



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgt.journals.ekb.eg>
المجلد (٨٩) يناير ٢٠٢٣ م



بعض المتغيرات النفسية المسهمة في الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة
الابتدائية الأزهرية

إعداد

د/ هليل زايد هليل زايد
مدرس علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي
كلية التربية بنين بالقاهرة- جامعة الأزهر

المجلد (٨٩) يناير ٢٠٢٣ م

ملخص البحث:

هدف البحث التعرف على إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال المتغيرات النفسية (رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي)، ومعرفة أي تلك المتغيرات أكثر إسهاما فيه، وكذلك الكشف عن الفروق في أبعاد الالتزام المهني في ضوء اختلاف (النوع، والخبرة، طبيعة التخصص)، وذلك على (٢٤٣) معلم ومعلمة من معلمي المعاهد الابتدائية بإدارة أبوحماد التعليمية الأزهرية بمحافظة الشرقية، واشتملت أدوات البحث على مقاييس الالتزام المهني (إعداد الباحث)، ورأس المال النفسي (إعداد الباحث)، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي، واستخدم الباحث تحليل الانحدار الخطي المتعدد، واختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه، واختبار شيفيه، وأشارت نتائج البحث إلى إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال المتغيرات النفسية (رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي)، وأن الرضا الوظيفي أكثر المتغيرات إسهاما في الالتزام المهني، وعدم جود فروق دالة إحصائية في الالتزام المهني ترجع إلى اختلاف النوع، ووجود فروق دالة إحصائية في الالتزام المهني ترجع إلى اختلاف سنوات الخبرة لصالح (الأكثر من ٢٠ عام)، ووجود فروق دالة إحصائية في الالتزام المهني ترجع إلى اختلاف طبيعة التخصص لصالح المؤهلين تربويا، كما أسفر البحث عن بعض التوصيات والمقترحات البحثية.

الكلمات المفتاحية: الالتزام المهني، رأس المال النفسي، التمكين النفسي، الرضا الوظيفي.



Some psychological variables contributing to the professional commitment of Al- Azhar primary school teachers

Holayel Zayed Holayel Zayed

Lecturer of educational psychology and educational statistics
Faculty of Education for Boys, Cairo, Al –Azhar University

Abstract:

The research aimed at verifying the possibility of predicting professional commitment through psychological variables (psychological capital, psychological empowerment, job satisfaction), and to know which of those variables contribute more to it, as well as to reveal the differences in the dimensions of professional commitment in the light of the difference (gender, experience, and nature of the specialization), on (243) teachers of primary institutes in the administration of Abu Hammad Educational Al-Azhar in Sharqiyah Governorate, and the research tools included measures of professional commitment (preparation of the researcher), psychological capital (preparation of the researcher), and empowerment Psychological, job satisfaction, the researcher used multiple linear regression analysis, the "T" test for two independent groups, the analysis of one-way variance, and the Schiffe test, and the results of the research indicated the predictability of professional commitment through psychological variables (psychological capital, psychological empowerment, job satisfaction), and that job satisfaction is the most contributing variable to professional commitment, and there were no differences in professional commitment due to gender, and there were statistically significant differences in professional commitment due to years of experience in favor of (more than 20 years), and there were statistically significant differences in professional commitment due to nature of the specialization in favor of educationally qualified people, and the research also resulted in some recommendations and research proposals.

Keywords: professional commitment, psychological capital, psychological empowerment, job satisfaction.

المقدمة:

يعد التعليم من الركائز الأساسية لتقدم المجتمعات والنهوض بها، فهو الأداة الرئيسة لبناء القدرات وتهيئة الموارد البشرية وتزويدها بالمعارف والمهارات التي تمكنها من المنافسة محليا وعالميا، ويعتبر المعلم من أهم مكونات النظام التعليمي وأساس نجاح العملية التعليمية وتقدمها، ويقع على عاتقه القيام بمسئوليات متعددة تجاه مهنته التي ينتمي إليها، وتفوق مسؤولية معلم المرحلة الابتدائية غيره من المعلمين في المراحل الأخرى، حيث إنه مسئول عن تعليم القاعدة العريضة للتلاميذ، والتأثير في بناء شخصيتهم وتنمية مهاراتهم اللغوية والمعرفية، وهو المنفذ المباشر للسياسات التعليمية وترجمتها إلى واقع البيئة التعليمية من خلال التفاعل المباشر مع التلاميذ، ومن خلال تنفيذ البرامج التعليمية التي تدعم معارفهم ومهاراتهم حتى يتمكنوا من المساهمة بشكل فعال في بناء مجتمعهم.

وفي سياق اهتمام ورعاية المعلمين للنهوض بالأنظمة التربوية ظهرت مصطلحات عديدة في مجال التعليم من بينها مصطلح الالتزام المهني Professional Commitment، وتعد مهنة التعليم من المهن التي تقدم خدمة عامة للمجتمع، حيث إن أفرادها من المعلمين ينبغي أن يكونوا على درجة عالية من الالتزام المهني؛ حتى يمكن رفع الأداء وتحقيق نتائج جيدة، ويرجع سر الاهتمام بالالتزام المهني في المؤسسات التعليمية إلى أهمية دور المعلمين، حيث يرتبط نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها ارتباطا مباشرا بايمان الأفراد بأهداف المؤسسة وتفاعلهم معها، وسعيهم للوصول إليها وشعورهم بقربها من أهدافهم الذاتية.

ويعد الالتزام المهني مظهرا من مظاهر السلوك الإنساني يشمل جميع جوانب النشاط المعرفي والانفعالي والاجتماعي، وإحدى الركائز المهمة للمؤسسة في تحقيق أهدافها لعلاقته القوية بإنجاز عمل المؤسسة وفعاليتها، ومن أهم معايير تقويم المعلم المتميز الذي يمثل القدوة والنموذج التربوي، ومن الركائز الأساسية التي يسعى القادة التربويون إلى تعزيزها في المجال التعليمي من أجل تحقيق أهداف النظام التعليمي، ومن هنا فالالتزام المهني شكل من أشكال الالتزام الذاتي للفرد، والدافع الأساسي لضمان نجاح

واستمرارية العمل، وتحقيق أفضل النتائج ووضع الخطط والبرامج المثلى لتحقيق الأهداف المرجوة، وهو مؤشر مهم للفاعلية التنظيمية، واتجاهات الفرد ومعتقداته تجاه المهنة التي يعمل بها، وله تأثير مباشر وغير مباشر في الأداء، فالأفراد الأقل التزاما بالمهنة هم الأفراد الأكثر تفكيراً في تركها لمهنة أخرى (Anu Singh & Simran, 2015)، (Huh, 2021)، (الشهومي، ٢٠٢٢).

وتعتبر مهنة التعليم من المهن ذات الطابع الإنساني التي تتأثر بالعديد من المتغيرات النفسية، ووفقاً لاتجاه علم النفس الإيجابي هناك عدد من العوامل التي تؤثر في الالتزام المهني للمعلم ومنها رأس المال النفسي psychological capital، والتمكين النفسي psychological empowerment، والرضا الوظيفي job satisfaction، وجميعها ضرورية للالتزام المهني.

وعن علاقة الالتزام المهني برأس المال النفسي توصلت نتائج بحوث كل من (Abdelwahab, 2012)، (Anu Singh & Simran, 2015)، (الخفاجي، ٢٠١٦)، (Singhal & Rastogi, 2018)، (السلنتي، وعزام، والنجار، ٢٠١٨)، (أبو المعاطي، ومنصور، ٢٠١٨)، (Nguyen & Ngo, 2020)، (Cheng & Gan, 2020)، (Huh, 2021)، (Santosa, Nusantara & Nawatmi, 2022)، (Hu, 2020)، (Zhou, Zhou & Deng, 2022) إلى وجود علاقة ارتباطية بين الالتزام المهني ورأس المال النفسي. ويمثل رأس المال النفسي مظهراً من مظاهر الحالة النفسية الإيجابية للأفراد؛ حيث يساعدهم على التعامل مع التحديات في مكان العمل وبالتالي فإن أداءهم سيكون أفضل وسيكون لديهم ثقة بالنفس، وسيعزز نجاحهم بشكل أكثر إيجابية في الوقت الحاضر وفي المستقبل، كما ستزداد دافعيتهم نحو العمل، وكل هذا سيزيد من رأس المال النفسي لديهم وبالتالي سيكونون أكثر التزاماً (Bitmis & Ergeneli, 2013, 174). ويتضمن رأس المال النفسي نتائج إيجابية على المستويين الذاتي والتنظيمي، حيث يحسن أداء الفرد في العمل، ويعزز قدرته الشخصية على التصرف بفاعلية، ويحقق مستويات أداء عالية من خلال إدراكه لإمكاناته وقدراته الكامنة؛ مما يؤدي إلى زيادة الالتزام في العمل (Cavus & Gokcen, 2015)، (Woo, & Park, 2017).

كما يساعد رأس المال النفسي على خلق مشاعر نفسية إيجابية لدى الأفراد تجاه المواقف المهنية المختلفة، تجعلهم يشاركون في العمل بشكل فعال، وتزيد من رضاهم الوظيفي، وكلما امتلك الأفراد رأس مال نفسي مرتفع كلما ساعدتهم في التقدم في عملهم؛ مما يزيد من شعورهم بالرضا والسعادة، وتمتعهم بمشاعر إيجابية لزيادة المشاركة في العمل، ويحسن رأس المال النفسي بشكل إيجابي الالتزام المهني للفرد، ويزيد مشاركته في العمل بفعالية، ويرفع من روحه المعنوية، ويقلل أعباء العمل والصراع لديه، كما يزيد من رغبته في الاستمرار بالعمل، ويقلل من نيته تركه، لأنه متغير أساسي في بيئة العمل (Tsaour, Hsu, & Lin, 2019,132- 133).

وعن علاقة الالتزام المهني بالتمكين النفسي توصلت نتائج بحوث كل من (Bogler, 2005)، (Bin، (Kebriaei, Rakhshaninejad & Afshari, 2015)، (Jomah, 2017)، (Abdullah, Almadhoun, & Ying-Leh Ling, 2015)، (Lamentan Muda, & Yuen، (Ghodrati, & Rahmani Doust, 2019) (Fook, 2020)، (Harjanto،، (Rafiq, Syed, Sajjad & Alyafei, 2020) (Sumardi & Ningtyas, 2021) (Aljarameez, Mary, Darrell, & Kim،، (Albasal, Eshah, Minyaw, Albashtawy &، (عامر، ٢٠٢١)، (2021) (Al Otaibi, Amin, Winterton, Bolt & Cafferkey،، Alkhaldeh, 2022) (2022) إلى وجود علاقة ارتباطية بين الالتزام المهني والتمكين النفسي؛ حيث يعد التمكين النفسي للمعلم نوعاً من الدوافع الداخلية التي تعكس توجهه لدوره الوظيفي، ويرتقي التمكين النفسي بالمعلم في الأنظمة المدرسية المعاصرة إلى مستويات عالية من التعاون والثقة بالنفس وروح الفريق والتفكير المستقل وروح المبادرة؛ ويتمحور حول منح المعلم الحرية في أداء العمل ومشاركة أوسع في تحمل المسؤولية ووعي أكبر بمعنى العمل الذي يقوم به، كما يهتم بشكل رئيس بإقامة علاقات فعالة بين المعلم وإدارة المؤسسة من خلال التأثير في دوافعه والحصول على الاستقلالية والحرية في أداء العمل.

ويعد التمكين النفسي من المتغيرات المهمة للمعلم، فمهنة التعليم تحتاج إلى الاعتماد على النفس، والاستقلالية في اتخاذ القرارات، والتعامل مع الحياة الاجتماعية، والتكيف مع

الظروف المحيطة، وتحمل المسؤولية، ومواجهة الضغوط، ومقاومة الإحباطات، والشعور بالأمل، وحل المشكلات (زكي، ٢٠٢٢، ٣٠٨).

وعن علاقة الالتزام المهني بالرضا الوظيفي توصلت نتائج بحوث كل من (Lu, Chang & Wu, 2007)، (Yucel & Bektas, 2012)، (Sorensen & McKim, 2014)، (Hsu, Wang, Lin, Shih & Lin, 2015)، (Getahun,)، (Tefera & Burichew, 2016)، (Basu, 2016)، (Liyaqat Bashir. 2017)، (Darshana,)، (Karacabey & Bozcus, 2019)، (Sari & Seniati, 2018)، (2019)، (DEMİRCİ, 2019)، (AL,)، (Tahir, Tesfaye & Umer, 2021)، (Jadidi, 2022) إلى وجود علاقة ارتباطية بين الالتزام المهني والرضا الوظيفي؛ حيث يؤثر الرضا الوظيفي بشكل كبير في جوانب مختلفة ترتبط بأداء المعلمين داخل المؤسسة وينعكس ذلك التأثير على مستوى تغيبيهم، ونوايا ترك العمل، واتجاهاتهم نحو التغيير التنظيمي، بل وينعكس على صحتهم النفسية والجسدية، وأن تدني مستوى رضاهم قد يكون عاملا محبطا لهم قد يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائهم والتزامهم، مما يؤثر في تحقيق أهداف المؤسسة وغاياتها، وعلى العكس من ذلك فإن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديهم يولد بعض السلوكيات الإيجابية في بيئة العمل؛ ويرفع من مستوى استعدادهم ورغبتهم في دعم بعضهم بعضا لتحقيق الأهداف المشتركة، ويزيد من مستوى ولائهم وانتمائهم نحو المؤسسة، ويجعلهم أكثر التزاما في أداء واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية؛ مما يؤدي إلى تحسين أداء المؤسسة ويعزز فرص نجاحها في تحقيق تطلعاتها وأهدافها، ويعد من أهم العوامل المنبئة بارتباط المعلم بمهنته؛ فالمعلم الذي لديه رضا وظيفي مرتفع يكون سعيد ويعمل بجد وفاعلية وينجح في أداء المهام الموكلة إليه.

وأما عن تأثير الالتزام المهني بالعوامل الشخصية للفرد، أشارت بعض الدراسات إلى أن الالتزام المهني يتأثر بكل من النوع، وسنوات الخبرة، وطبيعة التخصص، مثل دراسة كل من (عبد الهادي، ١٩٩٥)، (عابدين، ٢٠١٠)، (نبهان، ٢٠١٢)، (بركات، ٢٠١٣)، (حسن، ٢٠١٣)، (Liyaqat Bashir. 2017)، (السلنتي، وعزام، والنجار، ٢٠١٨)، (أبو المعاطي، ومنصور، ٢٠١٨)، (عمارة، ٢٠١٨)، (Darshana, 2019).

(القنيطير، ٢٠١٩)، (لحسن، ٢٠١٩)، (الجميلي، ٢٠٢١)، (آل مسلط، والمخلافي، ٢٠٢١)، (مختار، ٢٠١٩)، (عامر، ٢٠٢١).

ويتضح مما سبق أهمية الالتزام المهني للمعلم، ووجود علاقة ارتباطية بين الالتزام المهني وكل من رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي، وتأثر الالتزام المهني بالعوامل الشخصية للفرد، وانطلاقاً من أهمية المتغيرات الأربعة ولاسيما لدى معلمي المعاهد الأزهرية؛ فكان من الضروري دراسة متغير الالتزام المهني للمعلمين لفهمه بصورة أكبر، وتحديد المتغيرات المنبئة به، وأكثرها إسهاماً فيه.

مشكلة البحث:

نبعت مشكلة البحث الحالي من وعي الباحث بأهمية المرحلة التعليمية الابتدائية، وما تتضمنه من فلسفة تربوية ونظام يحمل الجانب المستقبلي للنظام التربوي بأكمله، وبأهمية معلمي المرحلة الابتدائية، وفي ظل نظام التعليم الحديث واهتمام قطاع المعاهد الأزهرية بتدريب معلمي المرحلة الابتدائية على المناهج الجديدة ومواكبة التغيرات التكنولوجية الحديثة والإلمام بمهارات البحث العلمي، وانطلاقاً من دور المعلم كقائد وموجه ومرشد ومُيسر للعملية التعليمية فكان لا بد من التركيز على الموارد النفسية للمعلم وما يمتلكه من مقومات تساعد على القيام بدوره المهني بصورة جيدة، والمتمثلة في رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي، وأهمية تلك المتغيرات في إقبال المعلم على عمله بتفاؤل ودافعية، فهي بمثابة دوافع داخلية للمعلم، فضلاً عن ارتباطها بالالتزام المهني وإثبات ذاته؛ حتى يتمكن من أداء واجباته المهنية بنجاح.

وعلى الرغم من أهمية الالتزام المهني في الجانب الأكاديمي، إلا أن الباحث لاحظ أن معظم البحوث التي درست الالتزام المهني تناولته في مجالات الطب، والاقتصاد، والإدارة، والبنوك، والشركات، وكذلك على مشاركين مختلفين كالممرضات، والموظفين، والمديرين، والعاملين، وكان هناك قصوراً في دراسته في الجانب الأكاديمي ولاسيما لدى المعلمين، فكان من الضروري الاهتمام بدراسة الالتزام المهني في الجانب الأكاديمي لدى المعلمين. وعلى الرغم من أهمية الالتزام المهني للمعلم إلا أن بعض البحوث التي تناولته بالدراسة أشارت إلى أن مستوى الالتزام المهني لدى المعلمين تراوح ما بين ضعيف

ومتوسط؛ كما في دراسة كل من (Basu, 2016)، (أبو المعاطي، ومنصور، ٢٠١٨)، (داود، ومنصور، والسعودي، ٢٠٢١)، (Abrol, Kanchan & Kishor, 2022)، (AL Jadidi, 2022).

كما برزت مشكلة البحث من تناقض نتائج بعض الدراسات التي بحثت الفروق في الالتزام المهني والتي ترجع إلى النوع، وسنوات الخبرة، وطبيعة التخصص؛ حيث توصلت دراسة (نبهان، ٢٠١٢) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الالتزام المهني ترجع إلى النوع أو سنوات الخبرة، أو المؤهل العلمي، بينما توصلت دراسة (فلمبان، ٢٠٠٨) إلى وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى النوع لصالح الذكور، وفي المستوى التعليمي لصالح حملة الدكتوراه، كما توصلت دراسة (الحارثي، ٢٠٠٧) إلى وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى سنوات الخبرة والدورات التدريبية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى المؤهل العلمي، وطبيعة التخصص، وتوصلت دراسة (بركات، ٢٠١٣) إلى وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى النوع لصالح الإناث، وعدم وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى المؤهل العلمي، وطبيعة التخصص، وسنوات الخبرة، ودراسة (عمارة، ٢٠١٨) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى النوع لصالح الإناث، ووجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى سنوات الخبرة لصالح الأكثر خبرة، ووجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى المؤهل العلمي لصالح الأعلى مؤهلاً، ودراسة (مختار، ٢٠١٩) والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى النوع لصالح الذكور، وعدم وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى سنوات الخبرة، ودراسة (لحسن، ٢٠٢٠) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى النوع، ووجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى سنوات الخبرة، ودراسة (عامر، ٢٠٢١) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى النوع لصالح الذكور، وفروق ترجع إلى سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأكثر من (٢٠ عام)، ودراسة (الجميل، ٢٠٢١) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى النوع، وعدم وجود فروق ترجع إلى سنوات الخبرة.

وفي حدود اطلاع الباحث- لم يجد دراسة تناولت إسهام كل من رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي في الالتزام المهني وهو ما يستدعي القيام بدراسة هذه

المتغيرات، والكشف عن إسهام تلك المتغيرات في الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

- ١- هل يمكن التنبؤ بالالتزام المهني من خلال (رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي) لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية؟
- ٢- هل يسهم أحد المتغيرات النفسية (رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي) بدرجة أكبر من غيره في الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية؟
- ٣- هل تختلف متوسطات درجات الالتزام المهني باختلاف النوع، والخبرة، وطبيعة التخصص لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية؟

أهداف البحث:

هدف البحث التعرف على إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال (رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي)، ومعرفة أي تلك المتغيرات أكثر إسهاما فيه، وكذلك الكشف عن الفروق في الالتزام المهني في ضوء اختلاف النوع (ذكور، وإناث)، والخبرة (أقل من ١٠ أعوام، ومن ١٠ : ٢٠ عام، وأكثر من ٢٠ عام)، وطبيعة التخصص (تربوي، وغير تربوي)، وذلك لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمعاهد إدارة أبحاث التعليم الأزهرية بمحافظة الشرقية.

أهمية البحث:

يمكن النظر إلى أهمية البحث من الناحيتين النظرية والتطبيقية على النحو الآتي:

من الناحية النظرية:

- أهمية الدور الذي يقوم به المعلم في العملية التعليمية والتي تتطلب تمتعه بالعديد من الموارد النفسية التي قد تساعد في التزامه المهني وتحقيق أهدافه.
- التركيز على أربعة متغيرات مهمة في حياة المعلم المهنية وهي رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي، والالتزام المهني، والتي تؤثر بشكل مباشر في أدائه الأكاديمي والمجتمعي.

- ندرة البحوث العربية - فى حدود ما اطلع عليه الباحث - التي بحثت تلك المتغيرات النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية.
- التأصيل النظري للالتزام المهني، ورأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي كمفاهيم في مجال علم النفس.
من الناحية التطبيقية:

- توفير أداتين، الأولى لقياس الالتزام المهني، والثانية لقياس رأس المال النفسي لدى المعلمين، خاصة مع ندرة الأدوات لقياس هذين المتغيرين لهذه الفئة.
- الكشف عن الفروق في الالتزام المهني في ضوء اختلاف متغيرات النوع، والخبرة، والتأهيل التربوي، وهذا له مردود يتمثل في التطبيقات التربوية التي يجب مراعاتها في ضوء هذه النتائج.

- قد تفيد نتائج هذا البحث في توجيه أنظار القائمين على وضع محتوى البرامج التدريبية لتنمية قدرات المعلمين والأخذ بها لما لها مردودا إيجابيا على الالتزام المهني والبحثي والمجتمعي لديهم.

مصطلحات البحث:

١- الالتزام المهني: يعرف بأنه موقف أو سلوك المعلم تجاه مهنة التعليم، والذي يتمثل في شعوره بأن قيمه وأهدافه تتشابه مع قيم وأهداف مهنته، وإيمانه بقيمتها والاعتقاد بها، ورغبته في بذل الجهد من أجلها، ورغبته في الاستمرار بالعمل بها، وقيامه بأعمال إضافية حتى لو لم يتم تكليفه بها (الباحث)، وتتحدد أبعاد الالتزام المهني فيما يأتي:

أ- الالتزام الوجداني: الارتباط العاطفي بين المعلم ومهنة التعليم، وشعوره بالانقياد الذاتي لأهدافها، والتزامه بتبني أخلاقها، وإدراكه للخصائص المميزة لها والتي يجب أن يفي بها.

ب- الالتزام المستمر: رغبة المعلم في الاستمرار بمهنة التعليم، وإحساسه بالقيمة الاستثمارية لمواصلة مهنته.

ج- الالتزام المعياري: قيم المعلم تجاه مهنة التعليم، ومشاركته الفعالة في تنفيذ أهدافها، وإحساسه بدعمه الجيد لها.

٢- رأس المال النفسي: ويعرف بأنه الحالة النفسية الإيجابية التي تجعل المعلم قادراً على أداء مهامه وتطويرها وتحقيق أهدافه بنجاح، وتشمل إيمانه بقدراته على تحقيق النجاح، وتحديد الأهداف والتخطيط لتحقيقها، ونظريته المتفائلة والإيجابية للأحداث، وقدرته على إنجاز المهام الموكلة إليه، والتكيف مع التغيرات في بيئة التعلم (الباحث)، وتتحدد أبعاد رأس المال النفسي فيما يأتي:

أ- الكفاء الذاتية: معتقدات المعلم حول قدرته على تنفيذ المهام المهنية وإتمامها بنجاح، وقدرته على أداء المهام والأدوار المختلفة بشكل فعال حتى في ظل ظروف العمل الصعبة.

ب- التفاؤل: اهتمام المعلم بالحياة ونظريته الإيجابية نحو المستقبل، وتوقعه أن الأفضل سيحدث، وتركيزه على الجوانب الإيجابية للمواقف، ووضعه أهداف واقعية وموجهة، ومنحه حالة إيجابية من النجاح الآن وفي المستقبل.

ج- الأمل: قوة المعلم في تحديد واختيار أهدافه، وإصراره على تحقيقها، وإعادة توجيه مسارات النجاح.

د- الصمود: قدرة المعلم على مواجهة المشكلات المختلفة، وقدرته على تعديل أفكاره وسلوكه لمواجهة ضغوط الحياة، وقدرته على التعافي من الصعوبات والمحن، والتعامل مع التحديات المختلفة، والبحث عن فرص أخرى.

٣- التمكين النفسي: ويعرف بأنه "شعور المعلم بقيمة وأهمية وفائدة عمله، وحدوث حالة من الانسجام بين قيمه ومعتقداته ومعتقداته، وإحساسه بالاستقلالية عند قيامه بالمهام الموكلة إليه، واختياره البديل المناسب من وجهة نظره، وكفاءته ودرجة ثقته في قدراته على إنجاز المهام على أكمل وجه، وقدرته على التأثير الإيجابي في بيئته المدرسية" (الخصوصي، ٢٠٢٢، ٦٧).

٤- الرضا الوظيفي: ويعرف بأنه "الشعور الإيجابي الذي يشعر به المعلم تجاه ذاته وسعادته الداخلية ومجتمعه وعلاقاته بالآخرين، وحوافزه المادية، والعوامل المحيطة بعمله والتي تؤثر في أداء عمله" (الأبيض، ٢٠٢١، ٨).
حدود البحث: تتحدد نتائج البحث بالحدود الآتية:

أ- حدود زمانية: ترتبط بفترة تطبيق البحث خلال العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢ م.
ب- حدود مكانية: تتمثل بالمعاهد الابتدائية بإدارة أبوحامد التعليمية الأزهرية بمحافظة الشرقية.

ج- حدود موضوعية: تتمثل في المنهج الوصفي، والمعلمين، والأدوات المتمثلة في مقاييس (رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي، والالتزام المهني).
المفاهيم النظرية للبحث:

المحور الأول: رأس المال النفسي

يُعد رأس المال النفسي أحد مفاهيم علم النفس الإيجابي، حيث يعتمد بشكل كبير على الموارد النفسية للأفراد والتي تساعدهم على التعامل مع الصعوبات والتحديات داخل مؤسسات العمل، والتركيز على السلوكيات الإيجابية لتحقيق النجاح والمشاركة الفعالة في العمل، وظهر رأس المال النفسي كنتيجة لعدد من البحوث التي أجريت في بيئة العمل، والخصائص الذاتية الإيجابية للأفراد، ويعبر رأس المال النفسي عن الأداء المرتفع والمعايير الخاصة بالتنوير في العمل، وهذه المعايير تقيس القدرات التي تؤثر في الأداء (Kim, Kim, & Lee, 2020, 976).

مفهوم رأس المال النفسي:

عرف (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007, 542) رأس المال

النفسي بأنه النمو النفسي الإيجابي للأفراد.

بينما عرفه (Poots, & Cassidy, 2020, 1) بأنه حالة إيجابية يتسم بها الأفراد، تتمو بالاعتماد على النفس من خلال التعامل مع الصعوبات، وتوقعات إيجابية للنجاح في المستقبل، وملئة بالمتابعة والإنجاز رغم تواجد العقبات"، وتعمل كل هذه العوامل كحاجز ضد الإجهاد وتقلل من الشعور بالإرهاق في العمل.

وأشار (Woo & Park, 2017, 25) إلى أنه يعبر عن تحسين النتائج الشخصية

من خلال التفكير الإبداعي والسلوك المستمد من نفسية ايجابية ترتبط مع البيئة.

وعرفه (أبو سيف، ٢٠١٨، ١٢٣) بأنه "مجموع ما يمتلكه عضو هيئة التدريس من

سمات وسلوكيات ومعارف نفسية إيجابية تؤهله للعمل بشكل مميز، وامتلاكه لأبعاد

التفكير الابتكاري في العمل خاصة المرونة والأصالة والحساسية للمشكلات، وتوفر الدافعية والطاقة التي تؤهله لبناء الصحة النفسية التنظيمية".
بينما عرفه (أبو المعاطي، ومنصور، ٢٠١٨، ٤١٩) بأنه "الرصيد الذي يمتلكه المعلم من السمات الدافعة للعمل التدريسي كالكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والثقة بالنفس والمرونة".

وعرفه كل من (بدر، ٢٠١٨)، (Huh, 2021) بأنه إمكانات وقدرات وتوقعات إيجابية يمتلكها الفرد، والتي تمكنه من التكيف والنجاح بعمله.
وأشار (He, Jia, McCabe, Chen, & Sun, 2019, 232) إلى أنه قدرة نفسية إيجابية توجد لدى الفرد خلال مراحل نموه، والتي يمكن تطويرها وتنميتها والاستفادة منها لتحسين أداء الفرد.

وذكر (Darvishmotevali, & Ali, 2020, 2) بأنه حالة إيجابية من النمو العقلي التي تتميز عن رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، فرأس المال النفسي سمة نفسية يمكن قياسها، وتؤثر في أداء الفرد وتعزز السلوك الإيجابي من خلال الأداء الجيد والفعال في العمل، وتحسين القدرة التنافسية لدى المؤسسات.

كما ذكر (عتريس، ٢٠٢٠، ١٠٨) أنه "أحد مكونات السلوك التنظيمي الإيجابي والذي يركز على دراسة وتدعيم القدرات والسمات والموارد النفسية الإيجابية لدى أفراد المؤسسة، والتي يمكن أن توجه إيجابيا نحو تحسين الأداء وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة".
بينما عرفه (الحارثي، ٢٠٢٠، ١١٩٩) بأنه "الرصيد الذي يمتلكه المعلم والمعلمة القائمين بتعليم التلاميذ ذوي الإعاقة من السمات الدافعة للعمل التدريسي كالكفاءة الذاتية والثقة بالنفس والمرونة".

وذكر (Fang, & Ding, 2020, 134) بأنه حالة نفسية إيجابية لدى الفرد تتميز بوجود الثقة وبذل الجهد اللازم من أجل النجاح في المهام الصعبة، وعمل إسناد إيجابي بين النجاح الآن والنجاح في المستقبل، والمثابرة نحو تحقيق الأهداف من أجل النجاح، وكذلك المرونة في التعامل مع المشكلات من أجل تحقيق النجاح.

كما ذكر (محمود، ٢٠٢٠، ١٠٨) بأنه "حالة انفعالية إيجابية تؤثر في سلوك المعلم وأداء عمله، وسعيه وراء تحقيق أهدافه، وأساليب مواجهته للضغوط واستعادة توازنه". وذكر (Ye, Ren, Li & Wang, 2020, 29) أنه التقييم الإيجابي للظروف، واحتمال النجاح على أساس الجهد والدافع والمثابرة.

وعرفه (بلبل، وحجازي، ٢٠٢١، ٥٢٦) بأنه "الحالة النفسية الإيجابية التي تجعل المعلم قادرًا على أداء مهامه وتطويرها وتحقيق أهدافه بنجاح، ويتضمن إيمان الفرد بقدراته على تحقيق النجاح، وتحديد الأهداف والتخطيط لتحقيق هذه الأهداف، والنظرة التفاؤلية والايجابية للأمور، والقدرة على مواجهة المشكلات والتحديات مع ضبط النفس". بينما عرفه (متولي، ٢٠٢١، ١٩٦٠) على أنه "الرصيد الذي يمتلكه المعلم من السمات الدافعة للعمل التدريسي كالكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والثقة بالنفس".

ويتضح مما سبق تعدد تعريفات رأس المال النفسي، فيرى البعض بأنه قدرة نفسية إيجابية، والبعض الآخر يرونه بأنه حالة نفسية إيجابية، ويتميز رأس المال النفسي بمجموعة من الخصائص منها: أنه مفهوم متعدد الأبعاد تتصف تلك الأبعاد بأنها متكاملة ومتداخلة تكون في مجموعها بنية واحدة، وقابل للنمو والتطور والتدعيم عن طريق آليات وتدخلات عديدة، ويتسم بتفعيل الرأي الذاتي، وقابل للقياس باستخدام أدوات وأساليب علمية عديدة، وقابليته للإدارة، ويؤثر في أداء الفرد، ويعزز السلوك الإيجابي (بدر، ٢٠١٨)، (Peng, Jiang, Zhang, Xiao, Song & Feng, et al., 2013)، (عتريس، ٢٠٢٠).

أهمية رأس المال النفسي:

يرتبط رأس المال النفسي بالعديد من النتائج الإيجابية التي تنعكس على أداء الأفراد مثل القدرة على التعامل مع الإجهاد والتوتر، ونتاج الأداء، والرضا الوظيفي، والالتزام المهني، وزيادة التعاون، وتفعيل الحافز، وامتلاك اتجاهات صحية نحو العمل، ويقال أيضا من التغيب عن العمل، ويمثل شكلا من أشكال رأس المال البشري الذي يمكن إدارته بتكلفة أقل نسبيا مقارنة برأس المال التقليدي، ويعزز مستوى الابتكار لدى الأفراد، ويزيد من مستوى ارتباطهم بالمؤسسة، وينمي لديهم شعورا إيجابيا نحو العمل، ويؤثر في

سماتهم الشخصية والتي بدورها تؤثر في المرونة لدى الفرد، ويقاوم السلوكيات غير المرغوبة بالعمل، ويشجع السلوكيات الإيجابية، ويمثل الطاقة الإيجابية التي تمنح العاملين القدرة على تحويل الاستعدادات إلى واقع عمل، ويمكن المؤسسة من تعزيز ميزتها التنافسية، ويحفز الأفراد ويطورهم ويعزز التغيير الإيجابي لديهم، ويشجع الأفراد على الحفاظ على الموارد الوظيفية، وهو مؤشر قوي في تحديد الهوية المهنية، ويعزز الكفاءة الذاتية، ويدعم الجهود لتحقيق النجاح من خلال الثقة والمثابرة (Sahoo & Sia, 2015)(الخفاجي، ٢٠١٦)، (Zhou, Yang, Qiu, Yang, Pan & Ban, et al., 2018) (جوهر، ٢٠٢١)، (عبد الله، ٢٠٢١)، (Agustini & Wulansari, 2020)، (Chen, Li, Zhuang, Liu, Wang & Zhang, 2021).

وتتضح أهمية رأس المال النفسي على مستوى الفرد؛ حيث يدعم الأداء المهني، ويحقق السعادة والرفاهية، ويقلل من الإجهاد بالعمل، ويقلل من الغياب بالعمل، ويدعم الابتكار، ويقلل من نية ترك العمل، وعلى مستوى المؤسسة، حيث يحقق الثقة التنظيمية، والكفاءة التنظيمية، والابتكار التنظيمي، ويعزز القوة التنافسية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وعلى مستوى المجتمع، حيث يبث روح الفريق، ويقوي العلاقات الاجتماعية، ويحقق الترابط الاجتماعي (Hsing-Ming, Mei-Ju, Chia-Hui & Ho-Tang, 2017) (عبد الله، ٢٠٢١)، (Gan & Cheng, 2021).
مكونات رأس المال النفسي:

توصلت دراسة كل من (Luthans et al., 2007)، (Bergheim, Nielsen,)، (Mearns & Eid, 2015)، (Cavus, & Gokcen, 2015)، (He, Jia, McCabe,)، (Chen, & Sun, 2019)، (محمود، ٢٠٢٠)، إلى أن رأس المال النفسي يتكون من الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والصمود، بينما توصلت دراسة (أبو سيف، ٢٠١٨) إلى أنه يتكون من الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والنهوض، وتوصل بحث كل من (أبو المعاطي، ومنصور، ٢٠١٨)، (الحارثي، ٢٠٢٠)، (عتريس، ٢٠٢٠)، (جوهر، ٢٠٢١)، (Aydin Sünbül & Aslan Gördesli, 2021) إلى أنه يتكون من الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، وأشارت دراسة (الشهري، ٢٠٢٢) إلى أنه يتكون من الكفاءة

الذاتية، والأمل، والثقة بالنفس، والصمود، ويتضح مما سبق أن هناك شبه اتفاق بين الباحثين أن رأس المال النفسي يتكون من أربعة أبعاد، اتفقوا في ثلاثة وهي الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، واختلفوا في البعد الرابع وهو الصمود أو المرونة أو الثقة بالنفس أو النهوض، واعتمد الباحث على المكونات الأربعة في البحث الحالي.
رأس المال النفسي والالتزام المهني:

الأفراد الذين يتسمون بالتفاؤل والكفاءة الذاتية والصمود والأمل، هم الأفراد الأكثر قدرة على الالتزام المهني، فزيادة رأس المال النفسي تؤدي إلى زيادة الالتزام المهني، وبالتالي يشعرون بالثقة في حل المشكلات، ويسعون بنشاط لتحقيق أهداف العمل، ويواجهون مشاكل العمل، مما يترتب عليه زيادة الموارد الشخصية التي تساعدهم على التعامل مع المهام الحالية والمتوقعة والتحويلات والعقبات، وفي إطار بحث الصلة بين الالتزام المهني ورأس المال النفسي أجرى (Abdelwahab, 2012) دراسة هدفت بحث الآثار المباشرة والتفاعلية لرأس المال النفسي والملكية النفسية في اتجاهات العمل (الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي)، وذلك على (٤١١) ممرض وممرضة يعملون في المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، وتوصلت النتائج إلى أن رأس المال النفسي له آثارا مباشرة وإيجابية على كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وأظهرت النتائج أيضا أن التفاعل بين رأس المال النفسي والملكية النفسية أثر معنوياً في كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

في حين أجرى (Diržytė, Patapas, Smalskys & Udavičiūtė, 2013) دراسة هدفت الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وذلك على عينة من (٩٢) رجل وامرأة، واستخدمت استبيان الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، واستبيان رأس المال النفسي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة بين المتغيرات الثلاثة.

وهدفت دراسة (Anu Singh & Simran, 2015) الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني، وكذلك عن إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال رأس المال النفسي، وذلك على عينة من (٢٥٣) معلم، واستخدمت استبيان رأس المال النفسي،

واستبيان الالتزام المهني، وتوصلت النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي كبير بين رأس المال النفسي والالتزام المهني، وإمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال رأس المال النفسي. وبحث (الخفاجي، ٢٠١٦) علاقة الالتزام التنظيمي (الشعوري، والمعياري، والمستمر) برأس المال النفسي (الأمل، والتفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة)، وذلك على (١٠٠) موظف في الشركة العامة لصناعة الأسمدة بمحافظة البصرة، واستخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات، واستخدم المنهج الوصفي، وتوصل البحث إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين الالتزام التنظيمي (الدرجة الكلية وأبعاده) وبين رأس المال النفسي (الدرجة الكلية وأبعاده)، ووجود أثر إيجابي لرأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي.

وهدف دراسة (Singhal & Rastogi, 2018) الكشف عن إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال رأس المال النفسي، وكذلك الكشف عن الدور الوسيط لرأس المال النفسي بين الالتزام المهني والرفاهة الشخصية، وذلك على عينة من (٣٠٠) معلم مدرب في (٨٣) موظف في منطقة العاصمة الوطنية في الهند، واستخدمت المسح الكمي للحصول على البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال رأس المال النفسي، وكذلك أن رأس المال النفسي يتوسط بين الالتزام المهني والرفاهة الشخصية.

وقام (أبو المعاطي، ومنصور، ٢٠١٨) بدراسة هدفت التعرف على علاقة الالتزام المهني برأس المال النفسي، ومستوى كل منهما، والفروق فيهما والتي ترجع إلى النوع والمرحلة التعليمية، وإمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال رأس المال النفسي، وذلك على (٤٣) وكيل ومدير، و (٢٩٧) معلم ومعلمة من المراحل التعليمية الثلاث، واستخدم الباحثان مقياس الالتزام المهني، ومقياس رأس المال النفسي، واستخدما المنهج الوصفي، وتوصل البحث إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين الالتزام المهني (الدرجة الكلية وأبعاده) وبين رأس المال النفسي (الدرجة الكلية وأبعاده)، ومستوى امتلاك المعلمين للالتزام المهني أقل من المتوسط، بينما رأس المال النفسي متوسطا لديهم، ووجود فروق دالة إحصائية في الالتزام المهني ورأس المال النفسي ترجع إلى النوع لصالح الإناث، وإمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال رأس المال النفسي بنسبة ١٤%.

وهدفت دراسة (السلنتي، وعزام، والنجار، ٢٠١٨) التعرف على علاقة الالتزام التنظيمي برأس المال النفسي، وذلك على (٣٤٥) فرد من العاملين بشركة مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة دمياط، واستخدمت مقياس الالتزام التنظيمي، ومقياس رأس المال النفسي، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين الالتزام التنظيمي (الدرجة الكلية وأبعاده) وبين رأس المال النفسي (الدرجة الكلية وأبعاده)، ووجود أثر إيجابي لرأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي.

في حين هدفت دراسة (Nguyen & Ngo, 2020) الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، وذلك على عينة من (٨٤٨) موظف عبر المقاطعات والمدن في فيتنام، واستخدمت الاستبيان للحصول على البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي دال إحصائياً بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي.

وهدفت دراسة (Cheng & Gan, 2020) الكشف عن تأثير رأس المال النفسي في الالتزام المهني، وذلك على عينة من (٧٥٩) معلم من معلمي مرحلة ما قبل المدرسة الحضرية بالصين، واستخدمت مقياس الالتزام المهني واستبيان رأس المال النفسي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يؤثر إيجابياً في الالتزام المهني للمعلم.

بينما هدفت دراسة (Huh, 2021) الكشف عن تأثير رأس المال النفسي في الالتزام المهني، وذلك على عينة من (٤٠٠) معلم من معلمي مرحلة ما قبل المدرسة بتايوان، واستخدمت مقياس الالتزام المهني، واستبيان رأس المال النفسي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يؤثر إيجابياً في الالتزام المهني للمعلم، وأنه كلما ارتفع رأس المال النفسي ارتفع الالتزام المهني لديهم.

وهدفت دراسة (Santosa, Nusantara & Nawatmi, 2022) الكشف عن تأثير رأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي، وذلك على عينة من (١٠٨) معلم من معلمي المدرسة الإعدادية الثانوية في منطقة بانتاربولانج، واستخدمت مقياس الالتزام التنظيمي ومقياس رأس المال النفسي، وتوصلت النتائج إلى أن رأس المال النفسي يؤثر إيجابياً في الالتزام التنظيمي، وأن رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي يؤثران في أداء المعلم.

وبحث (Hu, Zhou, Zhou & Deng, 2022) علاقة رأس المال النفسي بالالتزام المهني، وكذلك إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال رأس المال النفسي، وذلك على عينة من (٥٧٣) معلم في المدارس الابتدائية والثانوية في مقاطعة سيتشوان، واستخدم استبيان رأس المال النفسي، واستبيان الالتزام المهني، وتوصلت النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي كبير بين رأس المال النفسي والالتزام المهني، وإمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال رأس المال النفسي بشكل كبير وإيجابي.

المحور الثاني: التمكين النفسي

حظي مفهوم التمكين النفسي باهتمام الباحثين في الفترة الأخيرة؛ لكونه أحد المفاهيم النفسية المعاصرة التي تعطي أهمية كبيرة للموارد البشرية وتؤهّلها للتغلب على أوجه القصور والسلبيات والضغوط المعاصرة من خلال توفير الفرص المناسبة لتنمية الثقة بالنفس، وحرية التعبير عن الآراء والأفكار، واستقلالية العمل واتخاذ القرارات، وتحمل المسؤولية، وتنمية القدرة على تقرير المصير، والتأثير في سلوك الآخرين من حولهم، والمثابرة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.

مفهوم التمكين النفسي:

نظرا لتعدد مداخل دراسة التمكين النفسي تعددت التعريفات النفسية له، حيث عرفه كل من (Darus, Azizan & Bani, Yasoureini & Mesgarpour, 2014)، (Ahmad, 2016) بأنه قوة داخلية يشعر فيها الفرد بأهمية وقيمة العمل الذي يقوم به، والاستقلالية في أداء عمله، والقدرة على إنجاز الأمور؛ مما يؤدي إلى الشعور بالرضا عن العمل، والكفاءة الذاتية.

وذكر كل من (شاهين، ٢٠١٥)، (Abdullah, Almadhoun & Ling, 2015) أن التمكين النفسي هو قدرة الفرد على امتلاك الفاعلية الذاتية، والضبط والسيطرة لتوجيه حياته وتحقيق أهدافه، وإدراكه لأهمية وقيمة المهام والأنشطة التي يقوم بها، ووعيه بالمصادر الضرورية لتنمية أدائه والارتقاء به.

وذكر (النواجحة، ٢٠١٦، ٢٨٦) أنه "أحد أشكال التدخل الإيجابي التي تهتم بزيادة شعور الفرد بالسعادة والرضا عن معظم نواحي الحياة، وتعزيز القدرات، ورفع الروح المعنوية لتحسين جودة الحياة".

وعرفه (حليم، ٢٠١٧، ٦٢)، بأنه "تكوين ودافع داخلي وشعور إيجابي يتولد لدى الفرد نحو عمله".

كما عرفه (فاضل، وكساسبة، ٢٠١٨، ١١٧) بأنه "يشير إلى الحالة العقلية والنفسية المتكونة لدى الأفراد نتيجة استخدام النظام وإدراك معنى العمل، والشعور بالكفاءة على القيام بمهام ذلك العمل المطلوب، والقدرة على تحديد أولويات العمل، والشعور بالتأثير على مخرجات العمل النهائية الإدارية والتنشغيلية أو التنفيذية، والإفصاح عن إمكاناته الذاتية".

وعرفه (الشريفة، وعبد اللطيف، ٢٠١٨، ٣٠٢) بأنه "شعور المعلم بقيمة عمله التدريسي وقوة تأثيره في الآخرين نحو الأفضل، واعتقاده في قدرته على أداء العمل المتوقع منه بمهارة واتقان، وممارسته لمهامه الوظيفية بحرية واستقلالية".

بينما عرفه (الجابر، ٢٠١٨، ٣٣٠) بأنه "مفهوم سيكولوجي معرفي وطريقة عملية للتفكير، يتضمن تأثير الفرد في الآخرين، والعمل بكفاءة، والاستقلالية في اتخاذ القرارات، وأن له قيمة ومعنى في الحياة".

وأشار (عرفان، ٢٠٢٠، ١١٧) إلى أنه "الدافع الداخلي لأداء مهام العمل، والذي ينشأ لدى الفرد كنتيجة لمجموعة من التقييمات المعرفية الذاتية لمهام العمل".

كما عرفه (عامر، ٢٠٢١، ٧٦) بأنه "حالة داخلية تشير إلى الشعور بالمهارة والكفاءة والتأثير بالآخرين، وأن ما يبذله من عمل ذو قيمة، مما يمنحه حرية الاختيار والتصرف في حياته والسيطرة عليها دون قيود".

وعرفه (فيصل، ٢٠٢١، ٢٥١) على أنه "تكوين فرضي ودافع داخلي لدى الفرد يعزز من مواقفه الإيجابية ويزيد من قدرة الفرد على الإحساس بمعنى وقية عمله وتأثيره في الآخرين يؤدي إلى رفع مستوى الثقة بالذات والإنتاج في العمل بناء على معتقدات وأفكار الفرد تجاه ذاته وقدراته وإمكاناته وحالته النفسية في مواقف العمل المختلفة".

بينما عرفه كل من (Lamentan Muda & Yuen Fook, 2020) ، (جوهر ، ٢٠٢١) بأنه حالة دافعية نفسية تتكون من المعنى والكفاءة والاختيار والتأثير . وعرفه كل من (Mohammad, Sajid & Jamil, 2022) ، (زكي، ٢٠٢٢) بأنه "توع من الدوافع الداخلية التي تمنح المعلم الطاقة لإدراك ذاته فيما يتعلق بكفاءته وتأثيره واستقلاليتته نحو بيئة العمل وجدوى وظيفته، ومن خلال ذلك يعزز المعلم استقلاليتته واهتمامه بمسئوليته والقيام بعمله على نحو جيد ويمنحه الثقة في اتخاذ قرارات صحيحة والتغلب على الشعور بالعجز والتعريف على قدراته واستخدام الموارد بشكل فعال". ويتضح مما سبق أن التمكين النفسي حالة معرفية أو نفسية تقوم على تحرير الطاقة الكامنة لدى الأفراد، ويقوم على مساعدة الفرد ليكون عضوا فاعلا في المجتمع، ويتضمن الشعور بالمسؤولية وقبول الآخر، ويتضمن دعم النمو النفسي للفرد لتحقيق أقصى طموحاته، وأن التعريفات السابقة للتمكين النفسي تنوعت تصنيفاتها، فبعض الباحثين يرى على أنه حالة، وبعضهم يرى بأنه قوة داخلية ومعرفية، وبعضهم عرفه بكونه عملية، ومنهم من عرفه بأنه قدرة. أهمية التمكين النفسي:

يحسّن التمكين النفسي فاعلية الأداء الأكاديمي والتنظيمي للمعلم، ويقوي العلاقة بينه وبين المتعلم ويزيد من التفاعل بينهما، مما يمكن المعلم من تطوير الابتكار لديه، ويولد العديد من السلوكيات الإيجابية كالمبادرة والالتزام، ويدعم سلوكيات المواطنة، ويحسن الأداء، ويعزز الشعور الإيجابي لدى الفرد، ويجعله متفائلا ومندمجا في المهام والأنشطة المنوطة به، ويزيد من إحساسه بالتوازن النفسي والمهني والأكاديمي، ويحسن درجة الرضا عن الحياة، ويحسن دافعيته، ويزيد من التزامه بتنفيذ المهام المطلوبة وسرعة إنجازها بشكل صحيح، ويسهم في الانفتاح على خبرات الآخرين والإستفادة من آرائهم وتجاربهم في الحياة، ويعزز التوجهات المهنية والنفسية، والإنخراط في أداء العمل، وينمي قدراته ومهاراته، وإكسابه خبرات جديدة تمكنه من أداء الأعمال والمهام المطلوبة، ويجعله أكثر مرونة، وينمي قدرته على التعامل مع المشكلات التي يواجهها أثناء عمله، كما يوفر المعلومات والموارد التي تساعد على أداء مهامه بكفاءة، ويجعله ملتزما بإنجازها، ويزيد

من قدرته على مواجهة الصعاب والعقبات، ويطور لديه إحساس بقيمة العمل، ويجعله يميل إلى التعلم أكثر من ميله إلى الهيمنة والسيطرة، ويعطيه الفرصة لتطوير ذاته والتخطيط للمستقبل، والشعور بالمسئولية، والشعور بالرضا عن الإنجاز الذي يحققه، ويطور لديه الاستقلالية في اتخاذ القرارات؛ والتوافق مع ظروف الحياة المختلفة والتعامل معها بإيجابية، ويسهم في تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والطبيعية، وزيادة الإنتاجية الفكرية والثقافية للأفراد (Dickson & Lorenz, 2009)، (Knol & Linge, 2009)، (Barton, 2011)، (Allameh, 2012)، (خليفة، وعبد الكريم، ٢٠١٥)، (Kim, 2018)، (Duger, 2021)، (Jumah & Nthiga, 2022).

مكونات التمكين النفسي:

أشارت دراسة (Ahearne, Mathieu & Rapp, 2005) إلى أن التمكين النفسي يتكون من دعم اعتقاد الفرد في أهمية المهام الموكلة إليه، وتشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات، ونقل الإحساس بالثقة في الفرد إليه من المشرف على أداء المهمة أثناء قيامه بها، ودعم التحرر من المعوقات البيروقراطية من أجل دعم الاستقلالية في تنفيذ المهام، بينما أشارت دراسة (Van Uden-Kraan, Drossaert, Taal, 2009) إلى أنه يتكون من عمليات التمكين، ونواتج التمكين، وتوصلت دراسة (Casey, Saunders, & O'Hara, 2010) إلى أنه يتكون من إدراك الفرد لقيمة عمله، والاستقلالية، والتأثير، والجدارة في إنجاز المهام، وأشار (Cattaneo & Chapman, 2010) إلى أنه يتكون من الأهداف الشخصية ذات المعنى، والأهداف الميسرة للتمكين، والكفاءة الذاتية، والمعرفة، والجدارة، والمبادرة في تحقيق الأهداف، وملاحظة التأثير في الأحداث والأهداف، ورأى (Dimick, 2012) أنه يتكون من التمكين الاجتماعي، والتمكين السياسي، والتمكين الأكاديمي، بينما رأى (Quinones, Broeck & Witte, 2013) أنه يتكون من القيمة، والكفاءة، واستقلالية الاختيار، والتأثير، وتوصل (Yin, Lee, Jin, & Zhang, 2013) إلى أنه يتكون من النمو المهني، واتخاذ القرار، والتأثير في الزملاء، وتوصل (خالد، ٢٠١٣) إلى أنه يتكون من أهمية العمل، والجدارة أو الكفاءة، وحرية التعبير عن الذات، والاستقلالية، والتأثير،

بينما توصل (لعور، ٢٠١٥) إلى أنه يشمل أهمية وقيمة العمل، والتأثير، والكفاءة، والاستقلالية، والإفصاح عن الذات، وأشار (Van Dop, Depauw, & Driessens, 2016) إلى أنه يتكون من الاتجاه الاجتماعي، والاتجاه الإيجابي، والاتجاه التشاركي، والاتجاه التعاوني، وتوصل كل من (النواجحة، ٢٠١٦)، (حليم، ٢٠١٧) إلى أنه يتكون من التأثير، والاستقلالية، والإفصاح عن الذات، والكفاءة الذاتية، وتحديد الذات، والشعور بالقيمة، وأشار (أبو أسعد، ٢٠١٧)، إلى أنه يتكون من تحديد الذات، والكفاءة الذاتية، والاستقلالية، والإفصاح عن الذات، والتأثير، بينما أشار (فاضل، ٢٠١٨) إلى أنه يتمثل في المعنى المدرك، والكفاية المدركة، والاستقلالية المدركة، والتأثير المدرك، والإفصاح عن الذات، ورأى (الشريفة، وعبد اللطيف، ٢٠١٨) أنه يتكون من المعنى، والكفاءة، والتأثير، والاختيار، وأشار (الجابر، ٢٠١٨) إلى أنه يتكون من التأثير في الآخرين، والعمل بكفاءة، والاستقلالية، والشعور بمعنى وقيمة الحياة، بينما رأى كل من (علي، ٢٠١٦)، (محسن، وعبد الأمير، ومخيف، ٢٠١٨)، (محمود، والفقي، ٢٠١٨)، (عباس، ٢٠٢١) بأنه يتكون من المعنى، والكفاءة الذاتية، وتحديد الذات، والتأثير، وتوصل (عرفان، ٢٠٢١) إلى أنه يتكون من الإحساس بالمعنى أو القيمة، والكفاءة الذاتية، والاستقلالية وحرية الاختيار والتصرف، والتأثير في سلوكيات الآخرين، بينما توصل (جوهر، ٢٠٢١) إلى أنه يتكون من المعنى والكفاءة والاختيار والتأثير، وذكر (عامر، ٢٠٢١) أنه يتكون من المعنى، والإدارة الذاتية، والكفاءة، والتأثير، بينما ذكر (زكي، ٢٠٢٢) أنه يتكون من المعنى، والاستقلالية، والكفاءة الذاتية، والتأثير.

ويتضح مما سبق أن التمكين النفسي مفهوم متعدد الأوجه أي أن درجة الفرد وإن كانت تعبر عن معنى شامل لشعوره بالتمكين إلا أنه ليس من الضروري أن يكون مرتفعاً في كل الأبعاد المكونة للمفهوم، فقد يكون مرتفعاً في أحدها منخفضاً في الآخر، فقد يؤمن بأهمية المهمة ولكنه لا يشعر بتأثيره فيها، ويشتمل في قياسه على التمكين كسمة، أو كنتيجة، أو كعملية، أو بناء مشترك منها جميعاً، وأنه ينبغي مراعاة حجم الصلاحيات، والمسؤوليات، والإمكانات المخولة للفرد، فقد يختلف إدراك الفرد للتمكين النفسي من بيئة لأخرى؛ بسبب التفاوت الشاسع بين مقدار الحريات، والصلاحيات، والتركيز على إدراك

الفرد، ومدى ممارسته لتيسير السلوكيات الصفية أو الاجتماعية، أو المعوقة للتمكين النفسي معًا، وليس التركيز على أحدها دون الآخر.
خصائص الأفراد مرتفعي التمكين لِنفسي:

أشارت الدراسات إلى أن أهم خصائص الفرد المتمكن نفسيًا تتمثل في أنه يستطيع السيطرة على القضايا التي تهمة، ويدمج بين تصورات التحكم الشخصي للفرد، والنهج الاستباقي للحياة، والفهم النقدي للبيئة الاجتماعية والتفاعل معها، والقدرة على التعامل مع عالم يتصف بالتقلب، والتخلص من الأساليب النمطية والجامدة لمواكبة العصر، واستثمار الطاقات الذهنية والفكرية، والتطلع لمستقبل أفضل، ولديه الكفاءة التي تمكنه من زيادة المشاعر بالسيطرة على الأحداث المحيطة به، والتحكم في الموارد من حوله، وتوظيف القوة في تحقيق الأهداف المنشودة، وضعف خضوعه لتحكم الآخرين، والقدرة على التعايش مع متطلبات المواقف المختلفة، والإحساس بالهوية، وعدم الركون إلى ما حققه من نجاحات سابقة، واكتشاف القدرات القيادية، ويستطيع إطلاق العنان لقدراته لتحقيق أهدافه، وتوسيع الخيارات أمامه لتوظيفها والعمل على توفير حياة كريمة، وتطبيق مهارات التفكير الاستراتيجي، ولديه القدرة على المبادرة، والتكيف والمرونة في المواقف المختلفة، والثقة بالنفس أثناء التحديات، وتحمل المسؤولية، وحب الاستطلاع وإدارة الوقت بكفاءة، والإدراك الإيجابي للذات، وارتفاع مستوى الطموح لديه، وقادر على اتخاذ القرارات المناسبة في مجال العمل وزيادة الانتاج وتحسينه، ويركز على كيفية توظيف خبراته، ويشعر بأنه متمكن من أداء عمله ومن القرارات التي يتخذها، ويتسم بالتحكم فيما سيفعله، ويدرك مقدار أثر الجهد الذي سيبدله، ومتى يبدأ المهمة، ومتى يتوقف عن أدائها، والتحكم في طريقة ووقت وسرعة أدائها، ويمتلك الكفايات اللازمة لتحقيق مبدأ التعلم مدى الحياة، وكفايات التواصل الثقافي والاجتماعي، وتعزيز ودعم القدرات الابتكارية من خلال مهارات التعامل مع الوسائط التكنولوجية الحديثة، وتوظيف التقنيات الأساسية للانتقال من النظام التقليدي المعتمد على المعلم إلى نظام التمكين الرقمي المعتمد على المتعلم، وإتاحة المعرفة له بغض النظر عن الزمان والمكان، وتحسين أساليب التواصل داخل وخارج المؤسسات التعليمية، كما أنه يمتلك مجموعة من المعارف والاستراتيجيات التي تساعده

على توجيه سلوكه وضبطه، ولديه القدرة على معرفة نقاط القوة والضعف لديه وكيفية استثمارها (Dempsey & Dunst, 2004)، (Drake, Wong & Salter, 2007)، (حليم، ٢٠١٧)، (Al-Hussein, 2020) (محمد، ٢٠٢٠)، (Rizvi, Farooq & Ahmed, 2020)، (Okyireh, Siddique & Okyireh, 2021) .

التمكين النفسي والالتزام المهني:

ينعكس التمكين النفسي لدى الأفراد على سلوكهم في العمل؛ حيث يزيد من روح المبادرة، ويعزز الكفاءة التنظيمية لديهم، ويزيد من فاعليتهم، وصمودهم في العمل، ويحسن مستوى رضاهم، وينعكس ذلك على التزامهم المهني، وفي إطار بحث الصلة بين الالتزام المهني والتمكين النفسي أجرى (Bogler, 2005) دراسة هدفت الكشف عن دور التمكين النفسي في العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار والالتزام المهني، وذلك على (٩٨٣) معلم في المدارس الإعدادية والثانوية بإسرائيل، وتوصلت النتائج إلى أن التمكين النفسي يتوسط العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار والالتزام المهني.

بينما أجرى (Kebriaei, Rakhshaninejad & Afshari, 2015) دراسة هدفت الكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي، وذلك على (١٧٢) موظف طبي في مستشفى خاتم الأنبياء بمدينة زاهدان، واستخدمت مقياس التمكين النفسي، ومقياس الالتزام التنظيمي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي.

وقام (Bin Abdullah, Almadhoun, & Ying-Leh Ling, 2015) بدراسة هدفت الكشف عن دور التمكين النفسي في الالتزام والرضا الوظيفي، وذلك على (٨٠٠) معلم مدرب في (٨٣) مدرسة من المدارس الثانوية الوطنية لثلاث ولايات في شبه جزيرة ماليزيا الشمالية، واستخدمت الاستبيان الشامل للمتغيرات الثلاثة، وتوصلت النتائج إلى أن الالتزام والرضا الوظيفي يتأثران بشكل رئيس بالتمكين النفسي.

في حين قام (Jomah, 2017) بدراسة هدفت الكشف عن طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي، وذلك على (١٠٠) موظف أكاديمي في جامعة الملك سعود، واستخدمت مقياس التمكين النفسي ومقياس الالتزام التنظيمي، واستخدمت المنهج

الوصفي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين أبعاد التمكين النفسي وأبعاد الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية.

وقام (العتيبي، ٢٠١٨) بدراسة علاقة التمكين النفسي بالالتزام التنظيمي، والكشف عن إمكانية التنبؤ بالالتزام التنظيمي من خلال التمكين النفسي، وذلك على (٢٢١) موظف من العاملين في شركات التأمين الخاصة بمدينة الرياض، واستخدمت مقياس التمكين النفسي، ومقياس الالتزام التنظيمي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين الالتزام التنظيمي والتمكين النفسي، وإمكانية التنبؤ بالالتزام التنظيمي من خلال التمكين النفسي.

وهدف دراسة (Ghodrati, & Rahmani Doust, 2019) الكشف عن طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والالتزام المهني والتنظيمي، وذلك على (١٣٠) مشارك من بنك الإسكان بمحافظة شمال خراسان، واستخدمت مقياس التمكين النفسي، ومقياس الالتزام المهني والتنظيمي، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين التمكين النفسي والالتزام المهني والتنظيمي.

بينما هدفت دراسة (Lamentan Muda, & Yuen Fook, 2020) الكشف عن طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي وأبعاد الالتزام التنظيمي، والكشف عن إمكانية التنبؤ بالالتزام التنظيمي من خلال التمكين النفسي، وذلك على (٢٢٥) عضو هيئة تدريس من ثلاث جامعات في ماليزيا، واستخدمت الاستبيانات كأدوات لجمع البيانات، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين أبعاد التمكين النفسي وأبعاد الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية، وإمكانية التنبؤ بالالتزام التنظيمي من خلال التمكين النفسي.

وقام (Rafiq, Syed, Sajjad & Alyafei, 2020) بدراسة هدفت الكشف عن دور التمكين النفسي والرضا الوظيفي في الالتزام العاطفي، وذلك على (٥٢٠) ممرضة في المستشفيات العامة بباكستان، واستخدمت الاستبيان للحصول على المعلومات، وتوصلت النتائج إلى أن الالتزام العاطفي يتأثر بالتمكين النفسي.

وهدفت دراسة (عامر، ٢٠٢١) الكشف عن علاقة التمكين النفسي والالتزام المهني والرضا الوظيفي، والكشف عن الفروق في كل من التمكين النفسي والالتزام المهني والرضا الوظيفي باختلاف النوع وسنوات الخبرة، وذلك على (٢٢٦) معلم، واستخدمت مقياس التمكين النفسي ومقياس الالتزام المهني ومقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين الالتزام المهني والتمكين النفسي، ووجود فروق دالة إحصائية في الالتزام المهني ترجع إلى النوع لصالح الذكور، وفروق ترجع إلى سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأكثر من (٢٠) عام.

وأجرى (Harjanto, Sumardi & Ningtyas, 2021) دراسة هدفت الكشف عن أثر التمكين النفسي في الالتزام المهني، وذلك على عينة من (١٦٤) معلم من (١٢) مدرسة ثانوية مهنية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التمكين النفسي يؤثر بشكل كبير جدا في الالتزام المهني للمعلم.

وقام (Aljarameez, Mary, Darrell, & Kim, 2021) بدراسة هدفت الكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي، وذلك على (٣٩٨) ممرضة في ثلاثة مستشفيات حكومية في المملكة العربية السعودية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي.

وهدفت دراسة (Albasal, Eshah, Minyaw, Albashtawy & Alkhaldeh, 2022) الكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي، وذلك على عينة من (١٨٠) ممرضة من المستشفيات العامة والخاصة الأردنية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي.

في حين هدفت دراسة (Al Otaibi, Amin, Winterton, Bolt & Cafferkey, 2022) الكشف عن دور التمكين النفسي في الالتزام العاطفي، والمشاركة في العمل، وذلك على عينة من (٢٣١) ممرضة بالمستشفى الجامعي في المملكة العربية السعودية، واستخدمت مقياس التمكين النفسي ومقياس الالتزام العاطفي، وتوصلت النتائج إلى أن التمكين النفسي يتوسط العلاقة بين القيادة التمكينية والالتزام العاطفي.

المحور الثالث: الرضا الوظيفي

مفهوم الرضا الوظيفي:

نظرا لارتباط الرضا الوظيفي بالحالات النفسية الخاصة بكل فرد؛ مما يجعل مدلوله يختلف من فرد لآخر، ولكونه مفهوما قيميا يصعب إعطائه معنى دقيق ومتفق عليه من طرف الجميع، تعددت تعريفاته وتناولها الباحثون من مناحي مختلفة، واختلفت وجهات نظرهم حول هذا المفهوم، حيث عرفه (مرتضى، وندا ٢٠١٧، ٩) بأنه "الشعور الإيجابي نحو المهنة الذي يؤدي إلى الإحساس بالارتياح وإشباع الرغبات وتحقيق الذات وإقامة علاقات مع الآخرين، والنظرة التفاؤلية للمستقبل والاستقرار المادي أثناء العمل، والقدرة على العمل وفقاً للإمكانيات المتاحة في مؤسسة العمل".

وعرفه (بدر، ٢٠١٨، ١١٥) بأنه "شعور داخلي يعبر عن اتجاه المعلم نحو الجوانب المختلفة للعمل ومدى اشباع حاجاته وتوقعاته من العمل".

بينما عرفه (السيد، ٢٠١٩، ٢٦٤) بأنه "مجموعة المشاعر للمعلم نحو العمل بالمعهد الثانوي الأزهري مما يؤدي إلى ما يطمح له فيجعله أكثر تقبلا وتفاعلا في العمل". وذكر (حجازي، ٢٠١٩، ٢٨٢) أنه يشير إلى "مشاعر المعلم الإيجابية تجاه بيئة العمل".

وأشار (الحارثي، ٢٠٢٠، ١١٩٩) إلى أنه "الأحكام الإيجابية التي تعكس شعور المعلم نحو عمله".

وعرفه كل من (Leesangin, 2017) ، (Abu Hassouneh, 2019) بأنه درجة الشعور الإيجابي أو السلبي التي يشعر بها المعلم نحو وظيفته، والتي تنعكس على تكيفه النفسي من خلال علاقاته وإنجازاته.

بينما عرفه كل من (Onyishi, Enwereuzor, Ogbonna, Ugwu & Amazue, 2019)، (العازمي، ٢٠٢٠) بأنه مجموعة المشاعر الإيجابية والراحة النفسية التي يشعر بها المعلم تجاه عمله، ويتفاعل معها مما يؤثر إيجابا على أدائه ونشاطه داخل المؤسسة.

وذكر (شعيب، ٢٠٢٠، ٣٧٩) أنه "اتجاه إيجابي للمعلم نحو العمل الذي يقوم به وتقبله له، وتمسكه به، وإحساسه بالسعادة لممارسته، وغبطته بمختلف العوامل المتعلقة بالوظيفة، وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية".

وعرفه (عتريس، ٢٠٢٠، ١٠٩) على أنه "شعور إيجابي من قبل عضو هيئة التدريس تجاه وظيفته، يجعله يشعر بالطمأنينة والراحة النفسية والاستمتاع النفسي في عمله نتيجة لشعوره بتلبية وإشباع حاجاته المادية والمعنوية، ويدفعه هذا الشعور لبذل المزيد من الجهد والإنجاز في العمل؛ ومن ثم كفاءة الأداء".

بينما عرفه كل من (عبد الفتاح، ٢٠٢٠)، (Agustini & Wulansari, 2020) على أنه مجموع المشاعر الوجدانية والاتجاهات الإيجابية التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة العريش نتيجة إشباع حاجاتهم المادية والمعنوية المرتبطة بعملهم في الجامعة.

وعرفه كل من (Jie, 2020) ، (عامر، ٢٠٢١) بأنه مشاعر المعلم الإيجابية تجاه عمله وزملائه في العمل، والتي تجعله يحقق ذاته ويشبع حاجاته المادية والمعنوية ويقبل على عمله بحماس لزيادة الكفاءة الإنتاجية.

وأشار (متولي، ٢٠٢١، ١٩٦٨) إلى أنه "رد فعل شعوري تجاه الظروف المحيطة بالمعلم، بمقدار ما يحققه له عمله من إشباع حاجاته المادية والمعنوية ومدى انتمائه لعمله الذي يؤديه ضمن بيئة العمل".

وعرفه (الشهومي، ٢٠٢٢، ٢٣١) بأنه "مجموعة المشاعر والأحاسيس التي تسيطر على مواقف المعلمين وانطباعاتهم تجاه وظائفهم وما يتخلل ذلك من إغفال أو إشباع لحاجاتهم ورغباتهم".

بينما عرفه (عبد الله، ٢٠٢٢، ٩) بأنه "شعور المعلم باحترام واعتراف المحيطين به في حقل العملية التعليمية التي تضم زملائه ورؤسائه في العمل، والمجتمع الخارجي المحيط به فضلا عن نظام العملية التعليمية، ونظام الإدارة المدرسية ومدى إشباع الحاجات المادية المتمثلة فيما يحصل عليه المعلم من حوافز مادية ونفسية".

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

هناك عدة عوامل تسهم إسهاما مباشرا أو غير مباشر في تحديد الرضا الوظيفي،
وتتمثل في:

أولاً: عوامل ذاتية تتعلق بالفرد نفسه من حيث كفاءته الذاتية، وقدراته، ومهاراته، ومستوى
دافعيته، وقوة تأثير دوافع العمل لديه، وأهمية العمل بالنسبة إليه، وميوله المهنية، وعمره،
وذكائه، وانتماؤه للمؤسسة التي يعمل بها.

ثانياً: عوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم ذاته وما يسوده من أوضاع وعلاقات وظيفية ترتبط
بالعمل والفرد، ومن هذه العوامل أهداف العمل ودعمها، والتأثير الإيجابي، والرضا عن
نظم وأساليب وإجراءات العمل، والرضا عن العلاقة بالرؤساء والزملاء، والرضا عن
ظروف وشروط العمل، والرضا عن الأجر، وفرص الترقية والظروف المادية.

ثالثاً: عوامل بيئية وتأثيرها المنظمي على الفرد، بالصورة التي تؤثر في رضاه عن عمله
ومن هذه العوامل الانتماء الاجتماعي، ونظرة المجتمع الى العامل، ومدى تقديره لدوره،
وما يسود هذا المجتمع من أوضاع وقيم، كل ذلك يعكس تأثيره إيجابا وسلبا على اندماج
العامل وتكامله مع عمله (Zhang, Wu, Miao, Yan & Peng, 2013) (عبد
اللطيف، ٢٠١٥)، (ÖZDEM & Sezer, 2019)، (Sena, 2020)، (Agustini &
Wulansari, 2020) (الزهراني، ٢٠٢١)، (متولي، ٢٠٢١)، (عبد الله، ٢٠٢٢)،
(Yue, Qin, Li, Wang, Nicholas, Maitland & Liu, 2022).

مكونات الرضا الوظيفي:

توصلت دراسة (Alniacik, et al., 2012) إلى أن الرضا الوظيفي يتكون من
الرضا عن العمل، والرضا عن الأجر، والرضا عن فرص الترقية، والرضا عن الاشراف،
والرضا عن زملاء العمل، بينما توصلت دراسة (طشطوش، وجروان، ومهيدات، وبنى
عطا، ٢٠١٣) إلى أنه يتكون من طبيعة العمل، والراتب، والترقية، والعلاقة مع المدير،
والعلاقة مع الزملاء، والمكانة الاجتماعية، وذكرت دراسة (الهابط، ٢٠١٣) أنه يتكون من
الرضا عن ظروف العمل وطبيعته، والرضا عن الرواتب والحوافز، والرضا عن الاشراف
والتدريب المهني، والرضا عن المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع، والرضا عن علاقة
المعلمة مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل، والرضا عن علاقة المعلمة مع الأطفال،

والرضا عن القوانين والأنظمة والتعليمات، بينما ذكرت دراسة (الصمادي، ٢٠١٣) أنه يشمل الرضا الشخصي، والرضا الاجتماعي، والرضا عن الراتب، والرضا عن محتوى العمل، والرضا عن ظروف العمل، والرضا عن فرص الترقية، والرضا عن الإشراف عن العمل، والرضا عن جماعة العمل، وتوصلت دراسة (عواد، وسليم، ٢٠١٤) إلى أنه يشمل الرضا الشخصي، والرضا الاجتماعي، والرضا عن الراتب، والرضا عن محتوى العمل، والرضا عن ظروف العمل، والرضا عن فرص الترقى، والرضا عن الإشراف، والرضا عن جماعة العمل، بينما توصلت دراسة كل من (عبد اللطيف، ٢٠١٥)، (Zhang, 2022) إلى أنه يشمل الرضا عن الأجر، والرضا عن محتوى العمل، والرضا عن فرص الترقى، والرضا عن الإشراف، والرضا عن جماعة العمل، والرضا عن ساعات العمل، والرضا عن ظروف العمل، وأشارت دراسة (زهراوي، ٢٠١٧) إلى أنه يتكون من البعد النفسي، والبعد الاجتماعي، والبعد المادي (الوظيفي)، بينما أشارت دراسة (بدر، ٢٠١٨) إلى أنه يشمل الاستمتاع بالعمل، وتقدير الجهد، وفرص الترقى، وامتيازات العمل، وطبيعة مهام العمل، وأشارت دراسة (الحويطي، ٢٠١٨) إلى أنه يتكون من الرضا عن المشرف التربوي، والرضا عن الزملاء، والرضا عن قيادة المدرسة، والرضا عن العمل والقرارات التنظيمية، بينما حددت دراسة (الأبيض، ٢٠٢١) أنه يتمثل في الرضا الشخصي، والرضا الاجتماعي، والرضا عن الراتب، والرضا عن ظروف العمل.

الرضا الوظيفي والالتزام المهني:

يعد الرضا الوظيفي أحد الأسباب الرئيسية للالتزام المهني وهو الذي يحدد قرار المعلم بالبقاء داخل المؤسسة أو مغادرتها، وفي إطار بحث الصلة بين الالتزام المهني والرضا الوظيفي أجرى (Lu, Chang & Wu, 2007) دراسة هدفت للكشف عن العلاقة بين الالتزام المهني والرضا الوظيفي، وذلك على (٢٥٨) ممرضة من ممرضات الصحة العامة (PHNs) في تايوان، واستخدمت مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام المهني، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين الالتزام المهني والرضا الوظيفي.

وحاول (فلمبان، ٢٠٠٨) الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، والكشف عن الفروق في الالتزام التنظيمي التي ترجع إلى النوع والمؤهل التعليمي، وذلك

على (٢٧٨) مشرف ومشرفة تربوية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واستخدمت مقياس بورتر وزملائه للالتزام التنظيمي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، ووجود فروق دالة إحصائيا في الالتزام التنظيمي ترجع إلى النوع لصالح الذكور، والتي ترجع إلى المؤهل التعليمي لصالح حملة الدكتوراه.

وهدفت دراسة (عبد الرحمن، ٢٠١١) التعرف على الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي باستخدام مدخل الخطوات السببية، وذلك على (٣٣٨) معلم من المدارس الابتدائية الحكومية بمركز قطور بمحافظة الغربية، واستخدمت الاستبانة لغايات الدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن الالتزام التنظيمي له تأثير وسيط جزئي إيجابي في العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

بينما هدفت دراسة (Yucel & Bektas, 2012) الكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، وذلك على (١٥٧) معلم من معلمي المدارس الثانوية، واستخدمت مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام التنظيمي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

وبحث (Sorensen & McKim, 2014) علاقة الالتزام المهني بالرضا الوظيفي، وذلك على (١١١) معلم من معلمي الزراعة في المدارس في ولاية أوريغون، واستخدمت مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام المهني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين الالتزام المهني والرضا الوظيفي.

وأجرى (الخوالدة، ٢٠١٥) دراسة هدفت الكشف عن رضا المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في لواء عين الباشا عن أداء المشرفين التربويين وعلاقته بالالتزام المهني، وذلك على (١٧٠) معلم ومعلمة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والالتزام المهني.

في حين أجرى (داود، ٢٠١٥) دراسة هدفت الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وذلك على (١٣٠٠) معلم ومعلمة من معلمي مدارس التعليم

الأساسي بكفر الشيخ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

وقام (Hsu, Wang, Lin, Shih & Lin, 2015) بدراسة العلاقة بين الالتزام المهني والرضا الوظيفي، وذلك على (١٣٢) ممرضة في مستشفى شمال تايوان، واستخدمت الاستبيان لجمع المعلومات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين الالتزام المهني والرضا الوظيفي.

بينما قام (Getahun, Tefera & Burichew, 2016) دراسة هدفت الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وذلك على (١١٨) معلم ومعلمة من معلمي المدارس الابتدائية الأثيوبية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

وأجرى (Basu, 2016) دراسة هدفت الكشف عن العلاقة بين الالتزام المهني والرضا الوظيفي، وذلك على (٩٨) معلم من معلمي المرحلة الثانوية من منطقة باريلي، واستخدمت استبيان الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام المهني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين الالتزام المهني والرضا الوظيفي.

في حين أن (Liyaqat Bashir. 2017) حاول الكشف عن العلاقة بين الالتزام المهني والرضا الوظيفي، وذلك على (٣٠٠) معلم من معلمي المدارس الثانوية بالهند، واستخدم مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام المهني، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين الالتزام المهني والرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق في الالتزام المهني ترجع إلى النوع.

وهدف دراسة (الصديق، والتوكابري، ٢٠١٨) الكشف عن أثر الرضا الوظيفي في التزام أعضاء هيئة التدريس وموظفي جامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية، وذلك على (٣٠٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر إيجابيا في الالتزام التنظيمي.

بينما هدفت دراسة (عمارة، ٢٠١٨) الكشف عن علاقة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، والكشف عن الفروق في كل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي باختلاف

النوع، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وذلك على (٨٠) معلم ومعلمة، واستخدمت مقياس الالتزام التنظيمي، ومقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، ووجود فروق دالة إحصائية في الالتزام التنظيمي ترجع إلى النوع لصالح الإناث، ووجود فروق دالة إحصائية في الالتزام التنظيمي ترجع إلى سنوات الخبرة لصالح الأكثر خبرة، ووجود فروق دالة إحصائية في الالتزام التنظيمي ترجع إلى المؤهل العلمي لصالح الأعلى مؤهلاً.

وأجرى (Sari & Seniati, 2018) دراسة هدفت التحقق من دور الالتزام المهني بوصفه وسيطاً جزئياً في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وذلك على (٣٢٨) محاضر يعملون في مختلف مؤسسات التعليم العالي في العاصمة الإندونيسية جاكرتا، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي للرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي. وهدفت دراسة (Karacabey & Bozcus, 2019) معرفة ما إذا كان المعلمون الذين لديهم مستويات نفسية عالية سوف يكونون على درجة عالية من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، واستخدمت المنهج المسحي، وذلك على (٤٣٠) معلم من الذين يدرسون في المدارس التركية للمهاجرين السوريين في مدينة أورفا، وتوصلت النتائج إلى أن الرضا الوظيفي للمعلمين يؤثر بشكل كبير في التزامهم التنظيمي تجاه مدارسهم في تركيا.

وحاول (Darshana, 2019) الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي والالتزام المهني، وكذلك العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام المهني، والكشف عن أثر الحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة في الرضا الوظيفي والالتزام المهني، وذلك على (١٠٠) معلم تربيوي من (٢٥) كلية تعليمية في مقاطعة جامو، وتم جمع البيانات من خلال مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام المهني، وكشفت نتائج الدراسة أن أكثر من (٥٠%) من المعلمين التربويين يمتلكون مستوى التزاماً مهنيًا متوسطاً وأقل من المتوسط، ولا توجد فروق دالة إحصائية في الالتزام المهني على أساس الخبرة التدريسية، ووجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والالتزام المهني.

وهدفت دراسة (مختار، ٢٠١٩) الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، والكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي التي ترجع إلى النوع، وسنوات الخبرة، وذلك على (٢٨٥) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة من محافظتي القليوبية والمنوفية، واستخدمت مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام التنظيمي، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، ووجود فروق دالة إحصائيا في الالتزام التنظيمي ترجع إلى النوع لصالح الذكور، وعدم وجود فروق دالة إحصائيا في الالتزام التنظيمي ترجع إلى سنوات الخبرة.

وحاول (Demirci, 2019) الكشف عن العلاقة بين الالتزام المهني والرضا الوظيفي، وذلك على (٧٠٢) ضابط شرطة من ضباط الأمن الخاص، واستخدم مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الالتزام المهني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة وموجبة بين الالتزام المهني والرضا الوظيفي.

وهدفت دراسة (Tahir, Tesfaye & Umer, 2021) الكشف عن تأثير الرضا الوظيفي في الالتزام المهني، وذلك على (٨٦) معلم ومدير من معلمي ومديري المدارس الإعدادية الحكومية في منطقة بيل، واستخدمت الاستبانة والمقابلة لجمع المعلومات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر تأثيرا إيجابيا في الالتزام المهني.

بينما هدفت دراسة (الشهومي، ٢٠٢٢) التعرف على أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي "التمائل التنظيمي متغيرا وسيطا"، وذلك على (٨٤٦) معلم ومعلمة من معلمي مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، واستخدم الباحث استبانة لجمع المعلومات، واستخدم المنهج الوصفي، وكشفت نتائج الدراسة عن تأثير مباشر للرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي.

وأجرى (AL Jadidi, 2022) دراسة حاولت الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي، وكذلك عن تأثير الرضا الوظيفي في الالتزام المهني، وذلك على (٢٠٨) معلمة من معلمات مرحلة الطفولة المبكرة في المدارس الحكومية والخاصة بمحافظة الأحساء

بالمملكة العربية السعودية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج أن أبعاد الرضا الوظيفي لها علاقة قوية بمستوى الالتزام المهني.

المحور الرابع: الالتزام المهني
مفهوم الالتزام المهني:

عرف (حريم، ٢٠٠٩، ٩٤) الالتزام المهني بأنه "الرغبة الشديدة لاستمرار الفرد في المهنة التي يعمل بها، استعدادا لبذل مجهود عال من خلال التعبير عن اهتمامه وحرصه على المؤسسة التي يعمل بها واستمرار نجاحها وبقائها".

بينما عرفه كل من (عابدين، ٢٠١٠)، (Dorenkamp & Ruhle, 2018) و (Akgunduz & Eser, 2020) بأنه الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمؤسسة التي يعمل بها، والتزامه بالقواعد الأخلاقية التي تحدد علاقته بعمله وعلى درجة الراحة النفسية والرضا عن عمله والاعتزاز بها وتفضيلها عن غيرها.

وأشار (نهبان، ٢٠١٢، ٧) إلى أنه "قيام معلمي المدارس الأساسية الدنيا بتأدية المهام الموكلة إليهم قانونا بالشكل المطلوب في الوقت والمكان المناسبين، واحترامهم للقوانين واللوائح المنصوص عليها داخل مدارسهم".

وعرفه (Basu, 2016, 256) بأنه الإيمان بأهداف المؤسسة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق هذه الأهداف وتجسيد تلك القيم.

وعرفه (أبو المعاطي، ومنصور، ٢٠١٨، ٤١٩) بأنه "التزام المعلم بالقواعد التي تحدد علاقته بعمله والزملاء والطلاب والمجتمع، ورضاه عن عمله".

وذكر كل من (رمضان، ٢٠٢٠)، (Huh, 2021)، (Çınar, Çapar & Mermerkaya, 2022) بأنه صفة مهنية يتصف بها الفرد يستدل عليها من مجموعة من السلوكيات والإنجازات التي يحققها في مهنته، وذلك بأداء أدواره المهنية بكفاءة بدوافع إيمانه بأهداف وقيم مهنته ورغبته في الاستمرار بالعمل بها والسعي للارتقاء بمستواها.

وأشار (شعيب، ٢٠٢٠، ٣٨٠) إلى أنه "درجة التزام المعلم بقيم المدرسة وولائه لها، وحرصه على الاستمرار فيها، والانتماء إليها والفخر بذلك الانتماء".

بينما أشار (آل مسلط، والمخلافي، ٢٠٢١، ١٨٥) إلى أنه "درجة امتثال المعلم بأخلاق ومعايير السلوك الوظيفي الذي يراعي اللوائح المنظمة للعمل المدرسي، ومصالح المدرسة وممتلكاتها".

وعرفه (أبو سلطان، ٢٠٢١، ١٠) بأنه "جميع السلوكيات الوظيفية التي يمارسها المعلم في المؤسسة وخارجها، وتعكس اهتمامه واستعداده التام برؤية المؤسسة ورسالتها وبذله الجهد في العمل انطلاقاً من حبه لمهنته وإيمانه بأهداف وقيم المؤسسة، والرغبة في الانتماء لها".

بينما عرفه (عامر، ٨٠، ٢٠٢١) بأنه "إيمان المعلم بأهمية أداء واجباته تجاه المهنة، وشعوره بالمسئولية نحو الطلاب ومجموعة العمل وأولياء الأمور والمجتمع على مستوى عال من الجودة، واندماجه فيه والسعي نحو تطويره".

وذكر (الجميلي، ٢٠٢١، ١٣) بأنه "شعور المعلم بالقناعة والسعادة والارتياح الذي يستمده من الالتزام بمهنته، ورغبته في العمل لتقديم أفضل الخدمات".

وعرفه (داود، ومنصور، والسعودي، ٢٠٢١، ٢٥٤) بأنه "الشعور الإيجابي المتولد عند المعلمين تجاه مدارسهم والإخلاص لها والارتباط ببيئتها وأهدافها والحرص على البقاء بها، من خلال بذل الجهد والسعي والقيام بكل ما يؤدي إلى نجاح المدرسة وتفضيلها على ما سواها مع الافتخار بمآثرها التعليمية مما يعزز نجاحها".

يتضح مما سبق أن الالتزام المهني حالة وجدانية لدى الفرد تدل على ارتباطه بمهنته واتجاهاته نحوها وشعوره بتمائل قيمه وأهدافه مع قيم المؤسسة وأهدافها، وأن نجاح المعلم في عمله ووصوله لأهدافه يرتبط بشكل كبير بإيمانه بأهداف مهنته وقناعته بها وسعيه لتحقيق تلك الأهداف وشعوره بتمائل تلك الأهداف مع أهدافه الشخصية، كما أنه ينطلق من سمات المعلم الشخصية كقدراته ومعارفه.

أهمية الالتزام المهني:

تتمثل أهمية الالتزام المهني على عدة مستويات: فعلى المستوى الشخصي: يساهم في رفع مستوى الرضا المهني والذي ينعكس على أداء الفرد، والشعور بالاستقرار الوظيفي لديه، وانتمائه لها، وعلى مستوى المؤسسة: تحقيق أهدافها، ويزيد من مستوى الانتماء

للمؤسسة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب الأفراد، وعلى المستوى الاجتماعي: يؤدي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل المؤسسة، وعلى المستوى القومي: يؤدي إلى زيادة الناتج القومي وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد داخل المؤسسة، بالإضافة إلى أنه يمثل أحد المؤشرات الأساسية بعدد من النواحي السلوكية (Peng, Jiang, Zhang, Xiao, Song & Feng, et al., 2013) (Hsing-Ming, Mei-Ju, Chia-Hui & Ho-Tang, 2017) (Sandhu, 2020)، (Agustini & Hıdırođlu & Tanrıođen, 2022)، (Wulansari, 2020) (Emory, Lee, Kippenbrock, Boyd, Chen & Harless, 2022).

خصائص المعلم الملتزم مهنياً:

يتصف المعلم الملتزم مهنياً بمجموعة من الخصائص وهي: أنه محب لمهنته، لديه استعداد للتغيرات، لديه شغف بالتعليم والتعلم، يظهر احترامه لزملائه ولطلابه، ويستخدم مهارات التواصل الجيد، ولديه وعي بقيمة الحياة المدرسية، ولا يتصل من أخلاق المهنة، ولديه استعداد للتفكير التأملي، ولديه المهارات التنظيمية الفعالة، ومتعاون مع زملائه في بيئة العمل (Chen, Li, Zhuang, Liu, Wang & Sahoo & Sia, 2015) (Zhang, 2021)، (Huh, 2021)، (Goetz & Wald, 2022).

مكونات الالتزام المهني:

توصلت دراسة (عبد الهادي، ١٩٩٥) إلى أن الالتزام المهني يتكون من الالتزام الوجداني (العاطفي)، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري، بينما توصلت دراسة (أبو المعاطي، ومنصور، ٢٠١٨)، (Zhou, Yang, Qiu, Yang, Pan & Ban, et al., 2018) إلى أنه يتكون من التزام نحو الزملاء، والالتزام نحو الطلاب، والالتزام نحو المجتمع، والالتزام نحو مهنة التعليم، والالتزام نحو المدرسة وإدارتها، وأشارت دراسة (نبهان، ٢٠١٢) إلى أنه يتكون من الالتزام بالمسؤولية اتجاه قواعد وأخلاقيات العمل، والالتزام بالمسؤولية اتجاه أداء العمل، والالتزام تجاه مسؤولية مواعيد العمل، والالتزام بالمسؤولية تجاه مكان العمل، بينما أشارت دراسة (أبو سلطان، ٢٠٢١) أنه يتضمن القناعة والإيمان

بأهداف وقيم الوظيفة، والرغبة في البقاء، والاستعداد لبذل أقصى جهد، وذكرت دراسة (عامر، ٢٠٢١) أنه يتكون من المسؤولية نحو المهنة، والمسؤولية نحو الطلاب، والمسؤولية نحو مجموعة العمل، والمسؤولية نحو أولياء الأمور والمجتمع، بينما ذكرت دراسة (الجميلي، ٢٠٢١) أنه يتكون من الالتزام بالمسؤولية تجاه (مبادئ وأخلاقيات العمل، وأداء العمل، ومكان العمل)، وتوصلت دراسة كل من (Hsing-Ming, Mei-Ju, Chia-Hui & Ho-Tang, 2017) (داود، ومنصور، والسعودي، ٢٠٢١)، & (Ha, & Lee, 2022) إلى أنه يتكون من الالتزام الوجداني (العاطفي)، والالتزام المعياري. العوامل المؤثرة في الالتزام المهني:

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الالتزام المهني تتمثل في العوامل التنظيمية مثل وضوح الأهداف والأدوار، والمناخ التنظيمي، والعمل على بناء ثقافة مؤسسية، ونمط الإدارة، والعمل على إيجاد نظام مناسب من الحوافز، والسياسات، والثقافة التنظيمية، والعوامل الشخصية مثل مدة الخدمة، ودوافع الفرد، وقيمه، والاتجاهات، والشخصية، والعوامل غير التنظيمية مثل العوامل المرتبطة بتوافر فرص عمل بديلة للفرد، وظروف العمل في البيئة المحيطة، ويرتبط ذلك بالوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلد (Hegazy & AqylAlmaizar, 2017) ، (Hidroğlu & Tanrıoğen, 2022) ، (Gan & Cheng, 2021).

ويوجد عدد من المحددات التي تؤثر بشكل مباشر في الالتزام المهني للفرد، تتمثل في: السمات أو الخصائص الشخصية مثل (العمر، والنوع، وسنوات الخبرة، ومستوى التعليم، والحالة الاجتماعية)، والخصائص المرتبطة بالدور الذي يؤديه الفرد مثل (صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور)، وسمات الهيكل التنظيمي مثل (حجم التنظيم، استقلال التنظيم)، والخبرات المرتبطة مثل (اتجاهات الجماعة، استغلال التنظيم)، (Agustini & Wulansari, 2020) ، (Gan & Cheng, 2021).

ويتضح مما سبق أن العوامل المؤثرة في الالتزام المهني موزعة بين الفرد ذاته، وأفكاره، وتوقعاته نحو مهنته، وخبرته، واستقلاليته، وارتباطه النفسي بالعمل، ومشاركته في

اتخاذ القرارات، وبين المؤسسة التي يعمل بها، والمهنة ذاتها، بالإضافة إلى مجموعة من العوامل الأخرى مثل الحوافز والرضا الوظيفي، والأمن الوظيفي، والمشاركة الوظيفية. وفي ضوء ما تم عرضه من مفاهيم نظرية ودراسات سابقة أمكن استخلاص الآتي:

- ندرة الدراسات التي اهتمت بدراسة الالتزام المهني مع متغيرات البحث الحالي مجتمعة في بحث واحد.

- تنوع المشاركين ما بين الأطباء، والموظفين، والمديرين، والعمال، والمعلمين.
 - وجود علاقة ارتباطية بين الالتزام المهني والمتغيرات المدروسة في البحث الحالي.
 - وجود ندرة في دراسة الالتزام المهني في المجال الأكاديمي (مجال التعليم).
- فروض البحث:

سعى البحث إلى اختبار الفروض الآتية:

- ١- لا يمكن التنبؤ بالالتزام المهني من خلال (رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي) لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية.
- ٢- يسهم أحد المتغيرات النفسية المدروسة (رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي) بدرجة أكبر من غيره في الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية.
- ٣- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية ترجع إلى النوع.
- ٤- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية ترجع إلى الخبرة.
- ٥- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية ترجع إلى طبيعة التخصص.

إجراءات البحث:

وتشمل تحديد منهج البحث، ومجتمعه، والمشاركين فيه، وأدواته والتحقق من خصائصها السيكمترية، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة وتحليل البيانات، وذلك كما يأتي:

أولاً: منهج البحث:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي للتحقق من فروض البحث.

ثانياً: مجتمع البحث والمشاركين فيه:

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية الأزهرية بإدارة أبوحمام التعليمية الأزهرية بمحافظة الشرقية، والبالغ عددهم (٧٤١) معلماً ومعلمة، وذلك للعام الدراسي ٢٠٢١ / ٢٠٢٢م.

المشاركون في البحث:

(أ) المشاركون في إعداد أدوات البحث:

وهم المشاركون الذين طبقت عليهم أدوات البحث في صورتها الأولية لحساب خصائصها السيكومترية، حيث طبقت مقياس (الالتزام المهني، ورأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي) على (٨٧) معلم ومعلمة من معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية.

(ب) المشاركون في البحث الأساسي:

وهم المشاركون الذين طبقت عليهم أدوات البحث للتحقق من الفروض، حيث طبقت أدوات البحث على (٢٨٤) معلم ومعلمة، والجدول الآتي يوضح أعداد المشاركين في البحث الأساسي وتصنيفهم:

جدول (١) أعداد المشاركين في البحث الأساسي وتصنيفهم

المتغيرات	الفئة	العدد	إجمالي
النوع	ذكور	١٢٨	٢٨٤
	إناث	١٥٦	
الخبرة	أقل من ١٠ أعوام	٣٤	٢٨٤
	من (١٠-٢٠) عام	١١٩	
	أكثر من ٢٠ عام	١٣١	
طبيعة التخصص	تربوي	٢٥٥	٢٨٤
	غير تربوي	٢٩	

ثالثا: أدوات البحث:

١- مقياس الالتزام المهني: إعداد: الباحث

اعتمد الباحث في بناء المقياس على الخطوات الآتية:

أ- الاطلاع على بعض البحوث والدراسات والأطر النظرية التي تناولت الالتزام المهني واهتمت بإعداد مقاييس لها مثل دراسة كل من (عبد الهادي، ١٩٩٥)، (Alajmi, 2016)، (أبو المعاطي، ومنصور، ٢٠١٨)، (Cheng & Gan, 2020)، (Can, 2021)، (عامر، ٢٠٢١)، (أبو سلطان، ٢٠٢١)، (الجميل، ٢٠٢١)، (آل مسلط، والمخلفي، ٢٠٢١)، (الروية، ٢٠٢١)، (داود، ومنصور، والسعودي، ٢٠٢١)، (Abrol, Kanchan & Kishor, 2022).

ب- تحديد مفهوم الالتزام المهني، وتحديد الأبعاد التي تضمنتها التعريفات والبحوث السابقة، والأدوات الخاصة بقياسها، حيث أمكن للباحث تحديد ثلاثة أبعاد أساسية (وجداني، ومستمر، ومعيارية)، وصاغ الباحث تعريف إجرائي لكل بعد من الأبعاد الثلاثة، ثم صاغ الباحث عبارات كل بعد (٢٦) عبارة للمقياس ككل، وراعى الباحث أن تكون العبارات واضحة وبسيطة وخالية من التعقيد، واشتمال كل عبارة على فكرة واحدة وألا يحتمل تفسيرها أكثر من وجه، كما صاغ الباحث للمقياس تعليمات تتناسب مع طبيعته.

ج- عرض المقياس في صورته الأولية على (٩) من المحكمين المتخصصين في مجالات علم النفس، والإدارة والتخطيط، وطلب الباحث منهم إبداء الرأي حول العناصر الآتية: ملاءمة عبارات المقياس لتعريف الالتزام المهني، وتمثيل كل عبارة للبعد الذي تقيسه، ودقة صياغة عبارات المقياس ووضوحها، وملاءمة صياغة عبارات المقياس للمعلمين، وملاءمة تعليمات المقياس مع طبيعة المقياس، وتراوحت نسب اتفاق المحكمين ما بين (٧٧,٧% - ١٠٠%)، وهى نسب اتفاق مرتفعة، وتم حذف (٥) عبارات اتفق المحكمون على عدم ملائمتها لطبيعة المقياس، وتكون المقياس من (٢١) عبارة موزعة على الأبعاد الثلاثة.

هـ- حساب الخصائص السيكومترية للمقياس وذلك من خلال الآتي:
أولاً: صدق المقياس: اعتمد الباحث في التحقق من صدق المقياس على صدق المحك؛ حيث استخدم الباحث مقياس الالتزام المهني (عبد الهادي، ١٩٩٥) كمحك خارجي، والذي يتكون من (١٥) عبارة تقريرية شملت ثلاثة محاور (الالتزام الوجداني، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري)، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات المشاركين في إعداد الأدوات في هذا المقياس ودرجاتهم في المقياس الحالي، وكانت قيمة معامل الارتباط (٠,٨٥٧)، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).
ثانياً: الاتساق الداخلي: حسب الباحث الاتساق الداخلي للمقياس وذلك من خلال حساب الآتي:

-معامل ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (٢) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الالتزام المهني.

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	٣٦٧**,٠	١٢	٤٧٣**,٠
٢	٣٠٢**,٠	١٣	٥٨٢**,٠
٣	٤٨٣**,٠	١٤	٤٢٦**,٠
٤	٣٧٣**,٠	١٥	٤٧٥**,٠
٥	٤٣٦**,٠	١٦	٣٦٠**,٠
٦	٥٨٣**,٠	١٧	٥١٨**,٠
٧	٤١٩**,٠	١٨	٤٨٢**,٠
٨	٥٨٩**,٠	١٩	٤٧٩**,٠
٩	٤٨٣**,٠	٢٠	٣٠٧**,٠
١٠	٤٧٢**,٠	٢١	٣١٩**,٠
١١	٤١٧**,٠	-	-

يتضح من الجدول (٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

-معامل ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (٣) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الالتزام المهني.

الالتزام المعياري		الالتزام المستمر		الالتزام الوجداني	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
٠,٣٦٦**	١	٠,٥٨٣**	١	٠,٣٦٨**	١
٠,٣٦٠**	٢	٠,٣١٩**	٢	٠,٤٦٢**	٢
٠,٤٩٣**	٣	٠,٤٢٠**	٣	٠,٥٢٨**	٣
٠,٣٨٨**	٤	٠,٣٧٥**	٤	٠,٤٨١**	٤
٠,٤٢٨**	٥	٠,٥٢٨**	٥	٠,٣٧٤**	٥
٠,٥٢٦**	٦	٠,٤٧٦**	٦	٠,٥٨٣**	٦
-	-	٠,٥٢٨**	٧	٠,٥٧٠**	٧
-	-	-	-	٠,٤٢٧**	٨

يتضح من الجدول (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه قيم دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١).

-معامل ارتباط درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (٤) معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الالتزام المهني.

م	البعد	معامل الارتباط
١	الالتزام الوجداني	٠,٦٣٩**
٢	الالتزام المستمر	٠,٥١٩**
٣	الالتزام المعياري	٠,٦٤٣**

يتضح من الجدول (٤) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي

يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس.

-معامل ارتباط درجة كل بعد بدرجة البعد الآخر، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (٥) معامل الارتباط بين درجة كل بعد ودرجة البعد الآخر لمقياس الالتزام المهني.

المعيار	المستمر	الوجداني	البعد
		-	الالتزام الوجداني
	-	٠,٦٨٩**	الالتزام المستمر
-	٠,٥٤٣**	٠,٦٦٨**	الالتزام المعياري

يتضح من الجدول (٥) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد ودرجة البعد الآخر للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس.

ثالثاً: ثبات المقياس: اعتمد الباحث في التحقق من ثبات المقياس على حساب معامل ألفا كرونباخ، وبلغ معامل الثبات (٠,٧٩٤) وهو ثبات مرتفع مما يدعو إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس؛ هذا وتشير النتائج السابقة في الوثوق في صدق مقياس الالتزام المهني والاتساق الداخلي له وثباته.

و-وضع مفتاح التصحيح، حيث يحصل المفحوص على الدرجات (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥) إذا اختار الاستجابة (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً) على التوالي؛ ومن ثم فإن أقصى درجة يحصل عليها المفحوص (١٠٥) درجة، وأدنى درجة يحصل عليها (٢١) درجة، وتعتبر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع الالتزام المهني لديه في حين تدل الدرجة المنخفضة على انخفاضه لديه، ويوضح الجدول الآتي الصورة النهائية لتوزيع عبارات مقياس الالتزام المهني على كل بعد من أبعاده.

جدول (٦) الصورة النهائية لتوزيع عبارات مقياس الالتزام المهني على كل بعد من أبعاده.

م	أبعاد المقياس	أرقام العبارات في المقياس ككل	المجموع
١	الالتزام الوجداني	٢١، ١٩، ١٦، ١٣، ١٠، ٧، ٤، ١	٧
٢	الالتزام المستمر	٢٠، ١٧، ١٤، ١١، ٨، ٥، ٢	٧
٣	الالتزام المعياري	١٨، ١٥، ١٢، ٩، ٦، ٣	٦
٢١	إجمالي العبارات		

ثانياً: مقياس رأس المال النفسي: إعداد: الباحث

اعتمد الباحث في بناء المقياس على الآتي:

أ-الاطلاع على الأطر النظرية التي تناولت رأس المال النفسي وكذلك بعض الأدوات التي استخدمت لقياسه مثل دراسة كل من (Luthans et al., 2007)، (Bergheim

(Zhoua et al., 2015)، (الخفاجي، ٢٠١٦)، (أبو المعاطي، ومنصور، ٢٠١٨)، (He et al., 2018)، (الكعبي، والمشايخي، ٢٠١٨)، (أبو سيف، ٢٠١٨)، (Fang, & Ding, 2020)، (2019)، (الحارثي، ٢٠٢٠)، (محمود، ٢٠٢٠)، (Sabot, & Hicks, 2020)، (جوهر، ٢٠٢١)، (بلبل، وحجازي، ٢٠٢١)، (متولي، ٢٠٢١)، (الشهري، ٢٠٢٢).

ب- تحديد مفهوم رأس المال النفسي وتحديد الأبعاد التي تضمنتها التعريفات والبحوث السابقة والأدوات الخاصة بقياسها، حيث أمكن للباحث تحديد أربعة أبعاد أساسية (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والصمود)، وصاغ الباحث تعريف إجرائي لكل بعد، ثم صاغ الباحث عبارات كل بعد (٣٢) عبارة للمقياس ككل، وراعى الباحث أن تكون العبارات واضحة وبسيطة، كما صاغ الباحث للمقياس تعليمات تتناسب مع طبيعته.

ج- عرض المقياس في صورته الأولية على (١١) من المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس، والصحة النفسية، وطلب الباحث منهم إبداء الرأي حول العناصر الآتية: ملاءمة عبارات المقياس لتعريف رأس المال النفسي، وتمثيل كل عبارة للبعد الذي تقيسه، ودقة صياغة عبارات المقياس ووضوحها، وملاءمة صياغة عبارات المقياس للمعلمين، وملاءمة تعليمات المقياس مع طبيعة المقياس، وتراوحت نسب اتفاق المحكمين ما بين (٨١,٨% - ١٠٠%)، وهى نسب اتفاق مرتفعة، وتم حذف أربع عبارات اتفق المحكمون على عدم ملائمتها لطبيعة المقياس، وتكون المقياس من (٢٨) عبارة موزعة على الأبعاد الأربعة.

د- حساب الخصائص السيكومترية للمقياس وذلك من خلال الآتي:
أولاً: صدق المقياس: اعتمد الباحث فى التحقق من صدق المقياس على صدق المحك؛ حيث استخدم الباحث مقياس رأس المال النفسي (بلبل، وحجازي، ٢٠٢١) كمحك خارجي، والذي يتكون من (٢٣) عبارة تقريرية يجيب عنها المعلم باختيار أحد البدائل (أوافق بشدة- أوافق- محايد- لا أوافق- لا أوافق بشدة)، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات المشاركين فى إعداد الأدوات فى هذا المقياس ودرجاتهم فى المقياس الحالي، وكانت قيمة معامل الارتباط (٠,٧٦٣)، وهى دالة عند مستوى (٠,٠١).

ثانيا: الاتساق الداخلي: حسب الباحث الاتساق الداخلي للمقياس وذلك من خلال حساب الآتي:

-معامل ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (٧) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي.

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٤٦٣**	١١	٠,٤٢١**	٢١	٠,٤٢١**
٢	٠,٥١٨**	١٢	٠,٥٣٢**	٢٢	٠,٣٥٢**
٣	٠,٣٥١**	١٣	٠,٣٧٤**	٢٣	٠,٤٥٨**
٤	٠,٤٥٨**	١٤	٠,٤٢٩**	٢٤	٠,٤٦١**
٥	٠,٣٩٨**	١٥	٠,٤٧٦**	٢٥	٠,٣٥٥**
٦	٠,٥٣٣**	١٦	٠,٥٤٣**	٢٦	٠,٤٢٣**
٧	٠,٤٢٠**	١٧	٠,٥٢١**	٢٧	٠,٤٥١**
٨	٠,٤٢٥**	١٨	٠,٥٨١**	٢٨	٠,٤٦٨**
٩	٠,٤٤٥**	١٩	٠,٣٥٧**	-	-
١٠	٠,٣٥٢**	٢٠	٠,٥٦١**	-	-

يتضح من الجدول (٧) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١).

-معامل ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (٨) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس رأس المال النفسي.

الكفاءة الذاتية		التفاؤل		الأمل		الصمود	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٣٧٥**	١	٠,٣٩٤**	١	٠,٤١٦**	١	٠,٤٧٦**
٢	٠,٤١٨**	٢	٠,٣٦٢**	٢	٠,٤٢٨**	٢	٠,٥١٧**
٣	٠,٤٩٤**	٣	٠,٤٢٨**	٣	٠,٥٠٢**	٣	٠,٣٨٤**
٤	٠,٣٦١**	٤	٠,٤٨٣**	٤	٠,٣٧١**	٤	٠,٤٣٣**
٥	٠,٣٨٤**	٥	٠,٥١٨**	٥	٠,٥٧١**	٥	٠,٤٨٧**
٦	٠,٣١٠**	٦	٠,٥٤٤**	٦	٠,٤٢٩**	٦	٠,٤٣١**
٧	٠,٤٧٢**	٧	٠,٣٧٩**	-	-	-	-
٨	٠,٤٤٢**	-	-	-	-	-	-
٩	٠,٣٦١**	-	-	-	-	-	-

يتضح من الجدول (٨) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه قيم دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١).

-معامل ارتباط درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتى يوضح ذلك.

جدول (٩) معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسى.

م	البعد	معامل الارتباط
١	الكفاءة الذاتية	٠,٥٧٢**
٢	التفاؤل	٠,٦١٩**
٣	الأمل	٠,٥٦١**
٤	الصمود	٠,٥٧٢**

يتضح من الجدول (٩) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى الثقة فى النتائج التى يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس.

-معامل ارتباط درجة كل بعد بدرجة البعد الآخر، والجدول الآتى يوضح ذلك.

جدول (١٠) معامل الارتباط بين درجة كل بعد ودرجة البعد الآخر لمقياس رأس

المال النفسى.

البعد	الكفاءة الذاتية	التفاؤل	الأمل	الصمود
الكفاءة الذاتية	-			
التفاؤل	٠,٤٣٧**	-		
الأمل	٠,٣٧٢**	٠,٣٩٥**	-	
الصمود	٠,٤٨١**	٠,٤١٩**	٠,٤٦٢**	-

يتضح من الجدول (١٠) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد ودرجة البعد الآخر للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى الثقة فى النتائج التى يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس.

ثالثاً: ثبات المقياس: اعتمد الباحث فى التحقق من ثبات المقياس على حساب معامل ألفا كرونباخ، وبلغ معامل الثبات (٠,٧٤١) وهو ثبات مرتفع مما يدعو إلى الثقة فى النتائج التى يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس؛ هذا وتشير النتائج السابقة فى الوثوق فى صدق مقياس رأس المال النفسى والاتساق الداخلى له وثباته.

هـ- وضع مفتاح التصحيح، حيث يحصل المفحوص على الدرجات (٥- ٤- ٣- ٢- ١) إذا اختار الاستجابة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) على التوالي، ومن ثم فإن أقصى درجة يحصل عليها المفحوص (١٤٠) درجة، وأدنى درجة يحصل عليها (٢٨) درجة، وتعتبر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع رأس المال النفسي لديه في حين تدل الدرجة المنخفضة على انخفاضه لديه، ويوضح الجدول الآتي الصورة النهائية لتوزيع عبارات مقياس رأس المال النفسي على كل بعد من أبعاده.

جدول (١١) الصورة النهائية لتوزيع عبارات مقياس رأس المال النفسي على كل بعد من أبعاده.

م	أبعاد المقياس	أرقام العبارات في المقياس ككل	المجموع
١	الكفاءة الذاتية	٢٨، ٢٧، ٢٥، ٢١، ١٧، ١٣، ٩، ٥، ١	٩
	التفاؤل	٢٦، ٢٢، ١٨، ١٤، ١٠، ٦، ٢	٧
٢	الأمل	٢٣، ١٩، ١٥، ١١، ٧، ٣	٦
٣	الصمود	٢٤، ٢٠، ١٦، ١٢، ٨، ٤	٦
٢٨	إجمالي العبارات		

ثالثاً: مقياس التمكين النفسي إعداد (الخصوصي، ٢٠٢٢)

يهدف لقياس التمكين النفسي لدى معلمي ومعلمات الأزهر، ويتكون في صورته النهائية من (١٢) عبارة، ويشمل (٤) أبعاد وهي (المعنى، والكفاءة، والاستقلالية، والتأثير) وكل بعد يمثلته (٣) عبارات، ويولي كل عبارة خمسة اختيارات (دائماً- غالباً- أحياناً- نادراً- لا أبداً)، واحتساب التقديرات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) وبذلك يكون مجموع الدرجات (٦٠) درجة.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

حسب معد المقياس صدق المقياس باستخدام الصدق العاملي التوكيدي من خلال برنامج (Amos, V. 24) وذلك لاختبار مدى مطابقة نموذج المقياس الرباعي، وأثبت النموذج مطابقة جيدة للبيانات أي أن المقياس يحتفظ ببنية العاملية المكونة من (المعنى، والكفاءة، والاستقلالية، والتأثير).

أما ثبات المقياس استخدم معد المقياس معامل ألفا كرونباخ وتراوح قيم معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس بين (٠,٥٥٧، ٠,٨١٣)، واستخدم أيضاً محك

الثبات المركب لأبعاد المقياس وبلغت قيمة الثبات المركب (٠,٧٠) مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات.

أما في البحث الحالي حسب الباحث الاتساق الداخلي للمقياس وذلك عن طريق حساب:

-معامل ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (١٢) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي.

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	٣٦٥**,٠	٧	٣٥٧**,٠
٢	٤٣٧**,٠	٨	٤٥٢**,٠
٣	٤٠٩**,٠	٩	٥٣٢**,٠
٤	٥٤١**,٠	١٠	٤٤٢**,٠
٥	٤٦٨**,٠	١١	٤٩٠**,٠
٦	٤٣٧**,٠	١٢	٣٥٦**,٠

يتضح من الجدول (١٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١).

-معامل ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والجدول الآتي يوضح ذلك.

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

لمقياس التمكين النفسي.

التأثير		الاستقلالية		الكفاءة		المعنى	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
٠,٣٦٥**	١	٠,٣٩٠**	١	٠,٣٦٩**	١	٠,٤٦٣**	١
٠,٤٧٨**	٢	٠,٤٠٥**	٢	٠,٤٣١**	٢	٠,٣٥٧**	٢
٠,٥٤٢**	٣	٠,٤١٢**	٣	٠,٤٦٨**	٣	٠,٣٦١**	٣

يتضح من الجدول (١٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه قيم دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١).

-معامل ارتباط درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (١٤) معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي.

م	البعد	معامل الارتباط
١	المعنى	٠,٦٢٨**
٢	الكفاءة	٠,٥٩٤**
٣	الاستقلالية	٠,٦٥٤**
٤	التأثير	٠,٦٨١**

يتضح من الجدول (١٤) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس.

-معامل ارتباط درجة كل بعد بدرجة البعد الآخر، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (١٥) معامل الارتباط بين درجة كل بعد ودرجة البعد الآخر لمقياس التمكين

النفسي.

البعد	المعنى	الكفاءة	الاستقلالية	التأثير
المعنى	-			
الكفاءة	٠,٣٦٨**	-		
الاستقلالية	٠,٤٦٢**	٠,٤٣٦**	-	
التأثير	٠,٤٧٥**	٠,٣٦٩**	٠,٤٢٨**	-

يتضح من الجدول (١٥) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد ودرجة البعد الآخر للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس.

واستخدم الباحث الحالي معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس، وبلغ معامل الثبات (٠,٧٠٩) وهو ثبات مرتفع مما يدعو إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس؛ هذا وتشير النتائج السابقة في الوثوق في صدق مقياس التمكين النفسي والاتساق الداخلي له وثباته.

رابعاً: مقياس الرضا الوظيفي إعداد (الأبيض، ٢٠٢١)

يهدف لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الأزهر، ويتكون في صورته النهائية من (٥٠) عبارة، ويشمل (٤) أبعاد وهي: الرضا الشخصي (١٢) عبارة، والرضا الاجتماعي (١٠) عبارات، والرضا عن الراتب (١٠ عبارات)، والرضا عن ظروف العمل

(١٨) عبارة ، وبلي كل عبارة خمسة اختيارات (دائما- غالبا- أحيانا- نادرا- أبدا)، واحتساب التقديرات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) هذا بالنسبة للعبارة الموجبة، وأما العبارات السلبية تصحح عكس السابق، وبذلك يكون مجموع الدرجات (٢٥٠) درجة. الخصائص السيكمترية للمقياس:

صدق المقياس: استخدم معد المقياس الاتساق الداخلي فتم حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد، ومعامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس وجاءت معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١)، كما استخدم الصدق المرتبط بالمحك؛ حيث استخدم مقياس الرضا الوظيفي (سليمان، ١٩٩٥) كمحك، وقد بلغ معامل الارتباط بين المقياسين (٠,٧٩٩) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير إلى صدق المقياس.

ثبات المقياس: استخدم معد المقياس معامل ألفا كرونباخ وتراوحت قيم معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس بين (٠,٧٠١، ٠,٨٦٧)، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات.

أما في البحث الحالي حسب الباحث الاتساق الداخلي للمقياس وذلك عن طريق حساب: -معامل ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (١٦) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٤٣٧**	١٨	٠,٤٧١**	٣٥	٠,٤٣٧**
٢	٠,٣٦٥**	١٩	٠,٣٨٦**	٣٦	٠,٣٦٥**
٣	٠,٤٣٧**	٢٠	٠,٣٩١**	٣٧	٠,٤٨٠**
٤	٠,٤٧٩**	٢١	٠,٤٢١**	٣٨	٠,٤٣٣**
٥	٠,٤٢١**	٢٢	٠,٥٤٤**	٣٩	٠,٣٤٩**
٦	٠,٣٨٥**	٢٣	٠,٣٦٦**	٤٠	٠,٥٢٣**
٧	٠,٤٥٦**	٢٤	٠,٤٧٦**	٤١	٠,٤٥٨**
٨	٠,٤٩٧**	٢٥	٠,٤٧٩**	٤٢	٠,٣٦٧**
٩	٠,٣٥٧**	٢٦	٠,٣١٢**	٤٣	٠,٤٧٧**
١٠	٠,٤٨١**	٢٧	٠,٤٧٣**	٤٤	٠,٣٦٤**
١١	٠,٣١٨**	٢٨	٠,٣٨٧**	٤٥	٠,٤٦٧**
١٢	٠,٣٠٦**	٢٩	٠,٥٣٢**	٤٦	٠,٣٩٧**
١٣	٠,٣٧٦**	٣٠	٠,٤٥٦**	٤٧	٠,٣٦٧**
١٤	٠,٤٨٦**	٣١	٠,٣٨٧**	٤٨	٠,٤٧٩**
١٥	٠,٤١٨**	٣٢	٠,٣٩٨**	٤٩	٠,٥٢٤**
١٦	٠,٣٧٥**	٣٣	٠,٥٣٤**	٥٠	٠,٣٧٦**
١٧	٠,٣٧٥**	٣٤	٠,٥٧٣**	-	-

يتضح من الجدول (١٦) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).
-معامل ارتباط درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (١٧) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الرضا الوظيفي.

الرضا عن ظروف العمل		الرضا عن الراتب		الرضا الاجتماعي		الرضا الشخصي	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
٠,٤٧٦**	١	٠,٤٢١**	١	٠,٤٧٦**	١	٠,٤٧٦**	١
٠,٣٦٧**	٢	٠,٣٥٩**	٢	٠,٥٢٨**	٢	٠,٤٨٧**	٢
٠,٣٦٥**	٣	٠,٤٨٧**	٣	٠,٣٤٦**	٣	٠,٣٧٦**	٣
٠,٥٤٧**	٤	٠,٣٧٥**	٤	٠,٤٨٧**	٤	٠,٤٧١**	٤
٠,٣٧٦**	٥	٠,٥٤٣**	٥	٠,٣٣٢**	٥	٠,٣٧٦**	٥
٠,٣٦٩**	٦	٠,٥٢٢**	٦	٠,٤٧٨**	٦	٠,٥٠٣**	٦
٠,٥٤٤**	٧	٠,٤١٦**	٧	٠,٤٨٢**	٧	٠,٤٣٨**	٧
٠,٤٨٦**	٨	٠,٣٦٧**	٨	٠,٤١٧**	٨	٠,٣٧٩**	٨
٠,٣٩٦**	٩	٠,٣٧٦**	٩	٠,٤٦٦**	٩	٠,٤٧٥**	٩
٠,٥٦٦**	١٠	٠,٤٨٥**	١٠	٠,٥٠٥**	١٠	٠,٣٧٨**	١٠
٠,٣٠٩**	١١	-	-	-	-	٠,٣٧٦**	١١
٠,٣٥٥**	١٢	-	-	-	-	٠,٤٨٩**	١٢
٠,٤٥٩**	١٣	-	-	-	-	-	-
٠,٥٢١**	١٤	-	-	-	-	-	-
٠,٣٦٩**	١٥	-	-	-	-	-	-
٠,٣٧٥**	١٦	-	-	-	-	-	-
٠,٥١٠**	١٧	-	-	-	-	-	-
٠,٣٢٧**	١٨	-	-	-	-	-	-

يتضح من الجدول (١٧) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه قيم دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).
-معامل ارتباط درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتي يوضح ذلك.
جدول (١٨) معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.

م	البعـد	معامل الارتباط
١	الرضا الشخصي	٠,٥٨٤**
٢	الرضا الاجتماعي	٠,٦٧١**
٣	الرضا عن الراتب	٠,٥٤٥**
٤	الرضا عن ظروف العمل	٠,٦٨٨**

يتضح من الجدول (١٨) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس.

-معامل ارتباط درجة كل بعد بدرجة البعد الآخر، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (١٩) معامل الارتباط بين درجة كل بعد ودرجة البعد الآخر لمقياس الرضا

الوظيفي.

الرضا عن ظروف العمل	الرضا عن الراتب	الرضا الاجتماعي	الرضا الشخصي	البعد
			-	الرضا الشخصي
		-	٠,٥٧٣**	الرضا الاجتماعي
	-	٠,٤٤٣**	٠,٣٧٧**	الرضا عن الراتب
-	٠,٤٨٠**	٠,٤١١**	٠,٤٥٩**	الرضا عن ظروف العمل

يتضح من الجدول (١٩) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد ودرجة البعد الآخر للمقياس قيم دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس.

واستخدم الباحث الحالي معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس، وبلغ معامل الثبات (٠,٧٦٥) وهو ثبات مرتفع مما يدعو إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند تطبيق المقياس؛ هذا وتشير النتائج السابقة في الوثوق في صدق مقياس الرضا الوظيفي والاتساق الداخلي له وثباته.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

لمعالجة البيانات التي تم التوصل إليها استخدم الباحث تحليل الانحدار الخطي المتعدد، واختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه، واختبار شيفيه.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

يتناول الباحث في هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي، وذلك لاختبار فروض البحث، ومناقشة النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والبحوث السابقة، وتقديم بعض التوصيات المقترحة، وبعض الموضوعات التي تحتاج إلى مزيد من البحث. نتائج الفرض الأول، وينص على: لا يمكن التنبؤ بالالتزام المهني من خلال (رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي) لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية. وللتحقق من الفرض أجرى الباحث تحليل الانحدار الخطي المتعدد، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (٢٠) قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال المتغيرات

المدرسة.

المتغير المتنبئ به	المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الالتزام الوجداني	الانحدار	٣	٢٧٢٦٣,٩٤١	٩٠٨٧,٩٨٠	٤٥٣,٩٠٩	٠,٠١
	البواقي	٢٨٠	٥٦٠٦,٠٤٥	٢٠,٠٢٢		
	الكلية	٢٨٣	٣٢٨٦٩,٩٨٦			
الالتزام المستمر	الانحدار	٣	٢٢٧٠٨,٠٥٠	٧٥٦٩,٣٥٠	٤٣٧,٠٧٤	٠,٠١
	البواقي	٢٨٠	٤٨٤٩,١٠٤	١٧,٣١٨		
	الكلية	٢٨٣	٢٧٥٥٧,١٥٥			
الالتزام المعياري	الانحدار	٢	٩٤١٣,٨٩٢	٤٧٠٦,٩٦٤	٣٩٢,٨٨٥	٠,٠١
	البواقي	٢٨١	٣٣٦٦,٥١٣	١١,٩٨٠		
	الكلية	٢٨٣	١٢٧٨٠,٤٠٥			
الدرجة الكلية	الانحدار	٣	١٦٩٧٤٢,٧٦١	٥٦٥٨٠,٩٢٠	٤٨٨,٢٨٢	٠,٠١
	البواقي	٢٨٠	٣٢٤٤٥,٧٢٩	١١٥,٨٧٨		
	الكلية	٢٨٣	٢٠٢١٨٨,٤٨٩			

يتضح من الجدول (٢٠) أن قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بأبعاد الالتزام المهني والدرجة الكلية له من خلال المتغيرات المدرسة بلغت على الترتيب (٤٥٣,٩٠٩، ٤٣٧,٠٧٤، ٣٩٢,٨٨٥، ٤٨٨,٢٨٢) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بأبعاد الالتزام المهني والدرجة الكلية له من خلال تلك المتغيرات، فيما عدا البعد الثالث فقد تنبأ به رأس المال النفسي والتمكين النفسي فقط، في حين لم يتنبأ به بعد الرضا الوظيفي، لذا لم يدخل متغير الرضا الوظيفي معادلة تحليل الانحدار

المتعدد لهذا البعد، وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، أي أنه يمكن التنبؤ بالالتزام المهني من (رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي) لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (Anu Singh & Simran, 2015) (Singhal & Rastogi, 2018، (أبو المعاطي، ومنصور، ٢٠١٨)، (Hu, Zhou, Zhou & Deng, 2022) والتي أشارت إلى إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال رأس المال النفسي، ودراسة كل من (Rafiq et al., 2020)، (Cheng & Gan, 2020)، (Huh, 2021)، (Harjanto et al., 2021)، (عبد الله، ٢٠٢١)، (Santosa, Nusantara & Nawatmi, 2022) التي توصلت إلى وجود أثر دال إحصائياً لرأس المال النفسي في الالتزام المهني، ودراسة (البصير، ٢٠٢١) والتي أشارت إلى إمكانية التنبؤ بالاستغراق المهني من خلال رأس المال النفسي.

وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع دراسة كل من (العنبي، ٢٠١٨)، (Lamentan & Yuen Fook, 2020) والتي أشارت إلى إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال التمكين النفسي، ودراسة (Bin Abdullah et al., 2015) التي توصلت إلى وجود أثر دال إحصائياً للتمكين النفسي في الالتزام المهني، ومع نتيجة دراسة كل من (Sari & Seniati, 2018)، (الصديق، والتوكابري، ٢٠١٨)، (Karacabey & Bozcus, 2019)، (Tahir, Tesfaye & Umer, 2021)، (الشهومي، ٢٠٢٢) التي أشارت إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر إيجاباً في الالتزام المهني والتنظيمي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء العلاقة الارتباطية بين الالتزام المهني ورأس المال النفسي؛ حيث إن طبيعة العلاقة بين الحالة النفسية للفرد وقدرته على العمل تولد إليه طاقة ودافعية وحماس نحو المهنة، وأن رأس المال النفسي يعمل على تحقيق نتائج إيجابية بالنسبة للفرد هذه النتائج تعزز من قدرته الشخصية للتصرف بشكل فعال في بيئة العمل، كما تخلق مشاعر ايجابية نفسية تجاه كافة المواقف في العمل، هذا كله يجعل الفرد يشارك بفاعلية في العمل ويسعى لانجازه على أفضل وجه ممكن، وبالتالي يكون

لديه فرص للترقى والحصول على مكافأة في العمل وتتولد لديه حالة من الرضا عن وظيفته مما يجعله يلتزم بمهنته.

كما أن الكفاءة والأمل والصمود والتفاؤل كلها من المتغيرات التي من شأنها تدفع الفرد للنجاح في وظيفته وتحقيق تقدم فيها، على العكس من غياب هذه المتغيرات لدى الفرد، حيث يمثل غيابها حالة من عدم الرضا وفقد الأمل واليأس والشعور بالاحباط والعجز عن تحقيق ما يريد سواء في بيئة العمل أو حتى في حياته العامة، مما يجعله يشعر بالفشل وقد يترك وظيفته نظراً لأنه لا يشعر بتحقيق ذاته فيها.

وتبدو هذه النتيجة منطقية حيث إن المعلم الذي يمتلك الموارد والإمكانات والقدرات النفسية يكون أكثر قدرة على التكيف مع بيئة العمل ومستجداتها، فنقته في قدرته على أداء مهام العمل بنجاح، وامتلاك القدرة على تحدى المهام الصعبة والقدرة على حل المشكلات والتغلب على العقبات والتحديات التي تواجههم بالعمل والتكيف معها فهو لا يهرب منها بحكم صموده وثباته الانفعالي، ويزيد من التزامه المهني

ويمكن تفسير التأثيرات الإيجابية لرأس المال النفسى فى الالتزام المهني بأن موارد المعلم النفسية وإمكاناته التي يمتلكها تُمكنه من تحقيق الالتزام المهني وتحقيق ذاته وطموحه المهني، حيث إن كفاءة المعلم وثقته في أداء مهامه بنجاح وبذل مزيد من الجهد بالعمل والمثابرة في إتمام المهام تزيد من دافعيته للعمل ومواجهة ما يعترضه من صعاب والتوافق بشكل إيجابي والرضا والمشاركة والتعاون مع الآخرين ويتحقق الالتزام في المهنة، كما أن المعلمين الأكثر قدرة على التفاؤل والصمود أكثر ثقة وقدرة على أداء مهام العمل الموكلة إليهم والتغلب على الصعوبات ومواجهة التحديات في بيئة العمل والتحكم في الأحداث الضاغطة، وأكثر قدرة على إتمام مهام العمل بنجاح بغض النظر عن الإمكانيات المتاحة، ويؤدون مهام العمل بأيسر الطرق لتمكنهم وكفاءتهم الذاتية فيشعرون بالنجاح في مهنتهم من ثقتهم في إمكانياتهم وقدراتهم بالعمل ونجاحهم المستمر، بالإضافة إلى أن المعلم الذى يتمتع بموارد رأس المال النفسى لديه القدرة على إتمام المهام تحت ظروف العمل الصعبة ويرى أن الظروف الصعبة لا تمثل عائق بينه وبين تحقيق أهدافه

والنجاح في مهنته، كما أنه يغير من نمط تفكيره ومن خطته المستقبلية للتوافق مع واقع العمل.

ويمكن أيضا تفسير هذه النتيجة في ضوء العلاقة بين الالتزام المهني والرضا الوظيفي، حيث إن الحياة الاجتماعية عند الأفراد عملية تفاعلية تبادلية مبنية على أساس مبدأ الأخذ والعطاء فعندما يقدم طرف ما شيئا إلى طرف آخر فإنه يتوقع رد العطاء من الطرف الآخر، وأيضا في ضوء العلاقة بين الالتزام المهني والتمكين النفسي، حيث إن المعلم ذو التمكين النفسي العالي أكثر ثقة في قدراته على أداء واجباته الموكلة إليه، وشعوره بمزيد من الاستقلالية، وقدرته على التفكير، وإنتاج أفكار ذات قيمة، فالتمكين النفسي وثيق الصلة بحياة المعلم فتصوراته لمستوى تمكينه النفسي ترتبط إيجابا بدوافع العمل والأداء والتزامه المهني.

نتائج الفرض الثاني، وينص على: يسهم أحد المتغيرات النفسية المدروسة (رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي) بدرجة أكبر من غيره في الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية.

وللتحقق من الفرض أجرى الباحث تحليل الانحدار الخطي المتعدد للتعرف على إسهام المتغيرات النفسية المدروسة في الالتزام المهني، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (٢١) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لإسهام المتغيرات المدروسة في أبعاد
الالتزام المهني والدرجة الكلية له.

ت	Beta	معامل الانحدار B	الثابت	ر ² النموذج (معامل التفسير)	ر ²	ر المتعدد الارتباط (المتعدد)	المتغيرات المنبئة	المتغير المتنبئ به
٦,٣٢٠	٠,٤٤٦	٠,٠٧٤	٠,٩٧٢	٠,٧٩٤	٠,٧٩٤	٠,٨٩١	الرضا الوظيفي	الالتزام الوجداني
٥,٠٠٩	٠,٢٨٥	٠,١٠١		٠,٠٣١	٠,٨٢٥	٠,٩٠٨	رأس المال النفسي	
٢,٦٧٤	٠,٢١١	٠,١٤١		٠,٠٠٤	٠,٨٢٩	٠,٩١١	التمكين النفسي	
٦,٤٦٣	٠,٤٦٤	٠,٠٧١	٠,٤٠١-	٠,٧٩٢	٠,٧٩٣	٠,٨٩١	الرضا الوظيفي	الالتزام المستمر
٤,٢٧٣	٠,٢٤٧	٠,٠٨٠		٠,٠٢٦	٠,٨١٩	٠,٩٠٥	رأس المال النفسي	
٢,٨٣٨	٠,٢٢٧	٠,١٤٠		٠,٠٠٤	٠,٨٢٤	٠,٩٠٨	التمكين النفسي	
٨,١١٠	٠,٥٦١	٠,١٢٤	٣,٧٠٢	٠,٧١٦	٠,٧١٧	٠,٨٧٤	رأس المال النفسي	الالتزام المعياري
٤,٦١٠	٠,٣١٩	٠,١٣٣		٠,٠١٩	٠,٧٣٧	٠,٨٥٨	التمكين النفسي	
٥,٧٠٤	٠,٣٩١	٠,١٦١	٤,١٦١	٠,٧٩٢	٠,٧٩٣	٠,٨٩٠	الرضا الوظيفي	الدرجة الكلية
٦,١٧٠	٠,٣٤١	٠,٢٩٩		٠,٠٤٢	٠,٨٣٥	٠,٩١٤	رأس المال النفسي	
٢,٨٤٩	٠,٢١٨	٠,٣٦٢		٠,٠٠٤	٠,٨٤٠	٠,٩١٦	التمكين النفسي	

يتضح من الجدول (٢١) إسهام المتغيرات النفسية المدروسة في أبعاد الالتزام المهني
والدرجة الكلية له ويتضح ما يأتي:

فيما يخص البعد الأول (الالتزام الوجداني) فإن أكثر المتغيرات النفسية المدروسة
إسهاما به هو الرضا الوظيفي حيث بلغت القيمة التنبؤية له (ت) (٦,٣٢٠) وهي قيمة
دالة عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغ معامل التفسير (٠,٧٩٤)، وهذا معناه أن الرضا
الوظيفي يسهم بنسبة ٧٩,٤% في التنبؤ بالبعد الأول، ويأتي في المرتبة الثانية رأس المال

النفسي حيث بلغت القيمة التنبؤية له (ت) (٥,٠٠٩) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغ معامل التفسير (٠,٠٣١)، وهذا معناه أن رأس المال النفسي يسهم بنسبة ٣,١% في التنبؤ بالبعد الأول، ويأتي في المرتبة الثالثة التمكين النفسي حيث بلغت القيمة التنبؤية له (ت) (٢,٦٧٤) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغ معامل التفسير (٠,٠٠٤)، وهذا معناه أن التمكين النفسي يسهم بنسبة ٠,٤% في التنبؤ بالبعد الأول.

فيما يخص البعد الثاني (الالتزام المستمر) فإن أكثر المتغيرات النفسية المدروسة إسهاما به هو الرضا الوظيفي حيث بلغت القيمة التنبؤية له (ت) (٦,٤٦٣) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغ معامل التفسير (٠,٧٩٢)، وهذا معناه أن الرضا الوظيفي يسهم بنسبة ٧٩,٢% في التنبؤ بالبعد الثاني، ويأتي في المرتبة الثانية رأس المال النفسي حيث بلغت القيمة التنبؤية له (ت) (٤,٢٧٣) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغ معامل التفسير (٠,٠٢٦)، وهذا معناه أن رأس المال النفسي يسهم بنسبة ٢,٦% في التنبؤ بالبعد الأول، ويأتي في المرتبة الثالثة التمكين النفسي حيث بلغت القيمة التنبؤية له (ت) (٢,٨٣٨) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغ معامل التفسير (٠,٠٠٤)، وهذا معناه أن التمكين النفسي يسهم بنسبة ٠,٤% في التنبؤ بالبعد الثاني.

فيما يخص البعد الثالث (الالتزام المعياري) فإن أكثر المتغيرات النفسية المدروسة إسهاما به هو رأس المال النفسي حيث بلغت القيمة التنبؤية له (ت) (٨,١١٠) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغ معامل التفسير (٠,٧١٦)، وهذا معناه أن رأس المال النفسي يسهم بنسبة ٧١,٦% في التنبؤ بالبعد الثالث، ويأتي في المرتبة الثانية التمكين النفسي حيث بلغت القيمة التنبؤية له (ت) (٤,٦١٠) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغ معامل التفسير (٠,٠١٩)، وهذا معناه أن التمكين النفسي يسهم بنسبة ١,٩% في التنبؤ بالبعد الثالث.

فيما يخص الدرجة الكلية فإن أكثر المتغيرات النفسية المدروسة إسهاما به هو الرضا الوظيفي حيث بلغت القيمة التنبؤية له (ت) (٥,٧٠٤) وهي قيمة دالة عند مستوى

(٠,٠١)، كما بلغ معامل التفسير (٠,٧٩٢)، وهذا معناه أن الرضا الوظيفي يسهم بنسبة ٧٩,٢% في التنبؤ بالالتزام المهني، ويأتي في المرتبة الثانية رأس المال النفسي حيث بلغت القيمة التنبؤية له (ت) (٦,١٧٠) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغ معامل التفسير (٠,٠٤٢)، وهذا معناه أن رأس المال النفسي يسهم بنسبة ٤,٢% في التنبؤ بالالتزام المهني، ويأتي في المرتبة الثالثة التمكين النفسي حيث بلغت القيمة التنبؤية له (ت) (٢,٨٤٩) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغ معامل التفسير (٠,٠٠٤)، وهذا معناه أن التمكين النفسي يسهم بنسبة ٠,٤% في التنبؤ بالالتزام المهني. كما بلغ معامل التفسير النهائي (٠,٧٩٢)، وهذا معناه أن المتغيرات النفسية المدروسة تسهم بنسبة ٧٩,٢% في التنبؤ بالالتزام المهني، وهذا يعني أيضاً أن المتغيرات المستقلة (الرضا الوظيفي، ورأس المال النفسي، والتمكين النفسي) تفسر (٧٩,٢%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الالتزام المهني)، أو أن (٧٩,٢%) من التغيرات التي تحدث في (الالتزام المهني) تعزى إلى (المتغيرات النفسية المدروسة) والباقي يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي. وتدل هذه النتيجة على أن تلك المتغيرات تشكل بعض المتغيرات التي تسهم في التنبؤ بالالتزام المهني، وهذا يعني قبول الفرض البديل، أي أنه يسهم أحد المتغيرات النفسية المدروسة (الرضا الوظيفي) بدرجة أكبر من غيره (رأس المال النفسي والتمكين النفسي) في الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج البحوث السابقة التي تباينت فيها نسب إسهام المتغيرات النفسية المدروسة في الالتزام المهني أو الالتزام التنظيمي، كما في دراسة كل من (حليم، ٢٠١٧)، (محمود، والفقهي، ٢٠١٨).

ويفسر الباحث إسهام الرضا الوظيفي في الالتزام المهني كأكثر المتغيرات النفسية المدروسة إسهاماً، في ضوء العلاقة القوية بين الرضا الوظيفي والالتزام المهني، حيث يعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية التي لها أثر فعال في إنتاجية العمل وزيادة الولاء للمؤسسة، فهو الأساس الذي يحقق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين، ويحسن من أدائهم، ويتوقف نجاح أي مؤسسة أو فشلها على مدى اهتمام الإدارة بالعاملين، من

خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم، وزيادة دافعيتهم للعمل والإنتاج من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم ودوافعهم، وذلك لأن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر في نوعية أدائهم، ومن ثم يحقق نتائج إيجابية تخدم كافة أقطاب العملية التعليمية، وتحقق أهداف المؤسسة بكفاءة، وأن الوصول إلى التزام مهني متميز للعاملين مرهون بمدى توفر مستوى مقبول من الرضا الوظيفي عن الخدمات وعن العمل وعن العدالة المادية والمعنوية.

ويعبر رضا الفرد عن تكامل حالته النفسية ووظيفته، وعن توقعاته نحو ما يحصل عليه من العوائد المادية والمعنوية، ولاشك أن هناك عوامل مؤثرة في رضا الفرد عن وظيفته، بعضها يتعلق بذاتية الفرد نفسه، وبعضها يتعلق بطبيعة العمل والمهام، وبعضها مرتبط بالعلاقات مع الزملاء، ومنها ما يرتبط بالراتب الذي يتقاضاه الموظف، وكل ذلك يشعره بالسعادة ومن ثم بالرضا الوظيفي والذي بدوره يؤثر في الالتزام المهني.

كما أن الرضا الوظيفي يحتل مكانه خاصة داخل أي مؤسسة كانت، باعتباره الناتج النهائي لمحصلة الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة، ذلك أن المؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداءً متميزاً، وبشكل عام فإن اهتمام الإدارة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق الاهتمام بالعاملين بها، ولذلك يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المؤسسة، وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لدوافع وقدرات المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس لدوافع وقدرات الرؤساء والقادة أيضاً.

ويتفق ذلك مع ما ذكره (عبد الرحمن، ٢٠١١، ١٢) أن الرضا الوظيفي يتحدد من خلال مجموعة فرعية من العوامل الشخصية والتنظيمية والتي تعتبر في مجموعها كمحدد للالتزام، لذا يتم النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه محدد أصغر للالتزام والذي يعد مفهوماً أكثر شمولاً كونه يعكس التوجه الفردي تجاه المؤسسة.

نتائج الفرض الثالث، وينص على: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية ترجع إلى النوع.

وللتحقق من الفرض استخدم الباحث اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين، والجدول

الآتي يوضح ذلك.

جدول (٢٢) قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق في أبعاد الالتزام المهني والدرجة الكلية في ضوء متغير النوع.

الأبعاد	المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الالتزام الوجداني	ذكور	٢٧,٤٨	١٠,٧٧	٠,٦٦٤	غير دالة
	إناث	٢٦,٦٢	١٠,٨١		
الالتزام المستمر	ذكور	٢٣,٧٠	٩,٩٣	٠,٦١٧	غير دالة
	إناث	٢٢,٩٧	٩,٨٤		
الالتزام المعياري	ذكور	١٩,٣١	٦,٦٩	٠,٦٠٥	غير دالة
	إناث	١٨,٨٣	٦,٧٦		
الدرجة الكلية	ذكور	٧٠,٤٨	٢٦,٦٩	٠,٦٤٨	غير دالة
	إناث	٦٨,٤٢	٢٦,٨١		

يتضح من الجدول (٢٢) أن قيمة "ت" للفروق بين متوسطى درجات المجموعتين (ذكور، وإناث) فى الأبعاد (الالتزام الوجداني، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري) والدرجة الكلية غير دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة "ت" على الترتيب (٠,٦٦٤، ٠,٦١٧، ٠,٦٠٥، ٠,٦٤٨) وهي قيم غير دالة إحصائياً، وهذا يعني قبول الفرض الصفري، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية ترجع إلى النوع.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (لحسن، ٢٠٢٠)، (الجميلى، ٢٠٢١)، (آل مسلط، والمخلافى، ٢٠٢١) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الالتزام المهني، أو الالتزام التنظيمي ترجع إلى النوع.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من (عبد الهادي، ١٩٩٥)، (عابدين، ٢٠١٠)، (بركات، ٢٠١٣)، (حسن، ٢٠١٣)، (السلنتي، وعزام، والنجار، ٢٠١٨)، (أبو المعاطي، ومنصور، ٢٠١٨)، (عمارة، ٢٠١٨)، (مختار، ٢٠١٩)، (عامر، ٢٠٢١) والتي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائياً في الالتزام المهني أو التنظيمي والتي ترجع إلى النوع لصالح الذكور، أو الإناث.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن جميع المعلمين والمعلمات يتبعون جميعاً إدارة تعليمية واحدة ويتعرضون لنفس القرارات، وخضوعهم جميعاً لأنظمة وإجراءات ومساءلة موحدة لا تميز بين العاملين بناء على الاختلاف في النوع، وحصولهم جميعاً

على نفس الحقوق والواجبات دون تفرقة، وخضوعهم بشكل عام لنفس ظروف العمل الموضوعية والبيئية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضا في ضوء طبيعة مهنة التعليم التي ينتمون إليها، حيث يسعى كل منهم نحو الاتقان والكمال وحرصهم على مصلحة أبنائهم، وفي ضوء المتطلبات الأسرية، وواجبات مهنة التعليم، والأدوار الاجتماعية التي يجب القيام بها لكل منهم، وأعباء العمل وأعباء الأسرة، وكذلك الدخل المادي من المهنة، لذا كانت العلاقة بين الالتزام المهني والنوع علاقة ضعيفة، وهذا ما أشارت إليه دراسة (عبد الهادي، ١٩٩٥).

وقد ترجع هذه النتيجة إلى أن معظم المعلمين والمعلمات اختاروا مهنة التعليم ولا توجد أمامهم بدائل لاختيار عمل آخر، فجميعهم يلتزم نحو المهنة لضمان الحصول على المرتب وحوافز العمل الأخرى التي توفرها المهنة، فالمعلم بصرف النظر عن نوعه قائد اجتماعي يهتم بتوفير مناخ ملائم للطلاب ويركز على الجوانب المختلفة في شخصية الطالب ويمتلك العديد من المهارات والكفاءات التي تساعده على القيام بالمهام المطلوبة منه لتحقيق أهداف العملية التعليمية.

نتائج الفرض الرابع، وينص على: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية ترجع إلى الخبرة. وللتحقق من الفرض أجرى الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (٢٣) قيمة "ف" لمعرفة الفروق في الالتزام المهني وأبعاده في ضوء متغير الخبرة.

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الالتزام الوجداني	بين المجموعات	٤٢٣٩,٥١١	٢	٢١١٩,٧٥٥	٢٠,٨٠٥	٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٨٦٣٠,٤٧٥	٢٨١	١٠١,٨٨٨		
	المجموع	٣٢٨٦٩,٩٨٦	٢٨٣			
الالتزام المستمر	بين المجموعات	٣٧٣٢,٢٩٦	٢	١٨٦٦,١٤٨	٢٢,٠١٠	٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٣٨٢٤,٨٥٩	٢٨١	٨٤,٧٨٦		
	المجموع	٢٧٥٥٧,١٥٥	٢٨٣			
الالتزام المعياري	بين المجموعات	١٦٢٢,٨٥٧	٢	٨١١,٤٢٨	٢٠,٤٣٦	٠,٠١
	داخل المجموعات	١١١٥٧,٥٤٨	٢٨١	٣٩,٧٠٧		
	المجموع	١٢٧٨٠,٤٠٥	٢٨٣			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢٧٧١٢,٠٧٦	٢	١٣٨٥٦,٠٣٨	٢٢,٣١٦	٠,٠١
	داخل المجموعات	١٧٤٤٧٦,٤١٣	٢٨١	٦٢٠٠,٩١٣		
	المجموع	٢٠٢١٨٨,٤٨٩	٢٨٣			

يتضح من الجدول (٢٣) وجود فروق دالة إحصائياً في أبعاد الالتزام المهني والدرجة الكلية ترجع إلى سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة "ف" بالترتيب (٢٠,٨٠٥، ٢٢,٠١٠، ٢٠,٤٣٦، ٢٢,٣١٦) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، ولتحديد اتجاه الفروق، استخدم الباحث اختبار شيفيه والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (٢٤) نتائج اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق في أبعاد الالتزام المهني والدرجة

الكلية والتي ترجع إلى سنوات الخبرة

البعد	الدرجة العلمية	أقل من ١٠ أعوام	من (١٠-٢٠) عام	أكثر من ٢٠ عام	المتوسط الحسابي
الالتزام الوجداني	أقل من ١٠ أعوام	-			١٨,٣٥
	من (١٠-٢٠) عام	*٧,٢٧٥٣٨	-		٢٥,٦٢
	أكثر من ٢٠ عام	*١١,٩٣٩٠٣	*٤,٦٦٣٦٥	-	٣٠,٢٩
الالتزام المستمر	أقل من ١٠ أعوام	-			١٥
	من (١٠-٢٠) عام	*٧,١٤١٥٩	-		٢٢,١٤

٢٦,٣٠	-	*٤,١٦٤٩٨	*١١,٣٠٦٥٧	أكثر من ٢٠ عام	الالتزام المعياري
١٣,٥٨			-	أقل من ١٠ أعوام	
١٨,٢٧		-	*٤,٦٨٦١٠	من (٢٠-١٠) عام	
٢١,٠٣	-	*٢,٧٦٢١٦	*٧,٤٤٨٢٦	أكثر من ٢٠ عام	
٤٦,٩٤			-	أقل من ١٠ أعوام	الدرجة الكلية
٦٦,٠٤		-	*١٩,١٠٣٠٧	من (٢٠-١٠) عام	
٧٧,٦٣	-	*١١,٥٩٠٧٩	*٣٠,٦٩٣٨٦	أكثر من ٢٠ عام	

* : دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول (٢٤) الآتي:

فيما يخص بعد الالتزام الوجداني: وجود فروق دالة إحصائية بين (أقل من ١٠ أعوام)، و (من ١٠-٢٠ عام)، وبين (من ١٠-٢٠ عام)، و (أكثر من ٢٠ عام)، وذلك لصالح (أكثر من ٢٠ عام)، حيث بلغ متوسط درجات (أكثر من ٢٠ عام) (٣٠,٢٩) وهو الأعلى مقارنة بسنوات الخبرة الأخرى.

وفيما يخص بعد الالتزام المستمر: وجود فروق دالة إحصائية بين (أقل من ١٠ أعوام)، و (من ١٠-٢٠ عام)، وبين (من ١٠-٢٠ عام)، و (أكثر من ٢٠ عام)، وذلك لصالح (أكثر من ٢٠ عام)، حيث بلغ متوسط درجات (أكثر من ٢٠ عام) (٢٦,٣٠) وهو الأعلى مقارنة بسنوات الخبرة الأخرى.

بينما ما يخص بعد الالتزام المعياري: وجود فروق دالة إحصائية بين (أقل من ١٠ أعوام)، و (من ١٠-٢٠ عام)، وبين (من ١٠-٢٠ عام)، و (أكثر من ٢٠ عام)، وذلك لصالح (أكثر من ٢٠ عام)، حيث بلغ متوسط درجات (أكثر من ٢٠ عام) (٢١,٠٣) وهو الأعلى مقارنة بسنوات الخبرة الأخرى.

وأما ما يتعلق بالدرجة الكلية: وجود فروق دالة إحصائية بين (أقل من ١٠ أعوام)، و (من ١٠-٢٠ عام)، وبين (من ١٠-٢٠ عام)، و (أكثر من ٢٠ عام)، وذلك لصالح (أكثر من ٢٠ عام)، حيث بلغ متوسط درجات (أكثر من ٢٠ عام) (٧٧,٦٣) وهو

الأعلى مقارنة بسنوات الخبرة الأخرى، وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، أي أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية ترجع إلى الخبرة لصالح (أكثر من ٢٠ عام) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (عبد الهادي، ١٩٩٥)، (السلنتي، وعزام، والنجار، ٢٠١٨)، (عمارة، ٢٠١٨)، (لحسن، ٢٠٢٠)، (عامر، ٢٠٢١) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في الالتزام المهني والتي ترجع إلى سنوات الخبرة لصالح الأكثر خبرة.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كل من (عابدين، ٢٠١٠)، (نبهان، ٢٠١٢)، (بركات، ٢٠١٣)، (القنيطير، ٢٠١٩)، (مختار، ٢٠١٩)، (آل مسلط، والمخلافي، ٢٠٢١)، (الجميلي، ٢٠٢١) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة ترجع إلى سنوات الخبرة في الالتزام المهني، أو الالتزام التنظيمي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء العلاقة الإيجابية بين الالتزام المهني وعدد سنوات الخبرة وذلك من خلال العلاقات الشخصية للمعلم بينه وبين المشرفين على عمله، وأن أفضل المؤشرات التي تساهم في التنبؤ بالالتزام الفرد هو عدد السنوات التي يقضيها الفرد في خدمة المهنة، حيث إن الفرد في بداية التحاقه بالمهنة يتساءل عما إذا كان واقع المهنة التي اختارها يتوافق مع توقعاته، وإحساسه الذاتي الداخلي عن المهنة، ويتم في هذه المرحلة تشكيل اتجاه الفرد نحو المهنة، ثم في المرحلة التالية تتميز بشعور الفرد بأهميته الشخصية وخوفه من الفشل، وتعزيز مفهوم الذات عن نفسه، وفي مرحلة متقدمة يشعر الفرد بالمسئولية الكاملة وأن يعتمد عليه من قبل المؤسسة التي يعمل بها، فالالتزام الفرد يزيد بزيادة الفترة التي يقضيها بالعمل وممارسة المهنة.

وتناسب هذه النتيجة أيضا نموذج الكفاءة الذاتية المهنية، فتزداد هذه الكفاءة مع سنوات الخبرة، وبالتالي يزداد المستوى المهاري للفرد، وزيادة الثقة في النفس، لذا الأفراد الأكثر خبرة يشعرون بأنهم أكثر كفاءة، وبالتالي أكثر التزاما للمهنة، فالمعلم عندما تزداد خبرته كلما كانت فرصته أكبر في الحصول على مرتبات أكبر وعلاوات أكثر ووضع

وظيفي أفضل، كما يحوز على تقدير رؤسائه في العمل؛ مما يكون له الأثر في استقلاله بعمله، وبالتالي يكون من الصعب ترك هؤلاء مهنة التعليم لمهنة أخرى ويكون التزامهم أعلى من غيرهم الأقل خبرة.

فالمعلم يواجه في عمره المهني متغيرات شتى لا يمكنه مواكبتها إلا من خلال الخبرة التي اكتسبها مع التقدم في المهنة فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف جديدا كل يوم، فزيادة سنوات الخبرة لدى المعلم وما تحمله من اكتساب مهارات وكفاءات مختلفة خاصة بعمله تمكنه من القيام بأداء عمله بنجاح، فضلا عن تحمل مسؤوليته تجاه طلابه وزملاءه ومجتمعه، بالإضافة إلى سعة فكره ونضج تفكيره، وعلى النقيض من ذلك فالمعلم الأقل في سنوات الخبرة قد يستغرق وقتا طويلا في أداء المهام المطلوبة منه كما قد يشعر بالعجز تجاه بعض المشكلات التي تواجهه مما يؤثر في التزامه المهني.

نتائج الفرض الخامس، وينص على: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية ترجع إلى طبيعة التخصص. وللتحقق من الفرض استخدم الباحث اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (٢٥) قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية لمعرفة الفروق في الالتزام المهني وأبعاده في ضوء متغير طبيعة التخصص.

الأبعاد	المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الالتزام الوجداني	تربوي	٢٧,٧٤	١٠,٢٩	٣,٣٤٧	٠,٠١
	غير تربوي	٢١	١٢,٨٣		
الالتزام المستمر	تربوي	٢٣,٩٠	٩,٤٢	٢,٩٧٥	٠,٠١
	غير تربوي	١٨,٣٩	١٢,٠٣		
الالتزام المعياري	تربوي	١٩,٣٥	٦,٤٣	٢,٢٠٧	٠,٠٥
	غير تربوي	١٦,٥٥	٨,٤٧		
الدرجة الكلية	تربوي	٧٠,٩٩	٢٥,٤٥	٣,٠٠٢	٠,٠١
	غير تربوي	٥٥,٩٤	٣٢,٩٩		

يتضح من الجدول (٢٥) أن قيمة "ت" للفروق بين متوسطي درجات المجموعتين (مؤهلين تربويا، وغير مؤهلين تربويا) في الأبعاد (الالتزام الوجداني، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري) والدرجة الكلية دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) عدا البعد الثالث دالة

عند مستوى (٠,٠٥)، حيث بلغت قيمة "ت" على الترتيب (٣,٣٤٧، ٢,٩٧٥، ٢,٢٠٧، ٣,٠٠٢) وهي قيم دالة إحصائية، وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، أي أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية ترجع إلى التأهيل التربوي وذلك لصالح المؤهلين تربويا في جميع الأبعاد والدرجة الكلية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (عبد الهادي، ١٩٩٥)، (عمارة، ٢٠١٨)، (السلنتي، وعزام، والنجار، ٢٠١٨) والتي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في الالتزام المهني ترجع إلى المؤهل أو المستوى التعليمي لصالح الأعلى مؤهلا، وتختلف مع دراسة (بركات، ٢٠١٣) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى المؤهل العلمي وطبيعة المؤهل.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء العلاقة الارتباطية بين الالتزام المهني ومستوى التعليم لدى الفرد، فالمعلم المؤهل تربويا قد اكتسب المهارات المرتبطة بعملية التدريس، وتم تزويده بالأسس الفلسفية والتربوية والنفسية لطرق التدريس، وقد تم إعداده تربويا ومهنيا ليصبح معلم منتجا في مؤسسته، وتدريبه على استخدام أحدث التقنيات التربوية في عملية التدريس، وتنمية ميوله واتجاهاته نحو استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة، وتدريبه على تصميم الأنشطة الابتكارية وتنفيذها، ومساعدته على استخدام أساليب التقويم الحديثة، ومساعدته على إيجاد الحلول المبتكرة للمشكلات التربوية التي تواجهه، واكتسابه المواصفات المطلوبة لمزاولة مهنة التدريس، والذي انعكس كل ذلك بدوره في التزامهم المهني، فالمعلم المؤهل تربويا قد اكتسب ثقافة تربوية وتدريبية تمكنه من أداء العمل بكفاءة، واحتواء برامج الإعداد أو التأهيل التربوي على أهم الممارسات التربوية، وأيضا الإجراءات التي تتخذها جامعة الأزهر في تأهيل المعلمين وتدريبهم باستمرار، وكذلك دراسة المعلمين المؤهلين تربويا مجموعة من المقررات التربوية التي تنعكس على التزامهم المهني.

توصيات البحث:

- في ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج، يوصي الباحث بما يأتي:
- تقديم الرعاية المناسبة للمعلمين بالتعليم الأزهري، ومنحهم حقوقهم كافة كالترقيات، والعلاوات، والحوافز، وغيرها، بما يليق بمهنتهم الشريفة.
 - تعزيز الجوانب النفسية لدى المعلمين بالتعرف على العوامل المؤثرة فيها لما لها من انعكاس على التزامهم المهني.
 - تهيئة بيئات العمل في المعاهد الأزهرية بمتطلبات العملية التعليمية كافة، والتي تسهم في تعزيز رضا المعلمين وتنعكس على التزامهم المهني.
 - العمل على تعزيز المكانة الاجتماعية للمعلم الأزهري، لأنها تعد أحد أسباب التزامه المهني، ورصد مخصصات مالية لتشجيع المعلمين المتميزين في مجالات تخصصهم، مما يعزز شعورهم بالرضا والارتياح بما ينعكس على التزامهم المهني.
 - عمل تكريم سنوي للمعلمين الأكثر تميزا والتزاما، وفق تقييم موضوعي على مستوى الإدارات.
 - الاهتمام بالمعلمين الجدد والأقل خبرة، والعمل على تنمية المتغيرات النفسية لديهم من خلال عقد الندوات والدورات التدريبية.
 - توفير بيئة تعليمية تشجع على اكتساب المشاعر الإيجابية وخفض المشاعر السلبية لدى المعلمين، وتنمية اتجاهاتهم المعرفية والسلوكية الإيجابية، والوقوف على العوامل الرئيسة التي تؤثر في الالتزام المهني للمعلم.
- بحوث مقترحة:

- يمكن أن تثير نتائج البحث الحالي بعض المشكلات البحثية الآتية:
- ١- مستوى الالتزام المهني وعلاقته بالنجاح المهني والضغط المهنية لدى المعلمين.
 - ٢- تنمية التمكين النفسي كمدخل لتحقيق الالتزام المهني لدى المعلم.
 - ٣- الالتزام المهني وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين.
 - ٤- الالتزام المهني وعلاقته بالتوجه نحو الهدف والوضع الوظيفي.
 - ٥- نمذجة العلاقات السببية بين الالتزام المهني ورأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية.

مراجع البحث

أولاً: المراجع العربية

- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (٢٠١٧). فعالية برنامج إرشادي يستند إلى التمكين النفسي في تحسين الرضا الحياتي والأمل لدى طلبة المرحلة المتوسطة من ذوي الأسر المفككة في محافظة الكرك. *مجلة دراسات في العلوم التربوية*، ٤٤(١)، ١٤٩-١٦٤.
- أبو المعاطي، وليد محمد، ومنصور، منار منصور (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. *مجلة العلوم التربوية*، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٢٦ (٣)، ٤١٠-٤٤١.
- أبو سلطان، وسام عبد الكريم (٢٠٢١). الالتزام الوظيفي لدى المعلمين كمتغير وسيط بين التنمية المهنية وجودة المخرجات التعليمية في مدارس الأثروا بالمحافظات الجنوبية لفلسطين. *رسالة ماجستير*، كلية التربية، جامعة الأقصى، غزة.
- أبو سيف، محمود سيد (٢٠١٨). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، ١(٤)، ١٠٩-١٨٣.
- الأبيض، عادل عبد المعطي (٢٠٢١). فاعلية برنامج تدريبي قائم على أبعاد الدافعية المهنية في تحسين الرضا الوظيفي لدى معلمي الأزهر. *مجلة كلية التربية*، جامعة الأزهر، (١٩٠)، الجزء الرابع، ١-٦٠.
- آل مسلط، محمد أحمد، والمخلافي، سلطان بن سعيد (٢٠٢١). دور المشرف التربوي في إدارة التغيير بمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية بمنطقة عسير. *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، كلية الآداب، جامعة نمار، (٩)، ١٧١-٢١٢.
- بدر، أميرة محمد (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بكل من استراتيجيات الجهد الانفعالي والرضا عن العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٢٨(١٠٠)، ١٠٩-٢١١.
- بركات، زياد أمين (٢٠١٣). الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم. *المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية*، معهد الملك سلمان، (٥)، ٣١-٤٩.
- البصير، نشوة عبد المنعم (٢٠٢١). الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة التربية الخاصة والتأهيل*، ١٣(٤٥)، ١-٦٤.

- بلبل، يسرا شعبان؛ وحجازي، إحسان شكري (٢٠٢١). نمذجة العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية، *مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد*، (٣٦)، ٥١٩ - ٥٦٩.
- البلهان، عيسى محمد (٢٠٠٧). الرضا الوظيفي لدى معلمي التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. *مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس*، ٣١(٢)، ٨٥-١٢٣.
- الجابر، عبلة محمد (٢٠١٨). البنية العاملية المميزة لطبيعة العلاقة بين مكونات الابداع الوجداني ومكونات التمكين النفسي لدى المراهقين. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٩٩ (٢٨)، ٣٢٥-٣٦٩.
- الجميلي، عرفان جاسم (٢٠٢١). الكفاءة الأخلاقية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية. *رسالة ماجستير، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة تكريت*.
- جوهر، إيناس سيد (٢٠٢١). رأس المال النفسي وعلاقته بالتمكين النفسي والاحترق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال. *مجلة الطفولة والتربية، جامعة الفيوم*، ١٣(٤٨)، الجزء الثاني، ٤٧٦-٥٣٤.
- الحارثي، صبحي بن سعيد (٢٠٢٠). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم*، ١٤(٢)، ١١٩٢-١٢٢٢.
- الحارثي، عيسى بن أحمد (٢٠٠٧). الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. *رسالة ماجستير، جامعة أم القرى*.
- حجازي، إحسان شكري (٢٠١٩). التضمن الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي ومستوى كل منهما لدى المعلمين بمراحل التعليم العام. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (١١٦)، ديسمبر، ٢٧٧-٣٠٨.
- حريم، حسين (٢٠٢٠). *السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال*. دار الحامد، عمان.
- حسن، نهلة سيد (٢٠١٣). تمكين معلمي مدارس الثانوي العام بمحافظة القاهرة الكبرى لتحقيق التزامهم التنظيمي "دراسة ميدانية". *مجلة كلية التربية، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة - الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية*، ١٦(٤٠)، ١٣١-٢١٨.

- حليم، شبري مسعد (٢٠١٧). التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم. *مجلة دراسات تربوية ونفسية*، كلية التربية، جامعة الزقازيق، (٩٥)، ١١٨-٥٧.
- الحويطي، أحمد بن عودة (٢٠١٨). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك، *المجلة التربوية*، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٥١، ٥٤٧-٥١٦.
- خالد، كرين مصطفى (٢٠١٣). أثر التمكين النفسي في الاعتراف الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك. *مجلة تنمية الرفدين*، العراق، ٣٥، (١١٣)، ٣٣١-٣٥١.
- خريبة، إيناس محمد؛ ومجاهد، أحمد سمير (٢٠٢١) الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية والاندماج الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة الزقازيق. *المجلة التربوية*، جامعة سوهاج، ج ٩٣، ٤٩-١٤١.
- الخصوصي، أيمن منير (٢٠٢٢). بعض المتغيرات النفسية المسهمة في النجاح المهني لدى معلمي الأزهر الشريف في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣٢(١١٥)، ٥٩-١٣٢.
- الخفاجي، رشا مهدي (٢٠١٦). تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة في البصرة. *العلوم الاقتصادية*، جامعة البصرة، ١١(٤١)، ١-٣٤.
- خليفة، مي السيد، وعبد الكريم، لبنى محمود (٢٠١٥). الإسهام النسبي للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في التمكين النفسي والالتزام الوجداني للمعلمين. *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*، ٢١(٣)، ٤١١-٤٨٤.
- داود، عبد العزيز أحمد (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة كفر الشيخ، *مجلة كلية التربية*، جامعة عين شمس، ١(٣٩)، ١٩٧-٢٧٤.
- داود، عبد العزيز أحمد، ومنصور، درية محمد، والسعودي، رمضان محمد (٢٠٢١). واقع الالتزام التنظيمي لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمصر "دراسة ميدانية"، *مجلة كلية التربية*، جامعة كفر الشيخ، (١)، ٢٤٨-٢٧٠.
- رمضان، رباب عبد المعوض (٢٠٢٠). معوقات الالتزام المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي وسبل التغلب عليها "دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية". *مجلة كلية التربية*، جامعة المنصورة، (١١٠)، أبريل، ٤١٢-٤٤١.

- زكي، هناء محمد (٢٠٢٢). أثر الشخصية الاستباقية في التصور الأخلاقي والتمكين النفسي وسلوك العمل المبدع لدى المعلمين. *مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ٢٣(١)، ٣٠٤ - ٣٨٣.*
- الزهراني، بندر سعيد (٢٠٢١). الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء رأس المال النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، (٦٨)، ٢١ - ٦٦.*
- زهراوي، مريم (٢٠١٧). دلالات وأبعاد الرضا الوظيفي. *مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة ٢، ١٣(١)، ٤٢٣ - ٤٢٨.*
- سالم، ميساء محمد (٢٠٢٠). درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا في محافظة إربد وأثره في تحسين الأداء الوظيفي. *المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة ذمار، (١٦)، ٢٤٢ - ٢٧١.*
- السلنتي، لمياء السعيد؛ وعزام، يمنى جابر؛ والنجار، حميدة محمد (٢٠١٨). العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي بالتطبيق على شركة مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة دمياط. *مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، (١)، ٢١٢ - ٢٥١.*
- السيد، إبراهيم أحمد (٢٠١٩). القيادة الخادمة لشيخ المعهد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين بالمعاهد الثانوية الأزهرية. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (١١١)، ٢٥٩ - ٢٩٢.*
- شاهين، هيام صابر (٢٠١٥). التمكين النفسي والاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، (٢)١، ٢٦٧ - ٣٠٩.*
- الشريدة، ماجد بن علي؛ وعبد اللطيف، محمد سيد (٢٠١٨). التمكين النفسي وعلاقته بمهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي محافظة وادي الدواسر. *مجلة كلية التربية، جامعة أسبوط، ٣٤(٤)، ٢٩٥ - ٣٣٣.*
- شعيب، مي فيصل (٢٠٢٠). تصور مقترح لتحسين الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة لزيادة مستوى التزامهم التنظيمي. *مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، (١١٢)، ٣٧٦ - ٤٢٧.*
- الشهري، عبد الرحمن سالم (٢٠٢٢). الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي واختبار أبنية عاملية بديلة لدى طلاب الجامعة. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، (٢٢)، ٧٨ - ١٠٤.*

- الشهومي، سعيد بن راشد (٢٠٢٢). أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان "التماثل التنظيمي متغيرا وسيطا". *دراسات عربية في التربية وعلم النفس ASAP*، (١٤٢)، ج ١، ٢٢٣- ٢٦٠.
- الصبحي، مها مرزوق (٢٠١٠). الرضا الوظيفي والقلق العام لدى عينة من معلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة "دراسة مقارنة بين المدارس الحكومية والأهلية بمدينة مكة المكرمة". *دراسات عربية في التربية وعلم النفس ASAP*، (١)٤، (١)٢٣٧-٢٦٨.
- الصديق، بدوي محمد؛ والتوكابري، ماهر الطيب (٢٠١٨). أثر الرضا الوظيفي لهيئة التدريس والموظفين على التزامهم التنظيمي "دراسة حالة جامعة الحدود الشمالية". *مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية*، (٩)٣، ١٦- ٢٧.
- الصمادي، علي محمد (٢٠١٣). مستوى الرضا الوظيفي لمعلمين صعوبات التعلم العاملين في غرف مصادر التعلم. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (٤٢)٣، ١٠٩-١٢١.
- الطراونة، ردينة خضر (٢٠٢٠). الرضا الوظيفي عند معلمات غرف مصادر الطلبة ذوي صعوبات التعلم في الأردن. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، جامعة محمد خيضر بسكرة، (٤)٩، ٤٢٥- ٤٥٢.
- طشطوش، رامي، وجروان، علي، ومهيدات، محمد، وبنبي عطا، زايد (٢٠١٣). ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*، كلية التربية، جامعة اليرموك، (٨)٢٧، ١٧٢٧- ١٧٦٢.
- عابدين، محمد (٢٠١٠). درجة الالتزام المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومعلميها من وجهات نظر المعلمين والمديرين. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، (٣)٦، ٢٠٣- ٢١٧.
- العازمي، عيسى فلاح (٢٠٢٠). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت. *العلوم التربوية*، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، (٣)٢٨، ٣٢٥- ٣٨٤.
- عامر، إيمان مختار (٢٠٢١). التمكين النفسي وعلاقته بكل من الرضا الوظيفي والالتزام المهني لدى المعلم. *مجلة البحث العلمي في التربية*، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، (٢٢)٤، ٧٦- ١١٧.
- عباس، دينا حلمي (٢٠٢١). التمكين النفسي ودوره في تحقيق الهوية التنظيمية "دراسة تطبيقية". *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، كلية التجارة، جامعة الأزهر، ٩٦٩- ٧٠٠.
- عبد الرحمن، طارق عطية (٢٠١١). أثر الالتزام التنظيمي في العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي "دراسة تحليلية باستخدام نموذج التحليل التوسطي". *دورية الإدارة العامة*، (١)٥٢، ١- ٥٠.

- عبد السلام، عيسى محمد (٢٠١٥). الرضا الوظيفي: المفهوم، الأهمية، القياس. *المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنصورة*، (٣)، ٢٤٠-٢٦٢.
- عبد الفتاح، عصام عطية (٢٠٢٠). تصور مقترح لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش في ضوء أرائهم، *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، ٧٧، ١٢٥٦-١٣١٩.
- عبد اللطيف، عصام (٢٠١٥). *الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل*. نيو لينك للنشر والتدريب، القاهرة.
- عبد الله، عبد العال عبدالله (٢٠٢١). رأس المال النفسي وأثره في الالتزام التنظيمي "دراسة ميدانية على مجموعة شركات المحمول في مصر". *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس*، ١٢ (٣)، ١٥٣-١٩٠.
- عبد الله، عيسى عبد الله (٢٠٢٢). معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت. *مجلة كلية التربية، جامعة دمياط*، ٣٧ (٨٠)، ٢-٢٦.
- عبد الهادي، محمود عز الدين (١٩٩٥). علاقة بعض المتغيرات الشخصية والرضا عن حوافز العمل بالالتزام المهني والتنظيمي لدى المعلمين ومساهماتها في التنبؤ به. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، (٥٣)، ٣٣-١٤٦.
- عتريس، محمد عيد (٢٠٢٠). إدارة رأس المال النفسي وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الزقازيق: دراسة حالة. *مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية*، ٧ (٢٧)، ٨٧-٢٧٤.
- العتيبي، سعد بن مرزوق (٢٠١٨). التمكين النفسي وعلاقته بكل من الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل لدى العاملين في شركات التأمين الخاصة بمدينة الرياض. *المجلة العربية للإدارة*، ٣٨ (٤)، ١١٥-١٤٣.
- عرفان، أسماء عبد المنعم (٢٠٢١). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣١ (١١٠)، ١١١-١٦٤.
- عصماني، مريم (٢٠١٧). القيادة والرضا الوظيفي "دراسة ميدانية بمؤسسة خزينة ولاية ورقلة". رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- علي، أفنان محمد؛ وخليفة، فاطمة خليفة (٢٠٢١). الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين بمحافظة جدة. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، رابطة التربويين العرب، (١٣٥)، ٣٨٠-٣٣١.

- علي، محمد البشير (٢٠٢٠). أثر الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الثانوية بمحلية عطبرة. *مجلة النيل للآداب والعلوم الإنسانية*، جامعة وادي النيل، ١(٢)، ٣١-٤٥.
- علي، مكيد علي (٢٠١٦). التمكين النفسي وأثره على رأس المال الفكري "دراسة استطلاعية لآراء مديرية توزيع الغاز والكهرباء بالجلفة". *مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية*، (١٣)، ٩٤-١٠٤.
- عمارة، وصال محمد (٢٠١٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مرحلة الأساس بأ مدرمان "الريف الجنوبي". *رسالة ماجستير*، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- عواد، أحمد أحمد، وسليم، سحر أحمد (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين في مدارس النور بمصر، *مجلة الدراسات التربوية والإنسانية*، كلية التربية، جامعة دمنهور، ٦(١)، ٢٠٦-٢٣٤.
- فاضل، أسعود محمد، وكساسبة، محمد عدنان (٢٠١٨). أثر جودة نظام تخطيط مواد المنظمة في التمكين النفسي والالتزام التنظيمي للعاملين "دراسة ميدانية". *المجلة الاردنية في إدارة الأعمال*، ١٤(١)، ١٠٩-١٣١.
- فلمبان، إيناس فؤاد (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمدينة مكة المكرمة. *رسالة ماجستير*، مكة المكرمة.
- فيصل، ضياء أبو عاصي (٢٠٢١). الوعي بالذات والمشاركة الوجدانية كمنبئين بالتمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعاونيهم. *مجلة كلية التربية*، جامعة بني سويف، ١٨(١٠٠)، ٢٤٥-٢٩٥.
- القنيطير، أمجاد بنت قنيطير (٢٠١٩). مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بمحافظة الزلفي من وجهة نظرهم. *المجلة العلمية لكلية التربية*، جامعة أسيوط، ٣٥(١٠)، الجزء الثاني، ٦٤٧-٦٧٣.
- الكعبي، سهام مطشر؛ والمشايخي، أركان سعيد (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين. *مجلة الآداب*، (١٢٧)، ٣٩٠-٤١٩.
- لحسن، دليلى (٢٠٢٠). واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية "دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التعليمية بمدينة ورقلة". *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ١٢(٦)، ٧٣٧-٧٥٠.
- لروية، مشتى (٢٠٢١). البنية العاملة لمقياس التزام المعلم باستخدام عينة جزائرية "دراسة تحليلية باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي". *مجلة العلوم الإنسانية*، جامعة العربي بن مهيدي، ٨(٣)، ١٠٨٤-١١٠١.

- لعور، عاشور السيد (٢٠١٥). التمكين النفسي لأفراد الحماية المدنية "واقع وتحديات". مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي، الجزائر، (١٣)، ١١-٢٥.
- متولي، فكري لطيف (٢٠٢١). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، (٥)٣، ١٩٥٥ - ٢٠٣٢.
- محسن، ليث شاكر، وعبد الأمير، عدي عباس، ومخيف، أمير نعمة (٢٠١٨). تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي "دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد". مجلة مركز دراسات الكوفة، جامعة الكوفة، (٤٨)، ١٨٥ - ٢١٠.
- محمد، سماح السيد (٢٠٢٠). متطلبات التمكين الرقمي لمعلمي المدارس الثانوية العامة بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم. مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، (١٣)٢١، ص ٤٧ - ١١٤.
- محمد، علا عبد الرحمن (٢٠٢١). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى المعلمات بالروضة في ضوء بعض المتغيرات. مجلة دراسات في الطفولة والتربية، جامعة أسيوط، (١٦)، ١٠١ - ١٨٦.
- محمود، جيهان عثمان (٢٠٢٠). رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، (٧٥)، ٩٩ - ١٧٦.
- محمود، عبد النعيم عرفة، والفي، عبد العزيز عبد الفتاح (٢٠١٨). الإسهام النسبي للتمكين النفسي والتوجه نحو الحياة والذكاء الانفعالي في الرضا الوظيفي لدي عينة من معلمي الأزهر في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، (٢) ٧٠، ١٩٦ - ٢٨١.
- مختار، وحيد مصطفى (٢٠١٩). دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، (١١٨)٣٠، ٢٨١ - ٣١٠.
- مرتضى، عبلة محمد، ونداء، مرفت العدروس (٢٠١٧). فاعلية برنامج قائم على الارشاد العقلاني الانفعالي السلوكي في تنمية الذكاء الروحي وأثره على الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة. مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس، (٣)٤١، ٤٨ - ١٤٢.
- مطر، عبد الفتاح، ومنصور، السيد كامل، وغنايم، عادل صلاح (٢٠١٢). الكفايات التعليمية لدى معلمي التوحديين وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي والضغط النفسية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (١)٢٤، ١٠٧ - ١٤٦.

- نيهان، أماني جمال (٢٠١٢). علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظات غزة وسبل تطويرها. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- النواجحة، زهير عبد الحميد (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، فلسطين، ٤ (١٥)، ٢٨٣ - ٣١٦.
- الهابط، عبير فوزي (٢٠١٣). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة "دراسة مقارنة". مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٤٣ (٣)، ١٢٣-١٤٨.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- Abdelwahab, M. (2012). The direct and interactive effects of psychological capital and psychological ownership on work attitudes and withdrawal behaviors. *New Horizons for Business Studies*, Faculty of Monifia, 3(4), 1-28.
- Abdullah, A., Almadhoun, T. & Ling, Y. (2015). Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Malaysia secondary school teachers. *Asian Journal of Educational Research*, 3(3), 34-42.
- Abrol, M., Kanchan, B. & Kishor, N. (2022). Exploring the Relationship Between Teachers Well Being and Professional Commitment. *ECS Transactions*, 107 (1), 4703- 4712.
- Abu Hassouneh, N. (2019). Jordanian Teachers Job Satisfaction and its Relation with some Variables. *International Journal of Research in Education and Psychology*, 2(2), 156-183.
- Agustini, T. & Wulansari, N. (2020). Mediator Role of Subjective Well-Being and Job Satisfaction in Relationship Psychological Capital on Career Commitment. *Management Analysis Journal*, 9(4), 442- 450.
- Ahearne, M., Mathieu, J. & Rapp, A. (2005). To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 945-955.
- Akgunduz, Y. & Eser, S. (2020). The effects of tourist incivility, job stress and job satisfaction on tourist guides' vocational commitment. *Journal Of Hospitality And Tourism Insights*, 5(1), 186-204.
- AL Jadidi, N. (2022). Job satisfaction among early childhood female teachers and its impact on professional commitment. *Pegem Journal Of Education And Instruction*, 12(3), 119- 129.
- Al Otaibi, S., Amin, M., Winterton, J., Bolt, E. & Cafferkey, K. (2022). The role of empowering leadership and psychological empowerment on nurses'

- work engagement and affective commitment. *International Journal Of Organizational Analysis*. 1- 25, doi: 10.1108/ijoa-11-2021-3049.
- Alajmi, S. (2016). Linking Psychological Empowerment to Job Satisfaction and Organizational Commitment: Investigating the Mediating Effect of Organizational Trust. *International Journal of Business and Management*, 11(10), 120-140.
 - Albasal, N., Eshah, N., Minyaw, H., Albashtawy, M. & Alkhalwaldeh, A. (2022). Structural and psychological empowerment and organizational commitment among staff nurses in Jordan. *Nursing Forum*, 57(4), 624-631.
 - Al-Hussein, R. (2020). Psychological Empowerment and Organizational Commitment among Nurses. *Indian Journal Of Forensic Medicine & Toxicology*. 1- 7, doi: 10.37506/ijfmt.v14i1.306.
 - Aljarammez, F., Mary, B., Darrell, S. & Kim, N. (2021). The Relationships of Structural Empowerment, Psychological Empowerment and Organizational Commitment in Staff Nurses in Saudi Arabia. *Nursing & Primary Care*, 5(1). doi: 10.33425/2639-9474.1169.
 - Allameh, S. (2012). Studying the relationship between Transformational Leadership and Psychological empowerment of teachers in Abade Township. *Procedia Social and behavioral Sciences*. 31, 224-230.
 - Alniacik, U., Alnlacl, E., Akcin, K. & Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 355- 362.
 - Anu Singh, L. & Simran, K. (2015). Psychological Capital as Predictor of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Of Indian Psychology*, 2(4). 102- 112.
 - Awoyemi, R. & Olaniyi, E. (2015). Job Satisfaction, Knowledge Sharing and Team Oriented Commitment as Correlates of Productivity among Librarians in Selected Academic Libraries in South West, Nigeria. *Greener Journal Of Internet, Information And Communication Systems*, 2(2), 19-26.
 - Aydin Sünbül, Z. & Aslan Gördesli, M. (2021). Psychological capital and job satisfaction in public-school teachers: the mediating role of prosocial behaviours. *Journal Of Education For Teaching*, 47(2), 147-162.
 - Bani, M., Yasoureini, M. & Mesgarpour, A. (2014). A study on relationship between employees' psychological empowerment and organizational commitment. *Management Science Letters*, 4(6), 1197-2000.
 - Barton, H. (2011). Trust and psychological empowerment in the Russian work context. *Human Resource Management Review*, 21, 201-208.
 - Basu, S. (2016). Professional Commitment and Job Satisfaction among Secondary School Teachers. *Educational Quest- An International Journal Of Education And Applied Social Sciences*, 7(3), 255- 263.



-
- Bergheim, K., Nielsen, M., Mearns, K. & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*, 74, 27-36.
 - Bin Abdullah, A., Almadhoun, T. & Ying-Leh L. (2015). psychological empowerment, job satisfaction and commitment among malaysian secondary school teachers, *Asian Journal of Educational Research*, 3(3), 34- 42.
 - Bitmis, M. & Ergeneli, A. (2013). The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationship: A test of multiple mediation model. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179.
 - Bogler, R. (2005). The Power of Empowerment: Mediating the Relationship between Teachers' Participation in Decision Making and Their Professional Commitment. *Journal of School Leadership*, 15(1), 76-98.
 - Can, S. (2021). The relationship between the individualized care perceptions of nurses and their professional commitment: Results from a descriptive correlational study in Turkey. *Nurse Education in Practice*, 55, 1- 7.
 - Casey, M., Saunders, J., O'Hara, T. (2010). Impact of critical social empowerment on psychological empowerment and job satisfaction in nursing and midwifery settings. *Journal of nursing management*, 18, 24-34.
 - Cattaneo, L. & Chapman, A. (2010). The process of empowerment: A model for use in research and practice. *American Psychologist*, 65(7), 646- 659.
 - Cavus, M. & Gokcen, A. (2015). psychological capital: Deification, components and effects. *British Journal of Education, Society & Behavioral Science*, 5(3), 244-255.
 - Chaudhary, S., Bidlan, S., & Darolia, C. (2015). A study of relationship of psychological capital with job satisfaction and turnover intention of LIC employees. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 6(7), 692-695.
 - Chen, H., Li, H., Zhuang, M., Liu, Y., Wang, J. & Zhang, L. (2021). Mediating effect of undergraduate nursing students' professional commitment on positive psychological capital and learning burnout. *Journal of Integrative Nursing*, 3(1), 25- 37.
 - Cheng, L. & Gan, Y. (2020). Psychological capital and occupational commitment of Chinese urban preschool teachers mediated by work-related quality of life. *Social Behavior and Personality, An international journal*, 48 (5), 1- 12.
 - Çınar, F., Çapar, H., & Mermerkaya, S. (2022). Examining the relationship between health professionals' organizational commitment and job satisfaction: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Economic And Administrative Sciences*. doi: 10.1108/jeas-01-2021-0002.
 - Darshana, S. (2019). Job satisfaction and professional commitment of teacher educators: an empirical study. *Int J Recent Sci Res*, 10(09), 34651-34657.



-
- Darus, A., Azizan, F., & Ahmad, F. (2016). Work Stress, Pay Satisfaction, Psychological Empowerment and Organizational Commitment Among Academic Staff. *International Journal Of Management Studies*, 23(1), 51-72.
 - Darvishmotevali, M. & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 1-10.
 - Demirci, U. (2019). The effect of private security police cooperation on the relationship between job satisfaction and occupational commitment. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(2), 969-997.
 - Dempsey, I. & Dunst, C. (2004). Help giving styles and parent empowerment in families with a young child with a disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*. 29(1), 40-51.
 - Dickson, E. & Lorenz, A. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction of temporary and part-time nonstandard workers: A preliminary investigation. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10(2), 166-191.
 - Dimick, A. (2012). Student empowerment in an environmental science classroom: Toward a framework for social justice science education. *Science Education*, 96(6), 990-1012.
 - Diržytė, A., Patapas, A., Smalskys, V. & Udavičiūtė, V. (2013). Relationship between Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Positive Psychological Capital in Lithuanian Organizations, *International Journal of Business and Social Science*, 4(12), 115- 122.
 - Dorenkamp, I. & Ruhle, S. (2018). Work–Life Conflict, Professional Commitment, and Job Satisfaction Among Academics. *The Journal Of Higher Education*, 90(1), 56-84.
 - Drake, A. Wong, J. & Salter, S. (2007). Empowerment, motivation and performance: Examining the impact of feedback and incentives on nonmanagement employees. *Behavioral Research in Accounting*, 19, 71- 89.
 - Düger, Y. (2021). the effect of empowering leadership on employees' innovative behavior: the role of affective commitment and psychological empowerment. *Pamukkale University Journal Of Social Sciences Institute*, 46(55), 479- 496.
 - Emory, J., Lee, P., Kippenbrock, T., Boyd, T., Chen, L. & Harless, L. (2022). Commitment, job satisfaction and personality: A cross sectional study of generational cohorts in nursing students. *Journal Of Professional Nursing*, 40, 42-47.
 - Fang, S. & Ding, D. (2020). The efficacy of group-based acceptance and commitment therapy on psychological capital and school engagement: A pilot study among Chinese adolescents. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 16, 134- 143.



-
- Gan, Y., & Cheng, L. (2021). Psychological Capital and Career Commitment Among Chinese Urban Preschool Teachers: The Mediating and Moderating Effects of Subjective Well-being. *Frontiers In Psychology*, 12. doi: 10.3389/fpsyg.2021.509107.
 - Getahun, T., Tefera, B. & Burichew, A. (2016). Teacher s job satisfaction and its relationship with organizational commitment in Ethiopian primary schools: Focus on primary schools of Bonga Town. *European Scientific Journal, ESJ.*, 12(13), 380- 391.
 - Ghodrati, J. & Rahmani Doust, M. (2019). An Investigation of the Relationship between Empowerment and Organizational and Professional Commitment among the Employees of Housing Bank in North Khorasan Province. *Journal Of Management And Accounting Studies*, 5(3), 15-23.
 - Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal Of Project Management*, 40(3), 251-261.
 - Ha, J. & Lee, J. (2022). Promoting Psychological Well-Being at Workplace through Protean Career Attitude: Dual Mediating Effect of Career Satisfaction and Career Commitment. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(18), 11528- 11534.
 - Harjanto, S., Sumardi, S., & Ningtyas, D. (2021). Improving teacher creativity through the development of servant leadership and self efficacy of teachers at man throughout bogor regency. *journal of humanities and social studies*, 5(3), 284-289.
 - He, C., Jia, C., McCabe, B., Chen, Y. & Sun, J. (2019). Impact of psychological capital on construction worker safety behavior: Communication competence as a mediator. *Journal of Safety Research*, 71, 231- 241.
 - Hegazy, H., & AqylAlmaizar, H. (2017). Relationship between Professional Commitment, Job Satisfaction and Professional Roles' Practice Level of Medical Social Workers. *Journal Of Sociology And Social Work*, 5(2), 139-150.
 - Hıdırođlu, Y. & Tanrıođen, A. (2022). The Mediating Role of Organizational and Professional Commitment in the Relationship between Teacher Empowerment and Organizational Citizenship Behaviors. *Psycho-Educational Research Reviews*, 11(1), 227- 245.
 - Hsing-Ming, L., Mei-Ju, C., Chia-Hui, C. & Ho-Tang, W. (2017). The Relationship between Psychological Capital and Professional Commitment of Preschool Teachers: The Moderating Role of Working Years. *Universal Journal Of Educational Research*, 5(5), 891-900.



-
- Hsu, H., Wang, P., Lin, L., Shih, W. & Lin, M. (2015). Exploring the Relationship Between Professional Commitment and Job Satisfaction Among Nurses. *Workplace Health & Safety*, 63(9), 392-398.
 - Hu, D., Zhou, T., Zhou, K. & Deng, F. (2022). The Relationship Between Psychological Capital and Teacher Career Commitment in Ethnic Areas of China: The Mediating Effects of Gratitude and Career Well-Being. *Frontiers In Psychology*, 12, 1-11.
 - Huh, H. (2021). The Relationship between Psychological Capital and Professional Commitment of Preschool Teachers: The Moderating Role of Working Years. *Korean Association For Learner-Centered Curriculum And Instruction*, 21(3), 787-812.
 - Jie, C. (2020). The Relationship between Professional Competencies, Job Satisfaction and Job Performance among University Counselors in China: A Conceptual Paper. *International Journal Of Psychosocial Rehabilitation*, 24(5), 1051-1056.
 - Jomah, N. (2017). Psychological Empowerment on Organizational Commitment as Perceived by Saudi Academics. *World Journal of Education*, 7(1), 83- 92.
 - Jumah, L. & Nthiga, R. (2022). Relationship between Behavioral Empowerment and Employee Commitment in selected Star Rated Hotels in Kisumu City, Kenya. *Human Resource And Leadership Journal*, 7(2), 49-66.
 - Karacabey, M. & Bozcus, K. (2019). The effect of psychological resilience on burnout job satisfaction and organizational commitment An application on Turkish teachers of Syrian immigrants 1.Is. *Guc Endustri Iliskileri ve insan kaynaklari dergisi*, 21(2), 91- 110.
 - Kebriyai, A., Rakhshaninejad, M. & Afshari, Z. (2015). Influence of Psychological Empowerment on Organizational Commitment among Medical Employees in a Hospital Setting. *International Letters Of Social And Humanistic Sciences*, 61, 31-38.
 - Kim, B. (2018). Effect of Psychological Empowerment on Turnover Intention through Job Satisfaction and Organizational Commitment: focus on Korea, China, Japan Employees. *The East Asian Journal Of Business Management*, 6(2), 1-13.
 - Kim, M.; Kim, Y. D., & Lee, H. (2020). It is time to consider athletes' well-roles of authentic leadership and psychological capital. *Sport Management Review*, 23, 964-977.
 - Knol, J. & Linge, R. (2009). Innovative behavior: The effect of structural and Psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359-370.
 - Lamentan Muda, A. & Yuen Fook, C. (2020). Psychological Empowerment and Organisational Commitment among Academic Staff of Public

- Universities in Malaysia. *Asian Journal Of University Education*, 16(2), 26-38.
- Leesangin, A. (2017). The Effects of Taekwondo Instructor's Job Stress on Job Satisfaction and Job Commitment. *Taekwondo journal of kukkiwon*, 8(3), 75-93.
 - Liyaqat, B. (2017). Job Satisfaction of Teachers In Relation to Professional Commitment. *International Journal Of Indian Psychology*, 4(4), 52- 59.
 - Lu, K., Chang, L. & Wu, H. (2007). Relationships Between Professional Commitment, Job Satisfaction, and Work Stress in Public Health Nurses in Taiwan. *Journal Of Professional Nursing*, 23(2), 110-116.
 - Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychology*, 60, 541-572.
 - Mahfuda, T., Triyona, O., Sudiraa, P. & Mulyani, Y. (2020).The influence of social capital and entrepreneurial attitude orientation on entrepreneurial intentions: the mediating role of psychological capital. *Journal of European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 33-39.
 - Marlita, H., Rahman, H. & Abdul-mumin, K. (2021). Work-family conflict, health status and job satisfaction among nurses, *British Journal of Nursing*. 30, (1),54-58.
 - McCarthy, C., Lambert, R. & Reiser, J. (2014). vocational concerns of elementary teachers: stress, job satisfaction, and occupational commitment. *journal of employment counseling*, 51, 59- 74.
 - Mohammad, N., Sajid, S. & Jamil, M. (2022). Teachers' Empowerment and Organizational Commitment: A Perceived Perspective of Secondary School Teachers in Punjab. *Global Regional Review*, 7(2), 127-135.
 - Nasser, I. & Saleh, A. (2013). Psychological Empowerment and Job Satisfaction in Jordanian Hospitals. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(16), 250- 257.
 - Nguyen, H. & Ngo, T. (2020). Psychological Capital, Organizational Commitment and Job Performance: A Case in Vietnam. *The Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(5), 269-278.
 - Okyireh, M., Siddique, A. & Okyireh, R. (2021). Entrepreneurship from the Lens of the Trio: Psychological Empowerment, Employee Commitment and Organization Citizenship Behavior. *European Journal Of Business And Management Research*, 6(6), 253-260.
 - Onyishi, I., Enwereuzor, I., Ogbonna, M., Ugwu, F. & Amazue, L. (2019). Role of Career Satisfaction in Basic Psychological Needs Satisfaction and Career Commitment of Nurses in Nigeria: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal Of Nursing Scholarship*, 51(4), 470-479.
 - Özdem, G. & Sezer, Ş. (2019). The Relationship between Solution-Focused School Leadership and Organizational Cynicism, Organizational



Commitment and Teachers' Job Satisfaction. *International Journal Of Progressive Education*, 15(1), 167-183.

- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y. & Feng, X. et al. (2013). The Impact of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment. *Plos ONE*, 8(12), e84193. doi: 10.1371/journal.pone.0084193.
- Poots, A. & Cassidy, T. (2020). Academic expectation, self-compassion, psychological capital, social support and student well-being. *International Journal of Educational Research*, 99, 1-9.
- Quinones, M., Broeck, A. & Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, (29),127-134.
- Rafiq, N., Syed, D., Sajjad, S. & Alyafei, S. (2020). The role of psychological empowerment and job satisfaction on turnover intentions directly and indirectly through affective commitment on registered nurses in healthcare industry of twin cities (Islamabad and Rawalpindi) of Pakistan. *International Journal Of Engineering & Technology*, 9(2), 314- 328.
- Rizvi, F., Farooq, W. & Ahmed, I. (2020). LMX and Affective Commitment to Change: Moderating Role of Psychological Empowerment. *International Journal Of Business And Administrative Studies*, 6(5), 275- 285.
- Sabot, D. & Hicks, R. (2020). Does psychological capital mediate the impact of dysfunctional sleep beliefs on well-being?. *Journal of Heliyon*, 6(6), 1- 7.
- Safari, Y. & Yoosef, N. (2018). Data for professional socialization and professional commitment of nursing students- A case study. *Data in Brief*, 21, 2224-2229.
- Safavi, H. P. & Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism Management Perspectives*, 30, 65-74.
- Sahoo, B. & Sia, S. (2015). Psychological Capital and Organizational Commitment: Nature, Structure and Relationship in an Indian Sample. *Asia-Pacific Journal Of Management Research And Innovation*, 11(3), 230-244.
- Sandhu, D. (2020). Differences in Organizational Commitment between Male and Female Higher Secondary School Teachers. *International Journal Of Psychosocial Rehabilitation*, 24(4), 7187-7190.
- Santosa, A., Nusantara, A. & Nawatmi, S. (2022). The Influence of Psychological Capital and Person Organization Fit on Teacher Performance with Organizational Commitment as Mediation. *J-MAS, Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(1), 64- 83.
- Sari, R. & Seniati, A. (2018). The role of professional commitment as a mediator in the relationship between job satisfaction and organizational

- commitment among lecturers in higher-education institutions. *Psychology and Behavioral Sciences*, 397- 404.
- Sena, A. (2020). The influence of organizational culture, job satisfaction, and professional commitment on innovative behavior of flight instructors at the civil flight school in Indonesia. *Warta ardhia*, 46(1), 1-17.
 - Setyaningsih, S. (2022). Causal relationship model between variables using linear regression to improve professional commitment of lecturer. *ECS., Materials Science and Engineering*, 166, 1- 8.
 - Singh, A. & Gupta, B. (2014). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment A study of generational diversity. *An International Journal*, 22(6), 1192-1211.
 - Singh, P. & Sharma, H. (2017). Impact of Work Motivation on Job Satisfaction of Teachers in Professional Education. *Research Journal of Social Science & Management*, 6(5), 90-96.
 - Singhal, H. & Rastogi, R. (2018). Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being. *Management Decision*, 56(2), 458-473.
 - Sorensen, T. & McKim, A. (2014). Perceived Work-Life Balance Ability, Job Satisfaction, and Professional Commitment among Agriculture Teachers. *Journal Of Agricultural Education*, 55(4), 116-132.
 - Tahir, K., Tesfaye, H. & Umer, A. (2021). Effect of Teachers' Job Satisfaction on Their Commitment: In Case of Selected Governmental Preparatory Schools of Bale Zone in Focus. *Journal of Resources Development and Management*. 72, 39- 62.
 - Tsaor, S., Hsu, F. & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140.
 - Van Dop, N., Depauw, J. & Driessens, K. (2016). Measuring empowerment: development and validation of the service user psychological empowerment scale. *Journal of Social Service Research*, 42(5), 651-664
 - Van Uden-Kraan, C., Drossaert, C., Taal, E., Seydel, E. & van de Laar, M. (2009). Participation in online patient support groups endorses patients' empowerment. *Patient education and counseling*, 74(1), 61-69.
 - Wang, L. & Yu P. (2021). Impact of exemplar education program on the professional commitment of nursing students: A quasi-experimental study. *Nurse Education Today*, 107, 1- 7.
 - Woo, C. & Park, J. (2017). Specialty satisfaction, positive psychological capital, and nursing professional values in nursing students: A cross-sectional survey. *Journal Nurse Education Today*, 57, 24- 28.
 - Ye, X., Ren, S., Li, X. & Wang, Z. (2020). The mediating role of psychological capital between perceived management commitment and safety behavior. *Journal of Safety Research*, 72, 29-40.



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا

ISSN (Print):- 1110-1237

ISSN (Online):- 2735-3761

<https://mkmgt.journals.ekb.eg>

المجلد (٨٩) يناير ٢٠٢٣م



-
- Yin, H., Lee, J., Jin, Y. & Zhang, Z. (2013). The effect of trust on teacher empowerment: The mediation of teacher efficacy. *Educational Studies*, 39(1), 13-28.
 - Yucel, I. & Bektas, C. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics Among Teachers in Turkey: Younger is Better?. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608.
 - Yue, Z., Qin, Y., Li, Y., Wang, J., Nicholas, S., Maitland, E. & Liu, C. (2022). Empathy and burnout in medical staff: mediating role of job satisfaction and job commitment. *BMC Public Health*, 22(1), 1- 13.
 - Zhang, F. (2022). Toward the Impact of Job Satisfaction and Collective Efficacy on EFL Teachers' Professional Commitment. *Frontiers In Psychology*, 13, 1-5.
 - Zhang, J., Wu, Q., Miao, D., Yan, X. & Peng, J. (2013). The Impact of Core Self-evaluations on Job Satisfaction: The Mediator Role of Career Commitment. *Social Indicators Research*, 116(3), 809-822.
 - Zhou, J., Yanga, Y., Qiua, X., Yanga, X., Panb, H., Banc, B., Qiaoa, Z., Wanga, L. & Wanga, W. (2018). Serial multiple mediation of organizational commitment and job burnout in the relationship between psychological capital and anxiety in Chinese female nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 83, 75- 82.