدام التحليل العاملي التوكيدي، وتوصلت الدراسة لوجود دعم لمقياس رأس المال النفسي، وأن رأس المال النفسي مفهوم مكون من أربعة أبعاد أساسية، كما أكدت نتائج الدراسة وجود علاقة بين الأمل والكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة من ناحية، وكل من الرضا الوظيفي والأداء من ناحية أخرى، وإن رأس المال النفسي ككل أكثر قدرة علي التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي والأداء مقارنة بالقدرة علي التنبؤ لكل بعد من الأبعاد الأربعة علي حدة.

أما دراسة **Clapp-Smith et al. (2015)** فقد اختبرت العلاقات بين إدراك القيادة الموثوق بها ورأس المال النفسي، والثقة في الإدارة، والأداء المالي على مستوى تحليل الفريق من خلال عينة قوامها (١٨٩) من العاملين بست وعشرين متجر صغير، وقد أشارت النتائج إلى أن الثقة في الإدارة تلعب دوراً وسيطاً في تأثير كل من رأس المال النفسي، وإدراك القيادة الموثوق بها على الأداء المالي، وبالإضافة لتلك التأثيرات غير المباشرة دعمت النتائج وجود تأثيرات مباشرة أيضاً لرأس المال النفسي على الأداء المالي، وكذلك للقيادة الموثوق بها على الأداء المالي، بينما لم تقم الدراسة بتناول العلاقة بين القيادة الموثوق بها ورأس المال النفسي.

في حين هدفت دراسة **Friend, Johnson, Luthans, & Sohi (2016)** إلى التعرف على السلوك التنظيمي الإيجابي وعلاقته برأس المال النفسي وتكونت عينة الدراسة من

(٣٢) من المعلمين، وكان من أدوات الدراسة مقياس السلوك التنظيمي ومقياس رأس المال النفسي، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين السلوك التنظيمي ورأس المال النفسي لدى أفراد العينة.

وجاءت دراسة **Pitichat, Reichard, & Kea – Edwards (2017)** للتعرف على مهام رأس المال النفسي وعلاقته بعبء العمل التدريسي لدى المعلم القائد، وأنه يترك أثراً نفسياً إيجابياً لدى الأفراد، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) فرداً، وكان من أدوات الدراسة المقابلات الشخصية، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة عكسية بين رأس المال النفسي وعبء العمل لدى المعلمين، وأنه كان مطوراً للمعلم في مجال عمله.

بينما دراسة **Ball (2018)** هدفت إلى التعرف على دور اليقظة في الرفاهية النفسية ورأس المال النفسي وتأثيرها على الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٩) فرداً من جامعة ولاية إمبروريا في إمبروريا، وكان من أدوات الدراسة مقياس الرضا الوظيفي من إعداد **Diener, Emmons, Griffin, Larson, (Ball, 2018)** والرضا عن الحياة من إعداد **(Avey, Avolio, Luthans, & Norman, 2007)**، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية ورأس المال النفسي لدى أفراد العينة.

ودراسة **Yu, Li, Tsai & Wang (2019)** هدفت إلى التعرف على دور رأس المال النفسي في إبداع العاملين بمجال التعليم، وأيضا علاقته بالتفاؤل والأمل والفعالية الذاتية والمرونة في الإبداع، وتكونت عينة الدراسة من (٤٦٨) معلماً، وتمثلت أدوات الدراسة في المقابلات الشخصية لدى أفراد العينة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية ودالة احصائياً بين رأس المال النفسي والتفاؤل والأمل والفعالية الذاتية والمرونة في الإبداع لدى عينة الدراسة.

وقد هدفت دراسة **Cromer (2019)** بتحديد طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي وبعض اتجاهات وسلوكيات العمل من خلال دراسة عينة مكونة من (٢٧٤) من العاملين في عشر منظمات تطوعية خيرية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها أن رأس المال النفسي للعاملين يرتبط إيجابياً مع اثنين من اتجاهات العمل وهما الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، وأن رأس المال النفسي يرتبط سلباً مع سلوكيات الانسحاب، وإيجابياً مع الأداء.

دراسات تناولت الرضا الوظيفي في علاقته ببعض التغيرات الأخرى وأبعادها:

أجري **Tanova (2011)** دراسة تطبيقية على بعض المتغيرات الديمغرافية ذات العلاقة بالرضا الوظيفي لدى ٣٣ من أعضاء هيئة التدريس العاملين في إحدى الجامعات التركية، أظهرت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس ذوي المناصب القيادية أكثر رضا عن العمل من الذين لم يتولوا مناصب من قبل، كما أظهرت الدراسة أنه كلما طالت سنوات الخدمة لدى أعضاء هيئة التدريس كلما زاد الرضا الوظيفي، كما أظهرت الدراسة أن الرضا الوظيفي للمرأة في المناصب الأكاديمية العليا أعلى من أقرانهم الذكور، و أنه لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين العمر لعضو هيئة التدريس والرضا الوظيفي.

وهدفت دراسة **Malik (2011)** لمعرفة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بلوشستان، حيث أظهرت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس راضون بشكل عام عن العمل في الجامعة، كما أظهرت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس الذكور أقل رضا عن العمل من الإناث، وأن أعضاء هيئة التدريس من الجنسين راضون عن مجال العمل نفسه، بينما كانوا غير راضين عن مجال ظروف العمل، كما أظهرت الدراسة أنه لا توجد للمتغيرات الديمغرافية: العمر، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، أثر على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

وهدفت دراسة **Hashim (2013)** لمعرفة حالة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الماليزية، حيث بينت الدراسة أن من أهم أسباب ترك المدرسين العمل في الجامعة هو تدني الرضا الوظيفي لديهم، وأن انخفاض الراتب، وانعدام الأمن الوظيفي، وقلة الموارد المادية للجامعة من أهم العوامل المسببة لعدم الرضا الوظيفي عن العمل في الجامعة.

ومن منطلق ذلك هدفت دراسة **Dana (2014)** إلى التعرف العلاقات بين الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية والأداء المهني المدرسي لدى المعلمين، والتطرق إلى مدى الارتياح مع ظروف العمل والوضع الاجتماعية والاقتصادي للمعلم، وكذلك تفاعله مع تلاميذه داخل الصف، وتم الاستعانة بعدة استبيانات من أجل جمع البيانات ومقياس رضا الوظيفي وتطبيقه على ٤٥ معلم، وانتهت النتائج إلى أنه لا علاقة بين ظروف العمل ومعدل تغيب المعلمين عن المدرسة، وكانت هناك علاقة كبيرة وقوية بين الأداء المهني للمعلمين وبين تغيب المعلمين.

وهدفت دراسة **Organ & Near (2015)** إلى التعرف على العوامل التي يمكن الاستناد إليها في دراسة وقياس الرضا الوظيفي ، فقد أشارت الدراسة إلى أنه يمكن تقسيم الرضا إلى نوعين هما: الرضا العاطفي وهو يستند على التقييم العاطفي حيث يركز هذا النوع على الحالة المزاجية والمشاعر الإيجابية لدى الفرد، والرضا الإدراكي وهو يستند على التقييم المنطقي والعقلاني لظروف الوظيفة وبيئة العمل: كما أظهرت الدراسة أن استخدام المقياس الإدراكي في تحديد درجات الرضا الوظيفي يعد أكثر أهمية من استخدام المقياس العاطفي.

وأيضاً في عام **(2015) قام Kreishan** بدراسة على عينة قوامها (٧٤) معلماً للغة الإنجليزية في مختلف المدارس الحكومية "الأردنية"، لتحديد دوافع المعلمين للعمل وقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي اللغة الإنجليزية في الأردن، وكذلك دراسة أثر بعض العوامل على الرضا الوظيفي من جنس المعلمين، والخبرة، والمؤهلات، والتحقق من الجوانب الهامة في مهنة التدريس وعن بعض جوانب حياتهم الحالية، وكشفت النتائج أولوية المعلمين في العمل وهي مساعدة الطلاب ورغبتهم في اتمام مهام عملهم، كذلك أعربت العينة عن أن بيئة العمل غير مشجعة للعمل وكذلك رغبتهم في ترك مهنتهم وتغييرها إذا ما اتاحت لهم الفرصة، أيضاً أظهرت النتائج وجود فروق بين المعلمين في الدوافع للعمل والرضا الوظيفي وفقاً للجنس والخبرة والمؤهلات

أما دراسة **Bohia & Poulin & Jean (2015)** فقد هدفت إلى معرفة موضوع الرضا الوظيفي وتحديد العوامل المؤثرة على الروح المعنوية للعاملين والتي بدورها تؤثر في الرضا الوظيفي، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك عوامل عديدة مؤثرة في الروح المعنوية للأفراد ومن أهمها: وضوح الأهداف، الأسلوب المتبع في الإدارة، نظم الاتصالات، نظم الأجور، الاهتمام بالدوافع والحاجات الإنسانية، العلاقات الإنسانية وبالتالي فإن هذه العوامل تؤثر بدورها في الرضا الوظيفي.

كما هدفت دراسة **Chan, Chan & Chang (2017)** إلى التحقق من المشكلات المهنية، لدى المعلمين، الأعضاء في اتحاد النقابات المهنية من العاملين، في: المدارس الابتدائية، والثانوية، في هونج كونج، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٧١٠) من المعلمين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن استجابات المعلمين الذين تتراوح سنوات الخدمة لديهم، ما بين سنة - ٥ سنوات، سجلوا مستوى عالياً من الضغط، يتراوح ما بين ٦.٩١% - ٣.٩٧% ، كما أظهرت

نتائج الدراسة أن أكثر مصادر الضغوط، هي: عبء العمل الثقيل، ضغط الوقت، الإصلاحات في التعليم، المراجعة الخارجية للمدرسة، اتباع مزيد من التعليم، وإدارة سلوك الطلبة، والتعليم، كذلك أظهرت نتائج الدراسة أن من أساليب إدارة الضغوط الأكثر استخداماً، هي: النوم، الذهاب إلى الأصدقاء والجيران، الاسترخاء الذاتي، ومشاهدة التلفاز، بينما كانت ممارسة التمرينات الرياضية الأقل استخداماً بين المعلمين.

وأخيراً هدفت دراسة **Ryans (2019)** إلى للكشف عن اتجاهات مديري المدارس العامة وتصوراتهم للرضا الوظيفي من وجهة نظرهم، والتعرف ما إذا كان طموح المدير، والتنمية المهنية، والحكم الذاتي، وتحقيق أهداف الأداء المدرسي هي مؤشرات للتنبؤ بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية، وكانت عينة الدراسة (٣٥٠) مديراً من المدارس الحكومية واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وكانت أداة الدراسة استبانة إلكترونية صممت لهذا الغرض ومن نتائج الدراسة أن هناك مستويات متوسطة من الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس العامة كما اتضح من النتائج أن هناك علاقة موجبة بين طموح مديري المدارس والرضا الوظيفي وهناك علاقة بين الأنشطة الرئيسية للتطوير المهني والرضا الوظيفي وهناك علاقة بين تحقيق مستويات أداء المدرسة والرضا الوظيفي وعلاقة بين الحكم الذاتي والرضا الوظيفي بين مديري المدارس العامة، ومن أهم توصيات الدراسة أن تشجع الإدارة التعليمية استقلالية القرارات لدى مديري المدارس وأن تتابع عن كثب التنمية المهنية لديهم.

- دراسات تناولت اليقظة العقلية في علاقته ببعض التغيرات الأخرى وأبعادها:

دراسة **Howell & Buro (2011)** والتي هدفت إلى تناول العلاقة بين اليقظة العقلية والتحصيل الأكاديمي المتعلق بضبط الذات وانفعالات التحصيل الأكاديمي، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٩٠) طالباً من طلاب الجامعة، وقد طبقت عليهم مقاييس خاصة بمتغيرات الدراسة، ودلت نتائج الدراسة على أن مؤشرات اليقظة العقلية ترتبط ارتباطاً موجباً مع كل من التنظيم الذاتي المتعلق بالإنجاز، والرغبة في الإنجاز الأكاديمي، كما تعمل اليقظة العقلية كمنبأ بنوعية الانفعالات المرتبطة بالإنجاز الأكاديمي.

وفي دراسة **عبدالله (٢٠١٣)** هدفت للتعرف على مستوى اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة، والتعرف على الفروق في مستوى اليقظة العقلية لديهم وفقاً لمتغيري النوع والتخصص، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠٠) طالباً وطالبة، وقد قامت الباحثة باستخدام مقياس اليقظة العقلية

من إعدادها، وأظهرت النتائج أن مستوى اليقظة العقلية لدى الطلبة كان مرتفعاً، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير التخصص.

وأجرى **Charles & Jared (2015)** دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية للكشف عن مستوى الكفاءة الذاتية الأكاديمية وعلاقتها بالمشاركة الصفية وأداء الاختبارات، واستخدم الباحثان أداة من إعدادهما، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٥) طالباً وطالبة، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية الأكاديمية.

وكذلك دراسة **حمد (٢٠١٦)** التي هدفت للتعرف على درجة اليقظة العقلية لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة عمان من وجهة نظرهم، وتكونت عينة الدراسة من (٢٩١) معلماً ومعلمة، وقد قامت الباحثة باستخدام مقياس اليقظة العقلية من إعداد **غيج (Gage, 2003)**، وأظهرت النتائج أن درجة اليقظة العقلية لدى عينة الدراسة كانت متوسطة.

كما هدفت دراسة **الوليد (٢٠١٧)** إلى تعرف مستوى اليقظة العقلية لدى طلاب جامعة الملك خالد، وكذلك الكشف عن الفروق بينهما في مستوى اليقظة العقلية، كما هدفت إلى معرفة العلاقة بين اليقظة العقلية والسعادة النفسية، وكذلك مدى إمكانية التنبؤ بالسعادة النفسية من خلال اليقظة العقلية، وتكونت عينة البحث من (٢٧٥) طالباً وطالبة، حيث بلغ عدد الطلاب (١٣٧) طالباً، وعدد الطالبات (١٣٨) طالبة، وذلك بمتوسط عمري قدره (٤٤، ٢٠) سنة، وانحراف معياري (٨٥، ٠) أما الأدوات المستخدمة في البحث الحالي فهي: مقياس اليقظة العقلية **Mindfulness Scale** من إعداد **إيرسمان ورومير (Erisman & Roemer, 2012)** حيث قام الباحث بترجمته وإعداده للبيئة العربية في البحث الحالي، ومقياس السعادة النفسية **Psychological well-being scale** تعريب أبو هاشم (٢٠١٠) وخلصت نتائج البحث إلى وجود مستوى متوسط من اليقظة العقلية لدى طلاب الجامعة، وكذلك وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين اليقظة العقلية والسعادة النفسية في بعد واحد فقط من أبعاد اليقظة العقلية وهو الاستقلال الذاتي، في حين لم تكن العلاقة دالة إحصائية في الدرجة الكلية وبقية الأبعاد، كما وجدت فروق دالة إحصائية بين الجنسين في اليقظة العقلية وكانت الفروق لصالح الطالبات، كما خلصت النتائج إلى إمكانية التنبؤ بالسعادة النفسية من خلال اليقظة العقلية وذلك لدى الطالبات فقط

وقد استهدفت دراسة المعموري (٢٠١٨) إلى التعرف على اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة والفروق ذات الدلالة الإحصائية على وفق جنس الطلبة وتخصصهم الدراسي ولتحقيق تلك الأهداف اعتمد الباحثان مقياس اليقظة العقلية المعد من قبل لانجر (Langer, 1992)، وبعد التحقق من صدق وثبات المقياس طبق على عينة مكونة من (٦٠٠) طالب وطالبة من طلبة كليات جامعة بابل وبعد معالجة البيانات إحصائياً تبين تمتع طلبة الجامعة باليقظة العقلية وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية وفقاً للجنس والتخصص.

هدفت دراسة **Leichtfried, Raggautz, Schaeffer, Hammerer, Mair, Bartenbach, Canazei, Schobersberger.** (2020) إلى التعرف على الاستيقاظ مبكراً يؤدي إلى اليقظة العقلية وعلاقة ذلك بكفاءة العمل، وتكونت عينة الدراسة من (٣٣) من الأفراد العاملين بمجال التعليم، وكان من أدوات الدراسة مقياس اليقظة العقلية والمقابلات الشخصية، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن اليقظة العقلية تلعب دوراً إيجابياً في كفاءة العمل وتؤدي إلى الراحة النفسية والبدنية.

وختاماً دراسة **Tham** (2020) إلى التعرف على درجة حرارة الغرفة وعلاقة باليقظة العقلية، وكانت هناك تجربة بحيث جعلوا عينة تتعرض لدرجة حرارة (٢٠) وعينة وثانية تتعرض لدرجة حرارة (٢٣) وأخرى (٢٦) درجة، وأسفرت النتائج على أن درجات الحرارة التي تمثل (٢٠) درجة هي أكثر درجات الحرارة ارتباطاً باليقظة العقلية وبالتالي لها تأثير إيجابي على كفاءة العمل.

ومما سبق من استعراض الخلفية النظرية والدراسات السابقة حول متغيرات الدراسة الثلاثة والتي تدور حول مفاهيم جديدة لعلم النفس الإيجابي يمكننا بلورة موضوع الدراسة في الربط بين مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة وشعورهم باليقظة العقلية والرضا عن طبيعة العمل الذين يقومون به مع ذوي الإعاقة ويمكن تحديد أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة على النحو التالي:

- اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في حداثة موضوعها، واختيار عيناتها من معلمي التربية الخاصة.
- اعداد مقياسين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

- أكدت بعض الدراسات على عدم وجود فروق بين الذكور والاناث من المعلمين في متغيرات الدراسة.
- توجد بعض المشكلات التي ساهمت في عدم الرضا الوظيفي لدى المعلمين.
- قد استفاد الباحث من البحوث والدراسات السابقة وما توصلت إليه من نتائج في صياغة فروض الدراسة، وإعداد أدوات الدراسة، وتحديد العينة ومواصفاتها، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات.

ثامناً: فروض الدراسة

- ١) توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجة رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ٢) توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجة رأس المال النفسي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة.
- ٣) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير النوع (ذكور - إناث).
- ٤) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير النوع (ذكور - إناث).
- ٥) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات اليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير النوع (ذكور - إناث).
- ٦) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير سنوات الخبرة .
- ٧) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير سنوات الخبرة .
- ٨) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات اليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير سنوات الخبرة .
- ٩) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير نوع الإعاقة التي يدرس بها المعلم .

١٠) توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير نوع الإعاقة التي يدرس بها المعلم.

١١) توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات اليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير نوع الإعاقة التي يدرس بها المعلم.

تاسعاً : إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي، كي تحقق الدراسة أهدافها وتجب عن تساؤلاتها، فالبحت يجمع بين الكم والكيف، ليتناول من خلاله فلسفات رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة.

عينة الدراسة:

- العينة الاستطلاعية :

تم الاعتماد على عينة استطلاعية لتقنين المقاييس المستخدمة في الدراسة مكونة من ٢٠٠ معلم ومعلمة بمدارس التربية الخاصة (التربية الفكرية - الأمل للصم - النور للمكفوفين) في محافظتي الشرقية والمنوفية من خلال اعداد استمارة المقاييس الكترونية لسهولة تداولها.

- العينة الأساسية :

اعتمد الباحث على عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة قوامها ٨٨ معلم تربية خاصة ، تراوحت أعمارهم ما بين ٢٨ - ٤٧ عام ؛ بمتوسط عمري قدره (٣٧.٥)، وانحراف معياري قدره (٣.٢٢)، بواقع (٣٧ معلم - ٥١ معلمة) بمدارس (التربية الفكرية بينها - الأمل للصم بينها - المكفوفين بينها - التربية الفكرية بشرق شبرا الخيمة - التربية الفكرية بغرب شبرا الخيمة - الأمل للصم بشرق شبرا الخيمة)، والجدولين (١) و (٢) يوضحان وصف العينة وأهم المتغيرات الديموجرافية .



جدول (١) وصف عينة الدراسة

المدرسة	نوع الإعاقة	ذكور	إناث	اجمالي
التربية الفكرية ببنها	عقلية	١٤	١٦	٣٠
التربية الفكرية بشرق شبرا الخيمة	عقلية	٧	٩	١٦
التربية الفكرية بغرب شبرا الخيمة	عقلية	٥	٧	١٢
الأمل للصم ببنها	سمعية	٣	٧	١٠
الأمل للصم بشرق شبرا	سمعية	٤	٩	١٣
المكفوفين ببنها	بصرية	٤	٣	٧
اجمالي		٣٧	٥١	٨٨

جدول (٢) المتغيرات الديموجرافية لعينة الدراسة

الراتب	أقل من ١٥٠٠ ج	من ١٥٠٠ ج الى ٢٠٠٠ ج	أكثر من ٢٠٠٠ ج الى ٣٠٠٠ ج	أكثر من ٣٠٠٠ ج
العمر	أقل من ٢٥ سنة	من ٢٥ الى ٣٥ سنة	أكثر من ٣٥ سنة وحتى ٤٥ سنة	أكثر من ٤٥ سنة
عدد سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ الى ٢٠ سنة	أكثر من ٢٠ سنة وأقل ٣٠ سنة	أكثر من ٣٠ سنة
المؤهل الدراسي	مؤهل متوسط	مؤهل عالي	دبلوم دراسات عليا	ماجستير ودكتوراه
	٢	٣٦	٤٤	٦
	٢٥	٣٣	٤٦	٩
	١٦	٢٦	٣١	١٥
	٥	٦٦	١٢	٥

يتضح من الجدول (١) و(٢) أن عينة الدراسة ٨٨ معلم ومعلمة موزعين على ٦ مدارس من مدارس التربية الخاصة بمحافظة القليوبية ، وأن أهم المتغيرات الديموجرافية للعينة توضح أن النسبة الغالبة منهم رواتبهم الشهرية من ١٥٠٠ الى ٣٠٠٠ جنيه ، وأن غالبية الاعمار ما بين ٢٥ الى ٤٥ عام، فضلا عن أن الغالبية العظمى من العينة مؤهل دراسي عالي. ونظراً لأن الراتب متقارب برغم اختلاف عدد سنوات الخبرة وأن المؤهل الدراسي يغلب عليه المؤهل العالي، سوف يركز الباحث على المتغيرات الأكثر تأثيراً على عينة الدراسة في حدود علمه وهي النوع وعدد سنوات الخبرة ونوع الإعاقة التي يقوم المعلم بالتدريس لها .

إجراءات التطبيق :

- قام الباحث بإعداد مقياسي رأس المال النفسي والرضا الوظيفي وتحويلهما إلى استمارات الكترونية لسهولة توزيعها على عينة استطلاعية قوامها ٢٠٠ معلم تربية خاصة بمحافظة الشرقية والمنوفية.
 - اختار الباحث مقياس اليقظة العقلية (Baer, et al., 2006) ترجمة وتعريب البحيري وآخرون (٢٠١٤) ، وحوله الى استمارات الكترونية لسهولة توزيعه على عينة استطلاعية قوامها ٢٠٠ معلم تربية خاصة بمحافظة الشرقية والمنوفية.
 - قام الباحث باتخاذ إجراءات تقنين المقاييس الثلاثة من خلال تعبئة بياناتها على البرنامج الاحصائي SPSS واستخلاص الخصائص السيكومترية لها.
 - بعد الانتهاء من الصورة النهائية للمقاييس الثلاثة تم توزيعها ورقياً على بعض مدارس التربية الخاصة بمحافظة القليوبية ، ثم تجميع استمارات المقاييس ، فوصل للباحث عدد استجابات ٨٨ معلم ، لكل معلم ٣ مقاييس (رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية).
 - تم تعبئة بيانات استجابات المقاييس الثلاثة لعينة الدراسة الأساسية على البرنامج الاحصائي SPSS واستخلاص عوامل الارتباط والعلاقة بينهم.
 - ثم استخلاص النتائج الإحصائية وتفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة.
- عاشراً : أدوات الدراسة:

استخدم الباحث في دراسته الأدوات التالية:

(١) مقياس رأس المال النفسي (إعداد: الباحث).

مبررات إعداد المقياس:

- معظم الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة من المفردات والأبعاد غير ملائمة من حيث الصياغة اللفظية مع فئة معلمي التربية الخاصة.
- وبناء على ذلك قام الباحث بإعداد مقياس رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة. ولإعداد هذا المقياس قام الباحث بالاتي:
- أ- الاطلاع على الأطر النظرية والكثير من الدراسات السابقة التي تناولت رأس المال النفسي.
- ب- تم الاطلاع على عدد من المقاييس التي استُخدمت لقياس رأس المال النفسي.



ج . في ضوء ذلك قام الباحث بإعداد مقياس رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في صورته الاولية، مكوناً من (٢٤) مفردة.

وقد اهتم الباحث بالدقة في صياغة أبعاد وعبارات المقياس، بحيث لا تحمل العبارة أكثر من معنى، وأن تكون محددة وواضحة بالنسبة للحالة، وأن تكون واضحة ومفهومة، وأن تكون مصاغة باللغة العربية، وألا تشتمل على أكثر من فكرة واحدة، مع مراعاة صياغة العبارات في الاتجاه الموجب.

ومن خلال ما سبق تم إعداد الصورة الأولية للمقياس والتي اشتملت على أربع أبعاد ، كل بعد ستة عبارات . وترتبط هذه الأبعاد التي تم تحديدها بطبيعة وفلسفة وأهداف الدراسة حيث يشتمل كل بعد من هذه الأبعاد على مؤشرات وعبارات محصلتها النهائية قياس كل بعد على حدة.

الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي لمعلمي التربية الخاصة:

قام الباحث بالتحقق من صدق وثبات المقياس واتساقه الداخلي بعد تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية التي بلغ عددها (٢٠٠) معلم تربية خاصة، وذلك على النحو التالي:

أ - الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب ما يلي:

(١) حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

ويوضح جدول (٣) نتائج ذل

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

الأمل		المرونة		التفاؤل		الكفاءة الذاتية	
معامل الارتباط	$\bar{r}_{\text{و.ه}}$	معامل الارتباط	$\bar{r}_{\text{و.ه}}$	معامل الارتباط	$\bar{r}_{\text{و.ه}}$	معامل الارتباط	$\bar{r}_{\text{و.ه}}$
**٠,٦٥	١٩	**٠,٦٢	١٣	**٠,٥٤	٧	**٠,٦٥	١
٠,٨٦	٢٠	**٠,٥٨	١٤	**٠,٦٢	٨	**٠,٨١	٢
**٠,٨٦	٢١	**٠,٦٢	١٥	٠,٠٩	٩	**٠,٦٥	٣
**٠,٧١	٢٢	**٠,٦٤	١٦	**٠,٨٤	١٠	**٠,٧٦	٤
٠,٠٤	٢٣	٠,٠٨	١٧	**٠,٧٦	١١	**٠,٧٢	٥
**٠,٧٥	٢٤	**٠,٧٥	١٨	**٠,٥١	١٢	٠,١٢	٦

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٣) أن العبارات أرقام (٦ - ٩ - ١٧ - ٢٣) غير دالة إحصائياً ، وأن باقي معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الأول (الكفاءة الذاتية) تراوحت ما بين (٠,٦٥ - ٠,٨١)، وللبعد الثاني (التفاؤل) تراوحت ما بين (٠,٥١ - ٠,٨٤)، وللبعد الثالث (المرونة) تراوحت ما بين (٠,٦٢ - ٠,٥٨)، وللبعد الرابع (الأمّل) تراوحت ما بين (٠,٦٥ - ٠,٨٦)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). وبالتالي يتم استبعاد ٤ عبارات غير دالة إحصائياً وإعادة ترتيب ارقام عبارات المقياس.

(٢) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي. ويوضح جدول (٤) نتائج ذلك.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي

المتغير	الكفاءة الذاتية	التفاؤل	المرونة	الأمّل
الدرجة الكلية	**٠,٦٣	**٠,٥٢	**٠,٦٢	**٠,٥٧

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٤) أن هناك ارتباطاً بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي؛ حيث ارتبطت الأبعاد إيجابياً بالدرجة الكلية، وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٥٢، ٠,٥٧) عند مستوى دلالة (٠,٠١). وتؤكد هذه النتائج على تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي بين أبعاد المقياس.

ب-الصدق العاملي التوكيدي للمقياس:

تحقق الباحث من الصدق العاملي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory factor analysis (CFA) بطريقة الاحتمال الأقصى Maximum likelihood التي أسفرت عن تشبع جميع العوامل على عامل واحد، وكانت قيمة $\chi^2 = 26.33$ عند درجات حرية = ٤ وهي غير دالة إحصائياً، وذلك يؤكد وجود مطابقة جيدة للبيانات مع النموذج المقترح؛ وهو عامل واحد.

كما يوضح جدول (٥) ملخصاً لنتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي .



جدول (٥) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لأربعة متغيرات مشاهدة (نموذج العامل الكامن

الواحد) في مقياس الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي

المتغيرات المشاهدة	معامل المسار	الخطأ المعياري لتقدير معامل المسار	قيمة "ت"	معامل التحديد R^2
الكفاءة الذاتية	٠,٦٥	٠,٣٨	٥,٦٢	٠,٢٨
التفاؤل	٠,٨٥	٠,٤٥	٨,٥١	٠,٤٩
المرونة	٠,٦٣	٠,٥٨	٦,٠٤	٠,٥٢
الأمل	٠,٧١	٠,٦١	٦,٥٥	٠,٤٩

** دالة عند مستوى (٠,٠١).

يوضح جدول (٥) نتائج التحليل العاملي التوكيدي التي تؤكد صدق الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي ، كما يتضح أيضًا أن المتغيرات المشاهدة (الكفاءة الذاتية - التفاؤل - المرونة - الأمل) تشبعت بالعامل الكامن؛ حيث بلغ معامل صدقها أو مسارها (٠,٦٥ ، ٠,٨٥ ، ٠,٦٣ ، ٠,٧١) ، كما تشير النتائج إلى أن قيم "ت" المقابلة لمعاملات المسار لا تقع في الفترة [١,٩٦ ، ١,٩٦]، وهذا يشير إلى دلالة معاملات المسار، كما أن النموذج حقق شروط حسن المطابقة، وهذا يدل على أن المقياس مطابق للصورة الأصلية، وهذا جعل الباحث يطمئن لمناسبة مقياس الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي لعينة الدراسة الحالية.

ج- ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات المقياس تم استخدام الطرق التالية:

(١) طريقة ألفا كرونباخ:

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ سواء للأبعاد الفرعية، أو للدرجة الكلية على مقياس الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي ، ويوضح جدول (٦) نتائج ذلك.

جدول (٦) معاملات ثبات مقياس الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي بطريقة ألفا كرونباخ

م	أبعاد المقياس	معامل ألفا - كرونباخ
١	الكفاءة الذاتية	٠,٦٢١
٢	التفاؤل	٠,٦٥٤
٣	المرونة	٠,٧٤٧
٤	الأمل	٠,٧١١
	الدرجة الكلية	٠,٦٨٩

فكري لطيف متولي رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة

تشير النتائج الواردة في جدول (١٢) إلى أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي جاءت قيمها مرتفعة، وتراوح ما بين (٠,٦٢١، ٠,٧٤٧)؛ مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة مقبولة من الثبات.

(٢) طريقة التجزئة النصفية: تم حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، وذلك بتقسيم المقياس إلى نصفين: الأول يتكون من العبارات الفردية، والثاني يتكون من العبارات الزوجية، ثم حساب معاملات الارتباط بطريقة "بيرسون"، ومعالجة النتائج باستخدام معادلة "سبيرمان- براون"، ومعادلة "جتمان"، ويوضح جدول (٧) نتائج ذلك.

جدول (٧) معاملات ثبات مقياس رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة بطريقة التجزئة النصفية

م	أبعاد المقياس	سبيرمان . براون	جتمان
١	الكفاءة الذاتية	٠.٦٤٤	٠.٦٧٨
٢	التفاؤل	٠.٧٤١	٠.٧٢٣
٣	المرونة	٠.٦٧٤	٠.٧٥٥
٤	الأمل	٠.٦١٤	٠.٧١١
	الدرجة الكلية	٠.٧٤١	٠.٦٢٢

يتضح من جدول (٧) أن معاملات ثبات المقياس الخاصة بكل بعد من أبعاده بطريقة التجزئة النصفية سبيرمان . براون متقاربة مع مثلتها طريقة جتمان، مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات في قياسه لرأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة. وبهذا يصبح مقياس الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الاتساق الداخلي، والصدق، والثبات، وذلك على عينة الدراسة الاستطلاعية من معلمي التربية الخاصة، مما يعطي الثقة لاستخدامه وتطبيقه على العينة النهائية للدراسة، ويصبح المقياس ٢٠ مفردة في صورته النهائية للتطبيق على الدراسة الحالية موزعه على ٤ أبعاد.

طريقة تصحيح المقياس:

حدد الباحث طريقة الاستجابة على المقياس بالاختيار من اربع استجابات (دائماً، أحياناً، نادراً، لم يحدث) على أن يكون تقدير الاستجابات (٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، وبذلك تكون الدرجة القصوى (٨٠)، كما تكون أقل درجة (٢٠)، وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع رصيد



رأس المال النفسي، وتدل الدرجة المنخفضة على انخفاض رصيد رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.

(٢) مقياس الرضا الوظيفي (إعداد: الباحث).
طريقة إعداد المقياس:

قام الباحث بالاطلاع على الأطر النظرية والكثير من الدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي والاحترق المهني وكذلك تم الاطلاع على عدد من المقاييس التي استُخدمت لقياس الرضا المهني. وفي ضوء ذلك قام الباحث بإعداد مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة، مكوناً من (٤٠) مفردة. وقد اهتم الباحث بالدقة في صياغة عبارات المقياس، بحيث لا تحمل العبارة أكثر من معنى، وأن تكون محددة وواضحة بالنسبة للحالة، وأن تكون واضحة ومفهومة، وأن تكون مصاغة باللغة العربية، وألا تشتمل على أكثر من فكرة واحدة، مع مراعاة صياغة العبارات في الاتجاه الموجب. واعتمد المقياس على أربع أبعاد .

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي:

قام الباحث بالتحقق من صدق وثبات المقياس واتساقه الداخلي بعد تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية التي بلغ عددها (٢٠٠) معلم تربية خاصة، وذلك على النحو التالي:
أ - الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب ما يلي:

(٢) حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه. ويوضح جدول (٨) نتائج ذلك.

جدول (٨) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

النواحي الاجتماعية		النواحي المالية		النواحي الإدارية		طبيعة المهنة	
معامل الارتباط	\bar{r}_{ij}	معامل الارتباط	\bar{r}_{ij}	معامل الارتباط	\bar{r}_{ij}	معامل الارتباط	\bar{r}_{ij}
**٠,٦٤	٣١	٠٠,٠٧	٢١	**٠,٦٥	١١	**٠,٦٢	١
٠٠,٠٨	٣٢	**٠,٦٢	٢٢	٠٠,٠٦	١٢	**٠,٥٨	٢
**٠,٧٥	٣٣	٠٠,٠٩	٢٣	**٠,٨٦	١٣	**٠,٦٢	٣
**٠,٦٢	٣٤	٠٠,١١	٢٤	٠٠,٠٧	١٤	**٠,٦٤	٤
**٠,٦٤	٣٥	**٠,٧٦	٢٥	٠٠,٠٤	١٥	**٠,٧١	٥

فكري لطيف متولي رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة

**٠,٧٥	٣٦	**٠,٥١	٢٦	**٠,٧٥	١٦	**٠,٧٥	٦
**٠,٧٥	٣٧	**٠,٥٤	٢٧	**٠,٦٥	١٧	**٠,٦٢	٧
**٠,٦٢	٣٨	٠,٠٦	٢٨	**٠,٨٦	١٨	**٠,٥٨	٨
**٠,٦٤	٣٩	٠,٠٩	٢٩	٠,٠٨	١٩	**٠,٦٢	٩
٠,٠٨	٤٠	**٠,٨٤	٣٠	٠,٠٢	٢٠	**٠,٦٤	١٠

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٨) أن العبارات أرقام (١٢ - ١٤ - ١٥ - ١٩ - ٢٠ - ٢١ - ٢٣ - ٢٤ - ٢٨ - ٢٩ - ٣٢ - ٤٠) غير دالة احصائياً ، وأن باقي معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الأول (طبيعة المهنة) تراوحت ما بين (٠,٥٨ - ٠,٧٥)، وللبعد الثاني (النواحي الإدارية) تراوحت ما بين (٠,٦٥ - ٠,٨٦)، وللبعد الثالث (النواحي المالية) تراوحت ما بين (٠,٥١ - ٠,٨٤)، وللبعد الرابع (النواحي الاجتماعية) تراوحت ما بين (٠,٦٢ - ٠,٧٥)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). وبالتالي يتم استبعاد ١٢ عبارة غير دالة احصائياً وإعادة ترتيب ارقام عبارات المقياس.

(٣) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد الأربعة للرضا الوظيفي. ويوضح جدول (٩) نتائج ذلك.

جدول (٩) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد الأربعة للرضا

الوظيفي

المتغير	طبيعة المهنة	النواحي الإدارية	النواحي المالية	النواحي الاجتماعية
الدرجة الكلية	**٠,٨١	**٠,٦٣	**٠,٧٦	**٠,٧٧

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٩) أن هناك ارتباطاً بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي؛ حيث ارتبطت الأبعاد إيجابياً بالدرجة الكلية، وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٥٢، ٠,٥٧) عند مستوى دلالة (٠,٠١). وتؤكد هذه النتائج على تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي بين أبعاد المقياس.

ب-الصدق العملي التوكيدي للمقياس:

تحقق الباحث من الصدق العاملي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory factor analysis (CFA) بطريقة الاحتمال الأقصى Maximum likelihood التي أسفرت عن تشبع جميع العوامل على عامل واحد، وكانت قيمة $\chi^2 = 22.88$ عند درجات حرية = ٤ وهي غير دالة إحصائياً، وذلك يؤكد وجود مطابقة جيدة للبيانات مع النموذج المقترح؛ وهو عامل واحد.

كما يوضح جدول (١٠) ملخصاً لنتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأبعاد الأربعة للرضا الوظيفي .

جدول (١٠) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لأربعة متغيرات مشاهدة (نموذج العامل الكامن الواحد) في مقياس الأبعاد الأربعة للرضا الوظيفي

المتغيرات المشاهدة	معامل المسار	الخطأ المعياري لتقدير معامل المسار	قيمة "ت"	معامل التحديد R^2
طبيعة المهنة	٠,٧٦	٠,٣٨	٥,٦٢	٠,٢٨
النواحي الإدارية	٠,٦٧	٠,٤٥	٨,٥١	٠,٤٩
النواحي المالية	٠,٥٩	٠,٥٨	٦,٠٤	٠,٥٢
النواحي الاجتماعية	٠,٧٥	٠,٤٥	٧,١٥	٠,٦٤

** دالة عند مستوى (٠,٠١).

يوضح جدول (١٠) نتائج التحليل العاملي التوكيدي التي تؤكد صدق الأبعاد الأربعة للرضا الوظيفي ، كما يتضح أيضاً أن المتغيرات المشاهدة (طبيعة المهنة - النواحي الإدارية - النواحي المالية - النواحي الاجتماعية) تشبعت بالعامل الكامن؛ حيث بلغ معامل صدقها أو مسارها (٠,٧٦، ٠,٦٧، ٠,٥٩، ٠,٧٥) ، كما تشير النتائج إلى أن قيم "ت" المقابلة لمعاملات المسار لا تقع في الفترة [-١,٩٦، ١,٩٦]، وهذا يشير إلى دلالة معاملات المسار، كما أن النموذج حقق شروط حسن المطابقة، وهذا يدل على أن المقياس مطابق للصورة الأصلية، وهذا جعل الباحث يطمئن لمناسبة مقياس الأبعاد الأربعة للرضا الوظيفي لعينة الدراسة الحالية.

ج- ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات المقياس تم استخدام الطرق التالية:

(١) طريقة ألفا كرونباخ:

فكري لطيف متولي رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ سواء للأبعاد الفرعية، أو للدرجة الكلية على مقياس الأبعاد الأربعة للرضا الوظيفي ، ويوضح جدول (١١) نتائج ذلك.

جدول (١١) معاملات ثبات مقياس الأبعاد الأربعة للرضا الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ

م	أبعاد المقياس	معامل ألفا - كرونباخ
١	طبيعة المهنة	٠.٧٨٩
٢	النواحي الإدارية	٠.٧٢٤
٣	النواحي المالية	٠.٨٦٥
٤	النواحي الاجتماعية	٠.٧٣٦
	الدرجة الكلية	٠.٧٨٦

تشير النتائج الواردة في جدول (١١) إلى أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الأبعاد الأربعة للرضا الوظيفي جاءت قيمها مرتفعة، وتراوح ما بين (٠,٧٢٤ ، ٠,٨٦٥)؛ مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة مقبولة من الثبات.

(٢) طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، وذلك بتقسيم المقياس إلى نصفين: الأول يتكون من العبارات الفردية، والثاني يتكون من العبارات الزوجية، ثم حساب معاملات الارتباط بطريقة "بيرسون"، ومعالجة النتائج باستخدام معادلة "سبيرمان- براون"، ومعادلة "جتمان"، ويوضح جدول (١٢) نتائج ذلك.

جدول (١٢) معاملات ثبات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بطريقة

التجزئة النصفية

م	أبعاد المقياس	سبيرمان . براون	جتمان
١	طبيعة المهنة	٠.٧٦٢	٠.٧١٤
٢	النواحي الإدارية	٠.٧٢١	٠.٨٠١
٣	النواحي المالية	٠.٨٦٥	٠.٧٠٦
٤	النواحي الاجتماعية	٠.٦٣٢	٠.٧٨٤
	الدرجة الكلية	٠.٧١١	٠.٧٩٨

ينضح من جدول (١٢) أنّ معاملات ثبات المقياس الخاصة بكل بعد من أبعاده بطريقة التجزئة النصفية سبيرمان . براون متقاربة مع مثلتها طريقة جتمان، مما يدل على أن المقياس

يتمتع بدرجة عالية من الثبات في قياسه للرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. وبهذا يصبح مقياس الأبعاد الأربعة للرضا الوظيفي يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الاتساق الداخلي، والصدق، والثبات، وذلك على عينة الدراسة الاستطلاعية من معلمي التربية الخاصة، مما يعطي الثقة لاستخدامه وتطبيقه على العينة النهائية للدراسة، ويصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (٢٨) مفردة، كل مفردة تتضمن أربع استجابات موزعة على الأبعاد الأربعة على النحو التالي:

البعد الأول : طبيعة المهنة ويتكون من (١٠) مفردات.

البعد الثاني : النواحي الإدارية ويتكون من (٥) مفردات.

البعد الثالث : النواحي المالية ويتكون من (٥) مفردات.

البعد الرابع : النواحي الاجتماعية ويتكون من (٨) مفردات.

طريقة تصحيح المقياس:

حدد الباحث طريقة الاستجابة على المقياس بالاختيار من اربع استجابات (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً) على أن يكون تقدير الاستجابات (٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، وبذلك تكون الدرجة القصوى (١١٢)، كما تكون أقل درجة (٢٨)، وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع الرضا الوظيفي، وتدل الدرجة المنخفضة على انخفاض الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. (٣) مقياس اليقظة العقلية (Baer, et al., 2006) ترجمة وتعريب البحيري وآخرون (٢٠١٤):

أعدّ بير وآخرون النسخة الأصلية لمقياس الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية، ويتكون من

(٣٩) عبارة موزعة على خمسة أبعاد ، وهي:

أ-الملاحظة: يتكون من (٨) عبارات تقيس الملاحظة والانتباه للخبرات الداخلية والخارجية مثل الإحساسات والمعارف والانفعالات والمشاهد والأصوات والروائح.

ب-الوصف: يتكون من (٨) عبارات تقيس وصف الخبرات الداخلية، والتعبير عنها من خلال الكلمات.

ج-التصرف الواعي: (٨) عبارات تقيس ما يقوم به الشخص من أنشطة في لحظة ما، وإن اختلف هذا النشاط مع سلوكه التلقائي حتى وإن كان يركز انتباهه على شيء آخر.

د- عدم الحكم على الخبرات الداخلية: (٨) عبارات تقيس عدم إصدار أحكام تقييمية على الأفكار والمشاعر الداخلية.

ه- عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية: (٧) عبارات تقيس الميل إلى السماح للأفكار والمشاعر لتأتي وتذهب دون أن تشتت تفكير الفرد، أو ينشغل بها، وتفقد تركيزه في اللحظة الحاضرة. ويتمتع المقياس بمستوى جيد من الاتساق الداخلي، حيث تراوحت قيم ألفا كرونباخ بين (٠,٧٥، ٠,٩١)، كما تراوحت معاملات الارتباط البينية بين العوامل الخمسة بين (٠,١٥، ٠,٣٤).

وتتم الإجابة عن عبارات المقياس من خلال إجابة خماسية تتبع طريقة ليكرت تتراوح بين (تنطبق تمامًا - لا تنطبق تمامًا)، حيث تحصل الإجابة "تنطبق تمامًا" على خمس درجات، بينما تحصل الإجابة "لا تنطبق تمامًا" على درجة واحدة إذا كانت العبارة موجبة الاتجاه، والعكس صحيح في حالة العبارة سالبة الاتجاه. وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع درجة اليقظة العقلية أو درجة الصفة التي يقيسها البعد الفرعي.

وقد قام البحيري، والضبع، وطلب، والعوامل (٢٠١٤) بترجمة وتقيين المقياس للغة العربية، حيث طبقوه على ثلاث عينات عربية: مصرية وسعودية وأردنية، وقد تمتعت الصورة المعربة من المقياس بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي، حيث تراوحت معاملات اتساق الأبعاد الخمسة مع الدرجة الكلية للمقياس بين (٠,٤٨٠ - ٠,٧٩٠) للعينة المصرية، وبين (٠,٤٥٢ - ٠,٧٠٦) للعينة السعودية، وبين (٠,٤٤٣ - ٠,٧١٥) للعينة الأردنية. كما تراوحت معاملات ثبات ألفا كرونباخ للأبعاد والمقياس ككل بين (٠,٥٢٧ - ٠,٨٣٧) للعينة المصرية، وبين (٠,٥١٦ - ٠,٧٩٩) للعينة السعودية، وبين (٠,٥٥٩ - ٠,٨٠٦) للعينة الأردنية. كما أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي عززت نتائج الاتساق الداخلي من انتظام البنية العاملية المستخلصة في خمسة عوامل وتشعب العبارات على العوامل المنتمية إليها - لدى العينات الثلاثة- وفق المقياس الأصلي ل Baer, et al. (2006).

التقنين على العينة الاستطلاعية للدراسة الحالية :

وفي الدراسة الحالية، قام الباحث بالتحقق من صدق وثبات المقياس واتساقه الداخلي بعد تطبيقه على عينة الدراسة الأولية التي بلغ عددها (٢٠٠) معلم تربية خاصة، وذلك على النحو التالي:



أ - الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب ما يلي:

(٤) حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه. ويوضح جدول (١٣) نتائج ذلك.

جدول (١٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية		عدم الحكم على الخبرات الداخلية		التصرف الواعي		الوصف		الملاحظة	
معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
**٠,٤٥	٤	**٠,٦٥	٣	**٠,٧٤	٥	**٠,٤٠	٢	**٠,٤٤	١
**٠,٤٨	٩	٠,٠٤	١٠	**٠,٦٢	٨	**٠,٦٢	٧	**٠,٧٠	٦
٠,٠٧	١٩	**٠,٧٤	١٤	**٠,٧٣	١٣	٠,٠٣	١٢	**٠,٥٨	١١
**٠,٦٣	٢١	**٠,٦٠	١٧	**٠,٧٦	١٨	**٠,٧٤	١٦	**٠,٨١	١٥
**٠,٧٠	٢٤	٠,٠٢	٢٥	٠,٠٧	٢٣	**٠,٣٠	٢٢	**٠,٦٤	٢٠
**٠,٤٣	٢٩	**٠,٨٥	٣٠	**٠,٨٢	٢٨	**٠,٢٥	٢٧	٠,٠٢	٢٦
**٠,٨٣	٣٣	**٠,٦١	٣٥	٠,٠٥	٣٤	**٠,٦٠	٣٢	**٠,٦١	٣١
-	-	٠,٠٩	٣٩	**٠,٧١	٣٨	**٠,٥٨	٣٧	٠,٠٧	٣٦

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٣) أن العبارات أرقام (١٠ - ١٢ - ١٩ - ٢٣ - ٢٥ - ٢٦ - ٣٤ - ٣٦ - ٣٩) غير دالة احصائياً، وأن باقي معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الأول (الملاحظة) تراوحت ما بين (٠,٤٤ - ٠,٨١)، وللبعد الثاني (الوصف) تراوحت ما بين (٠,٢٥ - ٠,٧٤)، وللبعد الثالث (التصرف الواعي) تراوحت ما بين (٠,٦٢ - ٠,٨٢)، وللبعد الرابع (عدم الحكم على الخبرات الداخلية) تراوحت ما بين (٠,٦٠ - ٠,٨٥)، وللبعد الخامس (عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية) تراوحت ما بين (٠,٤٣ - ٠,٨٣)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). وبالتالي يتم استبعاد ٩ عبارات غير دالة احصائياً وإعادة ترتيب ارقام عبارات المقياس.

(٢) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية. ويوضح جدول (١٤) نتائج ذلك.

فكري لطيف متولي رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدي معلمي التربية الخاصة

جدول (١٤) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية

المتغير	الملاحظة	الوصف	التصرف الواعي	عدم الحكم	عدم التفاعل
الدرجة الكلية	**٠,٢٠	**٠,٥٣	**٠,٧٢	**٠,٣٠	**٠,٣١

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٤) أن هناك ارتباطاً بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية؛ حيث ارتبطت الأبعاد إيجابياً بالدرجة الكلية، وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٢٠, ٠,٧٢) عند مستوى دلالة (٠,٠١). وتؤكد هذه النتائج على تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي بين أبعاد المقياس.
ب-الصدق العاملي التوكيدي للمقياس:

تحقق الباحث من الصدق العاملي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory factor analysis (CFA) بطريقة الاحتمال الأقصى Maximum likelihood التي أسفرت عن تشبع جميع العوامل على عامل واحد، وكانت قيمة $\chi^2 = 22,85$ عند درجات حرية = ٥ وهي غير دالة إحصائياً، وذلك يؤكد وجود مطابقة جيدة للبيانات مع النموذج المقترح؛ وهو عامل واحد.

كما يوضح جدول (١١) ملخصاً لنتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية.

جدول (١٥) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لخمس متغيرات مشاهدة (نموذج العامل الكامن الواحد) في مقياس الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية

المتغيرات المشاهدة	معامل المسار	الخطأ المعياري لتقدير معامل المسار	قيمة "ت"	معامل التحديد R^2
الملاحظة	٠,٥٧	٠,٤٨	٦,٩٢	٠,٣٣
الوصف	٠,٧٣	٠,٥٣	٨,٨٩	٠,٥٤
التصرف الواعي	٠,٥٨	٠,٦٢	٧,٠٢	٠,٣٤
عدم الحكم	٠,٤٧	٠,٥٤	٥,٦٢	٠,٢٤
عدم التفاعل	٠,٤٦	٠,٣٩	٥,٤٤	٠,٢١

** دالة عند مستوى (٠,٠١).

يوضح جدول (١٥) نتائج التحليل العاملي التوكيدي التي تؤكد صدق الأبعاد الخمسة في مقياس الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية، كما يتضح أيضاً أن المتغيرات المشاهدة (الملاحظة، والوصف، والتصرف الواعي، وعدم الحكم، وعدم التفاعل) تشبعت بالعامل الكامن؛ حيث بلغ معامل صدقها أو مسارها (٠,٥٧، ٠,٧٣، ٠,٥٨، ٠,٤٧، ٠,٤٦) على الترتيب. ومن ثم يمكن لكل منها تفسير (٥٧%، ٧٣%، ٥٨%، ٤٧%، ٤٦%) من التباين الكلي في المتغير الكامن.

كما تشير النتائج الواردة في جدول (١٥)، إلى أن قيم "ت" المقابلة لمعاملات المسار لا تقع في الفترة [١,٩٦، ١,٩٦]، وهذا يشير إلى دلالة معاملات المسار، كما أن النموذج حقق شروط حسن المطابقة، وهذا يدل على أن المقياس مطابق للصورة الأصلية، وهذا جعل الباحث يطمئن لمناسبة مقياس الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية لعينة الدراسة الحالية.
ج- ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات المقياس تم استخدام الطرق التالية:

(١) طريقة ألفا كرونباخ:

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ سواء للأبعاد الفرعية، أو للدرجة الكلية على مقياس الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية، ويوضح جدول (١٦) نتائج ذلك.

جدول (١٦) معاملات ثبات مقياس الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية بطريقة ألفا كرونباخ

م	الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
١	الملاحظة	٠,٨٠
٢	الوصف	٠,٦٢
٣	التصرف الواعي	٠,٨٨
٤	عدم الحكم	٠,٨٤
٥	عدم التفاعل	٠,٧٠
	المقياس ككل	٠,٦٨

تشير النتائج الواردة في جدول (١٦) إلى أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية جاءت قيمها مرتفعة، وتراوح ما بين (٠,٦٢، ٠,٨٨)؛ مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة مقبولة من الثبات.

(٢) طريقة التجزئة النصفية:

فكري لطيف متولي رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة

تم حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، وذلك بتقسيم المقياس إلى نصفين: الأول يتكون من العبارات الفردية، والثاني يتكون من العبارات الزوجية، ثم حساب معاملات الارتباط بطريقة "بيرسون"، ومعالجة النتائج باستخدام معادلة "سبيرمان- براون"، ومعادلة "جتمان"، ويوضح جدول (١٧) نتائج ذلك.

جدول (١٧) معاملات ثبات مقياس الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية بطريقة التجزئة النصفية

م	الأبعاد	التجزئة النصفية	
		طريقة جتمان	طريقة سبيرمان- براون
١	الملاحظة	٠,٧٤	٠,٧٤
٢	الوصف	٠,٦٠	٠,٦٢
٣	التصرف الواعي	٠,٧٩	٠,٧٩
٤	عدم الحكم على الخبرات الداخلية	٠,٨٣	٠,٨٤
٥	عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية	٠,٥٦	٠,٥٧
	المقياس ككل	٠,٥٥	٠,٥٦

تشير النتائج الواردة في جدول (١٧) إلى أن معاملات ثبات أبعاد مقياس اليقظة العقلية بطريقة سبيرمان- براون، متقاربة مع مثيلتها بطريقة جتمان، وكلها قيم مقبولة، مما يشير إلى ثبات المقياس. ومما سبق، يمكن القول إن مقياس الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الاتساق الداخلي، والصدق، والثبات، وذلك على عينة الدراسة الاستطلاعية من معلمي التربية الخاصة، مما يعطي الثقة لاستخدامه وتطبيقه على العينة النهائية للدراسة، ويصبح المقياس ٣٠ مفردة في صورته النهائية للتطبيق على الدراسة الحالية موزعه على ٥ أبعاد على النحو التالي :

جدول (١٨) توزيع مفردات مقياس اليقظة العقلية على أبعاد المقياس بعد التقنين

م	الأبعاد	المفردات
١	الملاحظة	١ - ٦ - ١٠ - ١٢ - ١٧ - ٢٣
٢	الوصف	١٣ - ١٩ - ٢١ - ٢٦ - ٢٧ - ٢٩
٣	التصرف الواعي	٥ - ٨ - ٢ - ١٥ - ٢٢ - ٣٠
٤	عدم الحكم على الخبرات الداخلية	٣ - ٧ - ١٤ - ٢٠ - ٢٤ - ٢٨
٥	عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية	٤ - ٩ - ١١ - ١٦ - ١٨ - ٢٥
	الإجمالي	٣٠



الحادي عشر : الاساليب الإحصائية :

تم الاعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية على النحو التالي:

- معاملات ارتباط بيرسون.
- حساب اختبار (ت) t-test .
- معامل ألفا كرونباك.
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA)
- طريقة جتمان
- طريقة سييرمان- براون

الثاني عشر : نتائج الدراسة:

نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين درجة رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson)

بين درجة رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ، والجدول (١٩) يوضح النتيجة.

جدول (١٩) قيم معاملات الارتباط بين درجات أبعاد كل من مقياسي رأس المال النفسي والرضا الوظيفي (ن = ٨٨)

الرضا الوظيفي					رأس المال النفسي
الدرجة الكلية	النواحي الاجتماعية	النواحي المالية	النواحي الإدارية	طبيعة المهنة	
**٠,٤١١	**٠,٧٨٥	٠,٠٣	**٠,٦٩٨	**٠,٥٤١	الكفاءة الذاتية
**٠,٦٢١	**٠,٦٩٥	٠,٣٦-	**٠,٦١١	**٠,٦٥٨	التفاؤل
**٠,٦٩٨	**٠,٥٧٧	٠,٢١-	**٠,٦٤٧	**٠,٥٥١	المرونة
**٠,٦٨٩	**٠,٧٨٥	٠,١٠-	**٠,٥٠١	**٠,٥٣٢	الأمل

** دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١

يتضح من جدول (١٩) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد

مقياس رأس المال النفسي وأبعاد الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة (٠.٠١) في الدرجة الكلية ،

فكري لطيف متولي رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة

ولكن اتضح أن أبعاد مقياس رأس المال النفسي جاءت غير دالة إحصائياً مع بعد النواحي المالية ، وبذلك يكون الفرض الأول للدراسة قد تحقق في معظم أبعاده. ويؤكد هذا الارتباط دراسة Cromer (2019) التي توصلت إلى أن رأس المال النفسي للعاملين يرتبط إيجابياً مع اثنين من اتجاهات العمل وهما الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، وكذلك دراسة Ball (2018) التي أكدت نتائجها على وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية ورأس المال النفسي لدى أفراد العينة. ودراسة Pitichat, Reichard, & Kea Edwards – (2017) التي أسفرت نتائجها عن وجود علاقة عكسية بين رأس المال النفسي وعبء العمل لدى المعلمين، وأنه كان مطورا للمعلم في مجال عمله. ودراسة Friend, Johnson, Luthans, & Sohi (2016) التي أكدت نتائجها عن وجود علاقة إيجابية بين سلوك العمل ورأس المال النفسي لدى أفراد العينة.

نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجة رأس المال النفسي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين رأس المال النفسي واليقظة العقلية ، والجدول (٢٠) يوضح النتيجة.

جدول (٢٠) قيم معاملات الارتباط بين درجات أبعاد كل من مقياسي رأس المال النفسي واليقظة العقلية (ن = ٨٨)

رأس المال النفسي					اليقظة العقلية
الدرجة الكلية	الأمل	المرونة	التفاؤل	الكفاءة الذاتية	
**٠,٦٨٨	**٠,٦٤٨	**٠,٦٨٨	**٠,٧١٢	**٠,٥٤٤	الملاحظة
**٠,٥٤٨	**٠,٥٤٧	**٠,٥٣٦	**٠,٦٢٣	**٠,٦١٢	الوصف
**٠,٧١٤	**٠,٨٧٩	**٠,٥٧٧	**٠,٥١٤	**٠,٦٧٨	التصرف الواعي
**٠,٦٣٣	**٠,٧٤٥	**٠,٦٢٨	**٠,٥١٢	**٠,٧١٢	عدم الحكم
**٠,٧٤٢	**٠,٧١١	**٠,٧٩٩	**٠,٧٨٥	**٠,٦٧٨	عدم التفاعل

** دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١



يتضح من جدول (٢٠) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مقياسي رأس المال النفسي واليقظة العقلية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وبذلك يكون الفرض الثاني للدراسة قد تحقق .

ولم يجد الباحث في حدود علمه دراسة تناولت رأس المال النفسي مع متغير اليقظة العقلية ، وانما جميع دراسات اليقظة العقلية كانت مرتبطة بالرضا الوظيفي والسلوك التنظيمي للمؤسسات.

نتائج الفرض الثالث :

ينص الفرض الثالث على أنه "توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير النوع (ذكور - إناث)".
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار (ت) t-test لمتوسطي درجات رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير النوع (ذكور - إناث)، والجدول (٢١) يوضح النتيجة.

جدول (٢١) نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن أثر النوع في رأس المال النفسي (ن) =

(٨٨)

مستوى الدلالة	قيمة ت	إناث ن = ٥١		ذكور ن = ٣٧		الأبعاد
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٠٦	٠.٧٤ -	٠.٤٥	١٧.٢٢	٠.٦٠	١٦.٢٥	الكفاءة الذاتية
٠.٠٨	٠.٦٨ -	٠.٩٣	١٦.٣٣	٠.٧٨	١٧.٣٢	التقاؤل
٠.٠٤	٠.٥٧ -	١.٥٨	١٧.١١	٠.٦٣	١٧.١٥	المرونة
٠.٥٢	٠.٠٩ -	١.٢٦	١٧.٢٥	١.٥٨	١٧.٩٨	الأمل
٠.٦٥	٠.٣٢ -	١.٠٢	٦٧.٩١	١.٤٥	٦٨.٠٧	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (١٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في استجابات أفراد عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة في جميع المحاور تُعزى لمتغير النوع (ذكر- أنثى)، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا تأثير للنوع في استجاباتهم. وبذلك يكون الفرض الثالث للدراسة لم يتحقق. في حين أوضحت دراسة Kreishan (2015) عن وجود فروق بين المعلمين في الدوافع للعمل والرضا الوظيفي وفقاً

فكري لطيف متولي رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة

للجنس والخبرة والمؤهلات ، وهذا يختلف مع النتائج الإحصائية للدراسة الحالية ويعزى الباحث هذا لاختلاف مجتمع الدراسة والعوامل السيكولوجية للعينة.
نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير النوع (ذكور - إناث)".
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار (ت) t-test لمتوسطي درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير النوع (ذكور - إناث)، والجدول (٢٢) يوضح النتيجة.

جدول (٢٢) نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن أثر النوع في الرضا الوظيفي (ن = ٨٨)

مستوى الدلالة	قيمة ت	إناث ن = ٥١		ذكور ن = ٣٧		الأبعاد
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٠١	١٢.١٢	٢.١٤	٣٣.١٢	١.١٢	١٨.٢١	طبيعة المهنة
٠.٠١	٩.١٤	٢.١٤	١٤.٢١	٠.٧٨	٩.٢١	النواحي الإدارية
٠.٠١	٨.٢٤	٣.١٢	١٣.١٢	١.٢٥	٦.٢١	النواحي المالية
٠.٠١	١٤.٢١	٤.٢٥	٢٧.٢٤	١.٥٨	١٦.٣٢	النواحي الاجتماعية
٠.٠١	١٤.٢٥	٣.١٤	٨٧.٦٩	١.١٢	٣١.٧٤	الدرجة الكلية

بالنظر في جدول (٢٢) يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من معلمي التربية الخاصة لصالح الإناث في الرضا الوظيفي كدرجة كلية وكأبعاد فرعية، حيث كانت قيمة (ت) على التوالي = (١٢.١٢ - ٩.١٤ - ٨.٢٤ - ١٤.٢١ - ١٤.٢٥) في طبيعة المهنة والنواحي الإدارية والنواحي المالية والنواحي الاجتماعية، والدرجة الكلية للرضا عن العمل، وهي جميعاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١). ويرى الباحث أن تقدم الإناث عن الذكور من معلمي التربية الخاصة في الرضا الوظيفي ربما يعزى إلى أن مسؤوليات الذكور وطموحاتهم نحو أسرهم أكبر من الإناث ، والعمل لا يوفر لهم هذه التطلعات على المستوى المالي أو الاجتماعي، هذا بخلاف الإناث اللاتي في الأغلب تعتبر عملها كمعلمة للتربية الخاصة عامل اثرائي مساعد لدخل أسرتهن وليس عامل أساسي لقيام الأسرة.



نتائج الفرض الخامس :

ينص الفرض الخامس على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات اليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير النوع (ذكور - إناث)". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار (ت) t-test لمتوسطي درجات اليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير النوع (ذكور - إناث)، والجدول (٢٣) يوضح النتيجة.

جدول (٢٣) نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن أثر النوع في اليقظة العقلية (ن = ٨٨)

مستوى الدلالة	قيمة ت	إناث ن = ٥١		ذكور ن = ٣٧		الأبعاد
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٠١	٨.٣٢	١.٩٨	٢١.٣٢	١.٩١	١٣.٢١	الملاحظة
٠.٠١	١٢.٢٥	٣.٢٥	٢٢.٣٥	٢.٢٥	١٢.٢٥	الوصف
٠.٠١	١١.٤١	٢.٥٤	٢٢.٩٥	١.٩٩	١١.٢٥	التصرف الواعي
٠.٠١	١٢.١٢	٣.٢١	٢٣.١٥	٢.٨٩	١٣.٥٢	عدم الحكم على الخبرات الداخلية
٠.٠١	١٤.١٢	٢.١٤	٢٢.٩٥	١.٢٢	١٣.٨٥	عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية
٠.٠١	١١.١٥	٤.١٥	١١٢.٧٢	٢.٠١	٦٤.٠٨	الدرجة الكلية

بالنظر في جدول (٢٣) يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من معلمي التربية الخاصة لصالح الإناث في اليقظة العقلية كدرجة كلية وكأبعاد فرعية، حيث كانت قيمة (ت) على التوالي = (٨.٣٢ - ١٢.٢٥ - ١١.٤١ - ١٢.١٢ - ١٤.١٢ - ١١.١٥) في الملاحظة والوصف والتصرف الواعي وعدم الحكم على الخبرات الداخلية وعدم التفاعل مع الخبرات الداخلية، والدرجة الكلية لليقظة العقلية، وهي جميعاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) .

ويرى الباحث أن تقدم الإناث عن الذكور من معلمي التربية الخاصة في اليقظة العقلية ربما يعزى إلى أن مهنة التدريس لذوي الإعاقة وما تحمله من مشاق ومتاعب واحترق نفسي تكون أقرب لطبيعة الأنثى المجبولة على تحمل آلام الحمل والوضع وتربية الأطفال وتحمل متاعبهم والصبر على الرعاية ، مما يجعلها أكثر يقظة عقلية من الذكر في ممارسة فنيات

فكري لطيف متولي رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة

العمل التدريسي لذوي الإعاقة كما أشارت دراسة Kreishan (2015) إلى وجود فروق بين المعلمين في الدوافع للعمل والرضا الوظيفي وفقاً للجنس والخبرة والمؤهلات.
نتائج الفرض السادس :

ينص الفرض السادس على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخبرة". وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادي باستخدام مقياس رأس المال النفسي ، والجدول (٢٤) يبين نتائج هذا التحليل.

جدول (٢٤) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حول أثر سنوات الخبرة

باستخدام مقياس رأس المال النفسي (ن = ٨٨)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية	بين المجموعات	٠.٢١	٢.٠٠	٠.١٠	٠.٣٤	٠.٧١ غير دالة
	داخل المجموعات	١٩.٠١٦	٦٢.٢٣	٠.٣٠		
	المجموع	١٩.٢١٥	٦٤.٢١			
التفاؤل	بين المجموعات	١.١٣	٢.٠٠	٠.٠٦	٠.٢٢	٠.٨٢ غير دالة
	داخل المجموعات	١٧.٨٨	٦٢.٢٢	٠.٢٩		
	المجموع	١٨.٠٠	٦٤.٠٠			
المرونة	بين المجموعات	٠.٠٩	٢.٠٠	٠.٠٥	٠.١٩٥	٠.٨١ غير دالة
	داخل المجموعات	١٥.١٥	٦٢.٢٣	٠.٢٤		
	المجموع	١٥.٢٥	٦٤.٠٠			
الأمل	بين المجموعات	٠.١٥	٢.٠٠	٠.٠٨	٠.٢٢	٠.٧٨ غير دالة
	داخل المجموعات	١٨.١٨	٦٢.٠٠	٠.٣٠		
	المجموع	١٨.٩٦	٦٤.٢٢			
المجموع الكلي	بين المجموعات	٠.٥٣	٢.٠٠	٠.٢٥	٠.١٠	٠.٨٨ غير دالة
	داخل المجموعات	٦٣.١٥	٣٠٦.٢	٠.٢٣		
	المجموع	٦٤.٢٥	٣٠٨.١٢			

يتضح من الجدول (٢٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ في استجابات معلمي التربية الخاصة في جميع أبعاد مقياس رأس المال النفسي تُعزى

لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات - من ١٠ إلى ٢٠ سنة - أكثر من ٢٠ سنة)، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا تأثير لسنوات الخبرة في استجاباتهم من خلال رأس المال النفسي.

وبذلك يكون الفرض السادس للدراسة لم يتحقق بوجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) ، ويرى الباحث أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لعدد سنوات الخبرة فيما يخص رأس المال النفسي يعزى إلى أن مدة سنوات العمل ليست ذات تأثير ملموس في ثراء رأس المال النفسي للمعلم . حيث يعد المعلم المورد الأكثر قيمة في موارد المدرسة، وقد أسهمت تشكيلة من العوامل (مثل التغير التكنولوجي، وتداعيات العولمة، وبيئة العمل المضطربة والمتوترة) في تشديد الضغط على المعلم، مما جعله يقاوم بمورثه النفسي الذي لا دخل مدة خدمته في تكوينه.

نتائج الفرض السابع :

ينص الفرض السابع على أنه " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخبرة" . وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادي باستخدام مقياس الرضا الوظيفي ، والجدول (٢٦) يبين نتائج هذا التحليل.

جدول (٢٦) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حول أثر سنوات الخبرة

باستخدام مقياس الرضا الوظيفي (ن = ٨٨)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
طبيعة المهنة	بين المجموعات	٠.٥٦	٢.٠٠	٠.٨٧	٠.٢٤	٠.٦٣ غير دالة
	داخل المجموعات	١٧.٢١	٥٩.٢١	٠.٢٤		
	المجموع	١٦.٢١	٥٦.٣٢			
النواحي الإدارية	بين المجموعات	١.٩٩	٢.٠٠	٠.٠٩	٠.٤٤	٠.٧١ غير دالة
	داخل المجموعات	١٦.٣٢	٥١.٢٣	٠.٣١		
	المجموع	١٦.٢٥	٦١.٨٥			
النواحي المالية	بين المجموعات	٠.١٥	٢.٠٠	٠.٠٤٥	٠.٩٥	٠.٩٢ غير دالة
	داخل المجموعات	١٦.٣٢	٥١.٦٢	٠.٤٤		
	المجموع	١٦.٣٢	٥١.٦٢			

فكري لطيف متولي رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة

			٦١.٢٥	١٧.٣٢	المجموع	
٠.٨٤	٠.٣٣	٠.٩٨	٢.٠٠	٠.٨٧	بين المجموعات	النواحي الاجتماعية
غير دالة		٠.٤٤	٨٥.٣٢	٢١.٣٢	داخل المجموعات	
			٨١.٣٥	٢٢.٣٢	المجموع	
٠.٩١	٠.١٩	٠.٦٦	٢.٠٠	٠.١١	بين المجموعات	المجموع الكلي
غير دالة		٠.٤٥	٣٩٩.٢١	٤٨.٣٢	داخل المجموعات	
			٣٧٧.٣٢	٤٩.٢١	المجموع	

يتضح من الجدول (٢٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ في استجابات معلمي التربية الخاصة في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات - من ١٠ إلى ٢٠ سنة - أكثر من ٢٠ سنة)، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا تأثير لسنوات الخبرة في استجاباتهم من خلال الرضا الوظيفي.

وبذلك يكون الفرض السابع للدراسة لم يتحقق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، ويعزي الباحث ذلك إلى أن العمل في منظومة التربية الخاصة داخل المدارس ذات وتيرة واحدة وزيادة مدة الخدمة لا يتغير معها نظرة المعلم لطبيعة العمل ، ولعل هذا ما أدى إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي يرجع لعدد سنوات الخبرة.

نتائج الفرض الثامن :

ينص الفرض الثامن على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات اليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادي باستخدام مقياس اليقظة العقلية ، والجدول (٢٨) يبين نتائج هذا التحليل.

جدول (٢٨) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حول أثر سنوات الخبرة

باستخدام مقياس اليقظة العقلية (ن = ٨٨)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
الملاحظة	بين المجموعات	١.٢٦	٢.٠٠	٠.٢٢	٠.٣٤	٠.٥٨
	داخل المجموعات	١٦.٥٨	٦٢.٥٤	٠.٨٧		غير دالة



			٥٥.٣٥	١٨.٣٥	المجموع	
٠.٨٦	٠.٤٥	٠.٤٧	٢.٠٠	٠.٨٧	بين المجموعات	الوصف
غير دالة		٠.٤٥	٦٦.٢٤	١٨.٢٥	داخل المجموعات	
			٦١.٢٥	١٨.٤٥	المجموع	
٠.٦٩	٠.٩٨	٠.١٤	٢.٠٠	١.٩٨	بين المجموعات	التصرف الواعي
غير دالة		٠.١٩	٦٢.٣٢	١٨.٣٢	داخل المجموعات	
			٦١.٩٨	١٦.٢٥	المجموع	
٠.٦١	٠.٧٤	٠.٠٤٥	٢.٠٠	٠.٨٥	بين المجموعات	عدم الحكم
غير دالة		٠.٤٧	٤٩.٣٢	١٧.٢١	داخل المجموعات	
			٥٢.٣٢	١٨.٢١	المجموع	
٠.٧١	٠.٩٨	٠.٥٨	٢.٠٠	٠.٤٨	بين المجموعات	عدم التفاعل
غير دالة		٠.٤٦	٧٨.٣٢	٢٢.٣٢	داخل المجموعات	
			٧٣.٢١	٣٢.١٥	المجموع	
٠.٨٤	٠.٧٨	٠.٧٨	٢.٠٠	٠.١٥	بين المجموعات	المجموع الكلي
غير دالة		٠.٩٦	٤١٢.٣٥	٥٣.٠٢	داخل المجموعات	
			٤١٥.٣٢	٥٢.٩٨	المجموع	

يتضح من الجدول (٢٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ في استجابات معلمي التربية الخاصة في جميع أبعاد مقياس اليقظة العقلية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات - من ١٠ إلى ٢٠ سنة - أكثر من ٢٠ سنة)، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا تأثير لسنوات الخبرة في استجاباتهم من خلال اليقظة العقلية. وبذلك يكون الفرض الثامن للدراسة لم يتحقق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) ويرجع الباحث ذلك إلى أن فنيات اليقظة العقلية لا ترتبط بعدد سنوات الخبرة ، حيث أن ممارسات اليقظة العقلية ترجع إلى قدرات الفرد الذاتية ومهاراته وملكاته الشخصية بصرف النظر عن مدة ممارسته للعلم التدريسي داخل مدارس التربية الخاصة.

نتائج الفرض التاسع :

ينص الفرض الثامن على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة التي يدرس بها المعلم".

فكري لطيف متولي رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادي باستخدام مقياس رأس المال النفسي ، والجدول (٢٩) يبين نتائج هذا التحليل.

جدول (٢٩) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حول أثر نوع الإعاقة التي يدرس بها المعلم باستخدام مقياس رأس المال النفسي (ن = ٨٨)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية	بين المجموعات	٠.٢٣	٢.٠٠	٠.١٢	٠.٤٥	٠.٦٨ غير دالة
	داخل المجموعات	١٨.٢٤٥	٥٩.٣٢	٠.٢٨		
	المجموع	١٨.١٤٧	٥٩.١٤			
التفاؤل	بين المجموعات	١.١٣	٢.٠٠	٠.٠٧	٠.٢٢	٠.٧٩ غير دالة
	داخل المجموعات	١٧.٨٨	٦٢.٢٢	٠.٢٨		
	المجموع	١٨.٠٠	٦٤.٠٠			
المرونة	بين المجموعات	٠.٠٩	٢.٠٠	٠.٠٦	٠.٤٦	٠.٧٣ غير دالة
	داخل المجموعات	١٥.١٥	٦٢.٢٣	٠.٢٩		
	المجموع	١٥.٢٥	٦٤.٠٠			
الأمل	بين المجموعات	٠.١٥	٢.٠٠	٠.١١	٠.٢٦	٠.٧٥ غير دالة
	داخل المجموعات	١٨.١٨	٦١.٢٥	٠.٣٦		
	المجموع	١٨.٩٦	٦٣.٨٧			
المجموع الكلي	بين المجموعات	٠.٦٤	٢.٠٠	٠.٢٩	٠.١٣	٠.٧٧ غير دالة
	داخل المجموعات	٦٣.١٥	٣٢٢.٢	٠.٣١		
	المجموع	٦٤.٢٥	٣٤٨.٥٨			

يتضح من الجدول (٢٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ في استجابات معلمي التربية الخاصة في جميع أبعاد مقياس رأس المال النفسي تُعزى لمُتغير نوع الإعاقة التي يدرس بها المعلم (عقلية - سمعية - بصرية)، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا تأثير لنوع الإعاقة التي يقوم المعلم بالتدريس لها وتأهيلها في استجاباتهم من خلال رأس المال النفسي.

وبذلك يكون الفرض التاسع للدراسة لم يتحقق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) ويرجع الباحث ذلك إلى أن نوع الإعاقة والصعوبات الناتجة عن كيفية تأهيلها



وتعليمها لا تختلف في متوسط درجات رأس المال النفسي بين معلمي المعاقين فكرياً ومعلمي المعاقين سمعياً ومعلمي المعاقين بصرياً .

نتائج الفرض العاشر :

ينص الفرض الثامن على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير نوع الإعاقة التي يدرس بها المعلم".

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادي باستخدام مقياس الرضا الوظيفي ، والجدول (٣٠) يبين نتائج هذا التحليل.

جدول (٣٠) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حول أثر نوع الإعاقة التي يدرس بها المعلم باستخدام مقياس الرضا الوظيفي (ن = ٨٨)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
طبيعة المهنة	بين المجموعات	٠.٥٦	٢.٠٠	٠.٨٧	٠.٢٤	٠.٦٣ غير دالة
	داخل المجموعات	١٧.٢١	٥٩.٢١	٠.٢٤		
	المجموع	١٦.٢١	٥٦.٣٢			
النواحي الإدارية	بين المجموعات	١.٩٩	٢.٠٠	٠.٠٩	٠.٤٤	٠.٧١ غير دالة
	داخل المجموعات	١٦.٣٢	٥١.٢٣	٠.٣١		
	المجموع	١٦.٢٥	٦١.٨٥			
النواحي المالية	بين المجموعات	٠.١٥	٢.٠٠	٠.٠٤٥	٠.٩٥	٠.٩٢ غير دالة
	داخل المجموعات	١٦.٣٢	٥١.٦٢	٠.٤٤		
	المجموع	١٧.٣٢	٦١.٢٥			
النواحي الاجتماعية	بين المجموعات	٠.٨٧	٢.٠٠	٠.٩٨	٠.٣٣	٠.٨٤ غير دالة
	داخل المجموعات	٢١.٣٢	٨٥.٣٢	٠.٤٤		
	المجموع	٢٢.٣٢	٨١.٣٥			
المجموع الكلي	بين المجموعات	٠.١١	٢.٠٠	٠.٦٦	٠.١٩	٠.٩١ غير دالة
	داخل المجموعات	٤٨.٣٢	٣٩٩.٢١	٠.٤٥		
	المجموع	٤٩.٢١	٣٧٧.٣٢			

يتضح من الجدول (٢٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ في استجابات معلمي التربية الخاصة في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي تُعزى

فكري لطيف متولي رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة

لمتغير تُعزى لمتغير نوع الإعاقة التي يدرس بها المعلم (عقلية - سمعية - بصرية)، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا تأثير لنوع الإعاقة التي يقوم المعلم بالتدريس لها وتأهيلها في استجاباتهم من خلال الرضا الوظيفي.

وبذلك يكون الفرض العاشر للدراسة لم يتحقق بوجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) ويرجع الباحث ذلك إلى أن نوع الإعاقة والصعوبات الناتجة عن كيفية تأهيلها وتعليمها لا تختلف في متوسط درجات الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة عموماً لتطابق الضغوط والأعباء والأوضاع المالية والإدارية بينهم.

نتائج الفرض الحادي عشر :

ينص الفرض الثامن على أنه " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات اليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة التي يدرس بها المعلم".

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادي باستخدام مقياس اليقظة العقلية ، والجدول (31) يبين نتائج هذا التحليل.

جدول (31) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حول أثر نوع الإعاقة التي يدرس بها المعلم باستخدام مقياس اليقظة العقلية (ن = 88)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
الملاحظة	بين المجموعات	1.25	2.00	0.625	0.42	0.48 غير دالة
	داخل المجموعات	15.24	61.25	0.249		
	المجموع	15.24	59.24			
الوصف	بين المجموعات	0.84	2.00	0.42	0.47	0.76 غير دالة
	داخل المجموعات	17.65	65.24	0.271		
	المجموع	17.32	64.32			
التصرف الواعي	بين المجموعات	1.78	2.00	0.89	0.89	0.64 غير دالة
	داخل المجموعات	17.32	63.21	0.274		
	المجموع	17.21	62.32			
عدم الحكم	بين المجموعات	0.84	2.00	0.42	0.74	0.71 غير دالة
	داخل المجموعات	18.32	50.25	0.365		
	المجموع	18.65	53.21			

٠.٧٦ غير دالة	٠.٩٨	٠.٤٨ ٠.٣٩	٢.٠٠ ٨١.٣٢ ٨٠.٢١	٠.٤٧ ٢٦.٣٥ ٢٧.٣٢	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	عدم التفاعل
٠.٨١ غير دالة	٠.٧٨	٠.٧٥ ٠.٨٩	٢.٠٠ ٣٩٨.٢١ ٤٠١.٢١	٠.١٧ ٦٣.٢١ ٦٢.٣٢	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	المجموع الكلية

يتضح من الجدول (٣١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ في استجابات معلمي التربية الخاصة في جميع أبعاد مقياس اليقظة العقلية تُعزى لمتغير تُعزى لمتغير نوع الإعاقة التي يدرس بها المعلم (عقلية - سمعية - بصرية)، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا تأثير لنوع الإعاقة التي يقوم المعلم بالتدريس لها وتأهيلها في استجاباتهم من خلال اليقظة العقلية.

وبذلك يكون الفرض الحادي عشر للدراسة لم يتحقق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) ويرجع الباحث ذلك إلى أن فنيات اليقظة العقلية لا ترتبط بنوع الإعاقة التي يقوم المعلم بالتعامل معها ، حيث أن ممارسات اليقظة العقلية ترجع إلى قدرات الفرد الذاتية ومهاراته وملكاته الشخصية بصرف النظر عن طبيعة إعاقة الطالب سواء كانت عقلية أو حسية.

ثاني عشر : تفسير النتائج ومناقشتها :

اتضح من النتائج الإحصائية للدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مقياسي رأس المال النفسي واليقظة العقلية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مقياس رأس المال النفسي وأبعاد الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة (٠.٠١) في الدرجة الكلية باستثناء أبعاد مقياس رأس المال النفسي مع بعد النواحي المالية جاءت غير دالة إحصائياً . كما أكدت النتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في رأس المال النفسي ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من معلمي التربية الخاصة لصالح الإناث في الرضا الوظيفي ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث لصالح الإناث في اليقظة العقلية .

ولكن اتضح عدم تحقق باقي فروض الدراسة في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد مقياس رأس المال النفسي وجميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي و جميع أبعاد مقياس اليقظة العقلية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة أو نوع الإعاقة التي يقوم المعلم بالتدريس لها وتأهيلها .

ويفسر الباحث النتائج الاحصائية في ضوء الدراسات السابقة حيث وجد في دراسة Larson (2004) و دراسة Luthans et al. (2006) و دراسة Luthans et al. (2007) وجود ارتباط قوي بين مكونات رأس المال النفسي مع الرضا الوظيفي ، كما أن الحالة النفسية الإيجابية للعمل ترتبط ايجابياً مع مستوى أداء العاملين. وكذلك وجود علاقة بين الأمل والكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة من ناحية، وكل من الرضا الوظيفي والأداء من ناحية أخرى. في حين أوضحت دراسة Pitichat, Reichard, & Kea – Edwards (2017) عن وجود علاقة عكسية بين رأس المال النفسي وعبء العمل لدى المعلمين، وأنه كان مطورا للمعلم في مجال عمله. وهذا يفسر ما ذهب اليه دراسة Ball (2018) و دراسة Yu, Li, Tsai & Wang (2019) في وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية ورأس المال النفسي لدى أفراد العينة. ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والتفاؤل والأمل والفعالية الذاتية والمرونة في الإبداع لدى المعلمين.

كما أكدت دراسة Cromer (2019) و دراسة Dana (2014) ان رأس المال النفسي يرتبطا سلبيا مع سلوكيات الانسحاب، وإيجابياً مع الأداء. وأنه لا علاقة بين ظروف العمل ومعدل تغيب المعلمين عن المدرسة. في حين أكدت دراسة Bohia & Poulin & Jean (2015) عن وجود عوامل عديدة مؤثرة في الروح المعنوية أهمها الرواتب والدوافع والحاجات الإنسانية وهي تؤثر بدورها في الرضا الوظيفي. واستخلصت دراسة Howell & Buro (2011) ودراسة Leichtfried, Raggautz, Schaeffer, Hammerer, Mair, Bartenbach, Canazei, Schobersberger. (2020) أن اليقظة العقلية تلعب دورا ايجابيا في كفاءة العمل وتؤدي إلى الراحة النفسية والبدنية. ومؤشرات اليقظة العقلية ترتبط ارتباطاً موجباً مع الرغبة في الانجاز الأكاديمي.

ويفسر الباحث ما سبق على أن الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة من المقومات الرئيسية للشخصية السوية ومن أساسيات النجاح في شتى مجالات الحياة الخاصة

والعامه، حيث أن معلم التربية الخاصة الذي يتعامل مع طلاب الفئات الخاصة والذي يعتبر هو الأساس الذي يعتمد عليه الطالب في نقل المعلومة اليه لذلك يجب أن يهتم بهذا المعلم ويدرس من كل الجوانب التي تؤثر عليه للرفع من الكفاءة لديه، ولن يتحقق ذلك الا اذا امتلك المعلم رصيذا كبيرا من رأس المال النفسي الذي يمكنه من أداء دوره الحقيقي كمرابي وليس ناقل للمعرفة. ويسهم امتلاك المعلم لرصيد كبير من رأس المال النفسي في زيادة جهده التدريسي وقبوله لمهنته ومشاركته بإيجابية في الأنشطة المدرسية والحفاظ على عضوية المدرسة والإقبال على عمله بتفاؤل ودافعية، فهو بمثابة محفز داخلي للمعلم يجعل المعلم يبذل أكثر مما يتوقع منه، بينما يولد انخفاض رأس المال النفسي الاحباط والتشاؤم والشعور بالإجهاد وقلة الرغبة في العمل.

ويمكن القول بأن اليقظة العقلية هنا لمعلم التربية الخاصة هي حالة من الوعي المتوازن الذي يجنب الفرد من التوحد الكامل بالهوية الذاتية وعدم الارتباط بالخبرة ويتبع رؤية واضحة لقبول الظاهرة النفسية والانفعالية كما تظهر وتعني أيضا الانفتاح على عالم الأفكار والمشاعر والخبرة غير السارة لدى المعلم ومعايشة الخبرة في المحطة الحاضرة بشكل متوازن. وكذلك في المراقبة المستمرة للخبرات والتركيز على الخبرات الحاضرة أكثر من الانشغال بالخبرات الماضية أو الأحداث المستقبلية .

توصيات الدراسة:

- يوصى الباحث استنادًا إلى ما كشفت عنه الدراسة الحالية بما يلي:
١. تعزيز الجوانب النفسية لدى المعلمين بتعرف العوامل المؤثرة فيها، لما لها من انعكاس على جوانب الالتزام المهني.
 ٢. تنفيذ مجموعة من الدورات التدريبية الارشادية لرفع مستوى رأس المال النفسي لدى المعلمين.
 ٣. توجيه نظر الباحثين لتنفيذ البرامج التي تهدف لتنمية رأس المال النفسي لدى المعلمين.
 ٤. ضرورة وعى المعلمين بخصائص الطلاب ذوي الإعاقة لزيادة الرضا الوظيفي واليقظة العقلية.

فكري لطيف متولي رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة

دراسات مقترحة:

يقترح الباحث عدد من الموضوعات البحثية التي تحتاج إلى إجراء مزيد من الدراسات للوقوف على نتائجها:

١- فعالية برنامج إرشادي في تحسين رأس المال النفسي وأثره في الرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة.

٢- رأس المال النفسي وعلاقته بالإبداع المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

٣- فعالية برنامج قائم على فنيات اليقظة العقلية للتخفيف من حدة الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة الناتج عن الاحتراق المهني.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ابو اسعد ، أحمد عبداللطيف (٢٠١١). تعديل السلوك الإنساني النظرية والتطبيق. عمان: دار المسيرة.
- بدوي ، منى (٢٠٠١). أثر تنمية الكفاءة الأكاديمية على الفعالية الذاتية لطلاب الصف الأول الثانوي. مجلة معهد البحوث التربوية، جامعة القاهرة، ع١٩٤، ص ص ٦٥-١٠٤.
- بورغدة ، محمد مسعود و عبد الوهاب ، ميروج (٢٠١٥). الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية لمرحلة التعليم المتوسط وعلاقته بأدائهم، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية مجلة قسم العلوم الاجتماعية، ع١٣٤، ص ص ٨٠-٨٨.
- الجزاوي ، فائزة إبراهيم عبدالله أحمد (٢٠٠٤). الأنماط السلوكية (أ، ب، ج) وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي ومعلمات الحلقة الأولى من التعليم الابتدائي. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة طنطا، فرع كفر الشيخ.
- حمد ، روية (٢٠١٦). درجة توافر اليقظة العقلية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير ، كلية العلوم التربوية الجامعة الأردنية.
- خليل ، جواد محمد الشيخ و شرير ، عزيزة عبد الله (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، ع١٤، ص ص ٦٨٣ - ٧١١.
- راغب ، ماجدة سامي (٢٠٠٧). استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية لدى المرشدين في المدرسة الفلسطينية بغزة وعلاقتها بالصلابة النفسية لديهم. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- الزيات ، فتحي (٢٠٠١). علم النفس المعرفي مداخل ونماذج نظرية، الجزء الثاني. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- عواد ، أحمد (٢٠٠٩). عوامل الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات ومراكز التربية الخاصة في الأردن. المجلة العربية للتربية الخاصة. أكاديمية التربية الخاصة بالرياض.

فكري لطيف متولي رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة

- عثمان ، محمد سعد (٢٠٠٩). المرونة الإيجابية ودورها في التصدي لأحداث الحياة الضاغطة لدى الشباب الجامعي. مجلة كلية التربية وعلم النفس، جامعة عين شمس، العدد الثالث والثلاثون، الجزء ٣، مكتبة زهراء الشرق.
- عبدالحى ، يوسف (٢٠١٣). الكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى طلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية في منطقة المثلث الجنوبي في ضوء متغيري النوع والعمر، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك.
- عباس ، سهيلة محمد (٢٠٠٦). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. (ط٢)، عمان: دار وائل للنشر.
- عبد الباقي ، صلاح الدين (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي مدخل تطبيقي معاصر. القاهرة: بدون دار نشر.
- غنيم ، محمد (٢٠٠١). الذكاء الوجداني والمهارات الاجتماعية وتقدير الذات وتوقع الكفاءة الذاتية (دراسة عاملية). مجلة كلية التربية، جامعة بنها، عدد أبريل، ص ص ٧٧-٤٥.
- فايد ، جمال عطية (٢٠٠٥). دراسة بعض المتغيرات المرتبطة بالرضا الوظيفي لدى معلمي التلاميذ لذوى الاحتياجات الخاصة والعاديين. مركز الارشاد النفسي، جامعة عين شمس، المؤتمر السنوي الثاني عشر، ص ص ٨٣٥-٩٢٧.
- فلمبان ، إيناس فؤاد نواوى (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بادرارة التربية والتعليم لمدينة مكة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- قطامي ، يوسف (٢٠٠٤). النظرية المعرفية الاجتماعية وتطبيقاتها. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- كيبيلر ، كاي (٢٠٠٣). تحقيق الرضا الوظيفي، (ترجمة خالد العامري). القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع.
- مرسي ، جمال الدين محمد (٢٠٠٣). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية (المدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الواحد العشرين). القاهرة: الدار الجامعية.
- المعموري، سلام عبد علي (٢٠١٨). اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة. مجلة العلوم الانسانية بجامعة بابل، ٢٥ (٣)، ص ص ٢٢٩ - ٢٤٧.



- ميرسل ، مايكل و ترويانى ، ماريان (٢٠٠٥). التفاؤل التلقائي (خطط ثبت جدواها لتحقيق الصحة والسعادة)، ترجمة مكتبة جرير، السعودية .
- ميرزا، فاتن يوسف (٢٠٠٧). علاقة الأفكار اللاعقلانية بالضغط المهنية وصراع الأدوار المهنية الأسرية واستراتيجيات التعامل لدى معلمي التربية الخاصة في الكويت. رسالة دكتوراه، الجامعة الأردنية.
- الأنصاري ، بدر محمد (٢٠٠٢). قياس التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية لدى طلاب جامعة الكويت، (المرجع في مقاييس الشخصية)، بحث منشور في مجلة حوليات، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة الكويت.
- الوليد ، علي بن محمد (٢٠١٧). اليقظة العقلية وعلاقتها بالسعادة النفسية لدى طلبة جامعة الملك خالد. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، ٢٨، ص ص ٤١ - ٦٨.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Allen, N. B., Blashki, G. & Gullone, E. (2006). Mindfulness-based psychotherapies: a review of conceptual foundations. Empirical evidence and practical considerations. *The Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 40(4), 285-294.
- Al-Naser. Fahad: Sandman. Mark. (2000). Evaluating resilience factor in the face of traumatic events in Kuwait. *SQU Journal for Scientific Research*, 2, 111-116.
- Astin, J. A. (1997). Stress reduction through mindfulness meditation. Effects on psychological symptomology, sense of control, and spiritual experience. *Psychotherapy Psychosomatic*, 66, 97-106.
- Avolio, B. J. & Luthans. F. (2006). **The High Impact Leader: Moments Matter for Accelerating Authentic Leadership Development**. New York. NY: McGraw-Hill.
- Avolio, B. J. (2005). **Leadership Development in Balance: Made/ Born**. Mahwab, NJ: Erlbaum.
- Avolio, B. J. et al., (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leadership impact follower attitudes and behaviors. *Leadership Quarterly*. 15. 801-823-

- Ball, H. (2018). The Role of Mindfulness in Psychological Well-Being and Psychological Capital. **Emporia State University**, M.A. Dissertations.
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. **Clinical Psychology: Science and Practice**, 10,125-143.
- Baer, R. A. (2004). Mindfulness training as a clinical intervention: a conceptual and empirical review. **Clinical Psychology: Science and Practice**, 10(2), 125-143.
- Baer, R. A., Smith G. T. & Allen K. B. (2004). **Assessment of mindfulness by self-reports: the Kentucky inventory of mindfulness skills**. *Assessment*, 11,191-206.
- Bandura, A .(2006) . Guide For Constructing Self-Efficacy Scales :**Information Age Publishing**.
- Bandura, A. (1994). **Self-efficacy**. In **V. S. Ramachaudran (Ed.) Encyclopedia** of human behavior (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Bates, W. (2016) . An investigation into the work environment elements on job satisfaction: A case study on a company in the telecommunication industry , Unpublished Masters Thesis, **University Of Johannesburg**. Johannesburg: South Africa.
- Baer, R., Smith, G., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). **Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness**. *Assessment*. 13(1), 27-45.
- Block. J. H.. & Block. J. (2008). **The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior**. In **W. A. Collins (Ed.)**. Development of cognition. affect, and social relations: Minnesota Symposia on Child Psychology .Vol. 13, pp. 39—101. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Brown, K. W. & Ryan, R. M. (2013). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, 84(2), 822-848.
- Brown, K. W., Ryan, R. M. & Creswell, J. D. (2017). Mindfulness: theoretical foundations and evidence for its salutary effects. **Psychological Inquiry**, 18(4), 211-237.
- Brown, K.W., & Ryan, R.M. (2014). **Perils and promise in defining and measuring mindfulness: observations from experience**. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11,242-284.



- 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.
- Buchheld, N., Grossman, P. & Walach, H. (2001). Measuring mindfulness in insight meditation (vipassana) and meditation-based psychotherapy: the development of the freiburg mindfulness inventory (FMI). **Journal for Meditation and Meditation Research**, 1,11-34.
- Busch, T. (2015). Gender differences in self-efficacy and attitudes toward computers. *Journal of Educational Computing Research*, 12, 147-158.
- Cardaciotto, L. A., Herbert, T. D., Forman, E. M., Moitra, E. & Farrow, V. (2018). **The assessment of present- moment awareness and acceptance: the Philadelphia mindfulness scale**. *Assessment*, 15, 204-223.
- Chadwick P., Hember, M., Symes, J., Peters, E., Kuipers, E. & Dagnan D. (2008). **Responding mindfully to unpleasant thoughts and images: reliability and validity of the mindfulness questionnaire**. *Br J Clin Psychol*, 47(4), 451-455.
- Chan, A., Chan, K., & Chang, E. (2017). **Work Stress of Teachers from Primary and Secondary Schools in Hong Kong. proceeding of the international multiconference of Engineers and computer scientists**. Vol. III IMECS March, Hong Kong.
- Charles, C., & Jared, M. (2015). The Relationship of Academic Self-Efficacy to Class Participation and Exam Performance. **Social Psychology of Educational: an International Journal**, 2 (5), 62-89.
- Cicchetti. D.: Rogosch. F. A.: Lvnch. M.: Holt. K. D. (2013). Y "Resilience in maltreated children: Processes leading to adantive outcome". **Development and Psychopathology** 5 (04): pp 629—647.
- Coleman, R. M. (2014). Mindfulness-based, self-directed intervention as an adjunct method for couples therapy. **Unpublished Doctoral Dissertation**, University of Denver.
- Compeau, D. R., & Higgins, C. A. (2013). **Computer self-efficacy: Development of a measure and initial test**. *MIS Quarterly*, 19, 189-211.

- 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. **Unpublished doctoral dissertation**. University of TUL
- Dana, L. (2014). Relationships among job satisfaction, professional efficacy, student and school performance, and teacher absenteeism. Unpublished doctoral dissertation. **The University of Southern Mississippi** .
- Davis, .D. M. & Hayes, J. A. (2013). **What are the benefits of mindfulness? a practice review of psychotherapy-related research**. *Psychotherapy*, 48(2), 198-208.
- Dimidjian, S., & Linehan, M.M. (2013). Defining an agenda for future research on the clinical application of mindfulness practice. **Clinical Psychology: Science and. Practice**, 10,166-171.
- Feldman, G., Hayes, A., Kumar, S., Greeson, J. & Laurenceau, J. P. (2007). Mindfulness and emotion regulation: the development and initial validation of the cognitive and affective mindfulness scale-revised (CAMS-R). **Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment**, 29, 177-190.
- Fetterman, A. K., Robinson, M. D., Ode, S. & Gordon, K. H. (2010). Neuroticism as a risk factor for behavioral dysregulation: a mindfulness-mediation perspective. **Journal of Social and Clinical Psychology**, 29(3), 301-321.
- Friend, S., Johnson, J., Luthans, F., & Sohi, R. (2016). Positive Psychology In Sales: Integrating Psychological Capital. **Journal of Marketing Theory and Practice**, 24 (3), 306 – 327.
- Ghafoor, Muharnamd Mudasar(2015). Role of Demographic Characteristics on Job Satisfaction. **Far East Journal of Psychology & Business**; Jan2012, Vol. 6 Issue 1 p 35-40 16p.
- Guo, B., & Zhu, A. (2018). The relationship among Psychological capital Psychological Contract and Work Engagement in Nurses. *Zhonghua lao dong wei sheng zhi ye bing za zhi = Zhonghua laodong weisheng zhiyebing zazhi = Chinese journal of industrial hygiene and occupational diseases*, 36 (8), 614 - 617.
- Haigh, E.A., Moore, M.T., Kashdan, T.B., & Fresco, D.M. (2011). **Examination of the Factor Structure and Concurrent Validity**



- of the **Langer Mindfulness/Mindlessness Scale**. Assessment, 18(1), 11-26.
- Hashim, Raemah Abdullah, Mahmood, Rosli (2013). What Is The State Of Job Satisfaction Among Academic Staff At Malaysian Universities? **UNITAR e-Journal**; 2011, Vol. Issue 1,pls-26, 12p,3 Charts.
- Hasker, S. M. (2010). Evaluation of the mindfulness-acceptance-commitment (mac) approach for enhancing athletic performance. **Unpublished Doctoral Dissertation**, Indiana University of Pennsylvania.
- Hassed, C. (2016). Mindful learning; why attention matters in education. **International Journal of School Educational Psychology**. 4(1), 52- 60.
- Howell, A. J., & Buro, K. (2011). Relations among mindfulness, achievement-related self-regulation, and achievement emotions. **Journal of Happiness Studies**, 12,1007-1022.
- Huxter, M. J. (2007). **Mindfulness as therapy from a buddhist perspective**. In D. A. Einstein (Ed.), Innovations and advances in cognitive behavioural Therapy, (1st ed.) (pp. 4353), Brown Hills, Qld: Australian Academic Press.
- Jennings, S., & Jennings, J. (2013). Peer- directed, brief mindfulness training with adolescents; A pilot study. **International Journal of Behavioral Consultation and Therapy**. 8(2), 23- 25.
- Kabat-Zinn, J. (2006). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10,144-156.
- Kaviani, H., Hatami, N. & Javaheri, F. (2012). The impact of mindfulness-based cognitive therapy (MBCT) on mental health and quality of life in a sub-clinically depressed population. **Archives of Psychiatry and Psychotherapy**, 14(1), 21-28
- Kettler, K. (2013). **Mindfulness and cardiovascular risk in college student**. *The Eagle Feather*, 10(5), 30-66.
- Killian. B. (2014). Risk and resilience. In A generation at risk? HIV/AIDS, vulnerable children and security in Southern Africa.ed.R. Pharoah. 33-63. South African Institute for Security Studies.
<http://www.iss.org.za/uploads/109CHAP3.PDF>.

- Kinzie, M. B., Delcourt, M. A. B., & Powers, S. M. (2014). Computer technologies: Attitudes and self-efficacy across undergraduate disciplines. **Research in Higher Education**, 35, 745-768.
- Kitsumban, V., Thapinta, D., Sirindharo, P. B. & Anders, R. L. (2009). **Effects of cognitive mindfulness practice program on depression among elderly Thai women**. Thai J Nurs Res, 13(2), 95-108.
- Kreishan, L. (2015). Motivation and job satisfaction among jordanian teachers of english. **International Journal of Academic Research** . 7(1). 236-246P.
- Langer, E.(2000). The construct of mindfulness. **Journal of social Issues**, 56(2),1–9.
- Lau, M. A. & McMMain, S. F. (2005). Integrating mindfulness meditation with cognitive and behavioural therapies: the challenge of combining acceptance- and change-based strategies. **Can J Psychiatry**, 50(13), 863-868.
- Lau, M. A., Bishop, S. R., Segal, Z. V., Buis, T., Anderson, N. D., Carlson, L., Shapiro, S. & Carmody, J. (2016). The Toronto mindfulness scale: development and validation. **Journal of Clinical Psychology**, 62(12), 1445-1467.
- Leichtfried, V., Mair - Raggautz, M., Schaeffer, V., Hammerer - Lercher, A., Mair, G., Bartenbach, C., Canazei, M., Schobersberger, W. (2020). **Intense illumination in the morning hours improved mood and alertness but not mental performance**. Applied Ergonomics, 46, 54 – 59.
- Luthans, F. (2004). **Positive psychological capital: Beyond human and social capital**. Business Horizons, 47(1). 45-50.
- Luthans, F, et al., (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. **Personnel Psychology**, 60(3), 541-572.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing meaning psychological strengths. **Academy of Management Executive**, 16(1). 57-75.
- Luthar. S. S.: Cicchetti. D. (2010). **The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work Child Development**. 71 (3), 543—56.
- Mace, C. (2018). **mindfulness and mental health: therapy, theory and science**. London: Routledge Taylor & Francis Group.



- Michael T.(2011). Examinine the Relationshins Between Resilience, Mental Health, and Academic Persistence in Undergraduate College Students. **JOURNAL OF AMERICAN COLLEGE HEALTH**, VOL. 59, NO. 7
- Mrazek, P., and Mrazek D.(1987). Resilience in child maltreatment victims: A conceptual explorations. **Journal of Child Abuse and Neglect**. (11). (3), 357-365
- Myint, K., Choy, K. L. & Lam, S. K. (2011). The effects of short-term practice of mindfulness meditation in alleviating stress in university student. **Biomedical Research**, 22(2), 165-171.
- Neale, M. I. (2006). Mindfulness meditation: an integration of perspective from Buddhism, science and clinical psychology, **Unpublished Doctoral Dissertation**. California Institute of Integral Studies. San Francisco.
- Norman, S. M. (2006). The role of trust: Implications for psychological capital and authentic Leadership, **Unpublished doctoral dissertation**. University of Nebraska.
- Organ, D., & Near, P. (2015). CognitionVs Affect In Measures Of JobSatisfaction. **International Journal Of Psychology**, 20, 15 - 28.
- Pitchat, T., Reichard, R., & Kea – Edwards, A. (2017). Psychological Capital for Leader Development. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 25(1), p47-62
- Roemer, L., & Orsillo, S. M, (2003). **Mindfulness: A promising intervention strategy in need of further study**. Clinical Psychology: Science and Practice, 10,172-178.
- Ross, J. (2014). **Beliefs that make a difference: The origins and impacts of teacher efficacy**. Paper presented at the meeting of the Canadian Association of Curriculum Studies, Calgary.
- Ryans, O (2019). A quantitative Analysis of the Impact of Public School Principals' Perceptions and Attitudes as They Relate to Job Satisfaction. **AASA Journal of Scholarship and Practice**, 5 (4), 10-60.
- Saade, R. & Kira, D. (2010). Computer Anxiety in E-Learning: The Effect of Computer Self-Efficacy. **Journal of Information Technology Education**, Volume 8, 1-190.
- Sam, H. K., Othman, A. E. A., & Nordin, Z. S. (2015). Computer Self-Efficacy, Computer Anxiety, and Attitudes toward the Internet: A

- Study among Undergraduates in Unimas. **Educational Technology & Society**, 8 (4), 205-219.
- Scheie, M.F; & Carver, C.S (2013): **On the power of positive thinking** , the benefits of being optimistic psychological Science, New Jersey .
- Schunk, D. (2010). Self-efficacy and Academic Motivation. **Educational Psychology**, V.26, No.4, 207-231.
- Seligman, M. P. E. (2002). **Authentic Happiness**, New York: Free Press.
- Snyder, C. R., (2010). **Handbook of Hope**. San Diego: Academic Press.
- Strand, J., & Peacock, T. (2013-4). Nurturing resilience and school success in American Indian and Alaska Native Students. ERIC Digest.
<http://www.ericdigests.org/2003-4/native-students.html>
- 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**; Feb, Vol. 100 Issue 1, p67-75, 9p
- Teleki, J. W. (2010). Mindfulness -based stress reduction: a meta-analysis of psychological outcomes, **Unpublished Doctoral Dissertation**, Palo Alto University, US.
- Tella, A. Ayeni, C. Popoola, S. (2007) . Work motivation, job satisfaction and organizational commitment of library personnel In academic and research libraries in oyo state, Nigeria. **Library Philosophy and Practice**. 1 (1), 14 – 28.
- Terr. L. C. (2008). Chowchilla revisited: The effects of nsvchic trauma four vears after a school-bus kidnannine.,**American Journal of Psychiatry**, 140, 1543-1550, cited in Masten, et al., 1990
- Thompson, R. W, (2011). Mindfulness and acceptance as predictors of response to trauma memory activation. **Unpublished Doctoral Dissertation**, The Catholic University of America.
- Tham, K. (2020). **Room air temperature affects occupants' physiology, perceptions and mental alertness**. Building and Environment, 45 (1), 40 – 44.
- van Galen, M. De puijter,M. and Smeets,C.(2016). **Citizens and resilience**, Amsterdm: Dutch Knowledge & Advise Center.
- Walsh, C. (2005). **The practical application of mindfulness in individual cognitive therapy**. Paper presented to the 28th national



- conference for the Australian association for cognitive and behavior therapy (AACBT).
- Walumbwa, F. O. et al., (2008). Authentic Leadership: Development and validation of a theory-based measure, **Journal of Management**, 34(1), 89-126.
- Walumbwa. F. O. (2008). Authentic Leadership in groups: Effects on trust, psychological capital, organizational citizenship behavior and job performance, New Directions in Leadership Research Conference, **Fuqua Business School, Duke University**, May31-June1.
- Watson. , G. (2011). Job satisfaction of secondary principals. **Ed. D.thesis , University of laverne**. Pp. 21- 25.
- Weissbecker, I., Salmon, P., Studts, J. L., Floyd, A. R., Dedert, E. A. & Sephton, S.E. (2002). Mindfulness-based stress reduction and sense of coherence among women with fibromyalgia. **Journal of Clinical Psychology in Medical Settings**, 9(4), 297-307.
- Werner. E. E. (2005). Resilience in development". *Current Directions in Psychological Science* 4 (3), 81-85.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea, whose time has truly come, **Journal of Organizational Behavioral**, 24, 437-442.
- Xu, J., Liu, Y., & Chung, B. (2017). Leader psychological capital and employee work engagement: The roles of employee psychological capital and team collectivism. **Leadership & Organization Development Journal**; Bradford, 38 (7), 969 - 985.
- Yu, X., Li, D., Tsai, C., & Wang, C. (2019), The role of psychological capital in employee creativity. **Career Development International**, 24 (5), 420-437.
- Yousscf, C. M. & Luthans, F. (2005). Resiliency Resilience of Organizations, leaders and employees: Multi-level theory building for sustained performance. In Gardner, W. L. et al., (Eds.), *Monograph^ in Leadership and Management. Authentic Leadership Theory and Practice*. Oxford, UK: Elsevier
- Zhang, Y., & Espinoza, S. (2012). Relationships among computer self-efficacy, attitudes toward computers, and desirability of learning computing skills. **Journal of Research on Technology in Education**, 30 (4), 420-436.

Psychological capital and its relationship to job satisfaction and mental alertness among special education teachers
Dr.Fekry Metwally Lateef

Abstract:

The study aimed at identifying the level of psychological capital, job satisfaction and mental alertness among special education teachers. The study was based on the descriptive approach. The researcher relied on a random sample of 88 special education teachers, whose ages ranged from 28 to 47 years, With an average age of (37.5), and a standard deviation of (3.22), with (37 teachers - 51 female teachers) in schools (intellectual education in her son - hope for the deaf in her - the blind with her - intellectual education in eastern Shubra al-Khaimah - intellectual education in western Shubra al-Khaimah - hope for the deaf in the East Shubra Al Khaimah). The study is based on the application of three measures, which are the psychological capital scale and the job satisfaction scale prepared by the researcher and the mental alertness scale prepared by (Baer, et al., 2006) translation and Arabization of Al-Buhairi and others (2014) and the researcher's codification. The results of the study confirmed the existence of a positive correlational relationship with statistical significance between the dimensions of the two measures of psychological capital and mental alertness at the level of significance (0.01), as well as the existence of a positive correlation relationship with statistical significance between the dimensions of the psychological capital scale and the dimensions of job satisfaction at the level of significance (0.01) in The overall score, excluding the dimensions of the capital scale for myself, with the dimension of the financial aspects was not statistically significant. The result also confirmed that there were no statistically significant differences between the mean scores of males and females in psychological capital, and the existence of statistically significant differences between the mean scores of males and females of special education teachers in favor of females in job satisfaction, and the presence of statistically significant differences between the mean scores of males and females in favor of Females are in mental alertness.

Key words: psychological capital, job satisfaction, mental alertness, positive psychology