



كلية التربية للطفولة المبكرة
إدارة البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة (في ضوء بعض المتغيرات)

إعداد

د/ علا عبدالرحمن علي محمد

أستاذ مساعد قسم دراسات الطفولة
كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة.

﴿العدد السادس عشر - يناير ٢٠٢١م﴾

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي، والاحترق النفسي لدى المعلمات بالروضة في ضوء بعض المتغيرات (سنوات الخبرة - المؤهل الدراسي)، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (١١٠) معلمة من معلمات الروضة بالمدارس التجريبية ، وتم استخدام الأدوات التالية : مقياس رأس المال النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي ، مقياس الاحترق النفسي (اعداد الباحثة)، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية إن المعلمات بالروضة يتمتعن بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي، ويمتلكن مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي، ولديهن مستوى متوسط من الاحترق النفسي .كما كشفت النتائج عن : وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمات بالروضة، وجود علاقة ارتباطية سالبة بين رأس المال النفسي والاحترق النفسي لدى المعلمات بالروضة. كما توصلت الدراسة إلى : عدم وجود فروق بين متوسطي درجات المعلمات بالروضة على مقياس رأس المال النفسي، والاحترق النفسي فيما يتعلق (بسنوات الخبرة -المؤهل العلمي)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين مقياس الرضا الوظيفي و سنوات الخبرة، ولا توجد فروق بين مقياس الرضا الوظيفي والمؤهل العلمي .

الكلمات المفتاحية : رأس المال النفسي، الرضا الوظيفي، الاحترق النفسي .

The Relationship between Psychological Capital, Job Satisfaction, and Burnout among Kindergarten Teachers (in Light of Some Variables)

Abstract:

The current study aims to exploring the relationship between psychological capital, job satisfaction, and burnout among kindergarten teachers (in light of some variables) (i) years of experience and - (ii) qualification. The descriptive correlation method was applied, The sample of the study consists of (110) teachers of kindergarten in experimental schools. The tools of the study were: The Psychological Capital Scale, Burnout Scale and Job Satisfaction Scale,. The findings of the study reveal that the kindergarten teachers have a high level of psychological capital, a high level of job satisfaction; and a Medium level of Burnout. Moreover, There was a significant positive correlation between the psychological capital and job satisfaction of the kindergarten teachers, and a negative correlation between psychological capital and the Burnout of kindergarten teachers. The study also found that: There were no differences between the average grades of teachers in kindergarten on the psychological capital scale in relation to years of experience - and - academic qualification. Additionally, whilst statistically significant differences at the level 0.05 were found between the measure of job satisfaction and the years of experience, there were no differences between the measure of job satisfaction and the study qualification

Keywords: psychological Capital, Job Satisfaction, Burnout

مقدمة :

يعد علم النفس الإيجابي من أهم العلوم التي كان لها دوراً بارزاً وفعالاً في تقديم أهم المفاهيم الحديثة التي تساعد الفرد على تطوير وتعديل وتحسين حياته للأفضل من خلال الوقوف على جوانب القوة لديه، والكشف عن الخصائص الإيجابية التي تجعله في أسمى حالاته وتساعد على تحقيق أهدافه المنشودة في كافة مجالات الحياة .

ويعتبر مفهوم رأس المال النفسي من أهم المفاهيم الحديثة في مجال علم النفس الإيجابي والتي ظهرت علي يد العالم سليجمان Seligman عام (٢٠٠٢)، وتطورت علي يد (Luthans, et. al). وأكدت العديد من الدراسات العربية والأجنبية ((Kamaylar, 2018) أن من يمتلكون رصيد هائل من رأس المال النفسي يكون لديهم مقاومات النجاح في الحياة فيتسمون بالتفاؤل والأمل في تحقيق وإنجاز أهدافهم من خلال الوقوف على الخصائص والجوانب الإيجابية لقدراتهم وللظروف المحيطة بهم ، بالإضافة إلى إيمانهم وثقتهم بأنفسهم وقدراتهم على الاستمرار والمثابرة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة .

وأكد((Cornner, 2015) في دراسته أن رأس المال النفسي يعد من أهم متطلبات القرن الحادي والعشرين والذي من خلاله يتم تغيير جذري للأفراد لمساعدتهم على النجاح و الازدهار و تحقيق متطلبات الحياة بكفاءة ناجحة .

لذا يعد رأس المال النفسي من أهم الثروات البشرية التي يمتلكها الأفراد، والتي تؤثر على الجانب النفسي السلوكي للفرد الذي بدوره يؤثر علي أفعاله و أقواله وشعوره بالرضا ويساعده على النجاح والتفوق وعبور حواجز الضغوط النفسية والمواقف الضاغطة أو ما يعتريه من مشكلات حياتية أو وظيفية وصولاً إلى أهدافه وتحقيق ما يصبو إليه .

ويلاحظ أن المعلمين والمعلمات في جميع المراحل التعليمية بصفة عامة هم قادة المستقبل، ويقع على عاتقهم الدور الأكبر في بناء واستثمار عقول طلابنا من أجل اعدادهم لمواجهة تحديات المستقبل، واللاحق بالتقدم العلمي والتكنولوجي الهائل من حولنا لذا يقع على عاتق معلمات رياض الأطفال - بصفة خاصة - دوراً كبيراً في تربية وتنشئة البراعم الصغيرة - أطفال اليوم (رجال الغد) وإعدادهم اعداداً نفسياً وعقلياً وحركياً ووجدانياً واجتماعياً، وفي كافة جوانب النمو المختلفة من أجل بناء جيل المستقبل، لذا يجب علينا إعدادهن اعداداً جيداً يليق بأدوارهن اللاتي يقمن بها من أجل افراز جيل متميز من أطفال الغد الذين يحققون الآمال والطموحات والأهداف المنشودة في المجتمع ويكونون البذرة الأولى لتحقيق مستقبل مزدهر ومشرق .

ولم يتحقق ذلك إلا إذا امتلكت المعلمات بالروضة قدراً وافراً من رأس المال النفسي الذي يساعدهن على القيام بأدوارهن ومهامهن على أكمل وجه تجاه أطفالهن وأنفسهن وشعورهن بالرضا والسعادة. وهذا ما أشارت إليه دراسة (Wang , et al , 2014)، حيث أكدت على أهمية امتلاك المعلمين لمستوى عال من رأس المال النفسي لفاعليته في جودة التدريس والتعليم، وأوصت بضرورة تعزيز وتطوير وتوسيع رأس المال النفسي للمعلم لأهميته في جودة التعليم . كما أوصت دراسة (Demir, 2018) بضرورة اهتمام المسؤولين بالمدارس بتعزيز رأس المال النفسي للمعلمين للتقليل من الشعور بالمواقف السلبية، وتعزيز المواقف الإيجابية و أكدت على أهميته لتعزيز مخرجات الأداء في التعليم للمعلمين، وأنه يؤثر بشكل ايجابي على جميع الأعضاء بالمنظومة التعليمية (طلاب ومعلمين وزملاء) . علاوة على ما سبق فقد أوصت العديد من الدراسات على أن رأس المال النفسي ذو تأثير فعال في حياة المعلمين والمعلمات فقد أظهرت نتائج دراسة (Aminikhah, 2016) أهمية تأثير رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي، لذا أوصت بضرورة تنمية مكونات رأس المال النفسي لدى جميع العاملين، كما اتفقت معها دراسة : (Mello, 2013) التي أكدت على ضرورة دعم رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المجال الأكاديمي . وأثبتت دراسة كل من : (Cheung.,2011 & Bergheim,2015& Rabenu ,2017) على أن رأس المال النفسي يعزز الرضا

الوظيفي، ويعد متغيراً وسيطاً بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة بصفة عامة كما توصلت نتائج دراسة (Badran, & Youssef, 2015) إلى وجود علاقة بين امتلاك الموظفين في (١١) منظمة تمثل أهم الصناعات في مصر لرأس المال النفسي والرضا الوظيفي، وهذا ما أكدته دراسة كل من (Li, 2018 Zhen & Mansor , 2020 & Avey,2010 & Antunes, 2017) أنه يمكن لرأس المال النفسي أن يتنبأ بالرضا الوظيفي. علاوة على ذلك أكدت دراسة (Gupta, 2018) إن ارتفاع رأس المال النفسي يؤدي إلى ظهور السلوكيات الإبداعية في العمل .

كما يعد الرضا الوظيفي من الموضوعات التي كان لها حظ وافر من الدراسات والأبحاث العربية والأجنبية منذ زمن بعيد وذلك لأهميتها، إلا أن هذا الاهتمام تزايد في الآونة الأخيرة وظهرت العديد من الدراسات الحديثة التي تهتم به ودراسته بالعديد من المتغيرات سعياً للوصول إلى أعلى درجات الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات في كافة المراحل التعليمية من الروضة إلى الجامعة.

ويعتبر الرضا الوظيفي ركناً أساسياً وجوهرياً للنهوض بالعملية التعليمية وللحصول على الجودة الشاملة التي نسعي لإكسابها لجميع المدارس فلا جودة ولا تقدم ولا تطوير بدون معلمات لا يشعرن بالرضا الوظيفي، لأن الرضا الوظيفي يزيد من الطموح والمثابرة على العمل والكفاح من أجل بلوغ الأهداف التعليمية وتحقيقها وجودة العمل. وهذا ما أوضحتها نتائج دراسة كل من : (Zabarauskaite,2011 & Sivakumar , 2019) أن الرضا الوظيفي لدى الأفراد يؤدي إلى زيادة الدافعية للعمل ممزوجة بالشعور بالسعادة والتفاؤل .

وأكدت دراسة (الثبتي & العنزي، ٢٠١٥) إن المعلمين الذين يشعرون بالرضا عن وظيفتهم فإنهم يشعرون بالاتزان والعمل الجاد وبفاعلية أكثر من الأفراد الآخرين الذين لا يمتلكون الرضا الوظيفي. وتتفق معه دراسة (Watt, & Richardson, 2008) على أن المعلمين الذين حقق أبنائهم إنجازاً دراسياً مرتفعاً، وحصلوا على أعلى الدرجات كانوا راضين عن عملهم، وارتفاع معنوياتهم الإيجابية . بالإضافة إلى ذلك ما توصلت إليه

دراسة (Aminikhah, 2016) من إيجابية تأثير رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي، لذا أوصت بضرورة تميته لدى لجميع العاملين في كافة المجالات .

وتري الباحثة أننا نعهد عصر جديد ومتسارع بالتطورات التكنولوجية الهائلة والحديثة والتي يتحتم على المعلمين والمعلمات مواكبة هذه التطورات ومسايرتها، ولكن إذا شعر المعلمون بضغط في مجال عملهم، فإنهم يشعرون بالاحترق النفسي الذي يقف حائل بينهم وبين أي تطور أو تقدم مما يجعلهم يشعرون بالسلبية والرفض نحو كل ما هو جديد وليس ذلك فحسب . بل بعض منهم يتركون العمل بالتدريس . لذا تعد ظاهرة الاحترق النفسي من أهم المشاكل التي يعاني منها المعلمون والمعلمات بكافة المراحل التعليمية وقد أكدت العديد من الدراسات بأن الاحترق النفسي للمعلمين من أكثر المعوقات التي تصيب القائمين بالعملية التعليمية، وأن حوالي (٢٥%) من المعلمين يتركون المهنة بسبب الاحترق النفسي خلال الثلاث السنوات الأولى من عملهم بكندا وفي دراسات أخرى أكدت أن بعض منهم تركو المهنة بسبب الاحترق النفسي ما يعادل تقريباً (٦٠%) . وأجريت دراسة (Özberk, 2017) بهدف استكشاف الاحترق النفسي لدى المعلمين و أظهرت نتائجها أن غالبية المعلمين يعانون من عبء العمل، وانخفاض مستوى الأداء مما أدى إلى زيادة الاحترق النفسي لديهم . كما توصلت دراسة (Rehman, 2017) إلى أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين الاحترق الوظيفي ومستوى الأداء .وأشارت دراسة(Kaya & Altinkurt, 2018) إلى وجود علاقة سلبية بين رأس المال النفسي والاحترق النفسي، والاجهاد النفسي . كما أكدت نتائج دراسة Kim, (2020) إلى وجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي وضغوط العمل والاحترق النفسي لدى الممرضات النفسيين بكوريا . وبناءً على ما سبق أجريت هذه الدراسة للوقوف على مستوى امتلاك المعلمات بالروضة لرأس المال النفسي ولفحص طبيعة العلاقة الارتباطية بكل من الرضا الوظيفي والاحترق النفسي لديهن .

مشكلة الدراسة :

يعد رأس المال النفسي من الحالات النفسية الإيجابية للفرد والتي تجعله يتسم بالثقة بالنفس، والتي تساعد على النجاح في الحاضر والمستقبل والتفائل والأمل والمثابرة في تحقيق ما يصبو إليه من أهداف مع التوازن والمرونة عند مواجهته لمشكلات أثناء تحقيق أهدافه (Luthans, 2007, 3) كما أنه عبارة عن حالة نفسية وإيجابية قابلة للتطوير والتي يمكن قياسها وملاحظتها في سلوك الفرد (Aljaghthami, 2016)) ولاحظت الباحثة خلال التدريب الميداني ومن خلال آراء بعض الأمهات عن وجود بعض المعلمات لا يرغبن بالاستمرار في العمل مع الأطفال بالروضة، أو يفضلن العمل في وظائف ومهن أخرى لا تتعلق بالتعليم وقد يكون ذلك نابعاً من بعض الحالات النفسية أو إحساسهم بعدم التقدير لدورهن كمعلمات سواء كان تقديراً مادياً أو معنوياً ويرجع الباحثة لهذه الظاهرة التي أثارت انتباهها لاحظت أن بعض الدراسات أشارت إلى أن المعلمين في بداية حياتهم المهنية يكونون أكثر عرضة لترك المهنة كما في دراسة كل من : ((Arnup, & Bowles, 2016 & Chambers, 2019)) وفي المقابل أشارت دراسات وبحوث أخرى أن نسبة (٣٠%) من المعلمين يتركون المهنة خلال الخمس سنوات الأولى من العمل . (Newberry , & Allsop, 2017) وأخري أكدت أن الأمر لا يقتصر على المعلمين والمعلمات الجدد فقط بل إنه يمكن أن يتخطى ذلك فقد تتراوح النسبة ما بين (٨% إلى ١٦%) من المعلمين يتركون المهنة خلال العمل وقيل التقاعد (المعاش) (Burkhauser, 2017) . كما أكدت دراسة (Toropova, 2020) أن نقص المعلمين يعد مشكلة دولية، لذا فإن الرضا الوظيفي للمعلم يستحق الاهتمام بشكل أكبر لأنه لا يرتبط فقط بالاحتفاظ بالمعلمين فحسب بل يساهم أيضاً في رفاهية المعلم وطلابه والتماسك المدرسي العام، وتعزيز مكانه المعلم بصفة عامة ومهنة التدريس، والارتقاء بالعملية التعليمية ككل التي تعتبر الجوهر الأساسي لكل مجتمع .

لذا يعد الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة من أهم الأساسيات التي تؤثر بشكل فعال على المنظومة التعليمية وجودة المخرجات التعليمية فكلما تحقق لهم أعلى مستوى من الرضا الوظيفي يشعرون بالسعادة والرضا وتزداد دافعيتهن نحو العمل والتعامل مع الأطفال بالروضة بحب وسعادة مما يؤدي إلى تحسين المخرجات التعليمية والنهوض

بالعملية التعليمية بأكملها، أي أن امتلاك المعلمات بالروضة الرضا الوظيفي في العمل ينبع من خلاله النجاح في كافة العلاقات والمتطلبات الوظيفية مما يؤثر على الأطفال وينتج عنه جيل ناجح ومتميز .

وتري الباحثة أن المعلمات اللاتي تعملن في الروضات مع الأطفال تختلف طبيعة عملهن عن المعلمين والمعلمات بباقي المراحل التعليمية، فإنهن يستمتعن في المقام الأول بهذه المهنة ألا وهي التعامل مع الأطفال مما يجعلهن أكثر عطاءً وانجازاً وسعادة، وإذا امتلكن القدر الكافي من رأس المال النفسي ينجحن بمهارة في إعداد الثروة البشرية الحقيقية - (الأطفال) - بناء المستقبل اعداداً متوازناً مع الاستمرار في العمل والشعور بالرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة بصفة عامة ، ولكن لاحظت الباحثة أن بعض المعلمات المؤهلات اللاتي تعملن مع أطفال الروضة قد يمتلكن مشاعر الاحتراق النفسي ولكن بنسب متفاوتة وتم مراجعة الدراسات والبحوث التي تطرقت للفحص والكشف عن الاحتراق النفسي للمعلمين في كافة المراحل التعليمية وأظهرت النتائج أن الاحتراق النفسي يعد من الأسباب الرئيسية في معاناة المعلم - المعلمة في كافة المراحل التعليمية من الروضة إلى الجامعة مع اختلاف درجات ومستويات الاحتراق النفسي لديهم ما بين (المرتفع، والمتوسط، والمنخفض) وهذا ما أكدته دراسة (Gallegos, 2019) أن مستوى الاحتراق النفسي يكون لدى جميع العاملين بمهنة التعليم ولكنه يختلف في الدرجة فيكون لدى المعلمين والمعلمات بالمدارس بنسبة أكبر من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. ومن خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية يلاحظ العديد من الدراسات والبحوث أشارت إلى أن ما يزيد عن (٦٠%) من المعلمين يعانون من الاحتراق المتكرر، وما يقرب من (٣٠%) ظهرت عليهم علامات الاحتراق النفسي، فقد أوضحت دراسة (Herman, 2018) التي أجريت على (١٢١) معلمة من معلمات رياض الأطفال والمرحلة الابتدائية بأمريكا للتعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والضغط النفسية وأساليب المواجهة، أظهرت أن نسبة حوالي (٥٠%) يمتلكن احتراق نفسي متوسط، على حين أثبتت دراسة (Sadeghi, 2016) وجود نسبة عالية من المعلمين بإيران يمتلكن مستويات مرتفعة من الاحتراق النفسي . بالإضافة إلى النتائج التي توصلت إليها

الدراسات العربية حيث أوضحت (دراسة مكي & معروف، ٢٠١٨) امتلاك المعلمين بالجزائر لمستوى متوسط من الاحتراق النفسي، أما بالأردن فقد توصلت دراسة كل من (الخليلة، وآخرون، ٢٠١٢) إلى مستوى معتدل من الاحتراق النفسي لمعلمين المدارس الحكومية، وفي عام (٢٠١٩) أوضحت دراسة (نصير، ٢٠١٩) في الأردن أيضاً من انخفاض المستوى العام للاحتراق النفسي للمعلمين، وفي غزة توصلت دراسة (مونس، ٢٠١٨) التي أجريت على ٥٢٦ معلماً ومعلمة إلى أن مستوى الاحتراق النفسي جاء بدرجة متوسطة وتوصلت دراسة (الشاعر، ٢٠١٧) التي أجريت على (٢١٨) معلمة من معلمات المرحلة الأساسية بمدينة سبها إلى أن مستوى الاحتراق النفسي ككل كان معتدلاً

لذا أرادت الباحثة تسليط الضوء على العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي أملاً في الوصول إلى دلالات تساعدنا على تخفيض أو تقليل الاحتراق النفسي للمعلمين والمعلمات وخاصة بمرحلة رياض الأطفال لأهمية هذه المرحلة ولما لها من تأثير جذري وجوهري على تكوين وبناء شخصية الطفل . كما أوصت العديد من الدراسات منها دراسة (García & Ayala, 2017) بتنفيذ برامج لتعزيز رأس المال النفسي من أجل منع الاحتراق النفسي داخل العمل . علاوة على ما سبق أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفس والرضا الوظيفي Demir, (2017 & Luthans, 2018) وأكدت أهمية توافره للمعلمين مما يؤثر علي بقاؤهم ورضاهم عن العمل، وتقليل الشعور بالاحتراق النفسي. وفي حدود علم الباحثة وجدت ندرة الدراسات العربية التي أهتمت بهذه العلاقات على معلمات رياض الأطفال لذا أرادت الباحثة أن تسلط الضوء على الرضا الوظيفي، والاحتراق النفسي لمعلمات الروضة اللذان يعدان من أهم الموضوعات التي تؤثر على العملية التعليمية (معلم، متعلم) والتعرف علي علاقتهما برأس المال النفسي لديهن وبناءً على ما سبق تم صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي :

ما العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي، والاحتراق النفسي لمعلمات رياض الأطفال (في ضوء بعض المتغيرات) ؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية :

- ١- ما مستوى امتلاك معلمات رياض الأطفال لكلاً من (رأس المال النفسي ، الرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي ؟
- ٢- ما العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال؟
- ٣- ما العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) على كل من رأس المال النفسي - الرضا الوظيفي - الاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة .

أهداف الدراسة : تهدف الدراسة الحالية إلى:

- ١- الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من : (الرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي)
لدى معلمات رياض الأطفال .
- ٢- التعرف على مستوي كل من : (رأس المال النفسي، الرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي) لدى معلمات رياض الأطفال .
- ٣- الكشف عن الفروق بين رأس المال النفسي للمعلمات، الرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي في ضوء الخبرة والمؤهل العلمي.

أهمية الدراسة :

- أ- الأهمية النظرية :
- ١- لقاء الضوء علي أهمية رأس المال النفسي والرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لمعلمات الروضة

٢- تمثل إضافة للبحوث السيكولوجية لنقص الدراسات التي اهتمت بالكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي للمعلمات بالروضة .

٣- تفتح هذه الدراسة المجال لعمل دراسات أخرى تقوم على إجراء برامج تدريبية لتنمية وتعزيز رأس المال النفسي لمعلمات الروضة .

ب- الأهمية التطبيقية :

١- توعية المعلمات بالروضة على ضرورة إكسابهم رأس المال النفسي الإيجابي .

٢- الخروج ببعض التوصيات والاقتراحات التي تساهم في الاهتمام برأس المال النفسي لمعلمات الروضة .

٣- توجيه نظر المسؤولين على ضرورة التركيز على تمتع المعلمات بالروضة بالرضا الوظيفي، وتجنب الآثار السلبية للاحتراق النفسي.

مصطلحات الدراسة :

رأس المال النفسي (**Psychological Capital**) هو حالة نفسية إيجابية قابلة للتطوير والتي يمكن قياسها وملاحظتها في سلوك الفرد وتتكون من الأبعاد الأربعة التالية (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)

(Aljaghthami, 2016)) وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه هو الدرجة الكلية والفرعية التي تحصل عليها المعلمات بالروضة على مقياس رأس المال النفسي والمستخدم بالدراسة الحالية والذي يتكون من الأبعاد التالية (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة.)

الرضا الوظيفي (**Job Satisfaction**) هو قدرة الفرد على التكيف والتوافق وتحقيق الذات في مكان وظيفته (عمله) ينتج عنه الشعور بالسعادة . (Ana, 2015))

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه الدرجة الكلية والفرعية التي تحصل عليها المعلمات بالروضة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم بالدراسة الحالية.

الاحتراق النفسي (Burnout) عدم قدرة الفرد على إتمام المتطلبات المكلف بها في مجال عمله كما هو متوقع، وتظهر ملامحه في اللامبالاة، الاستنزاف العاطفي، الإرهاق والتعب الجسدي، والإحباط المتزايد وانخفاض الطاقة وتدني مستوى الإنجاز للفرد (Trivedi & Shukla, 2008, 321). وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه هو الدرجة الكلية والفرعية التي تحصل عليها المعلمات بالروضة على مقياس الاحتراق النفسي المستخدم بالدراسة الحالية والذي يتكون من الأبعاد التالية (الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، تدني الشعور بالإنجاز)

حدود الدراسة: تتحدد الدراسة الحالية مما يلي:

الحدود الموضوعية: اهتمت الدراسة بالموضوعات التالية: رأس المال النفسي، الرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي .

الحدود البشرية: معلمات رياض الأطفال .

الحدود المكانية: محافظة القاهرة والزقازيق وبنى سويف وتتمثل في الروضات التالية (الشهيد أحمد حمدي التجريبية، جمال عبد الناصر، كفر الإشراف، الشبان المسلمين، الناصر التجريبية، شجرة الدر، المحمدية)

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول ٢٠١٩/٢٠٢٠ م .

الاطار النظري : والدراسات السابقة

أولاً : الإطار النظري

أولاً : رأس المال النفسي: Psychological Capital

تعريف رأس المال النفسي: عرفه (poon,2013) بأنه هو القدرة النفسية للفرد والتي تعني توفر الأمل، والتفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة الفردية، وعرفه (Cavus&Gokcen, 2015,243) بأنه حالة إيجابية للتطور الشخصي مع ميزات الاعتماد على الذات أثناء التعامل مع التحديات (الكفاءة الذاتية)، والتوقعات الإيجابية للنجاح في المستقبل (التفاؤل)، والمليئة بالحيوية، العزيمة (الأمل)، والانجاز رغم العقبات (الصمود) ويرى (Gupta, 2018,281) أن رأس المال النفسي يشير إلى الحالة النفسية الايجابية للفرد والتي تتمثل في التفاؤل والأمل والكفاءة الذاتية، والمرونة التي تساعد الفرد على تنظيم مشاعره، وإدارة الأفكار، والتصرف بطريقة إيجابية على الرغم من الظروف المعاكسة . وعرفه (Luthans, et al, 2007, 550) بأنه حالة الفرد النفسية الإيجابية والقابلة للتطوير والتعديل .وترى الباحثة بالرغم من الاختلافات الطفيفة بين آراء الباحثين في تعريف رأس المال النفسي إلا أنها تصب جميعاً في بوتقة علم النفس الإيجابي التي تهتم بجوانب القوة والإيجابية، وتعمل على تحسينها وتطويرها لأن أبعاده قابله للتعديل والتطوير والتحسين مما يصل بالفرد لقامة الإنجاز والسعادة في كافة مجالات الحياة والتي أجمعت على الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) .

أبعاد رأس المال النفسي :

اتفق الفريق الأول من الباحثين على أن رأس المال النفسي هو الحالة النفسية الإيجابية للفرد والقابلة للتطوير والتعديل والتحسين، وتكون مرتبطة بسلوكه وأدائه بالعمل وتتضمن أربعة أبعاد كما يلي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة) .وتعد هذه الأبعاد الأربعة هي التي أجمع عليها الباحثين في دراسات عديدة منها (Luthans, et. Al., 2007& Cheng, 2011& Poon, 2013 & Wyk, 2014& Alessandri , et al , 2015 & Badran,2015 & Rad, 2017 & Zhang, 2019& Richard ,, 2020)

أما الفريق الثاني اتفق على إنها تتضمن نفس الأبعاد السابقة (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، الأمل، والمرونة) مضافاً إليها ما يلي : الثقة بالنفس، والشجاعة، وروح

المبادرة، والاجتهاد، والمثابرة كما في دراسة (Baron, & Hmieleski, 2013) .
وأضاف الفريق الثالث من الباحثين قدرة الفرد على النجاح والإنجاز من خلال (الدافعية
والمثابرة) . (Cavus & Gokcen, 2015) وسوف تقتصر الدراسة الحالية على الأبعاد
الأربعة التالية لرأس المال النفسي والتي أجمعت عليها الدراسات الأجنبية والعربية
(الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) ويلاحظ أن المكونات أو الأبعاد الأربعة لرأس
المال النفسي تدور في حلقة دائرية مع بعضها البعض فهي تعد مكملة ومتممة لبعضها
البعض، وهذا ما أكدته دراسة (Martin, 2011) أن الأمل سوف يؤدي إلى الكفاءة
الذاتية التي تؤدي إلى التفاؤل والذي بدوره يؤدي إلى المرونة وهكذا كأنهم في حلقة دائرية
وهذا أيضاً ما أكدته نتائج دراسة (Cavus, & Gokcen, 2015) , حيث أكدت أن
من خصائص مفهوم رأس المال النفسي أنه متغير وغير ثابت ويمكن إكسابه وتعليمه
للأفراد مع اختلاف المواقف للوصول إلي الأفضل وفيما يلي سيتم استعراض لأبعاد رأس
المال النفسي .

Self-efficacy : الكفاءة الذاتية :

تعرف الكفاءة الذاتية على أنها ثقة الفرد بنفسه في مواجهة التحديات والسعي
لتحقيق النجاح . (Zhang, 2019,4) و عرفها (Avey, 2010) بأنها قوة اعتقاد الفرد
بقدراته وامكانياته ومهاراته الخاصة والنجاح بها بغض النظر عن الظروف أو المعوقات
المحيطة به . ويرى (Luthans, 2007) أنها تعني مدى قناعه الفرد وثقته في ما يمتلكه
من قدرات والتي تزيد من دافعيته وإدراك المواد المعرفية، وتحديد اتجاهات ومسارات
العمل التي يختارها لتنفيذ مهمة ما واجتيازها بنجاح . وتعرف الباحثة الكفاءة الذاتية
بأنها القدرة الذاتية الإيجابية للمعلمات بالروضة وثقتهن بقدراتهن بأنفسهن التي تدفعهن
نحو المزيد من النجاح والتقدم في كافة أمور حياتهن، وتخطي أي عقبات واجتيازها
بمهارة ونجاح .

الأمل Hope

الأمل يعني حالة دافعية إيجابية من تحقيق الهدف المحدد سلفاً من خلال قنوات مختلفة. (Zhang, 2019,4) و عرفه (Luthans , et .al, 2015) أنه يعني الحالة المعرفية التي يضع فيها الشخص أهداف صعبه ولكنها واقعية ويمكن تحقيقها، ويسعى مجاهداً بكل عزمه وقوته نحو تحقيقها. وترى الباحثة أن الأمل هو سر الحياة، ولا حياة بدون أمل، وأن الأفراد الذين يمتلكون الأمل فإنهم أكثر سعادة وقدرة على تحمل الحياة بكل ما فيها، ويتسمون بالحالة النفسية الإيجابية التي تساعدهم على الإصرار والعزيمة على إيجاد الحلول والطرق المختلفة التي تصل بهم إلى تحقيق أهدافهم المنشودة دون كلل أو ملل أو توقف عند حدوث مشكله ولكنهم مثابرون من أجل النجاح . وتعرف الباحثة الأمل بأنه : الحالة النفسية الإيجابية للمعلمات بالروضة، وإصرارهن نحو التقدم والمحافظة على النجاح والسعي نحو تحقيق الأهداف والتغلب على جميع العقبات

التفاؤل Optimism :

يعد التفاؤل البعد الثالث لأبعاد رأس المال النفسي ويعتبر من أهم الأبعاد لارتباطه بالمستقبل الإيجابي المشرق لدى الأفراد . فبدون تفاؤل لا يستطيع الفرد الحياة . والتفاؤل يشير إلى اتباع الأسلوب الإيجابي للأفراد والنظر إلى الحاضر والمستقبل بشكل إيجابي (Zhang, , 2019,4) وتعددت تعريفات التفاؤل منها عرفه Kes, & Riziq, (2017,13) بأنه مكون نفسي يركز على طموح الفرد وتوقعاته الإيجابية في المستقبل . واتفق كل من (Tan,2014,626 & Mathur,2015,130) على أن التفاؤل يعني توقع الفرد للمخرجات الإيجابية في المواقف المتعددة التي يمر بها، وتعتمد توقعاته على التقديرات والتقييمات المنطقية والعقلانية، وتعمل على تقليل المحن والضغوط التي يمر بها . وعرفه (Kirmani & Sgarma,2015,264) بأنه بناء معرفي يتكون من اعتقاد عام في النتائج الإيجابية على أساس عقلائي . واتفق كل من (Bozgeyikli, 2017; Lorenz et al., 2016; Luthans et al., 2015). على أنه هو قدرة الفرد على تفسير الأحداث الإيجابية كأنها نابعة منه كحالة داخلية دائمة ومحاولته البقاء عليها أي

كأنها تقع تحت سيطرته، أما الأحداث السلبية فإنه يعتبرها حالة مؤقتة وخارجيه ويحاول التخلص منها أي كأنها شيء خارج عن سيطرته، وذلك من أجل تحقيق النجاح في الوقت الحاضر والمستقبل. اتضح مما سبق أن التفاؤل هو إيمان الفرد بالله وثقته في قدراته مما تجعله يفكر وينظر إلى المستقبل بإيجابية ويقين بأنه سيكون الأفضل، مما يجلب له الإحساس بالسعادة وتزداد قدرته العقلية على التعامل مع كافة الأمور والمشكلات الحياتية بإيجابية وتجعله يمتلك قدر من الايجابية في كافة جوانب حياته والابتعاد والتخلص من رؤيته للأمور بنظرة سلبية وذلك بهدف أن يشعر بالإيجابية التي تقوده للتفاؤل في الوقت الحاضر والمستقبل . ويتصف الأفراد المتسمون بالتفاؤل بمجموعة من الخصائص والسمات كالرضا عن الحياة، والقدرة على الإنجاز، والثقة المرتفعة بالمستقبل، وتقليل المشاعر النفسية السلبية كالقلق، التوتر، الاكتئاب، بالإضافة إلى القدرة على مواجهة الضغوط الحياتية في البيئة التعليمية أو العمل أو الحياة بصفة عامة. أي أن المتفائل يكون أكثر قدرة على مواجهة الحياة بتقلباتها ومشاكلها ومصاعبها فهو دائماً يبحث عن الحل الأفضل وينظر للمستقبل بنظرة مشرقة . **وتعرف الباحثة** التفاؤل بأنه هو الحالة النفسية الداخلية التي تجعل المعلمات بالروضة ينظرن للأحداث اليومية والمستقبلية بنظرة إيجابية مشرقة، وتجعلهن يشعرن بقدرتهن وإيمانهن بالله على تحقيق النجاح في كافة أمور الحياة في الحاضر القريب والمستقبل البعيد، أما الأحداث السلبية فينظرن إليها علي أنها أحداث طارئة ويجب عليهن تبديلها وزوالها والسيطرة عليها للوصول إلى حالتها الإيجابية التفاؤلية .

المرونة Resilience

المرونة تشير إلى قدرة الفرد للتعافي بسرعة من الشدائد والنكسات والفشل .
(Zhang, 2019,4)) وعرفها (Hobfoll, 2011) بأنها تعني قدرة الفرد على تحمل النتائج السلبية المترتبة على الضغوط والتحديات الصعبة التي يمر بها أو يتعرض لها في حياته ويظل الفرد متمس بالقوة والمشاركة في مهام الحياة الصعبة. واتفق معهم (Luthans ., 2007, 213) بأنها قدرة الفرد على مجابهة ما يعترضه من مشكلات

ومواقف صعبة وضغوط والنجاح في مواجهتها لتحقيق النجاح المنشود . أي أن المرونة هي القدرة النفسية على المثابرة في العمل سعياً لتحقيق الأهداف المنشودة بنجاح . واتفق كل من (Longman , 2009& Conrner, 2015) بأنها تعني أن الفرد قادر على الازدهار والتفتح في بيئة متغيرة من خلال مواجهة كل ما هو مستجد من تغيرات سواء كانت مفاجئة أو متوقعة . وتري الباحثة أن المرونة تعني قدرة الفرد على التكيف مع كافة المواقف الحياتية التي يمر بها الإيجابية والسلبية، فإذا كان الموقف إيجابي حقق الأهداف والنجاح المطلوب منه، وإذا كان الموقف سلبي تغلب عليه وعلى الصعوبات والمعوقات التي تواجهه سعياً لتحقيق النجاح المنشود في النهاية أي أن المرونة هي قدرة المعلنات بالروضة على التكيف الإيجابي ومواجهة الضغوط والمحن والمشكلات اليومية والتعامل معها بنجاح وتخطيها وتحقيق الأهداف المنوطة بنجاح . اتضح من العرض السابق أن رأس المال النفسي من الحالات النفسية الإيجابية التي تؤثر على الفرد في كافة جوانب حياته، وأنه يظهر في سلوكه في حياته العملية والحياتية بصفه عامة، وكلما زاد رصيد الفرد من رأس المال النفسي المتمثل في الأبعاد التالية (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) كلما زاد توافقه مع الحياة وظهرت عليه ملامح الجودة الحياتية بكافة أنواعها والشعور بالسعادة والانجاز والعطاء المتزايد للمجتمع .

ثانياً : الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

إن الرضا الوظيفي يحدث عند الفرد عندما يشعر بأن وظيفته التي يمتنها تحقق له مطالبه المادية والمعنوية معاً مما يجعله يشعر بالسعادة والرضا وتحقيق الذات وكافة متطلبات الحياة .

تعريف الرضا الوظيفي : عرفه ((Miharty, 2013) أنه الشعور بالارتياح والانسجام والراحة النفسية في جميع الجوانب المرتبطة بالعمل. ويرى (بوقره & منصورى، ٢٠١٤، ٢٣) بأنه مراحل الفجوة بين ما يتوقعه الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلياً واتفق معه (Ruhela,2017,351) بأنه يتضمن ويشمل مجموعة من المشاعر والعواطف الإيجابية التي يشعر بها الأفراد تجاه أعمالهم ووظائفهم. ويتفق معه

كل من (عبد المتعال، ٢٠١٣) بتعريفهم للرضا الوظيفي بأنه التعبير عن السعادة التي يمكن أن تتحقق من خلال العمل، . وعلى غرار التعريفات السابقة للرضا الوظيفي وأنها الطريق للسعادة والارتياح النفسي للفرد تري دراسة (Sivakumar & Anbazhagan, 2019) بأن الرضا الوظيفي يشير إلى الحالة الداخلية لشعور الفرد بالرضا عن الوظيفة، والذي يتحول إلى دافع للعمل، فإنه لم يعد فقط الرضا عن النفس، أو السعادة، بل يصل لدرجة الرضا عن الوظيفة. واتفق معه (Baseri, 2013)) حيث عرفه بأنه مجموعة من المشاعر والأفكار التي يعتقدونها الأفراد عن وظائفهم التي يعملون بها وعرفه (علي ، ٢٠١٤) بأنه مفهوم سلوكي قابل للقياس، ويقيس قدرة الفرد على تقبله (لوظيفته) من جميع الجوانب، بالإضافة إلى ما تحققه الوظيفة من حالات الإشباع لاحتياجات الفرد الداخلية قياساً بأدائه الوظيفي. وتعرفه الباحثة بأنه : هو الشعور الداخلي الإيجابي بالراحة النفسية لمعلمات رياض الأطفال (الروضة) نتيجة إحساسهم بالإشباع الكافي لحاجاتهم (المادية، والمعنوية) داخل الروضة مما يدفعهم إلى الإحساس بالسعادة الممزوجة بالرضا والتي تدفعهم للعطاء والحماس والإنجاز من أجل الارتقاء بالعمل . اتضح من التعريفات السابقة أن الرضا الوظيفي هو شعور داخلي وذاتي لدى الفرد ويكون ممزوجاً بالإيجابية نتيجة لمثيرات البيئة الخارجية (المتمثلة في بيئة العمل من - الجانبين المادي والمعنوي مما يدفع الفرد للعطاء والإنجاز وزيادة الطموح والإنتاجية في عمله مما يؤدي في النهاية لوصوله لحالة من: الرضا والسعادة والامتنان نحو وظيفته .

الرضا الوظيفي ومعلمة الروضة : أثبتت الدراسات العربية والأجنبية التي

تناولت الرضا الوظيفي كمتغير مستقل بأهميته للمعلمين والمعلمات بصفة عامة ، ولمعلمات الروضة بصفة خاصة، وفي هذا النطاق أجريت العديد من الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات بكافة المراحل التعليمية وعلاقته بالعديد من المتغيرات فقد أوضحت دراسة (Kapa & Belinda, 2018) أن الرضا الوظيفي عندما يكون مرتفعاً لدى المعلمين يرجع ذلك إلى امتلاكهم التصور الايجابي عند تطبيق اللوائح والقوانين المدرسية . كما أثبتت دراسة (Kamayla, 2018) أن الالتزام التنظيمي للمعلمين بولاية كايا كان ذو علاقة ارتباطية ايجابية بالرضا الوظيفي، واتفقت معها دراسة

كل من : (Getalun , 2016) التي أجريت على (118) معلماً من المعلمين بالمدارس الابتدائية بأثيوبيا ودراسة (Ruhela, 2017) التي أجريت على المعلمين بالهند . علاوة على ما سبق ولأهمية الرضا الوظيفي للمعلمين بصفة عامة، ولمعلمات الروضة بصفة خاصة أجريت العديد من الدراسات العربية والأجنبية والتي أوضحت وأثبتت نتائجها أهمية الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة بصفة خاصة كما في دراسة كل من : (Cheng, 2014 & Stearns, 2014 & Anghelache, 2014 & Taleb, 2013 & عقيل & 2011) عليّات، ٢٠١٤ & الهابط ٢٠١٣) كما أجريت العديد من الدراسات العربية والأجنبية في مختلف الدول التي هدفت الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات برياض الأطفال وتوصلت النتائج ما بين مرتفع، متوسط، منخفض ومن هذه الدراسات ما يلي : دراسة (الشيراوي وآخرون، ٢٠٢٠) التي أجريت بالبحرين وهدفت الوقوف على مستوى الرضا الوظيفي لدى (٥٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بالبحرين وتوصلت إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديهن . أما دراسة (حماد، ٢٠١٩) والتي أجريت في جمهورية مصر العربية وتوصلت إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال. وفي غزة (فلسطين) كشفت دراسة (شما، ٢٠١٩) عن درجة الرضا الوظيفي لعدد (٢٠٠) معلم ومعلمة في المدارس الحكومية داخل الخط الأحمر، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي . أما الأردن أجريت دراسة (عقيل & عليّات، ٢٠١٤) التي هدفت الكشف عن الرضا الوظيفي (٣٥٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط من وجهة نظرهن، وتوصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وأوصت بضرورة أن يكون الرضا الوظيفي من بين الموضوعات الرئيسية التي تحظى باهتمام وزارة التربية والتعليم وأولوياتها . كما أجريت أيضاً دراسة (Taleb, 2013) بالأردن للتعرف على الرضا الوظيفي لدى (٢٦٤) من معلمات رياض الأطفال وتوصل إلى مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي . وفي سوريا هدفت دراسة (الجندي & علي، ٢٠١٣) إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظتي طرطوس واللاذقية على عينة (١٨٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وتوصلت الدراسة إلى أن معلمة رياض الأطفال راضية إلى حد

ما . وفي المملكة العربية السعودية أجريت دراسة (هيبية، ٢٠١٦) بالمدينة المنورة على عينة (٢٠٠) معلمة من معلمات الروضة بهدف الكشف على مدى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديهن . وأجريت أيضا دراسة (الهابط، ٢٠١٣) بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية للكشف عن الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالروضات الحكومية والخاصة وتوصلت إلى ارتفاع الرضا الوظيفي لديهن . وفي تايوان بالصين أجريت دراسة (Cheng , 2011) للكشف عن الرضا الوظيفي لدى معلمات الروضة (١٤٢٤) وتوصلت إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات بالروضة . وفي تركيا أجريت دراسة لفحص مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس الابتدائية على عينة (٢٨٩)، وتوصلت إلى وجود مستويات عالية من الرضا الوظيفي.

اتضح مما سبق أهمية الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات بصفة عامة ولمعلمات الروضة بصفة خاصة والتفاوت بين مدى امتلاك المعلمات لمستوى الرضا الوظيفي ما بين المرتفع والمتوسط والمنخفض وسوف تفحص الدراسة الحالية أيضا مستوى الرضا الوظيفي لعينة الدراسة الحالية وعلاقتها بالعديد من المتغيرات .

أهمية الرضا الوظيفي : أوضحت العديد من الدراسات أهمية الرضا الوظيفي نجمها فيما يلي (القدرة على التكيف داخل العمل، الإبداع والابتكار، زيادة مستوى الإنجاز والطموح، الإحساس بالسعادة والامتنان، القدرة على تحمل المسؤولية، الإحساس الغامر بالسعادة والرضا عن الحياة (Guest,2017) ومن أهم الصعوبات التي تؤدي لعدم الرضا الوظيفي كما توصلت إليه دراسة (علي، ٢٠١٤) عدم رغبة الفرد في العمل، البعد المكاني للمدرسة عن سكن المعلم ، ضعف وقلة الإمكانيات والتجهيزات المتوفرة بالعمل، زيادة عدد ساعات العمل، وملل الروتين، وعدم التجديد في العمل مما يجعل الفرد يشعر بالرتابة في العمل وتدني المكانة الاجتماعية .

عوامل الرضا الوظيفي : أجمعت الدراسات والبحوث العربية والأجنبية (Getahun ,2016 & Prati,2017): أن من أهم العوامل المؤثرة على الرضا

الوظيفي ما يلي (الحوافز والرواتب والمكافآت، التنمية المهنية للمعلمات، بيئة وطبيعة العمل، فرص التطور الوظيفي والترقيات، العلاقة بين الزملاء والإدارة والرؤساء بالعمل، المكانة الاجتماعية في المجتمع، اللوائح والأنظمة داخل المدرسة (الروضة)، كما أكدت دراسة (Kapa, 2018) والتي أجريت على عينة من المعلمين بأمريكا أن من يمتلك تصور إيجابي عن اللوائح والأنظمة والقوانين المدرسية يتسم بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي .

النظريات التي تفسر الرضا الوظيفي :

تعددت النظريات المفسرة للرضا الوظيفي منها ما يلي : نظرية الحاجات (لماسلو)، نظرية التوقع، نظرية القيمة، نظرية الاتفاق وفيما يلي عرض مختصر لكل نظرية .

نظرية الحاجات (لماسلو) : تعد هذه النظرية من أهم وأقدم النظريات في علم النفس التي فسرت السلوك الانساني في ضوء احتياجات الفرد وقدرته على الإشباع، ويعد (ابراهام ماسلو ١٩٥٤) من أهم مؤسس هذه النظرية والتي استخدمها لتفسير السلوك الإنساني القائم على إشباع احتياجاته من خلال هرم ماسلو للحاجات ، ويلاحظ أنه بدأ بالحاجات الفسيولوجية الضرورية للفرد كالحاجة إلى الطعام والشراب يليها الحاجة إلى الأمن، ثم الانتماء، يليها الاحترام وتقدير الذات، إلى أن يصل لقمة الهرم وتنتهي بتقدير وتحقيق الذات . وتم تفسير الرضا الوظيفي من خلال هذه النظرية كما يلي : إذا وصل الفرد بإشباع حاجاته واحتياجاته وصل لنوع من الرضا، وعدم التحقيق والإشباع يؤدي لعدم الرضا، وهذا ما يحدث بالوظيفة اذا تحقق له الإشباع من خلالها وصل لحالة من الرضا الوظيفي .

نظرية التوقع (Victor Froom) : تعني هذه النظرية قدرة الفرد على التوقع الصحيح، فإن حصوله على الرضا الوظيفي أو عدم الرضا فإنه ناتج عن ما يتوقعه الفرد وما يحققه، أي أنه إذا وافق واقعه توقعاته تحقق له نوع من الرضا الوظيفي والعكس

صحيح. أي أن حصول الفرد على العائد (التوقع) أثناء قيامه بعمل ما ويتوقف الرضا على الوظيفة إذا اتفق العائد الذي حصل عليه من وظيفته مع ما يعتقد أنه يستحق حدث له نوع من الرضا الوظيفي .

نظرية الانجاز Mecllland تقوم هذه النظرية على مبدأ قدرة الفرد على الانتهاء من المهام المكلف بها وإنجاز المطلوب منه بنجاح وفاعليه تشعره بالرضا، بغض النظر عن العوامل المادية . وتستند هذه النظرية على مبدأ الدافعية التي تعرف بأنها عوامل داخلية للفرد تتصل بالقوى والرغبات الداخلية لديه والتي تحفزه على القيام بمهمة ما أو عمل ما بحماس وحيوية وإبداع وتميز مما يجعله يبذل قصاري جهده ليصل إلى هدفه . (Homackova, 2014))

نظرية العدالة والمساواة Adams تقوم هذه النظرية على مبدأ العدل والمساواة بين الأفراد داخل المؤسسة التعليمية الواحدة أو داخل أي منظومة عمل، على أن تتسم هذه المساواة في المجالين المادي والمعنوي . فيتم تقدير الفرد لوضعه داخل المؤسسة التعليمية أو الوظيفية بأنه على قدر العمل المقدم يكون التقدير المادي والمعنوي مرضي مما يشعره بالمساواة والعدالة بين جميع أفراد المؤسسة الواحدة . وأكد (علي، ٢٠١٤) بأنه عند حدوث التوازن بين ما يقدمه الفرد من عمل وما يقدم له من مزايا هو ما يؤدي لشعوره بالرضا الوظيفي .

نظرية العاملين Herzberg هيزربيرج تقوم هذه النظرية علي مبدأ العاملين الذي حدده (Herzberg هيزربيرج) حيث قسم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للفرد إلي مجموعتين (عاملين) وتشمل المجموعة الأولى العوامل المرتبطة بالوظيفة ذاتها والتي أطلق عليها العوامل الدافعية أو التحفيزية والتي تتمثل في (مدى إحساس الفرد بالإنجاز، وقدرته على تحمل المسؤولية، النمو والتطور الذاتي،، وقدرته على اتخاذ القرارات اللازمة في وقتها التي تتعلق بمجال عمله، والتقدم في الوظيفة) أما المجموعة الثانية فهي تشمل (العوامل المحيطة بالوظيفة) والتي أطلق عليها عوامل الوقاية التي يعتبر وجودها جوهري وأساسي لتجنب المشاعر السلبية التي تؤدي إلى إحساس الفرد

بعدم الرضا والتي تتمثل في الظروف البيئية لمكان العمل، وعلاقة الفرد بزملائه والمسؤولين ، ومن أهمها إحساس الفرد بالأمان الوظيفي .(الشيخ، ٢٠٠٨ & حسين، ٢٠١٩) .

اتضح من العرض السابق أن الرضا الوظيفي يعد من أهم المؤشرات الأساسية لنجاح العملية التعليمية، وأهميته تنصب على الفرد والمجتمع في آن واحد، والرضا الوظيفي للمعلم يجعله في حالة من الرضا والتوافق النفسي ويقلل تعرضه للإرهاق أو الإجهاد أو الاحتراق النفسي، وهو دليل على العطاء والإيجابية في العمل ومؤشراً جوهرياً وأساسياً على نجاح العملية التعليمية، وتفوق طلابه . لذا يعد الرضا الوظيفي من المتطلبات الأساسية والجوهرية من أجل التطوير والتحسين والجودة للمعلم ثم للمؤسسة التعليمية .

ثالثاً الاحتراق النفسي : Burnout

تعد ظاهرة الاحتراق النفسي من أهم المشكلات النفسية التي يعاني منها المعلمون والمعلمات في كافة المراحل التعليمية والتي قد تزداد مع ازدياد التطور العلمي والتكنولوجي الهائل، والتي قد تجعل المعلم يقف عاجزاً أمام مسابرة التقدم أو الاستمرار في عمله بنفس الكفاءة التي كان عليها من قبل، فبدلاً من أن يحمل لواء العلم ويكون ميسراً لطلابه فإنه يصبح معلماً غير قادر على العطاء ويصل لضعف وتدني مستوى الإنجاز لديه بل يصل ببعض المعلمين التقاعد وترك العمل . ولقد تعددت تعريفات الاحتراق النفسي ويتضح ذلك فيما يلي .**تعريف الاحتراق النفسي هو:** بأنه حالة من الإرهاق الوجداني والعاطفي ، وتبدد الشخصية، وتدني مستوى الإنجاز الشخصي بسبب كثرة المطالب بالوظيفة مثل الضغوط في العمل مع قلة الوقت للتنفيذ وعدم كفاية الموارد المستخدمة، وكثرة المهام المتنوعة والمتعددة (Jameson, 2016, 66) ويتفق كل من (بوقرة& منصور، ٢٠١٤ ، ٨٤ & التكريتي & الجابري، ٢٠١٤ ، ٢٣) بأنه حالة من الاستنزاف الانفعالي والبدني للفرد والتي تنتج نتيجة التوتر والضغوط في العمل، ومن مظاهره فقدان الاهتمام للفرد، وقلة أو نقص الدافعية، وقلة النشاط مصحوبة بضعف أداء

العمل . أما (السلخي، ٢٠١٣) عرفه بأنه تراكم الضغوط النفسية والأعباء التي يتعرض لها الفرد أثناء عمله مما يسبب له حالة من الإجهاد (الإنهاك) الانفعالي، وتبذل مشاعره تجاه الآخرين، وتدني إنجازه الشخصي . ، اتضح من التعريفات السابقة أن الاحتراق النفسي حالة من الإجهاد والاستنزاف العاطفي، نتيجة الضغوط المستمرة والأعباء المثقلة على الفرد والتي قد تفوق قدرته على الإنجاز في الوقت المحدد نظراً لكثرتها وقلة الوقت مما يؤدي إلى إحساسه بالتدني والفشل وعدم القدرة على الإنجاز والإحساس بالتوتر الشديد مما يؤدي في النهاية إلى عدم القدرة على العطاء والسلبية والتقاعد أو النفور من العمل . ويمر الاحتراق النفسي وفقاً للآراء الكتاب والعلماء إلى عدة مراحل متدرجة لأنه لا يحدث فجأة، ومن أهم هذه المراحل ما يلي (المرحلة الأولى وتعني بمرحلة الاستثارة، المرحلة الثانية مرحلة الإنهاك أو الاستنزاف الانفعالي، المرحلة الثالثة : انطفاء الإنجاز الشخصي).

أبعاد الاحتراق النفسي : للاحتراق النفسي ثلاثة أبعاد كما يلي : . (مونس، ٢٠١٨، ١٨٢ & التكريتي & الجابري، ٢٠١٤، ٣٦ & مكي & معروف، ٢٠١٨، ٢٧)

الإجهاد الانفعالي البعد الأول EmotionalExhaustion:

وهو يعني الشعور بالإنهاك ويتضمن ذلك إحساس الفرد بالإرهاق الشديد والإحباط المستمر، واستنزاف طاقاته بالعمل، وانخفاض الروح المعنوية، وعدم قدرته على تقديم أي جديد للعمل فيعتقد أنه قد قدم كل ما يستطيع وذلك نتيجة ضغوط العمل الزائدة فيشعر أنه قد استهلكت كافة طاقاته فعلياً ، ويعد هذا البعد العنصر الأساسي للاحتراق النفسي وقد يظهر على شكل أعراض جسميه ونفسيه أو واحدة منهما وأكدت دراسة Kim, (2020) إننا إذا أردنا التقليل من الاحتراق النفسي للمعلم علينا الاهتمام بالمصادر العاطفية وامداده بالقدر الكافي منها مع مراعاة الجانب الوجداني لديه من مشاعر وأحاسيس، وتقدير المعلم، وتحسين مستوى الدخل .

البعد الثاني " تبلد المشاعر " Depersonalization وهو حالة من الشعور السلبي للفرد يميل من خلالها إلى إظهار اتجاهات سلبية تجاه الآخرين . وهي تعني فقدان الفرد لمشاعره وأحاسيسه تجاه الأفراد الذين يتعامل معهم، وتجاه وظيفته وتحويلها لمشاعر سلبية نتيجة شعوره المستمر بالضغط في العمل فتتحول مشاعره إلى مشاعر سلبية متجمدة ومتحجرة لا تشعر بالآخرين ولا تهتم بما يشعرون به، بالإضافة إلى الإحساس بأنه ليس له قيمة أو تواجد في عمله رغماً من تواجده أي التواجد بالجسد فقط والإحساس مملوء بالمشاعر السلبية . وترى الباحثة أن المشاعر السلبية للفرد تجاه نفسه تؤدي إلى تبلد المشاعر والأحاسيس وفقدان الإحساس بالآخرين، أما المشاعر الإيجابية فإنها تعتبر مصدر القوة الداخلي لدى الفرد والتي تحركه وتدفعه نحو السعادة وتحقيق وإنجاز أعماله الوظيفية والحياتية بنجاح .

البعد الثالث : تدني (نقص) الشعور بالإنجاز

Feeling of Low Personal Accomplishment

ويقصد به : التقدير السلبي للذات، وانخفاض الطاقة، وعدم القدرة على إنجاز الأعمال الموكلة للفرد، وعدم قدرته على التعامل مع الآخرين أو مساعدتهم ، بالإضافة إلى وقوفه عاجزاً أمام المشكلات التي تعترضه في عمله، مع فقد القدرة على إيجاد الحلول المناسبة وبذلك نجده يقوم بتقويم سلبي للذات وتقل قدرته على العمل أو الإنجاز والفشل في التعامل مع الآخرين . و في هذا الصدد أجريت دراسة (Salvagioni,2017) (قامت بمراجعة ما يقرب من (٦١) دراسة وقاموا بتلخيص الآثار الناجمة من الاحتراق النفسي وتضمنت العواقب الجسدية والنفسية والمهنية المصاحبة للاحتراق النفسي وتوصلت إلى ما يلي : **الآثار الجسمية الجسدية مثل** : زيادة الكولسترول في الدم، والإصابة بداء السكري من النوع الثاني، بالإضافة إلى أمراض القلب التاجية، واضطرابات القلب والأوعية الدموية، آلام العضلات والعظام، التغيرات في تجارب الألم، التعب لفترات طويلة، الصداع، مشاكل الجهاز الهضمي، مشاكل الجهاز التنفسي، الإصابات الشديدة والوفيات تحت سن ٤٥ سنة. ومن العواقب والآثار النفسية المصاحبة

للفرد : الأرق، وأعراض الاكتئاب، اضطرابات نفسية، اعتلال الصحة النفسية . ومن العواقب والآثار المهنية : عدم الرضا الوظيفي، التغيب المستمر عن العمل، التقاعد المبكر . اتضح من العرض السابق الخطورة الناجمة عن الإحساس بالاحترق النفسي والتي تؤدي لنتائج سلبية للفرد وللمعلم بصفة خاصة وتؤثر على طلابه وعلى المؤسسة التعليمية وجودة التعليم بصفة عامة، لذا وجب علينا البحث عن الأسباب وطرق الوقاية لحماية المعلمات بالروضة من ظاهرة الاحترق النفسي من أجل إفرار جيل سوي متوافقاً نفسياً من الأطفال وقادراً على مواجهة التطورات المستقبلية والحياتية .

ثانياً : الدراسات السابقة :

المحور الأول : دراسات تناولت رأس المال النفسي للمعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات بصفة عامة

دراسة (Richard ، 2019)) وهدفت إلى فحص العلاقة بين رأس المال النفسي للمعلمين مع المتغيرات التنبؤية للقيادة المدرسية، والاهتمام بالهيكل المدرسي، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٩) معلم معتمد من المدارس بولاية بنسلفانيا، وتم استخدام استبيان لكل من (رأس المال النفسي، القيادة المدرسية، والاهتمام بالهيكل المدرسي، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة تنبؤية بين القيادة المدرسية والاهتمام بالهيكل المدرسي على رأس المال النفسي . وكشفت دراسة (إسماعيل، ٢٠١٩) : العلاقة بين رأس المال النفسي وأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠) معلم ومعلمة بمدارس التربية الخاصة بمصر الجديدة، وتم استخدام مقياس رأس المال النفسي، أساليب مجابهة الضغوط، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية : وجود علاقة طردية بين رأس المال النفسي، وبين الاستراتيجيات المعرفية في المواجهة، وعلاقة عكسية بالاستراتيجيات الانفعالية والتجنبيه في مواجهة الضغوط . وأجري (أبو المعاطي & أحمد، ٢٠١٨) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام، وتكونت عينة الدراسة من (٤٣) مديراً ووكيلاً & (٢٩٧) معلماً ومعلمة من المراحل التعليمية الثلاث بالتعليم العام، وتوصلت الدراسة

لأهم النتائج التالية : أن مستوى امتلاك المعلمين لرأس المال النفسي كان متوسطاً . وأن درجة التزامهم المهني كانت أقل من المتوسط، ووجدت علاقة موجبة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني . أما دراسة (Lee & Chou, 2017) هدفت للكشف عن العلاقة بين رأس المال والالتزام المهني وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) معلم من تايوان بمرحلة ما قبل المدرسة، وتم استخدام استبانة رأس المال النفسي، ومقياس الالتزام المهني، وتوصلت الدراسة إلى امتلاك المعلمات لرأس المال النفسي، وأن الالتزام المهني يتأثر به تأثيراً كبيراً، وأنه توجد علاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني، وأوصت بضرورة تعزيز رأس المال النفسي لمعلمات الروضة هدفاً للالتزام المهني لديهن .

تعقيب على المحور الأول :

من حيث الهدف : يلاحظ أن جميع الدراسات فحصت العلاقة بين رأس المال النفسي والعديد من المتغيرات خاصة بالتعليم والتعلم والعملية التعليمية مثل دراسة (Richard, 2019) التي فحصت المتغيرات التنبؤية للقيادة المدرسية، والاهتمام بالهيكل المدرسي، وهدفت دراسة (إسماعيل، ٢٠١٩) : العلاقة بين رأس المال النفسي وأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة، وهدفت دراسة كل من (أبو المعاطي، & أحمد، ٢٠١٨) & (Lee & Chou, 2017) إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام .أما الهدف للدراسة الحالية يختلف وهو الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي والاحترق النفسي لمعلمات الروضة .من حيث العينة : أجريت الدراسات السابقة على المعلمين والمعلمات بكافة المراحل التعليمية : ابتدائي، اعدادي، ثانوي، ماعدا دراسة أجنبية واحدة مع معلمات الروضة.(Lee, & Chou, , 2017) وتتفق معها الدراسة الحالية من حيث العينة لمعلمات الروضة (رياض الأطفال) .أما الأدوات : استخدمت الدراسات السابقة استبانة لرأس المال النفسي المكون من الأبعاد الأربعة التالية (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)وسوف تستخدم الدراسة الحالية نفس الأبعاد الأربعة السابقة التي أجمعت عليها الدراسات العربية والأجنبية .النتائج : توصلت الدراسات إلى وجود علاقة دالة إحصائياً

بين رأس المال النفسي وكل من (الالتزام المهني، القيادة المدرسية، أساليب مواجهة الضغوط، الهناء الذاتي .

المحور الثاني : دراسات تناولت رأس المال النفسي والرضا الوظيفي :

دراسة (Cheng, & Gan, 2020) هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني وجودة الحياة المتعلقة بالعمل لدى المعلمين الصينيين في المناطق الحضرية، وتكونت عينة الدراسة من (٧٥٩) معلم من المعلمين بالروضة، وتم استخدام استبانة رأس المال النفسي، ومقياس الالتزام المهني، وجوده الحياه العملية، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها امتلاك المعلمين برياض الأطفال بالصين لرأس المال النفسي بدرجة جيدة، ووجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي والالتزام الوظيفي وجودة حياه العمل للمعلمين بمرحلة الروضة . وأجري Kurt & (Demirbolat, 2019) دراسة استهدفت الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي، والهناء الذاتي، والرضا الوظيفي للمعلمات، وتكونت عينة الدراسة من (٣٨٤) معلماً يعملون في المدارس الثانوية، وتم استخدام مقياس رأس المال النفسي، استبانة الرضا الوظيفي، ومقياس الهناء الذاتي، وتوصلت الدراسة إلى أن ادراك المعلمين لرأس المال النفسي كان جيداً، ورضاهم الوظيفي، والهناء الذاتي كان مرتفعاً، وإن ادراك المعلمين لرأس المال النفسي يؤثر على عملهم .، وعلى رضاهم الوظيفي والهناء الذاتي بشكل ايجابي ويتنبأ بهم بشكل كبير، كما أن الرضا الوظيفي له دور وسيط في العلاقة بين ادراك المعلمين لرأس المال النفسي والهناء الذاتي ، وأجريت دراسة (Tuzun, 2018)) الكشف عن تأثير رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي له تأثيرات إيجابية على الرضا والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس . أما دراسة (Demir, 2018)) استهدفت فحص العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من : الإجهاد، والقلق، والاحترق النفسي، والرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس في منطقة كيربخان في هاتاي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٣٥) معلماً في (٢٧) مدرسه وتم

اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم استخدام المقاييس التالية مقياس (رأس المال النفسي، الإجهاد والتوتر، والقلق، والاحترق النفسي، والرضا الوظيفي، والمشاركة الوظيفية)، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها ما يلي :مستوى رأس المال النفسي، والرضا الوظيفي للمعلمين كان مرتفعاً & ومستوى التوتر والإجهاد والقلق والإنهاك والمشاركة الوظيفية كان معتدلاً ، وأن رأس المال النفسي المرتفع للمعلمين أدى إلى تقليل التوتر والإجهاد والقلق والاحترق النفسي لديهم، وتعزيز مستوى الرضا الوظيفي أيضاً .وأجرى ((Salam, 2017دراسة هدفت الكشف عن رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٤) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من مختلف معاهد التعليم العالي التايلاندي، وتم استخدام مقياس رأس المال النفسي، والرضا الوظيفي، ومعدل دوران العمل، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها : وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي، ووجد أن المرونة والتفاوض مرتبطان بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي وهدفت دراسة(Liao, 2017) فحص العلاقة بين القيادة التبادلية والرضا الوظيفي والرضا عن الحياة في إدارة علاقات الموظفين، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٩) موظفاً من موظفي الصناعات التحويلية المالية والإلكترونية في تايوان، وتوصلت إلى أن رأس المال النفسي يؤثر على الرضا الوظيفي . واستهدفت دراسة (Durrah, 2016)) للكشف عن الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (١١٠) معلماً من المعلمين من ثمان كليات جامعة فيلادلفيا، وتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي، رأس المال النفسي الإيجابي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي الإيجابي والرضا الوظيفي وأجرى (Aminikhah, 2016) دراسة بهدف تقييم رأس المال النفسي والكشف عن علاقته بكل من الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) موظفاً من العاملين بالتعليم، وتم استخدام المقاييس التالية (رأس المال النفسي، الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي) وأسفرت النتائج عن :ارتباط رأس المال النفسي إيجابياً بالرضا الوظيفي أما دراسة (Bergheim, 2015)) هدفت التعرف

على العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من : القيادة، والرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٩) موظفاً من العاملين في مجال صناعة وتجهيز وإعداد الإلكترونيات، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها : وجود علاقة ذات دلالة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي .

تعقيب على المحور الثاني : من حيث الهدف : هدفت جميع الدراسات التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي وجميعها دراسات أجنبية . أما العينة : اختلفت ما بين معلمين بالمرحلة الثانوية، وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وموظفين في مجال الصناعات أو التعليم وتختلف عنها عينة الدراسة الحالية للمعلمات بالروضة . وبالنسبة للأدوات واستقادت الباحثة في تصميم مقاييس الدراسة الحالية، ومن حيث النتائج أجمعت الدراسات الأجنبية على وجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي . واستقادت الباحثة في صياغة فروض الدراسة وتفسير النتائج . لم توجد دراسة عربية -في حدود علم الباحثة- تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لمعلمات الروضة .

المحور الثالث :دراسات تناولت رأس المال النفسي و الاحتراق النفسي

هدفت دراسة (Chen, 2020)) هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي وضغوط العمل والاحترق النفسي لدى العاملين في التعليم الخاص بإحدى المؤسسات التعليمية الخاصة النموذجية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) من العاملين في التربية الخاصة، وتم استخدام مقياس ضغوط العمل، والاحترق النفسي، رأس المال النفسي، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية : رأس المال النفسي يؤثر على الاحتراق النفسي للعاملين في التربية الخاصة، ويرتبط سلبياً بدرجة الإنهاك الوظيفي لديهم، وكلما ارتفع رأس المال النفسي انخفض درجة الإرهاق النفسي الخاص بالعمال . أما دراسة (Zhang,2019)) هدفت إلى فحص تأثير رأس المال النفسي والضغوط المهنية على احتراق العمل للمعلم الدور الوسيط لأساليب المواجهة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٨٦) معلم من المدارس الابتدائية والثانوية بالصين، وتوصلت الدراسة لأهم النتائج التالية :

توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين رأس المال النفسي وأسلوب التأقلم الإيجابي . وأجري (Ferradás,2019)دراسة هدفت إلى التعرف على رأس المال النفسي للمعلم وعلاقته بالاحترق النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٧٩) معلماً غير جامعي وتم استخدام مقياس رأس المال النفسي للأبعاد الأربعة التالية (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)، ومقياس الاحتراق النفسي وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي للمعلم حيث وجدت الدراسة مستويات أقل لرأس المال النفسي لديهم، وأكدت أن من يمتلكون رأس المال النفسي المرتفع يستطيعون حماية أنفسهم من الاحتراق النفسي . وقام (Kaya & Altinkurt 2018) بدراسة هدفت إلى الكشف عن دور التمكين النفسي والهيكلة في العلاقة بين رأس المال النفسي للمعلمين، ومستويات الاحتراق النفسي لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٤) معلماً بتركيا، وتم استخدام الأدوات التالية (مقياس رأس المال النفسي الإيجابي ، التمكين النفسي، استنبان شروط فعالية العمل)، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها : رأس المال النفسي والتمكين النفسي والهيكلي يكونان فعالين في تقليل مستويات الاحتراق النفسي للمعلمين . واستهدفت دراسة(Rehman, 2017) التعرف على أثر رأس المال النفسي الإيجابي على الاحتراق النفسي، وأداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٢) عضو هيئة تدريس من (٧) مؤسسات تعليمية في باكستان، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها أن رأس المال النفسي الإيجابي يقلل التأثير الضار للاحتراق النفسي، كما أن رأس المال النفسي الإيجابي يتوسط العلاقة بين الاحتراق النفسي ومستوى الأداء .أما دراسة (Moyer & Wuensch, 2017) هدفت الكشف عن العلاقة بين إدمان العمل، ورأس المال النفسي، والاحتراق النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وأسفرت النتائج على: وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيا بين رأس المال والاحتراق النفسي، وأن رأس المال النفسي متغير وسيط بين أبعاد الاحتراق النفسي (الإنهاك العاطفي، الإنجاز الشخصي، انهاك الشخصية) كما أنه يمكنه التنبؤ بالاحتراق النفسي، واستهدفت دراسة (Ali, 2014) الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي، والرضا عن العمل، والاحتراق النفسي لدى

الممرضات، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٩) ممرضة في باكستان، وتم استخدام الأدوات التالية مقياس (رأس المال النفسي، الرضا عن العمل، الاحتراق النفسي)، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها : إن الممرضات يمتلكن مستوى منخفض من رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، الصمود)، وتوجد علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والرضا عن العمل، وعلاقة سلبية بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي. وأجري (السنباني، ٢٠١٨) دراسته للكشف عن الاحتراق الوظيفي وأثره على رأس المال النفسي لدى العاملين بالمستشفى، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٠) عاملاً بمستشفى ذي مار العام، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تصورات العاملين لأبعاد الاحتراق النفسي جاءت متوسطة، وتصوراتهم لمستوى رأس المال النفسي كانت مرتفعة، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي من خلال بعدى الانهماك العاطفي وتدني الإنجاز على رأس المال لدى العاملين بالمستشفى .

تعقيب على المحور الثالث : الهدف : هدفت جميع الدراسات التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي ومعظمها دراسات أجنبية وبخصوص العينة : اختلفت ما بين معلمين بالمرحلة الثانوية، وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وموظفين في مجال الصناعات أو التعليم وتختلف عنها عينة الدراسة الحالية للمعلمات بالروضة (رياض الأطفال) . وبالنسبة للأدوات استفادت الباحثة في وضع مقاييس الدراسة الحالية ومن حيث النتائج أجمعت الدراسات الأجنبية على وجود علاقة ارتباطية سالبة بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي. واستفادت الباحثة منها في صياغة فروض الدراسة وتفسير النتائج .

تعقيب عام للدراسات السابقة:

- ندرة الدراسات العربية التي تناولت رأس المال النفسي لدى معلمات الروضة .
- * ندرة الدراسات العربية التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية لمعلمات الروضة (الرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي).

* مستوى رأس المال النفسي كان مرتفعاً في بعض الدراسات ومتوسطاً أو منخفضاً في البعض الآخر.

* أجمعت معظم الدراسات العربية والأجنبية على الأبعاد الأربعة التالية لمقياس رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة .) واستفادت الباحثة من ذلك في تحديد الأبعاد المستخدمة بالدراسة الحالية .

* العينة : يلاحظ اختلاف العينات المستخدمة ما بين (أعضاء هيئة تدريس، وموظفين، معلمين تربية خاصة، وممرضات.

فروض الدراسة :

- ١- يوجد مستوى مرتفع لكل من (رأس المال النفسي ، الرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي) لدى المعلمات بالروضة
- ٢- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات معلمات الروضة على مقياس رأس المال النفسي ودرجاتهن على مقياس الرضا الوظيفي .
- ٣- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات معلمات الروضة على مقياس رأس المال النفسي ودرجاتهن على مقياس الاحتراق النفسي .
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة (رأس المال النفسي - الرضا الوظيفي - الاحتراق النفسي) لدى معلمات الروضة ترجع إلى المتغيرات التالية (عدد سنوات الخبرة- المؤهل العلمي)

إجراءات الدراسة:

أولاً منهج الدراسة: تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي للتعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لمعلمات الروضة .

ثانياً : عينة الدراسة: العينة الاستطلاعية تكونت من عدد (٦٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة القاهرة والجيزة، وتكونت عينة الدراسة الأساسية

من (١١٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بالروضات التالية : (الشهيد أحمد حمدي التجريبية، جمال عبد الناصر، كفر الإشراف، الشبان المسلمين، الناصر التجريبية، شجرة الدر، المحمدية) بالمحافظات التالية " القاهرة والجيزة وبني سويف والزقازيق"، وكانت مواصفات العينة كما يلي : عدد المعلمات من حيث سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات) (٦٢) معلمة & وأكثر من ١٠ سنوات) (٤٨) معلمة & وتقسيمهم من حيث المؤهل الجامعي (العلمي) بكالوريوس عدد (٧٥)، ومؤهلات أخرى (ماجستير، دكتوراه، دبلوم تربوي) عدد (٣٥) .

ثالثاً: أدوات الدراسة: وتكونت أدوات الدراسة الحالية من ثلاثة مقاييس وهي (رأس المال النفسي، الرضا الوظيفي، الاحترق النفسي) للمعلمات بمرحلة رياض الأطفال .

أولاً: مقياس رأس المال النفسي (اعداد الباحثة) :

وصف المقياس :

قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة والأطر النظرية والأدبيات والمقاييس منها : مقياس (Luthans et al, 2007)، (The Psychological capital Questionnaire، مقياس(Rego ,2010) ومقياس (Avey, 2010)، دراسة (أبو المعاطي & أحمد، ٢٠١٨) & (السنبنساني، ٢٠١٨) . ثم قامت الباحثة بإعداد مقياس رأس المال النفسي ويتكون من (٣١) فقرة بصورته النهائية ويتم تصحيح المقياس وفقاً لسلم ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وتكون الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) في حالة العبارات الإيجابية، والعكس (١، ٢، ٣، ٤، ٥) في حالة العبارات السالبة، وتكون أعلى درجة للاختبار (١٥٥ درجة)، وأقل درجة (٣١) درجة . ويوضح الجدول التالي (١) توزيع أرقام العبارات على كل بعد من أبعاد مقياس رأس المال النفسي :

جدول (١) توزيع أرقام العبارات على كل بعد من أبعاد مقياس رأس المال النفسي :

م	الأبعاد	الفقرات	عدد العبارات
١	البعد الأول الكفاءة الذاتية	١، ٩، ٥، ١٣، ١٧، ٢١، ٢٥، ٢٩	٨
٢	البعد الثاني التقاؤل	٢، ٦، ١٠، ١٤، ١٨، ٢٢، ٢٦	٧
٣	البعد الثالث الأمل	٣، ٧، ١١، ١٥، ١٩، ٢٣، ٢٧	٧
٤	البعد الرابع المرونة	٤، ٨، ١٢، ١٦، ٢٠، ٢٤، ٢٨، ٣٠، ٣١	٩

الخصائص السيكومترية للمقياس: حساب الصدق والثبات لمقياس رأس المال النفسي:
الصدق الظاهري للمقياس: قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين بالتخصصات المختلفة (الطفولة المبكرة، والمناهج وطرق التدريس، وعلم النفس) وحصلت على نسبة اتفاق ما بين (٩٠%، ١٠٠%) . ثم قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي كما يلي :

جدول (٢) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس رأس المال

النفسي بالدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**٠.٧١٧	١٢	**٠.٨٥٩	٢٣	**٠.٩٠٨
٢	**٠.٩٢٠	١٣	**٠.٧٠٥	٢٤	**٠.٥٧٨
٣	**٠.٨٩٩	١٤	**٠.٦٧٨	٢٥	**٠.٨٥٧
٤	**٠.٩٣٠	١٥	**٠.٥٩٩	٢٦	**٠.٧٦٠
٥	**٠.٩٢٩	١٦	**٠.٦٧٢	٢٧	**٠.٩٠٠
٦	**٠.٩١٤	١٧	**٠.٦٥٢	٢٨	**٠.٧٣٧
٧	**٠.٨٣٣	١٨	**٠.٩١٧	٢٩	**٠.٧٦٨
٨	**٠.٨٩١	١٩	**٠.٦١٦	٣٠	**٠.٨٢٤
٩	**٠.٨٣١	٢٠	**٠.٩١٦	٣١	**٠.٧٣٠
١٠	**٠.٦٧٩	٢١	**٠.٦٥٧		
١١	**٠.٥٩٥	٢٢	**٠.٤٧٣		

** دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠١

جدول (٣) يوضح معاملات ارتباط بيرسون لأبعاد مقياس مستوى رأس المال النفسي
بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	البُعد
٠.٩٧٥**	البعد الأول (الكفاءة الذاتية)
٠.٩٤٤**	البعد الثاني (التفاؤل)
٠.٨٥٨**	البعد الثالث (الأمل)
٠.٩٥٨**	البعد الرابع (المرونة)

** دال عند مستوى ٠.٠١

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول السابق (٢، ٣) يتبين أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس رأس المال النفسي بالدرجة الكلية للمقياس، ومعاملات الارتباط للأبعاد بالدرجة الكلية أيضاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥، ٠.٠١)، وجميعها قيم موجبة، ويدل ذلك على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي.

ثبات المقياس: وتم حساب ثبات مقياس رأس المال النفسي باستخدام معامل ثبات الفا كرونباخ وكانت معاملات الثبات كما يلي :

جدول (٤) يوضح معاملات الثبات لأبعاد مقياس رأس المال النفسي

معامل ثبات الفا كرونباخ	البُعد
٠.٧٩٨	البعد الأول (الكفاءة الذاتية)
٠.٨١٦	البعد الثاني (التفاؤل)
٠.٨١٨	البعد الثالث (الأمل)
٠.٧٨٨	البعد الرابع (المرونة)
٠.٩٤٨	الدرجة الكلية

ثانيا : مقياس الرضا الوظيفي (إعداد الباحثة) :

وصف المقياس : قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة والمقاييس، والأدبيات والأطر النظرية المتعددة مثل (Cheng, 2011& Taleb, 2013 & Anghelache, 2014& Stearns, 2014 & عقيل & عليما، ٢٠١٤ & الهابط ٢٠١٣ & الدسوقي، ٢٠١١) & ثم قامت الباحثة بإعداد مقياس الرضا الوظيفي ويتكون من (٤٦) فقرة بصورته النهائية ويتم تصحيح المقياس وفقاً لسلم ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وتكون الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) في حالة العبارات الإيجابية، والعكس (١، ٢، ٣، ٤، ٥) في حالة العبارات السالبة، وتكون أعلى درجة للاختبار (٢٣٠ درجة)، وأقل درجة (٤٦) درجة .

ويوضح الجدول التالي (٥) توزيع أرقام العبارات على كل محور من محاور مقياس

الرضا الوظيفي

م	المحاور	الفقرات	عدد العبارات
١	المحور الأول الحوافز المادية والرواتب	١٠٧، ١٣، ١٩، ٢٥، ٣١، ٣٧، ٤٣، ٤١	٩
٢	المحور الثاني بيئة وطبيعة العمل	٢، ٨، ١٤، ٢٠، ٢٦، ٣٢، ٣٨، ٤٤	٨
٣	المحور الثالث علاقتي بالزملاء ورؤساء العمل	٣، ٩، ١٥، ٢٩، ٣٣، ٣٩، ٤٥	٨
٤	المحور الرابع التنمية المهنية للمعلمات بالروضة	٤، ١٠، ١٦، ٢٢، ٢٨، ٣٤، ٤٠	٧
٥	المحور الخامس اللوائح والسياسات والأنظمة	٥، ١١، ١٧، ٢٣، ٢٩، ٣٥	٦
٦	المحور السادس المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	٦، ١٢، ١٨، ٢٤، ٣٠، ٣٦، ٤٢، ٤٦	٨

الخصائص السيكومترية للمقياس :حساب الصدق والثبات لمقياس الرضا الوظيفي:

الصدق الظاهري للمقياس :قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين بالتحصينات المختلفة (الطفولة المبكرة، والمناهج وطرق التدريس، وعلم النفس) وحصلت على نسبة اتفاق ما بين (٩٠%، ١٠٠%) . ثم قامت الباحثة

بحساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط لبيرسون لدرجة كل فقره من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية كما بالجدول التالي :

جدول (٦): معاملات الارتباط بين درجة كل فقره من فقرات مقياس الرضا الوظيفي
بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠.٦٣٢	٤٠	**٠.٤٩٣	٢٧	**٠.٣٨٢	١٤	**٠.٣٥٠	١
**٠.٤٨٧	٤١	**٠.٥٤٧	٢٨	**٠.٣٠٩	١٥	**٠.٧٢٨	٢
**٠.٥٥٢	٤٢	**٠.٦١٩	٢٩	**٠.٤٥٥	١٦	**٠.٣٩٨	٣
**٠.٣٨٠	٤٣	**٠.٣١٥	٣٠	**٠.٤٥٧	١٧	**٠.٤٢٣	٤
**٠.٦٠٥	٤٤	**٠.٣٧٦	٣١	**٠.٦٤٦	١٨	**٠.٤٤٨	٥
**٠.٤٥٨	٤٥	*٠.٢٢٨	٣٢	**٠.٤٩٦	١٩	**٠.٣١٤	٦
**٠.٥٥٦	٤٦	*٠.٣٠١	٣٣	**٠.٥٦٠	٢٠	**٠.٣٦٦	٧
		**٠.٣٥٥	٣٤	**٠.٥٥٩	٢١	**٠.٣٢٤	٨
		**٠.٤١٤	٣٥	**٠.٤٤٨	٢٢	**٠.٤١٢	٩
		**٠.٥٩٩	٣٦	**٠.٦٣٠	٢٣	**٠.٣٢٠	١٠
		**٠.٣١٨	٣٧	**٠.٤٣٨	٢٤	**٠.٤٥٥	١١
		*٠.٢١٠	٣٨	**٠.٥٥٤	٢٥	**٠.٤٩٣	١٢
		**٠.٣٤٧	٣٩	**٠.٦٣١	٢٦	**٠.٤١٦	١٣

** دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠١

جدول (٧) يوضح معاملات ارتباط بيرسون لأبعاد مقياس مستوى الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للمقياس

م	المحاور	معامل الارتباط
١	المحور الأول الحوافز المادية والرواتب	**٠.٧٤٣
٢	المحور الثاني بيئة وطبيعة العمل	**٠.٦٨٧
٣	المحور الثالث علاقتي بالزملاء ورؤساء العمل	**٠.٨٢٨
٤	المحور الرابع التنمية المهنية للمعلمات بالروضة	**٠.٨٠٧
٥	المحور الخامس اللوائح والسياسات والأنظمة	**٠.٥٩٧
٦	المحور السادس المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	**٠.٥٣٨

** دال عند مستوى ٠.٠١

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول السابق (٦، ٧) يتبين أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للمقياس، دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠٥، ٠.٠١)، وجميعها قيم موجبة، ويدل ذلك على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي.

ثبات المقياس: وتم حساب ثبات مقياس الرضا الوظيفي باستخدام معامل ثبات الفا كرونباخ وكانت معاملات الثبات كما يلي :

جدول (٨) يوضح معاملات الثبات لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي

المحاور	معامل ثبات الفا كرونباخ
المحور الأول الحوافز المادية والرواتب	٠.٧٣٥
المحور الثاني بيئة وطبيعة العمل	٠.٧٩٠
المحور الثالث علاقتي بالزملاء ورؤساء العمل	٠.٨٣٣
المحور الرابع التنمية المهنية للمعلمات بالروضة	٠.٧٥٠
المحور الخامس اللوائح والسياسات والأنظمة	٠.٨١٣
المحور السادس المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	٠.٧٤٩
الدرجة الكلية	٠.٨٧٩

ثالثاً مقياس الاحتراق النفسي

وصف المقياس:

تم اعداد المقياس بعد اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات والمقاييس (السنباني، ٢٠١٨ & مونس، ٢٠١٨ & الشاعر، ٢٠١٧ & طشطوش، ٢٠١٣) واعتمدت الباحثة في تصميمها جزئياً على الأبعاد الثلاثة بمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي مع التعديل لبعض الفقرات ليتناسب مع الدراسة الحالية، وتكون المقياس بصورته النهائية من (٢١) عبارة تتضمن الأبعاد الثلاثة التالية (الإجهاد الانفعالي، تلبد المشاعر، تدني الإنجاز الشخصي، واعتمد التقييم وفقاً لسلم ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وتكون الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) في حالة العبارات الإيجابية، والعكس (١، ٢، ٣، ٤، ٥) في حالة العبارات السالبة .

ويوضح الجدول التالي (٩) توزيع أرقام العبارات على كل بعد من أبعاد مقياس الاحتراق النفسي

المجموع	أرقام الفقرات لكل بعد	أبعاد المقياس
٧	١٩، ١٦، ١٣، ١٠، ٧، ٤، ١	البعد الأول الاجهاد الانفعالي
٧	٢٠، ١٧، ١٤، ١١، ٨، ٥، ٢	البعد الثاني تلبد المشاعر
٧	٢١، ١٨، ١٥، ١٢، ٩، ٦، ٣	البعد الثالث تدني الانجاز الشخصي
٢١		المجموع

الخصائص السيكومترية للمقياس :حساب الصدق والثبات لمقياس الاحتراق النفسي :

للتعرف على مدى صلاحية فقرات وأبعاد مقياس الاحتراق النفسي قامت الباحثة بعرضه على مجموعة من المحكمين بالتحخصصات المختلفة: وبتحليل آراء المحكمين تم استخراج النسبة المئوية للاتفاق بين المحكمين فكانت ما بين (٩٨%، ١٠٠%)، وتم حساب علاقة الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاختبار والدرجة الكلية لإيجاد الاتساق الداخلي كما موضح بالجدول التالي

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الاحتراق النفسي بالدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
	البعد الثالث تدني الانجاز		البعد الثاني تبلد المشاعر		البعد الأول الاجهاد الانفعالي
**٠.٤٩٤	١٥	*٠.٤٣٦	٨	**٠.٥٦٢	١
*٠.٤١٩	١٦	**٠.٥١٤	٩	*٠.٤١٧	٢
**٠.٥٧٨	١٧	**٠.٥٦٨	١٠	**٠.٦٢٧	٣
**٠.٥٧٧	١٨	**٠.٥١٦	١١	**٠.٥٦٩	٤
**٠.٦٣٩	١٩	**٠.٥٢٧	١٢	**٠.٤٦٣	٥
**٠.٥١١	٢٠	**٠.٥٤١	١٣	**٠.٥٠٠	٦
**٠.٦٨٦	٢١	**٠.٦٥٢	١٤	**٠.٥١٦	٧

* دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ & ** دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠١

جدول (١١) يوضح معاملات ارتباط بيرسون لأبعاد مقياس مستوى الاحتراق النفسي بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	البعد
**٠.٧٩٥	البعد الأول الاجهاد الانفعالي
**٠.٧٦١	البعد الثاني تبلد المشاعر
**٠.٨٥٤	البعد الثالث تدني الانجاز

** دال عند مستوى ٠.٠١

ثبات مقياس الاحتراق النفسي: وقامت الباحثة أيضاً بثبات مقياس الاحتراق نفسي باستخدام معامل ثبات الفا كرونباخ وكانت معاملات الثبات كما يلي :

جدول (١٢) يوضح معاملات الثبات لأبعاد مقياس الاحتراق النفسي

معامل ثبات الفا كرونباخ	البُعد
٠.٨٢١	البعد الأول الاجهاد الانفعالي
٠.٧٩.٣	البعد الثاني تبدل المشاعر
٠.٨٢.٣	البعد الثالث تدني الانجاز
٠.٨٩٥	الدرجة الكلية

نتائج الدراسة وتفسيرها :

١- وللإجابة على الفرض الأول والذي ينص على " يوجد مستوى مرتفع لكل من (رأس المال النفسي ، الرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي) لدى المعلمات بالروضة"

وللإجابة على الفرض الأول (أ) " مستوى رأس المال النفسي مرتفع عند المعلمات بالروضة " وللتعرف على مستوى رأس المال النفسي للمعلمات بالروضة (رياض الأطفال) قامت الباحثة بتحليل إجابات عينة الدراسة الحالية وحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، كما يلي:

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات بالروضة على البعد الأول (الكفاءة الذاتية) لمقياس رأس المال النفسي

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوفر
١	٣.٧٥	١.٤٤٩	مرتفع
٢	٣.٦٧	١.٢٧١	مرتفع
٣	٣.٤١	١.٢٢١	مرتفع
٤	٣.٦٢	١.٢٩٢٠	مرتفع
٥	٣.٢٦	١.٢٤٦	متوسط

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوفر
٦	٣.٧٧	١.١٢٢٤	مرتفع
٧	٣.٧٤	١.٢١٦٧	مرتفع
٨	٣.٢٠	١.٢٩٧٢	متوسط
	المتوسط الكلي للبعد الأول	٣.٥٥	مرتفع

اتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية للبعد الأول (الكفاءة الذاتية) تراوحت ما بين (٣.٢٠ ، ٣.٧٧) وكان المتوسط العام للبعد الأول (٣.٥٥) أي بدرجة مرتفعة .

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات بالروضة على البعد الثاني (التفاوض) لمقياس رأس المال النفسي

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوفر
١	٣.٦٦	١.٣٧٦	مرتفع
٢	٣.٣٣	١.٥٦٢	متوسط
٣	٣.١١	١.٥٤٨	متوسط
٤	٣.٧٣	١.٤٤٥	مرتفع
٥	٣.٢٥	١.٥٤١	متوسط
٦	٣.١٢	١.٤٩٠	متوسط
٧	٣.٠١	١.٤٩٩	متوسط
	المتوسط الكلي للبعد الثاني	٣.٣٢	متوسط

اتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية للبعد الثاني (التفاوض) تراوحت ما بين (٣.٠١ ، ٣.٧٣) وكان المتوسط العام للبعد الثاني (٣.٣٢) أي بدرجة متوسطة .

جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات
بالروضة على البعد الثالث (الأمل) لمقياس رأس المال النفسي

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوفر
١	٣.١٠	١.٤٠٧	متوسط
٢	٣.٤١	١.٤٥٤	مرتفع
٣	٣.١٩	١.٣٣٧	متوسط
٤	٣.٣٩	١.٤١٩	متوسط
٥	٤.١١	١.٢١١	مرتفع
٦	٣.١٨	١.٢٣٢	متوسط
٧	٣.٢٨	١.٣٢٨	متوسط
المتوسط الكلي للبعد الثالث		٣.٣٨	متوسط

اتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية للبعد الثالث (الأمل) تراوحت ما بين (٣.١٠، ٤.١١) وكان المتوسط العام للبعد الثالث (٣.٣٨) أي بدرجة متوسطة.

جدول (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات
بالروضة على البعد الرابع (المرونة) لمقياس رأس المال النفسي:

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
١	٣.٩٢	١.٢٦٨	مرتفع
٢	٣.٩٨	١.٣٢٠	مرتفع
٣	٤.١٠	١.٢٣٣	مرتفع
٤	٣.٧٤	١.٣٨٥	مرتفع
٥	٣.٥٨	١.٣٢٩	مرتفع
٦	٣.٣٧	١.٤٧٥	متوسط

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
٧	٣.٧٨	١.٥٢٢	مرتفع
٨	٣.٩١	١.٣٤٢	مرتفع
٩	٣.٥٠	١.٥٢٥	مرتفع
	المتوسط الكلي للبعد الرابع	٣.٧٦	مرتفع

اتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية للبعد الرابع (المرونة) تراوحت ما بين (٣.٣٧ ، ٤.١٠) وكان المتوسط العام للبعد الرابع (٣.٧٦) أي بدرجة مرتفعة

جدول (١٧) ترتيب أبعاد رأس المال النفسي لمعلمات الروضة

الترتيب	المتوسط	الأبعاد
الثاني	٣.٥٥	البعد الأول (الكفاءة الذاتية)
الرابع	٣.٣٢	البعد الثاني (التفاؤل)
الثالث	٣.٣٨	البعد الثالث (الأمل)
الأول	٣.٧٦	البعد الرابع (المرونة)
مرتفع	٣.٥٠	المتوسط الكلي للمقياس

اتضح من الجداول السابقة أن المتوسطات الحسابية لمقياس رأس المال النفسي للأبعاد الأربعة جاءت كما يلي (٣.٥٥ ، ٣.٣٢ ، ٣.٣٨ ، ٣.٧٦) وبذلك يصبح المتوسط الحسابي للمقياس ككل (٣.٥٠)، مما يدل على أن المعلمات برياض الأطفال (بالروضة) يتمتعن بدرجة مرتفعة من رأس المال النفسي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Wong, & Hus , 2014) التي أظهرت أن امتلاك المعلمين بالصين لرأس المال النفسي كان مرتفعاً، كما تتفق أيضاً مع دراسة (Fu, 2015) التي أجريت علي (٣٨٥) معلمة من معلمات رياض الأطفال في تايوان وأظهرت امتلاكهم لمستوى مرتفع من رأس المال النفسي. وتتفق مع دراسة (Demirs, 2018) التي أجريت علي (٣٣٥) معلمة

من المعلمات بالمدارس المختلفة وتوصلت الى امتلاكهن مستوى مرتفع من رأس المال النفسي وتتفق مع دراسة (Karakus, , 2019) كما تتفق مع دراسة (الكعبي & المشايخي، ٢٠١٨) التي أجريت على منسوبي الجامعة ببغداد، كما تتفق مع دراسة (أبو سيف، ٢٠١٨) والتي أوضحت أن مستوى رأس المال النفسي مرتفعاً لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية بجامعة الطائف، وتختلف مع دراسة كل من (أبو المعاطي & أحمد، ٢٠١٨) التي أوضحت أن مستوى امتلاك المعلمين بالتعليم العام متوسط لرأس المال النفسي، وتعزو الباحثة امتلاك المعلمات بالروضة لمستوى مرتفع من رأس المال النفسي أيضاً لطبيعة سمات المعلمات المؤهلات للتعامل مع طفل الروضة لأن من الصفات الشخصية للمعلمات بالروضة التمتع بالكفاءة الذاتية الإيجابية والمرتفعة، ويتسم بالتفاؤل والأمل والنظرة المشرقة للمستقبل، والتعامل مع كافة الأمور وتخطي جميع العقبات التي يتعرضن لها بمرونة وسرعة بديهية ويقظة عقلية لطبيعة التعامل مع الأطفال بالروضة وهذه السمات والصفات جعلتهن يتمتعن بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي . وبذلك تحقق الفرض الأول وتم قبوله .

وللإجابة على الفرض الأول (ب) والذي ينص على أن " مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى المعلمات بالروضة " .

وللتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات بالروضة، تم تحليل إجابات عينة الدراسة الحالية وحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، كما يلي:

جدول (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات بالروضة على مقياس الرضا الوظيفي

المحور الثاني بيئة وطبيعة العمل				المحور الأول الحوافز المادية والرواتب			
درجة التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة	درجة التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة
مرتفع	١.٢٨٦	٣.٧١	١٠	ضعيف	١.٠٥٧	٢.٠٣٦	١
مرتفع	١.١٢٩	٣.٥٦	١١	ضعيف	١.٠٨٥	٢.١٨	٢
متوسط	١.٢٨٤	٣.١٧	١٢	مرتفع	١.٣٢٩	٣.٥٩	٣
متوسط	١.٣٣٠	٣.١٤	١٣	ضعيف	١.٣٠٤	٢.٤٦	٤
مرتفع	١.٢٣٢	٣.٥٠	١٤	مرتفع	٠.٧٢٦٢	٤.١٨	٥
متوسط	١.٣٧٩	٣.٢٦	١٥	متوسط	١.٣٢٢	٣.٠٤	٦
مرتفع	١.٠٦٦	٣.٦٨	١٦	مرتفع	١.١٧٤	٤.١٥	٧
متوسط	١.٥٤	٣.٣٥	١٧	متوسط	٣.١٠٩	٣.١٠	٨
				مرتفع	٣.٦٦٣	٣.٦٦	٩
متوسط	٣.٤٢	المتوسط الكلي للمحور		متوسط	٣.١٥	المتوسط الكلي للمحور	
المحور الرابع التنمية المهنية للمعلمات بالروضة				المحور الثالث علاقاتي بالزملاء ورؤساء العمل			
درجة التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة	درجة التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة
مرتفع	٠.٧٦٦	٣.٦١	٢٦	متوسط	١.٤٣٧	٣.٢٣	١٨
متوسط	١.٢٣٧	٣.١٦	٢٧	مرتفع	١.٣٧٨	٣.٨٣	١٩
متوسط	١.٥٠٣	٣.٠٨	٢٨	مرتفع	١.٢٢٨	٣.٩٣	٢٠

رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي،
الاحترق النفسي لدى المعلمات بالروضة
(في ضوء بعض المتغيرات)

د/ علا عبدالرحمن علي مجد

مرتفع	١.٢٨١	٣.٥٦	٢٩	مرتفع	١.٣٠٥	٣.٦٨	٢١
مرتفع	١.٢٣٢	٣.٤٩	٣٠	مرتفع	١.٢٢١	٣.٨٩	٢٢
متوسط	١.٢٨١	٣.٠٢	٣١	متوسط	١.٥٦٧	٣.١٧	٢٣
مرتفع	١.٣٣٦	٣.٤٠	٣٢	مرتفع	١.١٢٩	٣.٨٦	٢٤
				مرتفع	١.٠٩٦	٣.٨٠	٢٥
متوسط	٣.٣٣	المتوسط الكلي للمحور		مرتفع	٣.٦٧	المتوسط الكلي للمحور	
المحور السادس المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع				المحور الخامس اللوائح والسياسات والأنظمة			
درجة التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة	درجة التوفر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة
متوسط	١.٣٥٠	٣.٢٩	٣٩	مرتفع	١.٤٠٤	٤.١٩	٣٣
متوسط	١.٦٣٢	٣.٢٤	٤٠	مرتفع	١.٥٧٧	٣.٤٤	٣٤
مرتفع	٠.٨٠٤٧	٣.٥٩	٤١	مرتفع	٠.٧٦١٢	٤.١٥	٣٥
متوسط	١.٣٧٩٥	٣.٣٦	٤٢	مرتفع	١.١١٦٩	٤.١٣	٣٦
مرتفع	١.٢٥٨	٣.٦٦	٤٣	مرتفع	١.٢٣٤	٣.٦٧	٣٧
مرتفع	١.١١١	٣.٥٨	٤٤	مرتفع	١.٢١٠	٤.١٤	٣٨
متوسط	١.٦٣٦	٣.٠١	٤٥				
متوسط	١.٣٢٨	٢.٧١	٤٦				
متوسط	٣.٣١	المتوسط الكلي للمحور		متوسط	٣.٩٥	المتوسط الكلي للمحور	

جدول (١٩) :ترتيب محاور الرضا الوظيفي للبعد الكلي لمعلمات الروضة

الترتيب		المتوسط العام	المحور
السادس	متوسط	٣.١٥	المحور الأول الحوافز المادية والرواتب
الثالث	مرتفع	٣.٤٢	المحور الثاني بيئة وطبيعة العمل
الثاني	مرتفع	٣.٦٧	المحور الثالث علاقتي بالزملاء ورؤساء العمل
الرابع	متوسط	٣.٣٣	المحور الرابع التنمية المهنية للمعلمات بالروضة
الاول	مرتفع	٣.٩٥	المحور الخامس اللوائح والسياسات والأنظمة
الخامس	متوسط	٣.٣١	المحور السادس المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع
	مرتفع	٣.٤٧	المتوسط الكلي للرضا الوظيفي

اتضح من الجداول السابقة (١٨ ، ١٩) أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (٣.٤٧)، أما اذا نظرنا لكل محور فنجد احتل محور اللوائح والسياسات والأنظمة المرتبة الأولى وحصل على متوسط حسابي (٣.٩٥) وحصل على المرتبة الثانية علاقات المعلمات بالزملاء ورؤساء العمل وحصل على متوسط حسابي (٣.٦٧) ثم جاء بالترتيب على التوالي المحاور التالية (بيئة وطبيعة العمل) بمتوسط حسابي (٣.٤٢) ، التنمية المهنية للمعلمات بالروضة وحصلت على متوسط حسابي (٣.٣٣) والمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع بمتوسط حسابي(٣.٣١) ثم حصل محور الحوافز المادية والرواتب على الترتيب السادس والأخير بمتوسط حسابي قدرة (٣.١٥) . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من : Saiti, 2015 (Sibhoko, 2019 & Karakus, 2019) التي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفعاً. كما تتفق مع دراسة) Kurt, 2019) التي أجريت على (٢٨٤) معلماً بالمدارس الثانوية، وأوضحت أن مستوى الرضا الوظيفي لديهم مرتفع كما تتفق مع دراسة(Reilly,2014) التي أجريت علي (١٢١) معلماً في المدارس الابتدائية الايرلندية وأظهرت ارتفاع الرضا الوظيفي لديهم . كما تتفق هذه النتيجة أيضاً مع معظم الدراسات التي أجريت على الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة (رياض الأطفال) في كل من (البحرين، فلسطين، الأردن، السعودية (المدينة المنورة، القصيم)، تركيا ... الخ

حيث اتفقت مع دراسة (الشيراوي وآخرون، ٢٠١٩) التي أجريت بالبحرين على عدد (٥٠ معلمة) من معلمات رياض الأطفال وتوصلت إلى ارتفاع الرضا الوظيفي لديهن، واتفقت أيضاً مع دراسة (حماد، أيمن، ٢٠١٩) التي أجريت بمصر على معلمات الروضة والتي أكدت ارتفاع المستوى الوظيفي أيضاً لديهن، كما تتفق أيضاً مع دراسات كل من (شما، ٢٠١٩) والتي أجريت بفلسطين، ودراسة (هيبه ٢٠١٦ & الهابط، ٢٠١٣) اللذان تم إجراؤهما في المملكة العربية السعودية، وأظهرت نتائجها ارتفاع الرضا الوظيفي للمعلمات بالروضة . كما تتفق مع دراسة Kapa & Belinda, (2018) التي أجريت على عينة من المعلمين بأمريكا وأوضحت أن من يمتلك تصور إيجابي عن اللوائح والأنظمة والقوانين المدرسية يتسم بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي حيث جاء ترتيبه بالدراسة الحالية بالمرتبة الأولى لدى معلمات الروضة . ولكنها تختلف مع دراسة (Sivakumar,2019)) التي أجريت علي (٢١٥) معلماً في منطقة كويمباتور، وتوصلت إلى امتلاكهم لمستوى متوسط من الرضا الوظيفي ، دراسة (عقيل & عليومات، ٢٠١٤) التي أجريت علي معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط وتوصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة . وتختلف أيضاً مع دراسة (Taleb, 2013)) والتي أجريت بالأردن علي معلمات الروضة وأثبتت أيضاً وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لديهن . وعلى نطاق الدراسات الأجنبية تختلف مع دراسة (Cheng, 2011) التي أجريت في تايوان على معلمات الروضة وأوضحت انخفاض مستوى الرضا الوظيفي بصفة عامة . وبذلك تحقق صحة الفرض الأول وتم قبوله .

وللإجابة على الفرض الأول (ج) : مستوى الاحتراق النفسي مرتفع لدى المعلمات بالروضة .

وللتعرف على مستوى (الاحتراق النفسي) لدى المعلمات بالروضة، تم تحليل إجابات عينة الدراسة الحالية وحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، كما يلي:

جدول (٢٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات بالروضة على البعد الأول (الاجهاد الانفعالي) لمقياس الاحتراق النفسي

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوفر
١	٣.٧٧	١.٣٥٩	مرتفع
٢	٣.٦٣	١.٢٦١	مرتفع
٣	٣.٧٦	١.٠٩١	مرتفع
٤	٣.٧٣	١.٢٣٩	مرتفع
٥	٣.٥٤	١.٣٨٥	مرتفع
٦	٣.٣٢	١.٤٤٠	متوسط
٧	٣.٥٨	١.٥٩٩	مرتفع
	المتوسط الكلي للبعد الأول	٣.٦٢	مرتفع

جدول (٢١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات بالروضة على البعد الثاني (تبدل المشاعر) لمقياس الاحتراق النفسي

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوفر
١	٢.٢٧	١.٢٥٥	منخفضة
٢	٢.٥٩	٠.٩٨٨	منخفضة
٣	٣.١٥	٠.٩٥٩	متوسطة
٤	٢.٦١	١.٠١٣	متوسطة
٥	٢.٢٦	٠.٩٧٢٣	منخفضة
٦	٢.٢٧	١.٠١٧٢	منخفضة
٧	٢.٤٨	١.١٨٦	منخفضة
	المتوسط الكلي للبعد الثاني	٢.٥٢	منخفضة

جدول (٢٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات بالروضة على البعد الثالث (تدني الانجاز الشخصي) لمقياس الاحترق النفسي

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوفر
١	٣.٥٠	١.٢٣٩	مرتفع
٢	٣.٤٩	١.١٨٦	مرتفع
٣	٣.٦١	١.٣٢٧	مرتفع
٤	٣.٥٨	١.٣٨٥	مرتفع
٥	٣.٦٢	١.٥٠١	مرتفع
٦	٣.٩٨	١.٦٣٦	مرتفع
٧	٣.٣٨	١.٤٢٦	متوسط
	المتوسط الكلي للبعد الثالث	٣.٥٩	مرتفع

اتضح من الجداول السابقة (٢٠، ٢١، ٢٢) أن درجة الاحترق النفسي لدى المعلمات بالروضة تراوحت ما بين (٣.٦٢، ٢.٥٢، ٣.٥٩) وكان المتوسط العام (٣.٢٤) أي بدرجة متوسطة . مع ارتفاع واضح في البعد الأول (الإجهاد الانفعالي) حيث بلغ المتوسط (٣.٦٢)، أما البعد الثاني (تبدل المشاعر) احتل على متوسط حسابي (٢.٥٢) أي بدرجة منخفضة ،، وكان الارتفاع مرة أخرى من نصيب البعد الثالث (تدني مستوى الانجاز الشخصي) حيث بلغ المتوسط (٣.٥٩) . أي أن الاحترق النفسي للبعدين الأول والثالث (الإجهاد الانفعالي، تدني مستوى الانجاز الشخصي) جاءت مرتفعة، وبدرجة منخفضة للبعد الخاص بتبدل المشاعر . وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الخلايله، ٢٠١٢) التي أجريت على (٣٧٤) معلماً ومعلمة بالمدارس الحكومية بالأردن والتي توصلت إلى أنهم يمتلكون مستوى متوسط من الاحترق النفسي العام، وكان مرتفعاً بالإجهاد الانفعالي، ومتوسط مع تبدل المشاعر . و تتفق أيضاً مع دراسة (مكي & معروف، ٢٠١٨) التي أجريت على (١٥٧) معلماً بالجزائر وأظهرت نتائجها أن المعلمين يعانون بدرجة متوسطة من الاحترق النفسي . كما تتفق مع نتائج

دراسة كل من (الشاعر، ٢٠١٧ & مونس، ٢٠١٨ & طشطوش، ٢٠١٣) التي أوضحت نتائجها أن مستوى الاحتراق النفسي للمعلمين والمعلمات بالمرحلة الأساسية كان متوسطاً، كما تتفق هذه النتيجة جزئياً مع (مجد، ٢٠١٤) التي تؤكد أن علم النفس الإيجابي يساعد الأفراد على تجنب الآثار السلبية للاحتراق النفسي بصورة جزئية إذا استطاع الفرد الوصول إلى درجة من الوعي بنقاط القوة لديه ونقاط الضعف ومن ثم التركيز على الإيجابيات التي تساعده على امتصاص الخبرات الصادمة عند مواجهة العقبات أو المشكلات التي يتعرض لها الفرد كعوامل وقائية تقلل من التأثير السلبي للمخاطر. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (دبابي، ٢٠١٢) التي أظهرت وجود مستوى مرتفع من الاحتراق النفسي للمعلمين. كما تختلف مع دراسة (اللامي، ٢٠١٣) التي أوضحت أن معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية بشكل عام لا يعانون من الاحتراق النفسي، وتختلف أيضاً مع نتائج دراسة (نصير، ٢٠١٩) التي أجريت علي (١١٢ معلماً) بالأردن وتوصلت إلى أن المستوى العام للاحتراق النفسي كان بدرجة منخفضة، كما تختلف مع نتائج دراسة (Zhang, 2014) التي أجريت على (٥٩٠) معلم ومعلمة بالصين في مناطق جبلية في تايوان، وأظهرت النتائج بامتلاكهم ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لديهن. كما تختلف مع دراسة (عقدي، ٢٠١٧) والتي أوضحت ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين بجازان. وقد ترجع الباحثة ذلك لطبيعة واختلاف المناطق والعينة التي أجريت عليها الدراسات. كما تتفق جزئياً أيضاً مع دراسة (مونس، ٢٠١٨) من حيث ترتيب الأبعاد حيث حصل الإجهاد الانفعالي، تدني مستوى الإنجاز درجة مرتفعة، حينما حصل التبدل المشاعر على درجة متوسطة. وتتفق أيضاً مع دراسة (Sadegh& Khezrlou, 2016) التي توصلت إلى وجود مستويات مرتفعة من الإجهاد الانفعالي، و تدني مستوى الإنجاز، وترجع الباحثة ارتفاع الإجهاد الانفعالي للمعلمات بالروضة قد يكون نتيجة تعامل المعلمات مع الأطفال طوال اليوم الدراسي، بالإضافة إلى التعامل مع الأمهات والآباء بصفة عامة مما يجعلهن يصلن لمرحلة من الإجهاد الانفعالي المرتفع التي تؤثر على إنجازهن للعمل مما أدى أيضاً إلى ارتفاع مستوى التدني للإنجاز، بالإضافة إلى أن الأدوار التي تقوم بها معلمة

الروضة فإنها ليست معلمة فصل فحسب كباقي المعلمات وإنما تتعدد أدوارها داخل الروضة مما يزيد من المهام المكلفة بها والتي تقع علي عاتقها مما يؤدي لإحساسها بالاحترق النفسي وعدم قدرتها علي استيفاء وإنجاز المهام المطلوبة منها وتنفيذها في الوقت المحدد . وترى الباحثة أن الاحترق النفسي رغم اختلاف العينات بالدراسات السابقة بين المعلمين والمعلمات بالمراحل العمرية المختلفة (الروضة - الابتدائي، الثانوي والجامعة أيضاً) إلا أنهم جميعاً اتفقوا على وجود احتراق نفسي لدى المعلم وإن اختلفت درجته ما بين : (مرتفع، ومتوسط ومنخفض) مما يدل على أن هذه المهنة رغم التطورات التكنولوجية الحديثة، وسرعة الحياة العصرية التي تسير بسرعة البرق، والتكنولوجيا المتجددة والمتلاحقة التي أدت إلى الإسهام في زيادة الإجهاد الانفعالي والاحترق النفسي للمعلمات كما ترجع الباحثة ذلك لطبيعة واختلاف المجتمعات والبيئة التي أجريت فيها الدراسات . اتضح مما سبق أن مستوى الاحترق النفسي متوسط لدى المعلمات بالروضة عدم قبول الفرض الأول جزئياً لعدم تحققه .

للإجابة على الفرض الثاني والذي ينص على أنه " توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين متوسط درجات المعلمات بالروضة على مقياس رأس المال النفسي ومتوسط درجاتهن على مقياس الرضا الوظيفي ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجات المعلمات بالروضة على مقياس رأس المال النفسي، ودرجاتهن على مقياس الرضا الوظيفي كما يلي :

جدول (٢٣) يوضح معاملات الارتباط بين متوسط درجات المعلمات بالروضة على مقياس رأس المال النفسي ومتوسط درجاتهن على مقياس الرضا الوظيفي

الدرجة الكلية	المرونة	الأمل	التفاؤل	الكفاءة الذاتية	رأس المال النفسي
					الرضا الوظيفي
*.٢١٣	*.٢٥٠	*.٣٢٠	*.٢٧٤	*.٢٢٠	المحور الأول الحوافز المادية والرواتب
*.٢٥٤	*.٢٣٩	*.٢٤٨	*.٢٤٢	*.٢٧٠	المحور الثاني بيئة وطبيعة العمل

**٠.٣٤٤	**٠.٢٣١	**٠.٢٩٤	**٠.٣١٣	**٠.٧٤٩	المحور الثالث علاقاتي بالزملاء ورؤساء العمل
**٠.٦٨٠	**٠.٢٦٢	**٠.٢٢٧	**٠.٣١٨	**٠.٤٧٨	المحور الرابع التنمية المهنية للمعلمات بالروضة
*٠.٢٠٧	**٠.٢٧٤	**٠.٢٩٨	**٠.٢٤١	**٠.٣٨٤	المحور الخامس اللوائح والسياسات والأنظمة
**٨٧٣	**٠.٧٤١	**٠.٢٧٤	**٠.٤٢٦	*٠.٣١٥	المحور السادس المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع
**٠.٦٦٢	**٠.٢٦٢	**٠.٣٤٣	**٠.٣٣٨	**٠.٨٠٧	الدرجة الكلية

• دالة عند مستوي ٠.٠٥ * & دالة عند مستوى ٠.٠٠١***.

يتضح من جدول (٢٣) أن معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠٥، ٠.٠١) مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة والدرجة الكلية، والرضا الوظيفي بأبعاده والدرجة الكلية لدى المعلمات بالروضة . وهذا يعني قبول الفرض وتحققه. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Rabenu, (2017) التي أوضحت أن رأس المال النفسي يرتبط بشكل إيجابي مع الرضا الوظيفي وأداء الموظف، ويرتبط بشكل سلبي مع الإرهاق والقلق. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسات كل من (Alessandri,2015 & Bergheim, 2015 & Tuzun, 2018& Kong , 2018) التي أثبتت وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة احصائياً بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي . كما اتفقت مع دراسة كل من (Avey, 2011& Li , 2018) التي أجريت على الموظفين وأظهرت أيضاً وجود علاقة دالة إيجابية بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي . و اتفقت مع دراسة (Salam, 2017) التي كشفت عن وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات التايلاندية، وتتفق جزئياً مع دراسة (Kaplan , 2013) التي وجدت علاقة إيجابية دالة بين كل من المرونة والتعاؤل مع الرضا الوظيفي، وعدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين بعدي (الكفاءة الذاتية، الأمل) مع الرضا الوظيفي، وتتفق جزئياً أيضاً مع دراسة (Ocak,2016) والتي أجريت علي (٢١٥) معلماً في البوسنة

وأظهرت أن التفاؤل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) ذو علاقة إيجابية بالرضا الوظيفي . كما تتفق جزئياً مع العديد من الدراسات التي أوضحت أهمية تدعيم التأثير الإيجابي للكفاءة الذاتية للمعلم على الرضا الوظيفي، وأظهرت وجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة الذاتية (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والرضا الوظيفي للمعلم كما في دراسات كل من (Zakariya,2020& Kasalak, 2020&Kalkan,2020& Zhen,,2020& Sokmen,2019 Renbarger,2019& Alford, 2018 & Turkoglu (2015)&Buluc, 2017&Cansoy, كما اتفقت أيضاً مع دراسة كل من : (Karabiyik., & Korumaz., , 2014) التي أجريت على (٨٣) معلماً بالفروع المختلفة للمدارس بأنه توجد علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية ومستوى الرضا الوظيفي، و دراسة (Demir , 2020) التي أجريت على (٣٢١) معلماً في (٣٣) مدرسة وأظهرت أنه كلما زادت الكفاءة الذاتية للمعلمين زاد الرضا الوظيفي لديهم، ودراسة (Kalkan , 2020,) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية، ودراسة (Ren, 2017) التي أجريت علي عينة (٣٨٨) موظفاً بالصين وتوصلت النتائج إلى أن الكفاءة الذاتية ذو علاقة إيجابية بالرضا الوظيفي للموظفين بالصين، كما تتفق هذه النتائج أيضاً مع دراسة (Granziera. & Perera, 2019) التي أكدت أن الرضا الوظيفي للمعلم مرتبطاً ارتباطاً إيجابياً بالكفاءة الذاتية (أحد أبعاد رأس المال النفسي) حيث أن الكفاءة الذاتية للفرد تمكنه من القيام بمهاراته على أكمل وجه مما يجعله قادراً على العمل في ظل أي عقبات أو ضغوط وشعوره بالرضا الوظيفي، كما أكدت دراسة (Richards., 2019) ((Shukla& Singh, & (2013) علي أهمية العلاقات الإيجابية للمعلم في بيئة العمل لديه مما يؤدي إلى إحساسه بالرضا الوظيفي، واتفقت معها دراسة (Blackburn, 2008)) التي أجريت على عدد(٨٠) معلماً بولاية بأمريكا لفحص العلاقة بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية حيث وجدت بينهم علاقة ايجابية مرتفعة . علاوة على ما سبق اتفقت أيضاً مع نتائج دراسة (Bargsted' & Yeves' , 2019) التي هدفت التعرف على العلاقة بين الكفاءة الذاتية للمعلم والرضا الوظيفي وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٣) وتوصلت إلى

أن زيادة التحكم وإدراك القوى الداخلية (مثل الكفاءة الذاتية) يؤثر ايجابياً علي الرضا الوظيفي للمعلم . وتتفق مع دراسة (Cimen, & Ozgan,2018) التي أجريت على المعلمين بتركيا وأكدت أن من أهم العوامل التي تزيد رأس المال النفسي للمعلمين ما يلي :

العوامل المناسبة للمناخ المدرسي والتي تتصل الدعم والتعاون والتواصل والظروف الفيزيائية الملائمة بالإضافة إلى تشجيع أولياء الأمور للمعلمين، والخبرات الإيجابية المكتسبة أي أن البيئة المحيطة بالمعلمات في الروضة ذو أهمية كبيره في امتلاك رأس المال الإيجابي والذي بدوره يؤثر على درجة الرضا الوظيفي للمعلمين و تختلف مع دراسة كل من (Islam , 2018 & Reilly, 2014) التي أظهرت عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية (أحد أبعاد رأس المال النفسي) وتعزو الباحثة تفسير هذه النتيجة في ضوء الأطر النظرية ((Luthans et. al, 2007,2015) التي أكدت أن الأفراد ذوي رأس المال النفسي المرتفع يتسمون بقوة الإرادة والقدرة على إيجاد حلول مختلفة لجميع المشكلات التي تواجههم (الأمل) وذو توقعات ايجابية بالمستقبل والحياة العملية والتعامل مع الآخرين (التفاوض)، ولديهم أيضاً مرونة في التكيف مع كافة الأمور والمشكلات والضغوط في العمل، مما يعني أنه كلما زاد رأس المال النفسي للمعلمات كلما زاد لديهن الرضا الوظيفي . كما تعزو الباحثة أيضاً تلك النتيجة أيضاً إلى أن امتلاك المعلمات بالروضة لهذه المهارات التي تتمثل في الأمل، والتفاوض، والكفاءة الذاتية، والمرونة (أبعاد رأس المال النفسي) والتي تجعلهن يشعرن باتجاه ايجابي نحو أنفسهن ونحو الآخرين، ويشعرن بإشراقه أمل وتفاؤل مما يزيد من اتجاهاتهن الايجابية، والدافعية والحماس نحو العمل، وتحمل جميع الصعاب والمشكلات الناتجة عن العمل، وهذا بدوره يؤدي إلى الشعور بالرضا الوظيفي، بالإضافة إلى طبيعة عملهن مع الأطفال بالروضة التي تتسم بالحب والاستمتاع مما يزيد من قدرتهن الفائقة على التكيف والتأقلم مع بيئة وطبيعة العمل، وتعاملهن بمرونة مع كافة المشكلات التي تعترضهن داخل الروضة، علاوة على ثقتهن بأنفسهن وبقدرتهن مع بث روح الأمل والتفاؤل لدي الأطفال من خلال هذه المهنة المحببة إلى نفوسهن جعلتهن يتأقلمن مع الزملاء والرؤساء والمشرفين مع ازدياد دافعيتهن وقدرتهن على العمل تحت أي ظروف

ضاغطة مهنية مما جعلهن يشعرن بالرضا عن الوظيفة بغض النظر عن رفضهن لبعض الأمور، لذا ارتبط ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى عينة الدراسة الحالية بالرضا الوظيفي لديهن، أي أنه كلما زاد رصيد المعلمات بالروضة من رأس المال النفسي ارتفع شعورهن بالرضا الوظيفي، وبذلك تحقق صحة الفرض الثاني وتم قبوله. للإجابة على الفرض الثالث والذي ينص على أنه " توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين متوسط درجات المعلمات بالروضة على مقياس رأس المال ومتوسط درجاتهن على مقياس الاحتراق النفسي " ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجات المعلمات بالروضة على مقياس رأس المال النفسي، ودرجاتهن على مقياس الاحتراق النفسي كما يلي

جدول (٢٤) معاملات الارتباط بين متوسط درجات المعلمات بالروضة على مقياس رأس المال ومتوسط درجاتهن على مقياس الاحتراق النفسي "

الدرجة الكلية	تدني الانجاز	تبلد المشاعر	الاجهاد الانفعالي	الاحتراق النفسي
				رأس المال النفسي
٠.١٧٧-	٠.١٠٥-	٠.٢١٩-	٠.١٠٧-	الكفاءة الذاتية
٠.١٣٠-	٠.١١٢-	٠.١٢١-	٠.٠١٢٥-	التفاؤل
٠.٢٧٧-	٠.١٥٩-	٠.٢٢٢-	٠.١٤٧-	الأمل
٠.١٢٦-	٠.١٢٥-	٠.١٨٩-	٠.١٣٨-	المرونة
٠.١١٧-	٠.٠٧٩-	٠.٢٠٣-	٠.١٣٦-	الدرجة الكلية

اتضح من الجدول (٢٤) وجود علاقة ارتباطية سالبة بين رأس المال النفسي، والاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة أي أنه كلما انخفض الرصيد في رأس المال النفسي، زاد وارتفع الاحتراق النفسي والعكس صحيح، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Caglar & Yahya, 2018) التي أظهرت وجود علاقة سلبية بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي. كما تتفق أيضاً مع دراسة (Moyer, 2017) التي أجريت على

أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين رأس المال النفسي والاحترق النفسي (الإنهاك العاطفي، انهاك الشخصية، الإنجاز الشخصي) وتتفق أيضاً مع دراسة (Wang, 2015) التي أجريت على المعلمين والمعلمات وأكدت أن رأس المال النفسي والذي يتكون من الأبعاد التالية (الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة) مرتبط ارتباطاً سلبياً بالإرهاق وانخفاض الإنجاز الشخصي لدى المعلمين (أحد أبعاد الاحترق النفسي) وتتفق أيضاً مع دراسة (Kim, 2020) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين رأس المال النفسي وضغوط العمل والاحترق النفسي لدى الممرضات النفسيين بكوريا . وتتفق مع دراسة كل من : Rehman , 2017 & (Kaya. 2018) التي أظهرت أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين الاحترق النفسي، ومستوى الأداء ، و دراسة (Virga , 2020)) التي أكدت أن رأس المال النفسي له دور وقائي ضد الإرهاق والاحترق النفسي ودراسة((Rad, 2017) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية سالبة بين رأس المال النفسي والاحترق النفسي وتتفق مع نتائج دراسة (Herman , 2018) التي أظهرت أن الكفاءة الذاتية للمعلم تقلل من الاحترق النفسي كما تتفق جزئياً مع دراسة (Ozer, 2013)) التي أجريت بتركيا علي مديري المدارس الابتدائية والتي أكدت وجود علاقة سالبة بين الكفاءة الذاتية(أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاحترق النفسي . وتعزو الباحثة هذه النتيجة بأنه في حالة انخفاض رأس المال النفسي للمعلمات بالروضة وعدم امتلاكهن للتوقعات الايجابية، وانخفاض الكفاءة الذاتية لديهن يزيد ذلك من الشعور بالنقص تجاه أنفسهن وتجاه الآخرين، وعدم القدرة على رؤية المواقف الضاغطة والمشكلات والضغوطات داخل الروضة بتفاؤل أو بريق من الأمل مما يزيد من سوء الحالة النفسية لديهن تجاه أنفسهن وتجاه الآخرين مما يجعلهن يقعن فريسه للتبدل في المشاعر، والإحساس بالإجهاد الانفعالي وقلة الدافعية مما يزيد من تدني الانجاز وزيادة الاحترق النفسي لديهن. ويتفق ذلك مع الأطر النظرية التي أوضحت أن من أهم المعوقات لدى المعلمات بصفة عامة _ معلمات الروضة خاصة- التي يمكن أن يتعرضن لها بالروضة هو امتلاكهن الاتجاهات السلبية نحو أنفسهن ونحو الآخرين مما يقلل الكفاءة الذاتية، والدافعية لديهن، ويزيدهن من الشعور بالتبدل في

المشاعر والاجهاد لا أقل مجهود أو موقف والشعور بالفشل المستمر وعدم القدرة على العطاء أو التعامل مع الآخرين داخل الروضة مما يؤدي إلى الاحتراق النفسي . أما إذا امتلكن التوقعات الايجابية، والشعور بالأمل والتفاؤل مما يزيد قدراتهن على الانجاز وتفهم مشاعرهن ومشاعر الآخرين مما يزيد رصيدهن من رأس المال النفسي ويقلل أو يجنبهن الإحساس بالاحتراق النفسي . اتضح مما سبق أن رأس المال النفسي له دور كبير على انخفاض أو ارتفاع الاحتراق النفسي أي أنه كلما زاد رأس المال النفسي انخفض الاحتراق النفسي للمعلمات بالروضة والعكس صحيح . وبذلك تحقق الفرض الثالث وتم قبوله .

للإجابة على الفرض الرابع والذي ينص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة (رأس المال النفسي - الرضا الوظيفي - الاحتراق النفسي) لدى معلمات الروضة ترجع إلى المتغيرات التالية (عدد سنوات الخبرة- المؤهل العلمي)

- توجد فروق دالة في درجة رأس المال النفسي لمعلمات الروضة تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) .
- وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات) وللتحقق من هذه الفرضية تم إجراء اختبار (T test) لعينتين مستقلتين (In depended Samples) وكانت النتائج كما يلي :

جدول (٢٥) مستوى دلالة الفروق في درجة رأس المال النفسي تبعاً لمتغير الخبرة لمعلمات الروضة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	سنوات الخبرة	رأس المال النفسي
غير دالة	٠.١٣٧	٦.٥٢	٢٥.٧٥٨	٦٢	أقل من ١٠ سنوات	الكفاءة الذاتية
		٦.٨٠١	٢٥.٥٨٣	٤٨	أكثر من ١٠ سنوات	
غير دالة	٠.٢١٦	٦.٤٧٨	٢٥.٣٥٤	٦٢	أقل من ١٠ سنوات	التفاؤل
		٦.٥٣٨	٢٥.٦٢٥	٤٨	أكثر من ١٠ سنوات	

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	سنوات الخبرة	رأس المال النفسي
غير دالة	٠.٤٨٠	٤.٤٦٩	٢٨.٥٤	٦٢	أقل من ١٠ سنوات	الأمل
		٤.٥٥٤	٢٨.٩١	٤٨	أكثر من ١٠ سنوات	
غير دالة	٠.٢٣٩	٦.٥٣١	٢٥.٦٢٦	٦٢	أقل من ١٠ سنوات	المرونة
		٦.٩١١	٢٥.٩٣٥	٤٨	أكثر من ١٠ سنوات	
غير دالة	٠.٢٥٣	٠.١٩٩	١٠٥.٢٨٧	٦٢	أقل من ١٠ سنوات	الدرجة الكلية
		٢.٢٥	١٠٦.٠٥٣	٤٨	أكثر من ١٠ سنوات	

اتضح من الجدول السابق أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى معلمات الروضة ترجع لاختلاف سنوات الخبرة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Cheung ,2011) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة في أبعاد رأس المال النفسي بين المعلمين الأكثر خبرة والأقل خبرة، وتختلف مع دراسة كل من Wang (2014 & Lee, 2017) التي أوضحت أن زيادة سنوات الخبرة للمعلم تزيد من رأس المال لديه، وتعزى الباحثة ذلك في أن امتلاك المعلمات لرصيد مرتفع من رأس المال النفسي يستمر معهم مدى الحياة مما يزيدهم من التوقعات الايجابية والتفاؤل والمرونة بالعمل واتفق كل من المعلمات ذوات الخبرة الأقل والأكثر . وبذلك لم يتحقق الفرض .

- متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا " دبلوم تربوي -ماجستير - دكتوراه) وللتحقق هذه الفرضية تم إجراء اختبار T.Test لعينتين مستقلتين In depended Samples وكانت النتائج كما يلي

جدول (٢٦) مستوى دلالة الفروق في درجة رأس المال النفسي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لمعلمات الروضة .

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	المؤهل العلمي	رأس المال النفسي
غير دالة	٠.١٦٠	٥.٣٣	٢٣.٤١	٧٥	بكالوريوس	الكفاءة
		٦.٢٤	٢٣.٢٢	٣٥	دبلوم تربوي -ماجستير - دكتوراه.	الذاتية
غير دالة	٠.٠١٧	٦.٤٢	٢٥.٤٨	٧٥	بكالوريوس	التفاؤل
		٦.٦٧	٢٥.٤٥	٣٥	دبلوم تربوي -ماجستير - دكتوراه.	
غير دالة	٠.٣٦٤	٦.٧٨	٢٥.٩٦	٧٥	بكالوريوس	الأمل
		٦.٦٧	٢٥.٤٥	٣٥	دبلوم تربوي -ماجستير - دكتوراه.	
غير دالة	٠.٢٢٩	٤.١٩	٢٨.٦٩٣	٧٥	بكالوريوس	المرونة
		٣.٨٨	٢٨.٨٨	٣٥	دبلوم تربوي -ماجستير - دكتوراه.	
غير دالة	٠.٣٦٤	١٥.١٩	١٠٣.٥٤٣	٧٥	بكالوريوس	الدرجة الكلية
		١٦.٦٠	١٠٣.٠٢٨	٣٥	دبلوم تربوي -ماجستير - دكتوراه.	

اتضح من الجدول السابق أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع الأبعاد والدرجة الكلية لرأس المال النفسي. وتعزو الباحثة عدم وجود اختلاف وفقاً للمؤهل العلمي مما يدل على أن المعلمات اللاتي يعملن مع الأطفال بالروضة والمتخصصات في مجال الطفولة بصفة عامة يتسمن بالقدرة على الإلمام بأكبر قدر من المعلومات التي تساعدن علي معرفة طبيعة الأطفال وخصائصهم، ومرحل نموهم، وحالتهم النفسية وبناء علي ذلك كيفية التعامل معهم ولا يختلفن في ذلك وفقاً للمؤهل الحاصلات عليهن فالجميع تفاعلن مع الأطفال داخل الروضة يكاد يكون متشابهاً. وبذلك لم يتحقق الفرض الرابع جزئياً .

- "توجد فروق دالة في درجة الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (سنوات الخبرة - المؤهل العلمي) . وللتحقق من هذه الفرضية تم إجراء اختبار (T. Test) لعينتين مستقلتين In depended Samples كانت النتائج كما يلي

جدول (٢٧) مستوى دلالة الفروق في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة لمعلمات الروضة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	سنوات الخبرة	الرضا الوظيفي
غير دالة	٠.٣٨٠	٣.٥٥٤	٢٨.٥٤١	٦٢	أقل من ١٠ سنوات	المحور الأول الحوافز المادية والرواتب
		٤.٤٦٩	٢٨.٩١٩	٤٨	أكثر من ١٠ سنوات	
دالة	٠.٦٢٧	٥.٨٨	٢٦.٨٧٥	٦٢	أقل من ١٠ سنوات	المحور الثاني بيئة وطبيعة العمل
		٦.٥٢	٢٧.٦٢٩	٤٨	أكثر من ١٠ سنوات	
دالة	٠.٩١٢	٦.٥٢٣	٢٨.٧٥٠٠	٦٢	أقل من ١٠ سنوات	المحور الثالث علاقتي بالزملاء ورؤساء العمل
		٧.٠٥٧	٢٩.٩٣٥٥	٤٨	أكثر من ١٠ سنوات	
دالة	٠.٨٥٦	٥.٦٢٩	٢٢.٨٣٣	٦٢	أقل من ١٠ سنوات	المحور الرابع التنمية المهنية للمعلمات بالروضة
		٥.٦٠٩	٢٣.٧٥٨		أكثر من ١٠ سنوات	
دالة	٠.٥٩٦	٤.٠٦	٢٣.٧٩١	٤٨	أقل من ١٠ سنوات	المحور الخامس اللوائح والسياسات والأنظمة
		٣.٩٨	٢٤.٢٢٥		أكثر من ١٠ سنوات	
دالة	٠.٩٦٢	٦.٥٣٨	٢٥.٦٢		أقل من ١٠ سنوات	المحور السادس المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع
		٧.٤٧٨	٢٨.٣٥		أكثر من ١٠ سنوات	
دالة	٠.٩٦٩	١٧.٠٦	١٥٦.٤١	٦٢	أقل من ١٠ سنوات	الدرجة الكلية
		١٩.٨٠	١٦٢.٨١	٤٨	أكثر من ١٠ سنوات	

اتضح من الجدول السابق أنه يوجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي لدى معلمات الروضة تعزى لمتغير سنوات الخبرة . حيث تشير البيانات الواردة بالجدول أن المتوسط الحسابي لذوات الخبرة أكثر من (١٠ سنوات) بلغ (١٦٢.٨١) و لذوي الخبرة أقل من (١٠ سنوات) بلغ (١٥٦.٤١) مما يشير إلى أن الفروق لصالح الأكثر خبرة . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من : (عقيل، عليما، ٢٠١٤) والتي أجريت علي معلمات رياض الأطفال بإقليم الوسط للتعرف على الرضا الوظيفي لديهن . وتختلف مع دراسة (الشيراوي وآخرون، ٢٠١٩) والتي أجريت على معلمات الروضة بمملكة البحرين للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهن . ودراسة (أبو مصطفى & الأشقر، ٢٠١١) التي أجريت علي المعلمين بـفلسطين، ودراسة (Sivakumar,2019) وتعزو الباحثة وجود الفروق لصالح الأكثر خبره حيث أن الخبرة الطويلة للمعلمات وتأقلمهن مع الأطفال بالروضة وبهذه الوظيفة التي سعين لتحقيق ذواتهن من خلالها، والتميز والمكانة في المجتمع بالمقارنة بمن هن أقل خبره مازلن ينظرن إلى هذه المهنة بأنه يوجد الأفضل منها وغير مستقرين في البقاء والعطاء والاستقرار كما يلاحظ ارتفاع مستوى ذوي الخبرة الأكثر في علاقاتهن مع الزملاء والرؤساء ، وتأقلمهن مع بيئة وطبيعة العمل، بالإضافة إلى التنمية المهنية لديهن و المكانة المهنية والالتزام باللوائح عن ذوي الخبرة الأقل أي أن الخبرة للمعلمات بمرور السنوات قامت بتقل مهاراتهن في التعامل مع الأطفال بالروضة والزميلات والرؤساء وأولياء أمورهن بالإضافة إلى الالتزام بالأنظمة واللوائح وتنمية مهاراتهن المهنية . وبذلك تم قبول الفرض الرابع جزئياً .

- متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا " دبلوم تربوي -ماجستير - دكتوراه) وللتحقق من هذه الفرضية تم اجراء واختبار T.Test لعينتين مستقلتين In depended Samples و كانت النتائج كما يلي :

جدول (٢٨) مستوى دلالة الفروق في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لمعلمات الروضة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	المؤهل العلمي	الرضا الوظيفي
غير دالة	٠.٠١٧	٤.١٩	٢٨.٧٥	٧٥	بكالوريوس	المحور الأول الحوافز المادية والرواتب
		٣.٨٧	٢٨.٧٦	٣٥	دبلوم تربوي - ماجستير -دكتوراه.	
غير دالة	٠.١٧١	٦.٠٦٥	٢٧.٣٦٨	٧٥	بكالوريوس	المحور الثاني بيئة وطبيعة العمل
		٦.٦٩٧	٢٧.١٤٧	٣٥	دبلوم تربوي - ماجستير -دكتوراه.	
غير دالة	٠.٢٨٠	٦.٥٢٨	٢٩.٥٣٩	٧٥	بكالوريوس	المحور الثالث علاقاتي بالزملاء ورؤساء العمل
		٧.٣٣٢	٢٩.١٤٧	٣٥	دبلوم تربوي - ماجستير -دكتوراه.	
غير دالة	٠.١١٢	٥.٣٠٤	٢٣.٣٩٤	٧٥	بكالوريوس	المحور الرابع التنمية المهنية للمعلمات بالروضة
		٦.٣٣٥	٢٣.٢٦٤	٣٥	دبلوم تربوي - ماجستير -دكتوراه.	
غير دالة	٠.١١٦	٣.٩٦	٢٣.٠٥٥	٧٥	بكالوريوس	المحور الخامس اللوائح والسياسات والأنظمة
		٣.٩٩	٢٣.١٧٠	٣٥	دبلوم تربوي - ماجستير -دكتوراه.	
غير دالة	٠.٠٦٦	٦.٣٨	٢٥.٥٠٠	٧٥	بكالوريوس	المحور السادس المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع
		٦.٧٧	٢٦.٤١١	٣٥	دبلوم تربوي - ماجستير -دكتوراه.	
غير دالة	٠.٢٨٢	١٧.٦٤	١٥٧.٦٠٦	٧٥	بكالوريوس	الدرجة الكلية
		١٨.٢١	١٥٦.٨٩٩	٣٥	دبلوم تربوي - ماجستير -دكتوراه.	

اتضح من الجدول السابق أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمات الروضة ترجع لاختلاف المؤهل العلمي (دبلوم تربوي - ماجستير - دكتوراه). حيث تشير البيانات الواردة بالجدول أن المتوسط الحسابي لذوات البكالوريوس بلغ (١٥٧.١٩٩)، لذوي المؤهلات العليا (دبلوم تربوي ماجستير، ودكتوراه)، بلغ (١٥٨.٤٠٥) مما يشير إلى عدم وجود فروق ترجع للمؤهل العلمي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Getahun, 2016) والتي أجريت على (١١٨) معلماً بالمرحلة الابتدائية بأثيوبيا، دراسة (عقيل & عليمات، ٢٠١٤) والتي أجريت على معلمات رياض الأطفال بإقليم الوسط للتعرف على الرضا الوظيفي لديهن & (الشيراوي وآخرون، ٢٠١٩) والتي أجريت على معلمات الروضة بمملكة البحرين للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهن كما تتفق مع دراسة (Sivakumar, 2019)، وتختلف مع دراسة كل من ودراسة (أبو مصطفى & الأشقر، ٢٠١١) التي أجريت على المعلمين بفلسطين، ودراسة (الشيخ، ٢٠٠٨) التي أوضحت أن من لديهم دبلوم يمتلكن مستوى عال من الرضا، وترى الباحثة أن دراسة الشيخ أجريت منذ سنوات عديدة وكانت أعلى درجات المستوى التعليمي بعد البكالوريوس للمعلمات دبلوم تربوي أما الوضع الحالي بمصر (عينة الدراسة الحالية) نجد أن معظم المعلمات أكملن الدبلوم أو ماجستير ودكتوراه وما زلن يعملن ويستمتعن بالعمل في الروضة كباقي خريجات البكالوريوس ويشعرن بنفس الرضا لمهنة التعامل مع الأطفال. وبذلك تم رفض الفرض جزئياً الذي ينص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي "

- " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحترق النفسي لمعلمات الروضة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، المؤهل العلمي. وللتحقق من هذه الفرضية تم إجراء اختبار T Test لعينتين مستقلتين In depended Samples وكانت النتائج كما يلي :

جدول (٢٩) مستوى دلالة الفروق في درجة الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير الخبرة لمعلمات الروضة

الاحتراق النفسي	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الإجهاد الانفعالي	أقل من ١٠ سنوات	٦٢	٢٥.٢٦	٦.١٠١	٠.١٩٢	غير دالة
	أكثر من ١٠ سنوات	٤٨	٢٥.٣٨	٥.٨٣٥		
تبلد المشاعر	أقل من ١٠ سنوات	٦٢	٢١.٨٧	٦.٠٨	٠.٠٠٣	غير دالة
	أكثر من ١٠ سنوات	٤٨	٢١.٩٩	٥.٩٩		
تدني مستوى الإنجاز الشخصي	أقل من ١٠ سنوات	٦٢	٢٦.٨٠٦	٥.٤٢	٠.١٦٣	غير دالة
	أكثر من ١٠ سنوات	٤٨	٢٦.٩٧	٥.٥٨		
الاحتراق النفسي ككل	أقل من ١٠ سنوات	٦٢	٧٣.٩٣	٩.٨١	٠.٤٣٠	غير دالة
	أكثر من ١٠ سنوات	٤٨	٧٤.٣٤	١٠.٨٤		

اتضح من الجدول السابق أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) تعزى لسنوات الخبرة (أقل/أكثر من ١٠ سنوات) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاحتراق النفسي .. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (العقيلي، ٢٠١٩) & (دبابي، ٢٠١٢)، (نصير، ٢٠١٩) & (بوقرة، ٢٠١٤) & (مونس، ٢٠١٨) وتختلف مع دراسة كل من (السلخي، ٢٠١٣ & عقدي، ٢٠١٨) التي أوضحت أن المعلمين من ذوات الخبرة الطويلة يكونون أكثر شعوراً بالاحتراق النفسي ، وتعزو الباحثة عدم وجود اختلاف وفقاً لسنوات الخبرة مما يدل على قدرة المعلمات بالروضة على تقليل وتخفيض الاحتراق النفسي والتعامل بحكمة وهدوء مع كل المواقف الضاغطة، والتحكم في مشاعرهن وانفعالاتهن، وقد يرجع ذلك أيضاً إلى امتلاكهن لمستوى مرتفع من رأس المال

النفسي، بالإضافة إلى الدورات التدريبية والمهنية التي جعلت الأكثر خبرة لا يشعرون بالاحتراق النفسي مثل المعلمات الأقل خبرة، وبذلك تم رفض الفرض جزئياً.

- وفقاً للمؤهل العلمي : وللتحقق من فرضية هذه الفرضية تم إجراء اختبار T Test لعينتين مستقلتين In depended Samples واكانت النتائج كما يلي :

جدول (٣٠) مستوى دلالة الفروق في درجة الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير المؤهل

العلمي لمعلمات الروضة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	المؤهل العلمي	الاحتراق النفسي
غير دالة	٠.٢٨٠	٦.٠٣٨	٢٥.٤٠٠	٧٥	بكالوريوس	الإجهاد الانفعالي
		٥.٨٧	٢٥.٠٥	٣٥	دبلوم تربوي -ماجستير - دكتوراه.	
غير دالة	٠.٠٣٢	٦.٧٢	٢٤.٦١	٧٥	بكالوريوس	تبلد المشاعر
		٦.٧٣	٢٤.٦٥	٣٥	دبلوم تربوي -ماجستير - دكتوراه.	
غير دالة	٠.٤٤٢	٥.١٦	٢٧.٠٤	٧٥	بكالوريوس	تدني مستوى الإنجاز الشخصي
		٦.١٤	٢٦.٥٤	٣٥	دبلوم تربوي -ماجستير - دكتوراه.	
غير دالة	٠.٦٢١	١٠.٠٧	٦٩.٩٣	٧٥	بكالوريوس	الاحتراق النفسي ككل
		١٢.٢٥	٦٨.٤٥	٣٥	دبلوم تربوي -ماجستير - دكتوراه.	

اتضح من الجدول السابق أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للاحتراق النفسي. وتعزو الباحثة عدم وجود اختلاف وفقاً للمؤهل الدراسي مما يدل على أن المعلمات اللاتي يعملن مع الأطفال بالروضة والمتخصصات في مجال الطفولة بصفة عامة يكونون ملمين بقدر كافي علي

طبيعة التعامل مع الأطفال بالروضة ولا يختلفن في ذلك أثناء تفاعلهن مع الأطفال داخل الروضة باختلاف المؤهل العلمي، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (السنباني، ٢٠١٨) التي أظهرت أن الحاصلين علي الدكتوراه أكثر معاناه في الاحتراق النفسي من الآخرين، وتعزو الباحثة الاختلاف لطبيعة العينة في كل دراسة بالإضافة إلى أن ارتفاع رأس المال النفسي للمعلمات بالروضة جعلهن علي قدر من الوعي الكافي مهما اختلف المؤهل العلمي بالوقوف على نقاط القوة لديهن والتركيز عليها، وتجنب النقاط والجوانب السلبية وخصوصاً عند مواجهة المواقف الضاغطة بالعمل مما ساعد على التقليل من الاحتراق النفسي لديهن ، وبذلك تحقق الفرض الرابع جزئياً .

توصيات الدراسة :

- ١- تعزيز مستوى رأس المال النفسي للمعلمات بالروضة وبكافة المراحل التعليمية .
- ٢- تزويد المعلمات بدورات تدريبية وتوعوية وارشادية لتقليل من الاحتراق النفسي .
- ٣- زيادة المكافآت والحوافز والرواتب للمعلمات برياض الأطفال لزيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهن .
- ٤- رفع الروح المعنوية والمادية للمعلمات بالروضة .
- ٥- مكافأة المعلمات ذوات المؤهل العلمي المرتفع (الماجستير ، الدكتوراه) لبقاء عملهن داخل الروضات للاستفادة من خبراتهن .

مقترحات الدراسة :

- ١- إجراء برنامج تدريبي قائم على رأس المال النفسي للتقليل من الاحتراق النفسي لمعلمات الروضة .
- ٢- إجراء دراسات ارتباطية للتعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي للمعلمين وجودة الحياة، والطموح، والسعادة .

٣- إجراء دراسات حول عادات العقل وعلاقتها برأس المال النفسي لمعلمات
الروضة .

٤- إجراء برنامج تدريبي قائم على رأس المال النفسي لتحسين الهناء الذاتي
وجودة الحياة العملية للمعلمات بالروضة .

المراجع

- أبو المعاطي، وليد & أحمد، منار منصور (٢٠١٨) . رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام . مجلة العلوم التربوية . كلية الدراسات العليا للتربية . جامعة القاهرة . مج ٢٦ . ع ٣٤ . ج ٢ . ٤١٠-٤٤١ .
- أبو سيف، محمود سيد علي (٢٠١٨) . دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف . المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية . مج ١ . ع (٤) . ١٨١-١٠٩ .
- أبو مصطفى، نظمي & الأشقر، ياسر حسن (٢٠١١) . الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني . مجلة الجامعة الإسلامية . مج ١٩ . ع (١) . ٢٠٩-٢٣٨ .
- إسماعيل، هبة حسين (٢٠١٩) . رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة . مجلة البحث العلمي في الآداب . ع ٢٠ . ج ٤ . ٤٧-٧٢ .
- بوقرة، مختار & منصور، مصطفى (٢٠١٤) . علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي . مجلة الباحث العلوم الإنسانية والاجتماعية . جامعة زهران . مج ١ ، ع (١٧) . ٨١-٩٢ .
- التكريتي، واثق عمر & الجباري، جنار، عبد القادر (٢٠١٤) . السلوك التربوي وعلاقته بالاحتراق النفسي . العراق: المكتب الجامعي . الحديث .
- الثبيتي، محمد & العنزلي، خالد (٢٠١٥) . عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات . المجلة الدولية للتربية المتخصصة . مج ٣ ع (٦) . ٩٩-١١٧ .
- الجندي، نزيه & علي، وفيقه سليمان (٢٠١٣) . الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية طرطوس . مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية . سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية . مج (٣٥) . ع (٦) . ١٤٩-١٧٢ .
- حسين، إيمان فتحي (٢٠١٩) . قياس الرضا الوظيفي لموظفي مؤسسات الرعاية الاجتماعية بمكة المكرمة . مجلة اتحاد الجامعات العربية لبحوث الإعلام وتكنولوجيا الاتصال . ع ٢ . ١-٤٦ .

- حماد، أيمن عبد العزيز سلامة (٢٠١٩) . التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى
معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية . مجلة جامعة الفيوم للعلوم
التربوية والنفسية . مج ١٢ . ع ١ . ٢٣٩-٣٣١ .
- الخلايلة، هدي & الشايب، عبد الحافظ & صالح، هديل (٢٠١٢) . الاحتراق النفسي
للمعلمين وعلاقته بالثقة البيئيمطية السائدة في مدارس محافظة الزرقاء من وجهة نظر
المعلمين والمعلمات . المجلة الأردنية في العلوم التربوية . ٨ (٣) . ٢٣٤-٢٥٤ .
- دبابي، بوبكر (٢٠١٢) . مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية . دراسة
ميدانية استكشافية بمدينة ورقلة . مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية . ع ٩ .
٨٥-٩٩ .
- الدسوقي، محمد غازي (٢٠١١) . العوامل المسهمة في الرضا الوظيفي لمعلمة رياض
الأطفال ودلالاته التنبؤية في استعداد الطفل للمدرسة . المجلة المصرية للدراسات النفسية . مج
٢١ . ع ٧١ . ٤٢٧-٤٨٥ .
- السلخي، محمود (٢٠١٣) . مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية
العاملين في المدارس الخاصة في مدينة عمان في ضوء بعض المتغيرات . مجلة دراسات
العلوم التربوية . مج ٤٠ . ع ٤ . ١٢٠٧-١٢٢٩ .
- السنباني، توفيق مصلح & السنباني، عامر عبد الوهاب، (٢٠١٨) . الاحتراق الوظيفي وأثره
على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام من وجهة نظرهم . مجلة
الأداب . جامعة ذمار . ع (٨) . ٣٦-٧٩ .
- الشاعر، علي مجد (٢٠١٧) . الاحتراق النفسي لدى معلمات مرحلة التعليم الاساسي بمدينة
سبها . مجلة الجامعي . النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي . ع ٢٦ . ٧٩-١٠٧ .
- شما، فتحي محسن (٢٠١٩) . درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية العربية
داخل الخط الأخضر . مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية . (5) 27 . ٤٥٠-
٤٦٧ .
- الشيخ، جواد & شرير، عزيزة (٢٠٠٨) . الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات
الديموجرافية لدى المعلمين . مجلة الجامعة الإسلامية . سلسلة الدراسات الإنسانية . مج
١٦ . ع (١) ٦٨٣-٧١١ .

- الشيراوي، أماني عبد الرحمن & الجنيد، شيخة أحمد & المحجوب، سلمي محمد (٢٠١٩)
الرضا الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من معلمات رياض
الأطفال بمملكة البحرين . المؤتمر الدولي السنوي الثالث لقطاع الدراسات العليا والبحوث :
البحوث التكاملية . طريق التنمية . مج ٢ . ١٠٠٤-١٠٣١ .
- طشطوش، رامي وآخرون (٢٠١٣) . ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي (العلاقة
بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن . مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم
الإنسانية . ٢٧ . (٨) . ١٧٢٧-١٧٦٢ .
- عبد المتعال، محمد أحمد & الطحان، عماد عبد الخالق (٢٠١٢) . السلوك التنظيمي . دراسة
لسلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال . القاهرة .
- عقدي، ظافر (٢٠١٧) . المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس
الثانوية في منطقة جازان . مجلة كلية التربية . جامعة أسيوط . ٣٤ (٥) . ١٣٩-٢٤٩ .
- عقيل، محمد & عليمات، علي (٢٠١٤) . الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في
المدارس الحكومية بإقليم الوسط من وجهة نظرهن . المنارة للبحوث والدراسات . مج ٢٠ . ع
٢ . ٢٦٧-٢٨٦ .
- علي، محمد عبد اللطيف (٢٠١٤) . الرضا الوظيفي كمتغير في الإدارة المؤسسية لتحقيق
الجودة الشاملة . دراسة مطبقة على التعليم ما قبل الجامعي بالمدارس الحاصلة على الجودة
والاعتماد . مجلة الخدمة الاجتماعية . (٥٢) . ١٥-٥٥ .
- الغفيلي، مها صالح عبد الله (٢٠١٩) . مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة
الثانوية بمحافظة الرس . مجلة كلية التربية . جامعة أسيوط . مج ٣٥ . ع (١٠) . ٤٤١-
٤٧٥ .
- الكعبي، سهام مطشر & المشايخي، أركان خطاب (٢٠١٨) . رأس المال النفسي وعلاقة
ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة التدريسين والموظفين . مجلة الآداب . جامعة بغداد .
ع ١٢٧ . ٣٩٠-٤١٩ .
- محمد، هبة محمود (٢٠١٤) . الصمود النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين الاحتراق النفسي،
والرضا الزوجي . المجلة المصرية لعلم النفس الإكلينيكي والإرشادي . ٢ (٤) . ٤٧٥-
٥٢٥ .

- مكي، أحمد & معروف، محمد (٢٠١٨) الاحتراق النفسي واستراتيجيات مواجهة لدى معلمي التعليم الثانوي . مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية . جامعة بابل (٣٩) . ٢٢٤-٢٣٩ .
- مونس، خالد عبد الله (٢٠١٨) الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة . مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية . مج ٩ . ع (٢٥) . ١٧٩-١٩٦ .
- نصير، تمارة محمود (٢٠١٩) . الاحتراق النفسي لدى المعلمين الذين يدرسون الطلبة السوريين في المدارس الأردنية في محافظة أربد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم . دراسات عربية في التربية وعلم النفس . مج ١١٣ . ع ١١٣ . ٦٢-٤٣ .
- الهابط، عبير فوزي (٢٠١٣) . الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة . دراسة مقارنة . دراسات عربية في التربية وعلم النفس . ع ٤٣ ، ج ٣ . ١٢١-١٤٨
- هيبه، زكريا محمد زكريا، (٢٠١٦) . الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة . دراسة ميدانية . دراسات عربية في التربية وعلم النفس . رابطة التربويين العرب . ع ٧٩ . ٤٠٩-٤٣٨ .
- Alessandri, G., Borgogni, L., Consiglio, C., & Mitidieri, G. (2015). Psychometric Properties of the Italian Version of the Psychological Capital Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(2), 149-159.
- Alford, A. (2018). Job satisfaction and self-efficacy score differences in general and special education teachers as measured by the job satisfaction survey and teachers' sense of efficacy scale. . *ProQuest LLC, Ed.D. Dissertation*, Liberty University DIA
- Ali, N., & Ali, A. (2014). The mediating effect of job satisfaction between psychological capital and job burnout of Pakistani nurses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(2), 399-412.
- Aljaghthami, E. N., & Amir Ishak, N. (2016). Saudi Arabia women teachers' psychological capital towards work engagement/Aljaghthami Eman-Nafa, Noormala Amir Ishak. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship (JIBE)*, 1(1), 39-45.

- Aminikhah, H., Khaneghah, T. M., & Naghdian, M. (2016). The relationship of psychological capital and job satisfaction with organizational commitment.. *International Journal of Information, Business and Management*, 8(1), 153.
- Ana, G.(2015). Key Factors of Preschool and Primary School Teacher Job Satisfaction, *Journal of peccta*,5(1) 211-243.
- Anghelache, V. (2014). Factors which determine the level of job satisfaction for kindergarten teachers. Preliminary study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 47-52.
- Antunes, A. C., Caetano, A., & Pina e Cunha, M. (2017). Reliability and construct validity of the Portuguese version of the Psychological Capital Questionnaire. *Psychological reports*, 120(3), 520-536.
- Arnup, J., & Bowles, T. (2016). Should I stay or should I go? Resilience as a protective factor for teachers' intention to leave the teaching profession. *Australian Journal of Education*, 60(3), 229-244.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 17.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.
- Badran, M. Youssef, M.(2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30 (3) ,354-370.
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 157-163.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of management*, 42(3), 742-768.

-
- Baseri, S. (2013). An investigation on of job satisfaction in accounting and auditing institutions of commercial companies. *Management Science Letters*, 3(2), 683-688.
 - Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety science*, 74, 27-36.
 - Blackburn, J. J., & Robinson, J. S. (2008). Assessing Teacher Self-Efficacy and Job Satisfaction of Early Career Agriculture Teachers in Kentucky. *Journal of Agricultural Education*, 49(3), 1-11.
 - Bozgeyikli, H. (2017). Big Five Personality Traits as the Predictor of Teachers' Organizational Psychological Capital. *Online Submission*, 8(18), 125-135.
 - Buluc, B., & Demir, S. (2015). The relationship between job satisfaction and self-efficacy based on elementary and middle school teacher's perceptions]. Ahi Evran Universities Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 16(1), 289 - 308.
 - Burkhauser, S. (2017). How much do school principals matter when it comes to teacher working conditions?. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(1), 126-145.
 - Cavus, M. F., & Gokcen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *Journal of Education, Society and Behavioral Science*, 5 (3), 244-255.
 - Chambers Mack, J., Johnson, A., Jones-Rincon, A., Tsatenawa, V., & Howard, K. (2019). Why do teachers leave? A comprehensive occupational health study evaluating intent-to-quit in public school teachers. *Journal of Applied Bio behavioral Research*, 24(1), e12160.
 - Chen, J. (2020). Relationship between psychological capital, job stress and job burnout of special education workers. *Revista Argentina de Clinical Psychological*, 29(1), 1325-1331.

- Cheng, J. N., & Chen, Y. (2011). The empirical study of the kindergarten teachers' job satisfaction in Taiwan: exploring the effect of the intrinsic demand, external reward, and organizational treatment. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 7(2), 127-132.
- Cheng, L., & Gan, Y. (2020). Psychological capital and occupational commitment of Chinese urban preschool teachers mediated by work-related quality of life. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(5), 1-12.
- Cheung, F., Tang, C. S. K., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371 .
- Çimen, İ., & Ozgan, H. (2018). Contributing and damaging factors related to the psychological capital of teachers: A qualitative analysis. *Issues in Educational Research*, 28(2), 308-328-
- Corner, K. J. (2015). Exploring the reliability and validity of research instruments to examine secondary school principals' authentic leadership behavior and psychological capital. Available from Proust Dissertations & Theses
- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 18(75), 137-154.
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224.
- Ding, Y., Yang, Y., Yang, X., Zhang, T., Qiu, X., He, X., ... & Sui, H. (2015). The mediating role of coping style in the relationship between psychological capital and burnout among Chinese nurses. *PloS one*, 10(4), e0122128.
- Durrah ., Omar (2016) . Positive psychological capital and job performance: The mediating role of job satisfaction .*Ponte Academic journal* .72.(7) . 214-225 .
- Ferradás, M. D. M., Freire, C., García-Bértoa, A., Núñez, J. C., & Rodríguez, S. (2019). Teacher profiles of psychological capital and their relationship with *burnout*. *Sustainability*, 11(18), 5096.

- Fu, C. S. (2015). The effect of emotional labor on job involvement in preschool teachers: Verifying the mediating effect of psychological capital. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 14(3), 145-156.
- Gallegos, W. L., Cahua, J. C., & Canaza, K. D. (2019). Burnout Syndrome in School Teachers and University Professors: A Psychometrical and Comparative Analysis from Arequipa City. *Journal of Educational Psychology-Propositos y Representations*, 7(3), 92-113.
- Garcia., G,M & Ayala., J.C(2017) . Relationship between psychological capital and psychological well-being of direct support staff of specialist autism services. The mediator role of burnout. *Frontiers in psychology*, 8, 2277.
- Getahun, T., Ferede, B., & Hunde, A. (2016). Teacher's job satisfaction and its relationship with organizational commitment in Ethiopian primary schools: focus on primary schools of Bonga town. *European Scientific Journal*. V 12(13). 340-401.
- Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 75-84.
- Guest Columnist. (2017): "How Employee Satisfaction Affects Organizational Performance" , www.hrdailyadvisor.blr.com, Retrieved 28-9-2018.Edited.
- Gupta, D., & Shukla, P. (2018). Role of psychological capital on subjective well-being among private sector female employees. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 9(5).
- Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J. E., & Reinke, W. M. (2018). Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90-100.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. *The Oxford handbook of stress, health, and coping*, 127-147.
- Homackova, V ., Prinova, K., & Simkova,T.(2014). Analysis and evaluation of school culture in kindergartens, *Journal of Social Behavioral Sciences*, 112,916-923.

- Islam, N., Mavengere, N., Ahlfors, U. R., Ruohonen, M., Serenko, A., & Palvia, P. (2018). A Stress-Strain-Outcome Model of Job Satisfaction: The Moderating Role of Professional Self-efficacy.
- Jameson, D. (2016). Persistent burnout theory of chronic fatigue syndrome. *Neuroscience and Medicine*, 7(2), 66-73.
- Kalkan, F. (2020). The relationship between teachers' self-efficacy beliefs and job satisfaction levels: A meta-analysis study. *Egitim ve Bilim*, 45(204.317-343
- Kamaylar, Ye, Y., Sripicharn, D., (2018). The relationship between teachers organizational commitment and job satisfaction at 2 basic educational high school, loikaw kayah state, Mynamar, *Scholar Human Science*, 9(2) . 97-105.
- Kapa, R., & Gimbert, B. (2018). Job satisfaction, school rule enforcement, nd teacher victimization. *School Effectiveness and School Improvement*, 29(1), 150-168
- Kaplan, M., & Biçkes, D. M. (2013). The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir. *Journal of Management & Economics*, 20(2).233-242.
- Karabiyik, B., & Korumaz, M. (2014). Relationship between teacher's self-efficacy perceptions and job satisfaction level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 826-830.
- Karakus, M., Ersozlu, A., Demir, S., Usak, M., & Wildy, H. (2019). A model of attitudinal outcomes of teachers' *psychological capital*. *Psihologija*, 52(4), 363-378.
- Kasalak, G., & Dagyar, M. (2020). The Relationship between Teacher Self-Efficacy and Teacher Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Teaching and Learning International Survey (TALIS). *Educational Sciences: Theory and Practice*, 20(3), 16-33.
- Kaya, Ç., & Altinkurt, Y. (2018). Role of Psychological and Structural Empowerment in the Relationship between Teachers' Psychological Capital and Their Levels of Burnout. *Education & Science/Egitim ve Bilim*, 42(193).63-78.
- Kes, D. & Riziq, F. (2017). Optimism as psychological predictor amoag women. *International Confidence on Special Science*

-
- Kim, S., & Kweon, Y. (2020, September). Psychological Capital Mediates the Association between Job Stress and Burnout of among Korean Psychiatric Nurses. In *Healthcare* , 8, (3). Multidisciplinary Digital Publishing Institute.
 - Kirmani, M. N., Sharma, P., Anas, M., & Sanam, R. (2015). Hope, resilience and subjective well-being among college going adolescent girls. *International Journal of Humanities & Social Science Studies*, 2(1), 262-270.
 - Kong, F., Tsai, C. H., Tsai, F. S., Huang, W., la Cruz, D., & Malapitan, S. (2018). Psychological capital research: A meta-analysis and implications for management sustainability. *Sustainability*, 10(10), 3457.
 - Kurt, N., & Demirbolat, A. O. (2019). Investigation of the Relationship between Psychological Capital Perception, Psychological Well-Being and Job Satisfaction of Teachers. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 87-99.
 - Lee, H. M., Chou, M. J., Chin, C. H., & Wu, H. T. (2017). The Relationship between Psychological Capital and Professional Commitment of Preschool Teachers: The Moderating Role of Working Years. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 891-900
 - Li, Y. (2018). Linking protean career orientation to well-being: the role of psychological capital. *Career Development International* . , 23(2), 178-196.
 - Liao, Chenwei. (2017). Leadership in virtual teams: A multilevel perspective. *Human Resource Management Review*, 27(1), 648-659.
 - Liao, S. S., Hu, D. C., Chung, Y. C., & Chen, L. W. (2017). LMX and employee satisfaction: mediating effect of psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*. V.38 (3) . 433-449
 - Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.

- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). Psychological capital and beyond. Oxford University Press, USA.
- Mathur, R., & Sharna, R. (2015). Academic stress in relation with optimism and resilience. *International Research Journal of Interdisciplinary & Multidisciplinary Studies*, 7(VII), 129-134.
- Martin, A., O'Donohue, W., & Dawkins, S. (2011). Psychological Capital at the individual and team level: Implications for job satisfaction and turnover intentions of emergency services volunteers. In *Proceedings of the 2011 ANZAM Conference* (pp. 1-17).
- Mello, J. A. (2013). In Support of Others: An Examination of Psychological Capital and Job Satisfaction in Academic Staff. *Journal of Academic Administration in Higher Education*, 9(2), 1-9.
- Miharty, M. (2013). The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction towards Improving the Quality of Education in University of Riau, *A Social Science*. V 9(12).1911-2017.
- Moyer, F., Aziz, S., & Wuensch, K. (2017). From work holism to burnout: psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*. 10(3), 213-227
- Newberry, M., & Allsop, Y. (2017). Teacher attrition in the USA: The relational elements in a Utah case study. *Teachers and Teaching*, 23(8), 863-880.
- Ocak, M., Guler, M., & Basim, H. N. (2016). The Effects of Psychological Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction: A Research on Bosnian Teachers. *Cankırı Karatekin University Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 6(1), 113-130.
- Özberk, K., Dağlı, G., Altınay, F., & Altınay, Z. (2017). Job Burnout among Teachers in Secondary Education. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1).720-729.
- Ozer, N. (2013). Investigation of the primary school principals' sense of self-efficacy and professional burnout. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 15(5), 682-691.

- Prati, G. & Zani, B. (2017). The relationship between psychological empowerment & Job satisfaction and organizational identification. *Journal of community .psychology*, 21(5) 463-480.
- Poon, R. (2013). *The impact of securely attached and integrated – leadership on follower mental health and psychological capital*. Regent University.
- Rabenu, E. (2017). Positive psychological capital: From strengths to power. In *Redefining Management* (pp. 81-105). Springer, Cham.
- Rad, M., Shomoossi, N., Rakhshani, M. H., & Sabzevari, M. T. (2017). Psychological capital and academic burnout in students of clinical majors in Iran. *Acta facultatis medicae Naissensis*, 34(4), 311-319.
- Rehman, S., Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management*. 31(4), 455-469
- Reilly, E., Dhingra, K., & Boduszek, D. (2014). Teachers' self-efficacy beliefs, self-esteem, and job stress as determinants of job satisfaction. *International Journal of Educational Management*. , 28(4), 365 - 378.
- Ren, S., & Chadee, D. (2017). Ethical leadership, self-efficacy and job satisfaction in China: the moderating role of guanxi. *Personnel review*. 46(2): 371-38
- Renbarger, R., & DAVIS, B. (2019). Mentors, self-efficacy, or professional development: Which mediate job satisfaction for new teachers? A regression examination. *Journal of Teacher Education and Educators*, 8(1), 21-34.
- **Richard S. Jensen Jr** (2020). The Relationship between Teachers' Psychological Capital and Caring School Leadership and Enabling School Structure. Publication: *Doctoral Dissertations and Projects*
- Richards, K. A., Washburn, N. S., & Hemphill, M. A. (2019). Exploring the influence of perceived mattering, role stress, and emotional exhaustion on physical education teacher/coach job satisfaction. *European Physical Education Review*, 25(2), 389-408.

- Ruhela, R., (2017). A study of Job satisfaction among secondary school teachers in Kumaun Region, *International Journal of Science and Research*, .V 6.(1). 351-353.
- Sadeghi, K., & Khezrlou, S. (2016). The experience of burnout among English language teachers in Iran: self and other determinants. *Teacher Development*, 20(5), 631-647.
- Saiti, A., & Papadopoulos, Y. (2015). School teachers' job satisfaction and personal characteristics. *International Journal of Educational Management*. 29(1) .73-97
- Salam, M. A. (2017). Effects of Psychological Capital on Job Satisfaction and Turnover Intention: Thai Higher Education Perspective. *Journal of Asia Pacific Studies*, 4(3). 203-218 .
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one*, 12(10), e0185781.
- Shukla, A., & Singh, S. (2013). Psychological capital & citizenship behavior: Evidence from telecom sector in India. *Indian Journal of Industrial Relations*, 97-110.
- Sibhoko, O., & Saheed Bayat, M. (2019). An investigation into employee job satisfaction and its impact on organizational effectiveness with special reference to the buffalo city college. *Management Studies and Economic Systems*, 4(1), 71-78.
- Sivakumar, A., & Arun, A. (2019). Job Satisfaction among School Teachers in Coimbatore District. *ZENITH International Journal of Multidisciplinary Research*, 9(4), 134-141.
- Sokmen, Y., & Kilic, D. (2019). The Relationship between Primary School Teachers' Self-Efficacy, Autonomy, Job Satisfaction, Teacher Engagement and Burnout: A Model Development Study. *International Journal of Research in Education and Science*, 5(2), 709-721.
- Taleb, T. F. A. (2013). Job satisfaction among Jordan's kindergarten teachers: Effects of workplace conditions and demographic characteristics. *Early Childhood Education Journal*, 41(2), 143-152.

-
- Tan, C., & Tan, L. S. (2014). The role of optimism, self-esteem, academic self-efficacy and gender in high-ability students. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 23(3), 621-633.
 - Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97.
 - Trivedi, T. & Shukla, A. (2008) Burnout in Indian teachers. *Asia Pacific Education Review*, 9(3), 320-334.
 - Turkoglu, I. M., Cansoy, R., Parlar, H., (2017) .Examining Relationship between Teachers' Self-efficacy and Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research* V5 .(5): 765-772.
 - Tüzün, I. K., Çetin, F., & Basim, H. N. (2018). Improving job performance through identification and psychological capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 67(1), 155-170 .
 - Vîrgă, D., Baci, E. L., Lazăr, T. A., & Lupşa, D. (2020). Psychological capital protects social workers from burnout and secondary traumatic stress. *Sustainability*, 12(6), 2246.
 - Wang, J. H., Chen, Y. T., & Hsu, M. H. (2014). A case study on psychological capital and teaching effectiveness in elementary schools. *International Journal of Engineering and Technology*, 6(4), 331.
 - Watt, H. M., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and instruction*, 18(5), 408-428.
 - Wyk, R. V. (2014). Nelson Mandela's defense: A psychological capital documentary analysis. *South African Journal of Science*, 110(11-12), 01-07.
 - Zabarauskaite, Rasa (2011): "Effects of individual and company values on employee job satisfaction ". www.eurofound.europa.eu, Retrieved 1-10

- Zakariya, Y. F (2020) .Effects of school climate and teacher self-efficacy on job satisfaction of mostly STEM teachers: a structural multigroup invariance approach *International Journal of STEM Education*, 7(1), 1-12
- Zhang, L., Zhao, J., Xiao, H., Zheng, H., Xiao, Y., Chen, M., & Chen, D. (2014). Mental health and burnout in primary and secondary school teachers in the remote mountain areas of Guangdong Province in the People's Republic of China. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 10, 123.
- Zhang, Y., Zhang, S., & Hua, W .(2019) . The Impact of Psychological Capital and Occupational Stress on teacher burnout: Mediating role of coping styles. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 28(4), 339-349.
- Zhen, Y., & Mansor, Z. D. (2019). A review on the relationship between psychological capital and job attitudes with the mediating effect of work engagement in hotel industry. *Journal of Critical Reviews*, 7(2), 2020.