

رأس المال النفسي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية

Psychological capital and relationship to job involvement among Teachers Secondary Schools

زين العابدين علي حمود¹، أ.د. عفاف عبد الفادي دانيال²، أ.د. هيام صابر شاهين³

¹ باحث دكتوراة

² أستاذ علم النفس - كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم

³ أستاذ علم النفس - كلية البنات - جامعة عين شمس

المستخلص:

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة رأس المال النفسي بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية، وكذلك الكشف عن اختلاف متغيري الدراسة باختلاف متغيرات (النوع - السن - سنوات الخبرة)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وتكونت عينة الدراسة من (280) من معلمي الثانوية (ذكور - إناث)، طبق عليهم مقياسا رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي (إعداد الباحثين)، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط موجب ودال إحصائياً بين درجات عينة الدراسة على مقياسي رأس المال النفسي (الدرجة الكلية والأبعاد)، والاستغراق الوظيفي (الدرجة الكلية والأبعاد)، واختلاف متغيري الدراسة (رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي) باختلاف متغيري النوع تجاه الذكور، والعمر تجاه الأكبر سنًا (من 35 عامًا)، في حين لا يوجد اختلاف فيهما وفقًا لمتغير سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، الاستغراق الوظيفي، معلمو المرحلة الثانوية.

Abstract:

This study sought to reveal the relationship of psychological capital to job involvement among Teachers Secondary Schools working in the Iraqi Ministry of Labor and Social Affairs, as well as revealing the difference in the study variables among social workers working in the Ministry of Labor and Social Affairs according to the variables (gender - age - years of experience). In the light of what was specified in the title and objectives of the study, the researcher found that the descriptive correlative approach is the appropriate approach to reveal the relationship between the variable of psychological capital and job involvement in the study sample. The sample of the study consisted of (280) specialists (males-females), on whom the measures of psychological capital and job involvement were applied (prepared by the researcher). The results of the study indicate that there is a positive and statistically significant correlation between the psychological capital variable (its four dimensions and the total degree) and job involvement (the dimensions and the total degree), differed with the difference of the two variables, gender towards males, and age towards those over 35 years old, while there was no difference in them according to years of experience.

Keywords: psychological capital, job involvement, Teachers Secondary Schools.

مقدمة:

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن الاستغراق الوظيفي يزيد من تحمل المعلم المسؤولية تجاه عمله، ويزيد من الطاقة الانتاجية للمعلم، كما أنه يحقق أهداف المدرسة لما فيه من استغراق المعلم بعمله، فيصبح جزءاً من حياته (لميس الشبرمي، 2019، 573)، وبالتالي تقتضي المسؤولية الملقاة على عاتق المعلم توفر صفات أساسية في شخصيته، سواء كانت هذه الصفات جسمية أو عقلية أو اجتماعية أو نفسية؛ وذلك لكي يتمكن من القيام بأداء عمله على الوجه المطلوب (عثمان فتح الرحمن، 2013، 8)، ويُعد رأس المال النفسي الحالة الإيجابية للفرد التي تتسم بثقته بقدراته، وبذل الجهود اللازمة للنجاح، وسعيه نحو تحقيق أهدافه بثتى الوسائل، وتقاؤه بالمستقبل وقدرته على التحمل والعودة لحالته الطبيعية حال تعرضه للمشكلات والأحداث التي تواجهه في الحياة (هويدا المنان، 2018، 23).

وتوصلت دراسة (Norman, 2010) إلى أن رأس المال النفسي يكون ذا قيمة أكبر كمتغير مركب مشتق من الأمل، والمرونة، والتقاؤل، والكفاءة الذاتية؛ فهو يمثل سلوك الفرد المرغوب والداعم سواء كان للأسرة أو منظمة أو المجتمع. وبالرجوع إلى الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة التي أكدت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لدى عينة من الموظفين، مثل دراسة (كمال الحسني، 2013؛ فاطمة الشطي، 2019)، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والمتغيرات الأخرى (الارتباط الوظيفي، والرضا الوظيفي، والاندماج في العمل، ورفاهية العاملين، والالتزام المهني، وسلوك العمل الإبداعي) لدى عينة من الموظفين كدراسة (سعد العتيبي، 2021؛ علا محمد، 2021؛ حسين واري وعلي لفقير، 2021؛ عبد الله العولقي، 2019؛ أحمد أبو المعاطي ومنار أحمد، 2018).

كما يعبر الاستغراق الوظيفي عن درجة الاندماج والارتباط النفسي والروحي للموظف مع وظيفته، ومدى توافق الفرد

ازداد الاهتمام في مجال التربية والتعليم على اعتبار المعلم قائداً تربوياً، يسهم في زيادة فاعلية المدرسة، وتحسين مدخلاتها ومخرجاتها من خلال الارتقاء بالمستوى الأكاديمي للمدرسة والطالب، وتحقيق التميز والجودة في الأداء، وبناء على ذلك تم الاهتمام بمهارات وقدرات وصفات المعلم، وفي ظل النظام التربوي في العراق فإن المعلم يحتاج إلى عدد من الصفات والمعارف والمهارات التي تؤهله لقيادة الآخرين والتأثير في أفعالهم وسلوكياتهم، حيث يعتبر المعلم المرتكز الأساس لتقدم المدرسة ونجاحها في تحقيق أهدافها (خالد مومني، 2020، 5).

حيث يُعد الاستغراق الوظيفي المفتاح الرئيس للنجاح التنظيمي، فالأفراد العاملون الذين لديهم مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي في مؤسساتهم، يمكنهم الاحتفاظ بالموهب وتحسين الأداء التنظيمي، فضلاً عن ذلك يمثل الاستغراق الوظيفي تركيبة من المكونات الإدراكية والسلوكية والشعورية المرتبطة بأداء الدور للمعلمين، فالمشاعر الجيدة للمعلمين تجاه مؤسساتهم كالثقة والاحترام والجادبية الشعورية ستجعلهم أكثر رغبة بالعمل والاهتمام بالأنشطة التربوية والتعليمية (كمال الحسني، 2013).

ولذلك كان من المهم جداً أن نبحت عن المتغيرات الإيجابية التي يمكن أن تنعكس إيجاباً على عمل المعلم، ومن ضمن هذه المتغيرات رأس المال النفسي؛ وعليه فقد توجهت العديد من الدراسات والبحوث في نهاية القرن العشرين وحتى وقتنا الحالي لإرساء القاعدة المفاهيمية لمفهوم رأس المال النفسي في مكان العمل، وذلك بوصفه أحد أبرز المرتكزات الرئيسة لنجاح المؤسسات، فالأساس لهذا المصطلح يتمثل بالحالة النفسية الإيجابية للأفراد التي تنعكس على مستوى أدائهم في العمل.

وفي ضوء ما تقدم جاءت هذه الدراسة بهدف بحث نوع واتجاه العلاقة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية.

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة رأس المال النفسي بالاستغراق الوظيفي، وبحث الفروق في كل من رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي باختلاف متغيرات (النوع - العمر - سنوات الخبرة) لدى عينة الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها وهو (رأس المال النفسي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية؛ نظراً لدور المعلم في تطوير المجتمع وارتقائه، إلا أن تدميته باعتباره ثروة المجتمع لا تكون إلا من خلال العملية التربوية، وبالتالي فإن تنمية أي مجتمع يكون مرهوناً بتنمية هذه الثروة البشرية، فالتربية محور وحجر الأساس في كل عملية تطوير وإصلاح. ولهذه الدراسة أهمية خاصة من الناحية العلمية (النظرية)، والناحية العملية (التطبيقية)، ويمكن الإشارة إلى ذلك على النحو الآتي:

من **الناحية النظرية:** سوف تسعى الدراسة إلى تقديم تصورات نظرية عن علم النفس الإيجابي من خلال تسليط الضوء على متغيرات خاصة بالدراسة الحالية كرأس المال النفسي، والاستغراق الوظيفي، والوقوف على طبيعة العلاقة بينهما. كذلك تنبثق أهمية الدراسة من أهمية الدور الذي يقوم به المعلم والذي يتطلب منه أن يتمتع بدرجة عالية من رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي.

من **الناحية التطبيقية:** محاولة علمية متواضعة تسعى إلى توفير أدوات قياس علمية مقننة يمكن الركون إلى نتائجها لتحديد مستويات رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية؛ وذلك من خلال إعداد أدوات نابغة من واقع البيئة العراقية ومعبرة عن احتياجات عينة الدراسة، مما قد يسهم في إثراء مكتبة القياس النفسي، كما قد تساعد نتائج هذه الدراسة في تقديم توصيات ومقترحات يمكن الاستفادة منها في تنمية رأس المال النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية؛ لزيادة الاستغراق الوظيفي لديهم.

مع مبادئ وقيم وأهداف وثقافة المؤسسة التي يعمل بها، وإلى أي مدى تحقق هذه المؤسسة الانتماء والرضا الوظيفي، كذلك يمثل الاستغراق الوظيفي الارتباط الوجداني والتوافق النفسي مع الوظيفة أو العمل الذي يحقق من خلاله الفرد الشعور بالذات والثقة بالنفس (أمل خليف، 2021، 59).

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة في هذا المجال، كدراسة (أحمد المحلاوي، وعابدة خطاب، 2019) نلاحظ وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال الفكري والاستغراق الوظيفي لدى عينة من العاملين، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تبين أن أغلب الدراسات السابقة تناولت متغيرات الدراسة بشكل منفصل، وعلى عينات مختلفة تختلف عن عينة الدراسة الحالية؛ لذا فإن إجراء دراسة علمية تحليلية تقف على تحديد وبيان علاقة رأس المال النفسي في الاستغراق الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين وقياس أبعادها واختبار العلاقة بينهما يعد مطلباً جديراً بالاهتمام لمعرفة أوجه القصور في هذه الجوانب، للتعرف على العلاقة المحتملة بين متغيرات الدراسة، وبناءً على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- 1- ما شكل وقوة العلاقة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية؟
- 2- ما مقدار ودلالة اختلاف متوسطات درجات عينة الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية على مقياس رأس المال النفسي باختلاف النوع (ذكور-إناث)، والعمر (أكثر من 35-أقل من 35) وسنوات الخبرة (أكثر من 5 سنوات - أقل من 5 سنوات)؟
- 3- ما مقدار ودلالة اختلاف متوسطات درجات عينة الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية على مقياس الاستغراق الوظيفي باختلاف النوع (ذكور-إناث)، والسن (أكثر من 35-أقل من 35) وسنوات الخبرة (أكثر من 5 سنوات - أقل من 5 سنوات)؟

2- الاستغراق الوظيفي: Job Involvement يُعرف

بأنه الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها كخطوة لتقديره لذاته، كذلك هو مصلحة أساسية في الحياة، حيث يدرك الفرد وظيفته كمصدر رئيسي لتلبية احتياجاته الأساسية (Hoole, Boshoff, 1998). وفي الثقافة العربية عرفه محمد عبدالفتاح (2018) بأنه: "درجة الارتباط النفسي للفرد بالوظيفة، بحيث يكون منهماكماً فيه بجدية، والموظف الذي يكون انهماكه واندماجه عالياً في عمله يؤدي فعاليات وأنشطة التي تتضمنها الوظيفة بنشاط واندفاع، إذ يرتبط بالنواحي العاطفية والعقلية للفرد". ومما سبق يمكن تعريف الاستغراق الوظيفي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه درجة انهماك الفرد في عمله، وشعوره بأن الوقت ينقضي بسرعة في العمل وصعوبة فصل نفسه عن العمل، ويحدد بالدرجة التي يحصل عليها معلمو المرحلة الثانوية على مقياس الاستغراق الوظيفي المُعد بالدراسة الحالية.

دراسات سابقة: يمكن عرض الدراسات السابقة المعنية بمتغيرات الدراسة من خلال ثلاثة محاور على النحو التالي:

المحور الأول: دراسات اهتمت برأس المال النفسي لدى الموظفين ومنها:

دراسة (Gupta et al, 2017) هدفت إلى الكشف عن الدور الوسيط للارتباط بالعمل بين رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية سواء على الفرد أو على المنظمة، وتكونت عينة الدراسة من (293) موظفاً من مجتمع الدراسة الكلي البالغ عددهم (600) موظف، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والارتباط بالعمل.

محددات الدراسة: تنقيح الدراسة بالمحددات الآتية:

1- **محددات موضوعية:** تهتم الدراسة بموضوع رأس المال النفسي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المديرية العامة لتربية ذي قار.

2- **محددات بشرية:** يتمثل مجتمع الدراسة في معلمي المرحلة الثانوية في مدارس المديرية العامة لتربية ذي قار.

3- **محددات مكانية:** محافظة ذي قار.

4- **محددات زمنية:** وتتمثل في فترة تطبيق أدوات الدراسة خلال شهري أكتوبر ونوفمبر (2022).

التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة: تهتم الدراسة ببحث المتغيرات الآتية:

1- **رأس المال النفسي psychological capital:**

عرفه (Luthans, 2008: 820) على أنه البناء الأساسي الذي يتكون من الأمل، والكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والمرونة، وهذه المكونات هي العوامل الأساسية التي تسهم في تنمية الأفراد وتطوير أدائهم، وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية، وفي الثقافة العربية عرفه ميثاق الفتلاوي (2018) بأنه: "مظهر من مظاهر الحالة النفسية الإيجابية والتي تؤثر بشكل إيجابي في إدراك الموظفين لقدراتهم على العمل، ويجعلهم أكثر قدرة على التوافق مع متغيرات العمل، والاشتراك بمزيد من البحث عن أي عمل إبداعي، كذلك عرفه على أنه القدرات النفسية المرنة التي سيتم تطويرها وتحسينها من خلال استخدام برامج تدريبية". ومما سبق يمكن تعريف رأس المال النفسي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: الرصيد الذي يمتلكه معلمو المرحلة الثانوية من السمات الدافعة للعمل التربوي كالكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة. ويحدد بالدرجة التي يحصل عليها معلمو المرحلة الثانوية على مقياس رأس المال النفسي المُعد بالدراسة الحالية.

الاجتماعي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يؤثر في رفاهية العاملين تأثيرًا إيجابيًا.

ولاختبار أثر القيادة الأصلية في الاندماج في العمل، من خلال توسط رأس المال النفسي جاءت دراسة (سعد العتيبي، 2021) والتي استخدمت مقياس (Luthans & Avoli, Youssef, and Avey: 2007) على عينة مكونة من (230) موظفًا، ووفقًا لنتائج الدراسة فإن هناك أثرًا إيجابيًا للقيادة الأصلية على كل من رأس المال النفسي والاندماج في العمل، فضلًا على وجود أثر إيجابي لرأس المال النفسي في الاندماج في العمل.

بينما حاولت دراسة (علا محمد، 2021) الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى عينة من المعلمين بالروضة في ضوء بعض المتغيرات (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة)، وتكونت عينة الدراسة من (110) معلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: أن المعلمين يتمتعون بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي، وعلاقة ارتباطية سالبة بين رأس المال النفسي والاحترق الوظيفي، كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق بين متوسطي درجات العينة على مقياس رأس المال النفسي فيما يتعلق بـ (سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي).

المحور الثاني: دراسات تناولت الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين ومنها:

دراسة (Ayers, 2010) التي هدفت لبحث العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة من المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (900) معلم ومعلمة، وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين الرضا الوظيفي وكل من الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة.

وفي ذات السياق استهدفت دراسة (Khan, & Nemati, 2010) التعرف على طبيعة العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى عينة من الأطباء العاملين

واهتمت دراسة (Cintantya et al, 2018) ببحث العلاقة بين الرأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي بنك سايرايا في إندونيسيا، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (135) موظفًا (82 موظفًا و53 موظفة)، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانتيين منفصلتين لجمع بيانات كل متغير، وأشارت إلى نتائج منها: الوزن النسبي لرأس المال النفسي جاء متوسطًا حيث بلغ (53%)، وتوجد علاقة إيجابية دالة بين جميع أبعاد رأس المال النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية (كان أكبرها بعد الكفاءة الذاتية).

وسعت دراسة (John, 2021) لبحث العلاقة بين رأس المال النفسي والمشاركة بين الموظفين واستكشاف الدور الوسيط للالتزام التنظيمي، وتكونت عينة الدراسة من (153) من الموظفين، وخلصت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي وكل من الالتزام التنظيمي والمشاركة بين الموظفين.

واستهدفت دراسة (إيناس جوهر، 2021) معرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والاحترق النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (186) من معلمات رياض الأطفال، ومن خلال المقاييس الثلاثة من إعداد الباحثة، أشارت نتائج الدراسة إلى: وجود علاقة موجبة دالة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي، ووجود علاقة سالبة دالة بين رأس المال النفسي والاحترق النفسي، كذلك يمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال الدرجة الكلية للتمكين النفسي والاحترق النفسي لدى عينة الدراسة.

وفي ذات السياق هدفت دراسة (حسين واري، علي لفيقر، 2021) إلى التعرف على أثر رأس المال النفسي في رفاهية العاملين؛ ولتحقيق الهدف من الدراسة تكونت عينة الدراسة من (54) عاملاً في الصندوق الوطني للضمان

ونجد دراسة (أمل خليف، 2021) سعت إلى التحقق من أثر كل من عدم الأمان الوظيفي والصمت التنظيمي في الاستغراق الوظيفي لدى عينة من العاملين، وتكونت عينة الدراسة من (296) عاملاً، وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي في الاستغراق الوظيفي (علاقة طردية)، ويوجد تأثير معنوي للصمت التنظيمي في الاستغراق الوظيفي (علاقة عكسية).

وحاولت دراسة (Beevi & Wason, 2022) فحص طبيعة العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى موظفات الإرشاد الزراعي، تم اختيار (210) من المرشدات في وزارة الزراعة، وتم قياس الاستغراق الوظيفي من خلال استخدام مقياس تم تطويره بواسطة (Kanungo, 1982). وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي.

وفي نفس السياق نجد دراسة (هدى صالح الشميمري، 2022) هدفت إلى فحص طبيعة العلاقة بين جودة حياة العمل وكل من الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وكذلك معرفة ما إذا كان مستوى جودة حياة العمل، والاستغراق الوظيفي، والسلوك الإبداعي يختلف تبعاً لمتغير النوع (ذكور-إناث)، وتكونت عينة الدراسة من (148) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة (ذكور-إناث) على أبعاد الاستغراق الوظيفي لصالح الذكور.

المحور الثالث: دراسات تناولت متغيرات رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لدى الموظفين ومنها:

دراسة (كمال الحسني، 2013) التي هدفت إلى استكشاف ملامح رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية-التفاؤل - الأمل - المرونة) وتأثيره في الاستغراق الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (52) تدريسيًا في جامعة المثني،

في المستشفيات التعليمية في إسلام آباد- باكستان، وتكونت عينة الدراسة من (127) طبيباً، وأشارت النتائج إلى أن الاستغراق الوظيفي له تأثير كبير في رضا الأطباء العاملين في المستشفيات التعليمية.

بينما حاولت دراسة (أحمد المحلاوي، وعابدة خطاب، 2019) الكشف عن مستوى إدراك العاملين لمفهوم الاستغراق الوظيفي وفقاً للعوامل الديموغرافية، وطبيعة العلاقة بين رأس المال الفكري والاستغراق الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (320) من العاملين في الشركة المصرية للاتصالات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: لا توجد اختلافات دالة بين إدراك العينة لمتغير الاستغراق الوظيفي وفقاً لمتغيرات النوع ومستوى التعليم وسنوات الخبرة، وتوجد علاقة موجبة بين رأس المال الفكري والاستغراق الوظيفي.

واستهدفت دراسة (خالد مومني، 2020) معرفة العلاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية للقيادة الأخلاقية والاستغراق الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (438) معلماً ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين جاء مرتفعاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين تعزى لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين درجة ممارسة مديري المدارس لسلوكيات القيادة الأخلاقية والاستغراق الوظيفي للمعلمين.

وسعت دراسة (أحلام لعبني، بشرى شربال، 2021) إلى التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الموظفين، وتأثير أبعاد العدالة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي، إذ تم تطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي (إعداد مُعد الدراسة) على عينة الدراسة والبالغ عددها (50) موظفاً، وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي.

(سعد العتيبي، 2021)، كما استخدم بعض الباحثين مقاييس من إعدادهم، كما في دراسة (Gupta et al, 2017؛ John, 2021؛ إيناس جوهر، 2021؛ فاطمه خالد الشطي، 2019)

4- تنوعت الأدوات التي استخدمت لقياس الاستغراق الوظيفي، حيث استخدم مقياس (Drake,2012) كما في دراسة (كمال الحسني، 2013)، ومقياس (Kanungo, 1982) كما في دراسة (Beevi (C.N.& Wason, 2022)، كما استخدم بعض الباحثين مقاييس من إعدادهم، كما في دراسة (Ayers, 2010; Khan& Nemati, 2010؛ أحلام لعبني وبشرى شريال، 2021؛ أحمد المحلاوي وعائدة خطاب، 2019؛ أمل خليف، 2021؛ خالد مومني، 2020؛ فاطمة الشطي، 2019؛ هدى صالح الشميمري، 2022).

5- تباينت نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بدلالة الفروق وفقاً للنوع وسنوات الخبرة في متغير الاستغراق الوظيفي، فبعضها أشار لعدم وجود فروق داله إحصائياً وفقاً للنوع وسنوات الخبرة مثل دراسة (أحمد المحلاوي، عائدة الخطاب، 2019؛ خالد مومني، 2020)، وبعضها أشار لوجود فروق تجاه الذكور، كدراسة (هدى صالح الشميمري، 2022). بينما أشارت نتائج دراسة (علا محمد، 2021) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً على مقياس رأس المال النفسي فيما يتعلق بسنوات الخبرة.

6- اتفقت الدراسات السابقة على وجود ارتباط إيجابي بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي، كدراسة (فاطمة الشطي، 2019؛ كمال الحسني، 2013).

أما عن أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة عرضها، فتمثل في الآتي:

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة (الرأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي)، خلص الباحث إلى ما يلي:

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة. وتحقيقاً لنفس الهدف السابق، أُجريت دراسة (فاطمة الشطي، 2019) على عينة (418) موظفًا على مستويات إدارية مختلفة بإدارة الفتوى والتشريع بدولة الكويت، وتوصلت نتائج الدراسة أن لرأس المال النفسي أثرًا موجبًا ذا دلالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، وأن رأس المال النفسي من خلال أبعاده الثلاثة (الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل) يدعم الاستغراق الوظيفي.

تعقيب على الدراسات السابقة: بعد استقراء الدراسات السابقة، نخلص إلى عدة حقائق نعرضها فيما يلي:

1- تنوع حجم العينات ما بين عينات صغيرة الحجم، كما في دراسة (أحلام لعبني، بشرى شريال، 2021؛ حسين واري، علي لفقير، 2021؛ كمال الحسني، 2013)، وعينات متوسطة الحجم، كما في دراسة (Khan& Nemati, 2010; John, 2021; Cintantya et al, 2018)، وعينات كبيرة كدراسة (Ayers, 2010؛ خالد مومني، 2020؛ فاطمة الشطي، 2019).

2- تباين نوع العينة ما بين إناث فقط كدراسة (Beevi (C.N.& Wason, 2022؛ إيناس جوهر، 2021)، أو ذكور وإناث كدراسة (Cintantya et al, 2018؛ Ayers, 2010; Gupta et al, 2017؛ هدى صالح الشميمري، 2022، خالد مومني، 2020).

3- تنوعت الأدوات التي استخدمت لقياس رأس المال النفسي، حيث استخدمت بعض الدراسات مقياس (Luthans& Youssef, 2007) كما في دراسة (علا محمد، 2021، بينما تناولت بعض الدراسات مقياس (Malone,2011) كما في دراسة (كمال الحسني، 2013)، ومقياس (صفا عبد الجبار مهدي، غني الزبيدي، 2016) كما في دراسة (علي لفقير، 2021)، ومقياس (Luthans, 2007؛ Youssef, and Avey: 2007) كما في دراسة

منهج الدراسة وإجراءاتها:

أولاً: **منهج الدراسة:** اعتمد الباحث على المنهج الوصفي بنوعيه المقارن والارتباطي؛ وذلك للمقارنة بين المجموعات الفرعية من عينة الدراسة على متغيري رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي، وأبعادهما الفرعية، ولبحث العلاقة بين متغيري الدراسة لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية.

ثانياً: إجراءات الدراسة:

1- **مجتمع الدراسة:** تألف مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية في مدارس المديرية العامة لتربية ذي قار (2022-2023).

2- **عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة الحالية من مجموعتين هما:

(1) **مجموعة حساب المؤشرات السيكومترية لأدوات الدراسة:** تكونت من (185) من معلمي المرحلة الثانوية، تتوفر فيهم نفس مواصفات وخصائص العينة الأساسية، وقد تم تطبيق أدوات الدراسة عليهم للتحقق من خصائصها السيكومترية.

(2) **مجموعة الدراسة الأساسية:** استخدمت هذه العينة لاختبار فروض الدراسة، وتكونت من (280) من معلمي المرحلة الثانوية، تراوحت أعمارهم من (25:45) عاماً، بمتوسط حسابي (35) عاماً، وانحراف معياري (14.14) عاماً، وبتطبيق معادلة التوزيع المناسبة تم توزيع العينة في ضوء متغير (سنوات الخدمة، النوع، العمر). والجدول (1) يوضح ذلك:

1- إن متغيرات الدراسة الحالية (رأس المال النفسي - الاستغراق الوظيفي) يتناسب وجودهما مع الموظفين؛ الأمر الذي أفاد الباحث كثيراً عند تحديد العينة المستهدفة في الدراسة الحالية.

2- رجوع الباحث إلى المقاييس التي اعتمدها تلك الدراسات لقياس متغيراتها، وعليه استعان الباحث بتلك المقاييس عند بنائه لمقياس رأس المال النفسي ومقياس الاستغراق الوظيفي.

3- وفرت الدراسات السابقة أطراً نظرية وأدبيات استعان بها الباحث لعرض النظريات ووجهات النظر التي تناولت متغيرات الدراسة بالعرض والتفسير.

3- صياغة فروض الدراسة الحالية والتي جاءت على النحو الآتي:

فروض الدراسة: في ضوء نتائج الدراسات السابق عرضها، يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو الآتي:

1- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية.

2- تختلف متوسطات درجات عينة الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية على مقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية باختلاف النوع (ذكور-إناث)، والعمر (أكثر من 35- أقل من 35)، وسنوات الخبرة (أكثر من 5 سنوات- أقل من 5 سنوات).

3- تختلف متوسطات درجات عينة الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية على مقياس الاستغراق الوظيفي وأبعاده الفرعية باختلاف النوع (ذكور- إناث)، والعمر (أكثر من 35- أقل من 35)، وسنوات الخبرة (أكثر من 5 سنوات- أقل من 5 سنوات).

جدول (1) توزيع عينة البحث الأساسية في ضوء متغير النوع العمر سنوات الخدمة

النوع	العمر		عدد سنوات الخدمة	
	أقل من 35 سنة	أكثر من 35 سنة	أقل من 5 سنوات	أكثر من 5 سنوات
ذكور	71	85	72	76
إناث	57	67	64	68
المجموع	128	152	136	144
المجموع الكلي	280			

الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة. وسيتم عرض الأبعاد الأربعة فيما يلي:

1- الكفاءة الذاتية (Self Efficacy): هي إيمان الفرد بقدراته وقابلياته على تنفيذ المهام المعطاة له بنجاح.
2- الأمل (Hope): هو القابلية المدركة لتوليد الاستراتيجيات لتحقيق الأهداف.

3- التفاؤل (Optimism): هو ميل عام لدى الفرد بتوقع الأحداث والنتائج الإيجابية والمفضلة أن تحدث في المستقبل أكثر تكراراً من الأحداث السلبية.

4- المرونة (Flexibility): القدرة على توافق الفرد والتعامل مع ظروف الحياة المختلفة.

المرحلة الثالثة: تم صياغة العبارات وتحديد بدائل الاستجابة، وقد روعي في صياغة عبارات المقياس بعض الشروط الآتية: أن تتسق مع الهدف العام للمقياس، والأبعاد الفرعية للمقياس، والبعد عن العبارات المنفية والمركبة ومزدوجة المعنى، وقد بلغ عدد عبارات المقياس في صورته الأولية (35) عبارة، وتم اختيار البدائل (أوافق تماماً، أوافق أحياناً، أوافق نادراً).

المرحلة الرابعة: التحقق من الكفاءة السيكمترية للمقياس: ويقصد بالكفاءة السيكمترية التحقق من صدق المقياس، وكذلك التحقق من ثباته ودقة واتساق تقديراته، وتم التحقق من الكفاءة السيكمترية لمقياس رأس المال النفسي على النحو الآتي:

1- ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقتي التجزئة النصفية، ومعامل ألفا، لكل بعد من أبعاد المقياس وكذلك للمقياس الكلي. كما هو موضح بالجدول (2):

ثالثاً: اشتملت أدوات الدراسة الحالية على أداتين هما:

1- مقياس رأس المال النفسي للأخصائيين الاجتماعيين: (إعداد الباحث)، أعد الباحث هذا المقياس بهدف توفير أداة، لتلائم المكتبة العربية بوجه عام، والعراقية بوجه خاص، ويمكن الاعتماد عليها لتقدير رأس المال النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية، وتتفق مع خصائص العينة، وتمثلت مراحل إعداد هذا المقياس فيما يلي:

المرحلة الأولى: استقراء وتفنيد الأدبيات التي تناولت رأس المال النفسي، وعمل مسح للمقاييس والأدوات التي أعدت من قبل، ومنها في البيئة العربية (إحسان دهش ويوسف آل طعين، 2014؛ تمارا زقوت، 2019؛ دعاء سليم، 2021؛ عبد الله العولقي، 2019؛ علا عبد الرحمن محمد، 2021؛ فاطمة الشطي، 2019؛ هاني الفقعاوي، 2019؛ هويدا المنان، 2018؛ وليد أبو المعاطي ومنار أحمد، 2018) والأجنبية (Vanno, Kaemkate, & Wongwanich, 2014; Etebarian, Tavakoli & Aliyev, & Abzari 2012; Santisi, Lodi, 2020; Karakus, 2015; Jiunhohng, Renhau, & Shuling, 2022; Mezo, 2008)

المرحلة الثانية: تحديد أبعاد المقياس: عن طريق استقراء وتفنيد تلك الأدبيات النفسية، وخاصة الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي لدى الموظفين، فقد خلص الباحث إلى أن هناك أربعة أبعاد للمقياس، كانت هي الأعلى والأكثر شيوعاً بين الدراسات السابقة، تمثلت في:

جدول (2): يوضح معامل الثبات لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية بطريقتي التجزئة النصفية، ومعامل ألفا.

المقياس	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (سبيرمان براون)	معامل الثبات ألفا
الكفاءة الذاتية	735	750
الأمل	903	822
التفاؤل	702	590
المرونة	778	758
المقياس الكلي	933	910

العامل الأول- الكفاءة الذاتية: وتشبع على هذا العامل عشرة بنود تشبعاً دالاً، وكانت نسبة التباين (18.58%)، والجذر الكامن (6.692).

العامل الثاني- الأمل: وتشبع هذا العامل بتسعة بنود تشبعاً دالاً وواحد غير دال إحصائياً على أساس أن التشبع المقبول للعامل لا يقل عن (0.4)، في حين حصلت عبارة (18) على قيمة تشبع (0.378) وهي غير دالة إحصائياً، حيث كانت نسبة التباين (19.41%) والجذر الكامن (6.99).

العامل الثالث- التفاؤل: وتشبع هذا العامل بثمانية بنود تشبعاً دالاً، حيث كانت نسبة التباين (13.86%)، والجذر الكامن (4.995).

العامل الرابع- المرونة: وتشبع هذا العامل بثمانية بنود تشبعاً دالاً، حيث كانت نسبة التباين (13.33%) والجذر الكامن (4.801)، وجدول (3) يوضح ذلك:

من خلال قيم جدول (2) يتضح تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات لقياس رأس المال النفسي للأخصائيين الاجتماعيين.

1- صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس عن طريق:
- **الصدق العاملي للمقياس:**

تم الاعتماد على أسلوب التحليل العاملي كمؤشر لصدق تكوين مقياس رأس المال النفسي، وقد أجرى التحليل العاملي من الدرجة الأولى بطريقة المكونات الأساسية لبنود هذا المقياس، وأسفرت نتائج هذه الإجراءات عن استخراج عدة عوامل استوعبت (65%.22) من نسبة التباين الكلي، وقد تم تدوير العوامل تدويراً متعامداً بطريقة الفارماكس (Varimax)، وأمكن تسمية أربعة عوامل منها على أساس أن التشبع المقبول للعامل ألا يقل عن (0.4)، كما لا يقل الجذر الكامن للعوامل التي يتم استخراجها عن الواحد الصحيح وفقاً لمحك كايزر، وقد تم تفسير العوامل التي يتشبع عليها ثلاثة متغيرات على الأقل على النحو الآتي:

المرونة		التفاؤل		الأمل		الكفاءة الذاتية	
رقم العبارة	درجة التشبع	رقم العبارة	درجة التشبع	رقم العبارة	درجة التشبع	رقم العبارة	درجة التشبع
29	0.876	21	0.568	11	0.914	1	0.918
30	0.916	22	0.849	12	0.836	2	0.89
31	0.667	23	0.842	13	0.938	3	0.887
32	0.503	24	0.84	14	0.882	4	0.852
33	0.908	25	0.921	15	0.707	5	0.549
34	0.834	26	0.531	16	0.928	6	0.87
35	0.865	27	0.8	17	0.918	7	0.844
36	0.478	28	0.876	18	0.378	8	0.835
				19	0.826	9	0.542
				20	0.878	10	0.885

وهو ما يشير إلى تمتع مقياس رأس المال النفسي بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي.

المرحلة الخامسة: تقدير الدرجة على المقياس: بعد سلسلة الإجراءات التي تبناها الباحث لإعداد مقياس رأس المال النفسي انتهى المقياس بصورته النهائية مكونة من (30) عبارة، وقد تم تحديد بدائل ثلاثية للاستجابة: (أوافق دائماً: تقابلها درجة 3، أوافق أحياناً: تقابلها درجة 2: أوافق نادراً: تقابلها درجة 1، وتُعكس هذه الدرجات في حالة البنود السلبية)؛ بوصفها الأنسب لعينة الدراسة؛ ولتجنب التشوش الذي تثيره البدائل المتعددة، وبذلك تراوحت درجات المقياس بين (30:90) درجة، وتدل الدرجة العالية على تمتع معلمي المرحلة الثانوية بالرأس المال النفسي.

2- مقياس الاستغراق الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين: (إعداد الباحث)

من خلال اعتماد الباحث على ذات الخطوات التي اتبعناها لبناء أداة لقياس رأس المال النفسي، وقد اعتمد الباحث لبناء المقياس المراحل الآتية:

المرحلة الأولى: استقراء وتفنيد الأدبيات التي تناولت الاستغراق الوظيفي، وعمل مسح للمقاييس والأدوات التي أعدت من قبل، ومنها في البيئة العربية: (مقياس أحلام لعبني وبشرى شربال، 2021؛ مقياس أحمد ماضي،

2- الاتساق الداخلي للمقياس:

أ- حساب معامل الارتباط لكل عبارة من المقياس مع المجموع الكلي للمقياس: تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة على كل عبارة من عبارات مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، حيث كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وتراوحت بين (0.744:0.036)، (0.829:0.019)، (0.759:352)، (0.740:0.130) لأبعاد الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة على الترتيب، وذلك باستثناء العبارات (5)، (18)، (21)، (26)، (32) والتي جاءت ارتباطاتها بأبعادها الفرعية غير دالة إحصائياً؛ لذا قام الباحث بحذفها من المقياس ليتكون في صورته النهائية من (30) عبارة، وبذلك تشكل المجموعة المستبقة من العبارات داخل كل بعد من أبعاد مقياس رأس المال النفسي بناءً متماسكاً ومتسقاً داخلياً في قياس البعد التي وضعت لقياسه.

كما تم حساب قيم معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس، حيث جاءت جميع قيم معاملات ارتباط درجات الأبعاد الفرعية لمقياس رأس المال النفسي بالدرجة الكلية على المقياس دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وبلغت القيم 0.66، 0.62، 0.72، 0.62، لأبعاد الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة على الترتيب،

2- **الاستغراق الوجداني- العاطفي:** يعني وجود علاقة بين مشاعر الفرد وأفكاره وعواطفه وبين الوظيفة التي يعمل بها؛ مما يؤدي إلى الإحساس بالفخر ومشاعر الحماس، والارتباط القوي بمؤسسة العمل، وعدم قبول البدائل مهما تعددت البدائل والامتيازات المقدمة له.

3- **الاستغراق الشعوري:** يعني توجيه الموظف كل طاقاته المادية ونشاطه البدني لاستكمال المهام الوظيفية، ويتراوح الاستغراق المادي بين الانخراط الخامل والانخراط النشط.

المرحلة الثالثة: تم صياغة العبارات وتحديد بدائل الاستجابة، وقد روعي في صياغة عبارات المقياس بعض الشروط الآتية: أن تتسق مع الهدف العام للمقياس والأبعاد الفرعية للمقياس، والبعد عن العبارات المنفية والمركبة ومزدوجة المعنى، وقد بلغ عدد عبارات المقياس في صورته الأولية (30) عبارة، وتم اختيار البدائل (أوافق تمامًا، أوافق أحيانًا، أوافق نادرًا).

المرحلة الرابعة: وتم التحقق من الكفاءة السيكمترية لمقياس الاستغراق الوظيفي، على النحو الآتي:

1- **ثبات المقياس:** تم التحقق من ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية، كما تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا. كما هو موضح بالجدول (4):

جدول (4): يوضح معامل الثبات لمقياس الاستغراق الوظيفي وأبعاده الفرعية بطريقتي التجزئة النصفية، وألفا.

معامل الثبات ألفا	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (سبيرمان براون)	المقياس
555	692	الاستغراق المعرفي-الإدراكي
682	527	الاستغراق العاطفي-الوجداني
692	645	الاستغراق الشعوري
812	753	المقياس الكلي

من خلال قيم جدول (4) يتضح تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات لقياس الاستغراق الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية.

العامل الثاني - الاستغراق الوجداني العاطفي:
وتشبع على هذا العامل اثنتا عشرة عبارة تشبعاً
دالاً، حيث كانت نسبة التباين (23.203%)،
والجذر الكامن (6.729).
العامل الثالث - الاستغراق الشعوري: وتشبع على
هذا العامل تسعة عبارات تشبعاً دالاً، حيث كانت
نسبة التباين (18.68%)، والجذر الكامن (5.869).
(جدول (5) يوضح ذلك:

2- صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس عن
طريق:
- **الصدق العملي للمقياس:** وبعد استخدام الإجراءات
التي تم ذكرها في المقياس السابق، أسفرت النتائج
عن تسمية ثلاثة عوامل، وهي كما يلي:
العامل الأول - الاستغراق المعرفي الإدراكي: وتشبع
هذا العامل بـ(9) عبارات تشبعاً دالاً، حيث كانت
نسبة التباين (17.98%)، والجذر الكامن
(5.217).

جدول (5)

الشعوري		العاطفي - الوجداني		المعرفي - الإدراكي	
رقم العبارة	درجة التشبع	رقم العبارة	درجة التشبع	رقم العبارة	درجة التشبع
22	0.92	10	0.88	1	0.484
23	0.743	11	0.411	2	0.878
24	0.899	12	0.843	3	0.894
25	0.659	13	0.68	4	0.843
26	0.799	14	0.851	5	0.689
27	0.841	15	0.528	6	0.88
28	0.865	16	0.794	7	0.868
29	0.828	17	0.438	8	0.476
30	0.67	18	0.881	9	0.688
		19	0.752		
		20	0.886		
		21	0.813		

الباحث بحذفها من المقياس، ليتكون في صورته النهائية
من (28) عبارة، وبذلك تشكل المجموعة المستبقاة من
العبارات داخل كل بعد من أبعاد مقياس الاستغراق
الوظيفي بناءً متماسكاً ومتسقاً داخلياً في قياس البعد التي
وضعت لقياسه.

كما تم حساب قيم معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية بالدرجة
الكلية للمقياس، حيث جاءت جميع قيم معاملات ارتباط
درجات الأبعاد الفرعية لمقياس الاستغراق الوظيفي بالدرجة
الكلية على المقياس دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)،
وبلغت القيم 0.464، 0.524، 0.402، لأبعاد المعرفي

3- الاتساق الداخلي للمقياس:

**أ- حساب معامل الارتباط لكل عبارة من المقياس مع
المجموع الكلي للمقياس:** تم حساب معامل ارتباط
بيرسون بين الدرجة على كل عبارة من عبارات مقياس
الاستغراق الوظيفي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه،
حيث كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً
عند مستوى (0.01)، وتراوح بين (0.307:0.683)،
و(0.201:0.672)، و(0.678:368)، لأبعاد المعرفي
الإدراكي، الوجداني العاطفي، والشعوري على الترتيب،
وذلك باستثناء العبارات (5)، و(27)، والتي جاءت
ارتباطاتها بأبعادها الفرعية غير دال إحصائياً؛ لذا قام

(84:28) درجة، وتدل الدرجة العالية على تمتع معلمي المرحلة الثانوية بالاستغراق الوظيفي.

فروض الدراسة وتفسيرها ومناقشتها:

الفرض الأول: (توجد علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية).

لوقوف على نوع العلاقة واتجاهها بين متغير رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية، تم معالجة بيانات الدراسة باستخدام مُعامل ارتباط بيرسون بين رأس المال النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية)، والاستغراق الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية). والجدول (6) يوضح ذلك:

جدول (6) (قيم معاملات ارتباط بيرسون بين متغير رأس المال النفسي وأبعاده الأربعة مع الاستغراق الوظيفي وأبعاده الثلاثة لدى عينة الدراسة)

أبعاد الاستغراق الوظيفي				أبعاد رأس المال النفسي
المقياس الكلي	الشعوري	العاطفي الوجداني	المعرفي الإدراكي	
**0.794965	**0.690431	**0.731349	**0.655962	الكفاءة الذاتية
**0.747234	**0.667675	**0.659071	**0.635101	الأمل
**0.722167	**0.624147	**0.669096	**0.592755	التفاؤل
**0.738854	**0.663672	**0.653533	0.62195	المرونة
**0.628	**0.774682	**0.794587	**0.734234	المقياس الكلي

** الارتباط موجب ودال إحصائياً عند مستوى 0.01

(2018) والتي توصلت إلى وجود ارتباط موجب دال بين كل من رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي. وهذه النتيجة ترجع إلى طبيعة العلاقة بين الوضع النفسي للمعلم ولقدرته على العمل، فامتلاك الحالة النفسية الجيدة يولد لديه حالة من الدافعية والطاقة والحماس والانغماس في العمل، حتى ولو لم تكن ظروف العمل مناسبة؛ أما في حالة انخفاض التفاؤل والأمل للموظف مع ظروف العمل غير المناسبة؛ يؤدي إلى انخفاض في مستويات

نلاحظ من جدول (6) أن القيم المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند درجة حرية (278) وعند مستوى (0.01)، الأمر الذي يشير إلى وجود ارتباط موجب ودال إحصائياً بين متغير رأس المال النفسي (أبعاده الأربعة والدرجة الكلية) والاستغراق الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية).

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (كمال الحسني، 2013؛ فاطمة الشطي، 2019؛ هويدا المنان،

مواجهة الصعوبات والتحديات بأساليب أكثر إيجابية، وأساليب مواجهة الضغوط لها دور في الارتقاء بالسعادة والرفاهية النفسية للموظفين.

ويشير (Saithong-in, 2016) أن رأس المال النفسي يدعم الحماس الوظيفي للموظفين.

وترى (علا محمد، 2021) عندما يكون الموظفون على مستوى عالٍ من رأس المال النفسي، يجعلهم على قدر من الوعي الكافي بالوقوف على نقاط القوة لديهم، والتركيز عليها، وتجنب الجوانب السلبية عند مواجهة ظروف العمل الضاغطة؛ مما يساعد على التقليل من الاحتراق النفسي لديهم.

الفرض الثاني ونصه: تختلف متوسطات درجات عينة الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية على مقياس رأس المال النفسي باختلاف النوع (ذكور-إناث)، والعمر (أكثر من 35- أقل من 35)، وسنوات الخبرة (أكثر من 5 سنوات- أقل من 5 سنوات).

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات عينتين مستقلتين (ذكور/ إناث، أكثر من 35/ أقل من 35 عاماً، أقل من 5 سنوات/ أقل من 5 سنوات)، ويليها جدول (7):

استغراق الموظف في وظيفته. كما أن رأس المال النفسي يعبر عن العلاقة الإيجابية بين الموظف والعمل المكلف به، فإذا كانت هذه العلاقة تصبغها قلة الكفاءة مع ضعف الأمل والتفاؤل فإن درجة الاستغراق الوظيفي تتأثر بهذه الحالة.

ويشير (حسين واري، علي لفقير، 2021) إلى أن رأس المال النفسي بجميع أبعاده يدعم رفاهية العاملين وشعورهم بالسعادة، وتوصلوا إلى أن بُعد التفاؤل ويُعد المرونة أكثر الأبعاد تأثيراً في رفاهية العاملين.

وترى (يناس جوهر، 2021) أن من خصائص رأس المال النفسي أنه يثير داخل الفرد البهجة والانفعالات الإيجابية، ويزيد من درجة الجهد والمثابرة في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة. وأن رأس المال النفسي من أهم العوامل التي تؤثر في الفرد بوصفها عوامل ترتبط بالجوانب السلوكية والنفسية.

ويرى (Bozek, 2015) أن تطوير الكفاءة الذاتية للموظفين والأمل والتفاؤل والمرونة تعزز المشاركة والمواقف الإيجابية بين العمال، مما يساهم في تطوير عمل الموظفين.

وتذهب (منال الحملاوي، 2019) إلى أن استثمار الفرد لما يمتلكه من رأس مال نفسي يجعله إنساناً قادراً على

جدول (7)

المتغير	الفئة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة
النوع	الذكور	162	65.14	7.552	1.853	0.05
	الإناث	118	63.36	8.433		
العمر	أكثر من 35 سنة	104	65.57	8.073	1.916	
	أقل من 35 سنة	176	63.69	7.847		
سنوات الخبرة	أكثر من 5 سنوات	201	64.17	8.003	0.725	
	أقل من 5 سنوات	79	64.94	7.909		

* القيمة الجدولية عند درجة حرية 0.05

- (1) رأس المال النفسي والنوع: يتضح من جدول (7) تحقق صحة الفرض حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث من عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي تجاه الذكور؛ وهكذا يمكننا القول إن مستوى رأس المال النفسي يختلف لدى معلمي المرحلة الثانوية باختلاف النوع (ذكور/ إناث).
- وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (Lou, Li, & Chen, 2022؛ هاني الفقعاوي، 2019) التي أظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي تبعاً لمتغير النوع ولصالح الذكور.
- بينما أشارت دراسة (Gupta, 2017) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الإناث.
- إلا أن هذه النتيجة اختلفت مع نتائج دراسة كل من (Upadhyay & kumar, 2019; Gupta, 2019; Cid & Fidelis, 2020; John, 2021) التي توصلت جميعها إلى نتائج مؤداها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر النوع في مقياس رأس المال النفسي.
- وترجع هذه الفروق إلى طبيعة المجتمع الشرقي والسياق الاجتماعي الذي يستمد شرعيته من القيم والتقاليد والعادات السائدة في المجتمع وأساليب التنشئة الاجتماعية وطبيعة ونوع العمل، وقد يرجع ذلك إلى أن الصلاحيات الممنوحة للإناث قد تكون محدودة مقارنة بالذكور، وكذلك طبيعة الذكور ورغبتهم في إثبات الذات وحب الظهور وأنهم جديرون بتحمل المسؤولية؛ لذا فهم أكثر كفاءة ومرونة وأكثر فعالية في العمل مقارنة بالإناث، كذلك تكون الإناث أقل من الذكور لأنها لا تسعى إلى تحقيق أهدافها وطموحاتها بصورة معتدلة نظراً إلى جوانب عديدة في شخصيتها والقيود والعقبات التي تعترضها والمستوى الذي يسمح لها بالمشاركة الفاعلة في الحياة نحو ما تطمح إليه.
- (2) رأس المال النفسي والعمر: يتضح من جدول (7) أن الاتجاه بالنسبة لرأس المال النفسي في ضوء متغير العمر (أكثر من 35 عاماً) و(أقل من 35 عاماً) كانت تجاه (أكثر من 35 عاماً)، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Upadhyay, & kumar, 2019) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير العمر.
- وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (هاني الفقعاوي، 2019) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير العمر.
- وقد ترجع هذه النتيجة إلى أن المعلمين (أكثر من 35 عاماً)، هم من أوائل من التحق بالعملية التربوية، ولأن عمر المعلم يُعد محكاً مهماً لقيامه بأداء دوره المهني بنجاح، ومؤثراً في ممارسته المهنية.
- (2) رأس المال النفسي والخبرة: يتضح من جدول (7) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي تعزى لمتغير الخبرة (أكثر من 5 سنوات/ أقل من 5 سنوات)، وهكذا يمكننا القول إن مستوى رأس المال النفسي لا يختلف لدى المعلمين باختلاف الخبرة (أكثر من 5 سنوات/ أقل من 5 سنوات).
- وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (علا محمد، 2021) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة تبعاً لمتغير الخبرة.
- ويمكن تفسير ذلك أن نجاح النظام التربوي مرهون إلى حد كبير بما يتميز به المعلم من صفات، سواء كانت تلك الصفات شخصية أو ذهنية، وما يتقنه من مهارات، وما يلتزم به من مبادئ تؤدي إلى إحداث التغييرات المطلوبة التي تساعد على تحقيق الأهداف، وتأكيد القيم الإنسانية التي يسير في إطارها، بالإضافة إلى ما يتمتع به من معارف وخبرات اكتسبها في أثناء إعداده وتدريبه، ومن ثم تمكنه من أداء دوره بكفاءة عالية.

وتختلف هذه النتيجة مع ما ذهبت إليه نتائج دراسة (هاني الفقعراوي، 2019) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية تبعا لسنوات الخبرة. الفرض الثالث ونصه: تختلف متوسطات درجات عينة الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية على مقياس الاستغراق الوظيفي باختلاف النوع (ذكور-إناث)، والعمر (أكثر من 35- أقل من 35)، وسنوات الخبرة (أكثر من 5 سنوات-أقل من 5 سنوات). ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات عينتين مستقلتين (ذكور/ إناث، أكثر من 35 عاما/ أقل من 35 عاما، أقل من 5 سنوات/أكثر من 5 سنوات)، ويلخصها جدول (8):

جدول (8)

المتغير	الفئة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	درجة الحرية
النوع	الذكور	162	65.14	7.552	1.853	0.05
	الإناث	118	63.36	8.433		
العمر	أكثر من 35 سنة	104	65.57	8.073	1.916	
	أقل من 35 سنة	176	63.69	7.847		
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	201	64.17	8.003	0.725	
	أكثر من 5 سنوات	79	64.94	7.909		

* القيمة الجدولية عند درجة حرية 0.05

بمسؤوليات الأسرة والأولاد مما يجعلها تتقيد بموعد انتهاء الدوام، كما أن جهدها وطاقتها مقسمان بين بيتها وعملها وتربية الأولاد، بعكس العنصر الرجالي الذي يعطي كل الوقت للعمل والاستغراق فيه. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (أحمد المحلاوي، وعائدة خطاب، 2019؛ سمية الحكمي وأريج الشماسي، 2021؛ ماريا بالحمو، 2019) التي أظهرت نتائجها جميعاً عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاستغراق الوظيفي بين الذكور والإناث.

(2) الاستغراق الوظيفي والعمر: يتضح من جدول (8) أن الفروق بالنسبة للاستغراق الوظيفي في ضوء متغير العمر (أكثر من 35 عاماً) و(أقل من 35 عاماً) كانت تجاه (أكثر من 35 عاماً)، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (بشرى العموي، 2019؛ سمية الحكمي وأريج الشماسي، 2021؛

(1) الاستغراق الوظيفي والنوع: يتضح من جدول (8) تحقق صحة الفرض حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات (ذكور/ إناث) من عينة الدراسة على مقياس الاستغراق الوظيفي تجاه (ذكور). وهكذا يمكننا القول إن مستوى الاستغراق الوظيفي يختلف لدى معلمي المرحلة الثانوية باختلاف النوع (ذكور/ إناث). وتتفق هذه نتيجة مع نتيجة دراسة (علي الصوالح، 2020) في وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الاستغراق الوظيفي، وتختلف معها في أن الفروق في الاستغراق الوظيفي كانت تجاه الإناث. وقد ترجع هذه النتيجة إلى أن مسؤوليات الرجال أقل بشكل عام من النساء، وبالتالي فإن كل تركيزه على العمل ولا يبالي بالتأخير في العمل وقضاء وقت كبير خارج وقت الدوام الرسمي، بينما نجد النساء مقيدات

سنوات الخبرة، نتيجة الخبرة والمعرفة والتجربة المتحصلة من القيام بواجباتهم ومهامهم المهنية.

توصيات وبحوث المقترحة، وتتضمن ما يلي:

أولاً: توصيات تطبيقية:

- يوصي الباحث مؤسسات القطاع العام والخاص بالاهتمام ببرامج التدريب على سلوكيات رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي.
 - تزويد المعلمين بكل ما هو جديد من مهارات رأس المال النفسي، لما له من أثر في اندماج واستغراق الموظفين في المهام الموكلة إليهم.
 - ضرورة التركيز من بعض المؤسسات على مفهوم الاستغراق الوظيفي؛ لأنه يُعد من المفاهيم الحديثة المؤثرة في أداء العمل واستبقاء الموظفين والحفاظ عليهم.
 - الاستعانة بالأساتذة ذوي الخبرة والاختصاص بعقد محاضرات وندوات مستمرة وحملات توعية للموظفين نحو اختيار أفضل السبل لإدارة ذواتهم، وتحقيق مستوى مرتفع من الاستغراق الوظيفي.
- ثانياً: البحوث المقترحة: من خلال مراجعة بعض الدراسات السابقة يمكن اقتراح بعض الدراسات المستقبلية:
- دور قدرات رأس المال النفسي في تعزيز الارتباط الوظيفي أو الاندماج في العمل.
 - أثر المتغيرات الديموغرافية على رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي .
 - تعزيز الجوانب النفسية الإيجابية لدى الموظفين وأثرها في الأداء الوظيفي.
 - برنامج مقترح لتنمية مكونات رأس المال النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية.
 - رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية.
 - الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية.

علي الصوالح، 2020؛ ماريًا بالحمو، 2019) والتي توصلت جميعها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير العمر.

وترجع هذه الفروق في الاستغراق الوظيفي إلى أن الموظف الأكبر عمراً قد يكون أخذ الفرصة الكافية في العمل، مما يمنح نفسه فرصة للتوافق مع بيئة العمل، وفهم طبيعة ومهام العمل الذي سيكلف به، والتعرف على رؤسائه وزملائه في العمل، وكذلك على الهيكل التنظيمي للمنشأة وفلسفتها وسياساتها وأنظمتها، والسلوكيات والتصرفات المقبولة، أو حتى غير المقبولة فيها.

(3) الاستغراق الوظيفي وسنوات الخبرة: يتضح من

جدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية ذوي سنوات الخبرة (أكثر من 5 سنوات/ أقل من 5 سنوات) من عينة الدراسة على مقياس الاستغراق الوظيفي، وهكذا يمكننا القول إن مستوى الاستغراق الوظيفي لا يختلف لدى معلمي المرحلة الثانوية باختلاف الخبرة (أكثر من 5 سنوات/ أقل من 5 سنوات).

وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة كل من (أحمد المحلاوي، وعائدة خطاب 2019؛ بشرى العموي، 2019؛ سمية الحكمي وأريج الشماسي، 2021؛ علي الصوالح، 2020؛ ماريًا بالحمو، 2019؛ مريم الغامدي، 2020)، جميعها أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الموظفين على مقياس الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وقد ترجع هذه النتيجة إلى أن الخبرة ليست من المتغيرات المؤثرة التي تحدث فرقاً في استجابات أفراد العينة، بالإضافة إلى التصور الواضح لطبيعة مهنة التعليم لدى جميع المعلمين بغض النظر عن

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- (1) إحسان دهش جلاب، ويوسف موسى ال طعين (2014): تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في جامعة القادسية والتمثي، *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 17(3)، 6-29.
- (2) أحلام لعيني، وبشرى شربال (2021): أثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي- دراسة حالة وحدة إنتاج الكهرباء، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد الصديق بن يحيى.
- (3) أحمد سعيد إبراهيم المحلاوي، وعابدة سيد خطاب (2019): علاقة بين رأس المال الفكري والاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات، *مجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، (2)، 115 - 128.
- (4) أحمد وليد نعمة أبو المعاطي، ومنار منصور (2018): رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام، *مجلة العلوم التربوية*، 2(3)، 410-441.
- (5) أمل عثمان رشوان محمد خليف (2021): تأثير عدم الأمان الوظيفي والصمت التنظيمي على الاستغراق الوظيفي، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 45-100.
- (6) إيناس سيد علي عبد الحميد جوهر (2021): رأس المال النفسي وعلاقته بالتمكين النفسي والاحترق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، *مجلة الطفولة والتربية* 48(2)، 477-536.
- (7) بشرى فاروق عبد المجيد العموي (2019): أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية
- (8) تمارة محمد محمود الزقوت (2019): أثر رأس المال النفسي في الالتزام الوظيفي (دراسة ميدانية على مجموعة من شركات المحمول، *مجلة الموارد البشرية للدراسات والأبحاث*، (6)، 95-119.
- (9) حسين واري، وعلي لفقير (2021): أثر رأس المال النفسي على رفاهية العاملين-دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة، *مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية*، (1)، 107-120.
- (10) خالد سليمان أحمد مومني (2020): درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم في محافظة عجلون للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين، *المجلة التربوية*، (69)، 1-43.
- (11) دعاء سعد الدين علي سليم (2021): أثر الذكاء الأخلاقي للمدراء كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 723-786.
- (12) سعد مرزوق العتيبي (2021): رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين أثر القيادة الأصيلة في الاندماج في العمل للموظفين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 60-81.
- (13) سميه عبد الوهاب الحكمي، وأريج عبد الرحمن الشماسي (2021): دور الاستغراق الوظيفي في تحقيق الانتماء المهني (دراسة ميدانية على موظفي العقود بشركة الإسناد الخارجي فرع المحمل بمحافظة جدة)، *المجلة العربية للنشر العلمي*، 38(2)، 2663-5798.
- (14) عبد الله أحمد العولقي (2019): أثر القيادة الجديرة في تنمية سلوك العمل الإبداعي - رأس المال النفسي كمتغير وسيط: بالتطبيق على المؤسسة العامة

- 22) كمال كاظم طاهر الحسني (2013): رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي كليتي الإدارة والاقتصاد والتربية الرياضية/ جامعة المثنى، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، 3(6)، 1-24.
- 23) ماريا بالحمو (2019): نموذج مقترح حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية لشركة روائح الورود لصناعة العطور بالوادي، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة- الجزائر.
- 24) محمد عبدالحميد عبدالفتاح (2018): قياس أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على المعاهد العليا الخاصة، 9 (4)، 426-450.
- 25) مريم بنت مسفر الغامدي (2020): القيادة الخادمة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بدينة الرياض، رسالة ماجستير، كليات الشرق العربي للدراسات العليا، المملكة العربية السعودية.
- 26) منال منصور علي الحملوي (2019): أساليب مواجهة الضغوط كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي والرفاه النفسي للمعلمين، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مجلة دراسات نفسية، 19(2)، 217-307.
- 27) مؤيد الساعدي، وزينب شلال عكار (2014): دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي: بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
- 28) ميثاق هاتف الفتلاوي (2018): العلاقة بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي: بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في مستشفى الحسين العام في كربلاء المقدسة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 15(4)، 244-267.
- 3) (2013)، 221-263. **مجلة اقتصاد المال والأعمال**
- 15) عثمان سراج الدين فتح الرحمن (2013): الرعاية الاجتماعية بين الاتفاقيات والمواثيق الدولية والقوانين المحلية، جامعة عجمان للعلوم التكنولوجية، الإمارات.
- 16) علا عبد الرحمن علي محمد (2021): رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى المعلمات بالروضة (في ضوء بعض المتغيرات)، مجلة الدراسة في الطفولة والتربية، 16(16)، 102-186.
- 17) علي الصوالح (2020): الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مديرية الخدمات الجامعية بورقلة في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 18) علي رزاق جواد العابدي (2020): الرشاقة التنظيمية: مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين (دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن)، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.
- 19) فاطمة خالد الشطي (2019): أثر رأس المال النفسي في الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية على إدارة الفتوى والتشريع بدولة الكويت، **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة**، 4(4)، 105-118.
- 20) فهد سالم القحطاني (2005): تقييم دور الأخصائي الاجتماعي في المؤسسات الإصلاحية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية.
- 21) فوزية ضو، وسلاف مشري (2021): الاستغراق الوظيفي وتطبيقاته الإرشادية للوقاية من الضغوط المهنية، جامعة الوادي (الجزائر)، **مجلة التمكين الاجتماعي**، 3(1)، 40-52.

- (29)** هاشم فوزي العبادي، وولاء جودت الجاف (2012):
استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل، مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد، 5(9)، 73-106.
- (30)** هاني فؤاد سلمان الفقاوي (2019): القيادة الخادمة ودورها في تعزيز رأس المال النفسي: دراسة ميدانية على المدراء العاملين في الجامعات قطاع غزة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر-غزة.
- (31)** هدى صالح الشميمري (2022): جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، المجلة العلمية، 38(4)، 125-168.
- (32)** هويدا علي محمد عطا المنان (2008): جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي: دور الوسيط لرأس المال النفسي، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

- Version, Psico-USF, Bragança Paulista, 25 (1), 63-7.
- 6) Etebarian, A. Tavakoli, S. & Abzari, M. (2012): The relationship between psychological capital and organizational commitment. Islamic Azad University, African Journal of Business Management Vol. 6(14), 5057-5060.
- 7) Gupta, P. De, N. Hati, S; Saikia, C. & Karmakar, R. (2017): The Relationship between Positive Psychological Capital and Coping Styles: A Study on Young Adults, Psychology, (10), 1649-1662
- 8) Hoole, C. & Boshoff, A. (1998): The Job Involvement Construct and its Measurement. SATES NR, 2(1). 303-334.
- 9) John, R. (2021): Influence of Psychological Capital on Employee Engagement and Explored the Mediating Role of Organizational Commitment, European Journal of Molecular & Clinical Medicine, Volume 08, Issue 3, 2021, ISSN 2515-8260.
- 10) Khan, K. & Nemat, A. (2011): Impact of job involvement on employee satisfaction: A study based on medical doctors working at Riphah International University Teaching Hospitals in, African Journal of Business Management, 5 (6), 2241-2246.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:
- 1) Aliyev a, R. & Karakus, M. (2015): The effects of positive psychological capital and negative feelings on students' violence tendency, azirve University, Gaziantep, Turk, Procedia – Social and Behavioral Sciences 190 (2015) 69 – 76.
- 2) Ayers, j. (2010): Job satisfaction, job involvement, and perceived organizational support as predictors of organizational commitment, doctoral dissertation, College of Social and Behavioral Sciences, Walden University.
- 3) Beevi, A. Wason, M. Padaria, R. & Singh. P. (2022): Job Involvement and Organizational Commitment of Women Agricultural Extension Personnel, Indian Research Journal of Extension Education, ISSN: 0972-2181 (Print), 0976-1071.
- 4) Bozek, A. (2015): Positive Psychological Capital Concept: A Critical Analysis in the Context of Participatory Management, Management and Business Administration. Central Europe, 23(3), 19-31.
- 5) Cid, D. Fidelis, A. (2020): Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24): Preliminary Evidence of Psychometric Validity of the Brazilian

- 16) Santisi, G. & Lodi, E. (2020): Relationship between Psychological Capital and Quality of Life: The Role of Courage, Sustainability, (12), 1– 14.
- 17) Mehta, S. & Sharma, N. (2022): Development of Job Involvement Scale for Teacher, Empirical Economics Letters, 20(3), 1681–8997.
- 18) Saithong-in, S. (2016). Psychological capital and job performance: an empirical research of certified public accountants (CPAs) in Thailand. Mahasarakham University, Thailand, The Business and Management Review, Volume 7 Number 5.
- 19) Upadhyay, Y. & kumar, D. (2019): Psychological capital in Indina Industries: A Demographic Assessment. Rukmini Devi Institute of Advanced Studies, 17(1), 78– 85.
- 20) Vanno, V. Kaemkate, W. & Wongwanich, S. (2014): Effect of group-level positive psychological capital on group effectiveness of Thai students, Procedia – Social and Behavioral Sciences, 171, 1309 – 1314.
- 11) Lou, J. Li, R, & Chen, S. (2022): Development of the Psychological Capital Scale for Male Nursing Students in Taiwan and Testing Its Measurement Invariance between Genders.
- 12) Luthans, F. (2008): Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction with Performance and Satisfaction, University of Nebraska – Lincoln.
- 13) Mezo, P. (2008): The Self-Control and Self-Management Scale (SCMS): Development of an Adaptive Self-Regulatory Coping Skills Instrument, Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment, 31(2); 83–93.
- 14) Norman, s. Avey, J. Nimnicht, J. & Pigeon, N (2010): The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors Journal of Leadership & Organizational Studies 2010 17: 380 originally published online 18 May 2010
- 15) Salessi, S. & Omar, A. (2019): JOB INVOLVEMENT IN CURRENT RESEARCH: UPDATE AND STATE OF THE ART. Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers, 2019. Vol. 40(1), pp. 46–56.