

## رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة

د. صبحي بن سعيد الحارثي

أستاذ التربية الخاصة المشارك

قسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة أم القرى

**المستخلص:** هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مستوى ما يمتلكه معلمي ومعلمات القائمين بتعليم ذوي الإعاقة من رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية. والعلاقة بينهما والفروق في درجة امتلاك راس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية. وفقاً للنوع والتنوع باليقظة العقلية من درجة رأس المال النفسي والرضا الوظيفي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام ثلاث مقاييس. رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية. تم تطبيقهم على عينة تكونت من (٧٢ معلماً) و (٩٦ معلمة) لتعليم ذوي الإعاقة من المرحلة الابتدائية. في العام الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠م. واتباع المنهج الوصفي الارتباطي. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية. أن مستوى امتلاك المعلمين والمعلمات أعلى من المتوسط في رأس المال النفسي. بينما درجة اليقظة العقلية تشير إلى أن مستوى الرضا الوظيفي تشير إلى أن مستوى الرضا المادي لدى المعلمين والمعلمات متوسط. وقد وجدت علاقة دالة موجبة بين رأس المال النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية) والرضا الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية) واليقظة العقلية (الأبعاد والدرجة الكلية). وأن قيمة (ت) للفروق بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي دالة في بعدي التفاؤل والأمل في اتجاه الإناث. وكشف تحليل الانحدار المتعدد عن إمكانية التنبؤ باليقظة العقلية من خلال الدرجة الكلية لرأس المال النفسي والرضا الوظيفي. بنسبة ١٥٪، وفي ضوء ذلك تم تقديم عدد من التوصيات والبحوث المقترحة.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال النفسي، الرضا الوظيفي، اليقظة العقلية، معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة.

### **Relationship between psychological capital and job satisfaction and Mental alertness of Teachers who had taught students with disabilities at the elementary level.**

**Dr. Subhy Saeed Al Harthy**

*Associate Professor of Special Education*

*Special Education Department, College of Education, Umm Al Qura University*

**Abstract:** The study is aimed to identify level of Teachers psychological capital and job satisfaction and Mental alertness Finding identifying the relationship between these three factors and the differences between them according to gender and predicting mental alertness from the degree of psychological capital and job satisfaction. This study used a descriptive and relational approach to determine the level of psychological capital, job satisfaction, and mental alertness of teachers who had taught students with disabilities at the elementary level. Three measures of these factors were used and applied to 72 male teachers and 96 female teachers who taught individuals with disabilities in the elementary level during the school year 2019-2020. One of the most prominent results of this study was that the level of male and female teachers possessing psychological capital and mental alertness was above average. While the degree of job satisfaction of male and female teachers at the special intermediate level in terms of material satisfaction for them. The results indicated that there was a positive relationship between these three factors in both dimensions and the overall degree. There were clear differences between male and female teachers. Regression analysis revealed the possibility of predicting mental alertness through the total score of psychological capital and job satisfaction at 15%. Therefore, some recommendations and suggestions were presented for future research.

**key words:** Psychological Capital, job satisfaction, mental alertness, Teachers with disabilities.

## مقدمة

تعد الموارد البشرية أعلى ما تمتلكه المجتمعات ومصدر قوتها التي يعول عليها في تحقيق أهدافها ولن تتحقق الاستفادة منها إلا بتنمية رأس المال النفسي لديهم من خلال تنمية الخصائص الإيجابية في الشخصية فالاهتمام بالجانب المادي وحده لا يصنع تقدماً أو حضارة، والاستثمار في الإنسان يعد من أفضل أشكال الاستثمار، فتربية الإنسان على القيم والأخلاق من الأهمية أن تكون من أولويات الحكومات لأن البناء المادي إن لم يحركه ويوجهه بناء قيمي وأخلاقي فلن يدوم طويلاً ولن تتحقق الفائدة المرجوة منه.

ويعد مجال التعليم من المجالات شديدة الأثر في المجتمع حيث ترتبط بتربية النشء ويقع على منظومة التعليم بمعلميها دور كبير في تربية الطلاب ولن يتحقق ذلك إلا إذا امتلك المعلم رصيذاً كبيراً من رأس المال النفسي الذي يمكنه من أداء دوره الحقيقي كمربي وليس ناقل للمعرفة.

ويسهم امتلاك المعلم والمعلمة لرصيد كبير من رأس المال النفسي في زيادة جهده التدريسي وقبوله لمهنته ومشاركته بالإيجابية في الأنشطة المدرسية والحفاظ على عضوية المدرسة والإقبال على عمله بتفاؤل ودافعية، فهو بمثابة محفز داخلي للمعلم والمعلمة يجعل المعلم والمعلمة يبذل أكثر مما يتوقع منه، بينما يولد انخفاض رأس المال النفسي الإحباط والتشاؤم والشعور بالإجهاد وقلة الرغبة في العمل.

وعلى الرغم من الجهود المعرفية المقدمة في هذا الجانب إلا أن هناك عدد من الموضوعات مازالت بحاجة إلى مزيد من البحث والتقصي، ومن هذه الموضوعات هو رأس المال النفسي الإيجابي.

ومفهوم رأس المال النفسي تم اقتراحه من قبل Luthans, Avolio, Avey. And Norman (2007) ويشير لنظرة العاملين الإيجابية لوظيفتهم ومنظمتهم. فالأفراد الأكثر تفاؤلاً وأملاً وكفاءةً ولديهم قدرة كبيرة على استعادة التوازن ترفع لديهم القدرة على الصمود أمام المشكلات والصراعات في أماكن العمل مقارنة بأقرانهم من ذوي مستوى رأس المال النفسي المنخفض (Singh, 2013). ولذلك يعد مفهوم رأس المال النفسي Psychological Capital أو رأس المال النفسي الإيجابي Positive Psychological Capital من المفاهيم الحديثة ضمن ميدان علم النفس التنظيمي، ومن الملاحظ أن هذين المصطلحين (رأس المال النفسي ورأس المال النفسي الإيجابي) قد استعملها باحثون عدة وفي مختلف مصادر المعرفة بشكل مترادف

(Gavus& Gocne, 2004). ويعرف رأس المال النفسي على أنه حالة نفسية إيجابية لدى الفرد تتسم بالتركيز على القوة البشرية وهي حالة قابلة للتطوير ويمكن قياسها ولها تأثير مباشر في الأداء (يوسف، نايف، ٢٠١٦) وكما أشار (Gavus& Gökçen, 2015) انه ينبغي ملاحظة أن هذا المفهوم يحمل خصائص متغيرة بناءً على الموقف بدلاً عن كونه يحمل سمات خصائص ثابتة. لذلك فقد أجهت البحوث في

الأونة الأخيرة إلى الاهتمام بدراسة الجوانب الإيجابية والسلبية للحالة النفسية للعاملين في المنظمات وما يتبعها من نتائج مؤثرة في عمل المنظمة، ومن تلك الاهتمامات برز الاهتمام بموضوع رأس المال النفسي باعتباره المرجع الأعلى للبناء الإيجابي داخل المنظمة (Abbas& Raja, 2011) وخاصة بعد أن أشار إليه.

(Martin Seligman) في خطابه أمام الجمعية البرلمانية الآسيوية بشكل استباقي حول علم النفس الإيجابي وضرورة الاهتمام به ودراسته بأساليب علمية بهدف اكتشاف نقاط القوة التي تسمح للأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمعات لتزدهر، وعلى وجه التحديد يعرف رأس المال النفسي باعتباره العامل النفسي الإيجابي الأساسي بشكل عام، واحد أهم معايير السلوك التنظيمي الإيجابي على وجه الخصوص، التي تتجاوز رأس المال البشري والاجتماعي لاكتساب ميزة تنافسية من خلال استثمار/ تطوير "من أنت"، وأن ما يميزه أنه: (١) يستند إلى نموذج علم النفس الإيجابي (أي أنه يتضمن أهمية إيجابية وقوة بشرية)؛ (٢) يشمل الحالات النفسية بناء على معايير السلوك التنظيمي الإيجابي (٣) يتجاوز رأس المال البشري (أي ما تعرفه) ورأس المال الاجتماعي (أي الذي تعرفه) "من أنت". (٤) ينطوي على الاستثمار والتنمية (أي مثل رأس المال الاقتصادي/ المالي) للعائد الناتج عن تحسين الأداء ونتيجة الميزة التنافسية. وهو 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. (Luthans et al, 2005). وقد ظهر هذا المفهوم ليرز تطور المورد البشري الذي يعد العامل الحيوي والحاسم في الإدارة المعاصرة، وعُرف كذلك رأس المال انفسى بأنه واحد من أكثر الوسائل المؤثرة في تحقيق الأداء التنظيمي المطلوب وهو يتضمن تشخيص القدرات النفسية التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بفعالية، الصفات الشخصية المساهمة في إنتاجية الفرد بشكل إيجابي (Kaplan& Bickes, 2013). وذهب (Bandura) إلى تعريف رأس المال النفسي من الناحية الجماعية إذ أشار إليه بأنه الإيمان المشترك للمجموعة بخصوص قدراتها الموحدة أو هو الحالة النفسية التي يشترك بها أفراد مجموعة معينة أو تنمية خصائص المجموعة التي تمتاز بها خاصة. خصائص الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، والمرونة.

ويصفه (Caza, et al, 2010) أنه نظام يتكون من أربع مكونات هي (الأمل، والتفاؤل، والكفاءة، والمرونة)، وهو يجسد ميول الفرد لأن يكون محفزا تجاه إنجاز الهدف، وإدراك المسار لتحقيقه، والإيمان بالنجاح في الوصول إليه، والتعافي من العقبات التي تظهر في طريق تحقيقه.

ومما سبق يتضح أن رأس المال النفسي يتسم بالمتانة إلى الدرجة الكافية للتأثير في السلوك والأداء طويل الأمد وفي الوقت نفسه يبقى قابلا للتدخل والتغيير، وان هذا النوع من المتانة المتوسطة هي جزء من مجموع أربع مكونات لرأس المال النفسي الكامل (الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، والمرونة).

صبيحي الحارثي: رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية....

وعلى الرغم من أن الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي كانت محط اهتمام الأديبات الخاصة بعلم النفس الإيجابي، فقد وجدت الأبحاث. أن رأس المال النفسي يكتسب أهميته من خلال ارتباطه بشكل إيجابي في الأداء الوظيفي والرضا، ويرتبط سلبيا في التهكم التنظيمي ونوايا دوران العمل، كما يعتقد أن الأفراد الذين يمتلكون رأس المال النفسي الأعلى يمتلكوا القدرة المعرفية والتنظيم الذاتي، وتقييم المبادرة، والطاقة، والانضباط الذاتي الضروري للوصول إلى الأهداف (Abbas&Raja,2014) كما أن تطوير رأس المال النفسي يشجع الموظف في تحقيق المزايا التنافسية ويدعم العلاقة بين الموظفين والمنظمات. والذي يمتلك رصيد من رأس مال نفسي يمتلك مقومات النجاح فيتصرف كعضو فعال في محيطه ويأمل في تحقيق أهدافه من خلال التقييم الإيجابي للظروف المحيطة به ويضع احتمال النجاح صوب عينيه ومن ثم يتحدى الضغوط ويبدل الجهد من أجل تحقيق الهدف الذي رسمه لنفسه ( Kamei, Ferreira, Valentini, Peres, kamei& Damasio. 2018)

ونظراً لأهمية مفهوم الرضا الوظيفي في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات المختلفة. فقد حظى باهتمام العديد من الباحثين في مختلف المهن، وعبروا عن هذا المفهوم بعدة تعريفات حيث إنهم لم يتفقوا على تعريف محدد، ويعود السبب في عدم وجود تعريف محدد إلى الاختلافات في الظروف والبيئة المحيطة والمتطلبات المرتبطة بالمهن المختلفة. وهكذا فقد تطور مفهوم الرضا الوظيفي من كونه شعور يحمله الفرد نحو عمله إلى مفهوم مركب يحدد مكونات الرضا الوظيفي وجوانبه المختلفة (Bland Ford,2000) ولقد كان لظهور مصطلح الرضا الوظيفي أهمية كبرى في ميدان التربية من وجهة نظر التربويين. ومن ناحية أخرى يرى الباحث أن الرضا الوظيفي من علامات الصحة النفسية للمعلم والمعلمة ومفتاح التقدم والتطور في عملية التعليم والتدريس. ومن المقومات الرئيسية للشخصية السوية ومن أساسيات النجاح في شتى مجالات الحياة الخاصة والعامة، قد يستفاد منه في المجال النفسي والتربوي وبصفة خاصة المعلمين والمعلمات القائمين بتعليم التلاميذ ذوي الإعاقة. وهذا يؤكد أهمية الرضا الوظيفي لدى شريحة المعلمين والمعلمات وذلك لما لهذا المتغير من أثر كبير في زيادة الدافعية للعمل والإبداع، وأن جودة الحياة العملية للفرد أصبحت مهمة لأن الأفراد يحاولون توقعاتهم عن تطوير الذات وتحقيقها من حياتهم الشخصية إلى حياتهم العملية.

ولقد نال الرضا الوظيفي في المجال التربوي اهتمام العديد من الدراسات والتي كان الهدف منها الرفع من مستوى الروح المعنوية للمعلمين والمعلمات، والحد من الضغوط النفسية التي يتعرضون لها في بيئة العمل للوصول إلى أقصى درجات الإتيقان والرضا عن العمل ومن هذه الدراسات (المعمر، ١٩٩٣؛ آل ناجي، والمحجوب ١٩٩٣؛ الشوامرة ٢٠٠٧؛ العاجر، ونشوان ٢٠٠٤؛ الشيخ خليل، وشيرير ٢٠٠٨).

وتبرز أهمية الرضا الوظيفي فيما يمثله من نتائج أساسية، يجب أن يتم تحقيقها من خلال الأفراد في أماكن عملهم، وفي حال غياب أي منهما تفشل المؤسسة في تحقيق المعايير المطلوبة؛ كالبينة المدرسية مثلاً، فقد يحقق بعض المعلمين والمعلمات مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي في البيئة المدرسية، بينما يفشل آخرون في تحقيق مستويات الرضا نفسها، ولذلك فإن القدرة على بناء وظائف ذات قيمة مضافة، تتمثل في القدرة على اكتشاف ماذا يعني العمل بالنسبة للآخرين، ومن ثم العمل على إيجاد بيئات عمل تساعد في تحقيق مستويات مرتفعة من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، اللذان يجب أن يتحققا بوساطة المعلمين والمعلمات في المدارس، ففي غياب أي منهما تفشل المدرسة في تحقيق أهدافها بالشكل المطلوب، ووفق المعايير المعدة لإنجاح العمل المؤسسي المدرسي (Sari, H. 2004).

ويرتبط الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بالعديد من المتغيرات ومنها اليقظة العقلية (Mindfulness) والتي تؤثر في العديد من المهارات، والاستجابات، ولها ارتباط مباشر بالعملية التعليمية، وزيادة الوعي، وحل المشكلات التي تواجه معلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الإعاقة. والتي تعرف بأنها "الحالة التي يكون فيها وعي الفرد عالياً ومركزاً على حقيقة اللحظة الراهنة، مع القبول والاعتراف بها من دون الانغماس في الأفكار وردود الفعل العاطفية حول هذه الحالة" (Bishop, 2004). وتعرف أيضاً بأنها ابتكار مستمر لأفكار جديدة، والانفتاح على المعلومات الجديدة، والوعي بأكثر من منظور واحد (إسماعيل، ٢٠١٧). حيث يتعامل الفرد مع المثيرات من حوله بانتباه ووعي من خلال مراقبة أفكاره وانفعالاته ومشاعره، والتعاشير لحظة بلحظة معه والانفتاح على الخبرات الجديدة والتواصل معها الذي يسهم في التنظيم السلوكي الذاتي للفرد وإكسابه القدرة على اتخاذ خيارات تكيفية حول الاستجابات المختلفة

أما (Neal & Griffen, 2006) فأشارا إلى أن اليقظة العقلية تعني استمراراً الحضور الذهني بشكل مقصود، وتشمل: الوعي، والانتباه، القدرة على تجاهل مشتتات الحوافز. أما (Weinstein, Brown & Ryan, 2009) فعرفوا اليقظة العقلية بأنها القدرة على الاهتمام والانتباه الكامل لكل الخبرات التي تحدث في اللحظة الآنية.

وحددت لانجر (Langer, 2000) أربعة مكونات لليقظة العقلية هي: البحث عما هو جديد، والارتباط، وتقديم الجديد، والمرونة؛ بينما اقترح باير (Baer, 2004) مكونين لليقظة العقلية: المكون الأول: التنظيم الذاتي للانتباه؛ ويتضمن عدداً من الصفات، مثل: الاهتمام المستمر، والقدرة على الاحتفاظ على الانتباه على موضوع لفترة طويلة من الزمن، والتحول والأفعال، والمرونة العقلية التي تسمح للشخص بتوجيه التركيز من موضوع لآخر،

صبيحي الحارثي: رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية....

والوعي والمراقبة، أما المكون الثاني فهو: التوجه نحو التجربة (الخبرة)، ويتضمن الالتزام بالفضول نحو الأنشطة العقلية، والقبول بجرية اللحظة تلو اللحظة.

ومن خلال ما تقدم يرى (الضبع ومحمود، ٢٠١٣) بأن اليقظة العقلية كمفهوم نفسي. بأنها التركيز عن قصد في اللحظة الحاضرة ودون إصدار أحكام تقييميه، أي أن يكون الفرد واعياً " هنا وهناك" وتقبل كل خبرات الحياة الإيجابية والسلبية. وقدرة الفرد على أن يبقى حاضراً ذهنياً للتعامل مع الأحداث في اللحظة، واستقبال المعلومات بطريقة مركزة. ويكون في حالة من الوعي المتوازن الذي يجنب الفرد من التوحد الكامل بالهوية الذاتية وعدم الارتباط بالخبرة ويتبع رؤية واضحة لقبول الظاهرة النفسية والانفعالية كما تظهر.

وتعني أيضاً الانفتاح على عالم الأفكار والمشاعر والخبرة غير السارة لدى الفرد ومعايشة الخبرة في اللحظة الحاضرة بشكل متوازن. في المراقبة المستمرة للخبرات والتركيز على الخبرات الحاضرة أكثر من الانشغال بالخبرات الماضية أو الأحداث المستقبلية وقبول الخبرات والتسامح ومواجهة الأحداث بالكامل كما في الواقع وبدون إصدار أحكام (Bear et al., 2006). وأشار العديد من الدراسات التجريبية إلى فوائد اليقظة العقلية، فهي ترتبط إيجاباً مع الأداء النفسي الإيجابي، كما تعد عنصراً أساسياً لعدد من التدخلات النفسية، وزيادة كمية المعلومات التي يتم استرجاعها من الذاكرة وزيادة خصوصية تحديد نوعية المعلومات التي يتم استرجاعها. (Williams, Teasdale, Segal, and Soulsby, 2000).

### مشكلة الدراسة

لاحظ الباحث من خلال خبرته في التدريس الجامعي أن كثيراً من معلمي ومعلمات الأطفال ذوي الإعاقة يُعانون من ضعف التركيز والانتباه داخل الغرفة الصفية رغم ما لذلك من أهمية، الأمر الذي يؤثر سلباً على أدائهم التعليمي، وينعكس أيضاً بصورة مباشرة، أو غير مباشرة على طبيعة إدارة انفعالاتهم، والتعاطف، والتواصل مع الآخرين، وتركيز الانتباه، ورصد بعض المشكلات التعليمية التي تواجههم أثناء عملهم وتأثر سلباً على رأس المال النفسي ومن ثم رضاهم الوظيفي واليقظة العقلية. ومنها على سبيل المثال وجود ضعفاً في الالتزام بالحضور للمدرسة وتحويل الفرص للغياب والعزوف عن المشاركة في الأنشطة وغياهم. وضعف الإقبال على بذل الجهد في الشرح، الإحباط، الضغوط المهنية داخل الصف الدراسي وخارجه مما أدى إلى انتشار المشكلات التعليمية كالغياب المتكرر والدروس الخصوصية. وقلة الأثر التدريبي. وقلة التركيز في أداء أي مهمة كانت. الأمر الذي دفع الباحث لدراسة العلاقة بين هذه المتغيرات (رأس المال النفسي، الرضا الوظيفي، اليقظة الذهنية)

ولأن رأس المال النفسي يُعد مفهوماً عصرياً جديداً لم تتم الكتابة والبحث عنه بشكل كافٍ. ولاسيما في المجتمع السعودي. ومن هذا المنطلق جاء الإحساس بمشكلة الدراسة ووجدت الرغبة لدى الباحث في الكشف عن

مستوى راس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الإعاقة. وتحديدًا فإن مشكلة الدراسة تكمن في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما مستوى امتلاك معلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الإعاقة بمحافظات الطائف لرأس المال النفسي؟
٢. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الإعاقة بمحافظات الطائف؟
٣. ما مستوى اليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الإعاقة بمحافظات الطائف؟
٤. ما دلالة العلاقة بين درجات معلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الإعاقة على مقياس رأس المال النفسي ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي؟
٥. ما دلالة العلاقة بين درجات معلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الإعاقة على مقياس رأس المال النفسي ودرجاتهم على مقياس اليقظة العقلية؟
٦. ما دلالة الفروق في مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الإعاقة وفقا للنوع (ذكور - إناث)؟
٧. ما دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الإعاقة وفقا للنوع (ذكور - إناث)؟
٨. ما دلالة الفروق في مستوى اليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الإعاقة وفقا للنوع (ذكور - إناث)؟
٩. ما دلالة معامل الانحدار للتنبؤ باليقظة العقلية من خلال درجة المعلمين والمعلمات على مقياسي رأس المال النفسي والرضا الوظيفي؟

#### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تعرف مستوى راس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالمدارس الحكومية والأهلية بمحافظات الطائف وعلاقة ذلك بمتغير النوع. ودلالة معامل الانحدار للتنبؤ برأس المال النفسي من خلال الرضا الوظيفي واليقظة العقلية.

#### أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في:

١. إثراء البحث العلمي بإضافة معرفة العلاقة الارتباطية بين راس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية، ومستوى كل منهما لدى معلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الإعاقة

صبيحي الحارثي: رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية....

٢. تعريف أصحاب القرار في ميدان التربية والتعليم والتنمية الاجتماعية بالعوامل المؤثرة في رأس المال النفسي والرضا الوظيفي من أجل تهيئة الظروف المناسبة والتي تساعد على استقرار الخبرات التربوية وزيادة رضا معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة نحو مهنتهم.
  ٣. أهمية دراسة اليقظة العقلية باعتبارها عاملاً حاسماً في تحسين التعلم والصحة وخفض التوتر وزيادة الإبداع وتحسين الذاكرة وتحسين الانتباه والتركيز وبالتالي تحسين الكفاءة الذاتية لدى المعلمين والمعلمات.
  ٤. تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال سعيها إلى توفير إطار نظري معلوماتي للباحثين والمتخصصين والمهتمين للتعرف على مستويات اليقظة العقلية، مما يساعد في وضع الخطط والبرامج الإرشادية التي تهدف إلى تنميتها.
  ٥. تناولها لفئة معلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الإعاقة وهم من أكثر الفئات تأثراً في المجتمع حيث تنعكس خصائصهم النفسية على أدائهم لأعمالهم ولذا يجب تعرف العوامل المؤثرة في أدائهم.
- الأهمية العملية والتطبيقية للدراسة فتتمثل في توجيه البرامج الإرشادية والتنموية التي تستهدف الارتقاء برأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية، مما سينعكس إيجاباً على تحصيلهم الأكاديمي وانحماهم في مهامهم الأكاديمية. كما تنعكس أهمية هذه الدراسة، في المرحلة العمرية التي تتناولها؛ إذ أن الاهتمام بمعلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الإعاقة، يعد دليلاً على تقدم المجتمع وتطوره بما يساعدهم في تحقيق مستويات علمية جيدة.
- مصطلحات الدراسة**

### رأس المال النفسي Psychological Capital .

حالة الفرد النفسية الإيجابية المتنامية التي تتميز بالكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة.

(Kenneth, Daly & Mak, 2009)

ويعرف إجرائياً بأنه الرصيد الذي يمتلكه المعلم والمعلمة القائمين بتعليم التلاميذ ذوي إعاقة من السمات الدافعة للعمل التدريسي كالكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والثقة بالنفس والمرونة، ويحدد بالدرجة التي يحصل عليها المعلم والمعلمة على مقياس رأس المال النفسي المستخدم بالدراسة الحالية.

### الرضا الوظيفي . job satisfaction

هو الأحكام الإيجابية التي تعكس شعور المعلم والمعلمة نحو عمله، ويقاس في الدراسة الحالية بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلمون من خلال الإجابة عن فقرات مقياس الرضا الوظيفي. وقد تم تقسيم الرضا الوظيفي إلى ثلاث مستويات: عال ومتوسط ومتدن. وتم تعريفها على النحو التالي:



**الرضا الوظيفي العالي:** ويتمثل في الحصول على متوسط حسابي أعلى من (٣-٣,٤٩) درجة على استبانة الرضا الوظيفي المعدة لأغراض هذه الدراسة.

**الرضا الوظيفي المتوسط:** ويتمثل في الحصول على متوسط حسابي أعلى من (٣,٥) درجة على استبانة الرضا الوظيفي المعدة لأغراض هذه الدراسة.

**الرضا الوظيفي المنخفض:** ويتمثل في الحصول على متوسط حسابي أقل من (٣) درجات على استبانة الرضا الوظيفي المعدة لأغراض هذه الدراسة.

### **اليقظة العقلية: Mindfulness**

عرفها (Lau et al,2006). بأنها الانتباه بطريقة محددة لغرض ما في اللحظة الحاضرة وتتضمن الانتباه المنفتح والمتقبل للمعرفة بما يحدث في اللحظة الحاضرة والوعي الذي ينشأ من خلال الانتباه المتعمد بطريقة منفتحة لما يحدث في اللحظة الحاضرة.

وتعرف أيضا بأنها ابتكار مستمر لأفكار جديدة، والانفتاح على المعلومات الجديدة، والوعي بأكثر من منظور واحد (إسماعيل، ٢٠١٧)

\*تبني الباحث تعريف (Lau et al,2006) لتبني مقياسه كأداة للدراسة الحالية .

وتعرف إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المعلم والمعلمة من خلال إجابتهن على مقياس اليقظة العقلية المستخدم في الدراسة الحالية. وتشير الدرجة بين (٩١ - ١٠٦) إلى يقظة عقلية منخفضة، أما الدرجة بين (١٠٧ - ١٣٣) إلى يقظة عقلية متوسطة، والدرجة بين (١٣٤ - ١٤٧) إلى يقظة عالية مرتفعة.

**معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة:** المعلمون والمعلمات العاملون في المدارس الحكومية والأهلية ممن يحملون مؤهلات تعليمية في التربية الخاصة ويقدمون خدمات للتلاميذ المعوقين والمعوقات.

### **حدود البحث**

-اقتصرت الدراسة الحالية على المعلمين والمعلمات الذين يقدمون خدمات للتلاميذ المعوقين (ذكور-إناث) في المدارس الحكومية والأهلية بمحافظة الطائف للفصل الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩.

-يقتصر تعميم نتائج الدراسة الحالية بطبيعة المقاييس المستخدمة فيها، وما تحقق لها من دلالات صدق وثبات. لذلك فإن نتائجها سوف تكون لصالحها للتعميم لهذا المجتمع والمجتمعات المماثلة له.

### **الدراسات السابقة**

## أولاً: دراسات تناولت رأس المال النفسي:

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

وأجرى (Friend, Johnson, Luthans, & Sohi, 2016) دراسة هدفت إلى التعرف على السلوك التنظيمي الإيجابي وعلاقته برأس المال النفسي وتكونت عينة الدراسة من (٣٢) من المعلمين، وكان من أدوات الدراسة مقياس السلوك التنظيمي ومقياس رأس المال النفسي، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين السلوك التنظيمي ورأس المال النفسي لدى أفراد العينة.

قام (الدليمي، ٢٠١٦) بدراسة هدفت إلى بيان اثر خصائص القيادة النسوية في تطوير رأس المال النفسي وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: كان مستوى ممارسة خصائص القيادة النسوية مرتفع في مدارس التعليم الخاص بمحافظة عمان، ومستوى رأس المال النفسي كان متوسط للمرؤوسين وكانت قوة الخبرة للقيادة النسوية مرتفعة المستوى. وكان هناك وجود اثر ذي دلالة إحصائية لخصائص القيادة النسوية على تطوير رأس المال النفسي، وزاد خصائص القيادة النسوية في تطوير رأس المال النفسي بوجود قوة الخبرة متغير معدل في مدارس التعليم الخاصة في عمان.

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

دراسة (الكعبي، المشايخي، ٢٠١٨) والتي هدفت إلى قياس رأس المال النفسي في الوسط الجامعي وطبيعة الفروق بين رأس المال النفسي وعدداً من المتغيرات الديموغرافية مثل (الوظيفة، الجنس، التخصص) وتم التطبيق على عينة مكونة من (٢٣٠) موظفاً بالجامعة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى عالٍ من رأس المال النفسي

لدى عينة الدراسة بأكملها. وظهر هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي لصالح الذكور.

ولقد حددت دراسة (Cimen& Qzgan,2018) العوامل التي تخفض من رأس المال النفسي لدى المعلمين حيث قاما بدراسة نوعية على (١٤) معلما بتركيا وتوصلت الدراسة إلى أن عوامل مثل المناخ المدرسي المدعم والتعاون والتواصل والظروف الفيزيائية المواتية بالمدرسة وتشجيع أولياء الأمور والخبرات الإيجابية والخصائص المهنية كل ذلك يزيد من رصيد رأس المال النفسي لدى المعلمين بينما بيروقراطية مدراء المدارس والظروف الفيزيائية السيئة والاتجاهات السالبة لأولياء الأمور والزملاء ونقص الأعداد لمهنة التدريس والخبرات السالبة للمعلمين كل ذلك يخفض رأس المال النفسي.

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

#### ثانيا: دراسات تناولت الرضا الوظيفي:

دراسة (ستمين لوري لوب، ٢٠٠٢) والتي هدفت إلى مقارنة الرضا الوظيفي بين معلمي ذوي الإعاقة ومعلمي التعليم العام على عينة من معلمي مدارس مدينة ديترويت الأمريكية (١١٦) معلما ومعلمة عن طريق تطوير مقياس الرضا الوظيفي. وقد أسفرت الدراسة النتائج التالية. أن لدى معلمي ذوي الإعاقة عدم رضا بشكل أكبر من معلمي التعليم العام. وقد تمثلت أسباب عدم الرضا في: الإحباط، الضغوط المهنية داخل الصف الدراسي وخارجه، وكان عدم الرضا شائعا بشكل أكبر لدى معلمي ذوي الإعاقة الأصغر عمراً والأقل خبرة.

دراسة (العبد الجبار، ٢٠٠٤) أجريت بهدف المقارنة بين الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الإعاقة بمدينة الرياض حيث بلغ عدد العينة (٢٥١) معلما. واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده بريفيلد- روت. وطوره ستمين ولوري لوب (٢٠٠٢)، أشارت النتائج أن عدم الرضا الوظيفي كان موجود بشكل أكبر لدى معلمي ذوي الإعاقة منه لدى معلمي التعليم العام، أن مستوى الرضا الوظيفي لدى جميع المعلمين كان أعلى من المتوسط، وعدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى الخبرة، بينما وجدت فروق في بُعد عدم الرضا الوظيفي لصالح المعلمين ذوي الدخل الأقل.

وقدمت (Pltsidou & Agaliotis, 2008) دراسة في اليونان بعنوان (الاحترق النفسي والرضا الوظيفي ومصادر المهام لدى عينة من معلمي ذوي الإعاقة اليونانيين). وقد هدفت الدراسة إلى تحديد مستويات الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة والعوامل المؤثرة بها. تكونت عينة الدراسة من (١٢٧) معلما ومعلمة (٤٩ ذكور، ٧٨ إناث) بمعدل عمري تراوح بين ٢٣-٥٦ سنة بينما توزعت متغيرات الخبرة على فئات: أقل من ٤ سنوات، ٥-١٠ سنوات، ١١-٢٣ سنة). ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام مقياس الاحتراق النفسي ومقياس الرضا الوظيفي للموظفين والمكون من (٢٤) فقرة موزعة على أبعاد: بيئة العمل، والترقية، النظرة للمهنة، العلاقة مع المدير. وقد أظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق النفسي بين المعلمين تراوح بين متدني ومتوسط أما الرضا الوظيفي فتراوح بين متوسط ومرتفع وخصوصا في مجال الرضا عن بيئة العمل وروح الفريق، فيما كان متدنيا نسبيا في مجال الترقيات والرواتب والمزايا. وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة في متغيرات العمر والجنس والخبرة في تحديد مستوى الرضا الوظيفي أو الاحتراق النفسي لدى المعلمين. وبينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة بين توفر الموارد والمصادر للمعلمين وبين تدني الاحتراق النفسي وزيادة مستوى الرضا الوظيفي.

دراسة (حكيم، ٢٠١٠) والتي استهدفت الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين "دراسة مقارنة"، وقد اشتملت العينة على (٣٣٥) معلما ومعلمة من معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين، حيث قام الباحث بإعداد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين بما يتناسب وأفراد العينة، وتكون المقياس من (٥٠) بندا في صورته النهائية تدرج تحت خمسة أبعاد أساسية هي: (الرضا عن الراتب، إشباع حاجات المعلم، طبيعة العمل والمناخ السائد بالمدرسة، القيادة السائدة، المكانة الاجتماعية). من نتائج الدراسة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات العمل أي الخبرة.

كما أجرت ويستونز (Westhuizen, 2012) دراسة في جنوب أفريقيا بعنوان (الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس ذوي الإعاقة). وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين في مدارس ذوي الإعاقة بجنوب أفريقيا. تكونت عينة الدراسة من (١٠١) معلما ومعلمة من معلمي ذوي الإعاقة (٢٨ ذكور، ٧٣ إناث)، (٦٠) منهم تتراوح خبراتهم بين سنة وعشرة سنوات، أما الباقي فتزيد خبراتهم عن (١٠) سنوات. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي الذي طوره ويس ديفيد (١٩٦٧) وتكون من (٢٠) فقرة موزعة على أبعاد: الرضا الداخلي، والرضا الخارجي، والرضا العام. تم استخدامه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين للوصول لنتائج الدراسة. حيث جاء مستوى الرضا الوظيفي العام متوسطا عند معلمي ذوي الإعاقة، وبخاصة في مجال الرضا الخارجي (الرضا عن الراتب، العلاقة مع الزملاء، والتعويضات والمنافع)، بينما كان الرضا الداخلي عن طبيعة العمل متشابها عند جميع المعلمين، كما وجدت فروق

ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العرق لصالح البيض مقابل السود وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى بمتغير الجنس والخبرة.

### ثالثا: دراسات تناولت اليقظة العقلية

قامت (روحية، ٢٠١٦) بدراسة للتعرف على درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة عمان من وجهة نظرهم، وتكونت عينة الدراسة من (٢٩١) معلماً ومعلمة، وقد قامت الباحثة باستخدام مقياس اليقظة الذهنية من إعداد غيج (Gage, 2003)، وأظهرت النتائج أن درجة اليقظة الذهنية لدى عينة الدراسة كانت متوسطة.

ودرس الهاشم (٢٠١٧) درجة توافر اليقظة العقلية وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين، على عينة تكونت من (313) معلماً ومعلمة من محافظة عمان. أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة اليقظة العقلية لدى أفراد العينة كانت متوسطة، وعدم وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في اليقظة العقلية تعزى للجنس.

هدفت (Chan, Chan & Chang, 2017) إلى التحقق من المشكلات المهنية، لدى المعلمين، الأعضاء في اتحاد النقابات المهنية من العاملين، في: المدارس الابتدائية، والثانوية، في هونج كونج، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٧١٠) من المعلمين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن استجابات المعلمين الذين تتراوح سنوات الخدمة لديهم، ما بين سنة - ٥ سنوات، سجلوا مستوى عالياً من الضغط، يتراوح ما بين ٦,٩١٪ - ٣,٩٧٪، كما أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر مصادر الضغوط، هي: عبء العمل الثقيل، ضغط الوقت، الإصلاحات في التعليم، المراجعة الخارجية للمدرسة، اتباع مزيد من التعليم، وإدارة سلوك الطلبة، والتعليم، كذلك أظهرت نتائج الدراسة أن من أساليب إدارة الضغوط الأكثر استخداماً، هي: النوم، الذهاب إلى الأصدقاء والجيران، الاسترخاء الذاتي، ومشاهدة التلفاز، بينما كانت ممارسة التمرينات الرياضية الأقل استخداماً بين المعلمين.

هدفت دراسة (Ball, 2018) إلى التعرف على دور اليقظة العقلية في رأس المال النفسي وتأثيرها على الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٩) فرداً من جامعة ولاية إمبوريا، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي ورأس المال النفسي لدى أفراد العينة.

استهدفت دراسة (المعموري، سلام عبد، ٢٠١٨) إلى التعرف على اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة والفروق ذات الدلالة الإحصائية وفق جنس الطلبة وتخصصهم الدراسي ولتحقيق تلك الأهداف اعتمد الباحثان مقياس اليقظة العقلية المعد من قبل لانجر (Langer, 1992)، وبعد التحقق من صدق وثبات المقياس طبق على

صبيحي الحارثي: رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية....

عينة مكونة من (٦٠٠) طالب وطالبة من طلبة كليات جامعة بابل وبعد معالجة البيانات إحصائياً تبين تمتع طلبة الجامعة باليقظة العقلية وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية وفقاً للجنس والتخصص.

**من خلال عرض الباحث للدراسات السابقة توصل إلى ما يلي:**

أكدت الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية للمعلم والمعلمة أن هنالك مجموعة عوامل تؤثر على مستواهم كما توصلت إلى أن درجة مستواهم في (راس المال النفسي، والرضا الوظيفي واليقظة العقلية) تتفاوت بين متدنية، منخفضة ومتوسطة .

وشملت العينات في الدراسات السابقة مرحلة التعليم العام ممن يعملون في تعليم ذوي الفئات الخاصة. وتناسبت الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة في كل دراسة مع ما يناسبها لنوعها وموضوعها، كما تميزت هذه الأدوات بالصدق والثبات.

كما استفاد الباحث من الدراسات السابقة. في تحديد العينة ومواصفاتها، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات. حيث اختار الباحث في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسات والبحوث السابقة عينة مناسبة من معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة. ومن مقاييس الدراسات السابقة. ومن الأطر النظرية وما توصلت إليه من نتائج في صياغة أسئلة الدراسة، وإعداد أدوات الدراسة، ولاحظ الباحث انه لا توجد دراسات ربطت بين راس المال النفسي ومستوى الرضا الوظيفي للمعلم والمعلمة واليقظة العقلية. في حدود علم الباحث مما دفعه إلى إجراء الدراسة الحالية بربط راس المال النفسي بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة. إذ يرى الباحث أن راس المال النفسي قد يكون له أثر على مستوى الرضا الوظيفي واليقظة العقلية للمعلمين ومعلمات ذوي الإعاقة.

**منهج الدراسة:** لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لطبيعة الدراسة وذلك باستخدام أدوات الدراسة، وتوزيعهما على أفراد عينة الدراسة، وجمع البيانات وتحليلها كميًا.

**مجتمع الدراسة:**

جميع معلمي ومعلمات القائمين بتعليم التلاميذ ذوي الإعاقة بالمرحلة الابتدائية. بمحافظة الطائف بمنطقة مكة المكرمة. والبالغ عددهم (١٦٨) معلماً ومعلمة.

**عينة الدراسة:** تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة؛ تكونت من الذكور والإناث لمعلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الإعاقة في المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف. حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (١٦٨) منهم (٧٢ ذكور) و(٩٦ إناث) على مختلف الأعمار وسنوات الخبرة والمؤهلات.

وجداول (١) التالي يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لعدد من المتغيرات

جدول (١) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير (النوع، مقر العمل، نوع التعليم، المؤهل)

المتغير	المجموعة	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكور	٧٢	% ٤٢,٩
	إناث	٩٦	% ٥٧,١
مقر، العمل	مدينة	١٤٢	% ٨٤,٥
	ريف	٢٦	% ١٥,٥
نوع التعليم	حكومية	١٤٤	% ٨٥,٧
	أهلية	٢٤	% ١٤,٣
المؤهل	دبلوم عالي	٤	% ٢,٤
	بكالوريوس	١٥٤	% ٩١,٧
	ماجستير ودكتوراه	١٠	% ٦
إجمالي		١٦٨	% ١٠٠

### أدوات البحث:

تمثلت أدوات جمع البيانات ميدانياً في ثلاث أدوات هي:

- مقياس رأس المال النفسي إعداد الباحث

- مقياس الرضا الوظيفي إعداد الباحث.

- مقياس اليقظة العقلية إعداد (Toronto, 2006)

وفيما يلي وصفاً لأدوات الدراسة وطرق تقنينها.

مقياس رأس المال النفسي: تم إعداد المقياس وفقاً للخطوات التالية:

١. مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة التي تناولت مفهوم رأس المال النفسي.
٢. تحديد أبعاد رأس المال النفسي والمتمثلة في: الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة.
٣. صياغة مفردات المقياس: بناء على تحديد أبعاد مفهوم رأس المال النفسي فقد تم صياغة مجموعة من العبارات التي تقيس كل بعد، وقد بلغ عدد العبارات في الصورة الأولية (٣٥) عبارة.
٤. تحديد بدائل الاستجابة: تم اختيار تدرج ليكرت الثلاثي (بدرجة كبيرة - بدرجة متوسطة - بدرجة قليلة) وتعطى الدرجات من (٣ - ١) للعبارات الموجبة والعكس للعبارات السالبة.
٥. التحقق من صدق وثبات المقياس: للتحقق من صدق المقياس، تم استخدام الطرق التالية:  
صدق المحكمين: تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من أساتذة علم النفس؛ للتعرف على دقة المقياس ومدى تحقيقه للهدف الذي وضع من أجله، وقد تركزت ملاحظات المحكمين على تعديل بعض الصياغات اللغوية، وهو ما أخذ به.

صبيحي الحارثي: رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية....

- **الاتساق الداخلي:** للتحقق من الاتساق الداخلي للمقياس تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد وكذلك معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس وذلك على عينة من (٣٥) معلما ومعلمة وجاءت النتائج كما بالجدولين التاليين:

جدول (٢) قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد

المرونة		الأمل		التفاؤل		الكفاءة الذاتية	
الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م
**٠,٥٩	٤	**٠,٥٩	٣	**٠,٧١	٢	**٠,٦٥	١
**٠,٥٨	٨	**٠,٦٥	٧	**٠,٦٥	٦	**٠,٧٢	٥
**٠,٦٧	١٢	**٠,٥٩	١١	**٠,٥٨	١٠	**٠,٦٩	٩
**٠,٥٨	١٦	**٠,٦٤	١٥	**٠,٦٦	١٤	**٠,٥٩	١٣
**٠,٦٤	٢٠	**٠,٥٨	١٩	**٠,٥٦	١٨	**٠,٦٤	١٧
**٠,٥٩	٢٤	**٠,٦٥	٢٣	**٠,٦٧	٢٢	**٠,٥٤	٢١
**٠,٦٨	٢٨	**٠,٦٦	٢٧	**٠,٦٧	٢٦	**٠,٥٦	٢٥
**٠,٥٩	٣٢	**٠,٥٩	٣١	**٠,٥٥	٣٠	**٠,٦٦	٢٩

يتضح من جدول (٢) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند ٠,٠١ مما يشير إلى أن المفردات تقيس ما يقيسه البعد مما يعني وجود اتساق داخلي بين المفردات وأبعادها.

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي

م	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	الكفاءة الذاتية	٠,٧٦	٠,٠١
٢	التفاؤل	٠,٨٢	٠,٠١
٣	الأمل	٠,٧٩	٠,٠١
٤	المرونة	٠,٨٠	٠,٠١

يتضح من جدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند ٠,٠١ مما يشير إلى أن الأبعاد تقيس ما يقيسه المقياس مما يعني وجود اتساق داخلي بين المقياس وأبعاده.

**الثبات:** تم التحقق من ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وجاءت النتائج وفقا لجدول (٤) التالي:

جدول (٤) قيم معاملات الثبات لمقياس رأس المال النفسي

م	البعد	معامل الثبات	
		طريقة ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
١	الكفاءة الذاتية	٠,٧٠	٠,٧٤
٢	التفاؤل	٠,٨٠	٠,٨٨
٣	الأمل	٠,٧٩	٠,٧٦
٤	المرونة	٠,٧٨	٠,٧٩
	المقياس كاملا	٠,٨٢	٠,٨٨



- يتضح من جدول (٤) السابق أن قيم معاملات الثبات المحسوب بطريقة الفاكرونباخ تراوحت بين ٠,٧٠ - ٠,٨٢، للأبعاد والدرجة الكلية، بينما تراوحت قيم معاملات الثبات المحسوب بطريقة التجزئة النصفية بين ٠,٧٠ - ٠,٨٨، للأبعاد والدرجة الكلية وهي قيم ثبات عالية.
- وبعد التحقق من صدق وثبات واتساق مقياس رأس المال النفسي يصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من أربعة أبعاد يوضحها جدول (٥)

جدول (٥) أبعاد استبانة رأس المال النفسي

العدد	العبارات	العدد
٨	٢٩-٢٥-٢١-١٧-١٣-٩-٥-١	الكفاءة الذاتية
٨	٣٠-٢٦-٢٢-١٨-١٤-١٠-٦-٢	التفاؤل
٨	٣١-٢٧-٢٣-١٩-١٥-١١-٧-٣	الأمل
٨	٣٢-٢٨-٢٤-٢٠-١٦-١٢-٨-٤	المرونة

### -مقياس الرضا عن العمل

مر إعداد المقياس بالخطوات التالية:

- اطلع الباحث على الأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الرضا الوظيفي لدى المعلمين ومنها توصل إلى وضع ٣٤ مفردة تقيس رضا المعلمين والمعلمات عن عملهم بمهنة التدريس:
- تحدد درجة الفرد على المقياس من خلال اختيار بديل من ثلاث بدائل هي (موافق تماماً - موافق إلى حد ما - غير موافق) تتراوح درجتها من ٣ - ١، والدرجة المرتفعة تدل على درجة رضا عالية.
- تم حساب المؤشرات السيكمومترية للمقياس من خلال التطبيق على عينة بلغت ٣٥ معلماً ومعلمة كما يلي:

### الصدق: تم حساب الصدق بالطرق التالية

#### أ- الصدق العاملي

أجرى لمفردات المقياس تحليلاً عاملياً بطريقة المكونات الأساسية واتباع معيار جتمان لتحديد عدد العوامل حيث يعد العامل جوهرياً إذا كان جذره الكامن واحد صحيح أو أكثر، ثم أديرت العوامل تدويراً متعامداً بطريقة فارينماكس لكايزر، وأسفر عن استخراج عاملين فقط تشعب المفردات عليها أكبر من أو تساوى  $\pm 3$ ، وعدد المفردات على كل عامل أكثر من ٣ مفردات، والجدول التالي يبين نتائج التحليل العاملي.

جدول (٦) قيم تشعبات المفردات على مقياس الرضا عن العمل مهنة التدريس والجذر الكامن ونسبة التباين

المفردة	العامل الأول	العامل الثاني	المفردة	العامل الأول	العامل الثاني	المفردة	العامل الأول	العامل الثاني
١	٠,٣٩	٠,٤١	١٢	٠,٦٥	٠,٧٩	٢٣	٠,٦٩	٠,٧٩
٢	٠,٣٩	٠,٦٦	١٣	٠,٦٢	٠,٤٣	٢٤	٠,٦٩	٠,٤٣
٣	٠,٧٦	٠,٧٧	١٤	٠,٧٧	٠,٧٤	٢٥	٠,٧٤	٠,٧٤
٤	٠,٨٠	٠,٧٧	١٥	٠,٧٧	٠,٧٤	٢٦	٠,٧٤	٠,٧٤

صحي الحارثي: رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية....

٥	٠,٧٢	١٦	٠,٨٠	٢٧	٠,٦٢		
٦	٠,٥٣	١٧	٠,٤٩	٢٨	٠,٣١		
٧	٠,٦٨	١٨	٠,٦٢	٢٩	٠,٣٦		
٨	٠,٥٢	١٩	٠,٧٦	٣٠	٠,٤١		
٩	٠,٤٨	٢٠	٠,٨٣	٣١	٠,٣٥		
١٠	٠,٤٨	٢١	٠,٧٣	الجذر	٥,٨٤	٥,٠٦	
١١	٤٢.-	٢٢	٠,٥٧	التباين	١٨,٨٥	١٦,٣٣	

وقد أسفر التحليل العاملي عن حذف ٣ مفردات لم تشبع على أي عامل، وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من ٣١ مفردة منها ٢٤ مفردة موجبة، ٧ مفردات سالبة وهي المفردات أرقام (٢-٦-١٤-١٧-١٩-٢١-٢٥).

ويتضح من الجدول السابق أن العامل الأول قد تشبع عليه ١٤ مفردة تتراوح قيم تشبعاتها بين ٠,٣٩، ٠,٨٠ وتدور مفردات هذا العامل حول شعور المعلم أن عمله بالتدريس يحقق له السعادة والارتياح والفخر لأن الآخرين يقدرن جهده بما يشعره بالثقة في نفسه وبقيمته ودوره، فمن ثم يبذل أقصى ما لديه من جهد ولا يشعر بالإجهاد، ولذلك يقترح تسمية هذا العامل بالرضا المعنوي.

كما يتضح أن العامل الثاني قد تشبع عليه ١٧ مفردة تتراوح قيم تشبعاتها بين ٠,٣١، ٠,٨٠ وتدور مفردات هذا العامل حول شعور المعلم أن عمله بالتدريس يدر عليه دخلا يفي باحتياجاته ومتطلباته وأسرته ويحقق طموحاته الاقتصادية، ولا يتعرض لمشكلات مالية، لذلك يقترح تسمية هذا العامل بالرضا المادي.

### ب- صدق الاتساق الداخلي

حيث حسبت معاملات ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية، وجاءت النتائج كما يبينها الجدول التالي.

جدول (٧) قيم معاملات ارتباط درجة المفردة بالبعد

الرضا المعنوي		الرضا المادي		الرضا المعنوي		الرضا المادي	
المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
٢	٠,٤٦**	٢١	٠,٤١**	١	٠,٣٥*	١٢	٠,٥٢**
٨	٠,٣٧*	٢٢	٠,٥٦**	٣	٠,٥٣**	١٤	٠,٣١*
١١	٠,٤٩**	٢٣	٠,٦٥**	٤	٠,٥٩**	١٧	٠,٥٤**
١٣	٠,٦١**	٢٤	٠,٥٤**	٥	٠,٥١**	١٩	٠,٥٧**
١٥	٠,٧١**	٢٥	٠,٥٣**	٦	٠,٤٢**	٢٠	٠,٤٢**
١٦	٠,٧٣**	٢٧	٠,٣١*	٧	٠,٥٦**	٢٦	٠,٦٤**
١٨	٠,٤٩**	٣٠	٠,٥٢**	٩	٠,٣٤*	٢٨	٠,٣٢*
-	-	-	-	١٠	٠,٣٧**	٢٩	٠,٤٤**
-	-	-	-	-	-	٣١	٠,٣٥**

يتضح من جدول (٧) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى ٠,٠٥ & ٠,٠١ مما يشير إلى أن العبارات تقيس ما يقيسه البعد وهو مؤشر على الصدق.

جدول (٨) قيم معاملات ارتباط درجة البعد بالدرجة الكلية

البعد	الرضا المادي	الرضا المعنوي
معامل الارتباط	٠,٧	٠,٨٣
مستوى الدلالة	٠,٠١	

يتضح من جدول (٨) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى أن الأبعاد تقيس ما يقيسه المقياس وهو مؤشر على الصدق.

### الاثبات: تم التأكد من ثبات المقياس بطريقتين

الأولى: إعادة التطبيق، والثانية: طريقة ألفا كرونباخ، وقد أسفر ذلك عن معاملات الثبات التالية للأبعاد والدرجة الكلية.

جدول (٩) قيم معاملات ثبات أبعاد المقياس والدرجة الكلية

الطريقة البعد	إعادة التطبيق	ألفا كرونباخ
الرضا المادي	٠,٦٩	٠,٧١
الرضا المعنوي	٠,٦٨	٠,٧٦
المقياس كاملاً	٠,٧٩	٠,٨٠

يتضح من جدول (٩) أن قيم معاملات الثبات لمقياس الرضا عن العمل تراوحت بين ٠,٦٨ - ٠,٨٠ لأبعاد والدرجة الكلية بطريقتي إعادة التطبيق وألفا كرونباخ وهي درجة مقبولة من الثبات، بناء على ما سبق فإن المقياس على درجة مقبولة من الصدق والثبات.

### -مقياس اليقظة العقلية

تبني الباحث مقياس تورنتو لليقظة العقلية ( Toronto,2006 ) . والذي قام بإعداده ( Lau et al,2006 ) ويتكون من (٣٠ فقرة) ويتضمن ثلاث مجالات وهي (الانتباه، اليقظة، الوعي العقلي) وكل مجال يتألف من (١٠ فقرات) ويجب على الفقرات باختيار البدائل الخمسة (لا تحدث دائماً، لا تحدث غالباً، تحدث أحياناً، تحدث غالباً، تحدث دائماً) وقد تم ترجمة المقياس وإيجاد صدق وإيجاد صدق الترجمة له وتكيفية للبيئة السعودية ليلائم معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة وهذا ما يسهل تطبيقه لتشابه الأفكار والسلوكيات.

وقد تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقة إعادة الاختبار. وبلغت قيمته (٠,٨٨) وهو معامل ثبات مرتفع يمكن الوثوق به. وباستخدام طريقة ألفا كرونباخ بلغت قيمته (٠,٨٥).

## نتائج الدراسة

### السؤال الأول: ما مستوى امتلاك معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بمحافظه الطائف لرأس المال النفسي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للمجموعة الواحدة لتعرف دلالة الفروق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي على مقياس رأس المال النفسي والذي يتحدد بنصف الدرجة على البعد والمقياس، وجاءت النتائج كما بالجدول (١٠) التالي:

جدول (١٠) قيم (ت) ودلالاتها للفروق بين المتوسطين الفعلي والفرضي على مقياس رأس المال النفسي

البعد	المتوسط الفرضي	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية	١٦	٢١,١٩	٢,٦٣	٢٥,٦	٠,٠١
التفاؤل	١٦	١٩,٠٦	٢,١٢	١٨,٧	٠,٠١
الأمل	١٦	١٧,١٥	٢,١٩	٦,٨١	٠,٠١
المرونة	١٦	١٩,٠٦	٢,٧٣	١٤,٥٠	٠,٠١
الدرجة الكلية	٦٤	٧٦,٥	٧,٥٣	٢١,٤٥	٠,٠١

يتضح من جدول (١٠) ما يلي

- توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطين الفعلي والفرضي في اتجاه المتوسط الفعلي لجميع أبعاد رأس المال النفسي والدرجة الكلية؛ مما يشير إلى أن مستوى المعلمين والمعلمات أعلى من المتوسط في رأس المال النفسي. تشير النتيجة في الجدول (١٠) إلى وجود مستوى عال من رأس المال النفسي لدى عينة الدراسة كلها. وتلك نتيجة إيجابية فهي مؤشر لارتفاع مستوى الثقة بالنفس والتفاؤل والأمل والمرونة لديهم وهذه العناصر كفيلة برفع مستوى الصحة النفسية والسعادة الشخصية وجودة الحياة لدى الإنسان، وهذا يدل على امتلاك المعلمين والمعلمات في المهام التي تتسم بالصعوبة وانفتاحهم نحو التحدي وتكثيف الجهود للنجاح. وهناك عوامل أخرى تساهم في رفع مستوى رأس المال النفسي ومنها. المناخ المدرسي المدعم والتعاون والتواصل والظروف الفيزيائية المواتية بالمدرسة وتشجيع أولياء الأمور والخبرات الإيجابية والخصائص المهنية كل ذلك يزيد من رصيد رأس المال النفسي لدى المعلمين والمعلمات. وعموماً توجد نظرة إيجابية حول أبعاد رأس المال النفسي من طرف عينة الدراسة، وهو ما يؤكد الفرضية الأولى بأن هناك مستوى مرتفع لرأس مال النفس لدى أفراد عينة الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الكعي، المشايخي، ٢٠١٨). وقد اختلفت هذه النتيجة مع ما أظهرته دراسة (الدليمي، ٢٠١٦) في الأردن والتي أشارت إلى أن مستوى رأس المال النفسي لدى المعلمين كان متوسطاً وقد يعزى ذلك إلى طبيعة عينة الدراسة.

### السؤال الثاني: ما مستوى اليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالطائف؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للمجموعة الواحدة لتعرف دلالة الفروق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي على مقياس اليقظة العقلية والذي يتحدد بنصف الدرجة على البعد والمقياس، وجاءت النتائج كما بالجدول (١١) التالي:

جدول (١١) قيم (ت) ودلالاتها للفروق بين المتوسطين الفعلي والفرضي على مقياس اليقظة العقلية

البعد	المتوسط الفرضي	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الانتباه	٣٠	٢٩,٨	٧,٦٧	٠,٢٨	غير دالة
اليقظة	٣٠	٣١,٥	٧,٥٠	٢,٥٧	٠,٠٥
الوعي العقلي	٣٠	٣٠,٥	٧,٤١	٠,٨٥	غير دالة
الدرجة الكلية	٩٠	٩١,٨	٢٠,٨	١,١٣	غير دالة

يتضح من جدول (١١) ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطين الفعلي والفرضي في اتجاه المتوسط

الفعلي لبعد: اليقظة فقط؛ مما يشير إلى أن مستوى المعلمين أعلى من المتوسط في هذا البعد.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أشارت إليه (Chan, Chan & Chang, 2017) في أن اليقظة العقلية تتأثر بمجموعة من مصادر الضغوط، وهي: عبء العمل الثقيل، ضغط الوقت، الإصلاحات في التعليم، المراجعة الخارجية للمدرسة، اتباع مزيد من التعليم، وإدارة سلوك الطلبة، والتعليم. ونظراً لأن أفراد عينة الدراسة من معلمين ومعلمات ذوي الاحتياجات الخاصة. فمن الطبيعي أن يكون مستوى اليقظة العقلية لديهم أعلى من المتوسط. كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء صعوبة ممارسة مهنة التدريس والتعليم لذوي الاحتياجات الخاصة بسبب الخصائص النمائية والأكاديمية لتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.

ويتضح من الجدول (١١) لا توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطين الفعلي والفرضي لأبعاد: الانتباه والوعي العقلي والدرجة الكلية؛ مما يشير إلى أن مستوى المعلمين متوسط في هذه الأبعاد وعلى المقياس بوجه عام. حيث يواجه المعلمين والمعلمات فيها سلسلة من الضغوطات والإحباطات والصراعات. والتكيف مع التغيرات التي تطرأ في حياته. كل ذلك يجعله منشغلاً بكل هذه الأمور، فيقل تركيزه، ووعيه بذاته، ويجعل تفكيره غير منفتح، فتقل اليقظة العقلية لديهم. حيث يشير (Davis & Huphrey, 2012) أن اليقظة العقلية ترتبط مع ضغوط نفسية أقل. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الهاشم, ٢٠١٧).

### السؤال الثالث: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بالطائف؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للمجموعة الواحدة لتعرف دلالة الفروق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي على مقياس الرضا عن العمل والذي يتحدد بنصف الدرجة على البعد والمقياس، وجاءت النتائج كما بالجدول (١٢) التالي:

صبيحي الحارثي: رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية....

جدول (١٢) قيم (ت) ودلالاتها للفروق بين المتوسطين الفعلي والفرضي على مقياس الرضا عن العمل

البعد	المتوسط الفرضي	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الرضا المادي	٣٤	٣٤,٢٨	٦,٢٨	٠,٥٧	غير دالة
الرضا المعنوي	٢٨	٢٩,٨٨	٥,٠١	٤,٨٧	٠,٠١
الدرجة الكلية	٦٢	٦٤,١٥	١٠,٦٢	٢,٦٣	٠,٠١

يتضح من جدول (١٢) ما يلي: لا توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطين الفعلي والفرضي لبعد الرضا المادي؛ مما يشير إلى أن مستوى الرضا المادي لدى المعلمين والمعلمات متوسط. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أشارت إليه دراسة (Pltsidou & Agalotis, 2008) و (Westhuizen, 2012) في أن مستوى الرضا الوظيفي العام متوسطا عند معلمي ذوي الإعاقة، وبخاصة في مجال الرضا الخارجي (الرضا عن الراتب، العلاقة مع الزملاء، والتعويضات والمنافع). فالضغوط الناتجة عن طبيعة العمل، والحاجة إلى التطور المعرفي بشكل مستمر، والدعم المعرفي الذي يتلقاه هؤلاء المعلمين والمعلمات يحتاج إلى تطوير أكثر.

توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطين الفعلي والفرضي في اتجاه المتوسط الفعلي لبعد: الرضا المعنوي والدرجة الكلية؛ مما يشير إلى أن مستوى رضا المعلمين المعنوي أعلى من المتوسط الفرضي وفي الدرجة الكلية بوجه عام.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن معلمين ومعلمات ذوي الإعاقة أكثر شعورا وتحملاً للمسؤولية للعمل مع ذوي الإعاقة ومن ثم انعكس هذا الشعور المعنوي على رضاهم الوظيفي وذلك نتيجة وجود قوانين وتشريعات للعمل مع ذوي الإعاقة مثل قانون عمل الخطة التربوية الفردية والعمل مع فريق متعدد التخصصات. واكتساب خبرات في مجالهم المهني. ولا تتفق هذه النتيجة مع دراسة (ستمين لوري لوب، ٢٠٠٢، العبد الجبار، ٢٠٠٤) لأسباب عدم الرضا في: الإحباط، الضغوط المهنية داخل الصف الدراسي وخارجه، وكان عدم الرضا شائعا بشكل أكبر لدى معلمي ومعلمات الأصغر عمرا والأقل خبرة.

**السؤال الرابع: ما دلالة العلاقة بين درجات معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة على مقياس رأس المال النفسي ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتعرف العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا عن العمل وجاءت النتائج كما بجدول التالي:

جدول (١٣) قيم معاملات الارتباط بين رأس المال النفسي والرضا عن العمل

الرضا عن العمل			رأس المال النفسي
الدرجة الكلية	الرضا المعنوي	الرضا المادي	
**٠,٤٤	**٠,٤١	٠,٠٦	الكفاءة الذاتية
**٠,٣١	**٠,٢٨	٠,٠٧	التفاؤل
**٠,٣٩	**٠,٣٥	**٠,٢٦	الأمل
**٠,٣٠	**٠,٢٩	٠,٠٧	المرونة
**٠,٣٤	**٠,٥٦	٠,١٠	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (١٣) وجود علاقة ارتباط دالة موجبة بين رأس المال النفسي والرضا المعنوي والدرجة الكلية للرضا عن العمل بينما ارتبط رأس المال النفسي ببعد الأمل فقط مع الرضا المادي مما يشير بوجه عام إلى أن رأس المال النفسي يزيد من الرضا عن العمل لدى المعلم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء دراسة (Cromer, 2019, Yu, Li, Tsai & Wang, 2019) رأس المال النفسي يرتبط إيجابياً مع الرضا الوظيفي، وإيجابياً مع الأداء. وهي قيمة إيجابية مرتفعة تؤكد الدور الفعال لرأس المال النفسي على الرضا الوظيفي لعينة الدراسة. وهذا يعكس الحالة النفسية الإيجابية التي تتميز بها عينة الدراسة. وتؤكد على ارتفاع مستوى الثقة بالنفس والتفاؤل والأمل والمرونة لديهم وهذه العناصر كفيلة برفع مستوى الصحة النفسية والسعادة الشخصية والتي تنعكس بدورها على مستوى رضاهم الوظيفي. فكلما زاد معدل رأس المال النفسي لدى عينة الدراسة زاد مستوى رضاهم الوظيفي.

السؤال الخامس: ما دلالة العلاقة بين درجات معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة على مقياس رأس المال النفسي ودرجاتهم على مقياس اليقظة العقلية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتعرف العلاقة بين رأس المال النفسي واليقظة العقلية وجاءت النتائج كما بجدول التالي

جدول (١٤) قيم معاملات الارتباط بين رأس المال النفسي واليقظة العقلية

اليقظة العقلية				رأس المال النفسي
الدرجة الكلية	الوعي العقلي	اليقظة	الانتباه	
**٠,٢٠	**٠,١٩	**٠,١٩	**٠,١٩	الكفاءة الذاتية
**٠,٣٣	**٠,٣٠	٠,٠٢	**٠,٢٨	التفاؤل
٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٥	٠,٠٥	الأمل
**٠,٣٣	*٠,١٧	**٠,٣١	٠,٠٩	المرونة
**٠,٣٧	٠,١٤	**٠,٣٣	**٠,٢٧	الدرجة الكلية

صبيحي الحارثي: رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية....

يتضح من جدول (١٤) وجود علاقة ارتباط دالة موجبة بين رأس المال النفسي واليقظة العقلية في بعد الكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة والدرجة الكلية بينما لم توجد ارتباطات دالة مع بعد الأمل، مما يشير بوجه عام إلى أن رأس المال النفسي يزيد من اليقظة العقلية لدى عينة الدراسة.

ويعزى السبب في ذلك اللي أن كلا الجنسين من أفراد عينة الدراسة يمرون بمرحلة نضج عقلي متشابهة وبسبب ما قاموا به من تدريس مقررات متشابهة ونتيجة لمواجهتهم لأحداث الحياة الضاغطة بمجالاتها المختلفة أدت إلى امتلاكهم مستوى عال من رأس المال النفسي.

ويمكن القول بأن هناك بعض الأدلة التي تشير إلى أن مستويات من رأس المال النفسي ترتبط باليقظة العقلية أكثر تكيّفًا بما يتماشى مع مستويات رأس المال النفسي. وهناك جوانب أساسية من اليقظة العقلية تساعد على تفسير الارتباط بين رأس المال النفسي واليقظة العقلية حيث تشجع اليقظة العقلية الأفراد على أن يدركوا بدقة مشاعرهم الخاصة وعواطف ومشاعر الآخرين، وينظموا ذلك بشكل فعال. وهناك من يقول إن الأشخاص الذين يملكون مستويات عالية من رأس المال النفسي من المحتمل أن يفهموا ويدركوا اليقظة العقلية بشكل أكبر. (Luthans, et al., 2005) كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أكده عدد من الباحثين، من أن الأشخاص الذين سجلوا مستويات رأس المال النفسي عالية أشاروا إلى امتلاكهم ليقظة عقلية عالية ورضا وظيفي بشكل أكبر وهكذا فمن المرجح أن رأس المال النفسي يرتبط برضا عال عن الحياة وضغوط نفسية أقل، ويقظة عقلية أكبر (Davis & Humphrey, 2012) وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (Ball, 2018).

**السؤال السادس: ما دلالة الفروق في مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة وفقا للنوع (ذكور - إناث)؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين مجموعتين مستقلتين وجاءت النتائج كما يلي

جدول (١٥) قيم (ت) ودلائنها للفروق بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي

العدد	المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
٧٢	ذكور	٢١,١٩	٢,٥٣	٠,٠٢	غير دالة
٩٦	إناث	٢١,١٨	٢,٧١		
٧٢	ذكور	١٨,٦١	٢,٣١	٢,٤٠	التفاؤل
٩٦	إناث	١٩,٣٩٨	١,٩١		
٧٢	ذكور	١٦,٥٢	٢,٣٧	٣,٣٠	الأمل
٩٦	إناث	١٧,٦٢	١,٩٣		
٧٢	ذكور	١٩,١٦	٢,٦٥	٠,٤٤	المرونة
٩٦	إناث	١٨,٩٧	٢,٨٠		



الدرجة الكلية	ذكور	٧٢	٧٥,٥٠	٧,٦٤	١,٤٤	غير دالة
	إناث	٩٦	٧٧,١٨	٧,٤٠		

يتضح من جدول (١٥) (أن قيمة (ت) للفروق بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي دالة في بعدي التفاؤل والأمل في اتجاه المعلمات بينما كانت غير دالة في باقي الأبعاد. بالنسبة لبعدي الكفاءة الذاتية: وجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الذكور حيث بلغ متوسط الإناث (٢١,١٨) في مقابل (٢١,١٩) للذكور، وفي بعدي التفاؤل والأمل والمرونة وجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث. وبالنسبة للدرجة الكلية وجدت فروق بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث حيث بلغ متوسط الإناث (٧٧,١٨) في مقابل (٧٥,٥٠) للذكور. وتشير هذه النتيجة إلى أن المعلمات أكثر امتلاكاً لرأس المال النفسي بالمقارنة بالمعلمين ويمكن رد هذه النتيجة إلى قلة المسؤولية التي تتحملها المعلمة وقلة الضغوط الحياتية عليها مقارنة بالمعلمين كما أن التعامل مع طالبات ذوي الإعاقة أفضل من التعامل مع طلاب ذوي الإعاقة والمعلمات يمتلكن نظرة إيجابية للحياة بصورة أكبر من المعلمين، الاختلاف طبيعة المسؤوليات. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الدليمي، ٢٠١٦) Cromer (2019)، التي توصلت إلى أن الإناث يمتلكون درجة أكبر من رأس المال النفسي مقارنة بالذكور. وتختلف مع نتيجة دراسة (الكعبي، المشايخي، ٢٠١٨). أي أن مستوى رأس المال النفسي لدى الذكور بعامة أعلى منه لدى الإناث.

السؤال السابع: ما دلالة الفروق في مستوى اليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة وفقاً للنوع (ذكور – إناث)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين مجموعتين مستقلتين وجاءت النتائج كما يلي

جدول (١٦) قيم (ت) ودلالاتها للفروق بين الذكور والإناث في اليقظة العقلية

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الانتباه	ذكور	٧٢	٢٩,٨٨	٧,٠٩	٠,٠٨	غير دالة
	إناث	٩٦	٢٩,٧٩	٨,١١		
اليقظة	ذكور	٧٢	٣١,٨٠	٦,٩٤	٠,٤٧	غير دالة
	إناث	٩٦	٣١,٢٥	٧,٩١		
الوعي العقلي	ذكور	٧٢	٣١,١١	٦,٦٩	٠,٩٤	غير دالة
	إناث	٩٦	٣٠,٠٢	٧,٩٠		
الدرجة الكلية	ذكور	٧٢	٩٢,٨٠	١٩,٠٠	٠,٥٤	غير دالة
	إناث	٩٦	٩١,٠٦	٢٢,١٣		

يتضح من جدول (١٦). أن قيمة (ت) للفروق بين الذكور والإناث في اليقظة العقلية غير دالة في الأبعاد والدرجة الكلية؛ مما يعني أنه لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في اليقظة العقلية.

صبيحي الحارثي: رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية....

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن الذكور والإناث متشابهون في الظروف الثقافية والاجتماعية وتعرضهم لأساليب تنشئة اجتماعية متقاربة لكلا الجنسين بالإضافة إلى تدريسهم لمقررات دراسية متقاربة وأنشطة ومواقف تعليمية وخبرات وتعزيز وتقويم متقاربة. تركز على أهمية ممارسة اليقظة العقلية التي تشجع على تركيز الانتباه على الخبرة الآتية. والإدراك الواضح للعالم الخارجي والداخلي للفرد، كل ذلك أدى إلى عدم وجود فروق دالة في مستوى اليقظة العقلية تعزى إلى متغيرات النوع. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عزيز وآخرون, ٢٠١٧) التي توصلت إلى أن عدم وجود فروق دالة في مستوى الرضا الوظيفي في متغيرات العمر والجنس والخبرة في تحديد مستوى الرضا الوظيفي أو الاحتراق النفسي لدى المعلمين. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (أحلام, ٢٠١٣).

**السؤال الثامن: ما دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة وفقا للنوع (ذكور - إناث)؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين مجموعتين مستقلتين وجاءت النتائج كما يلي

جدول (١٧) قيم (ت) ودلالاتها للفروق بين الذكور والإناث في الرضا عن العمل

العدد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المعنوي	ذكور	٧٢	٣٤,٥٢	٦,٤٢	٠,٤٥	غير دالة
	إناث	٩٦	٣٤,٠٨	٦,١٨		
المادي	ذكور	٧٢	٣٢,٥٥	٦,٤٨	٢,٢٢	٠,٠٥
	إناث	٩٦	٣٠,٣٦	٦,٢٣		
الدرجة الكلية	ذكور	٧٢	٦٧,٠٨	١١,١١	١,٥٢	غير دالة
	إناث	٩٦	٦٤,٤٤	١١,١٣		

يتضح من جدول (١٧) أن قيمة (ت) للفروق بين الذكور والإناث في الرضا عن العمل غير دالة في الأبعاد والدرجة الكلية؛ مما يعني أنه لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في الرضا عن العمل. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن الذكور والإناث متشابهون في (الرضا عن الراتب، اشبع حاجات المعلم والمعلمة، طبيعة العمل والمناخ السائد بالمدرسة، القيادة السائدة، المكانة الاجتماعية. الرضا عن بيئة العمل وروح الفريق، مجال الترقيات. والاهتمام بالدوافع والحاجات الإنسانية، العلاقات الإنسانية) وبالتالي فإن هذه العوامل تؤثر بالتساوي بدورها في الرضا الوظيفي.

ويرى الباحث أن الرضا الوظيفي إنما هو مجموعة من العوامل والمؤثرات الخارجية والداخلية المتعلقة بالعمل الذي يقوم به، وتؤدي هذه العوامل إلى الرضا الوظيفي إذا كانت متفقة مع ما يطمح له، مما يجعله أكثر تقبلا ونجاحا وإنتاجية في هذا العمل. كل ذلك أدى إلى عدم وجود فروق دالة في مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى

متغيرات النوع. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Pltsidou& Agaliotis, 2008, Westhuizen, ) (2012) التي توصلت إلى أن عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري الجنس.

**السؤال التاسع: ما دلالة معامل الانحدار للتنبؤ باليقظة العقلية من خلال درجة المعلمين على مقياسي رأس المال النفسي والرضا الوظيفي؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل الانحدار المتعدد، وأسفر ذلك عن قدرة رأس المال النفسي والرضا عن العمل على التنبؤ باليقظة العقلية حيث بلغت قيمة (ر<sup>٢</sup>) = ٠,١٥، مما يعني أن المتغيرين يسهمان في التنبؤ بنسبة ١٥% من اليقظة العقلية وجاءت دلالة معامل الانحدار كما بالجدول التالي

جدول (١٨) قيمة (ف) ودلالاتها لمعامل الانحدار للتنبؤ باليقظة العقلية من الرضا عن العمل ورأس المال النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الانحدار	١٠٥٧٧,٤٥١	٢	٥٢٨٨,٧٢٦	١٤,١٣	٠,٠١
البواقي	٦١٧٦٠,٤٥٤	١٦٥	٣٧٤,٣٠٦		
الكلية	٧٢٣٣٧,٩٠٥	١٦٧			

يتضح من جدول (١٨) أن قيمة (ف) دالة مما يشير لدقة التنبؤ باليقظة العقلية من خلال الدرجة على مقياس رأس المال النفسي والرضا الوظيفي

وجاءت معادلة الانحدار كالتالي

$$\text{اليقظة العقلية} = ٢٥,٧٧ + ٠,٧٢ \text{ رأس المال النفسي} + ٠,١٦ \text{ الرضا الوظيفي}.$$

كشفت تحليل الانحدار المتعدد عن إمكانية التنبؤ باليقظة العقلية من خلال الدرجة الكلية لرأس المال النفسي والرضا الوظيفي. حيث إن قيمة (ف) لدلالة معامل الانحدار دالة. مما يعني دقة التنبؤ باليقظة العقلية. من خلال الدرجة الكلية لرأس المال النفسي والرضا الوظيفي. كما بلغ إسهام الدرجة الكلية لرأس المال النفسي في التنبؤ باليقظة العقلية وفقاً لقيم قيمة (ر<sup>٢</sup>) = ٠,١٥، كما كانت قيمة بيتا ٠,٣٧، وقيمة الثابت ٤٨,٩٩ ومعامل الانحدار ٠,٧٢، والمعادلة التالية تصف عملية التنبؤ:

$$\text{اليقظة العقلية} = ٢٥,٧٧ + ٠,٧٢ \text{ رأس المال النفسي} + ٠,١٦ \text{ الرضا الوظيفي}.$$

وتشير هذه النتيجة إلى أن رصيد المعلم والمعلمة من رأس المال النفسي والرضا الوظيفي يعد منبئاً جيداً بمستوى اليقظة العقلية لديهم. لذلك فإن الخطوة الأولى في تحسين أداء المعلمين والمعلمات لتعليم التلاميذ ذوي الإعاقة يمكن أن تكون في تحسين الجوانب النفسية وخلق الحماس والدافعية والأمل والتفاؤل لديهم والتعرف على معوقات هذه الجوانب وتذليلها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Ball, 2018) التي أشارت إلى أن أبعاد التمكين النفسي تؤثر بشكل كبير على التنبؤ بسلوكيات العاملين بمنظمات التعلم.

## التوصيات والبحوث المقترحة

توصي الدراسة الحالية بما يلي:

- إجراء المزيد من الدراسات لحصر العوامل والمتغيرات التي تقف وراء تدني مستوى رأس المال النفس والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بشكل عام.
- إجراء دراسات مقارنة بين أحوال معلمي ومعلمات التربية الخاصة والتعليم الحكومي
- إجراء دراسة للكشف عن مستوى رأس المال النفسي لدى العينة نفسها في مدارس العاديين.
- تنفيذ مجموعة من الدورات التدريبية الإرشادية لرفع مستوى رأس المال النفسي واليقظة العقلية لدى المعلمين والمعلمات.
- تطوير المناهج بما يضمن التركيز على اليقظة العقلية، واستثمارها في رفع مستوى رأس المال النفسي.

## المراجع

- الدليمي، مريم سلمان عباس(٢٠١٦). خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي. دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- الزيودي، محمد، الزغلول، عماد(٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية. المجلد ٩. العدد ١.
- الضبيع، فتحي عبد الرحمن، محمود، أحمد علي. (٢٠١٣). فاعلية اليقظة العقلية في خفض أعراض الاكتئاب النفسي لدى عينة من طلاب الجامعة. مجلة الإرشاد النفسي، (٣٤)، ١٠-٧٥.
- العبدالجبار، عبدالعزيز بن محمد (٢٠٠٤). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام. المجلة العربية للتربية الخاصة، (٥)، ٦٥-٩٥.
- حمد، روية (٢٠١٦). درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم.
- خليل، جواد محمد الشيخ وشير، عزيزة عبد الله (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول.
- عبد الباقي، صلاح الدين (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي مدخل تطبيقي معاصر. القاهرة: بدون دار نشر.
- عبدالله، أحلام وعبود، عبد الأمير. (2013). اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة. مجلة الأستاذ.
- علي، محمد الوليد (٢٠١٧). اليقظة العقلية وعلاقتها بالسعادة النفسية لدى طلبة جامعة الملك خالد. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، ٢٨، ٤١ - ٦٨.

- مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (١٤)، العدد (٢)، (ربيع ثاني ١٤٤٢هـ، ديسمبر ٢٠٢٠م)
- علي المعموري، سلام عبد (٢٠١٨). اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة. مجلة العلوم الإنسانية بجامعة بابل، ٢٥ (٣)، ٢٢٩ - ٢٤٧.
- عواد، أحمد (٢٠٠٩). عوامل الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الإعاقة في الأردن. المجلة العربية للتربية الخاصة. أكاديمية ذوي الإعاقة بالرياض.
- فايد، جمال عطية (٢٠٠٥). دراسة بعض المتغيرات المرتبطة بالرضا عن العمل لدى معلمي التلاميذ لذوى الاحتياجات الخاصة والعاديين. مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، المؤتمر السنوي الثاني عشر، ٨٣٥ - ٩٢٧.
- فلمبان، إيناس فؤاد نواوي (٢٠٠٨). الرضا عن العمل وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم لمدينة مكة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- مرسي، جمال الدين محمد (٢٠٠٣). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية (المدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الواحد العشرين). القاهرة: الدار الجامعية.
- وسف، إسحاق، نايف. (٢٠١٦). رأس مال المرأة السعودية نحو العمل الارتباط. مجلة الأعمال الدولية والاقتصاد ورجال الأعمال، المجلد لأول، (١) ديسمبر ٢٠١٦.

Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management* 40(7), 1813–1830.

Alian, R. (2003). The relationship between job satisfaction and each of: academic qualifications, specialization, social status, experience and the salary of Bahraini worker women in public libraries. *Journal of Humanities Science*.

Baer, R. A. (2004). Mindfulness training as a clinical intervention: a conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2),

Ball, H. (2018). The Role of Mindfulness in Psychological Well-Being and Psychological Capital. Emporia State University, M.A. Dissertations.

Bishop, R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., &erson, D., Carmody, J., Devins, G.(2004). Mindfulness: a proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science & Practice* 11, 230-241. doi: 10.1093/clipsy.bph077

- Blandford, S. (2000). *Managing professional development in schools*. London: Rutledge.
- Çavuş, Mustafa Fedai& Gökçen, Ayse (2015): Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society&Behavioral*.
- Chan, A., Chan, K., & Chang, E. (2017). Work Stress of Teachers from Primary and Secondary Schools in Hong Kong. *proceeding of the international multiconference of Engineers and computer scientists Vol. III IMECS March, Hong.*
- Cimen,I&Ozgan,H.(2018).Contributing and damaging factors related to the psychological capital and damaging factors relted to the psychological capthal of
- Friend, S., Johnson, J., Luthans, F., & Sohi, R. (2016). Positive Psychology In Sales: Integrating Psychological Capital. *Journal of Marketing Theory and Practice*.
- Friend, Scott B., Jeff S. Johnson, and Ravipreet S. Sohi (2018). “Propensity to Trust Salespeople: A Contingent Multilevel- Multisource Examination.” *Journal of Business Research*. 83(2), 1-9.
- Kamei, Ferreira,. Valentini, Peres, Kamei&Damásio, 2018,psychology.capital Questionnaire short version(PCQ-12): evidence of validity of the Brazilian version, *psico-USF.Braganca paulista*,23(2)-203-214.
- Kaplan& Bickes, K. (2013). Mindfulness and cardiovascular risk in college student. *The Eagle Feather*, 10(5), 30-66.
- Kenneth,CmDaly,A,Mak,A.(2009). Good for the soul:the relationshipbetween work,wellbeing and psychological capital,*The journal of Socio-Economics*.38(5),470-485.
- Langer, E.J. and Moldoveanu, M. (2000): The Construct of Mindfulness. *Journal of Social Issues*, 56 (1), 1-9.
- Lau,MA,etal (2006) The Toronto mindfulness Scale :Development and validation ,*Journal of Clinical psychology* ,62(12),1445-1467.

- Luthans. F, et al., (2007). ). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, Neale, M. I. (2006). Mindfulness meditation: an integration of perspective from Buddhism, science and clinical psychology, Unpublished Doctoral Dissertation. California Institute of Integral Studies. San.
- Pitichat, T., Reichard, R., & Kea – Edwards, A. (2017). Psychological Capital for Leader Development. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), p47.
- Platsidou, M. and Aggaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction, and instructional assignment-related sources of stress in greek special education teachers. *International Journal of Disability Development and Education*, 55(1).
- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors affecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291-306.
- Singh, Carver (2013): On the power of positive thinking , the benefits of being optimistic psychological Science, New Jersey .
- Weinstein, N., Brown, K. & Ryan, R. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, & emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43, 374–385.
- Westhuizen, J. (2012). **Job satisfaction amongst teachers at special needs schools**. *South African Journal of Education*, 1(1): 255-266.
- Williams, G., Teasdale, D., Segal, V. & Soulsby, J. (2000). Mindfulness-based cognitive therapy reduces overgeneral autobiographical memory in formerly depressed patients. *Journal of Abnormal Psychology*, 109, 150-155. doi.
- Yu, X., Li, D., Tsai, C., & Wang, C. (2019), The role of psychological capital in employee creativity. *Career Development International*, 24 (5), 420-43.