

[٧]

رأس المال النفسي وعلاقته بالتمكين النفسي والاحترق
النفسى لى معلمات رياض الأطفال

د. إبناس سيد على عبد الحميد جوهر

مدرس بقسم العلوم النفسية

كلية التربية للطفولة المبكرة- جامعة الفيوم

esa04@fayoum.edu.eg

رأس المال النفسي وعلاقته بالتمكين النفسي والاحترق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال

د. إيناس سيد علي عبد الحميد جوهر *

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة الثلاثة رأس المال النفسي، التمكين النفسي، الاحترق النفسي، وتكونت العينة الكلية للدراسة من (١٨٦) من معلمات رياض الأطفال بمتوسط عمر (٣٩.٨) وانحراف معياري ٦.٥٣، واعتمدت الدراسة على المنهج الارتباطي التنبؤي، وقد تم تجميع بيانات الدراسة من خلال المقاييس التالية: رأس المال النفسي والتمكين النفسي والاحترق النفسي من إعداد الباحثة وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة دالة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي، ووجود علاقة سالبة دالة بين رأس المال النفسي والاحترق النفسي، كما توصلت الدراسة إلى أنه يمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال الدرجة الكلية للتمكين النفسي والاحترق النفسي للمعلمات.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي - التمكين النفسي - الاحترق النفسي - معلمات رياض الأطفال.

* مدرس بقسم العلوم النفسية - كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة الفيوم -

Abstract:

The present study aimed to identify the Psychological Capital and its relation to Psychological Empowerment and Psychological Burnout among kindergarten teachers. The study sample consisted of (186) kindergarten teachers, M-age= 39.08, SD= 6.53. The study used correlative descriptive method, data collected by the following questionnaires: Psychological capital, psychological empowerment, psychological burnout that prepared by the researcher. Results of the study indicate that there is a positive relationship between Psychological capital and psychological empowerment, and negative relationship between psychological capital and psychological burnout. Results of the regression analysis showed that psychological empowerment and psychological burnout both contributes in the prediction of Psychological capital among kindergarten teachers in Fayoum governorate.

Key words: Psychological Capital- Psychological Empowerment- Psychological Burnou-t Kindergarten teachers

مقدمة:

التدريس من المهن التي يصل فيها الفرد إلى درجة عالية من القلق والتوتر والاحترق النفسى، ومع استمرار هذه الأعراض من الممكن أن يصل الفرد إلى درجة من الاكتئاب الشديد، إلا أن العديد من المعلمين قادرين على مواجهة مثل هذه الصعوبات من خلال تطوير وتنمية القدرات النفسية الإيجابية التي تقف في مواجهة مثل هذه الأعراض السلبية، وجاء مفهوم رأس المال النفسى ليحتل مكانة متميزة في الاتجاه الجديد لعلم النفس الإيجابي.

فقد اعتبر رأس المال النفسى من الموضوعات الحديثة نسبياً والتي ظهرت في أدبيات السلوك التنظيمي، والذي يتمثل بالحالة النفسية الإيجابية للموظف، وبالتالي قدرته على التنمية والتطوير والاستعداد للعمل والذي يركز على المتغيرات الإيجابية لتحسين الأداء. (Luthans et al.,2007)

وتمتد جذور رأس المال النفسى إلى علم النفس الإيجابي الذي درسه العالم النفسى السيكولوجى Martin Seligman، الذي اقترح ضرورة التركيز أكثر على الجوانب الإيجابية للفرد بدلاً من الجوانب السلبية، ووفقاً ل (Seligman, 2000) فإن علم النفس الإيجابي يفترض أن الأفراد بطبيعتهم موهوبون يمتلكون مجموعة من الصفات الإيجابية بداخلهم، وأن هذه الصفات الإيجابية تسمح للأفراد بالنمو باستمرار والتطور إلى مستوى مرتفع ومتفوق بما يؤثر على الأداء في العمل. Rego et al., (2012)

وقد ظهر مفهوم رأس المال النفسى متضمناً عدداً من الأبعاد كالتفاؤل والأمل والمرونة والكفاءة الذاتية، ولا ريب أن مشاعر الفرد الإيجابية تتأثر بعدد من المتغيرات أبرزها نوعية عمل الفرد، وطبيعة العلاقات الاجتماعية وخصائص المؤسسة. ويحقق رأس المال النفسى للفرد قدرة تأثير عالية، القدرة على التعامل مع الضغط والإجهاد (Stress)، نتائج الأداء، الرضا الوظيفي، الالتزام الوظيفي، استقرار العاملين، زيادة الإبداع والتعاون، سعادة في العمل، تطوير إنتاجية أو مخرجات العمل، تنشيط الدافعية، زيادة الفاعلية في العمل، التحلي بالاتجاهات الصحية نحو العمل.

وارتبط رأس المال النفسي بعدد من المتغيرات النفسية ومنها التمكين النفسي، والتمكين كظاهرة تتضمن الكثير من عناصر الدافعية الداخلية، لأنه أحد أهم مخرجات القرارات التي يتخذها الفرد في مجال عمله، فتعكس عليه بتعزيز دافعيته نحو العمل، وتمكين الفرد في مجال عمله والقدرة على التأثير في نشاطات بيئة العمل بكل تفاصيله.

ويعد مفهوم التمكين (Empowerment) أحد أشكال التدخل الإيجابي التي تهتم بزيادة شعور الفرد بالبهجة والسعادة والرضا عن مختلف مناحي الحياة، وتعزيز القدرات وتعظيمها، ورفع الروح المعنوية الموجهة نحو تحسين نوعية الحياة، فمفهوم التمكين من المفاهيم الفضفاضة التي تستوعب العديد من المترادفات والمعاني والمفاهيم من قبيل (النقوية، وتعزيز الاقترار، والتدعيم، والإسناد، وتحسين الحال).

ويُعد دراسة موضوع التمكين النفسي من الموضوعات الحديثة نسبياً في العلوم الإنسانية، ولا سيما في علم الإدارة التربوية والنفسية، وتبرز مظاهره في الكفاءة والفاعلية الذاتية، والقدرة على أداء المهمات، والتأثير في العمل، والشعور بقيمة العمل ومعناه، والتحفيز الذاتي والتغلب على مشاعر الإحباط واليأس.

ووصف "بوين ولاولر" (Bowen & Lawler, 1995: 76) التمكين النفسي بأنه حالة ذهنية داخلية (State of Mind) تحتاج إلى تبني لهذه الحالة من قبل الفرد، لكي تتوافر له الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده على اتخاذ قراراته واختيار النتائج التي يريد أن يصل إليها.

ونظراً لأهمية التربية والتعليم في تقدم الأمم ونهضتها، فإنه من الأهمية بمكان الاهتمام بتمكين المعلم، وخاصة إذا ما علمنا أن كفاءته الإنتاجية لا تتوقف على قدراته الذاتية فحسب، وإنما تتوقف بدرجة كبيرة على قوى إيجابية يجب أن تتوافر للمعلم مثل تلبية رغباته وإشباع حاجاته النفسية والاجتماعية، وتمكينه من استغلال قدراته ومواهبه الاستغلال الأمثل ومساندته ودعمه، وخلق جو من العلاقات الإنسانية، وذلك سعياً لرفع روحه المعنوية، وزيادة ثقته بذاته وشعوره بالأمن والأمان الوظيفي، وتؤكد على ذلك دراسة كل من (Holdsworth & Cartwrightm2003; Carless, 2004; Wang lee,2009) على دور التمكين النفسي في تحقيق الشعور بالتفوق والأمل والرضا عن الحياة. حيث تبرز أهمية الشخصية المتفائلة بالمستقبل في

الاتجاهات النفسية الإيجابية التي يتبناها الفرد نحو المؤسسة التي يعمل فيها، ونحو العلاقات الاجتماعية فيها، وبصورة عامة يرى المعنيون بالسلوك البشري أن الاتجاه النفسي الإيجابي من جانب الفرد من شأنه التأثير بصورة إيجابية على عملية المواجهة مع مصادر الضغوط المهنية. (عسكر، ٢٠٠٠: ٣٠)

ويقترن الشعور بالتفاؤل والأمل بإشباع الفرد لحاجاته الأساسية والثانوية، وينخفض هذا الشعور بفقدان هذه الحاجات، فالبينة المدرسية الإيجابية تؤثر في درجة تحمل الفرد للضغوط، فالاستقرار والأمان الوظيفي عاملان مهمان في الشعور بالسعادة، وتقدير الذات، وتقبل الواقع والرضا عنه.

ويعتمد نجاح إستراتيجيات التمكين النفسي أو فشلها على البيئة المدرسية، والأساليب الإدارية المستخدمة في تنفيذ إستراتيجيات التمكين، فالبيئة المدرسية المشجعة والمحفزة للمعلمين، تعزز من الفاعلية الذاتية، وتحقق المرونة النفسية، وترفع مستوى الرضا، وتزيد الشعور بالتفاؤل والأمل.

فمفهوم التمكين النفسي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بمفهوم رأس المال النفسي والذي أحد أبعاده التفاؤل والأمل والمرونة، ويعد مدخلاً مهماً وفعالاً في الترقى والتطوير المستمر وزيادة الكفاءة الذاتية والإبداع، والتحفيز الذاتي، والتوجه الإيجابي نحو الحياة المستقبلية، مما يمكنهم من اكتساب إحساس أكبر بالكفاءة والإنجاز. والشعور بالكفاءة والمشاركة والاستقلالية من العوامل التي تؤدي إلى زيادة الشعور بالتفاؤل والسعادة والأمل.

وإذا نظرنا إلى المؤسسة التربوية والتعليمية بشكل عام كأحد المؤسسات التنظيمية الفاعلة في بناء وإعداد الفرد ليكون صالحاً في مجتمعه، نجد أن المعلم يلعب دوراً أساسياً في هذا البناء، وعليه تعتبر معلمة رياض الأطفال حجر الزاوية في هذه العملية والبديل الحقيقي عن الوالدين في المنزل التي يقع على عاتقها مسئولية رعاية الأطفال لإيصالهم الى تحقيق المعرفة وتكوين اتجاهات طيبة نحو الروضة ونحو أنفسهم ونحو بقية المراحل التعليمية فيما بعد، إذ أن اتجاه المعلمة نحو عملها ورضاها عن هذا العمل يؤدي إلى تكوين الدافعية لديها والرغبة في العمل وإنجاز مهماتها.

بالإضافة إلى أن معلمة الروضة تؤدي دوراً فعالاً في تنمية شخصية الطفل ولا يقل هذا الدور أهمية عما يؤديه المنزل والبيئة الثقافية للطفل في تنمية شخصيته وتكاملها. فالأطفال يقضون أكبر الوقت مع معلماتهم في الروضة أكثر من الوقت الذي يقضونه مع آبائهم في المنزل وأن نجاح المعلمة يتوقف على عوامل عديدة منها كفاءتها وثقتها بنفسها وإيمانها بالدور المناط لها وكذلك مدى قدرتها على التفاعل مع أطفالها والتأقلم مع بيئة العمل لتحقيق النجاح الذي تنشده، ولا يتحقق هذا كله إلا من خلال معلمة مؤمنة بواجباتها وحاملة لاتجاهات إيجابية نحو عملها. (Bonner,2006:167)

ونظراً لأن العمل في رياض الأطفال مهنة غاية في الحساسية وتحتاج إلى خصائص شخصية وتدريب معين ودقيق، وأن معلمة رياض الأطفال تشارك مع الأسرة بشكل كبير في بناء القاعدة النفسية والمعرفية الأساسية للطفل ولا يستطيع أحد إنكار أهمية الخبرات التي يمر بها الإنسان في مرحلة الطفولة المبكرة وأثرها في حياته المستقبلية فهو في هذه المرحلة يكون سريع التأثر فيما يحيط به لذلك فرعايته في هذه المرحلة لها أهمية كبيرة ومن هنا تكمن أهمية هذه المهنة.

وارتبط رأس المال النفسي أيضاً بالاحترق النفسي سلباً في العملية التربوية بشكل كلي فتنكرار غياب المعلمة وقلة التزامها بالعمل وتركها للمهنة والتقاعد المبكر وعدم الإحساس بالقيمة الاجتماعية لمهنة التعليم الذي غالباً ما يؤدي إلى تدهور في الأداء وهذا ينعكس على العملية التربوية ومن ثم فإن هذا التغير والتغلب يقود إلى الحاجة إلى معلمات بدلاء والذي يكون على حساب النوعية الأمر الذي ينعكس على المجتمع ككل. (Davis,2003:71)

وانطلاقاً من أهمية المتغيرات الثلاثة لاسيما لدى معلمات رياض الأطفال لكثرة احتياجهم للتمكين النفسي وخفض نسبة الاحتراق النفسي وتمتعهم بقدر عال من رأس المال النفسي فقد تم اختيار هذا الموضوع لدراسة العلاقة بين كل من رأس المال النفسي والتمكين النفسي والاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال وكيف يمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال كل من التمكين النفسي والاحتراق النفسي.

مشكلة الدراسة:

أيقن المشرفون والقائمون على شؤون التربية والتعليم، أن مهنة التعليم شأنها شأن باقي المهن الأخرى تتأثر بمجموعة من المتغيرات والعوامل، قد يكون في مقدمتها العوامل النفسية، والتي تؤثر بشكل كبير في تمكين المعلم من الجانب الشخصي والمهني، وتحقق له مزيداً من الشعور بالرضا، وتطور أدائه، وهذا ما أكدته كل من (Rice & Schneider,1994)، و(Rinehart & Short,1994) عن وجود علاقة موجبة قوية بين كل من التمكين النفسي للمعلم والشعور بالتفاؤل والرضا والسعادة والمرونة والكفاءة الذاتية وهي أهم أبعاد رأس المال النفسي، كما بينت دراسة (Sweetland & Hoy,2000) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تمكين المعلم وخصائصه الشخصية، كذلك أشارت دراسة (Parlow,2010) إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة والأمل والتفاؤل. وكما كشفت نتائج دراسة شاهين (٢٠١٥) وجود فروق في الاحتراق لصالح منخفضي التمكين، بينما لم تظهر فروق في التمكين تعزى لمتغير الجنس والخبرة والتفاعل بينهما، كما أظهرت نتائج دراسة عثمان وبركات (٢٠١٦) عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين النفسي والالتزام المهني، كما أظهرت إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال التمكين النفسي. وبناءً عليه فإنه لا يمكننا النظر لعملية التربية والتعليم بمعزل عن العوامل سالفة الذكر.

كذلك من البواعث التي دفعت الباحثة لإجراء هذه الدراسة أن التغيرات التي تحدث في السياق الذي يعمل به المعلم مثل: التطورات العلمية والتكنولوجية والنفسية، والتغير في النظم التعليمية، وتطور العلوم التربوية، تفرض على المؤسسات التربوية تمكين المعلم وتهيئته للتعامل مع تلك التغيرات وذلك لمواكبة المستجدات التربوية، حيث إن التطور المهني للمعلم وتوجيه العملية التربوية ونجاحها يجعل مهنة التعليم مهنة محببة لنفس المعلم وتزيد من إنتاجيته، وتحقق له مزيداً من السعادة والتفاؤل والمرونة والكفاءة الذاتية التي بدورها تساعده على مواجهة الضغوط المهنية والنفسية. وتأسيساً على ما سبق ذكره فإن هناك ضرورة بحثية لإجراء هذه الدراسة وخاصة أننا في حاجة ماسة إلى إيجاد رؤى علمية مستقبلية لتطوير المعلم في أثناء الخدمة على أن تكون هذه الرؤى شاملة لكي يتحقق من خلالها التمكين بكافة أشكاله ويستطيع

المعلم التمتع بقدر كاف من رأس المال النفسي الذي يساعده على مقاومة الاحتراق النفسي للمهنة.

ومن هنا تتمثل مشكلة البحث الحالي في دراسة العلاقة بين كل من رأس المال النفسي والتمكين النفسي والاحتراق النفسي

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

مما لا شك فيه أن لكل من رأس المال النفسي والتمكين النفسي جدوى وأهمية كبيرة لمعلمات رياض الأطفال، لما لكل منهما من فوائد ومزايا تعود على المعلمة من ناحية، والعملية التعليمية من ناحية أخرى، والأطفال من ناحية ثالثة، كما أن الاحتراق النفسي من المتغيرات التي أثرت بشكل واضح على كفاءة المعلمات في التعامل مع العملية التعليمية والأطفال، وفي ضوء ذلك كله تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: ما العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من التمكين النفسي والاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال؟

ويتفرع من التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما العلاقة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى معلمات رياض الأطفال؟
- ٢- ما العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال؟
- ٣- هل يمكن التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال درجة رأس المال النفسي لدى معلمات رياض الأطفال؟
- ٤- هل يمكن التنبؤ بالاحتراق النفسي من خلال درجة رأس المال النفسي لدى معلمات رياض الأطفال؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- أ- تحديد العلاقة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.

ب- تحديد العلاقة بين رأس المال النفسي والاحترق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.

ج- تحديد مدى إمكانية رأس المال النفسي للمعلمة في التنبؤ بالتمكين النفسي لديهن.

د- تحديد مدى إمكانية رأس المال النفسي للمعلمة في التنبؤ بالاحترق النفسي لديهن.

أهمية الدراسة:

أ- أهمية موضوعها، وأهمية المتغيرات والفئة التي تتناولها، حيث إن الاهتمام بمعلمات رياض الأطفال من الضرورات التي تسهم في النهوض بمستوى تربية وتعليم الأطفال حيث تعد هذه المرحلة الأساس الذي يبني عليه المراحل التالية، فضلاً عن الارتقاء بالمستوى النفسي والمهني والتربوي للمعلمة.

ب- أنها تسد الفجوة البحثية في هذا الجانب، حيث لم تحصل الباحثة - في حدود علمها - على دراسة حاولت تفسير هذه المتغيرات في علاقتها ببعضها البعض.

ج- تثري الدراسة الحالية المكتبة العربية بتقديم مقاييس لرأس المال النفسي والتمكين النفسي والاحترق النفسي لمعلمات رياض الأطفال.

د- ما تتوصل إليه الدراسة من توصيات، قد تفيد في اتخاذ قرارات تربوية وتأهليه وتدريبية تتعلق بمعلمات رياض الأطفال، وما قد يترتب عليها من إيجابيات تنعكس على تربية وتعليم الأطفال.

مصطلحات الدراسة:

أولاً: رأس المال النفسي Psychological Capital

وتتبنى الباحثة تعريف رأس المال النفسي ل(Poon, 2013) بأنه " القدرة النفسية الإيجابية للفرد التي تبنى على الكفاءة والأمل والتفاؤل والمرونة". حيث إنه يتفق مع أهداف الدراسة الحالية والتي تتميز بما يلي:

أ. تأكيد ثقة الفرد بنفسه (الكفاءة الذاتية) لبذل الجهد اللازم لتحقيق الهدف وإنجاز المهام الصعبة.

ب. العمل الدؤوب نحو تحقيق الأهداف، وإعادة توجيه المسار عند وجود انحراف عن الأهداف (الأمل) من أجل تحقيقها.

ج. تبني تمكين الصفات الإيجابية (التفاؤل) فيما يتعلق بالنجاح في الحاضر والمستقبل والوصول إلى إنجاز تحقيق الهدف.

د. تحمل الصعوبات والتمتع بالنشاط والحيوية (المرونة) لتحقيق الهدف.

ويتضح من التعريف السابق أن رأس المال النفسي يرتبط بحالة الفرد الإيجابية في أداءه للعمل. وأيضاً يتضح أن رأس المال النفسي يتكون من أربع مكونات هي الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة.

ويُقاس إجرائياً بالدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة من خلال إجابتها على فقرات مقياس رأس المال النفسي والذي أعدته الباحثة.

ثانياً التمكين النفسي ويعرف بأنه:

التمكين النفسي Empowerment Psychological:

عرفته الباحثة بأنه حالة دافعية نفسية تتكون من أربعة أبعاد فرعية:

- **المعنى:** ويعني الإحساس والارتباط الشخصي بالعمل.
 - **الكفاءة:** وتعني امتلاك الأفراد مهارات وقدرات وخصائص تمكنهم من أداء عملهم على نحو جيد.
 - **الاختيار:** ويعني الإحساس بالحرية والاستقلالية خلال تأدية الأفراد لمهام أعمالهم.
 - **التأثير:** ويعني قدرة الأفراد على التأثير والتحكم في المؤسسات التي يعملون بها.
- ويُقاس التمكين النفسي إجرائياً بالدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة من خلال إجابتها على فقرات مقياس التمكين النفسي والذي أعدته الباحثة.

ثالثاً: الاحتراق النفسي:

تعرف الباحثة الاحتراق النفسي نظرياً بأنه " الاستجابات السالبة تجاه احتياجات التلاميذ، فضلاً عن الضغوط المهنية ونقص المساندة الإدارية " أما التعريف الإجرائي للاحتراق النفسي " الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة من خلال إجاباتها على فقرات المقياس المعد لذلك ."

رابعاً: معلمة الروضة " Kindergarten Teacher ":

عرفها كل من رمضان (١٩٩٤): بأنها " حجر الزاوية في العملية التعليمية وهي مسؤولة في كثير من المواقف عن تنظيم الخبرات التعليمية وتخطيطها وعن ربط الطفل بالخبرة ومساعدته على التفاعل معها" (رمضان، ١٩٩٤: ٢٠١).
مرتضى (٢٠٠١): " بأنها المعلمة التي تقوم بتربية الطفل في مرحلة الروضة وتسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية التي يتطلبها المنهاج مراعية الخصائص العمرية لتلك المرحلة وهي التي تقوم بإدارة النشاط بصورة منتظمة في غرفة النشاط وخارجها فضلاً عن تمتعها بمجموعة من الخصائص الشخصية والاجتماعية والتربوية التي تميزها عن غيرها من معلمات المراحل العمرية الأخرى" (مرتضى، ٢٠٠١: ٣٢).

حدود الدراسة:

يمكن تعميم نتائج الدراسة في ضوء المحددات التالية:
المتغيرات التي تناولتها الدراسة وهي: رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة الفيوم. وبالمنهج الذي أتبع وهو: المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها. وبالعينة المستخدمة في الدراسة، وعددها (١٨٦) معلمة من معلمات رياض الأطفال في محافظة الفيوم. وبالأدوات المستخدمة وهي: مقياس رأس المال النفسي والتمكين النفسي، والاحتراق النفسي من إعداد الباحثة. وبالأساليب الإحصائية المستخدمة وهي: معامل الارتباط لبيرسون، وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد.

الإطار النظري للبحث:

سوف تقوم الباحثة في هذا الجزء بعرض نظري لمتغيرات الدراسة الحالية، والذي يتمثل في رأس المال النفسي والتمكين النفسي، والاحترق النفسي، مع عرض للدراسات المرتبطة بهذه المتغيرات والعلاقات بينها وكذا الاستفادة منها في بلورة الأساس النظري للدراسة الحالية وصياغة فروضها والاستفادة منها في تفسير النتائج.

وفيما يلي عرضاً لذلك:

* أولاً: رأس المال النفسي:

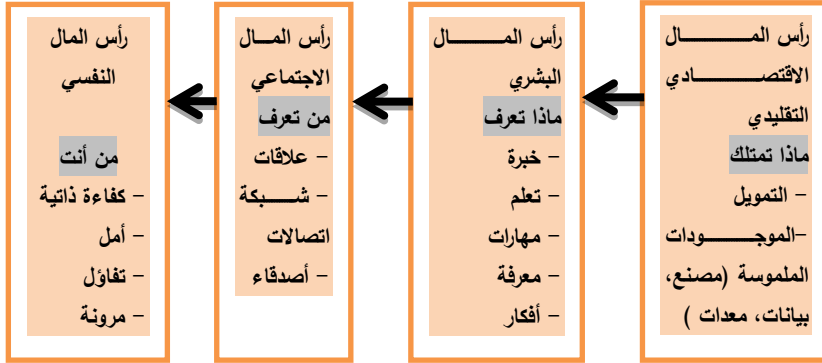
* تطور فكرة رأس المال النفسي:

إن مصطلح رأس المال النفسي ظهر في أواخر التسعينات من القرن الماضي حيث ذكره العالم النفسي (Martin Seligman) الذي كان هدفه التركيز على الصفات الإيجابية للفرد.

فأساس هذا المصطلح أن الأفراد لديهم صفات إيجابية هذه الصفات تدعم أداء الفرد فينعكس على مستوى أدائهم في العمل وجودته، حيث إنه كي يتمكن الفرد من مواجهة التحديات وتطوير عمله والتميز به عليه أن يتمتع بصحة نفسية جيدة.

كما هو متعارف ومتداول أن مصطلح " رأس المال " هو مصطلح يدرج بشكل كبير في مجال الاقتصاد والتمويل، ولكن مع مرور الوقت تم استخدام هذا المصطلح مع الموارد البشرية للتعبير وتمثيل قيمة الموارد البشرية وعلى هذا الأساس ظهرت مصطلحات عدة مع مرور الوقت مثل رأس المال البشري والفكري والاجتماعي والنفسي (Luthans et al., 2007a).

وإن رؤوس الأموال المذكورة رغم أنها تشكل منظومة متكاملة إلا أن لكل منها مهمة محددة، كما هو موضح بالشكل (١).



الشكل رقم (١)

رأس المال والمهام المنوطة بكل نوع (المصدر: العنزي وإبراهيم، ٢٠١٤)

* مفهوم رأس المال النفسي:

رأس المال النفسي هو حالة الفرد النفسية الإيجابية القابلة للتطوير والتي تتميز بامتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لبذل الجهود الضرورية للنجاح في المهام عالية التحدي، خلق الصفة الإيجابية المميزة (التفاؤل) بشأن تحقيق النجاح الآن وفي المستقبل، المثابرة نحو تحقيق الأهداف وعند الضرورة إعادة توجيه المسارات (الأمل) للنجاح في تحقيق الأهداف، والقدرة على الارتداد (المرونة) لتحقيق النجاح عند التعرض للمشاكل والمحن. (Luthans et al, 2007a)

ويتكون رأس المال النفسي من أربعة أبعاد هي الأمل، والتفاؤل، والثقة (الكفاءة الذاتية)، والمرونة. وهو يجسد ميول الفرد لأن يكون محفزاً تجاه إنجاز الهدف، وإدراك المسار لتحقيقه، والإيمان بالنجاح للوصول إليه، والتعافي من العقبات التي تظهر في طريق تحقيقه. (Caza, Baggioz, Woolege, et al., 2010).

ويعبر رأس المال النفسي عن تقييم الفرد الإيجابي للظروف واحتمالية النجاح استناداً إلى المثابرة والجهد المحفز، فهو عامل نفسي إيجابي بشكل عام. (Luthans & Youssef, 2004)

ومما سبق ترى الباحثة أن مفهوم رأس المال النفسي مفهوم مهم جداً من جميع النواحي، إذ أنه يحفز جميع الصفات الإيجابية لدى الفرد كي يقوم بإنجاز عمله وتحقيق الازدهار والتفاؤل في نفسية الفرد وذلك سينعكس بالإيجاب على عمل الفرد، ومن هنا ارتبط رأس المال النفسي بكل من التمكين النفسي والاحترق النفسي

حيث إن تمتع الفرد بالنواحي الإيجابية يساعده على تحمل الضغوط النفسية ويمكنه من النجاح في عمله.

أهداف رأس المال النفسي:

يرتبط رأس المال النفسي بأداء الموظف في عمله إذ أن المنظمات تستطيع تحقيق أهدافها كلما كان هناك استثمار في السمات الإيجابية وذلك لزيادة الوعي والتنظيم الذاتي. (Corner, 2015)

وترى الباحثة أن رأس المال النفسي من أهم العوامل التي تؤثر على الفرد بوصفها عوامل ترتبط بالجوانب السلوكية والنفسية، وزيادة الاستثمار فيها سيولد لدى الفرد حالة من التطور في العمل والانتماء إليه، والتعاون مع الزملاء لإنجاز العمل المطلوب والسعي الدائم لتحقيق هدف المؤسسة والذي ينعكس أثره على مقاومة أسباب الاحتراق النفسي وذلك نتيجة لزيادة التمكين النفسي الناتج عن تمتعه بالسمات الإيجابية المتنوعة.

أهمية رأس المال النفسي:

أشارت البحوث والدراسات إلى الأهمية الكبيرة لرأس المال النفسي على سلوكيات الأفراد في بيئة العمل عبر اتجاهات كثيرة من الأداء، والمناخ الإيجابي، والتعاون، والسعادة في العمل، والسلوك الإيجابي، والتغير الإيجابي، والرضا الوظيفي.

حيث أكدت دراسة (Jan & Ali, 2014) أن لرأس المال النفسي دور فعال في تخفيف مستوى التوتر والضغوط لدى الأفراد، وتخفيف مستوى الاحتراق الوظيفي وبالتالي الحد من الآثار المترتبة عليه.

ويحقق رأس المال النفسي نتائج إيجابية في تطوير الموارد البشرية وإدارة الأداء، ويزيد من سعي الأفراد العاملين نحو تحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسة وتحقيق الحد الأقصى من مصالحهم الشخصية. فضلاً عن تحسين التعاون والمشاركة بالعمل. (Gaza et al., 2010)

وفي النهاية نرى أن رأس المال النفسي يحقق عدد من الفوائد، يمكن تلخيصها فيما يلي (Luthans et al., 2007; Cole et al., 2010; Quisenberry, 2015):

- ١- قدرة تأثير عالية.
- ٢- القدرة على التعامل مع الضغط والإجهاد (Stress).
- ٣- الرضا الوظيفي.
- ٤- الالتزام الوظيفي.
- ٥- استقرار العاملين.
- ٦- زيادة الإبداع والتعاون.
- ٧- سعادة في العمل.
- ٨- تنشيط الدافعية.
- ٩- زيادة الفاعلية في العمل.
- ١٠- التحلي بالاتجاهات الصحية نحو العمل.

أبعاد رأس المال النفسي:

تعد الأبعاد التي وضعها (Luthans et al.2007a) لرأس المال النفسي والتي تشمل (الأمل، الثقة، الكفاءة الذاتية، المرونة، التفاؤل) هي أكثر الأبعاد استخداماً وتداولاً في البحوث والدراسات، وقد استخدمت هذه الأبعاد واختبرت في دراسات كثيرة وحديثة ومنها دراسة (Avey et al.,2009; Chan; Poon,2013; Corner, 2015; Bockorny,2015) نتيجة لطبيعة تفاعل هذه الأبعاد إذ أن المستوى العالي من الأمل يساعد على التفاؤل في تحفيز الأفراد وتمكينهم، وأن الكفاءة الذاتية تؤدي إلى مرونة أكبر تجاه حل المشكلات والمصاعب ومقاومة الضغوط، وهذه الأبعاد الأربعة تتمثل مجملها في حالة التطور النفسي الإيجابية للفرد (Corner,2015). وفيما يلي توضيح لأبعاد رأس المال النفسي:

١- **الأمل (Hope):** يتمثل بالقدرة على إيجاد طرائق ووسائل للوصول إلى الأهداف التي يطمح الشخص الوصول إليها بامتلاكه النفسية الإيجابية وإن لم تنجح تلك الوسائل والطرائق يفكر بطرائق أخرى للوصول إلى الأهداف المراد الوصول إليها والمثابرة عليها (Javidan & Walker, 2013). وكما أشار لوثناس وآخرين (Luthans et al., 2007a) إلى أن الأمل ضرورة للمثابرة على تحقيق الأهداف وإعادة توجيه المسارات من أجل الوصول إلى الفاعلية العالية، وهذا أساس الفرق بينه وبين التعريف التقليدي للأمل بأنه "تمني الحصول على شيء معين وقد يصاب المرء بخيبة أمل إن لم يتحقق بدون إعادة المحاولة.

وترى الباحثة من وجهة نظرها أن الاستمرار والمثابرة لتحقيق الأهداف من الصفات المهمة جداً في الفرد كي يكون ناجحاً ويحقق أهدافه. وإن كان هناك طريق مسدود عليه المثابرة لإيجاد طرائق أخرى للوصول إلى هدفه، وهذا هو مفهوم الأمل ومضمونه.

٢- **الثقة (الكفاءة الذاتية) Self- efficacy**: هو إيمان الشخص بقدراته ومهارته الخاصة والنجاح بها بغض النظر عن الأجواء المحيطة به (Avey et al.,2015). وهي القدرة على التحلي بالثقة والنجاح ونقل تلك القدرات بطريقة دافعة ومحفزة للإنجاز لتحقيق الهدف المرسوم (Chen & Lim, 2012). كما أن الشخص الذي يثق بقدراته ستنعكس هذه الثقة على حياته وهذا هو الأساس الذي يحفز الشخص والسلوك الذي يوجهه إلى الهدف الذي يريد تحقيقه. إذ عندما يثق الفرد بأنه يستطيع تحقيق الهدف فسيكون لديه الدافع للمثابرة والوصول إلى مبتغاه ومواجهة الصعوبات. فالفرد إذا كانت لديه الثقة ستكون لديه القوة للمواجهة والتغلب وبالتالي بلوغ الهدف المحدد (Lentz, 2013).

قد حدد كورمر (Corner, 2015) خمس خصائص للأشخاص الذين يتمتعون بالكفاءة الذاتية وهما كالتالي:

- ١- يضعون أهداف عالية المستوى ومهام للتحدي.
- ٢- يبحثون عن التحدي.
- ٣- لديهم دوافع ذاتية.
- ٤- الالتزام بالوقت المحدد لتحقيق الهدف.
- ٥- المثابرة للوصول إلى الهدف عند مواجهة العوائق.

وترى الباحثة من وجهة نظرها، أن الكفاءة الذاتية للفرد مهمة جداً، لأنها أساس تميزه عن الآخرين في جوانب قبول التحدي والمثابرة.

٣- **المرونة Resilience**: إعادة التوازن واستجماع القوى بعد مواجهة العقبات والمشاكل والقدرة على التغلب عليها بنجاح (Luthans,2007b). وتمثل قدرة الفرد على إعادة التوازن بعد النكسات والعقبات التي يواجهها الشخص وكل ما يواجهه من تحدي وينتسك بعده سيتوازن من جديد ويعيد توازنه وهذا ما يجعل الفرد يبقى يحاول. (Bockorny,2015)

وتعني المرونة أيضاً التكيف في المحن والشدائد التي تواجه الفرد وقدرته على التعامل مع تلك الشدائد (Cole,2009)، وعدم التعرض للفشل وزيادة الالتزام بالمسئولية في العمل والنجاح والتعلم من تلك العقبات والتصرف معها بشكل إيجابي أكثر في المستقبل. (Quisenberry,2015)

وترى الباحثة استناداً إلى ما سبق أن المرونة من الصفات المهمة جداً، فالفرد إن وقع في مأزق معين أو تعرقل في العمل فإن ذلك لا يعني نهاية المطاف، ولا يوجد فرد لا يخطئ أو يجهل شيء معين فمن الطبيعي أن يقع الفرد في الأخطاء مرة ومرات وأكثر، ولكن الحكمة من الوقوع في الخطأ هو تمالك النفس وإعادة النهوض والتعلم من ذلك الخطأ وعدم الوقوع به مرة أخرى والاستفادة منه، فالحياة عبارة عن تجارب.

٤- **التفاؤل: Optimism**: هو أساس رأس المال النفسي إذ أنه يرتبط ارتباطاً إيجابياً مع الأحداث المستقبلية التي تشمل المشاعر الإيجابية والتحفيز بوجود تقييم واقعي لتلك الأحداث عن مدى إمكانية حدوثها مما يزيد من فاعلية الشخص وأمله (Seligman,2011) ويعود ذلك لطبيعة التفاؤل إذ أنه دائم التغيير، وهو التكلم عن الحاضر والمستقبل بأسلوب ناجح، مشرق وإيجابي (Luthans et al., 2007a)

وترى الباحثة أن التفاؤل يقود الفرد إلى النجاح في حياته العملية والشخصية ووجود الأمل والتفاؤل ستزداد المرونة وبالتالي ستعكس على الثقة لدى الفرد. لذلك جميع تلك الأبعاد مرتبطة مع بعضها وتشكل توازن في نفسية الفرد الإيجابية وتحسن من صفاته الشخصية والعملية.

رأس المال النفسي (دراسات ميدانية): - وفي هذا الصدد نشير لبعض البحوث الدراسات التي بحثت في علاقة رأس المال النفسي ببعض المتغيرات، مثل:

أشارت دراسة (Sabri,A.K.,&Tostein, R.2019) إلى اختبار العلاقة بين رأس المال النفسي وعلاقته بمهارات حل المشكلات لدى المعلمين. وتكون مجتمع الدراسة من (١١٦١) معلم يعملون في المدارس الحكومية المختلفة، وتكونت عينة الدراسة من (٤٩٦) معلم. وتم تطبيق مقياس رأس المال النفسي ل Tosten (2014) and Ozgan ويتكون هذا المقياس من (٦) أبعاد بعدد (٢٦) عبارة، بالإضافة إلى تطبيق قائمة حل المشكلات ل (Happner,1988) والتي تتكون من

(٦) أبعاد مقسمة على (٣٥) عبارة. وتم استخدام التحاليل الإحصائية الوصفية المعتمدة على العلاقات الارتباطية وتحليل الانحدار. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى إدراك المعلمين لرأس المال النفسي مرتفع ومستوى متوسط من مهارات حل المشكلات واستطاع تحليل الانحدار التنبؤ بأن مهارات حل المشكلات يمكنها التنبؤ بنسبة (١٠%) من رأس المال النفسي.

في حين اهتمت دراسة (Ganji, B & Tavkoli, 2018) ببحث العلاقة بين رأس المال النفسي والمرونة الأكاديمية وذلك على عينة مكونة من (٢٠٠) طالب من مدمني الإنترنت، طُبق عليهم استبيانات إيمان الإنترنت، والمرونة الأكاديمية ورأس المال النفسي وتم استخدام التحليل الإحصائي المعتمد على معاملات الارتباط لبيرسون وتحليل الانحدار التدريجي وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة بين رأس المال النفسي بأبعاده المختلفة (التفاؤل - الأمل - المرونة - الكفاءة الذاتية) والمرونة الأكاديمية وبين متغير إيمان الإنترنت، وتوصل تحليل الانحدار إلى أن رأس المال النفسي والمرونة الأكاديمية تستطيع التنبؤ ب (٢٧%) من إيمان الإنترنت لدى الطلاب عينة الدراسة.

وهدفت دراسة (Gautam, P., & Pradhan, M. 2018) إلى اكتشاف الدور الوسيط لرأس المال النفسي في علاقته بالضغوط والإنجاز الأكاديمي وذلك على عينة مكونة من (٢١٠) تلميذ تتراوح أعمارهم من (١٤-١٨ عاماً) وتم تطبيق مقياس رأس المال النفسي من إعداد الباحث وقائمة الضغوط ل Tubesing and (1983) Tubesing والتي تقيس أعراض الضغوط الجسدية والعاطفية والنفسية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة بين رأس المال النفسي والإنجاز الأكاديمي في حين وجود علاقة دالة سالبة للإنجاز الأكاديمي والضغوط. وأوصت الدراسة بضرورة دعم وتنمية رأس المال النفسي لدى التلاميذ لكي يساعد على تحسين مستوى الإنجاز الأكاديمي لديهم.

أما دراسة (Hashemi, S. E, et al. 2018) فقد حاولت اختبار العلاقة بين ضغوط العمل والسلوكيات الغير مرضية في مكان العمل Work place Incivility، مع الأخذ في الاعتبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي بأبعاده المختلفة (التفاؤل - الأمل - الكفاءة الذاتية - المرونة)، وطبقت أدوات الدراسة على

نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية بين المتغيرين، كما اقترحت الدراسة أنه يمكن التحكم في درجة الاحتراق الأكاديمي من خلال دعم رأس المال النفسي لدى الطلاب.

وفي نفس الاتجاه اشارت أيضاً دراسة (Soltani,Z,et al., 2016) إلى بحث العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الأكاديمي لدى طلاب المرحلة الثانوية وأظهرت النتائج وجود علاقة سالبة دالة بين رأس المال النفسي بأبعاده الفرعية والاحتراق الأكاديمي، كما أشارت نتائج تحليل الانحدار إلى أن رأس المال النفسي يمكنه التنبؤ بالاحتراق الأكاديمي لدى الطلاب، وأوصت نتائج الدراسة بأهمية رأس المال النفسي كأحد أهم مكونات علم النفس الإيجابي وفائدة تنميته في خفض الاحتراق النفسي.

أما دراسة (Sabaityt, E., & Diržyt, A., 2016) فقد أشارت إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي والشفقة بالذات والرضا عن الحياة لدى عينة من الشباب الذي لا يعمل، وهدفت الدراسة أيضاً إلى اختبار الفروق بين مرتفعي ومنخفضي الرضا عن الحياة في كل من رأس المال النفسي والشفقة بالذات وذلك على عينة مكونة من (٨٠) شاب بمتوسط عمر (١٩ - ٢٩ عاماً) منهم (٣٨%) ذكور - ٣٢% (إناث) واستخدمت الدراسة استبيان رأس المال النفسي ل Luthans (2007) et al. ومقياس الرضا عن الحياة ل Diener et al. (1985) ومقياس الشفقة بالذات ل (Neff, 2009). وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة موجبة بين رأس المال النفسي والرضا عن الحياة، ووجود علاقات دالة موجبة بين مكونات رأس المال النفسي والمكونات الإيجابية للشفقة بالذات وارتبط متغير الرضا عن الحياة بعلاقة إيجابية مع الدرجة الكلية للشفقة بالذات. إضافة إلى ذلك فقد توصلت الدراسة إلى أن الشباب الذين أظهروا مستوى مرتفع من الرضا عن الحياة كان لديهم مستوى مرتفع من رأس المال النفسي والشفقة بالذات وذلك مقارنة بنظرائهم ذوي المستوى المنخفض من الرضا عن الحياة.

واشارت دراسة (Kaur,J & Sandhu, K., 2016) إلى اكتشاف العلاقة بين رأس المال النفسي والضغط النفسية لدى طلاب الجامعة واستخدمت الدراسة استبيان رأس المال النفسي ل (Luthans et al. 2007a) وهو مكون من أربعة

أبعاد فرعية، واستخدمت أيضاً قائمة الضغوط الشخصية (PSSI) وذلك على عينة مكونة من (٢٠٠) طالب جامعي وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة بين رأس المال النفسي والضغط لدى طلاب الجامعة، وأكدت الدراسة أن النتائج التي تم التوصل إليها لها أهمية كبيرة لدى المرشدين والآباء والمعلمين.

أما عن دراسة (Jain, H & Singh, R. 2016) والتي اهتمت بمحاولة تنمية رأس المال النفسي بأبعاده المختلفة (الأمل - الكفاءة الذاتية - المرونة - التفاؤل) من خلال العلاج القائم على اليقظة العقلية. وتكونت عينة الدراسة من (١٨٦) فرداً تتراوح أعمارهم بين (٢١ - ٦٥ عاماً) تم اختيارهم بشكل عشوائي، (١٣٦) فرداً فقط أكملوا الإجابة عن (٦) مقاييس وهما مقياس الأمل ومقياس الكفاءة الذاتية ومقياس المرونة ومقياس التفاؤل وقائمة بيك للاكتئاب وقائمة بيك للقلق، وتم تحديد المشاركين ذوي الاكتئاب والقلق المرتفع وكان عددهم (٦٤) مشاركاً (٣٢) ذكور - ٣٢ إناث) تم تقسيمهم إلى مجموعتين مجموعة تجريبية مكونة من (٣٢) مشاركاً (١٦ ذكور - ١٦ إناث) ومجموعة ضابطة مكونة من ٣٢ مشاركاً (١٦ ذكور - ١٦ إناث)، وتلقى أفراد المجموعة التجريبية العلاج القائم على اليقظة العقلية لمدة (٨) أسابيع وانتهت النتائج إلى ملاحظة تحسن ملموس ومؤكد في رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة وانخفاض ملحوظ في مستوى القلق والاكتئاب.

وتوصلت دراسة (Tosten,R.2015) على عينة مكونة من (١٧٥٠) معلماً إلى أن المعلمين لديهم إدراك مرتفع لرأس المال النفسي.

واتجهت دراسة (Rezaei et al., 2015) إلى دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى المعلمين، واستخدمت الدراسة استبيان رأس المال النفسي ل (Luthans et al. (2007) واستبيان التمكين النفسي Spreitzer and Maishra. (1995) وأشارت النتائج إلى وجود علاقة بين رأس المال النفسي بأبعاده الفرعية وبين التمكين النفسي لد معلمي المرحلة الابتدائية، وقد أوضح تحليل الانحدار المتعدد أنه بالرغم من أن رأس المال النفسي يمكنه التنبؤ بالتمكين النفسي إلا أن الأبعاد الفرعية لرأس المال النفسي المتمثلة في الأمل والمرونة كانت أكثر تنبؤاً بالتمكين النفسي لدى المعلمين في حين أن بُعدي التفاؤل والفاعلية الذاتية لم يمكنهما التنبؤ بالتمكين النفسي لدى المعلمين.

ثانياً: التمكين النفسي:

مفهوم التمكين النفسي:

دخل مفهوم التمكين حديثاً في مجال العلوم الاجتماعية ويحمل في معناه تمكن الفرد من جمع كل مصادر القوة لديه لتوظيفها في حياته الاجتماعية بما فيها علاقاته وعمله، ولهذا ينظر للتمكين من عدة مستويات:

- المستوى الفردي ويعني تمكن الفرد من مصادر القوة لديه.
- والمستوى المنظمي ولب التمكين هنا مشاركة الفرد في هذه المنظمات بفاعلية، بحيث تتحقق أهداف مشتركة بين الفرد والمنظمات.
- والمستوى الثالث وهو المستوى المجتمعي ليتحقق من خلال عضوية الفرد في المجتمع.

والتمكين هنا يعني تمكن الفرد من العمل التعاوني الذي يحسن من نوعية الحياة في المجتمع (علاء كفاقي، سهير سالم، ٢٠٠٨: ١٤٥).

أما عن التمكين النفسي فيعرف بأنه " مدى قدرة الفرد على توظيف وتنمية ما لديه من قدرات واستعدادات نفسية، تجعله قادراً على التحكم واتخاذ القرارات المناسبة في مواقف الحياة المختلفة" (سهير سالم، أمال زكريا، ٢٠٠٨: ٤٢٥).

كما ينظر (Sanjay) إلى التمكين النفسي على أنه يتضمن ثلاثة أوجه سيكولوجية: التحكم المدرك في بيئة الفرد، والكفاءة المدركة في إنجاز المهام، بالإضافة إلى استدخال الهدف، وبناء على هذه الأوجه الثلاثة السيكولوجية الكبرى فإن تعريفاً كاملاً للتمكين النفسي يمكن أن يقدم كالآتي: " التمكين النفسي هو حالة من الحالات المعرفية تتميز بالإحساس بالتحكم المدرك والكفاءة واستدخال الهدف". (عبدالله محمود حماد وآخرون، ٢٠١٤).

وتبرز أهمية التمكين النفسي من خلال دعمه لكفاءة ودافعية الأفراد العاملين وهذا بدوره سينسحب على إكمال المهام الموكلة إليهم، لذلك عملية التمكين النفسي تسعى إلى تنمية الأفراد العاملين الذين لديهم القدرة على قيادة أنفسهم من خلال الاستقلالية في التفكير. (Anderson & Sandmann, 2009: 2)

أبعاد التمكين النفسي:

استخدمت سبرترسر (Spreitzer, 1996:484) نموذجاً لقياس التمكين النفسي متعدد الأبعاد، والذي ظهر من خلال أربعة أبعاد رئيسية هي: المعنى، والكفاءة، والتقرير الذاتي، والتأثير.

وفيما يلي شرح تفصيلي لهذه الأبعاد الأربعة المكونة للتمكين النفسي تبعاً لنموذج " سبرترسر ":

البعد الأول: "المعنى" (Meaningfulness):

لقد عرفت " سبرترسر " (Spreitzer, 1995:1443) المعنى على أنه اعتقاد الفرد بأن عمله مهم بالنسبة له مما يشير إلى إدراك الفرد لأهمية العمل الذي يقوم به.

كما رأيت "سبرترسر وزملاؤها" (Spreitzer et al., 1999:512) أن المعنى كبعد من أبعاد التمكين النفسي هو الإحساس بالغرض أو الارتباط الشخصي بالهدف من عمل الفرد.

وقد أوضح "لاجي" (Laage,2003:19) أن المعنى يقصد به قيمة وهدف العمل ويتضمن كذلك معتقدات الفرد التي يتم تقييمها على أساس علاقاتها بالمثل العليا للفرد.

كما أشارت " كارليس " (Carless, 2004: 407) أن المعنى يعرف على أنه قيمة العمل وأهميته بالنسبة للفرد وهو المعرفة المطابقة بين متطلبات دور العمل وقيم الفرد ومعتقداته وسلوكياته.

وقد وافقهم الرأي " جازولي وآخرون " (Gazzoli et al., 2010: 58) أن المعنى هو الذي يختص بقيمة هدف المهمة والغرض منها، ويتم تحقيقه فيما يتعلق بالمثل العليا أو المعايير الخاصة بالفرد نفسه.

البعد الثاني: " الكفاءة " : (Competence):

عرفت " سبرترسر " (Spreitzer, 1996:484) الكفاءة على أنها قدرة الفرد العامل على أداء أنشطة العمل بمهارة. وقد رأى كل من " افوليو وآخرون " Avolio

(et al., 2004: 953) أن الكفاءة يعنى بها الدرجة التي يستطيع بها الفرد أداء الأنشطة المهمة بمهارة عندما يحاول عمل ذلك ولا بد أن يشعر الموظفون بأنهم أكفاء للمشاركة في السلوك الذي تتطلبه بيئة العمل.

وقد أشار " ديكسون ولورينز (Dickson & Lorenz, 2009: 169) إلى أن الكفاءة هي الاعتقاد بقدرة الفرد على أداء العمل بمهارة عند بذل الجهد.

وقد رأى " بونياس وآخرون" (Bonias et al., 2010: 332) أن بعد الكفاءة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالفاعلية الذاتية. ومن ثم فقد أشار (رياض أبا زيد، ٢٠١٠: ٥٠١) إلى أن الكفاءة هي معتقدات الأفراد في مهاراتهم وقدراتهم على أداء المهام بكفاءة واتقان وفاعلية عالية.

وقد أشار " فوك وآخرون" (Fock et al., 2013: 283) إلى أن الكفاءة ترتبط بالدافعية الجوهرية الحقيقية فقد افترضوا أن مزاج الشخص يؤثر على فاعليته وكفاءته ومن ثم فإن الاتجاهات نحو العمل والرضا المهني يؤثر في الأمزجة الخاصة بالفرد.

البعد الثالث: " تقرير الذات" (الاستقلالية): (Self- determination):

عرفت " سبريتسر" (Spreitzer, 1995:1443) التقرير الذاتي على أنه تحكم الفرد في طريقة إنجاز العمل.

وقد وافقها الرأي كل من " سبنس وآخرون" (Spence Laschinger et al.,) (528: 2004) على أن التقرير الذاتي هو إحساس الفرد بتحكمه في طريقة إنجاز العمل وأدائه إليه.

وأضاف " ويايامسون" (Williamson, 2007: 136) أن التقرير الذاتي هو قدرة الشخص على المبادرة بالسلوك الشخصي وأيضاً قدرته على تنظيم هذا السلوك. وبالتالي يتضمن هذا البعد المسؤولية السببية عن أعمال الشخص.

ونتيجة لذلك فإن الأفراد ذوي التقرير الذاتي المرتفع يتسمون بالتحكم فيما سيفعلونه ومقدار الجهد الذي سيبدلونه ومتى يبدأون المهمة ومتى يتوقفون عن أدائها

(Spreitzer et al., 1999:512) كما يتميز هؤلاء الأفراد بسلطة كافية تمكنهم من التحكم في طريقة ووقت وسرعة أدائهم للمهمة الموكلة إليهم، ومن ثم فإن هؤلاء الأفراد ينعمون بالاستقلالية في القيام بمسئولياتهم. (Spreitzer, 1996:484).

البعد الرابع: " التأثير " (Impact):

ويعرف على أنه درجة تأثير النتائج الإستراتيجية والإجرائية في العمل (Spreitzer, 1995:1443) وقد أشار (Spreitzer, 1996:484) إلى أن التأثير هو درجة اعتبار السلوك عاملاً قوياً لتحقيق الغرض من المهمة بمعنى إنتاج التأثيرات المقصودة في بيئة مهمة الفرد.

وبالتالي رأّت " سبرتر وزملاؤها" (Spreitzer et al., 1999:512) أن بعد التأثير هو درجة قدرة الفرد التأثير في التنمية الإستراتيجية والتعاونية داخل بيئة العمل.

وفي حدود التمكين النفسي يتم الإشارة إلى التأثير على أنه عكس العجز المكتسب للتعلم من خلال موضوع العمل :Sangar & Rangneka, 2014: (120).

ومن خلال العرض السابق يتضح أن التمكين النفسي هو مفهوم متعدد الأبعاد والذي يظهر من خلال الأبعاد الأربعة السابقة. Jose & (Mampily,2014: 94)

وقد رأى سبريتسر (Spreitzer et al., 1999: 512) وأكد أن هذه الأبعاد الأربعة تتدمج معاً لتكون مفهوماً عاماً للتمكين النفسي، وأن غياب أي بعد من هذه الأبعاد المعرفية السابقة يقضي على الدرجة الإجمالية للتمكين النفسي.

التمكين النفسي (دراسات ميدانية):- وفي هذا الصدد نشير لبعض الدراسات التي اهتمت وبحثت في علاقة التمكين النفسي ببعض المتغيرات، مثل:

أشارت دراسة زهير عبد الحميد النواجحة (٢٠١٥) إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة مكونة من (٢٩١) معلماً من معلمي المرحلة الأساسية، والتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي والتوجه نحو الحياة، والكشف عن وجود فرق في مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى

أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والجهة المشرفة).
 واستخدم الباحث مقياس التمكين النفسي من إعداد سبرايترز (Spreitzer (1995) (١٩٩٥)
 ومقياس التوجه الحياتي من إعداد (Scheier & Carver(1985). وأظهرت نتائج
 الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التمكين النفسي والتوجه الحياتي، كما اتضح
 عدم وجود فروق في التمكين النفسي تبعاً لمتغير الجنس ما عدا (بعد التأثير) فقد
 كانت الفروق لصالح الذكور، وأشارت النتائج إلى وجود فروق في التمكين النفسي
 تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة (١١ سنة فيما فوق).

كما هدفت دراسة (Stander & Rothmann(2010 إلى التعرف على
 العلاقة بين التمكين النفسي وانعدام الأمن الوظيفي ومشاركة الموظفين. وتكونت
 العينة من (٤٤٢) موظفاً، واستخدم الباحثان مقياس التمكين النفسي من إعداد
 سبرايترز (Spreitzer, 1995)، وأكدت النتائج وجود علاقات مهمة بين التمكين
 النفسي وانعدام الأمن الوظيفي ومشاركة الموظفين. وأشارت النتائج إلى انعدام الأمن
 الوظيفي العاطفي كان له تأثير مهم على ثلاثة أبعاد من أبعاد التمكين النفسي هي
 (الكفاءة والمعنى والأثر) وعلى مشاركة الموظفين.

كما اهتمت دراسة بنت مطلب (٢٠١١) بضرورة التعرف على قوة العلاقة
 واتجاهها بين إدراك الإداريات العاملات في جامعة الملك سعود للتمكين النفسي
 ومستوى الرضا الوظيفي لديهن ومعرفة علاقة المتغيرات الديموغرافية (العمر -
 والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري) في درجة
 التمكين والرضا الوظيفي. وتكونت العينة من (٥٦٩) موظفة إدارية وأشارت النتائج
 إلى أن مستوى إدراك التمكين (بشكل عام) لدى أفراد العينة مرتفع. حيث كان مستوى
 إدراك المسؤولية هو الأكثر ارتفاعاً، يليه الاستقلالية، ثم بُعد المشاركة بينما كان
 مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام لدى أفراد العينة متوسطاً. وأكدت نتائج الدراسة
 أيضاً وجود علاقة ارتباطية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية لإدراك
 التمكين ومستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري سنوات الخبرة والراتب الشهري.

واهتمت دراسة (Rastegar et al., 2011) ببحث العلاقة بين التمكين
 النفسي والتعليم التنظيمي، وأشارت النتائج إلى أن أبعاد التمكين النفسي المتمثلة في
 (الكفاءة الذاتية، وتقدير المصير، والأثر والمغزي) كانت أكثر قوة للتنبؤ بالتعليم

التنظيمي على التوالي. كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة والتعليم التنظيمي.

واهتمت دراسة (Erturk, 2012) بمحاولة استكشاف تأثيرات التمكين النفسي والثقة في تطوير قدرات المشرف على الموظفين، وتكونت عينة الدراسة من (٥١٨) موظفاً من منظمات صناعية في تركيا. واستخدم الباحث مقياس (Spreitzer, 1995)، وأكدت النتائج أن ثلاثة من الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي وهي (المعنى والكفاءة والتأثير) تسهم في تطوير قدرات المشرفين على الموظفين.

وحاولت دراسة (Savari & Aghaei, 2014) معرفة العلاقة بين التمكين النفسي والالتزام المهني من معلمي التربية البدنية المختارة من محافظة خوزستان في إيران. وذلك على عينة مكونة من (٢٣٠) معلماً من معلمي التربية البدنية من الذكور والإناث، واستخدم الباحثان مقياس التمكين النفسي من إعداد (Spreitzer, 1995)، كما استخدم مقياس الالتزام المهني من إعداد (Allen & Meyer's, 1993)، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التمكين النفسي (المعنى، الكفاءة، التأثير، والاختيار) والالتزام المهني. وبينت النتائج أنه يمكن التنبؤ بالالتزام المهني من خلال التمكين النفسي.

ثالثاً: الاحتراق النفسي:

يعد مفهوم الاحتراق النفسي Psychological Burnout من المفاهيم الحديثة نسبياً، ويعد فرويد نبرجر Freudenbergor أول من استخدم هذا المصطلح في أوائل السبعينيات (الفرح، ٢٠٠١: ٢٤٨)، حيث نشره لأول مرة في مقابلة علمية وصف فيها الاحتراق النفسي. (العنبي، ٢٠٠٣: ٣٥١). ووصفه بأنه حالة من الإنهاك تحصل نتيجة للأعباء والمتطلبات الزائدة والمستمرة الملقاة على الأفراد على حساب طاقاتهم وقواهم (الخرابشة وعريبات، ٢٠٠٥: ٣٠٠)، وقد احتل الحديث عن هذا الموضوع مساحة كبيرة في مجال التربية والتعليم والعاملين في مجال المهن الإنسانية (الخطيب والقريوني، ٢٠٠٥: ٢). وأصبح الاحتراق النفسي مصطلحاً واسع

الانتشار وسمة من سمات المجتمع المعاصر. واعتبر الإنهاك النفسي هو جزء من الاحتراق النفسي أو بمعنى أدق هو عارض من أعراض الاحتراق النفسي. وأوضحت ظاهرة الاحتراق النفسي من المشكلات الرئيسية التي يعاني منها المعلمون في أثناء أدائهم لواجبهم المهني مما قد يكون الأثر السلبي في حياتهم النفسية والاجتماعية والأكاديمية. (الخطيب، ٢٠٠٧: ٩).

ويشير الاحتراق النفسي إلى مجموعة من الأعراض البدنية العاطفية والعقلية المرتبطة بالطاقة الحيوية للفرد وأدائه في الأعمال التي يقوم بها وهذه المجموعة لها علاقة سلبية بمفهوم الذات والاتجاهات نحو العمل وفقدان الثقة بالنفس وفقدان الشعور بالمسئولية تجاه الآخرين. (عثمان، ٢٠٠١: ١٨)

والاحتراق النفسي بشكل عام هو استنفاد تدريجي للرضا الوظيفي وللحماس ولتحقيق الهدف وتزايد الشعور بالإنهاك النفسي من جانب المعلم نتيجة شعوره بعدم الأهمية للنتائج وشعوره بأنه لا يلقي من التقدير المعنوي والمادي ما يتناسب مع الجهد المبذول. (علي، ٢٠٠٨: ١٨)

أسباب حدوث الاحتراق النفسي لدى معلمات الروضة:

حدد الباحثون عوامل عديدة تؤدي إلى الضغط الذي تعاني منه الكثير من المعلمات ولاسيما المبتدئات منهن فإذا لم يكن هناك دعم من المشرفين والمدراء فإن الكثير منهن يملن إلى ترك المهنة. (سميرة وضحي، ٢٠١٣: ٤٦)

وترى الباحثة ان افتقاد المعلمة إلى الدعم الاجتماعي ومهارات التكيف لمستوى الأحداث يؤدي بها إلى زيادة احتمال وقوعها فريسة للاحتراق النفسي، وتتعدد مصادر الضغوط المسببة للاحتراق النفسي للمعلمة بين سلوك الأطفال وعلاقة المعلمة بالمديرة أو الإدارة وعلاقتها بزميلاتها والصراعات داخل المؤسسة التعليمية وضيق الوقت بين المعلمة وأولياء الأمور. وتشعر المعلمة بالعزلة وغياب المساندة والاستخفاف بآرائها وخبراتها عند إدخال تغييرات في العملية التعليمية.

ومن أهم العوامل المسببة لإحباط المعلمة واحتراقها النفسي تدخل الآباء في عمل المعلمات، فكثير من الآباء يجادلون المعلمات في عملهن ويخطوهن في أساليب تعاملهن مع ابنائهم ويشككون في قدراتهن وكفائتهن مما يهز ثقة المعلمة

بنفسها ويقلل من كون التعليم مهنة ذات أهمية ويحولونها إلى مهنة من الممكن أن يمتنعها معلمين غير مؤهلين، كما تؤدي الضغوط التي تتعرض لها المعلمة إلى سلب المعلمة هويتها المهنية المتخصصة دون غيرها من المهن الأخرى في المجتمع فالمعلمة تصاب بالاحترق النفسي في ظل العوائق التي تحول دون قيامها بمهمتها المهنية بشكل كامل مما يصيبها بالإحباط وضعف الدافعية. (محمد، ٢٠٠٨: ١٠٦)

وتخلق الصعوبات والمعوقات من بيئة العمل جواً ضاغظاً وهذه الضغوط غالباً ما يصاحبها - في حال استمرارها - ظهور بعض التأثيرات على المعلمة كالتأثيرات السلبية في اتجاهها وعلاقتها داخل وخارج الروضة ونقص قدرتها على العمل والأداء، إذ تشعر باستنفاد الجهد والتعب والإجهاد النفسي والبدني الذي يؤدي بدوره إلى الاحتراق النفسي، مما يؤدي إلى أن تقع المعلمة في صراع بين خيارين - لا إرادة لها في أي منهما - إما أن تصبح منهكة في عملها ولا تقوى على مواصلة العطاء أو أن تترك المهنة، إما جسدياً بالانصراف إلى مهنة أخرى، أو نفسياً بأن تبدي نوعاً من اللامبالاة وعدم الاهتمام وإهمال متطلبات المهنة. (التبال، ٢٠٠٠: ٨١)

مظاهر الاحتراق النفسي لدى معلمة الروضة:

يمكن الاستدلال على وجود الاحتراق النفسي لدى معلمة رياض الأطفال من ظهور الأعراض الآتية:

- الانزعاج من التعليم وضعف الحاجة للتعلم ومواكبة أي جديد.
- اتخاذ موقف سلبي أو عدائي من الاقتراحات الجديدة في التعامل مع الأطفال.
- الحكم على الأداء الوظيفي بعيداً عن الموضوعية.
- ملازمة الشعور بالانزعاج.
- الانسحاب والميل للعمل الإداري أكثر من التفاعل مع الأطفال.
- ملازمة الشعور بالندم على اختيار تخصصها أو وظيفتها.
- تحسب باستمرار لأيام العطلة وإجازة الصيف. (محمد، ٢٠٠٨: ١٠٨)

النظريات المفسرة للاحتراق النفسي: تباينت النظريات والنماذج المفسرة لهذا المفهوم وذلك في ضوء تباين المفهوم وتنوع أبعاده، ونوضح ذلك فيما يلي:

١- نموذج شواب وآخرين للاحتراق النفسي عند المعلمين (Schwab, 1986): ويحدد هذا النموذج مصادر الاحتراق النفسي ومظاهره ومصاحباته السلوكية، حيث صنف مصادر الاحتراق النفسي إلى أسباب تتعلق بالمدرسة، وأخرى تتعلق بشخصية المعلم، تتمثل الأولى في اتخاذ القرارات والتأييد الاجتماعي الرديء، إضافة إلى صراع الدور وغموضه، أما المصادر التي ترتبط بالمعلم ذاته فتتمثل في توقعات المعلم نحو دوره المهني والمتغيرات الشخصية الخاصة بالمعلم مثل العمر، والنوع، وعدد سنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، كما أشار النموذج إلى مظاهر أو أبعاد الاحتراق النفسي والتي تتمثل في الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، ونقص الإنجاز الشخصي للمعلم، وتناول النموذج بعد ذلك التأثيرات السلبية الناتجة عن حدوث الاحتراق النفسي، والتي يمكن أن نطلق عليها المصاحبات السلوكية الناتجة عن الإصابة بالاحتراق النفسي والمتمثلة في: التعب لأقل مجهود، زيادة معدل الغياب، بل وقد يصل الأمر بالمعلم إلى ترك المهنة. (إيمان زيدان، 1998، 172)

٢- نموذج عمليات الاحتراق النفسي لشيرنس Cherniess Process Model (1986) Of Burnout: يشير النموذج إلى أن الاحتراق ينشأ نتيجة لتفاعل كل من خصائص بيئة العمل والمتغيرات الشخصية للمعلم، والمقصود بالمتغيرات الشخصية: السمات والخصائص الشخصية التي يتصف بها المعلم والمتمثلة في المتغيرات الديموغرافية كالعمر والنوع وكذلك توجهات المعلم نحو مهنته، هل هو راض عنها، إضافة إلى المطالب والتدعيمات خارج العمل، والمقصود بها ما يتلقاه المعلم من دعم ومساندة من الآخرين كإدارة المدرسة. وكذلك نظرة المجتمع للمعلم وللتدريس كمهنة. وعندما لا يستطيع المعلم التوافق مع بيئته المدرسية، فيؤدي ذلك إلى عدم ثقته في ذاته، ونقص الكفاءة وفقدان الفاعلية، والمشاكل مع الزملاء وغيرها والتي تعد بمثابة مصادر للضغوط المهنية التي تؤدي به إلى الاحتراق النفسي. (Michael, 1991, 386)

٣- نظرية الاحتراق النفسي ذات الأساس الاجتماعي النفسي (جوزيف بلاس) (Asozial Psychological Theory of teacher stress and Burnout (Joseph. J. Blasé): تقدم هذه النظرية نموذجاً نفسياً اجتماعياً للضغوط والاحتراق النفسي للمعلم، يؤكد على أهمية تفاعل المعلم مع الطلاب وهي مستمدة من نظرية (الدافعية- الأداء) للمعلم والتي أشارت إلى أن هناك علاقة ديناميكية موجودة بين المعلمين والطلاب، وأن هذه العلاقة هامة، فالاحتراق النفسي ينتج اتجاه سلبي من قبل المعلم لطلابه وأن انخفاض ضغوط العمل والاحتراق النفسي يساعد المعلم على التعامل بشكل فعال وإيجابي مع طلابه. (Maslach&Jackson,1981,111)

مصادر الاحتراق النفسي: يمكن تصنيف هذه المصادر على النحو التالي:

أولاً: المصادر المهنية أو الخارجية: التي تتعلق بطبيعة العمل وبيئته ودور العاملين فيها.

ثانياً: المصادر الشخصية أو الداخلية: والتي تتعلق بالخصائص الشخصية والنفسية للقائمين بالدور (البروفيل الشخصي). (إبراهيم السمدوني، ١٩٩٥، ١٧١)

إن ظاهرة الاحتراق النفسي في مهنة التعليم مرتبطة بعوامل استعدادية وبخبرات سابقة لدى المعلم ولا تعزى في المقام الأول إلى مهنة التعليم ذاتها. (سعيد الظفري والقريوتي، ٢٠١٠)

وتشير نتائج دراسة (Hipps & Halpin,1991:210) إلى وجود خمسة عوامل من المتوقع أن تسهم في تعرض المعلمين لظاهرة الاحتراق والضغوط النفسية وهي: عبء العمل وكثرة المسؤوليات المهنية، والعلاقة بين المعلمين ورؤسائهم (الإدارة)، والعلاقة بين المعلمين والطلاب، والعلاقة بين المعلمين وزملائهم، والراتب والتعويضات.

مراحل الاحتراق النفسي: الاحتراق النفسي ظاهرة لا تحدث فجأة، ولكنها تحدث بالتتابع، وعلى مراحل نوضحها فيما يلي:

المرحلة الأولى: الاستغراق (الشمول) Involvement وفيها يكون مستوى الرضا عن العمل مرتفع وتشمل حالة من الاستثارة والسرور وعندما يحدث عدم

اتساق بين ما هو متوقع عن العمل وبين ما يحدث فعلياً فإن هذا ما يؤدي إلى الاحتراق النفسي.

المرحلة الثانية: مرحلة الكساد Stagnation وفيها ينخفض مستوى الرضا عن العمل تدريجياً وتقل الكفاءة وينخفض مستوى الأداء في العمل وتنخفض الاستثارة التي كانت في المرحلة الأولى ويشعر الفرد باعتلال الصحة النفسية وينتقل اهتمام الفرد من العمل إلى مظاهر الحياة الأخرى مثل الاتصالات الاجتماعية والهوايات وممارسة أنشطة معينة لشغل أوقات الفراغ.

المرحلة الثالثة: مرحلة الانفصال Detachment: وفيها يدرك الفرد ما يحدث ويبدأ بالانسحاب النفسي ويرتفع لديه بذلك مستوى الإجهاد النفسي ويصل الفرد فيها إلى الإنهاك المزمن واعتلال الصحة البدنية والنفسية.

المرحلة الرابعة: مرحلة الاتصال Juncture: وتعتبر هذه المرحلة أقصى مرحلة في سلسلة الاحتراق النفسي وفيها تزداد الأعراض البدنية والنفسية والسلوكية سوءاً، حيث يختل تفكير الفرد نتيجة ارتياب وشكوك الذات ويصل بذلك الفرد إلى مرحلة التدمير ويصبح الفرد في تفكير مستمر لترك العمل أو حتى التفكير في الانتحار. (محمود الخطيب، ٢٠٠٧، ٢٨٦)

الاحتراق النفسي (دراسات ميدانية): - وفي هذا الصدد نشير لبعض الدراسات التي بحثت في علاقة الاحتراق النفسي ببعض المتغيرات، مثل:

دراسة قاسم (٢٠٠٠) " الضغوط النفسية والمهنية لمعلمة الروضة ومستوياتها وعلاقتها ببعض سمات الشخصية وبعض المتغيرات الديموغرافية " هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات هذه الضغوط من ناحية وتبيين الفرق بينهما وبين سمات الشخصية (الذهانية، العصابية، الانبساطية) وبعض المتغيرات الديموغرافية لديها (السن، الخبرة، الحالة الاجتماعية) من ناحية أخرى وعمّا إذا كانت هناك فروقاً يمكن ردها إلى هذه المتغيرات وقد تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال تم اختيارهن من إحدى عشر روضة في محافظة القاهرة والحيزة وتم استخدام مقياس ضغوط المهنة واستبيان ايزنك للشخصية واستمارة البيانات الأولية وقد أشارت النتائج إلى انتشار الضغوط النفسية لدى معلمات رياض

الأطفال وهذا الانتشار للضغوط المهنية للمعلمة يمكن رده إلى طبيعة المرحلة التي تعمل بها معلمة الروضة وغموض الدور ووجود فجوة بين توقعاتها لأدائها المهني وبين ما تمارسه بالفعل مما يخلق لديها ضغوطاً إضافية، كما أسفرت النتائج في هذه الدراسة عن وجود ارتباط إيجابي دال بين الضغوط النفسية المهنية لمعلمة الروضة وبين الذهانية والعصابية، وكذلك وجود ارتباط سالب دال بين الضغوط النفسية المهنية لمعلمة الروضة وبين الانبساطية لديهما، وكذلك وجود بعض المتغيرات تؤدي دوراً في الضغوط النفسية المهنية لمعلمة الروضة مثل الحالة الاجتماعية والخبرة إذ وجد أن المعلمات المتزوجات يعانين ضغوطاً أكثر بشكل دال من المعلمات غير المتزوجات، أما فيما يتعلق بعامل الخبرة فقد أوضحت النتائج أنه يؤدي دوراً في زيادة قدرة الفرد على التكيف مع العمل ذاته ومن ثم إحساسه بالضغوط.

دراسة الخرجي (٢٠٠٢) بعنوان " الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالرضا الوظيفي" وهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس وتألفت العينة من (٤٨٠) معلم ومعلمة بواقع (٢٤٠) معلم و(٢٤٠) معلمة ولتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة مقياس ماسلاش المَعْرَب على المعلمين في الأردن بعد إجراء التعديلات عليها ومقياس الرضا الوظيفي الذي أعدته الباحثة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي ووجود فروق دالة في الرضا الوظيفي بين المعلمين لصالح الإناث ووجود فروق دالة في الاحتراق النفسي بين المعلمين لصالح الذكور.

وتوصلت نتائج دراسة (Godard,2006) إلى أن بيئة العمل تسهم بشكل كبير وأساسي في حدوث الاحتراق النفسي للمعلمين وذلك بمستوياته الثلاثة الموجودة في مقياس (ماسلاش). وذلك من خلال دراسة طولية على عينة مكونة من (٧٩) معلماً.

هدفت دراسة ياسين وسيد (٢٠١٣) إلى الكشف عن العلاقة بين فاعلية الذات والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، واختلاف فاعلية الذات والاحتراق النفسي باختلاف المتغيرات الديموجرافية(النوع- فئات العمر- سنوات الخبرة)،

وتكونت عينة الدراسة من ١٠٠ من معلمي التربية الخاصة ممن تتراوح أعمارهم ما بين (٢٣- ٦٠) سنة. وطبقت عليهم الأدوات التالية مقياس فاعلية الذات ومقياس الاحتراق النفسي (اعداد الباحثين) وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين فاعلية الذات والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة. ولا توجد فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة على مقياس الاحتراق النفسي، ولكن توجد فروق في الفئات العمرية في اتجاه الفئة من (٣٠-٤٥ سنة)، و (أكبر من ٤٥ سنة)، وفي سنوات الخبرة في اتجاه الخبرة من (٥- ١٥) سنة، و(أكثر من ١٥ سنة).

تعليق عام على الدراسات السابقة الخاصة بالمتغيرات الثلاثة:

بعد مراجعة الأدب السيكولوجي تأكد لدى الباحثة ندرة الدراسات المصرية خاصة، والدراسات العربية والأجنبية عامة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية في حدود ما توافر للباحثة من دراسات مما يبرز أهميتها البحثية، كما يمكن أن تكون انطلاقة لبداية جهد بحثي في مجال معلمات رياض الأطفال، ثم إعداد مقاييس نفسية لهذه الشريحة الهامة في المجتمع التربوي التعليمي. كما تجدر الإشارة إلى أن الباحثة استفادت من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها وصياغة الفروض وإعداد المقاييس، ثم تفسير النتائج.

فرضيات الدراسة:

- يمكن تحديد فرضيات الدراسة في ضوء الإطار النظري وما أسفرت عنه نتائج الدراسات ذات العلاقة فيما يلي:
- ١- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات معلمات رياض الأطفال على مقياسي رأس المال النفسي والتمكين النفسي.
 - ٢- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات معلمات رياض الأطفال على مقياسي رأس المال النفسي والاحتراق النفسي.
 - ٣- يسهم التمكين النفسي في التنبؤ بدرجة رأس المال النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.

٤- يسهم الاحتراق النفسي في التنبؤ بدرجة رأس المال النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.

منهجية وإجراءات الدراسة:

أ- **منهج الدراسة:** المنهج الوصفي الارتباطي والتنبؤي، وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة.

ب- **مجتمع الدراسة وعينتها:** تمثل معلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم بمصر مجتمعاً عاماً للدراسة، وقد تم اختيار عينة الدراسة من هذا المجتمع، الذين يعملون بالمدارس الحكومية والخاصة بمحافظة الفيوم بجمهورية مصر العربية، تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية التي تستخدم في تحديد الكفاءة السيكومترية للمقاييس من (١٨٦) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (١٣٢) معلمة من معلمات رياض الأطفال.

أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس رأس المال النفسي: من إعداد الباحثة

قامت الباحثة بإعداده لقياس درجة رأس المال النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، بغرض الدراسة الحالية، وقد تكون المقياس في صورته النهائية من (٢٧) مفردة، تقيس رأس المال النفسي من خلال أربعة أبعاد تمثلت في التالي: الكفاءة الذاتية وتقدير قدرة المعلمة على التكيف مع متغيرات العمل، وتخطي الصعوبات التي تواجهها، والشعور بالثقة في النفس، ويتضمن (٨) عبارات، والتفاؤل، هو قدرة المعلمة على النظر للأمور ببساطة، وإيجابية، والتطور نحو الأفضل، ويتضمن (٧) عبارات، والأمل، ويقاس قدرة المعلمة على المثابرة والإصرار، والسعي المستمر، وإعادة توجيه المسارات عند الضرورة نحو تحقيق الأهداف لغرض تحقيق النجاح والتميز، ويتضمن (٧) عبارات. والمرونة، ويقاس قدرة المعلمة على التحمل والتأقلم والتعامل مع المحن بإيجابية، والرجوع للحالة الطبيعية، والتعامل مع السلوكيات المختلفة، والانتقال بسهولة بين الحلول الممكنة للمشكلات والصعوبات التي تواجهها المعلمة بغية النجاح في حلها، ويتضمن (٥) عبارات، وهو مقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق والثبات والاتساق الداخلي.

بناء المقياس:

قامت الباحثة بإعداد مقياس رأس المال النفسي في ضوء الاستفادة من المقاييس السابقة المتعلقة برأس المال النفسي ومنها: مقياس رأس المال النفسي ل Tosten & Luthan and colleagues (2007)، واستبيان رأس المال النفسي ل Parker (1998)، ومقياس المرونة ل Ozgan(2014)، ومقياس الكفاءة الذاتية ل Snyder and colleagues (1993)، واستبيان الأمل ل Snyder and colleagues (1996).

صدق المقياس:

- صدق المحتوى (صدق المحكمين):

حققت بنود المقياس وأبعاده نسبة اتفاق (٩٥) لثلاثة من أساتذة الصحة النفسية وعلم النفس بكل من جامعة عين شمس والفيوم، مع إجراء بعض التعديلات على بعض البنود.

- الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية):

تقوم هذه المقارنة في جوهرها على تقسيم المقياس إلى قسمين ويقارن متوسط الربع الأعلى في الدرجات بمتوسط الربع الأدنى في الدرجات. وبعد توزيع الدرجات تم إجراء طريقة المقارنة الطرفية بين أعلى (٢٥%) من الدرجات وأقل (٢٥%) من الدرجات، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (١)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار "ت" لدراسة الفروق بين متوسطي مرتفعي

ومنخفضي رأس المال النفسي من المعلمات

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	مقياس رأس المال النفسي
٠.٠٠١ دالة	٢٥.١٣٩	١.١٠٨	٨٩.٥٤	٤٢	مرتفعي رأس المال
		٦.٦٧	٦١.٦٢	٣٧	منخفضي رأس المال

يتضح من الجدول السابق وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين المعلمات مرتفعت الدرجات في رأس المال النفسي والمعلمات منخفضة الدرجات، وهذا يدل على أن المقياس يميز بين المعلمات ذوي الدرجات العليا والمعلمات ذوي

الدرجات الدنيا في درجة رأس المال النفسي، مما يعني أن المقياس بفقراته يتمتع بمعامل صدق عالٍ. وهو يشير إلى صلاحية المقياس للتمييز بين الدرجات العليا والدرجات المنخفضة.

ثبات المقياس:

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس على عينة قدرها (١٨٦) معلمة من معلمات رياض الأطفال بطريقتي (ألفا كرونباخ- التجزئة النصفية)، وذلك بالنسبة إلى الأبعاد، وإلى الدرجة الكلية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢)

يبين قيم معاملات الثبات بطريقتي (ألفا كرونباخ - التجزئة النصفية) بالنسبة للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	الأبعاد الفرعية
سبرمان	جتمان		
٠.٧٦٤	٠.٧٢٤	٠.٨٢٩	الكفاءة الذاتية
٠.٨٦٤	٠.٨٦٥	٠.٧٩٧	التفاؤل
٠.٨٨١	٠.٨٨١	٠.٨٤٢	الأمل
٠.٨١٤	٠.٨١٤	٠.٧٦٣	المرونة
٠.٩٤٢	٠.٩٢٢	٠.٩٦٣	الدرجة الكلية

يلاحظ من الجدول السابق أن المقياس يتصف بمعاملات ثبات جيدة تتراوح بين (٠.٧٦٣-٠.٩٦٣) بطريقة ألفا كرونباخ، وبين (٠.٧٦٤-٠.٩٤٢) بطريقة التجزئة النصفية وجميعها قيم مقبولة إحصائياً، وبالتالي المقياس جاهز للتطبيق على عينة البحث.

الاتساق الداخلي للمقياس:

يوضح جدول (٣)، (٤) معاملات الاتساق الداخلي للمقياس:

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين مقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية

المرونة	الأمل	التفاؤل	الكفاءة الذاتية	البعد
**٠.٩٠	**٠.٩٤	**٠.٩٠	**٠.٩٢	معامل الارتباط

** دالة عند ٠.٠٠١

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين مقياس رأس المال النفسي وبنوده

٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	البند معامل الارتباط
٠.٧٢	**٠.٦٢	**٠.٧٩	**٠.٥٤	**٠.٣٩	**٠.٦٤	**٠.٦٠	**٠.٥٨	
١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	البند معامل الارتباط
**٠.٧١	**٠.٦٣	**٠.٧٧	**٠.٨٣	**٠.٥٠	**٠.٤٥	**٠.٦٩	**٠.٣٦	
٢٤	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	١٧	البند معامل الارتباط
**٠.٧٩	**٠.٤٨	**٠.٤٢	**٠.٨٣	**٠.٥٩	**٠.٧٠	**٠.٦٩	**٠.٥٨	

** دالة عند ٠.٠١

ثانياً: مقياس التمكين النفسي: من إعداد الباحثة:

قامت الباحثة بإعداده لقياس درجة التمكين النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، بغرض الدراسة الحالية، وقد تكون المقياس في صورته النهائية من (٢٢) مفردة تقيس التمكين النفسي من خلال أربعة أبعاد وهما البعد الأول: المعنى: ويعني الإحساس والارتباط الشخصي بالعمل ويتضمن (٥) عبارات، البعد الثاني: الكفاءة: وتعني امتلاك الأفراد قدرات ومهارات وخصائص تمكنهم من أداء عملهم على نحو جيد ويتضمن (٥) عبارات، البعد الثالث: الاختيار: ويعني الإحساس بالاستقلالية والحرية خلال تأدية الأفراد لمهام عملهم ويتضمن (٦) عبارات، البعد الرابع: التأثير: ويعني قدرة الأفراد على التحكم في المؤسسة التي يعملون بها ويتضمن (٦) عبارات، وهو مقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق والثبات والاتساق الداخلي.

بناء المقياس:

قامت الباحثة بإعداد مقياس التمكين النفسي في ضوء الاستفادة من المقاييس السابقة المتعلقة بالتمكين النفسي ومنها: استبيان Spreizer and Mishra (1995)، ومقياس التمكين النفسي ل Ponton (2010)، ومقياس التمكين النفسي ل نجاح السمرى (٢٠١٧).

صدق المقياس: حققت بنود المقياس وأبعاده نسبة اتفاق (٩٥) لثلاثة من أساتذة الصحة النفسية وعلم النفس بكل من جامعة عين شمس والفيوم، مع إجراء بعض التعديلات على بعض البنود.

- الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية)

لقياس قدرة المقياس على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي التمكين النفسي، تم تطبيقه على عينة قدرها (١٨٦) مائة وست وثمانون معلمة من معلمات رياض الأطفال بمدارس محافظة الفيوم، وتم تحديد متوسط درجات مرتفعي ومنخفضي التمكين النفسي الذين حصلوا على أعلى من (٢٥%)، ومتوسط درجات منخفضي التمكين النفسي الذين حصلوا على أدنى (٢٥%) من الدرجات على المقياس، وتم حساب قيمة "ت" والنسبة الحرجة لدلالة الفروق بينهما في درجات كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس. والجدول (٥) التالي يتضمن نتائج تطبيق اختبار "ت" والنسبة الحرجة.

جدول (٥)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار "ت" لدراسة الفروق بين متوسطي مرتفعي ومنخفضي التمكين النفسي من المعلمات

مقياس التمكين النفسي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
مرتفعي التمكين النفسي	٥١	٧٦.٠٩	٣.٠٠١	٢١.٣٦٤	٠.٠٠١
منخفضي التمكين النفسي	٣٦	٤٨.٨٠	٤٨.٨٠		

تبين من الجدول السابق وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين المعلمات مرتفعات الدرجات في التمكين النفسي والمعلمات منخفضي الدرجات، وهذا يدل على أن المقياس يميز بين المعلمات ذوي الدرجات العليا والمعلمات ذوي الدرجات الدنيا في درجة التمكين النفسي، مما يعني أن المقياس بفقراته يتمتع بمعامل صدق عالٍ. وهو يشير إلى صلاحية المقياس للتمييز بين الدرجات العليا والدرجات المنخفضة.

ثبات المقياس: قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس على عينة قدرها (١٨٦) معلمة من معلمات رياض الأطفال بطريقتي (ألفا كرونباخ- التجزئة النصفية)، وذلك بالنسبة إلى الأبعاد، وإلى الدرجة الكلية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٦)

يبين قيم معاملات الثبات بطريقتي (ألفا كرونباخ - التجزئة النصفية) بالنسبة للأبعاد

والدرجة الكلية للمقياس

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	الأبعاد الفرعية
سبرمان	جتمان		
٠.٨٢٤	٠.٨٢٤	٠.٨٦٢	المعنى
٠.٨٤٤	٠.٨٤٥	٠.٧٩٥	الكفاءة
٠.٨٨١	٠.٨٨١	٠.٨٤٢	الاختيار
٠.٩١١	٠.٩١١	٠.٨٩٩	التأثير
٠.٩٣٣	٠.٩٣٣	٠.٩٧٦	الدرجة الكلية

يلاحظ من الجدول السابق أن المقياس يتصف بمعاملات ثبات جيدة تتراوح بين (٠.٧٩٥-٠.٩٧٦) بطريقة ألفا كرونباخ، وبين (٠.٨٢٤-٠.٩٣٣) بطريقة التجزئة النصفية وجميعها قيم مقبولة إحصائياً، وبالتالي المقياس جاهز للتطبيق على عينة البحث.

الاتساق الداخلي للمقياس: يوضح جدول (٧)، (٨) معاملات الاتساق الداخلي للمقياس:

جدول (٧) معاملات الارتباط بين مقياس التمكين النفسي وأبعاده الفرعية

البعد	المعنى	الكفاءة	الاختيار	التأثير
معامل الارتباط	**٠.٩٢	**٠.٩٣	**٠.٩٣	**٠.٩٤

** دالة عند ٠.٠٠١

جدول (٨) معاملات الارتباط بين مقياس التمكين النفسي وبنوده

البند	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
معامل الارتباط	**٠.٥٨	**٠.٦٠	**٠.٦٤	**٠.٣٩	**٠.٥٤	**٠.٧٩	**٠.٦٢	٠.٧٢
معامل الارتباط	**٠.٥٨	**٠.٦٩	**٠.٧٠	**٠.٥٩	**٠.٨٣	**٠.٤٢	**٠.٤٨	**٠.٧٩
معامل الارتباط	**٠.٦٩	**٠.٤٥	**٠.٥٠	**٠.٨٣	**٠.٧٧	**٠.٦٣	٢٢	٢١
	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤

ثالثاً: مقياس الاحتراق النفسي: من إعداد الباحثة

قامت الباحثة بإعداده لقياس درجة الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، بغرض الدراسة الحالية، وقد تكون المقياس في صورته النهائية من (٣١)

عبارة، تقيس الاحتراق النفسي من خلال أربعة أبعاد تمثلت في التالي: البعد الأول: الضغوط المهنية " تلك الحالة النفسية المتأزمة التي تتميز بالضيق، والتوتر والاضطراب نتيجة مواجهة المعلمة لأعباء وصعوبات مهنتها والتي تنعكس سلباً على أدائها".

البعد الثاني: عدم الرضا الوظيفي: " ويشير إلى عدم رضا المعلمة عن عملها نظراً لما تواجهه من سلبيات"، البعد الثالث: الاتجاه السلبي نحو التلاميذ" ويقاس الشعور السلبي لدى المعلمات نحو أطفال الروضة"، البعد الرابع: نقص المساندة الإدارية " ويشير إلى وجود فجوة بين المعلمة والإدارة المدرسية مما ينعكس سلباً على أدائها وتعرضها لحالة من الاحتراق النفسي" وهو مقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق والثبات والاتساق الداخلي.

بناء المقياس:

قامت الباحثة بإعداد مقياس الاحتراق النفسي في ضوء الاستفادة من المقاييس السابقة المتعلقة بالاحتراق النفسي ومنها: مقياس صدق المقياس: حققت بنود المقياس وأبعاده نسبة اتفاق (٩٥) لثلاثة من أساتذة الصحة النفسية وعلم النفس بكل من جامعة عين شمس والفيوم، مع إجراء بعض التعديلات على بعض البنود.

- الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية)

لقياس قدرة المقياس على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي الاحتراق النفسي، تم تطبيقه على عينة قدرها (١٨٦) مائة وست وثمانون معلمة من معلمات رياض الأطفال بمدارس محافظة الفيوم، وتم تحديد متوسط درجات مرتفعي ومنخفضي الاحتراق النفسي ممن حصلن على أعلى من (٢٥%)، ومتوسط درجات منخفضي الاحتراق النفسي ممن حصلن على أدنى (٢٥%) من الدرجات على المقياس، وتم حساب قيمة "ت" والنسبة الحرجة لدلالة الفروق بينهما في درجات كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس.

والجدول (٩) التالي يتضمن نتائج تطبيق اختبار "ت" والنسبة الحرجة.

جدول (٩)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار "ت" لدراسة فروق بين متوسطي مرتفعي ومنخفضي التمكن النفسي من المعلمات

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	مقياس الاحتراق النفسي
٠.٠٠١ دالة	٢١.٣٦٤	٣.٠٠١	٧٦.٠٠٩	٥١	مرتفعي الاحتراق النفسي
		٤٨.٨٠	٤٨.٨٠	٣٦	منخفضي الاحتراق النفسي

تبين من الجدول السابق وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين المعلمات مرتفعت الدرجات في الاحتراق النفسي والمعلمات منخفضة الدرجات، وهذا يدل على أن المقياس يميز بين المعلمات ذوي الدرجات العليا والمعلمات ذوي الدرجات الدنيا في درجة الاحتراق النفسي، مما يعني أن المقياس بفقراته يتمتع بمعامل صدق عالٍ. وهو يشير إلى صلاحية المقياس للتمييز بين الدرجات العليا والدرجات المنخفضة.

ثبات المقياس: قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس على عينة قدرها (١٨٦) معلمة من معلمات رياض الأطفال بطريقتي (ألفا كرونباخ - التجزئة النصفية)، وذلك بالنسبة إلى الأبعاد، وإلى الدرجة الكلية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (١٠)

يبين قيم معاملات الثبات بطريقتي (ألفا كرونباخ - التجزئة النصفية) بالنسبة للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	الأبعاد الفرعية
جتمان	سبيرمان		
٠.٨٢٤	٠.٨٢٤	٠.٨٦٢	الضغوط المهنية
٠.٨٤٤	٠.٨٤٥	٠.٧٩٥	عدم الرضا الوظيفي
٠.٨٨١	٠.٨٨١	٠.٨٤٢	الاتجاه السلبي نحو التلاميذ
٠.٩١١	٠.٩١١	٠.٨٩٩	نقص المساندة الإدارية
٠.٩٣٣	٠.٩٣٣	٠.٩٧٦	الدرجة الكلية

يلاحظ من الجدول السابق أن المقياس يتصف بمعاملات ثبات جيدة تتراوح بين (٠.٧٩٥-٠.٩٧٦) بطريقة ألفا كرونباخ، وبين (٠.٨٢٤-٠.٩٣٣) بطريقة التجزئة النصفية وجميعها قيم مقبولة إحصائياً، وبالتالي المقياس جاهز للتطبيق على عينة البحث.

ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية للمقياس، حيث أن معامل الارتباط المحسوب عن طريق Spearman Brown = ٠.٩٠، ومعامل جوتمان Gutman = ٠.٩٠، كما أن معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل = ٠.٩٣، وللأبعاد الفرعية للمقياس = ٠.٨٢، ٠.٨٤، ٠.٨٥، ٠.٧٩ على التوالي.

الاتساق الداخلي للمقياس: يوضح جدول (١١)، (١٢) معاملات الاتساق الداخلي للمقياس:

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين مقياس الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية

البعد	الضغوط المهنية	عدم الرضا الوظيفي	الاتجاه السلبي نحو التلاميذ	نقص المساندة الإدارية
معامل الارتباط	**٠.٨٨٠	**٠.٨٨٩	**٠.٨٨٩	**٠.٩٠١

** دالة عند ٠.٠٠١

جدول (١٢)

معاملات الارتباط بين مقياس الاحتراق النفسي وبنوده

البند	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
معامل الارتباط	**٠.٥٨	**٠.٦٠	**٠.٦٤	**٠.٣٩	**٠.٥٤	**٠.٧٩	**٠.٦٢	٠.٧٢
البند	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦
معامل الارتباط	**٠.٥٨	**٠.٦٩	**٠.٧٠	**٠.٥٩	**٠.٨٣	**٠.٤٢	**٠.٤٨	**٠.٧٩
معامل الارتباط	**٠.٦٩	**٠.٤٥	**٠.٥٠	**٠.٨٣	**٠.٧٧	**٠.٦٣	**٠.٧١	**٠.٣٦
معامل الارتباط	**٠.٦٩	**٠.٦١	**٠.٥٤	**٠.٨٩	**٠.٧٩	**٠.٦٣	**٠.٨٥	** دالة عند ٠.٠٠١

نتائج الدراسة:

نتائج الفرض الأول:

ينص هذا الفرض على أنه " توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى معلمات رياض الأطفال وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط لبيرسون بين متوسط درجات المعلمات أفراد العينة الأساسية على مقياس رأس المال النفسي وبين درجاتهم على مقياس التمكين النفسي، والجدول التالي يوضح نتائج معامل الارتباط.

جدول (١٣)

يوضح قيمة معامل الارتباط لبيرسون بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي

لدى عينة الدراسة (ن = ١٣٥)

المتغير	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
رأس المال النفسي	١٣٥	٨٣.٠٠٨	٧.٩٦	٠.٨٥٠	٠.٠٠١
التمكين النفسي		٧٠.١٨	٧.٥٦		

** دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠١

ينضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي، حيث إن قيمة معامل الارتباط يساوي ٠.٨٥٠، وهي قيمة دالة عند ٠.٠٠١ وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى رأس المال النفسي لدى المعلمات أفراد العينة الأساسية ارتفع تبعاً لذلك مستوى التمكين النفسي لديهن، والعكس صحيح. وبالتالي تتحقق صحة هذا الفرض.

نتائج الفرض الثاني:

ينص هذا الفرض على أنه " توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات رأس المال النفسي والاحترق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال ". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط لبيرسون بين متوسط درجات الأمهات أفراد العينة الأساسية على رأس المال النفسي وبين درجاتهم على مقياس الاحتراق النفسي، والجدول التالي يوضح نتائج معامل الارتباط.

جدول (١٤)

يوضح قيمة معامل الارتباط لبيرسون بين رأس المال النفسي والاحترق النفسي

لدى عينة الدراسة (ن = ١٣٥)

المتغير	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
رأس المال النفسي	١٣٥	٨٣.٠٠٨	٧.٩٦٤	-٠.٧٧٢	٠.٠٠١
الاحترق النفسي		٦٤.٩٩	١٦.٥٣٠		

** دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠١

ينضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والاحترق النفسي، حيث إن قيمة معامل الارتباط يساوي -٠.٧٧٢، وهي قيمة دالة عند ٠.٠٠١ وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى رأس المال النفسي لدى

المعلمات أفراد العينة الأساسية انخفض تبعاً لذلك مستوى الاحتراق النفسي لديهن، والعكس صحيح. وبالتالي تتحقق صحة هذا الفرض.

نتائج الفرض الثالث:

وينص هذا الفرض على أنه " يمكن التنبؤ بمستوى التمكين النفسي لمعلمات رياض الأطفال من خلال رأس المال النفسي لديهن".

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بالتالي: التنبؤ بالتمكين النفسي من الدرجة الكلية لرأس المال النفسي، وقد تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression بطريقة Enter. ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك.

جدول (١٥)

يوضح تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالتمكين النفسي من خلال رأس المال النفسي

المتغير المستقل	المتغير التابع	الثابت	ف	R	R2	بيتا	ت ودالاتها	مستوى الدلالة
رأس المال النفسي	التمكين النفسي	٢.٧٨٩	٢٥٥.٧٧	٠.٨٥٠	٠.٧٢٣	٠.٨٥٠	١٥.٩٩	٠.٠١

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (١٥) أنه توجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) لمعامل انحدار " رأس المال النفسي"، وبلغت قيمة بيتا (٠.٨٥٠)، وبلغت قيمة (R2=٠.٧٢٣)، وهذا يعني أن الدرجة الكلية لرأس المال النفسي تفسر (٨٥%) من التباين في التمكين النفسي، ويمكن كتابة المعادلة التنبؤية على النحو التالي:

$$\text{التمكين النفسي} = \text{الثابت (٢.٧٨٩)} - \text{ف (٢٥٥.٧٧)} \times \text{رأس المال النفسي}$$

هذه النتائج تشير إلى تحقق صحة الفرض الثالث للدراسة.

نتائج الفرض الرابع

ينص الفرض الرابع على أنه " يمكن التنبؤ بمستوى الاحتراق النفسي لمعلمات رياض الأطفال من خلال رأس المال النفسي لديهن".

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بالتالي: التنبؤ بالاحترق النفسي من الدرجة الكلية لرأس المال النفسي، وقد تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression بطريقة Enter. ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك.

جدول (١٦)

يوضح تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالاحترق النفسي من رأس المال النفسي

مستوى الدلالة	ت ودلالاتها	بيتا	R2	R	ف	الثابت	المتغير التابع	المتغير المستقل
٠.٠٠١	١١.١٨٣	٠.٧٧٢	٠.٦١٣	٠.٧٧٢	٤٥.٢١١	١٦١.٨٧	الاحترق النفسي	رأس المال النفسي

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (١٦) أنه توجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) لمعامل انحدار " رأس المال النفسي"، وبلغت قيمة بيتا (٠.٧٧٢)، وبلغت قيمة ($R^2 = ٠.٦١٣$)، وهذا يعني أن الدرجة الكلية لرأس المال النفسي تفسر (٧٧%) من التباين في الاحترق النفسي، ويمكن كتابة المعادلة التنبؤية على النحو التالي:

$$\text{الاحترق النفسي} = \text{الثابت (١٦١.٨٧)} - \text{ف (٤٥.٢١١)} \times \text{رأس المال النفسي}$$

وهذه النتائج تشير إلى تحقق صحة الفرض الرابع للدراسة.

مناقشة النتائج:

اسفر البحث الحالي عن مجموعة من النتائج سيتم مناقشتها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري للبحث وفي ضوء نتائج البحوث السابقة المرتبطة بموضوع البحث. فقد أشارت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، وتشير النتائج أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والاحترق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، وقد رأيت الباحثة أن النتيجة التي تم التوصل إليها في البحث نتيجة منطقية إلى حد كبير حيث أن هذه النتيجة طبيعية فالمعلمة التي تمتلك أبعاد ومكونات رأس المال النفسي المتمثلة في الأمل والتفاؤل والكفاءة والمرونة يزيد من درجة تمكنها في العمل ويقلل في الوقت نفسه من درجة شعورها بالاحترق النفسي. فمن خصائص رأس المال النفسي أنه يثير داخل الفرد الانفعالات الإيجابية والبهجة ويزيد من درجة المثابرة والجهد في سبيل تحقيق

الأهداف، فالمعلمة التي تمتلك رأس المال النفسي تمتلك التفاؤل في العمل والمرونة والقدرة على مواجهة الصعاب والذي يؤدي بدوره إلى زيادة تمكنها في العمل وتقليل شعورها بالاحترق. وبالرجوع إلى الإطار النظري للبحث فقد تم تفسير هذه النتائج في ضوء مفهوم رأس المال النفسي الذي ينظر إلى الأفراد الذين لديهم صفات إيجابية هذه الصفات تدعم أداء الفرد فينعكس على مستوى أدائهم في العمل وجودته، إذ كي يتمكن الفرد من مواجهة التحديات وتطوير عمله والتميز به عليه أن يتمتع بصحة نفسية جيدة.

ومن هنا ارتبط رأس المال النفسي بكل من التمكين النفسي والاحترق النفسي حيث إن تمتع الفرد بالنواحي الإيجابية تساعده على تحمل الضغوط النفسية وتمكنه من النجاح في عمله.

وترى الباحثة أن رأس المال النفسي من أهم العوامل التي تؤثر على الفرد بوصفها عوامل ترتبط بالجوانب السلوكية والنفسية، وزيادة الاستثمار فيها سيولد لدى الفرد حالة من التطور في العمل والانتماء إليه، والتعاون مع الزملاء لإنجاز العمل المطلوب والسعي الدائم لتحقيق هدف المؤسسة والذي ينعكس أثره على مقاومة أسباب الاحتراق النفسي وذلك من زيادة التمكن النفسي الناتج عن تمتعه بالسمات الإيجابية المتنوعة.

وقد أثبتت العديد من الدراسات الأهمية الكبيرة لرأس المال النفسي على سلوكيات الأفراد في بيئة العمل عبر اتجاهات كثيرة من الأداء، والمناخ الإيجابي، والتعاون، والسعادة في العمل، والسلوك الإيجابي، والتغير الإيجابي، والرضا الوظيفي. ومن هذه الدراسات دراسة (Avey et al.,2009; Chan; Poon,2013; Corner,2015; Bockorny,2015, Jan & Ali,2014) والتي توصلت نتائجهم إلى أن لرأس المال النفسي دور في تخفيف مستوى التوتر والضغوط لدى الأفراد، وتخفيف مستوى الاحتراق الوظيفي وبالتالي الحد من الآثار المترتبة عليه. بالإضافة إلى أن تمتع المعلمين بقدر من التفاؤل والأمل والمرونة يزيد من درجة كفاءتهم وتمكنهم في العمل. كما أوضحت النتائج أيضاً إسهام كل من: التمكين النفسي والاحترق النفسي في التنبؤ برأس المال النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.

وظهرت منطقية هذه النتيجة في عدد من الدراسات السابقة ومنها دراسة كل من (Rezaei et al., 2015; Kaur,J & Sandhu, K., 2016; Soltani,Z,et) والتي al., 2016; Rad, M, et al., 2017; Hashemi, S. E, et al.2018 توصلت نتائجها إلى قدرة رأس المال النفسي بأبعاده الفرعية على التنبؤ بدرجة كل من التمكين النفسي وأوصت نتائج بعض هذه الدراسات بأهمية رأس المال النفسي كواحد من أهم مكونات علم النفس الإيجابي وفائدة تنميته في خفض الاحتراق النفسي وزيادة درجة التمكين النفسي لدى المعلمات.

التوصيات:

مقترحات وتوصيات الدراسة الحالية:

- ضرورة عقد برامج تدريبية لتنمية رأس المال النفسي لدى معلمات رياض الأطفال لما له من أثر على قدراتهم التدريسية وعلى خفض نسبة الاحتراق النفسي لديهن.
- دراسة رأس المال النفسي في علاقته بكل من الشفقة بالذات والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.
- دراسة تنمية رأس المال النفسي كمدخل لخفض التوتر من خلال العلاج القائم على اليقظة العقلية لدى معلمات رياض الأطفال.
- دراسة الرفاهية النفسية في علاقتها برأس المال النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.
- دراسة رأس المال النفسي وعلاقته بمهارات حل المشكلات لدى معلمات رياض الأطفال.

المراجع:

- البتال، زيد (٢٠٠٠). الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة. منشورات أكاديمية، التربية الخاصة. الرياض: السعودية.
- الدليمي، مريم سليمان عباس. (٢٠١٦). " خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي: اختيار الدور المعدل لقوة الخبرة: دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاص"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الخرابشة، عمر محمد، وعربيات، أحمد عبد الحليم. (٢٠٠٥). الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر، مجلة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، ١٧(٢). ٢٩١ - ٣٣١.
- الخزرجي، أسماء شاكر حمودي. (٢٠٠٢). الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة بغداد / كلية التربية - ابن رشد.
- الخطيب، فريد مصطفى والقريوتي، إبراهيم أمين. (٢٠٠٥). الاحتراق النفسي لدى الطلبة العاديين والموهوبين وذوي صعوبات التعلم والإعاقات الشديدة، المؤتمر العلمي الرابع لرعاية الموهوبين والمتفوقين، للفترة من ١٦-١٨ / ٧، عمان، الأردن.
- الخطيب، محمود جواد (٢٠٠٧). الاحتراق النفسي وعلاقته بمرونة الاثنا لدى المعلمين الفلسطينيين بمحافظة غزة، المؤتمر التربوي الثالث، الجامعة الاسلامية، غزة، ص ص ١ - ٥٦. www.gulfkids.com
- الظفري، سعيد والقريوتي، إبراهيم (٢٠١٠). الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عمان، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد ٦، عدد ٣، ص ص ١٧٥ - ١٩٠.
- العتيبي، آدم غازي. (٢٠٠٣). الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في قطاع الخدمة المدنية الكويتي وعلاقته بنمط الشخصية "أ" والرغبة في ترك العمل، مجلة العلوم الاجتماعية، ٣١ (٢)، ٣٤٧ - ٣٩٠.
- الفرح، عدنان (٢٠٠١). الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر. مجلة دراسات الجامعة الأردنية. ٢٨ (٢). ٢٤٧ - ٢٧١.
- السمادوني (١٩٩٥). " الإنهاك النفسي لمعلمي التربية الخاصة وتبعاته، دراسة تنبؤية في ضوء بعض المتغيرات الشخصية والمهنية"، مجلة التربية المعاصرة، العدد ٣٦.
- إيمان مصطفى زيدان (١٩٩٨). " مدى فاعلية كل من الإرشاد النفسي الموجه وغير الموجه في تخفيض حدة الاحتراق النفسي لدى عينة

من المعلمات". رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، معهد البحوث الدراسات والبحوث التربوية والنفسية.

- زهير عبد الحميد النواحة. (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية- المجلد الرابع - ع (١٥)، ٢٨٣-٣١٦.
- رياض أبا زيد (٢٠١٠). أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٢٣ (٢)، ٤٩٣-٥١٩.
- رمضان، كافية وعبد الجواد، عزت. (١٩٩٤). معلمة رياض الأطفال ودورها في عملية التنشئة الاجتماعية، دراسة ميدانية، للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، سلسلة المرأة العربية.
- سهير سالم، أمال زكريا (٢٠٠٨). مستوى التمكين النفسي لأمهات الأطفال المعاقين عقلياً وعلاقته بالتنكيف النفسي لأبنائهن. مؤتمر تأهيل ذوي الحاجات الخاصة، يوليو ٢٠٠٨. جامعة القاهرة.
- عبد الملاح محمود حماد وصفاء محمد بحيري، وسميرة أبو الحسن عبد السلام النجار. (٢٠١٤). التمكين النفسي للأُم المعيلة بين الواقع والمأمول، مجلة العلوم التربوية- جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية، ٢٢ (٣)، ٤٨١-٤٩٣.
- عثمان، فاروق السيد. (٢٠٠١). القلق وإدارة الضغوط النفسية، سلسلة المراجع في التربية وعلم النفس، الكتاب ١٦، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة.
- عسكر، علي (٢٠٠٠). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط٢، الكويت: دار الكتب الحديث للنشر والتوزيع.
- عسكر، علي وحسن جامع ومحمد الأنصاري (١٩٨٦). مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت للاحتراق النفسي دراسة ميدانية. المجلة التربوية، جامعة الكويت، ١٠ (٣)، ٩-٤٣.
- علاء كفاي وسهير سالم. (٢٠٠٨). اتجاهات حديثة في قياس التمكين النفسي. مؤتمر تأهيل ذوي الحاجات الخاصة، يونيو ٢٠٠٨. جامعة القاهرة.
- علي، حسام محمود. (٢٠٠٨). الإنهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من الفئات الخاصة بمحافظة المنيا، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنيا، مصر.
- كاظم، سميرة عبد المحسن، ومفتن، ضحى بدر (٢٠١٣). الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية والأهلية " دراسة مقارنة". عدد خاص بالبحوث المستقلة من الرسائل والأطروحات الجامعية، كلية التربية للبنات- جامعة بغداد، (٢) ص ص ٤٠-٦٥.

- قاسم، أنسي محمد. (٢٠٠٠). الضغوط النفسية المهنية لمعلمة الروضة ومستوياتها وعلاقتها ببعض سمات الشخصية وبعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة الطفولة، العدد (٣)، كلية رياض الأطفال، جامعة القاهرة، مصر.
- مرتضى، سلوى. (٢٠٠١). المكانة الاجتماعية لمعلمة الروضة، مجلة الطفولة العربية، ٢ (٨)، دولة الكويت.
- محمد، وفاء. (٢٠٠٨). بحوث في علم نفس الطفل، الكتاب الحائز على جائزة الدولة التشجيعية، ط٢، مصر.
- شاهين، هيام صابر. (٢٠١٥). التمكين النفسي والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق.
- ياسين، حمدي محمد، وعلي، إيناس سيد. (٢٠١٣). فاعلية الذات والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية - جامعة بنها.
- Anderson, K,S, and Sandmann, L.(2009). Toward a Model of Empowering Practices in Youth-Adult Partnerships, *Journal of extension*, 47(25), 1-8.
- Avey, J., Luthans, F., & Jensen, S.M.(2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48 (5), 677-693.
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N.G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance, *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (5), 384-401.
- Avlio, B.J; Zhu, W; Koh, W.,& Bhatia, P.(2004). Transformational Leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance, *Journal of organizational behavior*. 25(8), 951-968.
- Bayarçelik, E. B., Durmaz, B. V., & Gürler, N. (2019). İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İnsan ve İnsan*, 6(21), 493-523.

- Bockorny, K.M.(2015). Psychological capital, courage , and entrepreneurial success (Doctoral dissertation). Bellevue University.
- Bonias, D., Bartram, T., Leggat, S.G., & Stanton, P. (2010). Dose psychological empowerment mediate the relationship between high performance care qualities in hospitals?, Asia- Pacific journal of human Resources, 48(3, 319- 337.
- Bonnner, P.(2006). Transformation of teacher attitude and approach to math instruction through collaborative action research , Teacher Education Quartely, Summer 2006 available on www. Findarticles.com.
- Bowen, D.& Lawler, E. (1995). Empowering Services Employees, Sloan Management Review , summer. 73-83.
- Carles, S.A.(2004). Dose psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction?, Journal of business Psychology, 18 (4), 405-425.
- Chen, D. J., & Lim, V. K. (2012). Strength in adversity. The influence of psychological capital on job search. Journal of Organization Behavior, 33 (6), 811-839.
- 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 Proquest Dissertation & theses Global: Business. (1679438540).
- Cunha, M. P., Rego, A., Lopes, M. P., & Ceitil, M. (2008). Organizações positivas. Lisboa, Portugal: Edições Sílabo.
- Davis, A.R.(2003). "Teacher burnout using a teacher mentor program as an intervention". Digital Dissertation. A AT 3097866. 1-25.
- Demirtaş, Z., & Küçük, Ö. (2019). Examination of Psychological Capital Levels of Teachers–Case of Elazig Province, Turkey. European Journal of Education Studies.
- Dickson , K,E., and Lorenz, E., (2009). Psychological Empowerment and Job satisfaction of

Temporary and Part-Time Nonstandard Workers: A Preliminary Investigation, Institute of Behavioral and Applied Management, pp 166-191.

- Erturk, A. (2012). Linking Psychological Empowerment to Innovation Capability: Investigating the Moderating Effect of Supervisory Trust. *International Journal of Business and social Science*. 3(14) , pp 153-165.
- Fock, H., Hui, M. K., AU,K., & Bond, M,H.(2013). Moderation effects of power distance of relationship between types of empowerment and employee satisfaction, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(2), 281-298.
- Ganji, B., & Tavakoli, S. (2018). Surveying the relationship between psychological capital and academic resiliency with Internet addiction of students. *Education Strategies in Medical Sciences*, 11(1), 102-107.
- Gautam, P., & Pradhan, M. (2018). Psychological capital as moderator of stress and achievement. *Indian Journal of Positive Psychology*, 9(1), 22-28.
- Gaza, A.,, Bagozzi, R.P., Woolley, L., & Barker Caza, B. (2010). Psychological capital and authentic leadership: Measurement , gender, and culture extension Asia-Pacific. *Journal of Business Administration*, 2(1), 53-70.
- Gazzoli, G., Hancer, M., & Park, Y. (2010). The role and effect of job satisfaction and empowerment on customer's perception of service quality, *Journal of hospitality & tourism research*, 34(1), 56-77.
- Goddard, R,O'Brien, P. and Goddard, M. (2006). Work Enviroment Predictors of Beginning Teacher Burnout , *British Educational Research Journal*.
- Hashemi, S. E., Savadkouhi, S., Naami, A., & Beshlideh, K. (2018). Relationship between job stress and workplace incivility regarding to the moderating role of psychological capital. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 20(2), 103-112.

- Hippias, E.S. & Halpin, G (1991): " Job stress, stress related to performance. Based accreditation, locus of control age and gender as related to job satisfaction and burn out in teachers and principals". ERIC Data base. No. D341673.
- Holdsworth, L., & Cartwright, S. (2003). Empowerment , stress and satisfaction: An exploratory study of call centre Leadership & Organization Development Journal. 24(3), 131-140.
- Jain ,H., & Singh, R. (2016). Psychological Capital through Mindfulness based- stress reduction (MBSR) Therapy. Indian Journal of Health and Well-being, 7(1), 79-84.
- Jan, S & Ali, N.(2014). An Examination of the Relationship between Psychological Capital and Job Burnout among Doctors of KPK and Punjab Provinces , Pakistan by Using Confirmatory Factor Analysis. Life Science Journal. 11, 91- 93.
- Javidan , M., & Walker, J. L. (2013). Developing Your Global Mindset The Handbook for Successful Global Leaders. Beaver's Pond Press.
- Jose, G., & Marmilly, S.R. (2014). Psychological empowerment as a predictor of employee engagement: An empirical attestation, Global business Review , 15(1), 93-104.
- Lagge, L.(2003). Psychological empowerment , job satisfaction and organizational commitment in a chemical industry , Master dissertation in Psychology in the school of behavior sciences , University of Potche Fstroom.
- Lentz, K.M.(2013). Empowerment and human agency: The role of power transfer , control, and international actions by leaders on behalf of an organization.. Available from Proquest Dissertation & theses Global. (1466612853).
- Luthans, F., & Youssef , C.M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantages. Organizational Dynamics, 33 (2), 143- 160.

- Luthans, F; Avolio, Bruce J ; Avey, James , B; and Norman Steven M. (2007b). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthansm F., & Youssef , C. M., & Avolio, B.J.(2007a). *Psychological capital*. Oxford University Press, New york.
- Macarthey , P. (1985). *Burnout in psychiatric nursing*, Journal advanced nursing.
- Maslash , C, and Jackson , S. (1981): *Predictors of burnout in professional and paraprofessional nurses working in hospital and nursing homes* , *International Journal of Nursing Studies*.
- Maslash , C. (1982). *Understanding burnout definitional issues in analyzing a complex phenomenon* , in whitin , S. *Job stress and burnout theory and intervention perspectives* , London , Beverly Hills.
- Michael, A.H. (1991): *Psychological stressors and Interventions in gey men*. *Intrnational review of psychiatry*, v3(3-4),pp 383-399.
- Niehaus, O. L. (1981). *Burnour, A real thread to human resources managers. The manangement of people at work personal*.
- Parlow. (2010). *The relationship between job and life satisfaction*. University of Wisconsin. *Psychology American psychologist*, 56 (3), 281- 226.
- Poon, R. (2013). *The impact of securely attached and integrated leadership on follower mental health and psychological capital*. Available from ProQuest Dissertation & Theses Global: Business. (1466612543).
- Quisenberry , D.M. (2015). *Testing the internal validity of psychological capital: A laboratory experiment utilizing neurophysical and psychological measures* (Doctoral dissertation, The University of Nebraska- Lincoln.
- Rad, M., Shomoossi, N., Hassan, R. M., & Torkmannejad, S. M. (2017). *Psychological capital and*

- academic burnout in students of clinical majors in Iran. *Acta facultatis medicae Naissensis*, 34(4), 311-319.
- Rezaei, M., Hoveida, R., & Samavatian, H. (2015). Concept of psychological empowerment and its relationship with psychological capital among teachers. *New Educational Approaches*, 10(1), 67-82.
 - Rego, A., Sousa, F., Marques, C., Cunha, m. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity, *Journal of Business Research*, 65, 429-437.
 - Rice, E & Schneider, T.A.(1994). Decade of Teacher Empowerment: An Empirical Analysis of Teacher Involvement in Decision Making, 1980-1991, *Journal of Educational Administration*.31(1), p.55.
 - Rinehart, J. & Short, P. (1994). Job satisfaction and empowerment among teachers. *Education journal*. vol.114,p.570.
 - Rodrigues, R. I. D. C. V., Carochinho, J. A. B., & Rendeiro, M. M. O. (2017). The impact of positive psychological capital on psychological distress of primary and secondary education teachers. *Psique*, 13, 40-56.
 - Sabaityt, E., & Diržyt, A. (2016). Psychological capital, self-compassion, and life satisfaction of unemployed youth. *International Journal of Psychology: A Biopsychosocial Approach*, (19), 49-63.
 - Sabri, A. N. I. K., & Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Pskolojik Sermaye Algıları İle Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(69), 332-342.
 - Sadoughi, M., Mehrzad, V., & Mohammad Salehi, Z. (2017). The relationship between psychological capital and quality of life among patients with breast cancer. *Razi Journal of Medical Sciences*, 24(156), 111-119.
 - Sanger, R., & Rangnekar, S. (2014). Psychological empowerment and role satisfaction as determinates of creativity, *Asia- Pacific*

- journal of human Resources and Innovation , 10 (2), 119- 127.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihali, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. American Psychological Association. 5 (5), 5.
 - Seligman, M. E. (2011). Learned Optimism: How to change your mind and your life. Vintage.
 - Sheldon, K. M., Boehm, J., & Lyubomirsky, S. (2013). Variety is the spice of happiness: The hedonic adaptation prevention model. In S. A. David, I. Boniwell, & A. C. Ayers (Eds.), Oxford Handbook of Happiness (pp. 901-914). New York, NY: Oxford University Press.
 - Soltani, Z., & Yoosefi, N. (2016). Role of psychological capital in academic burnout of Students. Education Strategies in Medical Sciences, 9(2), 156-162.
 - Spence Laschinger, H.K., Finegan , J.E., Shamion, J., & Wilk , P. (2004). A Longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction, Journal of Organizational Behavior, 25 (4), 527-545.
 - Spreitzer, G, M.(1995). Psychological Empowerment in the workplace: Dimensions , Measurement , and Validation, Academy of Management Journal , 38 (1). 2-8.
 - Spreitzer, G, M. (1996). Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment, Academy Management Journal, 39 (2), 483- 504.
 - Speritzer, G.M., De jansaz, S.C., & Quinn, R.E.(1999). Empowerment to lead the role of psychological empowerment in leadership, Journal of organizational behavior, 20 (4), 511-526.
 - Stander, M. W., & Rothhmann, S. (2010). Psychological empowerment , job insecurity and employee engagement. SA Journal of Industrial Psychology , 36(1). 849- 856.
 - Sweetland, S., & Hoy,W. (2000). School characteristics and educational outcomes: Toward an organizational model of student

- achievement in middle schools. Educational Administration Quarterly, 36(5), 703-729.
- Tösten, R. (2015). Examination of Teachers' Perceptions on Positive Psychological Capital. Unpublished Phd Thesis. Gaziantep University Educational Sciences institute.
 - Wang, G., & Lee ,P.D.(2009). Psychological empowerment and job satisfaction. An analysis of interactive effect, Group & Organization management , 34 (3), 271-526.
 - Williamson , K.M.(2007). Home healthcare nurses perceptions of empowerment, Journal of community health nursing, 24 (4), 133-153.