



النموذج البنائي للعلاقات السببية بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي لدى معلمي المرحلة الإعدادية

إعداد

د/ إيمان مختار محمود عامر

مدرس علم النفس التربوي

كلية البنات- جامعة عين شمس

د/ سهام محمد عبدالفتاح خليفة

مدرس علم النفس التربوي

كلية البنات- جامعة عين شمس

النموذج البنائي للعلاقات السببية بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي لدى معلمي المرحلة الإعدادية

سهام محمد عبدالفتاح خليفة، إيمان مختار محمود عامر.

قسم علم النفس التربوي ، كلية البنات- جامعة عين شمس.

البريد الإلكتروني: seham.khalefa@women.asu.edu.eg

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى التوصل إلى نموذج بنائي يفسر العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي لدى معلمي المرحلة الإعدادية، وكذلك الكشف عن مدى اختلاف العلاقات بين استراتيجيات الجهد الانفعالي وكل من رأس المال النفسي والدافعية المهنية وفقاً للنوع وسنوات الخبرة. وتكونت عينة البحث من (٢٧١) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الإعدادية بالمدارس الحكومية بمحافظة البحيرة المصرية خلال العام الدراسي (٢٠٢٣/٢٠٢٤)، وتراوحت أعمارهم ما بين (٢٧: ٥٨) عاماً بمتوسط عمري (٤٤,٥)، وانحراف معياري (٤,٢) عاماً. وتمثلت أدوات البحث في مقاييس: رأس المال النفسي، والدافعية المهنية، واستراتيجيات الجهد الانفعالي (إعداد الباحثين). وقد أظهرت نتائج البحث: وجود وساطة جزئية للدافعية المهنية في العلاقة بين رأس المال النفسي واستراتيجيات الجهد الانفعالي لدى عينة البحث، كما كشفت النتائج عن عدم وجود اختلافات جوهرية في قوة العلاقة الارتباطية بين استراتيجيات الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي وفقاً لاختلاف النوع، وسنوات الخبرة. كما لم تظهر اختلافات جوهرية في قوة العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي والدافعية المهنية وفقاً لاختلاف سنوات الخبرة، بينما أظهرت النتائج اختلافاً جوهرياً في قوة العلاقة بين استراتيجيات التمثيل العميق والتعبير عن الانفعالات الحقيقية وفقاً لاختلاف النوع في اتجاه الإناث.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي – الدافعية المهنية – استراتيجيات الجهد الانفعالي – معلمي المرحلة الإعدادية.



The structural Model of the Causal Relationships between Psychological Capital, Professional Motivation, and Emotional Labor Strategies among Middle School Teachers

Seham Mohamed Khalefa, Eman Mokhtar Amer.

Department of educational Psychology Womens, Faculty-Ain Shams
University.

E.mail: seham.khalefa@women.asu.edu.eg

Abstract:

The current research aimed to reach to a structural model that explains the causal relationships between psychological capital (Psycap), professional motivation (PM), and emotional labor (EL) among middle school teachers ,and detect the difference in relationships between EL and both Psycap and PM according to gender and years of experience.The research sample consisted of (271) male and female middle school teachers in government schools in the Egyptian Beheira Governorate during the academic year (2023/2024), aged (27:58) years, with an average age of (44.5) and a standard deviation of (4.2) years. The research tools included Psycap scale, PM scale and EL scale (designed by the two researchers). Findings: revealed a partial mediation of PM in the relationship between Psycap and EL, also revealed that no differences in the strength of the relationship between EL and Psycap according to gender and years of experience. Also, there were no differences in the strength of the relationship between EL and PM according to years of experience, while there was a difference according to gender.

Keywords: Psychological Capital- Professional Motivation- Emotional Labor Strategies- Middle School Teachers.

المقدمة:

نعيش الآن في مجتمع أصبح فيه العلم هو أساس التقدم في المجتمعات، وهو لا يشمل الجانب العلمي فقط وإنما يمتد إلى الجوانب النفسية والتربوية والذهنية والعاطفية. ولذلك لا يجب الاستهانة بدور المعلم في العملية التعليمية، فالمعلم هو حجر الأساس والقوة في المجتمع، وهو مدرسة بحد ذاته لتخريج جميع فئات المجتمع، فإن كان بنائه صحيحًا فهو خير يعم على المجتمع بشكل عام، وإذا كان بنائه غير سويًا من البداية فإن ذلك ينعكس كليًا على المجتمع ويؤدي إلى انهياره.

ويقع على عاتق المعلم دورًا كبيرًا لأنه يتعامل مع تلاميذ يشكلون البذور الحقيقية لبناء المجتمع، فتخريج تلاميذ بوعي كامل وشامل لهم مسؤولية كبيرة تقع على عاتق المعلم الذي يتخذ جميع الوسائل التربوية والتعليمية من أجل تشكيل وعيهم والحفاظ على عقولهم وبناء شخصياتهم ووجدانهم ومشاعرهم ليكونوا قادرين على بناء المجتمع فيما بعد، فهو مسؤول عن تعليم هؤلاء التلاميذ المبادئ الدينية والأخلاقية الأساسية، وتنمية المهارات الرئيسية في حياتهم مثل المهارات المعرفية واللغوية والحركية والسلوكية، فضلًا عن تزويدهم بالمعلومات عن البيئة المحيطة بهم وزيادة وعيهم بالواجبات والحقوق وفقًا لمراحلهم العمرية.

ويتعرض معلمو اليوم للكثير من الضغوط في مهنتهم، إذ يحاولون التوفيق بين أداء مهمتهم الأساسية في تعليم الطلاب وبناء عقولهم وأخلاقهم، والوفاء بمتطلباتهم الشخصية والاجتماعية، وتحقيق توقعات الإدارة ومطالباتها بحسن وانضباط سير العمل، لذا يجد المعلم نفسه مطالبًا بتحقيق توازن دقيق بين تلك المتغيرات في ظروف صعبة وفي ظل بيئة دينامية دائمة التغير مشحونة بالمطالب والتوقعات التي قد لا تتناسب مع الموارد الشخصية والوظيفية المتاحة مما يصعب من مهمته.

ويشير كريج (Craig 2017) إلى أن معدلات ترك مهنة التدريس تتراوح ما بين ٣٠ - ٤٠%، حيث تتناقص أعداد المعلمين بسبب الإرهاق الانفعالي لمهنة التدريس والذي يؤثر سلبيًا على المعلم والطلاب والبيئة المدرسية بشكل عام، كما أن الانفعالات تلعب دورًا مهمًا في عملية التدريس، حيث يجب على المعلمين إدارة انفعالاتهم ومشاعرهم من أجل الحفاظ على المناخ الإيجابي للمدرسة، ويطلق على إدارة الانفعالات كشرط من متطلبات العمل الجهد الانفعالي (Akin, Aydin, Erdogan, & Kasimoglo, 2014).

فالجهد الانفعالي هو العملية التي يظهر من خلالها المعلم كيفية إدارته لانفعالاته وتعبيراته ومشاعره بما يتفق مع المعايير والتوقعات التي تتناسب مع مهنته كمعلم (yin, lee, Zhang, & Jin, 2013). كما يبين ديفندروف وجوسراند أن الجهد الانفعالي يمكن التعبير عنه بالعملية النفسية الداخلية التي يراقب بها العاملون تعبيراتهم العاطفية ومتطلبات المهنة الخاصة بهم مع بذل المزيد من الجهد لتقليل الفجوة بينهما (Diefendorff, & Gosserand, 2003).

ويتضمن الجهد الانفعالي وفقًا لنموذج هوتشيلد استراتيجيتين أساسيتين هما: التمثيل السطحي، والتمثيل العميق، ويشير التمثيل السطحي إلى الاختلاف بين إحساس الفرد والانفعال الذي يتطلبه العمل، وفيه لا يقوم الفرد بتعديل شعوره الداخلي وإنما يؤدي فقط السلوك الانفعالي الخارجى المطلوب، وهذا يعتبر نوع من التظاهر بالانفعال، أما الاستراتيجية الثانية من استراتيجيات الجهد الانفعالي والمتمثلة في التمثيل العميق فهي تعبر عن تعديل الفرد لمشاعره

وانفعالاته بشكل واسع لتتناسب مع الانفعالات المطلوبة في بيئة العمل (Hochschild, 1993)، وقد أضاف أشفروث وهمفري (1993)، Ashforth, & Humphrey، لاستراتيجيات الجهد الانفعالي استراتيجية ثالثة تتمثل في استراتيجية التعبير عن المشاعر الحقيقية، وهي تحدث عندما يعبر المعلمون عن انفعالاتهم الحقيقية بصدق ودون تزييف ودون الحاجة إلى بذل المزيد من الجهد.

ووفقًا للتصور التربوي الحالي فمن المتوقع أن يقوم المعلمون بالعديد من الأدوار، مثل أن يكونوا قدوة للطلاب، وتوجيههم، وتعليمهم وغرس القيم في نفوسهم، بالإضافة إلى ذلك يجب أن يتعاون المعلم مع إدارة المدرسة والزملاء وأولياء الأمور من أجل تحقيق التعلم الفعال (yin, lee, Zhang, & Jin, 2013)، فالمعلم ليس فقط جسرًا بين المعرفة والطلاب، وإنما يجب أن يتمتع بأربعة صفات تشمل الاهتمام الإيجابي بالطلاب داخل الفصل وخارجه، والتواصل مع أولياء الأمور بصبر، والتعامل بشكل جيد مع الزملاء، واحترام القادة، حتى في الحياة الشخصية يجب على المعلم إظهار موقف إيجابي تجاه الحياة أكثر من أي موقف آخر، لذلك فإن ما يحتاجه المعلم ليس فقط المعرفة المهنية الجيدة ولكن أيضًا قدرة على إدارة الانفعال (Yilmaz, Altinkurt, & Guner, 2015)، وقد أكد أيدل (2015) Idil على أن الكفاءة الشخصية والتكيف والمرونة والصلابة ومعرفة كيفية التعامل مع الصراعات والضغوط والحفاظ على الأهداف والتفاوض المعرفي جميعها عوامل تساعد المعلمين على التعامل بفعالية مع الإجهاد الناجم عن إظهار الجهد الانفعالي في العمل المدرسي، وهذه العوامل تعرف برأس المال النفسي.

ويشير رأس المال النفسي إلى حالة من التطور النفسي الإيجابي للفرد والتي تتميز بامتلاك الفرد الثقة الكافية لتولي وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة (الكفاءة الذاتية)، بالإضافة إلى ثقة الفرد في قدرته حول النجاح الآن وفي المستقبل (التفاؤل)، وأيضًا المثابرة نحو الهدف وإعادة توجيه المسارات إلى أهداف أخرى عند الضرورة من أجل النجاح (الأمل)، وأخيرًا الاستمرار والتجاوز عند التعرض للشدائد والمشكلات من أجل تحقيق الأهداف المرجوة (المرونة والصلابة) (Feng, 2016)، أي أنه إمكانات وقدرات وتوقعات إيجابية يمتلكها الفرد تمكنه من التكيف والنجاح في عمله (محمد، ٢٠١٨، ١١٥).

إن من المهم للغاية أن يمتلك المعلمون رأس المال النفسي لتعزيز مخرجات أداؤهم في المؤسسات التعليمية، كما سيؤثر المعلمون الذين يتمتعون برأس المال إيجابيًا على جميع أعضاء المدرسة، حيث تطوير ودعم المواقف الإيجابية للزملاء والطلاب مثل الكفاءة والأمل والتحفيز والإنتاجية، وبذلك فإن تعزيز رأس المال النفسي لدى المعلمين يجعل المعلمين أقل توترًا، كما يساعدهم على تطوير مواقف أكثر إيجابية في العمل، وهي وسيلة للتعامل مع المواقف والمشكلات اليومية المدرسية بصورة انفعالية ملائمة، ويعد رأس المال النفسي كذلك من العوامل المهمة للتحفيز المهني للمعلمين (Selcuk, 2018, 11).

كما أن الدافعية المهنية من العناصر المؤثرة في الأداء التدريسي للمعلم، فكلما ارتفع مستوى الدافعية المهنية للمعلم وشعوره بهويته الذاتية كمعلم مستقل ومتفاعل مع طلابه، كلما استطاع التدريس بكفاءة وتحفيز طلابه والتواصل معهم، وتحقيق أهداف المنهج المدرسي وصياغة شخصيات طلابه كمتعلمين يواجهون التحديات في المستقبل (حسين، ٢٠١٦، ٢٣). وبالتالي

فالدافعية المهنية هي العملية التي تحافظ على الأداء الموجه نحو الهدف وتنشط التفكير، وتزيد الحماس، وتسبب ردود فعل عاطفية إيجابية نحو العمل (Singh&Sharma,2017:90).

فالمعلم صاحب الدافعية المرتفعة يستطيع أن يدخل المتعة على البرامج المدرسية، ويكثف جهوده في سبيل نجاح العملية التعليمية، كما يستخدم استراتيجيات إبداعية لتحقيق الأهداف التربوية، ومن ثم نجد أن الدافعية تلعب دورًا مهمًا في تشكيل وإبراز كفايات المعلم (الصالح، ٢٠١٣). كما تسهم الدافعية المهنية في التنبؤ باتخاذ القرار لدى شاغلي المناصب (أبوراشد وطشطوش، ٢٠٢٢). كما يمكن التنبؤ بالذكاء الروحي لدى المعلمين من خلال دافعيتهم المهنية (فضل، ٢٠١٥)، إضافةً لذلك فالدافعية بين الموظفين تؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي (Barbu& Ponea,2018).

وحيث أن استراتيجيات الجهد الانفعالي من الخبرات دائمة الحدوث في الحياة اليومية للمعلم والتي يقوم فيها بعرض المشاعر الإيجابية وإخفاء المشاعر السلبية بشكل قسري والذي يؤدي إلى الاستنزاف الانفعالي والضغط المهنية، ولما كان رأس المال النفسي من التحديات الضرورية التي يسعى إليها المعلم والتي ينظر إليها على أنها كفاءات يحتاجها حتى يتمكن من إظهار مستويات عالية من الأداء داخل وخارج الفصل والبقاء بفعالية في هذه المهنة المجهدة، التي يواجه فيها العديد من مشكلات الانضباط المختلفة بشكل يومي داخل المدرسة، كما يحتاج إلى فهم سلوكيات التلاميذ وانفعالاتهم، والتحكم في الشعور بالغضب عند مواجهة السلوكيات التخريبية داخل الفصل الدراسي، فضلًا عن التحكم في انفعالاته مع موظفي المدرسة الآخرين وأولياء الأمور، وحيث أن انخفاض الدافعية المهنية للمعلم تؤثر سلبًا على جودة العملية التعليمية فقد هدف البحث الحالي إلى بناء نموذج للعلاقات السببية بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية والجهد الانفعالي لدى المعلمين.

وترى الباحثان أن فهم العلاقات السببية بين تلك المتغيرات في البيئات التعليمية مع مراعاة ما بها من تنوع ديموغرافي قد يسهم في الارتقاء بالعملية التعليمية والتربوية من خلال المساعدة في حل بعض المشكلات ذات الأهمية في تلك السياقات مما قد يؤدي إلى تعظيم النواتج الإيجابية المرتبطة بالمؤسسات التعليمية.

وانطلاقًا مما تقدم، يسعى البحث الحالي إلى التوصل إلى نموذج بنائي ملائم يفسر العلاقات السببية بين كل من رأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي لدى المعلمين، فضلًا عن الكشف عن تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي وكل من رأس المال النفسي والدافعية المهنية.

مشكلة البحث:

يتوقف نجاح عملية التعليم على كثير من العوامل المختلفة والمتنوعة، إلا أن وجود معلم كفاء يعتبر الأساس لهذا النجاح. فأفضل الكتب والمقررات الدراسية والوسائل التعليمية والأنشطة والمباني المدرسية لا تحقق الأهداف التربوية المنشودة ما لم يكن هناك معلم ذو كفايات تعليمية وسمات شخصية متميزة، تمكنه من إكساب التلاميذ الخبرات المختلفة والمتنوعة، كما يعمل على تهذيبهم وتوسيع مفاهيمهم ومداركهم، فضلًا عن أساليب تفكيرهم وقدراتهم العقلية.

وقد انبثقت مشكلة هذا البحث من عدة روافد منها ما يتصل بنتائج الدراسات والبحوث السابقة ومنها ما يتصل بالمعايشة الواقعية، وفيما يتصل بالواقع الفعلي فقد لاحظت الباحثان-

حيث يعمل عدد كبير من الأقارب كمعلمين بالمراحل التعليمية المختلفة- العديد من المشكلات والضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون؛ تلك المتعلقة بكثرة الساعات التدريسية، والانتداب بمدرسة أخرى بجانب المدرسة الأساسية التي يعملون بها لسد العجز في أعداد المعلمين، والإشراف داخل المدرسة والمساعدة في القيام بالأعمال الإدارية وهذا بدوره يثقل على عاتقهم العديد من المهام والأدوار المتعددة دون مقابل مادي يليق بكل هذا الجهد المبذول من قبلهم؛ وهذا بدوره يؤثر بشكل ملحوظ على أدائهم لمهام عملهم على الوجه الأكمل، فضلاً عن عجزهم عن حل بعض هذه المشكلات بالشكل الصحيح مما قد يدفعهم إلى ترك مهنة التدريس، وعلى الجانب الآخر نجد من المعلمين من يتعرض للجزاءات نتيجة لكثرة شكوى طلابه من سوء معاملته، وآخر لا يحترمه طلابه لضعف شخصيته وعدم قدرته على ضبط الصف، وآخر سريع الانفعال حيث يتعمد طلابه استثارة انفعاله هروياً من متابعته لواجباتهم، وتظهر هذه الظواهر مجتمعة بوضوح في المرحلة الإعدادية؛ حيث تمثل مرحلة حرجية في حياة التلاميذ فهي بداية مرحلة المراهقة وما بها من تغيرات سريعة في جميع مظاهر النمو وتمرد على اللوائح والقوانين المدرسية، مما يتطلب من المعلمين التحلي بالعديد من الخصائص الشخصية التي تساعدهم على كسب ثقة طلابهم ومن ثم تحقيق توافقهم الدراسي؛ هذا الواقع المعاش أثار اهتمام الباحثين للبحث عبر الأدبيات السيكلولوجية والدراسات السابقة عن بعض المتغيرات الشخصية التي من شأنها مساعدة المعلم على التعامل بإيجابية في بيئة العمل والتغلب على الظواهر المدرسية سألقة الذكر.

فضلاً عن ذلك فقد شغلت مشكلة تكيف المعلمين مع الضغوط المرتبطة بالمهنة اهتمام أغلب الدراسات النفسية والتربوية على مدار السنوات السابقة، وذلك بسبب ارتفاع معدلات ترك مهنة التدريس والتي تراوحت ما بين ٣٠ - ٤٠ %، حيث تتناقص أعداد المعلمين بسبب الإرهاق الانفعالي لمهنة التدريس والذي يؤثر سلباً على المعلم والطلاب والبيئة المدرسية بشكل عام (Craig, 2017).

كما أكدت دراسة (yin, lee, Zhang, & Jin (2013) على أن تعدد الأدوار المنوط بها المعلم تفرض عليه بذل المزيد من الجهد لعدم عكس مشكلاته الشخصية على علاقاته داخل المدرسة، ومحاولة التصرف وفقاً للمعايير الرسمية كمحترف، وعلى الرغم من اعتبار استراتيجيات الجهد الانفعالي دوراً يجب أن يقوم به المعلم كجزء من احترافه المهني، فقد أدى استخدامها ومحاولة السيطرة على هذه الانفعالات إلى التأثير السلبي على نفسية المعلم. وفي هذا الصدد تشير دراسة (Wang, Hall, & Taxer(2019) إلى أن الانفعالات التي يخبرها المعلمون تختلف بشكل كبير عن تلك التي يعبرون عنها داخل المدرسة، أي أنهم يواجهون انفعالاتاً مستمرة بين الانفعالات التي يمرون بها وتلك التي يؤدونها، نظراً لأن الأعراف الاجتماعية والقواعد المهنية تفرض عليهم تقديم انفعالات محددة للتلاميذ بشكل يومي وذلك لتسهيل أو عدم إعاقة تطور العمل وهو ما يؤثر على التكيف النفسي والسلوكي والبدني للمعلم .

ومن ثم تبرز الحاجة لدراسة استراتيجيات الجهد الانفعالي المبذول في العمل لدى المعلمين والعوامل المرتبطة بها، وبتفحص الدراسات السابقة في هذا الصدد تبين للباحثين أنه على الرغم من أن استراتيجيات الجهد الانفعالي قد حظيت باهتمام متزايد من قبل الباحثين في الآونة الأخيرة، إذ تعددت البحوث التي تناولت هذا المتغير لدى عينات من مهن مختلفة، إلا أن عدد قليل من تلك الدراسات أجريت على المعلمين، وبمراجعة تلك الدراسات تبين أن بعضها تناول علاقة هذا المتغير

ببعض المتغيرات الوظيفية مثل نية ترك العمل والاحترق الوظيفي لدى المعلمين (عطية، ٢٠٢١)، والرضا عن التدريس (yin, lee, Zhang, & Jin, 2013)، والرضا عن العمل (محمد، ٢٠١٨)، والاحترق النفسي (Akin, Aydin, Erdogan & Kasimoglu, 2014; Yilmaz, Aljinkurt, & Guner, 2015)، والتحفيز للعمل (Truta, 2014)، والإلتزام التنظيمي (Ji, 2009). في حين تناولت بعض الدراسات الأخرى العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي وبعض العوامل والسمات الشخصية مثل الذكاء العاطفي (yin, lee, Zhang, & Jin, 2013)، والرفاهية النفسية (Wang, Hall, & Taxer, 2019)، كما ارتبط الجهد الانفعالي بالصحة العقلية والشخصية (Yang, 2008).

كما أن امتلاك المعلم لرصيد كبير من رأس المال النفسي يسهم في زيادة جهده التدريسي وقبوله لمهنته ومشاركته بإيجابية في الأنشطة المدرسية والحفاظ على عضوية المدرسة، والإقبال على عمله بتفاؤل ودافعية، فهو بمثابة محفز داخلي للمعلم يجعل المعلم يبذل أكثر مما هو متوقع منه، بينما يؤدي انخفاض رأس المال النفسي إلى الإحباط والتشاؤم والشعور بالإجهاد وقلة الرغبة في العمل (أبو المعاطى وأحمد، ٢٠٠٨، ٤١٣).

وقد أشار Fu (2014) إلى العلاقة بين امتلاك المعلم للموارد الشخصية المتمثلة في رأس المال النفسي والمتطلبات المهنية المتمثلة في استراتيجيات الجهد الانفعالي، وتوصل إلى إمكانية التنبؤ برأس المال النفسي من خلال استراتيجيات الجهد الانفعالي. كما أكدت دراسة محمد (٢٠١٨) على تأثير رأس المال النفسي على استخدام المعلمين لاستراتيجيات الجهد الانفعالي. وفي نفس السياق أكدت دراسة (Tosten, & Toprak, 2017) أن كفاءة المعلمين في رأس المال النفسي الإيجابي بما يتضمنه من أبعاد: الكفاءة الذاتية والتفاؤل والثقة والانبساط والأمل لها تأثير واضح على ميلهم إلى إظهار سلوكيات الجهد الانفعالي، بالإضافة إلى أن اضطراب المعلمون إلى إظهار سلوكيات الجهد الانفعالي بشكل متكرر يؤدي إلى ارتفاع مستوى التوتر والاحترق النفسي والعاطفي وتبدد الشخصية تحت ضغط الانضباط في العمل، بينما ارتفاع كفاءة رأس المال النفسي يعمل كنظام عازل ضد جميع الاضطرابات الانفعالية المحتملة التي يشعر بها المعلمون وتساعدهم في إدارة مشاعرهم بشكل أكثر فعالية.

وتفحص الدراسات التي اهتمت بتخفيف الآثار السلبية لاستخدام استراتيجيات الجهد الانفعالي نجد تأكيد كل من (Tang, So-kum, & Shuwent, 2011; Fu, 2015; Idil, 2015; Peng, 2019) على أهمية رأس المال النفسي الإيجابي في التخفيف بشكل كبير من آثار استخدام استراتيجيات الجهد الانفعالي والاحترق المهني داخل العمل وتحقيق الرضا الوظيفي. فضلاً عما سبق فقد أكد توستن وتوبراك (Tosten, & Toprak, 2017) إمكانية استخدام كفاءات رأس المال النفسي كأداة فعالة لمساعدة المعلمين على تنظيم عواطفهم والتعامل بشكل أكثر إيجابية مع الخبرات في المدرسية.

وأيضاً من الموارد والتي لها تأثير كبير على كفاءة المعلم نجد الدافعية المهنية والتي تعد من العناصر المؤثرة في الأداء المهني للمعلم؛ فكلما ارتفع مستوى الدافعية المهنية لديه انعكس ذلك على أدائه المهني ومن ثم انعكس على أداء طلابه. فهي إحدى السمات الأساسية التي يتميز بها المعلم الناجح، حيث تغذي سلوكه بالطاقة الإيجابية التي تثير نشاطه وتوجهه نحو العملية التعليمية، فهي بمثابة طاقة معنوية أو شعوراً إيجابياً يجعل المعلم راضياً عن عمله مقبلاً عليه بحماس، وقادراً على إقامة علاقات طيبة بالمجتمع من حوله، ويساعده على التكيف في عمله والشعور بالسعادة عند القيام به (فضل، ٢٠١٥، ٣٩٣)، فالدافع من ضرورات العمل لأنه يشكل مجموعة

من القوى النشطة التي تنشأ داخل وخارج الفرد لبدء السلوك المتعلق بالعمل وتحديد شكله واتجاهه وكثافته ومدته. وقد لا يدرك العديد من الأفراد أنهم يمتلكون هذه النوعية من الدافعية على الرغم من أهميتها في حياتهم المهنية والأكاديمية حيث تساعد على رفع مستوى الأداء وتجعل الفرد راضياً عن عمله متقبلاً له.

وقد أشارت عدد من الدراسات الأجنبية إلى إسهام رأس المال النفسي في رفع مستوى الدافعية المهنية (Viseu et al,2016; Ferraro & Moreira ,2018; Fermiano Fedelis et al ,2021; Plessis & Altintas,2024).

كما توجد علاقة ارتباطية بين الدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي حيث تزيد الدافعية المهنية من استخدام المعلمين استراتيجيات التمثيل العميق وتقلل من استخدام استراتيجيات التمثيل السطحي (Hsieh & Kai-Jofu ,2012; Esmailikia & Groth ,2019; He et al ,2022).

أي أن للموارد الشخصية مثل رأس المال النفسي والدافعية المهنية دوراً في تنظيم المعلم لاستراتيجيات انفعالية تمكنه من التكيف لمواجهة المشكلات اليومية المدرسية والتي يحتاج إليها بمهنة التدريس وكونهما كعوامل يتشكل في ضوءها الرضا عن العمل، حيث أن التوازن بين الموارد الشخصية للمعلم وبين متطلبات المهنة هو ما يؤدي إلى التوافق والرضا عن العمل بوجه عام، بينما اختلال التوازن يؤدي إلى الاحتراق والاستنزاف الانفعالي والضغط المهنية (محمد، ٢٠١٨، ١١٣).

وعلى الرغم من تأكيد العديد من الدراسات الأجنبية العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي واستراتيجيات الجهد الانفعالي حيث أن امتلاك الفرد لرأس المال النفسي الإيجابي يقلل من الآثار السلبية لاستخدام استراتيجيات الجهد الانفعالي، ودراسة محمد (٢٠١٨)، وكذلك إمكانية التنبؤ بالدافعية المهنية من خلال رأس المال النفسي، إضافة إلى العلاقة الارتباطية بين الدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي، لم تنل العلاقة بين تلك المتغيرات الثلاثة وكيفية تأثير وتأثر بعضها البعض نصيباً كافياً من الدراسة في البيئة العربية رغم أهمية المتغيرات الثلاثة في تحقيق الكفاءات التدريسية والرضا الوظيفي للمعلم ومواجهة التحديات المختلفة التي تفرضها بيئة العمل.

وهذا ما دفع الباحثان لدراسة رأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي لوضع تصور مقترح يوضح العلاقات السببية بينها؛ حيث أنه في ضوء ما سبق تتضح إمكانية أن تلعب الدافعية المهنية دوراً وسيطاً بين رأس المال النفسي واستراتيجيات الجهد الانفعالي لدى المعلمين، وفي هذا الإطار ترى الباحثتان أن تأثير رأس المال النفسي على الدافعية المهنية قد يقدم إطاراً مناسباً لتفسير تأثير رأس المال النفسي على استراتيجيات الجهد الانفعالي لدى المعلمين من خلال زيادة مستوى الدافعية المهنية لديهم، إذ إن المستويات المرتفعة من الدافعية المهنية يزيد من استخدام استراتيجيات الجهد الانفعالي بشكل إيجابي لا يؤثر على صحته النفسية؛ حيث يجعله أكثر استخداماً لاستراتيجيات التمثيل العميق والتعبير عن الانفعالات الحقيقية وأقل استخداماً لاستراتيجيات التمثيل السطحي تلك التي تعرض المعلم للتناقض الانفعالي.

وقد زادت مشكلة الدراسة وضوحًا بعد ملاحظة تباين نتائج الدراسات السابقة حول أثر متغيري النوع وسنوات الخبرة على متغيرات الدراسة، ففي حين أشارت نتائج بعض الدراسات السابقة أن رأس المال النفسي يظهر بصورة أكبر لدى الإناث منه لدى الذكور (أبو المعاطي وأحمد، ٢٠١٨)، قد أظهرت أخرى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي (إسماعيل، ٢٠١٩؛ اليازجي، ٢٠٢١؛ عبد الله، ٢٠٢١؛ على، ٢٠٢١)، أما عن متغير الدافعية المهنية فقد أشارت نتائج بعض الدراسات إلى تأثير الدافعية المهنية بالنوع لصالح الإناث (بني خلف والقبلان، ٢٠١٣) وأشارت أخرى أن الذكور أكثر دافعية مهنية (عطا الله وأبو بكر، ٢٠٢٤) ومنها من أشار إلى عدم تأثير الدافعية المهنية بالنوع (حسين، ٢٠١٦؛ أبو عيشة، ٢٠١٩؛ العبري والدحلي، ٢٠٢٣). وفي متغير الجهد الانفعالي فقد توصلت بعض الدراسات السابقة إلى أن الجهد الانفعالي يظهر بصورة أكبر لدى الإناث منه لدى الذكور (Akin, Aydin, Erdogan & Kasimoglo, 2014)، وأشارت أخرى إلى ارتفاع مستوى الجهد الانفعالي لدى الذكور أكثر من الإناث (بركات، ٢٠١٣)، في حين أشارت نتائج دراسات أخرى إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الجهد الانفعالي (الجبوري، والشجيري، ٢٠١٨).

أما عن متغير سنوات الخبرة فقد اختلفت نتائج الدراسات السابقة حول أثر متغير سنوات الخبرة على مستوى رأس المال النفسي، فقد أشارت بعضها إلى أن رأس المال النفسي يظهر بصورة أكبر لدى ذوي سنوات الخبرة الأكبر (إسماعيل، ٢٠١٩؛ الحملاوي، ٢٠١٩؛ عبد الله، ٢٠٢١)، في حين أشارت أخرى وجود فروق لصالح متوسطى الخبرة مثل (اليازجي، ٢٠٢١). وعن متغير الدافعية المهنية فقد أظهرت نتائج بعض الدراسات أن ذوي الخبرة الأكبر أكثر دافعية مهنية (الفضلي، ٢٠١٣؛ بني خلف والقبلان، ٢٠١٣) في حين لم تظهر الأخرى فروقًا في الدافعية المهنية ترجع لسنوات الخبرة (حسين، ٢٠١٦؛ أبو عيشة، ٢٠١٩)، أما عن الجهد الانفعالي فقد أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن ذوي الخبرات الطويلة أكثر استخدامًا لاستراتيجيات الجهد الانفعالي (بركات، ٢٠١٣)، وأخرى إلى عدم وجود فروق تعزى لسنوات الخبرة في الجهد الانفعالي (شعبان، ٢٠٢٠).

ومن خلال ما تقدم يمكن بلورة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

١. ما النموذج البنائي الذي يفسر العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي لدى معلمي المرحلة الإعدادية؟
٢. هل تختلف قوة العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي لدى معلمي المرحلة الإعدادية باختلاف متغيري النوع والخبرة؟
٣. هل تختلف قوة العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي والدافعية المهنية لدى معلمي المرحلة الإعدادية باختلاف متغيري النوع والخبرة؟

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- التوصل إلى نموذج بنائي يفسر العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي لدى معلمي المرحلة الإعدادية.
- ٢- تقصي أثر متغيري النوع وسنوات الخبرة على العلاقة الارتباطية بين استراتيجيات الجهد الانفعالي وكل من رأس المال النفسي والدافعية المهنية.

أهمية البحث: تتمثل أهمية البحث الحالي في النقاط التالية: أولاً: الأهمية النظرية: وتتمثل في:

- ١- يسهم البحث الحالي في إلقاء الضوء وتحقيق فهم أعمق لأحد المفاهيم الهامة والمحورية في علم النفس والإدارة التربوية وهو مفهوم الجهد الانفعالي، والذي إن كان قد تم بحثه وتداوله في الأبحاث الأجنبية إلا أنه لا يزال في حاجة إلى مزيد من البحث في البيئة العربية لاستكشاف المتغيرات التي ترتبط به وتؤثر فيه.
- ٢- يسلط البحث الحالي الضوء على أهمية الدور الملطف لرأس المال النفسي في حماية المعلم من التأثيرات السلبية لاستخدام استراتيجيات الجهد الانفعالي في بيئة العمل.
- ٣- يساعد البحث الحالي في الكشف عن طبيعة العلاقات السببية بين متغيرات رأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي، مما قد يحقق فهمًا أدق وأعمق لطبيعة العلاقات بين تلك المتغيرات الحيوية ذات الأثر الكبير في السياقات الحياتية والأكاديمية والتربوية لدى المعلمين.
- ٤- قد تكشف نتائج البحث الحالي عن بيانات ذات أهمية فيما يتصل بأثر بعض المتغيرات الخصائص الديموجرافية للمعلمين على العلاقات بين متغيرات البحث، وهو ما يزال جانباً غير مطروحاً في أغلب الدراسات والبحوث السابقة.
- ٥- يسهم البحث في إثراء مكتبة القياس النفسي العربية من خلال إعداد ثلاثة مقاييس لرأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي يلائم المعلم وفق الظروف الحالية التي ألمت بالعملية التعليمية.
- ٦- قد تثير نتائج البحث الحالي تساؤلات بحثية جديدة حول متغيرات البحث، مما يثير حركة البحث العلمي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية: وتتمثل في:

- ١- قد تلفت نتائج البحث الحالي أنظار الباحثين التربويين إلى أهمية متغير رأس المال النفسي عند تصميم البرامج الإرشادية والتدريبية لتنظيم استخدام استراتيجيات الجهد الانفعالي.
- ٢- يتوقع أن توجه نتائج البحث الحالي أنظار المسؤولين والقائمين على العملية التعليمية إلى أهمية بعض العوامل السيكولوجية التي قد تؤثر على أداء المعلمين، مما قد يساعدهم على التخطيط الجيد ووضع السياسات التنظيمية التي تكفل جودة العملية التعليمية.
- ٣- قد تلفت نتائج البحث الحالي انتباه القائمين على العملية التعليمية في كليات التربية إلى أهمية تنمية الدافعية المهنية لدى الطالب المعلم.
- ٤- قد تفيد نتائج البحث في تقديم الدعم النفسي للمعلمين ومحاولة فهم وتحديد المشكلات العملية والنفسية التي تواجههم ومحاولة حلها.

مصطلحات البحث:

١. رأس المال النفسي: **Psychological Capital**: ويُعرف بأنه حالة نفسية إيجابية لدى الفرد تجعل لديه قناعة بقدرته على القيام بما يكلف به بنجاح، والأمل في تحقيق أهدافه، والتفاؤل بشأن مستقبله، والقدرة على مواجهة مشكلاته بمرونة وفاعلية. أي أن رأس المال النفسي يتضمن:

- فاعلية الذات: عملية معرفية تتضمن قناعة الفرد بقدرته على النجاح في أداء المهام الصعبة.
- الأمل: حالة دافعية موجبة توجه تفكير الفرد نحو تحقيق الأهداف بغرض النجاح والتميز.
- التفاؤل: استعداد نفسى للتوجه الإيجابي نحو المستقبل، والرضا عن الحياة، وتوقع نتائج مستقبلية جيدة تحقق الآمال والطموحات.
- المرونة: قدرة الفرد على التكيف والتوافق الجيد مع ما يتعرض له من مواقف عصبية ومواجهتها بإيجابية.

٢. الدافعية المهنية: **Professional Motivation**:

- وتشير إلى الطاقة التي تدفع المعلم نحو بذل الجهد ومواجهة التحديات للاستمرار في العمل، أي أن الدافعية المهنية تتضمن:
- الاستمتاع بالأداء المهني: ويعني شعور المعلم بالمتعة أثناء القيام بعمله وإقباله على العمل بحيوية ونشاط.
- الهوية المهنية: وتشير إلى اتجاهات الفرد وقيمه ومعتقداته المهنية التي تنعكس في وضوح الهدف والدور في حياته المهنية.
- التوافق المهني: ويشير إلى قدرة المعلم على التعامل بإيجابية مع زملائه وطلابه وإدارة المدرسة، ومتطلبات مهنته المتغيرة وشعوره بالأمن والاستقرار في عمله.
- المثابرة: وتشير إلى القدرة على التحمل ومواصلة بذل الجهد في العمل؛ رغم ما يصادف الفرد من متاعب ومثبطات.
- الحوافز والتقدير: وتشير إلى ما يحصل عليه المعلم من مزايا مادية ومعنوية.

٣. استراتيجيات الجهد الانفعالي: **Emotional Labor Strategies**:

- وتعرف بأنها عملية نفسية تتضمن بذل جهد من قبل المعلم لإظهار مشاعره والتعبير عنها وفقًا للتوقعات المنتظرة بما يتناسب وطبيعة عمله في التدريس، وتنقسم إلى:
- التمثيل السطحي: وهو عملية تظاهر المعلم بانفعالات لا يشعر بها لتتناسب وطبيعة العمل.
- التمثيل العميق: وهو تغيير وتعديل المعلم لانفعالاته الداخلية بشكل واعٍ حتى تتوافق ومتطلبات عمله.
- التعبير عن الانفعالات الحقيقية: حيث تعبير الفرد عن مشاعره بصورة طبيعية وتلقائية.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: رأس المال النفسي: Psychological Capital :

اكتسب رأس المال النفسي على مدى العقدين الماضيين مكانة بارزة في الأدبيات حول السلوك التنظيمي الإيجابي الذي يسعى إلى تنمية الفرد لذاته عن طريق التركيز على الجوانب الإيجابية لديه، فقد ظهر نتيجة لحركة بدأها مارتن سليجمان في محاولة منه لفصل رأس المال النفسي عن رأس المال الاقتصادي والاجتماعي والبشري والذي يتم الاعتراف بهم ودراستهم على نطاق واسع، حيث أكد على أن علم النفس يركز على إصلاح الضرر باتباع نموذج المرض وغالبًا ما يهمل إرضاء الفرد وازدهار المجتمع، وبدلاً من إصلاح ما هو مكسور ركز علم النفس الإيجابي الجديد على إنشاء بيئة عمل مثالية يمكن أن تساعد الأفراد على أن يصبحوا أفضل قبل ظهور أي حالة مرضية، ولذلك ينتقل التركيز من الأداء البشري المرضي إلى الأداء البشري الأمثل، وبدلاً من التركيز على تجارب الضيق الشخصي التي غالبًا ما يتم التعبير عنها في المجال الخاص يركز علم النفس الإيجابي على الأداء الصحي في جميع مجالات الحياة (Tosten & Toprak, 2017). ولذلك فقد انتقد سليجمان علماء النفس في إعطائهم أهمية كبيرة للاضطرابات والأمراض العقلية متجاهلين مهمتين أساسيتين في مجال علم النفس هما مساعدة الأشخاص الأصحاء على أن يكونوا أكثر سعادة وأكثر إنتاجية وتحقيق الإمكانيات البشرية (Zewude & Hercz, 2022, 252).

ويقع رأس المال النفسي في قلب علم النفس الإيجابي، فهو كمفهوم تجاوز رأس المال البشري (ما تعرفه) ويشمل الخبرة والمعرفة والمهارات والقدرات، ورأس المال الاجتماعي (من تعرف) ويشمل العلاقات والشبكات واقترحوا أن الأمر أكثر اهتماماً بشكل مباشر ب (من أنت هنا والآن) و (من ستصبح) (Tosten & Toprak, 2017).

مفهوم رأس المال النفسي

تعددت التعريفات التي تناولت رأس المال النفسي بتعدد التوجهات النظرية للباحثين، فيعرف هيردم رأس المال النفسي باعتباره أداة لتقليل الآثار السلبية وتحسين الموارد البشرية، وهذا يعني التحول من التفكير بما يسيء للناس إلى ما يصلحهم، ولذلك السبب ركز رأس المال البشري على الرفاهية الذاتية التي تمثل الماضي والأمل والإيجابية بشأن المستقبل والسعادة في الوقت الحاضر (Herdem, 2019).

ويرى لوثانز أن رأس المال النفسي هو القدرات النفسية الإيجابية للفرد والتي تكون قابلة للتطوير وتتميز بامتلاك الكفاءة لبذل الجهد في المهام التي تتميز بالتحدي والتفاؤل لتحقيق النجاح في الوقت الحاضر وفي المستقبل والمثابرة تجاه تحقيق الأهداف إلى جانب إعادة توجيه المسارات للنجاح في تحقيق الأهداف والقدرة على تحقيق النجاح عند التعرض للمحن والصعوبات التي تعيق الوصول (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

وبهذا يعد رأس المال النفسي الحالة النفسية الإيجابية للفرد والتي تؤثر على سلوكه وأدائه في مهام الحياة اليومية (Avey, Nimnicht & Graber Pigeon, 2010). أو قدرة الفرد على الاحتفاظ بالحالة الإيجابية التي تساعد على تحقيق أهدافه والتأقلم مع مصاعب الحياة المهنية (عبد الله، ٢٠٢١، ٨؛ إسماعيل، ٢٠١٩، ٥١).

أي أنه عامل نفسي إيجابي يمتد إلى ما هو أبعد من رأس المال البشري والاجتماعي ويتميز بالثقة لبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة وعمل حالة إيجابية للنجاح الآن وفي المستقبل والمثابرة نحو الأهداف وتجاوز الشدائد لتحقيقها (Feng, 2016). وهو توفر الدافعية والمثابرة للنجاح لدى الفرد (Cavus & Goken, 2015, 246).

فإن رأس المال النفسي حالة معرفية انفعالية سلوكية إيجابية مستقرة نسبياً تعبر عن الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة خلال مواقف الحياة اليومية المختلفة (حسين، ٢٠١٩، ٣٠). كما أنه النمو النفسي الإيجابي للفرد ويتمثل في امتلاك الثقة لتحقيق الجهود الضرورية للنجاح وتحدي المهام، والعزو السببي الإيجابي للنجاح الآن وفي المستقبل، والمثابرة نحو الأهداف وإعادة توجيه مسارات الأهداف من أجل النجاح، والاستمرار والارتداد مرة أخرى عن العقبات ومواجهة التحديات لتحقيق النجاح (على، ٢٠٢١، ١٧٣٧).

ويتفق ذلك مع رؤية بلبل وحجازي لرأس المال النفسي باعتباره الحالة النفسية الإيجابية التي تجعل المعلم قادراً على أداء مهامه وتطويرها وتحقيق أهدافه بنجاح، ويتضمن إيمان الفرد بقدراته على تحقيق النجاح، وتحديد الأهداف والتخطيط لتحقيق هذه الأهداف، والنظرة التفاؤلية والإيجابية للأمور، والقدرة على مواجهة المشكلات والتحديات وضبط النفس (بلبل، وحجازي، ٢٠٢١، ٥٢٧). وتعريف زيود وهركيز لرأس المال النفسي بأنه دراسة تطبيق القدرات النفسية والموارد البشرية ذات التوجه الإيجابي التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بشكل فعال لتحسين الأداء في مكان العمل (Zewude & Hercz, 2022, 252)، ووصف اليازجي لرأس المال النفسي بأنه إدراك الفرد لقدراته الشخصية وخبراته المتعددة، ونظرة للحياة والمستقبل بإيجابية، وإيمانه بامتلاك القدرة على التخطيط، والعمل لتحقيق الأهداف، وقدرته على التكيف مع المشكلات والمواقف الطارئة (اليازجي، ٢٠٢١، ١٢).

أي أن رأس المال النفسي مفهوم إيجابي يحفز الصفات الإيجابية لدى الفرد، ويساعده على تحقيق الصحة النفسية من خلال ما يهدف إليه من تمكين الفرد ومساعدته على تحقيق أهدافه، والنجاح في شتى مجالات حياته، مما ينعكس على أدائه في مختلف مواقف الحياة اليومية وبالتالي تحقيق الشعور بالرضا عن الحياة (عبد الباري، ٢٠٢١، ٢٢٨-٢٢٩).

أبعاد رأس المال النفسي

يتميز رأس المال النفسي بأنه مفهوم له أبعاد متعددة تتمثل في الأمل والفاعلية والتفاؤل والصمود، كما أنه أكثر ثباتاً من الانفعالات ولكن لديه القدرة على التغيير، ويتميز هذا المفهوم أيضاً بقابليته للنمو والتطور من قبل الفرد (Ave, 2014, 142).

وقد أشار هيردم أيضاً إلى أربعة أبعاد لرأس المال النفسي وهي: الكفاءة الذاتية وتشير إلى الإيمان بقدرة الفرد على الحصول على نتائج إيجابية وهي تتغير بالأداء والخبرة، والإيجابية وتتمثل في الإيمان بأن الأحداث قد تتغير بمرور الوقت ولذلك فلا يتم تعميم استراتيجيات المواجهة على كل المواقف، والبعد الثالث هو المرونة ويشير إلى الحالة القوية التي يظهرها الفرد لتحقيق النجاح من خلال مواجهته للمشكلات بمرونة حتى عندما يكون الفرد محاطاً بأحداث سلبية فإن المرونة تعني الاستمرار في النجاح بعد التعافي في كل مرة، وأخيراً الأمل وهو إرادة الفرد للوصول إلى النتائج النهائية المرغوبة مع إنتاج طرق بديلة واختيار الأفضل منها، أي أنه طاقة موجهة نحو الهدف (Herdem, 2019).

أما توسستن وتوبراك فقد حددا خمسة أبعاد لرأس المال النفسي هي: الكفاءة الذاتية والتفاؤل والثقة والانبساط والأمل (Tosten & Toprak, 2017).

وقد اتفق العديد من الباحثين حول أربعة أبعاد لرأس المال النفسي وهي: الكفاءة الذاتية Self – efficacy وتعرف بثقة الفرد في قدرته على بذل الجهد اللازم للقيام بالمهام الصعبة كما تتضمن تصورات ومعتقدات الفرد حول امتلاكه لهذه القدرة، والأمل Hope ويعبر عن قوة الإرادة اللازمة لتحقيق النجاح فهو بمثابة قدرة مدركة وطاقة موجبة نحو الهدف تحفز الفرد نحو اكتشاف المسارات المختلفة لتحقيق الهدف، والتفاؤل Optimism ويشير إلى رؤية الحاضر والمستقبل بإيجابية وهو أحد المهارات الإيجابية التي تمكن الفرد من التقييم الواقعي لما يمكنه / مالا يمكنه تحقيقه مع عدم التخلي عن الطموحات عند مواجهة المواقف الغامضة أي يتضمن التركيز على الجوانب الإيجابية وتوقع مستقبل أفضل ووضع أهداف واقعية موجبة ومدفوعة بالطاقة، والمرونة Resilience وتشير إلى قدرة الفرد على تجاوز التحديات بأشكالها وإعادة توازنه بما يساعده على تحقيق أهدافه (Luthans, Youssef & Avolio, 2007; Feng, 2016; Idil, 2015; Kurt & Demirbolat, 2019; Zewude & Hercz, 2022؛ علي، ٢٠٢١؛ اليازجي، ٢٠٢١؛ بلبل، وحجازي، ٢٠٢١؛ عبد البارى، ٢٠٢١).

في ضوء ما سبق فقد حددت الباحثتان الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة أبعادًا لرأس المال النفسي.

خصائص الأفراد ذوي رأس المال النفسي المرتفع

أوضح فيسو وآخرون أن الأفراد الذين لديهم مستوى مرتفع من رأس المال النفسي في السياق الأكاديمي يكونون أكثر قدرة على تحديد أهداف صعبة ومحددة، ولديهم دوافع ذاتية مرتفعة، كما يعدون من أصحاب الأداء الأفضل، فضلاً عن كونهم أكثر مشاركة في مختلف النشاطات (Viseu, Dejesus, Rus & Canavarro, 2016)، ويشير توسستن إلى أن سمات الأفراد ذوي رأس المال المرتفع تتمثل في ثلاث مجموعات هي: مجموعة من الخبرات الذاتية القيمة مثل الرضا (في الماضي) والأمل والتفاؤل (للمستقبل) والتدفق والسعادة (في الحاضر)، هذا بالإضافة إلى مجموعة من السمات الفردية الإيجابية مثل القدرة على الحب والشجاعة ومهارة التعامل مع الآخرين والحس الجمالي والمثابرة والتسامح والأصالة والعقلية المستقبلية والروحانية والموهبة العالية والحكمة، وأخيراً مجموعة من الفضائل المدنية التي تدفع الأفراد نحو مواطنة أفضل مثل المسؤولية والتنشئة والإيثار والكياسة والاعتدال والتسامح والتحلي بأخلاقيات العمل (Tosten & Toprak, 2017).

ومن خصائص الفرد ذي رأس المال النفسى المرتفع تفضيل الأهداف الصعبة والتحفيز الذاتي والتغلب على العقبات وبذل الجهد الكافي للوصول إلى الأهداف، كما أنه جيد في استخدام استراتيجيات المواجهة وحل المشكلات بمرونة والاستمرار في النجاح وصولاً إلى تحقيق الهدف فضلاً عن الإيمان والثقة في العالم المحيط والتفكير في قيمة الحياة (Herdem, 2019).

وبالإضافة إلى تمتع الفرد بالكفاءة والأمل والمرونة والتفاؤل أضاف لوتانز بعض الخصائص الإيجابية مثل الحكمة والرفاهية والإمتنان والتسامح والشجاعة (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

مما سبق يتضح رؤية بعض الباحثين إلى رأس المال النفسي باعتباره قدرة نفسية إيجابية، في حين يراه البعض بأنه سمة إيجابية، بينما عرفه البعض بأنه حالة انفعالية معرفية، ولكنهم اتفقوا جميعاً على أن رأس المال النفسي يتضمن مجموعة من السمات والقدرات الإيجابية التي تعمل معاً على تطوير وتحسين أداء الفرد، كما أنه من المهم للغاية أن يمتلك المعلمون رأس المال النفسي لتعزيز مخرجات أدائهم في المؤسسات التعليمية باعتباره أداة لتقليل الآثار السلبية وتحسين الموارد البشرية.

ثانياً: الدافعية المهنية Professional Motivation :

يعرف الدافع على أنه مجموعة من القوى النشطة التي تنشأ داخل وخارج الفرد لبدء السلوك المتعلق بالعمل وتحديد شكله واتجاهه وكثافته ومدته.

ووفقاً لنظرية تقرير المصير تنقسم الدوافع إلى ستة مستويات تتدرج من التثبيط، حيث غياب الدافع، والدوافع الخارجية، وتنقسم إلى أربعة مجموعات من تنظيم السلوك وتشمل التنظيم الخارجي وهو أقل أشكال الدوافع استقلالية حيث يسعى الفرد للمكافأة وتجنب العقاب، والتنظيم المُقدم حيث يتم تنفيذ الإجراءات لتجنب المشاعر السلبية كالذنب والقلق وتوقع الاستحسان الذاتي، والتنظيم المحدد حيث يعمل السلوك لتحقيق هدف مستقبلي وهناك تقدير واعي حتى لو لم تكن المهمة ممتعة، والتنظيم المتكامل وهنا يكون هناك اتساق بين الأهداف الشخصية والقيم والإجراءات المتخذة، وأخيراً يأتي الدافع الجوهري وهو الدافع المستقل حيث ينظر إلى النشاط على أنه غاية في حد ذاته، ويتم تنفيذه باهتمام وبتعة كبيرين (Gange&Deci,2005,336).

وتعد الدافعية المهنية تأثير مستمد من داخل المعلم ينخفض أو يزداد باختلاف العوامل النفسية والاجتماعية الموجهة له، ويؤثر على المعلم من نواحي نفسية وسلوكية وجسمية؛ مما قد يؤدي إلى اضطراب في مستوى أدائه الوظيفي (البرك، ٢٠١٧، ٨١).

وهي تعبر عن حاجة داخلية لدى الفرد تدفعه للعمل من أجل تحقيق الاستقلال النفسي والاقتصادي والتعامل الفعال مع البيئة، وتختلف هذه الدافعية بين الأفراد، بل داخل الفرد الواحد في مختلف مراحل نموه، وحيث أن العمل مصدر لشعور الفرد بقيمته؛ بالتالي فهو وثيق الصلة بتقدير الفرد لذاته وتحديد هويته، فكلما كان أفراد المجتمع على قدر كبير من الدافعية كان مستوى الاقتصاد على قدر من القوة ونهض المجتمع نحو التقدم (عفيفي، ٢٠١٩، ١٠١٥).

مفهوم الدافعية المهنية

تعرف الدافعية المهنية بأنها قوى داخلية تحرك سلوك المعلم نحو القيام بواجباته الوظيفية والمهنية، إذ لا يمكن مشاهدتها أو ملاحظتها وإنما يمكن استنتاجها من سلوك المعلم الظاهر وأفعاله وتصرفاته أثناء العمل (الفضلي، ٢٠١٣، ١٦). أي أنها الطاقة التي تدفع المعلم لبذل الجهد، ومحاولة التميز في الأداء، والمثابرة في التغلب على الصعاب للوصول بالطلاب إلى أفضل مستوى ممكن من المهارات والقدرات (عبدالرحيم، ٢٠٢٠).

وتعرف بأنها محصلة نفسية ناتجة عن التفاعل بين التكوين الشخصي للمعلم وبيئة العمل، وفيما يتعلق بالتكوين الشخصي للمعلم فيقصد به: حصيلة التفاعل بين المجال المعرفي العقلي والمجال الوجداني الانفعالي والمجال المهاري الأدائي، أما بيئة العمل فيقصد بها: مدى وعي وإدراك المعلم للأمور والأشياء المحيطة به والتفاعل معها والاستجابة لمثيراتها، ومن أهم العوامل

التي تعزز الدافعية المهنية: التقدير والاحترام، والحماسة للعمل، وتحقيق النتائج، والإحساس بالفخر عند النجاح، والتمكين والشعور بالمسؤولية، والنمو المهني، والترقيات والحوافز والعلاوات، والخوف من الفشل والإخفاق؛ وكلها عوامل تؤثر وتتأثر بشخصية المعلم ونفسيته (محمد وحجازي، ٢٠١٧).

كما تعبر عن رغبة الفرد في مهنة تشعره بدرجة من الاستمتاع والمثابرة لتحقيق أهدافه المهنية، والقدرة على الربط بين تصورات النفس وأهداف مهنية يسعى إلى تحقيقها بدرجة من الكفاءة والتميز المهني (حسن وعبد الواحد، ٢٠٢٠).

وتعرف بأنها القدرة التي يمتلكها المعلم والمرتبطة باستمتاعه بالأداء التدريسي وإقباله على العمل، ومرونته المهنية في القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة ومواجهة التحديات المهنية، وهويته المهنية التي تظهر في مشاركته الجيدة في العملية التعليمية، والتزامه بأخلاقيات المهنة وتوافقه مع مهنته من خلال التعامل مع زملائه وطلابه وإدارة المدرسة ومع متطلبات مهنته المتغيرة، وشعوره بالأمن (الأبيض، ٢٠٢١، ٨).

كما تعرف بأنها الرغبة والاندفاع الذي يمتلكه المعلم للقيام بمجموعة الأفعال والأعمال التي تجعله مبدعاً في مجال تخصصه (الركابي، ٢٠٢١).

كما تعرف بأنها عامل داخلي لسلوك الإنسان يوجهه لتحقيق التكامل المهني أو الوظيفي، كما أنها استعداداً ثابتاً نسبياً يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في مجال العمل (أبوراشد وطشطوش، ٢٠٢٢؛ عطا الله وأبو بكر، ٢٠٢٤). أي أنها محرك داخل شخصية المعلم يساعده على القيام بالمهام الموكلة إليه بشكل أفضل وبكفاءة وسرعة وأقل جهد ليحقق أفضل نتيجة (العبري والدحجلي، ٢٠٢٣).

أي أن الدافعية المهنية تمثل المحرك الأساسي للفرد في إطار عمله ومهنته، سواء كان هذا المحرك داخلياً أم خارجياً، كما أنه لا يرى ولكن يستدل عليه من خلال سلوك الفرد نحو مهنته أو عمله.

أبعاد الدافعية المهنية:

تعددت أبعاد الدافعية المهنية بتعدد وجهات نظر الباحثين على النحو التالي:

قد حدد London (1993) ثلاثة أبعاد للدافعية المهنية وهي: المرونة المهنية حيث القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة في العمل، والبصيرة المهنية حيث تعبر عن مدى امتلاك الفرد لتصورات مهنية واقعية تتضح في الأهداف المهنية ومعرفة الذات ونقاط القوة والضعف، والهوية المهنية وتنعكس على القرارات والسلوك المهني حيث القدرة على الاستغراق في الأنشطة المختلفة المرتبطة بالمهنة (Alniacik et al., 2012: 356). بينما أشار فضل (٢٠١٥) إلى أن أبعاد الدافعية المهنية تتمثل في: الاستمتاع بالأداء، والطموح المهني، والرغبة في مساعدة الطلاب، والدافعية للإنجاز. وأشارت هاشم (٢٠١٧) إلى أن الدافعية المهنية تتمثل في الأبعاد: الطموح المهني، والعلاقات بين الشخصية، والمثابرة، وبيئة العمل، والرضا عن مستوى الدخل.

وقسمت عفيفي (٢٠١٩) أبعاد الدافعية المهنية إلى مراتب تأتي في المرتبة الأولى الهوية المهنية، والرغبة في تقديم أعمال ذات قيمة، والرغبة في العمل، والسعي نحو تحقيق الأهداف. بينما تتمثل المرتبة الثانية في: الالتزام المهني، والدافعية الذاتية، والاستبصار المهني، والمرونة المهنية. أما المرتبة الثالثة فتتمثل في: الشعور بالأمان الشخصي، وتحقيق التمكين، وضغوط العمل.

وحدد حسن وعبد الواحد (٢٠٢٠) الإدراك المهني، والهوية المهنية، والتوافق المهني أبعاداً للدافعية المهنية، وأيضاً حدد الأبيض (٢٠٢١) الاستمتاع بالأداء المهني، والمرونة المهنية، والهوية المهنية، والتوافق المهني أبعاداً للدافعية المهنية.

بينما حدد كاريبيج كوز وزملائه (Karabag kose et al (2021) أبعاد الدافعية المهنية على النحو التالي: جودة البيئة المادية، وتوافر التقنيات الحديثة، والبيئة الاجتماعية والاقتصادية، ومستوى التقدير للعمل المنجز، ومستويات نجاح الطلاب، ومستوى التعاون المهني، والتضامن داخل المدرسة، ومشاركة المعلمين في اتخاذ القرار.

كما ظهرت الدافعية المهنية كبعدين: دافع داخلي أو جوهري أوداتي أو مستقل، ودافع خارجي (Truta, 2014; Nair & Sarada, 2016; Tore, 2020; Hur, Shin & WonMoon, 2020; Fermiano Fedelis et al, 2021)

في ضوء ما سبق قد حددت الباحثتان الاستمتاع بالأداء الوظيفي، والهوية المهنية، والتوافق المهني، والمثابرة، والحوافز والتقدير أبعاداً للدافعية المهنية.

المنطلقات النظرية لدراسة الدافعية المهنية

- نظرية الإنصاف لأدامس Adams: تشير إلى أن درجة الجهد المبذول من قبل العامل في عمله تتوقف على إحساسه بالمعاملة التي يتلقاها من المؤسسة. حيث يقارن نفسه مع زملائه الذين لديهم نفس المؤهلات والكفاءات، فإذا وجد أن نسبة الفوائد التي يحصل عليها أقل من أقرانه يشعر بالتوتر مما يجعله يغير من سلوكه لخفض شدة التوتر والنتيجة انخفاض مستوى الجهد المبذول.

- نظرية التوقع – القيمة: وتشير إلى أن قوة الدافع لسلوك معين تتوقف على قوة التوقع بأن الجهد المبذول سيؤدي فعلاً إلى نتائج مرغوب فيها. ووفقاً لنموذج فورم Voorm فإن الدافعية للعمل هي محصلة التفاعل بين ثلاثة عناصر هي: القيمة، وتعبير عن الاتجاه السلبي أو الإيجابي الذي يكنه الفرد نحو النتيجة التي يحصل عليها، والوسيلة، فالعامل الذي يدرك أن الجهد الذي يبذله يؤدي فعلاً إلى أداء جيد وأن الأداء الجيد يسمح بالحصول على الترقية، هنا يمكن القول بأن العمل الجيد يتمتع بدرجة عالية من الوسيلة، والتوقع ويشير إلى مدى احتمال حصول الفرد على النتائج المرجوة في ضوء الجهد الذي يبذله.

- نموذج ستيرس وبورتر Steers & Porter، ووفقاً لهذا النموذج فإن الدافعية للعمل تنطوي على ثلاثة أبعاد أساسية وهي: صفات ومميزات الفرد، وصفات ومميزات العمل، وخصائص بيئة العمل المباشرة كتلك المرتبطة بالعمال وعلاقتهم معه، وغير المباشرة كتلك المرتبطة بطريقة توزيع المهام داخل المؤسسة ونظام الترقية.

- نظرية أبرهام كورمان Abraham Korman، حيث يرى أن دافعية الفرد للعمل تتحدد بمدى توافق العمل مع الأبعاد الرئيسية الثلاثة للعامل وهي التقييم الذاتي والإدراك الذاتي وتقدير الذات (دوقة، ٢٠٠٢، ١٤٩-١٥٢).

- نظرية تقرير المصير: حيث تتناول الدوافع في ضوء المعاملة الخاصة والتفضيلية، والتي تفترض أن الأفراد لديهم ثلاث احتياجات نفسية أساسية وهي: الاستقلالية وتشير إلى درجة الاختيار والإرادة التي يعيشها الفرد، والكفاءة، وتشير إلى درجة الإتقان والقدرة الملموسة على تحقيق النتائج المرجوة، والارتباط، حيث يشير إلى درجة الارتباط بالهادف مع الآخرين التي يشعر بها الفرد، وعندما يتم إشباع تلك الاحتياجات من خلال الوظيفة نفسها أو من خلال مناخ العمل، أو من خلال التفاعلات مع الزملاء والمدربين، يميل الموظفون إلى الاحتفاظ بدوافع أكثر استقلالية وجودة وتحقيق رفاهية أعلى، وعلى العكس من ذلك عندما يتم إحباط تلك الاحتياجات النفسية يدفع ذلك الموظفين نحو أشكال أقل دافعية وبالتالي المزيد من أعراض المرض وتراجع الأداء في العمل (Chong & Gagne, 2019)

وبالتالي يوفر مفهوم الاحتياجات النفسية هذا أساساً لفهم العوامل السياقية الاجتماعية التي من شأنها تحفيز أو تثبيط الدوافع الذاتية الجوهرية واستيعاب الدوافع الخارجية - وهما بعدي الدافعية المهنية- بطريقة تسمح للموظفين بتجربة الاستقلالية في العمل الذي يقومون به وبالتالي يشعرون بإحساس الإتقان والكفاءة الذاتية في إنجاز مهام العمل بالإضافة إلى الشعور بالارتباط بالهادف مع الزملاء (Barbu & Ponea, 2018, 85). أي أنه عندما يختار الفرد العمل عن طيب خاطر ولديه دوافع جوهرية يظهر المزيد من الاهتمام والحماس تجاه العمل بصفة خاصة والحياة بصفة عامة، كما أن الدوافع تلعب دوراً مهماً في رفاهية العمال (Lopes & Chambel, 2015).

في ضوء ما سبق يتضح أن الدافع للسلوك هو النتائج المترتبة عليه والتي تختلف من فرد لآخر؛ فنجد من الأفراد ما يدفعهم للعمل هو الحوافز والمكافآت والتقدير والمكانة التي يتلقونها نتيجة عملهم (دافع خارجي)، ومنهم من يدفعهم للعمل أنهم يحققون احترام الذات ويزيد تقديرهم لذواتهم (دافع داخلي)، وفي الأغلب ما يدفع الفرد للعمل هو الجمع بين النوعين أي تحقيق الذات وتحقيق مكانة اجتماعية والأمن والاستقرار المادي، وفي أغلب الأحيان قد لا يتساوى بعدي الدافعية (الداخلي والخارجي) وفقاً للعوامل المؤثرة فيه على النحو التالي:

العوامل المؤثرة في الدافعية المهنية للمعلم: هناك عدة عوامل تؤثر في دافعية المعلم فمنها ما يرتبط بسمات شخصية المعلم نفسه، وأخرى يرتبط بطبيعة العمل والدخل ففي هذا الصدد قد أوضح غباري (٢٠٠٨) العوامل التي تؤثر على الدافعية المهنية على النحو التالي:

- **العبء المهني الزائد،** حيث يزداد نتيجة كثرة الأعمال والمهام المطلوب من المعلم إنجازها وهناك نوعين من الأعباء، الأعباء الكمية ويقصد بها كثرة النشاطات والواجبات المطلوب تأديتها في أوقات محددة، والأعباء النوعية وهي التي تحتاج إلى اتخاذ قرار واضح وصريح نتيجة تعقدها وتشابكها.
- **الدخل المحدود،** ويعد من أهم العوامل المؤثرة في دافعية الفرد نحو أي عمل أو مهنة.
- **عدم المكافأة،** أي عدم قدرة المعلم على الموازنة بين متطلبات العمل من جهة ومؤهلاته وإمكاناته وقدراته الشخصية من جهة أخرى.

- صراع الدور وغموضه، ينشأ صراع الدور حينما يكون هناك تباين بين متطلبات العمل والمعايير الشخصية التي يتمتع بها الفرد، أما الغموض فينشأ عندما يكون الفرد غير واثق من إمكانياته في تحقيق الأنشطة والأعمال المكلف بها.
- بينما أشارت محمد وحجازي (٢٠١٧) إلى أن الدافعية المهنية تتأثر بكل من:
 - الدافعية الذاتية: التي تؤثر في اختيار الفرد واتخاذ للقرار.
 - الحالة المزاجية: حيث تتباين قدرة الأفراد على تحمل معوقات العمل؛ حيث إن المعوقات المتزايدة قد تؤدي لنتائج سلبية. كما أن هناك معوقات تكون أحداث مفاجئة وفيها تكون فرص الفرد على الاختيار ضعيفة كما أنها تكون غير واضحة ونتائجها غير مؤكدة على الرغم من أن تأثيراتها طويلة الأجل، وكلما كان الحدث مؤلم زاد تركيز الفرد عليه وهنا يكون معيقاً للعمل.
 - المتغيرات النفسية: يحترق الفرد نفسياً عندما لا يكون هناك توافق بين طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد وطبيعته، وكلما زاد هذا الاختلاف زاد الاحتراق النفسي الذي يواجهه الفرد في عمله.
 - مستوى التفاؤل والتشاؤم: الأفراد الذين لديهم مستويات مرتفعة من التفاؤل يكونون أكثر تخطيطاً ودافعية مهنية مرتفعة، ويكونون حاسمين فيما يتعلق بأهدافهم المهنية. أما مرتفعو التشاؤم تكون دافعية مهنية منخفضة وأقل حسماً فيما يتعلق بأهدافهم المهنية.
 - دافعية الأفراد تتأثر بخبراتهم المدرسية التي يمرون بها مع المعلمين والأقران؛ حيث تؤثر في المهارات المهنية للفرد وفي اختياراته المهنية فيما بعد.
 - التنشئة الاجتماعية: حيث أن مستوى دافعية الفرد المهنية تتأثر بالزيادة والنقصان حسب ما يجد الفرد من احترام في الأسرة وإعطاء الثقة في قدراته ومهاراته واهتماماته من عدمه؛ والذي يؤثر فيما بعد على توافقه المهني.
- أي أن الدافعية المهنية للفرد تتأثر بسماته الشخصية والتي من شأنها زيادة دافعيته كالكفاءة الذاتية، والمثابرة والتفاؤل حيث يزيدا من قدرته على مواجهة معوقات العمل بإيجابية، كما تتأثر بهويته المهنية التي من خلالها يتغلب على صراع الدور وتوافقه المهني وعلاقته ببيئة العمل.

خصائص الأفراد ذوي الدافعية المهنية المرتفعة:

- يمتلكون سلوكاً موجهاً نحو تحقيق هدفاً معيناً من شأنه أن ينهي حالة من القلق والتوتر نتيجة عدم الإشباع.
- يبذلون جهداً إضافياً وبصورة تلقائية من أجل تحقيق هدف معين أو إشباع رغبة خاصة.
- تنوع الأساليب والأنشطة والعمل بصورة غير مباشرة من أجل تحقيق الأهداف التي لا تتحقق بصورة مباشرة.
- يتطور سلوكهم نتيجة المحاولات المختلفة والمتكررة ما ينتج عنه سهولة تحقيق الأهداف في الأعمال المقبلة.
- يتوقف نشاط الفرد بمجرد تحقيق الهدف المنوط به وينشط مع ظهور أهداف جديدة (أبو علام، ٢٠٠٤، ١٥٤).

- الاندماج في العمل لفترات طويلة دون الشعور بالملل.

- اختيار مهنة بعينها دون غيرها.

- التحفيز الداخلي للاستمرار في العمل.

- الاستمتاع بالعمل مع بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف الوظيفية.

- التغلب على الصعاب والعقبات المهنية التي تواجههم (حسن وعبد الواحد، ٢٠٢٠، ٣٥٤).

ثالثاً: الجهد الانفعالي Emotional Labor:

يمثل الجهد الانفعالي مجالاً طويلاً من البحث تم اكتشافه بشكل متزايد منذ بداياته الأولى بواسطة عالمة النفس هوتشيلد ١٩٨٣ حيث أجرت دراسات على عينة من مضيفات الطيران، ثم تلته دراسات كثيرة في مختلف القطاعات الخدمية التي توظف الانفعالات والعواطف في التفاعلات الأدائية اليومية مع الآخرين. وبذلك ينظر للجهد الانفعالي على أنه عملية تنظيم للعاطفة. فكما يتظاهر الممثل بالسعادة على المسرح للترفيه عن الجمهور من خلال اظهار ابتسامة أو محاولة الشعور والتعبير عن سعادته، بالمثل يمكن للموظفين تنظيم تعبيراتهم في أماكن العمل إرضاءً للعملاء (Yin, Wang, Huang, & Li, 2018). ولكن هذه الدراسات لم تهتم بالجهد الانفعالي كممارسة انفعالية في الميدان التربوي نظراً إلى عد الجهد الانفعالي ظاهرة مرتبطة بقطاع الخدمات فقط (Wang, Hall, & Taxer, 2019). وقد بدا حينها أن التعليم خال من هذا التوظيف التجارى للعواطف، غير أن الدراسات الحديثة أكدت أن مهنة التعليم والتربية عموماً كثيفة بظاهرة الجهد الانفعالي، وأنه يؤدي أدواراً مهمة في حدوث معظم النتائج الانفعالية الإيجابية والسلبية على حد سواء لدى مختلف الأطراف التربوية (مناصرية، ٢٠١٥، ١١٨).

وقد عرفت هوتشيلد الجهد الانفعالي بأنه إدارة الانفعالات لخلق مظهر جسدى يمكن ملاحظته بشكل عام علناً أو أنه الوعى بالانفعالات المطلوبة لعمل ما والاستراتيجيات المستخدمة للتعبير عن هذه الانفعالات (Hochschild, 1993, 7).

كما عرفه أشفورث وهمفري بأنه عمل يتضمن إظهار الانفعالات المناسبة بغض النظر عما إذا كانت هذه الانفعالات تتعارض مع المشاعر الداخلية أم لا (Ashforth, & Humphrey, 1993, 90).

أما بين وزملائه فقد عرفوا الجهد الانفعالي بأنه عملية إظهار وإدارة المشاعر والتعبير عنها وفقاً للمعايير والتوقعات المنتظرة من مهنة التدريس، والإجراءات المطلوبة من المعلمين لتنظيم انفعالاتهم عند العمل (yin, lee, Zhang, & jin, 2013, 138).

وقد أشار جراندى إلى الجهد الانفعالي باعتباره عملية تنظيم كل من المشاعر الداخلية والتعبيرات الداخلية لتحقيق أهداف المؤسسة، فهو عملية نفسية يقوم فيها الموظفون بالتحكم في تعبيراتهم الانفعالية لتقليل الفجوة بين انفعالاتهم ومتطلبات وظيفتهم (Grandy, 2000, 97).

أي أن الجهد الانفعالي هو التحكم في الانفعالات والتعبيرات الانفعالية التي تمثل قواعد التعبير عن الانفعالات داخل مكان العمل وتحديد أي التعبيرات الانفعالية هي الأكثر ملاءمة

للموقف، مثل الابتسامة في وجه العملاء دائما، والانصات إلى الشكاوى بشكل مؤدب، والتعاطف مع العملاء في المواقف الصعبة (Lee, pekrun, Taxer, Schutz, Vogl, & Xie, 2016, 142).

وقد اتفق كل من مكشان وجلينيو وكرومل على تعريف الجهد الانفعالي من خلال الطرق التجريبية باعتباره عمل مخطط لتنظيم الانفعالات المرغوبة أثناء التفاعل مع الزملاء في العمل وغيرهم ممن يتصلون بالعمل من خلال الالتزام بقواعد التعبير الانفعالي في العمل والذي يفرض عرض بعض المشاعر وإخفاء مشاعر أخرى عن الآخرين (Mcshane, & Glinow, 2009, 106; Kruml, 2000, 13).

ويوضح أندريس أن الجهد الانفعالي مظهر من مظاهر الانفعالات المرغوبة أثناء العمل وفقاً لمتطلبات المهنة، وقد يكون التعبير عن هذه الانفعالات المرغوبة إجبارية في المؤسسة لزيادة جودة الخدمة المقدمة للعملاء وذلك بناءً على القواعد التي تفرضها هذه المؤسسة، ولكن هذه الانفعالات لا تكون طبيعية وإنما تتم بصورة سطحية غير حقيقية مما يؤدي إلى الانهك الانفعالي أو الصراعات الداخلية ويؤثر بصورة سلبية على الأداء المهني (Andries, 2009, 28).

وعلى الصعيد العربي فقد عرفت علي الجهد الانفعالي لدى المعلم بأنه العملية التي يبذل فيها المعلمون جهداً لإظهار وتوليد وإدارة انفعالاتهم والتعبير عنها طبقاً للمعتقدات المعيارية والتوقعات المنتظرة من مهنة التدريس، والإجراءات المطلوبة لتنظيم انفعالاتهم ومشاعرهم في العمل (على، ٢٠٢٢، ١٩٩).

وفي نفس السياق أشارت عطية إلى الجهد الانفعالي على أنه قدرة المعلم على تنظيم انفعالاته وإدارتها بما يتناسب مع المعايير المهنية أو التنظيمية (قواعد التعبير عن الانفعالات) (عطية، ٢٠٢١، ١٣١).

أي أن الجهد العاطفي عمل انفعالي يقوم به الفرد في وظيفة معينة لخلق عواطف خارجية لإرضاء متطلبات الوظيفة، وهو ما يؤدي به إلى تحريض عواطف غير موجودة أصلاً، أو لا يجب أن تكون لو أن الشخص كان في مكان آخر أو مع أشخاص آخرين (مناصرية، ٢٠١٥، ١٢٠).

إن مهنة التعليم تتضمن كمًا هائلاً من الجهد الانفعالي حيث يتوقع من المعلم كبت العديد من انفعالاته مثل الغضب واليأس والخيبة، وإظهار انفعالات أخرى مثل الحماس أثناء الذهاب للعمل على الرغم من المعوقات التي تعيقه عن أداء عمله حيث يواجه تزايد كبير في مطالب العمل مع ضغط الوقت والسلوكيات السيئة من قبل التلاميذ وعدم وجود دعم من قبل الزملاء وعدم التعاون من قبل أولياء الأمور مما يولد لديه الشعور بالغضب والإحباط.

علاوة على ذلك يتطلب التدريس مهارات تمثيل عالية المستوى بما في ذلك تمثيل المشاعر حيث من المتوقع أن يظهر المعلمون الحماس الشديد عند مدح طالب لإجابة جيدة أو إعطاء انطباع بالثقة والهدوء عند مواجهة طالب مزعج، في مثل هذه الحالات لا مفر من أن يقوم المعلم بجهد انفعالي، لذلك فإن التدريس بطبيعته يتطلب جهداً انفعالياً بشكل كبير (Akin, Aydin, Erdogan & Kasimoglo, 2014).

وفي ضوء ذلك كشف وينوجراد عن وجود خمسة قواعد انفعالية للتعليم هي:

- ١- الحب وإظهار الحماس للطلاب.
- ٢- أن يكون شغوفاً حول المواقف.

- ٣- تجنب المشاعر المتطرفة مثل الغضب الشديد والحزن الشديد والفرح الشديد.
 - ٤- أن يحب عمله.
 - ٥- أن يتمتع بروح الدعابة والضحك (Winograd, 2003).
- ويشتمل التدريس على ثلاثة معايير قدمها هوتشيلد Hochschild للعمل الذي يتطلب جهد انفعالي، وهي:

- اتصال الوجه بالوجه بين المعلمين والآخرين من تلاميذ وأولياء أمور وزملاء ومديرين.
 - وجود حالات انفعالية مثل الاستمتاع والخوف والقلق والبهجة.
 - وجود درجة من السيطرة الخارجية على الجهد الانفعالي للمعلمين، والتي عادة ما تأتي في شكل توقعات ثقافية أو معايير مهنية (محمد، ٢٠١٨، ٧٥).
- ويفرق الباحثون بين الجهد الانفعالي والتنظيم الانفعالي في أن التنظيم الانفعالي هو العملية التي يؤثر بها الأفراد على المشاعر التي لديهم وكيف يشعرون بها ويعبرون عنها وهي قائمة على الطلب الذاتي ولا تقتصر على مكان أو مهنة، بينما يحدث الجهد الانفعالي في مكان العمل فقط، كما يتم تحديد قواعد التعبير عن التنظيم الانفعالي من قبل الفرد بينما تحدد قواعد التعبير عن الجهد الانفعالي من قبل المنظمة التي يعمل بها الفرد، وفي حين نرى أن الغرض من الجهد الانفعالي تحقيق أقصى فائدة لمكان العمل من أجل الحصول على الأجر نجد أن الغرض من تنظيم الانفعال متنوع ولا يرتبط بموقف معين، وأخيرًا يشير الجهد الانفعالي عمومًا إلى التنظيم والأداء الانفعالي في ظل التفاعل بين الأشخاص في مكان العمل بينما يحدث التنظيم الانفعالي في مكان العمل وفي الحياة الخاصة (Ye, & Chen, 2015).

وتتأثر عملية الجهد الانفعالي بمجموعة من العوامل التي تؤثر سلبًا أو إيجابًا على الأداء، من هذه العوامل:

- النوع: حيث وجد أن الإناث أكثر قدرة على الانخراط في الأعمال التي تتطلب التعبير عن المشاعر الطبيعية من الذكور.
- العمر الزمني: حيث أنه كلما تقدم الأفراد في العمر يستطيعون السيطرة على انفعالهم عن غيرهم الأقل عمرًا.
- المراقبة الذاتية: حيث أن الأشخاص المتمتعون بمراقبة ذاتية عالية قادرون على أداء الجهد الانفعالي بنوعيه (الحقيقي وغير الحقيقي) بشكل أكبر من الأفراد ذوي المراقبة الذاتية المنخفضة.
- الذكاء الانفعالي: حيث أن الأفراد ذوي الذكاء الانفعالي المرتفع أكثر قدرة على إدارة انفعالهم الحقيقية.
- منح استقلالية في العمل: حيث يعد منح الاستقلالية في العمل سببًا في تخفيف الضغط الناتج عن إدارة الانفعالات.
- الدعم المقدم من المدير وزملاء العمل: حيث يخلق هذا النوع من الدعم بيئة عمل إيجابية تقل فيها الحاجة للانفعالات غير الحقيقية لأنها تولد الانفعالات المطلوبة دون الحاجة لتزييف الانفعالات (سويدان، ٢٠١٠، ٢٧٩).

أبعاد الجهد الانفعالي

قد اتفق العديد من الباحثين على ثلاثة أبعاد للجهد الانفعالي هي: التمثيل السطحي و يشير إلى التغيير في التعبير الانفعالي دون حدوث تغيير في الحالة الانفعالية الداخلية عن طريق كبت المشاعر الحقيقية والتظاهر بالانفعالات المرغوبة أثناء العمل، والتمثيل العميق ويتضمن تعديلاً في الحالة الانفعالية بناء على المعايير والقيم والانفعالات المطلوبة للعمل، والتعبير عن المشاعر الحقيقية وهي التعبير الصادق عن الانفعالات دون تزييف ودون الحاجة لبذل جهد وهو يحدث عندما يمتلك الفرد انفعالات حقيقية ملائمة ومناسبة للعمل (Grandy, 2002; Brotheridge, & Lee, 2003, 368; yin, lee, Zhang&Jin,2013; Akin, Aydin, Erdogan & Kasimoglu, 2014; Yilmaz, Aljinkurt & Guner, 2015; Ye & Chen, 2015; Kiral, 2016; Wang, Hall, & Taxer, 2019; Mohsen, & Ayub, 2020, 85، ٢٠١٨، ١٥٦، ٢٠٢٢، ٢٠٠٠).

بينما أضافت عطية (٢٠٢١) بعد رابع للجهد الانفعالي هو الانحراف الانفعالي وفيه يعبر الفرد عن مشاعره الداخلية وتجاهل قواعد المشاعر التي يجب الالتزام بها داخل منظمة العمل ومنها المدرسة، وكذلك أضاف (Yang, chen, & Zhao(2019 بعد رابع أيضاً للأبعاد الثلاثة المتفق عليها وهو بعد إنهاء العاطفة.

في ضوء ما سبق حددت الباحثتان التمثيل السطحي، والتمثيل العميق، والتعبير عن الانفعالات الحقيقية أبعاداً للجهد الانفعالي.

مما سبق يتضح أن مهنة التعليم تتضمن كمًا هائلاً من الجهد الانفعالي حيث يتوقع من المعلم كبت العديد من انفعالاته مثل الغضب واليأس والخيبة، وإظهار انفعالات أخرى، إضافة إلى ذلك تعدد الأدوار المنوط بها المعلم تفرض عليه بذل المزيد من الجهد ومحاولة التصرف وفقاً للمعايير الرسمية كمحترف؛ لذا تعد استراتيجيات الجهد الانفعالي من الأدوار التي يجب أن يقوم بها المعلم كجزء من احترافه المهني، إلا أن استخدام استراتيجيات الجهد الانفعالي ومحاولة السيطرة عليها أدى إلى التأثير السلبي على نفسية المعلم.

الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات تناولت متغيرات البحث لدى المعلمين:

١. دراسات تناولت رأس المال النفسي لدى المعلمين، تعددت الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي لدى المعلمين فمنها على سبيل المثال لا الحصر:

فحصت دراسة (Feng (2016 علاقة القيادة الحقيقية برأس المال النفسي للمعلمين من خلال تصورات المعلمين في تايوان وذلك على عينة قوامها (١٤٢٩) معلماً في المدارس الابتدائية والثانوية، وأظهرت النتائج أن القيادة الأصيلة لمديري المدارس مرتبطة بشكل إيجابي وملحوظ برأس المال النفسي للمعلمين وتعزيز رأس المال الإيجابي بين أعضاء المدرسة.

وهناك دراسة (Cimen & Ozgan (2018 التي أجريت بهدف فحص العوامل المساهمة والمضرة المتعلقة برأس المال النفسي للمعلمين حيث أجرى الباحثان دراسة تفسيرية أساسية لتحديد تصورات (١٤) معلماً، وأشارت النتائج إلى أن وجود مناخاً تنظيمياً يتسم بالدعم والتعاون والتواصل وتوفر ظروفًا مادية مناسبة للمدرسة وزيادة مشاركة أولياء الأمور يؤدي إلى ارتفاع رأس المال النفسي لدى المعلمين، في حين أن التركيز البيروقراطي الصارم والتدخل المستمر من قبل

مديرى المدارس والظروف المادية غير الملائمة للمدرسة والمواقف السلبية للوالدين والزملاء والسمعة السيئة لمهنة التدريس كلها عوامل تؤدي إلى انخفاض رأس المال النفسي لدى المعلمين.

كما هدفت دراسة أبو المعاطي وأحمد (٢٠١٨) إلى فحص العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني لدى عينة مكونة من (٤٣) مديراً ووكيلاً و(٢٩٧) معلماً ومعلمة من المراحل التعليمية الثلاث، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية دالة بين رأس المال النفسي والتزام المعلمين المهني، كما كشفت النتائج عن وجود فروق في رأس المال النفسي لصالح الإناث.

وفي دراسة (2018) Selcuk التي أجريت على عينة قوامها(٥٣٣) معلماً من ٢٧ مدرسة في هاتاي تم اختيارهم عشوائياً بهدف تحديد العلاقة بين رأس المال النفسي والتوتر والقلق والاحترق والرضا الوظيفي والمشاركة الوظيفية، وتوصلت النتائج إلى أن مع زيادة رأس المال النفسي للمعلمين تنخفض مستويات التوتر لديهم، كما أن رأس المال النفسي له تأثير سلبي على مستويات القلق والاحترق لدى المعلمين، في حين يؤثر رأس المال النفسي بشكل إيجابي على رضا المعلمين الوظيفي والانخراط الوظيفي.

وهدف دراسة إسماعيل (٢٠١٩) إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي وأساليب مجابهة الضغوط لدى (٤٠) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة، وأشارت النتائج إلى ارتباط أبعاد رأس المال النفسي إيجابياً بالاستراتيجيات المعرفية في المواجهة وسلبياً بالاستراتيجيات الانفعالية والتجنبية في مواجهة الضغوط، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي، بينما توجد فروق لصالح سنوات الخبرة الأكبر.

كما هدفت دراسة (2019) Kurt & Demirbolat إلى تحديد العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة مكونة من (٣٨٤) معلماً يعملون في المدارس الثانوية الرسمية في أنقرة وأشارت النتائج إلى أن ادراك المعلمون لرأس المال النفسي كان جيداً وأن رضاهم الوظيفي ورفاهيتهم النفسية مرتفعة، وبذلك فقد تقرر أن ادراك المعلمون لرأس المال النفسي يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي ومستويات الرفاهية لديهم ويتنبأ بها بشكل كبير، كما أن للرضا الوظيفي دوراً وسيطاً في العلاقة بين ادراك المعلمين لرأس المال النفسي ورفاهيتهم النفسية.

وفي دراسة الحملاوى (٢٠١٩) والتي هدفت إلى بحث العلاقة السببية بين أبعاد رأس المال النفسي كمتغيرات مستقلة وأساليب المواجهة الإيجابية والسلبية للضغوط كمتغيرات وسيطة والرفاه النفسية كمتغير تابع لدى عينة قوامها (٢٨٦) من المعلمين بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي وأساليب المواجهة الإيجابية والسلبية وأن أساليب مواجهة الضغوط تؤدي دوراً مهماً في تحقيق الرفاه النفسي، كما توجد فروق لصالح سنوات الخبرة الأكبر.

وعن دور رأس المال النفسي في التنبؤ بالاستغراق المهني والأعراض السيكوماتية لدى معلمي التربية الخاصة جاءت دراسة عبد الله (٢٠٢١) على عينة من (١٢٥) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة، وأشارت النتائج إلى إمكانية التنبؤ بالاستغراق المهني والأعراض السيكوماتية من خلال رأس المال المهني، كما أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتوفير مناخ صحي لنمو رأس المال النفسي لدى المعلمين في مختلف المراحل لما له من أثر بالغ في إنجاز المعلم وتحقيق الأهداف وتطوير قدرات الطلاب، كذلك لا توجد فروق في رأس المال النفسي تعزى للنوع، بينما توجد فروق لصالح سنوات الخبرة الأكبر.

أما عن العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي وجودة الحياة فنجد دراسة اليازجي (٢٠٢١) على عينة مكونة من (٢٧٢) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الرياضية في محافظات غزة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي وجودة الحياة، كما بينت أن رأس المال النفسي يمكنه التنبؤ بمتغير الرضا الوظيفي وجودة الحياة ويمكنه تفسير التغيرات التي تحدث بهما، كما لا توجد فروق في رأس المال النفسي تعزى للنوع، بينما توجد فروق تعزى لمتغير الخبرة لصالح متوسطى الخبرة.

وفي دراسة على (٢٠٢١) والتي هدفت إلى الكشف عن إمكانية وجود ارتباط بين رأس المال النفسي والضغط المهنية والاندماج الوظيفي على عينة مكونة من (١٧١) معلماً ومعلمة للتربية الخاصة أشارت النتائج إلى وجود ارتباط موجب بين رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي، وأيضاً وجود ارتباط عكسي بين الضغط المهنية وكل من رأس المال النفسي والاندماج الوظيفي لدى أفراد العينة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي.

وعن العلاقة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي والاحترق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال جاءت دراسة جوهر (٢٠٢١) على عينة مكونة من (١٨٦) من معلمات رياض الأطفال، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة موجبة دالة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي، فضلاً عن وجود علاقة سالبة بين رأس المال النفسي والاحترق النفسي، كما توصلت النتائج إلى أنه يمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال التمكين النفسي والاحترق النفسي.

وتناولت دراسة (Zheng, & Zheng(2022) العلاقة بين رأس المال النفسي واستمتاع المعلم بالتدريس عبر الإنترنت، حيث تم اختيار (٢٢١) مدرساً صينياً كعينة بحث وبعد التحكم في العمر والنوع ومستوى الخبرة والجهد أثناء التدريس وتجربة التدريس عبر الإنترنت أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي يؤثر بشكل إيجابي على استمتاع المعلمين بالتدريس عبر الإنترنت وأن المعلمين المتفائلين والمرنين الذين يتمتعون بقدر أكبر من الكفاءة الذاتية والأمل من المرجح أن يجدوا متعة أكبر في التدريس.

وقد قدم Flanagan(2024) دراسة كان الغرض منها معرفة مستوى رأس المال النفسي لدى (٣٤) معلماً كمهنة ثانية لهم وتصوراتهم حول ما يؤثر على رأس المال النفسي لديهم في مكان العمل وذلك في مناطق وسط شرق وشمال فرجينيا، وكانت النتائج الرئيسية هي أن أظهروا مستوى مرتفع في رأس المال النفسي في مكان العمل، كما يؤثر الإرشاد والدعم القوي من الأقران وعلاقات المعلم مع زملائه بشكل إيجابي وقوي على رأس المال النفسي للمعلم، هذا بالإضافة إلى تأثير العلاقات الإيجابية مع الإدارة وتجارب الحياة السابقة، بينما تؤثر الأعباء الإضافية المسندة للمعلمين سلباً على رأس المال النفسي لديهم.

كما هدفت دراسة (٢٠٢٤) (Awaliah, & Ingarianti) إلى دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني لدى عينة من (٣٣٦) معلماً، وباستخدام استبيان رأس المال النفسي ومقياس الالتزام المهني أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد رأس المال النفسي والالتزام المهني.

وفي دراسة (Liu, & Du (2024) والتي هدفت إلى فحص العلاقة بين رأس المال النفسي واليقظة العقلية والاحترق لدى المعلمين حيث تكونت عينة الدراسة من (٣٨٧) معلماً للغة الإنجليزية في الصين، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية مباشرة بين رأس المال

النفسي واحتراق المعلم، كما أشارت النتائج إلى أن اليقظة العقلية تتوسط بشكل كبير العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي مما يشير إلى أن ارتفاع رأس المال النفسي يؤدي إلى زيادة اليقظة العقلية مما يقلل من الاحتراق النفسي، ووضحت النتائج كذلك أن التدخلات التي تستهدف كلا من رأس المال النفسي وممارسات اليقظة العقلية يمكن أن تعزز من رفاهية المعلمين وتعزز بيئة تعليمية أكثر إيجابية.

٢. دراسات تناولت الدافعية المهنية لدى المعلمين،

قد أظهرت نتائج دراسة الفضلي (٢٠١٣) التي أجريت على عينة قوامها (٥٦٣) معلمة رياض أطفال من ١٩ روضة بمدينة الكويت وجود مستوى مرتفع من الدافعية المهنية، وفروق في الدافعية المهنية تعزى للخبرة لصالح الأكثر خبرة.

بينما أظهرت نتائج دراسة بني خلف والقبان (٢٠١٣) التي أجريت على عينة قوامها (٢٢٠) معلمًا ومعلمة من معلمي العلوم في محافظة جرس، وجود مستوى متوسط من الدافعية نحو العمل المدرسي ووجود فروق في الدافعية نحو العمل المدرسي ترجع لكل من النوع وسنوات الخبرة لصالح الإناث وذوي الخبرة الأعلى.

أيضًا أشارت نتائج دراسة حسين (٢٠١٦) التي أجريت على عينة من معلمي الرياضيات من بعض الدول العربية إلى وجود مستوى متوسط من الدافعية المهنية لدى معلمي الرياضيات، بينما لا تختلف الدافعية المهنية باختلاف أي من النوع أو سنوات الخبرة.

وهذا ما أكدته نتائج دراسة أبو عيشة (٢٠١٩) التي أجريت على عينة قوامها (٤٠٧) معلمًا ومعلمة أردنيًا حيث أشارت إلى وجود مستوى متوسط من الدافعية المهنية لدى المعلمين، وعدم وجود فروق في الدافعية المهني تعزى للنوع أو الخبرة.

بينما أظهرت نتائج دراسة عبد الحليم (٢٠٢٠) التي أجريت على عينة قوامها (٢٢١) معلمًا ومعلمة من مدينة المنيا وجود مستوى مرتفع من الدافعية المهنية لدى المعلمين.

واتفقت معها نتائج دراسة الركابي (٢٠٢١) التي أجريت على عينة قوامها (٢٠٠) معلمًا ومعلمة من معلمي مادة الاجتماعيات في المرحلة الابتدائية بمدينة الرصافة الثالثة ببغداد، حيث أشارت إلى وجود مستوى فوق المتوسط من الدافعية المهنية لدى معلمي مادة الاجتماعيات، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة الذاتية والدافعية المهنية.

ودراسة العبري والدحجلي (٢٠٢٣) التي أجريت على عينة قوامها (٢٧٤) معلمًا ومعلمة من محافظة الداخلة بسلطنة عمان، حيث أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من الدافعية المهنية لدى معلمي مدارس التعليم مابعد الأساسي، كما أشارت إلى عدم وجود فروق في الدافعية المهنية تعزى لمتغيري النوع والمؤهل الدراسي.

ودراسة أبو الهيجاء وبني خلف (٢٠٢٣) التي أجريت على عينة قوامها (٢٣٤) معلمًا ومعلمة من معلمي العلوم حيث أظهرت وجود مستوى مرتفع من الدافعية المهنية لدى معلمي العلوم، كما أظهرت النتائج أن الدافعية المهنية تختلف باختلاف الرؤية للتعليم وذلك لصالح رؤية التعليم كمهنة.

وأظهرت نتائج عطا الله وأبويكر (٢٠٢٤) التي أجريت على عينة قوامها (١٣٢) من معلمي التربية الخاصة وجود تأثير مباشر لمهارات التأقلم النفسي على كل من الدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي، ووجود تأثير لمهارات التأقلم النفسي كمتغير مستقل على الاستغراق الوظيفي كمتغير تابع من خلال الدافعية المهنية كمتغير وسيط. ووجود فروق دالة إحصائية في الدافعية المهنية تعزى للنوع لصالح الذكور.

٣. دراسات تناولت الجهد الانفعالي لدى المعلمين،

دراسة (Tsang (2011) والتي هدفت إلى دراسة إمكانية وجود الجهد الانفعالي فعلاً في التدريس حيث أشار العديد من الباحثين إلى افتراض أن التدريس يشبه المهن الأخرى التي تتطلب إدارة الموظفين لانفعالاتهم. وقد أشارت النتائج إلى وجود اتجاهين أحدهما يؤكد على أن استخدام استراتيجيات الجهد الانفعالي في التدريس سوف يولد ما يعرف بالتنافر الانفعالي وبذلك فإن مهنة التدريس في حد ذاتها سوف تكون غير سارة ومحبطة، أما الاتجاه الثاني فقد أكد على أن وجود الجهد الانفعالي في التدريس قد يؤدي إلى تحقيق نتائج مرغوبة للمعلمين مثل زيادة الرضا الوظيفي والالتزام واحترام الذات وفعالية العمل.

أما دراسة (yin, lee, Zhang, & Jin (2013) فقد هدفت إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء العاطفي والجهد الانفعالي والرضا عن التدريس لدى المعلمين، وقد وجد أن الذكاء العاطفي للمعلمين له تأثير كبير على كفاءة التدريس لديهم واستخدامهم لاستراتيجيات الجهد الانفعالي التمثيل العميق والتعبير عن المشاعر المحسوسة بشكل طبيعي، ولكنه ليس مؤشراً مهماً للتمثيل السطحي. ومن بين استراتيجيات الجهد الانفعالي الثلاث يؤثر التعبير عن المشاعر الطبيعية بشكل كبير على الرضا عن التدريس.

كما هدفت دراسة بركات (٢٠١٣) إلى التعرف على مستوى الجهد العاطفي المبذول لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغيرات: النوع، والتخصص، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتفرغ المهني. لهذا الغرض طبق مقياس الجهد العاطفي على عينة مكونة من (٢٤٤) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع جداً لمظاهر الجهد العاطفي على المجموع الكلي والمجالات الفرعية للمقياس، كما أظهرت النتائج وجود فروقاً دالة إحصائية في مستوى الجهد العاطفي المبذول لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات: النوع، والتخصص والمؤهل العلمي، والتفرغ الوظيفي، والخبرة، وذلك لصالح الذكور على جميع المجالات، وذوي التخصصات التربوية، وذلك على مجالي الطلبة والزملاء، وذوي المؤهلات العليا على مجال الزملاء، والمتفرغين وذلك على جميع المجالات، وذوي الخبرات الطويلة على مجال الإدارة.

وعن العلاقة بين الجهد الانفعالي والاحترق جاءت دراسة Akin, Aydin, Erdogan & Kasimoglo (2014) لاستكشاف استراتيجية الجهد الانفعالي الأكثر استخداماً لدى معلمي المدارس الابتدائية التركية، فضلاً عن اختلاف الجهد الانفعالي باختلاف النوع ونوع التعليم وذلك على عينة مكونة من (٣٧٠) معلماً من المدارس الابتدائية في أنقرة، وقد أشارت النتائج إلى أن معلمي المدارس الابتدائية التركية ينخرطون في الغالب في مشاعر حقيقية في علاقاتهم مع الطلاب، كما تستخدم المعلمات استراتيجيات التمثيل العميق والسطحي أكثر من الذكور، أيضاً يستخدم معلمي المدارس الخاصة استراتيجيات التمثيل العميق ويعرضون مشاعر حقيقية في كثير من

الأحيان أكثر من معلمي المدارس العامة، وأخيرًا وجد أن الجهد الانفعالي هو مؤشر مهم للاحتراق بين معلمي المدارس الابتدائية التركية.

وفي نفس السياق هدفت دراسة (Yilmaz, Aljinkurt, & Guner (2015) إلى دراسة العلاقة بين الجهد الانفعالي ومستوى الاحتراق لدى المعلمين وذلك على عينة من (٤١٠) معلمًا يعملون في مدارس وسط مدينة كوتاهيا. وأشارت النتائج إلى أن المعلمون يظهرون تمثيلًا أقل من الجهد السطحي ويبي ذلك التمثيل العميق والمشاعر الطبيعية، كما يتمتع المعلمون بمستوى مرتفع جدًا من الاحتراق يتبعه نقص في الإنجاز الشخصي وتبدد الشخصية على التوالي، كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن التمثيل السطحي والعواطف الطبيعية هي مؤشرات مهمة لكل من الاحتراق وتبدد شخصية المعلمين، ولكن ليس للتمثيل العميق تأثيرًا كبيرًا على الاحتراق وتبدد الشخصية.

كما هدفت دراسة الجبوري، والشجيري (٢٠١٨) التعرف على الجهد العاطفي لدى معلمي الصف الأول الابتدائي في محافظة بابل، والفروق ذات الدلالة الإحصائية وفق متغير النوع، وتكونت عينة الدراسة من (٤٤٢) معلمًا ومعلمة من معلمي الصف الأول الابتدائي في محافظة بابل، وقد أظهرت النتائج تمتع معلمي الصف الأول الابتدائي بالجهد العاطفي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الجهد العاطفي وفقًا لمتغير النوع.

أما دراسة (Wang, Hall, & Taxer (2019) فقد هدفت إلى دراسة العلاقة بين الجهد الانفعالي (التمثيل العميق، التمثيل السطحي، والتعبير الحقيقي) والرفاهية النفسية (الرضا الوظيفي، الإرهاق، الإجهاد المهني) للمعلمين بالإضافة إلى بعض المتغيرات الأخرى (الدوافع - السلوكيات التعليمية). وقد أشارت النتائج إلى أن الجهد الانفعالي للمعلمين يرتبط بشكل كبير ليس فقط بسلوكهم التعليمي وإنما أيضا بصحتهم النفسية والجسدية، وعلى غير المتوقع أظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين التمثيل العميق والرفاهية النفسية للمعلمين.

وهدف دراسة صقر (٢٠٢٠) إلى التعرف على العلاقة بين استخدام المعلمون لاستراتيجيات الجهد الانفعالي ومستوى الاحتراق النفسي لديهم، وإمكانية التنبؤ بأبعاد الاحتراق النفسي من خلال تلك الاستراتيجيات وذلك على عينة قوامها (١٦٤) معلمًا ومعلمة بالمرحلة الابتدائية والإعدادية بمحافظة الشرقية. وقد أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية بين استراتيجيات الجهد الانفعالي والاحتراق النفسي فيما عدا وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التمثيل العميق وانخفاض الإنجاز الشخصي، وبين التعبير عن الانفعالات الحقيقية وكل من تبلى المشاعر وانخفاض الإنجاز الشخصي، ولم ترتبط الدرجة الكلية للجهد الانفعالي بالإرهاق الانفعالي أو تبلى المشاعر، كما أكدت النتائج إمكانية التنبؤ بتبلى المشاعر من خلال التعبير عن الانفعالات الحقيقية، بالإضافة إلى إمكانية التنبؤ بالإنجاز الشخصي من خلال التعبير عن الانفعالات الحقيقية والتمثيل العميق.

أما عن مظاهر الجهد الانفعالي فقد هدفت دراسة شعبان (٢٠٢٠) إلى التعرف على مظاهر الجهد العاطفي المبذول لدى عينة من معلمي الطلبة الموهوبين في ضوء بعض المتغيرات (نوع القطاع-المؤهل العلمي-سنوات الخبرة) وذلك على عينة مكونة من (٩٣) معلمة على رأس العمل في القطاع الحكومي والخاص. وأظهرت النتائج تمتع معلمو الطلبة الموهوبين بمستوى مرتفع جدًا من الجهد العاطفي على الأبعاد الفرعية، واحتل بعد الجهد العاطفي نحو إدارة العمل المرتبة الأولى،

بينما جاء بعد الجهد العاطفي نحو المشرف التربوي بمستوى مرتفع وبالمرتبة الأخيرة. مع عدم وجود فروق تعزى لمتغير نوع القطاع والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وفي دراسة عطية (٢٠٢١) والتي هدفت إلى الكشف عن دور استراتيجيات الجهد الانفعالي والدعم الاجتماعي المدرك في نية ترك العمل لدى المعلمين واختبار الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي للمعلم، وذلك لإمكانية التوصل إلى نموذج يفسر العلاقات السببية بين متغيرات البحث. وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٠) معلمًا ومعلمة، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير مباشر سالب وتأثير غير مباشر (عبر الاحتراق الوظيفي واستراتيجيات التمثيل السطحي والتعبير عن الانفعالات الحقيقية) للدعم الاجتماعي في نية ترك العمل للمعلمين، وأظهرت النتائج أيضًا وجود تأثير مباشر سالب وغير مباشر (عبر استراتيجيات الجهد الانفعالي) للدعم الاجتماعي في الاحتراق الوظيفي للمعلم، كما وجد تأثير مباشر سالب للدعم الاجتماعي في التمثيل السطحي للانفعالات لدى المعلم. كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير مباشر سالب لاستراتيجيات التعبير عن الانفعالات الحقيقية والتمثيل العميق في كل من الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل للمعلم، كما وجد تأثير غير مباشر لهما في نية ترك العمل عبر الاحتراق الوظيفي. ووجد أيضًا تأثير مباشر موجب للدعم الاجتماعي في استراتيجيات التعبير عن الانفعالات الحقيقية واستراتيجية التمثيل العميق، ووجد تأثير مباشر موجب لاستراتيجية التمثيل السطحي في الاحتراق الوظيفي للمعلم وفي نية ترك العمل وغير مباشر في نية ترك العمل عبر الاحتراق.

كما هدفت دراسة على (٢٠٢٢) إلى تقصي إمكانية وجود علاقة ارتباطية بين كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، وكذلك تقصي الاسهام النسبي لكل من التمكين النفسي والصلابة المهنية في التنبؤ بالجهد الانفعالي، وذلك لدى عينة مكونة من (١٦٤) معلمًا ومعلمة للتربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية بالإسكندرية، وقد تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من الجهد الانفعالي والتمكين النفسي والصلابة المهنية، كما أمكن التنبؤ بالجهد الانفعالي من خلال كل من التمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالإسكندرية.

ثانيًا: دراسات تناولت العلاقة بين متغيرات البحث:

١. دراسات تناولت العلاقة بين الدافعية المهنية ورأس المال النفسي، فمنها على سبيل المثال لا الحصر، دراسة (Viseu et al. 2016) حيث قاموا بمراجعة الأدبيات التي تناولت العلاقة بين دافعية المعلم ورأس المال النفسي الإيجابي، وقد خلصت إلى أنه يمكن زيادة دافعية المعلم من خلال زيادة رأس المال النفسي الإيجابي.

ودراسة (Ferraro & Moreira 2018) التي أجريت على عينة قوامها (٣٠٠٤) من العاملين في مجال المعرفة في البرتغال والبرازيل، حيث دعمت نتائجها الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الدافعية للعمل والعمل اللائق، كما أن رأس المال النفسي يعد متغيرًا وسيطًا مهمًا في تعزيز دافعية العمل.

ودراسة (Khajavy, Makiabadi & Navokhi 2019) التي أجريت على عينة قوامها (٣١٧) إيرانيًا من متعلمي اللغة الانجليزية كلغة أجنبية حيث أظهرت نتائج المعادلة الهيكلية أن رأس المال النفسي للمتعلمين كان مؤشرًا إيجابيًا للتعلم والدافعية الذاتية والإنجاز للغة الثانية.

ودراسة (Fermiano Fedelis et al (2021) التي أجريت على عينة قوامها (٢٣٥) عاملاً من القطاع الصحي، حيث أشارت نتائجها إلى أن رأس المال النفسي يرتبط سلبياً بتثبيت الدافع، وإيجابياً بالدافع الجوهري أو الداخلي للعاملين، واختلاف كل من الدافعية المهنية ورأس المال النفسي باختلاف مستوى التعليم لصالح الحاصلين على التعليم الجامعي. إضافةً إلى ذلك يسهم رأس المال النفسي في رفع مستوى الدافعية للعمل.

ودراسة (Ozpolat, Yalcin & Bas (2022) حيث أجريت على عينة قوامها (٢١٠) معلماً ومعلمة، حيث أشارت نتائجها إلى وجود مستوى مرتفع من رأس المال النفسي والدافعية، واختلاف رأس المال النفسي باختلاف النوع والمدرسة، بينما لا تختلف الدافعية والالتزام التنظيمي، ووجود علاقة ارتباطية متوسطة بين رأس المال النفسي والتصورات الدافعية للمعلمين.

ودراسة (Liu & Huang (2022) التي أجريت على عينة قوامها (٢٢٥) من طلاب الجامعة، حيث أشارت نتائجها إلى أن رأس المال النفسي ككل يمكنه التنبؤ بمتوسط درجة الدافعية الذاتية والأداء الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، كما أشارت إلى الدور الوسيط للدافعية الذاتية للعلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الأكاديمي.

ودراسة (Zewude & Hercz (2022) والتي أجريت على عينة من المعلمين بهدف بحث العلاقة بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية والرفاهية المهنية لديهم وقد توصلت النتائج إلى ارتباط الدافعية الذاتية في مكان العمل بارتفاع رأس المال النفسي، كما أن المعلمين الذين يتمتعون برأس مال نفسي مرتفع يميلون إلى أن يكون لديهم دافعية عالية وتنظيم متكامل، ويكون لديهم مستوى منخفض من الانطواء والدافعية الداخلية.

ودراسة (Plessis & Altintas (2024) حيث أجريت على عينة من موظفي الوكالات المختلفة، وقد توصلت نتائجها إلى وجود علاقة مباشرة بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية، كما أشارت إلى أن إشباع الحاجات الأساسية (الاستقلالية - الكفاءة - العلاقات مع الآخرين) والرضا عن تلك الاحتياجات الأساسية في إطار المعاملة الخاصة والتفضيلية يمكن الموظفين من زيادة الموارد النفسية المتمثلة في رأس المال النفسي كما يؤدي إلى مزيد من الدافعية والتي تنعكس بدورها على الرفاهية.

٢. دراسات تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والجهد الانفعالي

هدفت دراسة (Tang, So-kum, & Shuwent (2011) إلى فحص العلاقة بين الجهد الانفعالي والاحتراق والرضا الوظيفي واكتشاف ما إذا كان رأس المال النفسي قد خفف من الجهد الانفعالي والاحتراق النفسي في العمل وتحقيق الرضا الوظيفي، وذلك على عينة مكونة من (٢٦٤) مدرساً صينياً، وقد أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي كان مرتبطاً بالجهد الانفعالي والاحتراق والرضا الوظيفي في الاتجاه المفترض. علاوة على ذلك نظم رأس المال النفسي العلاقة بين الجهد الانفعالي والاحتراق والرضا والوظيفي. فعلى سبيل المثال، كان الارتباط إيجابياً بين التمثيل السطحي وتبدد الشخصية وكذلك كان الارتباط سلبياً بالرضا الوظيفي عندما كان رأس المال النفسي منخفضاً. بالإضافة إلى ذلك، تم تعزيز الارتباط الإيجابي بين التمثيل العميق والرضا الوظيفي بين المشاركين ذوي رأس المال النفسي المرتفع ولكن ليس بين المشاركين الذين يعانون من انخفاض رأس المال النفسي. أخيراً، كانت علاقات رأس المال النفسي مع تبدد الشخصية وكذلك

الرضا الوظيفي أكثر وضوحًا بين الموظفين الذين أبلغوا عن استخدام نادر للتعبير عن المشاعر الطبيعية.

ودراسة (Fu (2014) التي أجريت على عينة مكونة من (٣٩٠) معلمًا تايوانيا، وقد أشارت النتائج إلى أن الجهد الانفعالي يمكنه التنبؤ برأس المال النفسي.

كما هدفت دراسة (Fu (2015) إلى فحص تأثير الجهد الانفعالي على كل من المشاركة المعنية ورأس المال النفسي، بالإضافة إلى التحقق من الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الجهد الانفعالي والمشاركة المهنية، وبينت النتائج أن التمثيل العميق كان له التأثير الأقوى على الانخراط الوظيفي لدى معلمي رياض الأطفال وأن رأس المال النفسي المرتفع خفف العبء الانفعالي لديهم، علاوة على ذلك، خففت الكفاءة الذاتية والتفاؤل من الحاجة إلى الإشباع النفسي للعمل لدى معلمي رياض الأطفال، كما كان للتفاؤل تأثيرًا وسيطًا على العلاقة بين الجهد الانفعالي والمشاركة المهنية لدى معلمي رياض الأطفال، كما وجد ارتباطًا قويًا بين الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي.

كما جاءت دراسة (Tosten, & Toprak (2017) بهدف استكشاف آثار كفاءات رأس المال النفسي للمعلمين على كفاءاتهم في الجهد الانفعالي بناءً على تصوراتهم. وقد تم جمع البيانات من (٢٦٦) معلمًا يعملون في مقاطعة سيرت بتركيا. وأظهرت النتائج أن المعلمين يتمتعون بمستويات عالية من رأس المال النفسي الإيجابي (بكل أبعاده الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والثقة، والانبساط، والأمل)، وعلى الرغم من كفاءات الجهد الانفعالي جاءت منخفضة نسبيًا مقارنة بكفاءات رأس المال النفسي، إلا أنهم غالبًا ما يظهرون سلوكيات جهد انفعالي. وقد تبين أيضًا أن كفاءات المعلمين في رأس المال النفسي لها تأثير على ميلهم إلى إظهار سلوكيات الجهد الانفعالي.

وهدف دراسة محمد (٢٠١٨) إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من استراتيجيات الجهد الانفعالي والرضا عن العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية وتحديد مسارات التأثير والتأثر بينهم، بالإضافة إلى الكشف عن أثر بعض المتغيرات الديموجرافية والتفاعل بينهما على متغيرات البحث وذلك على عينة مكونة من (٣١٤) معلم ابتدائي، وتم التوصل إلى وجود تأثيرات سالبة ومباشرة وكلية لرأس المال النفسي على استراتيجية الجهد السطحي، ووجود تأثيرات إيجابية مباشرة وغير مباشرة لرأس المال النفسي على الرضا عن العمل، ووجود تأثيرات سالبة مباشرة لاستراتيجية الجهد السطحي على الرضا عن العمل، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق في الجهد الانفعالي باختلاف النوع لصالح الذكور، بينما جاءت الفروق في متغير رأس المال النفسي لصالح الإناث، أما عن متغير سنوات الخبرة فكانت الفروق في الجهد الانفعالي لصالح منخفضي الخبرة في الجهد السطحي ولصالح مرتفعي الخبرة في الجهد العميق، وفي رأس المال النفسي لصالح مرتفعي الخبرة.

كما أجرى (Yin, Wang, Huang, & Li (2018) دراسة هدفت إلى فحص الدور الوسيط لرأس المال النفسي بين الجهد الانفعالي والاحترق النفسي، وقد أشارت النتائج إلى أن رأس المال النفسي يلعب بشكل عام دورًا إيجابيًا في عملية تنظيم المشاعر كما يعمل على تعديل العلاقة بين التمثيل العميق (ليس التمثيل السطحي) والاحترق النفسي، كما تشير النتائج إلى أنه على الرغم من أن رأس المال النفسي يمكن أن يقلل من الاحترق النفسي للموظفين، إلا أن الموظفين ذوي رأس المال النفسي المرتفع الذين يمارسون التمثيل السطحي قد يعانون من زيادة الاحترق النفسي.

وفي نفس السياق أجرى (Peng, He, Deng, Zheng, Chang, & Liu (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على التأثيرات الوسيطة والمعدلة لرأس المال النفسي في العلاقة بين الجهد الانفعالي والإحترق المهني وذلك على عينة مكونة من (٣٥٥) معلمًا في مرحلة ما قبل المدرسة، وقد أظهرت النتائج أن استراتيجيتي الجهد الانفعالي (التمثيل العميق والتعبير عن المشاعر الطبيعية) يرتبطان سلبًا برأس المال النفسي وإيجابيًا بالإحترق المهني، كما كان التمثيل السطحي يرتبط إيجابيًا برأس المال النفسي وسلبًا بالإحترق المهني، كما توسط رأس المال النفسي جزئيًا تأثيرات استراتيجيات الجهد الانفعالي الثلاث على الإحترق المهني، بالإضافة إلى ذلك، خفف رأس المال النفسي بشكل كبير من تأثيرات التمثيل السطحي والتمثيل العميق على الإرهاق المهني. وبذلك يمكن لرأس المال النفسي أن يتوسط بشكل كبير ويخفف من آثار استراتيجيات الجهد الانفعالي على الإحترق الوظيفي.

٣.دراسات تناولت العلاقة بين الدافعية المهنية والجهد الانفعالي ،

نجد دراسة (Hsieh & Kai-Jofu (2012) التي أجريت على عينة قوامها (٢٤٣) من طلاب الإدارة العامة المعتمدين بهدف دراسة العلاقة بين دافع الخدمة العامة والجهد الانفعالي، وقد أظهرت نتائجها ارتباط دافع الخدمة العامة إيجابيًا بالتمثيل العميق وسلبًا بالتمثيل السطحي، كما يرتبط الانجذاب للسياسة العامة إيجابيًا بالتمثيل السطحي، بينما يرتبط التعاطف إيجابيًا بالتمثيل العميق وسلبًا بالتمثيل السطحي، بينما لا يرتبط الالتزام بالمصلحة العامة بأي من التمثيل السطحي أو التمثيل العميق، حيث يمثل الانجذاب للسياسة العامة والتعاطف والالتزام بالمصلحة العامة أبعادًا للدافعية.

ودراسة (Truta (2014) التي أجريت على عينة قوامها (١١٨) معلمًا ومعلمة رومانيًا يعملون بجميع مستويات النظام التعليمي بهدف دراسة العلاقة بين الدافعية المهنية والجهد الانفعالي، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الدافع الداخلي والتمثيل العميق، بينما لا يوجد ارتباط بين التمثيل السطحي وأي من أشكال الدافعية، كما أشارت النتائج أن الإناث أكثر ممارسة لاستراتيجيات الجهد الانفعالي من الذكور، هذا بالإضافة إلى أن الدافعية قد تتوسط العلاقة بين الجهد الانفعالي والمطالب التنظيمية للعمل.

ودراسة (Nair & Sarada (2016) التي أجريت على عينة قوامها (٦٢٧) معلمًا ومعلمة يعملون في قطاع التعليم العالي بولاية كيرالا (٥١% إناث، ٤٩% ذكور) بحيث يعمل ١٦,٦% منهم في الكليات الحكومية، ٨٣% منهم في كليات التمويل الذاتي (الخاصة)، وقد أظهرت نتائجها أن الدافعية للعمل لدى المعلمين لها تأثير كبير على استراتيجيات الجهد الانفعالي حيث أن الدافع الداخلي له تأثير أكبر على التمثيل العميق مقارنةً بالتمثيل السطحي والعكس في حالة الدافع الخارجي فله تأثير أكبر على التمثيل السطحي مقارنةً بالتمثيل العميق، أي أن الدافعية للعمل تسبق استراتيجيات الجهد الانفعالي، كما تتوسط استراتيجيات الجهد الانفعالي العلاقة بين الدافعية للعمل والرضا عن العمل لدى المعلمين.

ودراسة (Esmailikia & Groth (2019) التي أجريت على عينة قوامها (٢٦٢) شخصًا يعملون في مجموعة متنوعة من المهن الخدمية بالولايات المتحدة، حيث أظهرت نتائجها أن موظفي الخدمة الموجهة نحو التعليم يميلون لاستخدام التمثيل العميق في حين يستخدم موظفو الخدمة

الموجهة نحو الأداء استراتيجي التمثيل العميق والتمثيل السطحي، كما تلعب الكفاءة الذاتية دورًا وسيطًا في العلاقة بين الدافعية واستراتيجيات الجهد الانفعالي.

ودراسة (Tore (2020) التي أجريت على عينة قوامها (345) معلمًا يعملون بعشرة مدارس في اسطنبول، وقد أشارت نتائجها إلى وجود تأثير إيجابي للدافع الداخلي على التعبير عن الانفعالات بشكل طبيعي وتأثير سلبي على التمثيل السطحي.

ودراسة (Hur,Shin& WonMoon (2020) التي أجريت على عينة قوامها (282) من موظفي الفنادق، و(21) مديرًا عامًا على مدار خمسة عشر شهرًا، وقد أظهرت نتائجها أن الدافع الداخلي يرتبط إيجابيًا بالتمثيل العميق وسلبيًا بالتمثيل السطحي كما يرتبط إيجابيًا بأداء الخدمة، بينما يرتبط الدافع الخارجي إيجابيًا بالتمثيل السطحي، أيضًا أظهرت النتائج وجود تأثيرًا كبيرًا غير مباشرًا للدافع الداخلي على أداء الخدمة من خلال التمثيل العميق.

ودراسة (He et al (2022) التي أجريت على عينة قوامها (752) طالبًا معلمًا من خمسة عشرة معهدًا لتعليم المعلمين في الصين، وقد أشارت نتائجها إلى أن استراتيجيات الجهد الانفعالي تعتبر مصادر مهمة للطلاب المعلمين للتعامل مع التحديات الناجمة عن توترات الهويات المهنية في التدريب العملي، وعلى وجه التحديد أدى التمثيل العميق والتعبير عن المشاعر الطبيعية إلى تعزيز الدافع الداخلي لدى الطلاب المعلمين ليصبحوا معلمين.

أما دراسة راضي(2023) فقد هدفت إلى استكشاف العلاقة بين الجهد الانفعالي والدافعية والاحترق النفسي لدى عينة مكونة من (279) من معلمي التربية الخاصة، وأشارت النتائج إلى انخفاض مستوى الاحترق النفسي كدرجة كلية لدى معلمي التربية الخاصة، كما تنبأ بعدي (اللاذافية والدافعية المستقلة) بالاستنفاد الانفعالي كبعد من أبعاد الاحترق النفسي، وتنبأ بعدي (اللاذافية والدافعية المظبوطة) باللامبالاة كبعد من أبعاد الاحترق النفسي، وتنبأت أبعاد الدافعية بانخفاض الإنجاز الشخصي كبعد من أبعاد الاحترق النفسي، وتنبأ بعد الفعل العميق كأحد أبعاد الجهد الانفعالي بانخفاض الإنجاز الشخصي كبعد من أبعاد الاحترق النفسي.

تعقيب على الدراسات السابقة، من خلال فحص وتحليل واستقراء ما سبق عرضه من دراسات سابقة معنية بمتغيرات البحث الحالي قد خلصت الباحثتان إلى ما يلي:

- ركزت الدراسات السابقة التي تناولت رأس المال النفسي لدى المعلمين على علاقته بالعديد من المتغيرات النفسية والمعرفية مثل الالتزام المهني (Awaliah, & Ingarianti, 2024؛ أبو المعاطى وأحمد، 2018)، والرضا الوظيفي (Selcuk,2018; Kurt & Demirbolat,2019)، وأساليب مواجهة الضغوط (إسماعيل، 2019؛ الحملاوى، 2019)، والاندماج الوظيفي والاستغراق المهني (عبد الله، 2021؛ على، 2021)، والاحترق النفسي (Selcuk,2018؛ جوهر، 2021)، والرفاهية النفسية (Kurt & Demirbolat, 2019)، واليقظة العقلية (Liu, & Du, 2022).
- أشارت بعض الدراسات إلى أن وجود مناحًا تنظيميًا يتسم بالدعم والتعاون والتواصل يؤدي إلى ارتفاع رأس المال النفسي لدى المعلمين، في حين أن التركيز البيروقراطي الصارم والتدخل المستمر من قبل مديري المدارس يؤدي إلى انخفاض رأس المال النفسي لدى المعلمين (Cimen & Ozgan.2018).

- ركزت معظم الدراسات العربية التي تناولت الدافعية المهنية لدى المعلم على تحديد مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين على اختلاف تخصصاتهم، وقد أشارت بعضها إلى وجود مستوى متوسط من الدافعية المهنية لدى المعلمين (بني خلف والقبلان، ٢٠١٣؛ حسين، ٢٠١٦؛ أبو عيشة، ٢٠١٩)، بينما توصلت أغلبها إلى وجود مستوى مرتفع من الدافعية المهنية لدى المعلمين (عبدالحليم، ٢٠٢٠؛ الركابي، ٢٠٢٢؛ العبري والدحلي، ٢٠٢٣؛ أبو الهيجاء وبني خلف، ٢٠٢٣).
- ركزت الدراسات السابقة على العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي لدى المعلمين والعديد من المتغيرات النفسية والمعرفية مثل نية ترك العمل والاحترق الوظيفي لدى المعلمين (عطية، ٢٠٢١)، والرضا عن التدريس (yin, lee, Zhang, & Jin, 2013)، والرضا عن العمل (محمد، ٢٠١٨)، والإحترق النفسي (Yilmaz, Aljinkurt, & Guner, 2015؛ Akin, Aydin, Erdogan & Kasimoglu, 2014)، والتحفيز للعمل (Truta, 2014)، والالتزام التنظيمي (Ji, 2009)، في حين تناولت بعض الدراسات الأخرى العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي وبعض العوامل والسمات الشخصية مثل الذكاء العاطفي (yin, lee, Zhang, & Jin, 2013)، والرفاهية النفسية (Wang, Hall, & Taxer, 2019)، والتمكين النفسي والصلابة المهنية (على، ٢٠٢٠). كما ارتبط الجهد الانفعالي بالصحة العقلية والشخصية (Yang, 2008).
- ندرة الدراسات العربية بشكل ملحوظ تلك التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية؛ على الرغم من إظهار العديد من الدراسات الأجنبية وجود علاقة مباشرة بين الدافعية المهنية ورأس المال النفسي (Ozpolat, Yalcin & Bas, 2022; Plessis & Altintas, 2024)، كما يسهم رأس المال النفسي في رفع مستوى الدافعية المهنية (Viseu et al, 2016; Ferraro & Moreira, 2018; Fermiano Fedelis et al, 2021; Plessis & Aljintas, 2024)، إضافة إلى ذلك يمكن التنبؤ بمستوى الدافعية المهنية من خلال رأس المال النفسي (Khajavy, Makiabadi & Navokhi, 2019; Liu & Huang, 2022).
- ندرة الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين الدافعية المهنية والجهد الانفعالي بما لا يتناسب مع دور هذين المتغيرين في رفع كفاءة المعلمين المهنية والتي تنعكس بدورها على التوافق المهني للمعلمين ومن ثم على توافق الطلاب وتحصيلهم؛ على الرغم من تأكيد عدد من الدراسات الأجنبية على العلاقة بينهما حيث يرتبط الدافع الداخلي إيجابياً بالتمثيل العميق وسلبياً بالتمثيل السطحي بينما يرتبط الدافع الخارجي إيجابياً بالتمثيل السطحي وسلبياً بالتمثيل العميق (Hsieh & Kai-Jofu, 2012; Esmailikia & Groth, 2019; He et al, 2022)، كما يوجد تأثير مباشر للدافعية المهنية على استراتيجيات الجهد الانفعالي (Nair & Sarada, 2016; Tore, 2020; Hur, Shin & WonMoon, 2020).
- ندرة الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي واستراتيجيات الجهد الانفعالي، حيث توصلت الباحثتان إلى دراسة واحدة فقط أشارت إلى وجود تأثير مباشر لرأس المال النفسي على استراتيجيات الجهد الانفعالي (محمد، ٢٠١٨)، على الرغم من تناول عدد من الدراسات الأجنبية لتلك العلاقة (Tang, So-kum, & Shuwent, 2011)، كما يمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال الجهد الانفعالي (Fu, 2014)، ووجود تأثير لرأس المال النفسي على الجهد الانفعالي (Tosten & Topark, 2017)، كما يلعب رأس المال النفسي دوراً

وسيطاً في العلاقة بين الجهد الانفعالي والمشاركة المهنية (Fu,2015) والاحترق النفسي (Peng et al.,2019) والاحترق المهني (Yin,Wang& Li,2019).

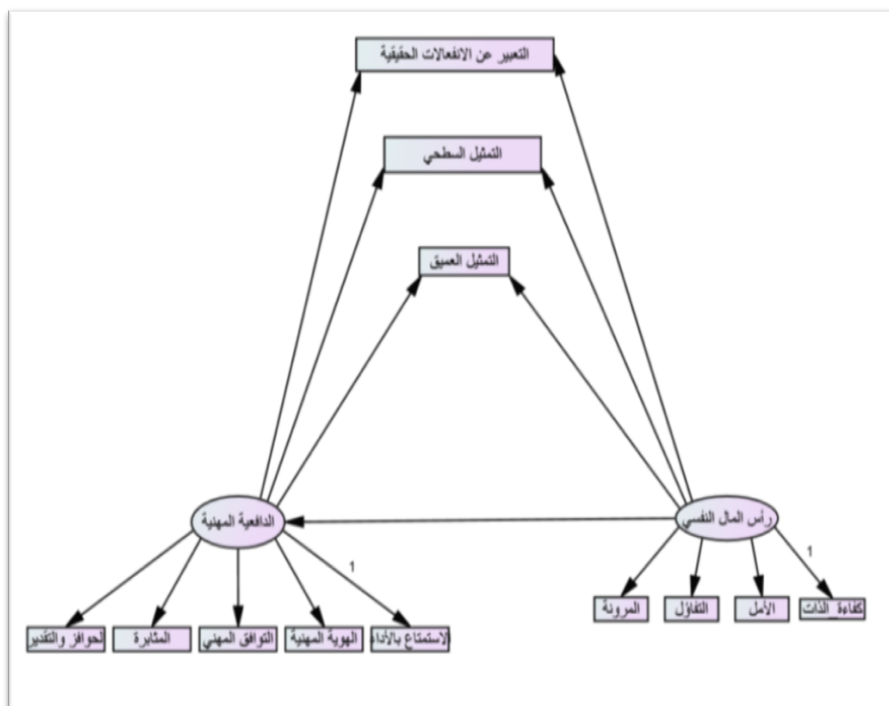
- تباين نتائج الدراسات التي بحثت أثر متغير النوع على متغيرات البحث؛ فمنها من أشار إلى أن رأس المال النفسي يظهر بصورة أكبر لدى الإناث منه لدى الذكور (أبو المعاطى وأحمد، ٢٠١٨)، في حين أشارت نتائج دراسات أخرى إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي (إسماعيل، ٢٠١٩؛ اليازجي، ٢٠٢١؛ عبد الله، ٢٠٢١؛ على، ٢٠٢١). كما تباينت نتائج الدراسات التي تناولت أثر النوع على الدافعية المهنية فمنها من أشار إلى تأثير الدافعية المهنية بالنوع لصالح الإناث (بني خلف والقبلان، ٢٠١٣) ومنها من أشار أن الذكور أكثر دافعية مهنية (عطا الله وأبو بكر، ٢٠٢٤) ومنها من أشار إلى عدم تأثرها بالنوع (حسين، ٢٠١٦؛ أبو عيشة، ٢٠١٩؛ العبري والدحلي، ٢٠٢٣). وبالمثل بالنسبة لمتغير استراتيجيات الجهد الانفعالي فمنها من أشارت نتائجها إلى أن الجهد الانفعالي يظهر بصورة أكبر لدى الإناث (Akin, Aydin, Erdogan & Kasimoglo, 2014)، بينما أظهرت أخرى ارتفاع مستوى الجهد الانفعالي لدى الذكور (بركات، ٢٠١٣)، في حين أشارت نتائج أخرى إلى عدم تأثر الجهد الانفعالي بالنوع (الجبوري، والشجيري، ٢٠١٨).

- تباين نتائج الدراسات التي بحثت أثر متغير الخبرة على متغيرات البحث؛ حيث أشارت بعض الدراسات أن رأس المال النفسي يظهر بصورة أكبر لدى ذوي سنوات الخبرة الأكبر (إسماعيل، ٢٠١٩؛ الحملوى، ٢٠١٩؛ عبد الله، ٢٠٢١)، في حين أشارت أخرى إلى وجود فروق لصالح متوسط الخبرة (اليازجي، ٢٠٢١). أيضاً بالنسبة لمتغير الدافعية المهنية فقد أظهرت بعض الدراسات أن ذوي الخبرة الأكبر أكثر دافعية مهنية (الفضلي، ٢٠١٣؛ بني خلف والقبلان، ٢٠١٣) في حين لم تظهر نتائج البعض الآخر فروقاً في الدافعية المهنية ترجع لسنوات الخبرة (حسين، ٢٠١٦؛ أبو عيشة، ٢٠١٩). وبالمثل في متغير استراتيجيات الجهد الانفعالي نجد أن ذوي الخبرات الطويلة أكثر استخداماً لاستراتيجيات الجهد الانفعالي (بركات، ٢٠١٣)، في حين لم تظهر دراسة شعبان (٢٠٢٠) فروقاً في استراتيجيات الجهد الانفعالي ترجع لسنوات الخبرة.

أوجه الاستفادة من الأطر النظرية والدراسات السابقة في البحث الحالي: تمثلت أوجه الاستفادة من الأطر النظرية والدراسات السابقة فيما يلي:

- تحديد متغيرات البحث، حيث لاحظت الباحثتان ندرة الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي، مما دفع الباحثتان إلى استكشاف تلك العلاقات وتفسير كيفية تأثرها ببعضها البعض.
- استخلاص المفاهيم الإجرائية لمتغيرات البحث الرئيسية وكذلك المكونات الفرعية لكل متغير.
- إعداد مقاييس البحث الثلاثة: رأس المال النفسي، والدافعية المهنية، واستراتيجيات الجهد الانفعالي، من خلال مراجعة الدراسات السابقة وكذلك المقاييس المعدة لقياس تلك المتغيرات بغية تحديد المكونات الأساسية للمقاييس الثلاثة.
- صياغة فروض البحث، في ضوء ما أسفرت عنه الدراسات السابقة من نتائج قد تكون متوافقة مع بعضها أو متناقضة.
- صياغة النموذج النظري للعلاقات السببية لمتغيرات البحث، في ضوء ما اطلعت عليه الباحثتان من أطر نظرية ودراسات سابقة تناولت العلاقات بين تلك المتغيرات، حيث

توصلت الباحثتان إلى النموذج البنائي المقترح لتوصيف العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي الموضح بالشكل (١)، وذلك لاختباره والتحقق منه لدى عينة البحث الحالي، اعتمادًا على مؤشرات حسن المطابقة التي يوفرها برنامج Amos: إذ يفترض النموذج أن رأس المال النفسي متغيرًا مستقلًا يؤثر على استراتيجيات الجهد الانفعالي كمتغيرًا تابعًا من خلال الدافعية المهنية كمتغيرًا وسيطًا.



شكل (١) النموذج النظري المقترح للعلاقات السببية بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي

فروض البحث: في ضوء ما تم عرضه من إطار نظري ودراسات سابقة يمكن صياغة فروض البحث الحالي على النحو التالي:

١. يشكل متغير رأس المال النفسي كمتغير مستقل والدافعية المهنية كمتغير وسيط واستراتيجيات الجهد الانفعالي كمتغير تابع نموذجًا بنائيًا يفسر العلاقات السببية بين المتغيرات الثلاثة لدى معلمي المرحلة الإعدادية.
٢. لا تختلف قوة العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي و رأس المال النفسي لدى معلمي المرحلة الإعدادية باختلاف متغيري النوع والخبرة.
٣. لا تختلف قوة العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي والدافعية المهنية لدى معلمي المرحلة الإعدادية باختلاف متغيري النوع والخبرة.

منهج وإجراءات البحث:

منهج البحث: اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي (الارتباطي والمقارن) لملاءمته طبيعة وأهداف البحث، حيث استخدم المنهج الوصفي الارتباطي لدراسة العلاقات الارتباطية والسببية بين متغيرات البحث، بينما استخدم المنهج الوصفي المقارن في دراسة أثر كل من النوع والخبرة على علاقة استراتيجيات الجهد الانفعالي بكل من متغيري رأس المال النفسي والدافعية المهنية لدى عينة البحث من معلمي المرحلة الإعدادية.

مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث الحالي من معلمي المرحلة الإعدادية التابعين لإدارة كوم حمادة التعليمية بمحافظة البحيرة.

عينة البحث: اشتملت عينة البحث على مجموعتين هما:

أ. مجموعة التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث، وقد بلغ عددها (١٥٠:٩٣ معلماً، ٥٧ معلمة) من معلمي المرحلة الإعدادية حيث تراوحت أعمارهم ما بين (٢٧:٥٨) عامًا بمتوسط عمري (١٨,٥٠) عامًا، وانحراف معياري (٧,٢٩) عامًا.

ب. مجموعة البحث الأساسية، وقد بلغ عددها (٢٧١) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الإعدادية التابعين لإدارة كوم حمادة التعليمية بمحافظة البحيرة للعام الدراسي (٢٠٢٣/٢٠٢٤)، حيث تراوحت أعمارهم ما بين (٢٧:٥٨) عامًا بمتوسط عمري (٤٤,٥) عامًا، وانحراف معياري (٤,٢) عامًا، وقد عمدت الباحثتان اختيار عينة البحث من معلمي المرحلة الإعدادية نظراً لكثرة الضغوط التي قد تقع على كاهل المعلمين نتيجة لتعاملهم مع فئة من التلاميذ تقع في مرحلة عمرية حرجة في حياتهم حيث تمثل مرحلة المراهقة المبكرة وما لها من خصائص حرجة حيث التغيرات السريعة في جميع مظاهر النمو خاصة المظاهر الجسمية والفسولوجية وما لها من آثار على سلوكيات التلاميذ؛ حيث الرغبة في الاستقلالية وعدم الانصياع لأي من القوانين داخل وخارج البيئة المدرسية، مما يشكل عبئاً على المعلم يتطلب منه كسب ثقة طلابه؛ وهذا بدوره يتطلب من قبله ممارسة استراتيجيات الجهد الانفعالي بكفاءة مع امتلاكه لموارد شخصية تمكنه من التوافق مع طلابه ولن يحدث ذلك إلا إذا كانت لديه دافعية مهنية مرتفعة. وتوزع أفراد عينة البحث على متغيري النوع (ذكور- إناث)، وسنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات- من ١٠:١٥ سنة- من ١٦:٢٠ سنة- من ٢١ سنة فأكثر) كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١) توزيع عينة البحث وفقاً لمتغيري النوع وسنوات الخبرة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكور	١٥٣	٥٦,٥%
	إناث	١١٨	٤٣,٥%
سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	٥٨	٢١,٤%
	من ١٠:١٥ سنة	٧١	٢٦,٢%
	من ١٦:٢٠ سنة	٨١	٢٩,٩%
	من ٢٠ سنة فأكثر	٦١	٢٢,٥%

أدوات البحث: تمثلت أدوات البحث فيما يلي:

١. مقياس رأس المال النفسي (إعداد الباحثان):

قامت الباحثتان بإعداد مقياس رأس المال النفسي حتى يتناسب مع خصائص عينة البحث الحالي من المعلمين، وقد مر إعداد هذا المقياس بالمراحل التالية:

- تحديد الهدف من المقياس: وهو قياس رأس المال النفسي لدى المعلمين.
- استقراء التراث السيكولوجي والاطلاع على الأدبيات والبحوث النفسية –المتاحة- التي تناولت رأس المال النفسي، وبعض المقاييس التي أعدت لقياس رأس المال النفسي منها مقياس (Luthans, Youssef, Avolio, 2007)، ومقياس (Kurt, & Demirbolat, 2019)، ومقياس (البياجي، ٢٠٢١)، ومقياس (إسماعيل، ٢٠١٩)، ومقياس (الشهري، ٢٠٢٢)، ومقياس (Tosten & Toprak, 2017).

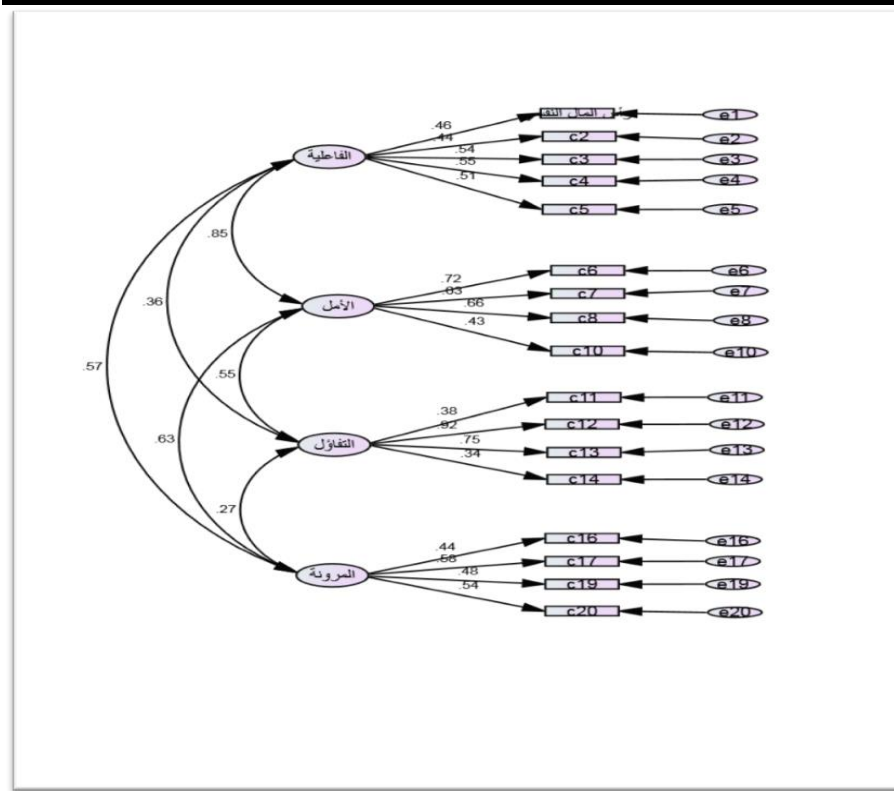
- تحديد مكونات المقياس: في ضوء ما سبق تم تحديد أربعة مكونات لمقياس رأس المال النفسي وهي: فاعلية الذات، والأمل، والتفاؤل، والمرونة.

• صياغة مفردات المقياس: في ضوء ما أسفرت عنه الخطوات السابقة قامت الباحثتان بصياغة مفردات المقياس من خلال المكونات الأربعة التي تم الاستقرار عليها حيث اشتمل المقياس في صورته الأولية على (٢٠) مفردة بواقع (٥) مفردات لكل من فاعلية الذات، والأمل، والتفاؤل، والمرونة كما تم تحديد بدائل الاستجابة وهي من نوع التقرير الذاتي حيث يجيب عنها المعلم في ضوء مقياس خماسي التدرج (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا) تعطى الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب في حالة العبارات موجبة الاتجاه مع عكس الدرجات في حالة العبارات السالبة.

- تحكيم المقياس: تم عرض المقياس كمكونات مستقلة ملحق (٢) على مجموعة من أساتذة علم النفس^١، لبيان مدى صلاحية المفردات لقياس المكون الذي تنتمي إليه، ومناسبتها لعينة الدراسة، فضلاً عن وضوح التعليمات، ومناسبة بدائل الاستجابة، وكان من نتائج التحكيم الإبقاء على المفردات التي حازت على نسبة اتفاق (٨٠% فأكثر)، وتعديل صياغة بعض المفردات، ومن ثم تم الإبقاء على جميع مفردات المقياس حيث تكون مقياس رأس المال النفسي في صورته الأولية من (٢٠) مفردة.

- حساب الخصائص السيكومترية للمقياس: تم تطبيق المقياس في صورته الأولية ملحق (٣) على أفراد المجموعة السيكومترية وذلك لحساب خصائصه السيكومترية على النحو التالي:
أولاً: صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس باستخدام الصدق العاملي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من صدق البناء الكامن لمقياس رأس المال النفسي وذلك عن طريق اختبار النموذج المقترح للأربعة عوامل الكامنة لدى عينة البحث بالاعتماد على مؤشرات الملاءمة التي يوفرها برنامج أموس (Amos v.24) باستخدام طريقة الأرجحية العظمى Maximum likelihood، وقد تم حذف العبارات التي أظهرت تشبعًا أقل من (٠,٣) حيث تم حذف المفردة (٩) التابعة لبعده الأمل، والمفردة (١٥) التابعة لبعده التفاؤل، والمفردة (١٨) التابعة لبعده المرونة، ويوضح الشكل التالي رقم (٢) البنية الكامنة للمقياس لدى عينة الدراسة طبقًا لنتائج التحليل العاملي التوكيدي.

^١ ملحق (١)



شكل (٢) البنية العاملية لمقياس رأس المال النفسي

وقد أظهرت نتائج التحليل تمتع نموذج الأربعة عوامل المرتبطة لمقياس رأس المال النفسي بقيمة جيدة لحسن المطابقة بعد حذف المفردات الثلاثة (٩-١٥-١٨) كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢) مؤشرات مطابقة البيانات لنموذج البنية الكامنة لمقياس رأس المال النفسي

مؤشرات حسن المطابقة	القيم المرجعية لقبول المؤشر	القيمة المحسوبة للمؤشر
اختبار مربع كاي CMIN	أن تكون قيمة مربع كاي غير دالة إحصائياً ($P > 0.05$)	CMIN=165.2 P=0.01
نسبة مربع كاي إلى درجات الحرية CMIN/DF	CMIN/DF < 5	1.46
مؤشر حسن المطابقة GFI	GFI > 0.9	0.92
مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	AGFI > 0.9	0.902
مؤشر حسن المطابقة المقارن CFI	CFI > 0.9	0.905
مؤشر المطابقة التزاوي IFI	IFI > 0.9	0.91
مؤشر حسن المطابقة المعياري NFI	NFI > 0.9	0.9
تاكر لوييس TLI	TLI > 0.9	0.91
مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي RMR	RMR < 0.08	0.04
مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب RMSEA	RMSEA < 0.08	0.056

يتضح من الجدول السابق أن جميع مؤشرات حسن المطابقة قد حققت كافة مؤشرات ملاءمة النموذج المعايير المرجعية لها باستثناء دلالة قيمة χ^2 والتي يمكن التغاضي عنها لتأثيرها بحجم العينة (54-53, 2008, Coughlan & Mullen) خاصة وأن قيمة هذا المؤشر بعد تحرره من أثر حجم العينة (CMIN/DF) حقق المعيار المطلوب لجودة ملاءمة النموذج مما يشير إلى تطابق النموذج المقترح للبنية الكامنة مع بيانات الدراسة الحالية بصورة جيدة وهذا بدوره يشير إلى صدق المقياس.

كما أظهرت نتائج التحليل وجود علاقات ارتباطية بين أبعاد المقياس الأربعة بعضها البعض حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠,٢٧: ٠,٧٥) كما هو موضح بالشكل أعلاه مما يؤكد ارتباط أبعاد المقياس بعضها البعض وهذا يؤكد صدق مقياس رأس المال النفسي. ثانيًا: الاتساق الداخلي: تم استبعاد المفردات الثلاثة (٩-١٥-١٨) طبقًا لنتائج لتحليل العامل التوكيدي، ثم تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس بإيجاد قيمة معامل الارتباط (ر) بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتهي إليه، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٣) قيمة (ر) بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس الفرعي

فاعلية الذات		الأمل		التفاؤل		المرونة	
المفردة	قيمة (ر)	المفردة	قيمة (ر)	المفردة	قيمة (ر)	المفردة	قيمة (ر)
١	**٠,٥٩	٦	**٠,٨	١١	**٠,٦	١٦	**٠,٦٨
٢	**٠,٦	٧	**٠,٧٣	١٢	**٠,٨٧	١٧	**٠,٧
٣	**٠,٦٧	٨	**٠,٧٢	١٣	**٠,٨٣	١٩	**٠,٦٥
٤	**٠,٦٤	١٠	**٠,٦٦	١٤	**٠,٥	٢٠	**٠,٦٤
٥	**٠,٦٤						

يتضح من جدول (٣) أن جميع قيم (ر) بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتهي إليه دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما تراوحت قيمها ما بين (٠,٥: ٠,٨٧)، وهي قيم مرتفعة مما يشير إلى تمتع مقياس رأس المال النفسي بالاتساق الداخلي. كما تم حساب الاتساق الداخلي بإيجاد قيمة (ر) بين درجة الأبعاد الفرعية لمقياس رأس المال النفسي الأربعة والدرجة الكلية للمقياس، وقد بلغت قيم (ر): ٠,٧١ - **٠,٨١ - **٠,٧٤ - **٠,٦٠ لأبعاده الأربعة: فاعلية الذات، والأمل، والتفاؤل، والمرونة على الترتيب، وهي قيم مرتفعة مما يشير إلى تمتع مقياس رأس المال النفسي بالاتساق الداخلي. ثالثًا: الثبات: تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وطريقة معامل ألفا لكرونياخ، وذلك بالنسبة للمقياس الكلي وأبعاده الفرعية كل على حده كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (٤) معامل ألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية

المقياس	فاعلية الذات	الأمل	التفاؤل	المرونة	المقياس ككل
التجزئة النصفية	٠,٥٨	٠,٧١	٠,٧٢	٠,٥٨	٠,٦٩
معامل ألفا	٠,٦٢	٠,٧	٠,٦٧	٠,٥٨	٠,٧٩

يتضح من جدول (٤) أن قيم معاملات الثبات بالنسبة للمقياس ككل وكذلك لأبعاده الفرعية مقبولة حيث تراوحت ما بين (٠,٥٨ : ٠,٧٩) وهي قيم مقبولة مما يشير إلى تمتع مقياس رأس المال النفسي بالثبات.

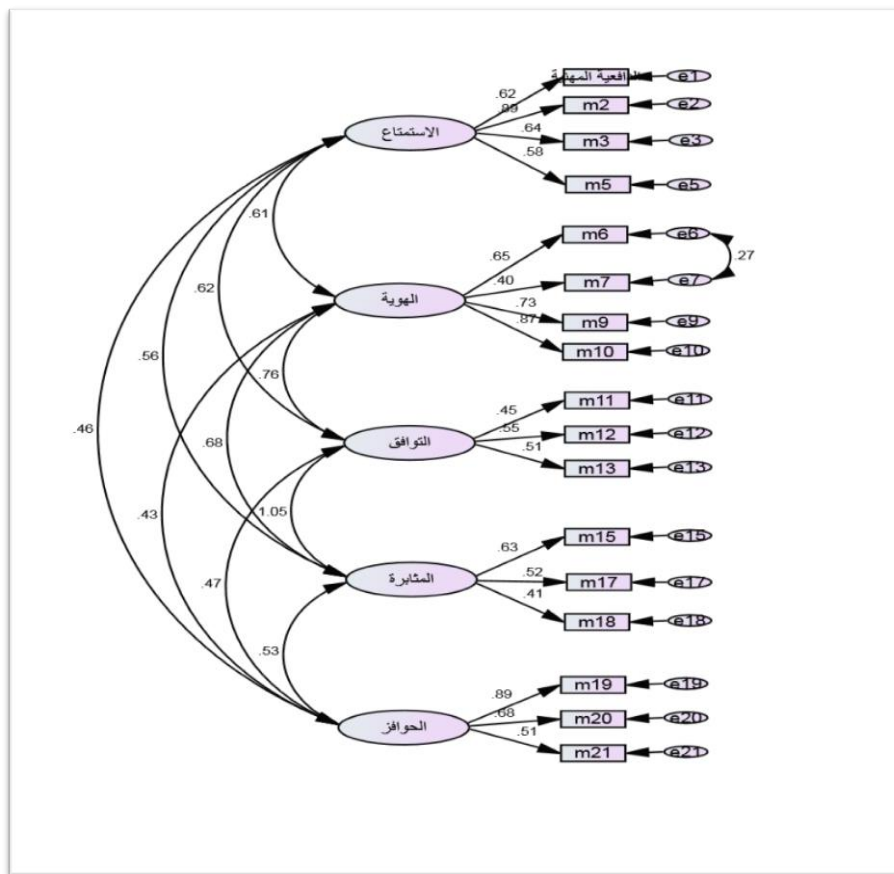
مفتاح التصحيح: يتكون مقياس رأس المال النفسي في صورته النهائية ملحق (٤) من (١٧) مفردة موزعة على أبعاده الفرعية الأربعة كالتالي: كفاءة الذات (٥) مفردات (من ١: ٥)، الأمل (٤) مفردات (من ٦: ٩)، والتفاؤل (٤) مفردات (من ١٠: ١٣)، والمرونة (٤) مفردات (من ١٤: ١٧)، حيث تصحح المفردات وفقاً لمقياس خماسي التدرج (دائماً- غالباً- أحياناً- نادراً- أبداً) بحيث تأخذ الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) على الترتيب ويعكس التصحيح في حالة المفردات السلبية (١٠-١١-١٢).

٢. مقياس الدافعية المهنية (إعداد الباحثان):

قامت الباحثتان بإعداد مقياس الدافعية المهنية حتى يتناسب مع خصائص عينة البحث الحالي من المعلمين، وقد مر إعداد هذا المقياس بالمراحل التالية:

- تحديد الهدف من المقياس: وهو قياس الدافعية المهنية لدى المعلمين.
- استقراء التراث السيكولوجي والاطلاع على الأدبيات والبحوث النفسية –المتاحة- التي تناولت الدافعية المهنية، وبعض المقاييس التي أعدت لقياس الدافعية المهنية ومنها مقياس (Gagne et al., 2010, Karabağ Köse et al., 2021; Criado-Del Rey, 2024) ومقاييس (جاد الله وصالح، ٢٠١٩؛ الركابي، ٢٠٢١؛ الأبيض، ٢٠٢١؛ أبو الهيجاء وبني خلف، ٢٠٢٣).
- تحديد مكونات المقياس: في ضوء ما سبق تم تحديد خمسة مكونات لمقياس الدافعية المهنية وهي: الاستمتاع بالأداء الوظيفي، والهوية المهنية، والتوافق المهني، والمثابرة، والحوافز والتقدير.
- صياغة مفردات المقياس: في ضوء ما أسفرت عنه الخطوات السابقة قامت الباحثتان بصياغة مفردات المقياس من خلال المكونات الخمسة التي تم الاستقرار عليها حيث اشتمل المقياس في صورته الأولية على (٢٢) مفردة بواقع (٥) مفردات للاستمتاع بالأداء الوظيفي، و(٥) مفردات للهوية المهنية، و(٤) مفردات للتوافق المهني، و(٤) مفردات للمثابرة، و(٤) مفردات للحوافز والتقدير. كما تم تحديد بدائل الاستجابة وهي من نوع التقرير الذاتي حيث يجيب عنها المعلم في ضوء مقياس خماسي التدرج (تنطبق تماماً، تنطبق، تنطبق أحياناً، لا تنطبق، لا تنطبق تماماً) تعطى الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب في حالة العبارات موجبة الاتجاه مع عكس الدرجات في حالة العبارات السالبة.
- تحكيم المقياس: تم عرض المقياس كمكونات مستقلة ملحق (٥) على مجموعة من أساتذة علم النفس، لبيان مدى صلاحية المفردات لقياس المكون الذي تنتهي إليه، ومناسبتها لعينة الدراسة، فضلاً عن وضوح التعليمات، ومناسبة بدائل الاستجابة، وكان من نتائج التحكيم الإبقاء على المفردات التي حازت على نسبة اتفاق (٨٠% فأكثر)، وتعديل صياغة بعض المفردات، ومن ثم أسفرت هذه الخطوة على الإبقاء على جميع مفردات المقياس وبالتالي تكون مقياس الدافعية المهنية في صورته الأولية من (٢٢) مفردة.

- حساب الخصائص السيكومترية للمقياس: تم تطبيق المقياس في صورته الأولية ملحق (٦) على أفراد المجموعة السيكومترية وذلك لحساب خصائصه السيكومترية على النحو التالي:
أولاً: صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس باستخدام صدق العاملي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من صدق البناء الكامن لمقياس الدافعية المهنية وذلك عن طريق اختبار النموذج المقترح للخمسة عوامل الكامنة لدى عينة البحث بالاعتماد على مؤشرات الملاءمة التي يوفرها برنامج أموس (Amos v.24) باستخدام طريقة الأرجحية القصوى Maximum likelihood، وقد تم حذف العبارات التي أظهرت تشبعاً أقل من (٠,٣) حيث تم حذف المفردة (٤) التابعة لبعدها الاستمتاع بالأداء الوظيفي، والمفردة (٨) التابعة لبعدها الهوية المهنية، والمفردة (١٤) التابعة لبعدها التوافق المهني، والمفردة (١٦) التابعة لبعدها المثابرة، والمفردة (٢٢) التابعة لبعدها الحوافز والتقدير ويوضح الشكل التالي رقم (٣) البنية الكامنة للمقياس لدى عينة الدراسة طبقاً لنتائج التحليل العاملي التوكيدي.



شكل (٣) البنية العاملية لمقياس الدافعية المهنية

وقد أظهرت نتائج التحليل تمتع نموذج الخمسة عوامل المرتبطة لمقياس الدافعية المهنية بقيمة جيدة لحسن المطابقة بعد حذف المفردات الخمسة (٤-٨-١٤-١٦-٢٢) كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٥) مؤشرات مطابقة البيانات لنموذج البنية الكامنة لمقياس الدافعية المهنية

مؤشرات حسن المطابقة	القيم المرجعية لقبول المؤشر	القيمة المحسوبة للمؤشر
اختبار مربع كاي CMIN	أن تكون قيمة مربع كاي غير دالة إحصائياً (P > 0.05)	CMIN=194.5 P=0.01
نسبة مربع كاي إلى درجات الحرية CMIN/DF	CMIN/DF < 5	1.8
مؤشر حسن المطابقة GFI	GFI > 0.9	0.91
مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	GFI > 0.9	0.9
مؤشر حسن المطابقة المقارن CFI	CFI > 0.9	0.93
مؤشر المطابقة التزاوي IFI	IFI > 0.9	0.91
مؤشر حسن المطابقة المعياري NFI	NFI > 0.9	0.93
تاكر لوييس TLI	TLI > 0.9	0.92
مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي RMR	RMR < 0.08	0.056
مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب RMSEA	RMSEA < 0.08	0.07

يتضح من الجدول السابق أن جميع مؤشرات حسن المطابقة قد حققت كافة مؤشرات ملاءمة النموذج المعايير المرجعية لها باستثناء دلالة قيمة كاي والتي يمكن التغاضي عنها لتأثيرها بحجم العينة خاصة وأن قيمة هذا المؤشر بعد تحرره من أثر حجم العينة (CMIN/DF) حقق المعيار المطلوب لجودة ملاءمة النموذج مما يشير إلى تطابق النموذج المقترح للبنية الكامنة مع بيانات الدراسة الحالية بصورة جيدة وهذا بدوره يشير إلى صدق المقياس.

كما أظهرت نتائج التحليل وجود علاقات ارتباطية بين أبعاد المقياس الخمسة بعضها البعض حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠,٤٣, ١): كما هو موضح بالشكل أعلاه مما يؤكد ارتباط أبعاد المقياس بعضها البعض وهذا يؤكد صدق مقياس الدافعية المهنية. ثانياً: الاتساق الداخلي: تم استبعاد المفردات الخمسة (٤-٨-١٤-١٦-٢٢) طبقاً لنتائج للتحليل العاملي التوكيدي، ثم تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس بإيجاد قيمة معامل الارتباط (r) بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتهي إليه، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٦) قيمة (ر) بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس الفرعي

المفردة قيمة (ر)	المفردة قيمة (ر)	المفردة قيمة (ر)	المفردة قيمة (ر)	المفردة قيمة (ر)	المفردة قيمة (ر)	المفردة قيمة (ر)	المفردة قيمة (ر)	المفردة قيمة (ر)
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩
٠,٧٥	٠,٨٦	٠,٧٨	٠,٦٧	٠,٨١	٠,٦٥	٠,٧٢	٠,٧٦	٠,٨٣
١٩	٢٠	٢١	٢١	١٩	٢٠	١٧	١٥	١٩
**	**	**	**	**	**	**	**	**

يتضح من جدول (٦) أن جميع قيم (ر) بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتمي إليه دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما تراوحت قيمها ما بين (٠,٦٥) : (٠,٨٥) وهي قيم جميعها مرتفعة. مما يشير إلى تمتع مقياس الدافعية المهنية بالاتساق الداخلي. كما تم حساب الاتساق الداخلي بإيجاد قيمة (ر) بين درجة الأبعاد الفرعية لمقياس الدافعية المهنية الخمسة والدرجة الكلية للمقياس، وقد بلغت قيم (ر): ٠,٧٦ - ٠,٧٥ - ٠,٦٩ - ٠,٦٩ - ٠,٦٧. لأبعاده الخمسة: الاستمتاع بالأداء الوظيفي، الهوية المهنية، التوافق المهني، والمثابرة، والحوافز والتقدير على الترتيب، وهي قيم مرتفعة مما يشير إلى تمتع مقياس الدافعية المهنية بالاتساق الداخلي.

ثالثًا: الثبات: تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية. وطريقة معامل ألفا لكرونباخ، وذلك بالنسبة للمقياس الكلي وأبعاده الفرعية كل على حده كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (٧) معامل ألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس الدافعية المهنية وأبعاده الفرعية

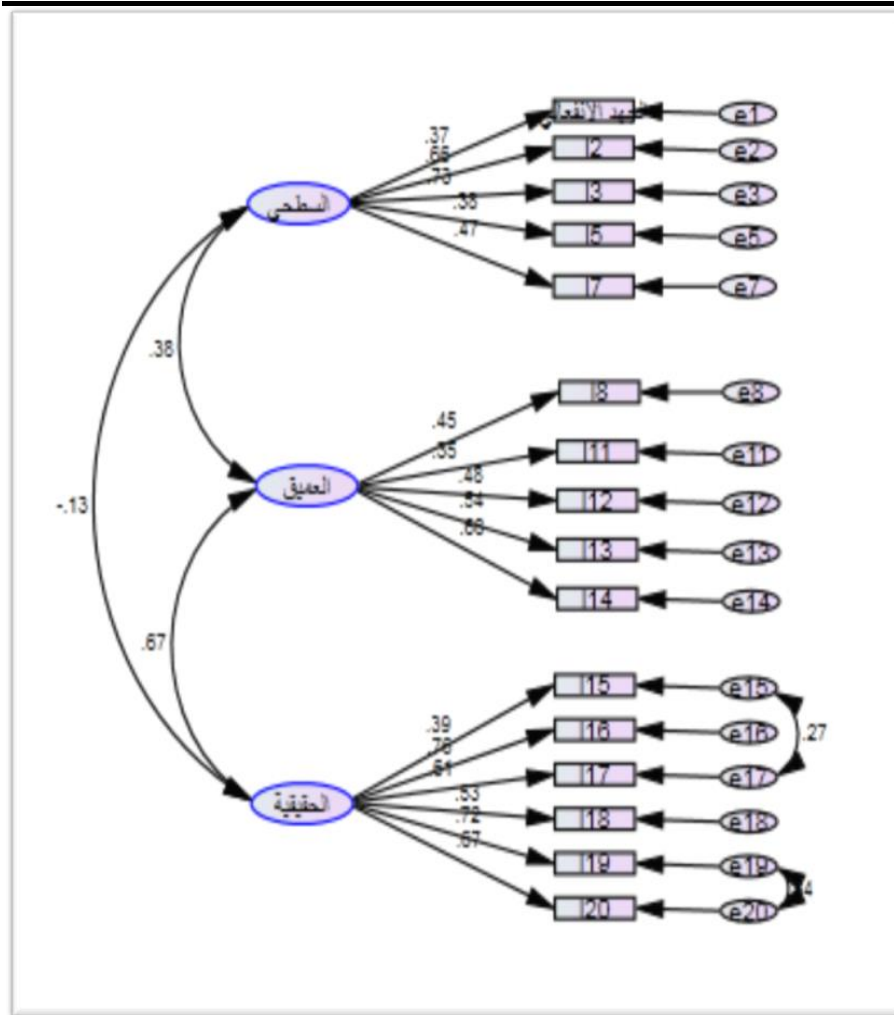
المقياس	الاستمتاع بالأداء الوظيفي	الهوية المهنية	التوافق المهني	المثابرة	الحوافز والتقدير	المقياس ككل
التجزئة النصفية	٠,٧٧	٠,٧٥	٠,٤٤	٠,٤٨	٠,٥٦	٠,٦٨
معامل ألفا	٠,٧٧	٠,٧٧	٠,٥	٠,٥٢	٠,٧٤	٠,٨٥

يتضح من جدول (٧) أن قيم معاملات الثبات بالنسبة للمقياس ككل وكذلك لأبعاده الفرعية مقبولة حيث تراوحت ما بين (٠,٤٤ : ٠,٨٥) وهي قيم مقبولة مما يشير إلى تمتع مقياس الدافعية المهنية بالثبات.

مفتاح التصحيح: يتكون مقياس الدافعية المهنية في صورته النهائية ملحق (٧) من (١٧) مفردة موزعة على أبعاده الفرعية الخمسة كالتالي: الاستمتاع بالأداء الوظيفي (٤) مفردات (من ١ : ٤)، و الهوية المهنية (٤) مفردات (من ٥ : ٨)، والتوافق المهني (٣) مفردات (من ٩ : ١١)، والمثابرة (٣) مفردات (من ١٢ : ١٤)، والحوافز والتقدير (٣) مفردات (من ١٥ : ١٧) حيث تصحح المفردات وفقًا لمقياس خماسي التدرج (تنطبق تمامًا، تنطبق، تنطبق أحيانًا، لا تنطبق، لا تنطبق تمامًا) بحيث تأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤-٥).

٣. مقياس استراتيجيات الجهد الانفعالي (إعداد الباحثان):

- قامت الباحثان بإعداد مقياس استراتيجيات الجهد الانفعالي حتى يتناسب مع خصائص عينة البحث الحالي من معلمي المرحلة الإعدادية وقد مر إعداد هذا المقياس بالمراحل التالية:
- تحديد الهدف من المقياس: وهو قياس استراتيجيات الجهد الانفعالي لدى المعلمين.
 - استقراء التراث السيكولوجي والاطلاع على الأدبيات والبحوث النفسية – المتاحه- التي تناولت استراتيجيات الجهد الانفعالي، وبعض المقاييس التي أعدت لقياس الجهد الانفعالي ومنها مقياس (Diefendorff, & Gosserand, 2003; Yang, chen, & Zhao, 2019; Mohsen, & Ayub, 2020)، ومقياس (الجبورى، والشجورى، ٢٠١٨؛ شعبان، ٢٠٢٠).
 - تحديد مكونات المقياس: في ضوء ما سبق تم تحديد ثلاثة مكونات لمقياس استراتيجيات الجهد الانفعالي وهي: التمثيل السطحي، والتمثيل العميق، والتعبير عن الانفعالات الحقيقية.
 - صياغة مفردات المقياس: في ضوء ما أسفرت عنه الخطوات السابقة قامت الباحثان بصياغة مفردات المقياس من خلال المكونات الثلاثة التي تم الاستقرار عليها وتكون المقياس من (٢٢) مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد للجهد الانفعالي هي التمثيل السطحي (٧ مفردات)، التمثيل العميق (٧ مفردات)، التعبير عن الانفعالات الحقيقية (٨ مفردات). كما تم تحديد بدائل الاستجابة وهي من نوع التقرير الذاتي حيث يجيب عنها المعلم في ضوء مقياس خماسي التدرج (دائمًا- غالبًا- أحيانًا- نادرًا- أبدًا) تعطى الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب.
 - تحكيم المقياس: تم عرض المقياس كمكونات مستقلة ملحق (٨) على مجموعة من أساتذة علم النفس، لبيان مدى صلاحية المفردات لقياس المكون الذي تنتمي إليه، ومناسبتها لعينة الدراسة، فضلاً عن وضوح التعليمات، ومناسبة بدائل الاستجابة، وكان من نتائج التحكيم الإبقاء على المفردات التي حازت على نسبة اتفاق (٨٠% فأكثر)، حيث تم استبعاد مفردة وتعديل صياغة بعض المفردات، حيث تكون مقياس استراتيجيات الجهد الانفعالي في صورته الأولية من (٢١) مفردة.
 - حساب الخصائص السيكمومترية للمقياس: تم تطبيق المقياس في صورته الأولية ملحق (٩) على أفراد المجموعة السيكمومترية وذلك لحساب خصائصه السيكمومترية على النحو التالي:
أولاً: صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس باستخدام الصدق العاملي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من صدق البناء الكامن لمقياس استراتيجيات الجهد الانفعالي وذلك عن طريق اختبار النموذج المقترح للثلاثة عوامل الكامنة لدى عينة البحث بالاعتماد على مؤشرات الملاءمة التي يوفرها برنامج أموس (v.24) Amos باستخدام طريقة الأرجحية العظمى Maximum likelihood، وقد تم حذف العبارات التي أظهرت تشبعًا أقل من (٠,٣) حيث تم حذف المفردتين (٤-٦) التابعتين لبعد التمثيل السطحي، والمفردتين (٩-١٠) التابعتين لبعد التمثيل العميق، والمفردة (٢١) التابعة لبعد التعبير عن الانفعالات الحقيقية، ويوضح الشكل التالي رقم (٤) البنية الكامنة للمقياس لدى عينة الدراسة طبقاً لنتائج التحليل العاملي التوكيدي.



شكل (٤) البنية العاملية لمقياس استراتيجيات الجهد الانفعالي
وقد أظهرت نتائج التحليل تمتع نموذج الثلاثة عوامل المرتبطة لمقياس استراتيجيات
الجهد الانفعالي بقيم جيدة لحسن المطابقة بعد حذف المفردات الخمسة (٤-٦-٩-١٠-٢١) كما
هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٨) مؤشرات مطابقة البيانات لنموذج البنية الكامنة لمقياس استراتيجيات الجهد الانفعالي

مؤشرات حسن المطابقة	القيم المرجعية لقبول المؤشر	القيمة المحسوبة للمؤشر
اختبار مربع كاي CMIN	أن تكون قيمة مربع كاي غير دالة إحصائيًا ($P > 0.05$)	CMIN=139.17 P=0.01
نسبة مربع كاي إلى درجات الحرية CMIN/DF	CMIN/DF < 5	1.41
مؤشر حسن المطابقة GFI	GFI > 0.9	0.9
مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	AGFI > 0.9	0.94
مؤشر حسن المطابقة المقارن CFI	CFI > 0.9	0.92
مؤشر المطابقة التزاوي IFI	IFI > 0.9	0.93
مؤشر حسن المطابقة المعياري NFI	NFI > 0.9	0.91
تاكر لوبس TLI	TLI > 0.9	0.91
مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي RMR	RMR < 0.08	0.04
مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب RMSEA	RMSEA < 0.08	0.052

يتضح من الجدول السابق أن جميع مؤشرات حسن المطابقة قد حققت كافة مؤشرات ملاءمة النموذج المعايير المرجعية لها باستثناء دلالة قيمة كاي والتي يمكن التغاضي عنها لتأثيرها بحجم العينة خاصة وأن قيمة هذا المؤشر بعد تحرره من أثر حجم العينة (CMIN/DF) حقق المعيار المطلوب لجودة ملاءمة النموذج مما يشير إلى تطابق النموذج المقترح للبنية الكامنة مع بيانات الدراسة الحالية بصورة جيدة وهذا بدوره يشير إلى صدق المقياس.

ثانيًا: الاتساق الداخلي: تم استبعاد المفردات الخمسة (٤-٦-٩-١٠-٢١) طبقًا لنتائج التحليل العاملي التوكيدي، ثم تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس بإيجاد قيمة معامل الارتباط (r) بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتمي إليه، كما هو موضح بالجدول التالي:
جدول (٩) قيمة (r) بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس الفرعي

التمثيل السطحي		التمثيل العميق		التعبير عن الانفعالات الحقيقية	
المفردة	قيمة (r)	المفردة	قيمة (r)	المفردة	قيمة (r)
١	**،٥٨	٨	**،٥٨	١٥	**،٥٧
٢	**،٧١	١١	**،٥٦	١٦	**،٧٦
٣	**،٧١	١٢	**،٦٣	١٧	**،٧٣
٥	**،٥٤	١٣	**،٦٨	١٨	**،٦٤
٧	**،٧	١٤	**،٧١	١٩	**،٧٨
				٢٠	**،٧٤

يتضح من جدول (٩) أن جميع قيم (r) بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتمي إليه دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.١)، كما تراوحت قيمها ما بين (٠،٥٦) : (٠،٧٨). مما يشير إلى تمتع مقياس استراتيجيات الجهد الانفعالي بالاتساق الداخلي.

كما تم حساب الاتساق الداخلي بإيجاد قيمة (ر) بين درجة الأبعاد الفرعية لمقياس استراتيجيات الجهد الانفعالي الثلاثة والدرجة الكلية للمقياس، وقد بلغت قيم (ر): 0.58^{**} - 0.81^{**} لمكوناته الثلاثة التمثيل السطحي، والتمثيل العميق، والتعبير عن الانفعالات الحقيقية على الترتيب، وهي قيم مرتفعة مما يشير إلى تمتع مقياس استراتيجيات الجهد الانفعالي بالاتساق الداخلي.

ثالثاً: الثبات: تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وطريقة معامل ألفا لكرونباخ، وذلك بالنسبة للمقياس الكلي وأبعاده الفرعية كل على حده كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (١٠) معامل ألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية استراتيجيات الجهد الانفعالي وأبعاده الفرعية

المقياس	التمثيل السطحي	التمثيل العميق	التعبير عن الانفعالات الحقيقية	المقياس ككل
التجزئة النصفية	٠,٦٣	٠,٦٧	٠,٧٢	٠,٥
معامل ألفا	٠,٦٧	٠,٦٨	٠,٧٩	٠,٧٧

يتضح من جدول (١٠) أن قيم معاملات الثبات بالنسبة للمقياس ككل وكذلك لأبعاده الفرعية مرتفعة حيث تراوحت ما بين (٠,٥ : ٠,٧٩) وهي قيم مرتفعة مما يشير إلى تمتع مقياس استراتيجيات الجهد الانفعالي بالثبات.

مفتاح التصحيح: يتكون مقياس استراتيجيات الجهد الانفعالي في صورته النهائية ملحق (١٠) من (١٦) مفردة موزعة على أبعاده الفرعية الثلاثة كالتالي: التمثيل السطحي (٥) مفردات (من ١: ٥)، والتمثيل العميق (٥) مفردات (من ٦: ١٠)، والتعبير عن الانفعالات الطبيعية (٦) مفردات (من ١١: ١٦)، حيث تصحح المفردات وفقاً لمقياس خماسي التدرج (دائماً- غالباً- أحياناً- نادراً- أبداً) بحيث تأخذ الدرجات (٥-٤-٣-٢-١).

أساليب المعالجة الإحصائية

استخدمت الباحثتان الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (v.25) لحساب معاملات الثبات بطريقتي التجزئة النصفية وألفا لكرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون لحساب الاتساق الداخلي لمقاييس البحث، كما تم استخدام اختبار Z لدلالة الفروق في معاملات ارتباط استراتيجيات الجهد الانفعالي بكل من رأس المال النفسي والدافعية المهنية لدى كل من (الذكور- الإناث) من أفراد عينة البحث، واختبار مربع كاي لدلالة الفروق في معاملات ارتباط استراتيجيات الجهد الانفعالي بكل من رأس المال النفسي والدافعية المهنية لدى ذوي الخبرة المختلفة من أفراد عينة البحث.

كما استخدم برنامج Amos (v.24) لإجراء التحليل العاملي التوكيدي CFA لمتغيرات البحث الثلاثة وذلك للتحقق من صدق بنيتهم العاملية، وكذلك لاختبار مطابقة النموذج البنائي المقترح لتفسير العلاقات السببية بين متغيرات البحث.

نتائج البحث:

قبل التطرق لنتائج البحث يوضح الجدول أدناه عرض للوصف الإحصائي لاستجابات مجموعة البحث الأساسية على أدوات البحث الثلاثة:

جدول (١١) الوصف الإحصائي لاستجابات عينة البحث على أدوات البحث

الانحراف المعياري الالتواء	المتوسط	الحد الأدنى للدرجة	الحد الأعلى للدرجة	العينة	المتغير
٠,٢٥	٥,٨٧	٦٧,٤٦		العينة الكلية	
٠,٠٦-	٦,٠١	٦٧,١٢		الذكور	
٠,٧٦	٥,٦٨	٦٧,٨٩		الإناث	
٠,٥٧	٦,٣٨	٦٨,٠٧		خبرة أقل من ١٠ سنوات	رأس المال النفسي
٠,٤٧	٥,٦٧	٦٥,٥٤	٨٥	خبرة من ١٠:١٥ سنة	
٠,٣٨-	٥,٨	٦٦,٦٩		خبرة من ١٦:٢٠ سنة	
٠,٥	٥,٥٧	٦٨,٥٧		خبرة أكثر من ٢١ سنة	
٠,٤٧-	٥,٧٣	٦٩,٠٦		العينة الكلية	
٠,٧٨-	٦,١٥	٦٨,٢٥		الذكور	
٠,٦٢	٤,٩٦	٧٠,١		الإناث	
٠,١	٦,٣٤	٦٩,٢		خبرة أقل من ١٠ سنوات	الدافعية المهنية
٠,٠٧	٥,٢٢	٦٨,٧		خبرة من ١٠:١٥ سنة	
١,٠٩-	٦,٤٣	٦٨,٨٣	٨٥	خبرة من ١٦:٢٠ سنة	
٠,٣٢-	٤,٧	٦٩,٦٢		خبرة أكثر من ٢١ سنة	
٠,٠٧-	٥,٠٦	١٥,٩٧		العينة الكلية	
٠,١٧-	٥,٠٤	١٦,٢٧		الذكور	
٠,٠٦	٥,٠٨	١٥,٥٨		الإناث	
٠,٠٥-	٥,١٥	١٥,٩٨		خبرة أقل من ١٠ سنوات	التمثيل السطحي
٠,٣٩-	٤,٨	١٦,٦٨	٢٥	خبرة من ١٠:١٥ سنة	
٠,٠٤-	٥,٣	١٥,٨٩		خبرة من ١٦:٢٠ سنة	
٠,٢٣	٤,٩٥	١٥,٢٤		خبرة أكثر من ٢١ سنة	
٠,٠٣	٤,٠٢	١٨,٠٩		العينة الكلية	
٠,٠٥	٣,٧٦	١٧,٩١		الذكور	
٠,٠٣-	٤,٣٤	١٨,٣٣		الإناث	
٠,١٦	٤,٣١	١٨,١٩		خبرة أقل من ١٠ سنوات	التمثيل العميق
٠,٢٦	٣,٩٥	١٧,٦٣	٢٥	خبرة من ١٠:١٥ سنة	
٠,١٤-	٤,٩٧	١٧,٩		خبرة من ١٦:٢٠ سنة	
٠,١٨-	٣,٨٨	١٨,٧٥		خبرة أكثر من ٢١ سنة	
٠,٠٦-	٧,٦٣	١٩,٩٣		العينة الكلية	
٠,٠٣	٧,٦٤	١٩,٩٦		الذكور	
٠,١٧-	٧,٦٥	٢٠,٢٥		الإناث	
٠,٠٨	٧,٩	١٩,٤		خبرة أقل من ١٠ سنوات	التعبير عن الانفعالات الحقيقية
٠,٠٩	٧,٣	١٩,٤	٣٠	خبرة من ١٠:١٥ سنة	
٠,٠٣-	٧,٣٥	١٩,٥٧		خبرة من ١٦:٢٠ سنة	
٠,٤٣-	٧,٧٩	٢١,٥		خبرة أكثر من ٢١ سنة	

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع درجات أفراد العينة على مقاييس البحث الثلاثة اعتدالية التوزيع.

أولاً: نتائج الفرض الأول الذي ينص على: "يشكل متغير رأس المال النفسي كمتغير مستقل والدافعية المهنية كمتغير وسيط واستراتيجيات الجهد الانفعالي كمتغير تابع نموذجًا بنائياً يفسر العلاقات السببية بين المتغيرات الثلاثة لدى معلمي المرحلة الإعدادية".

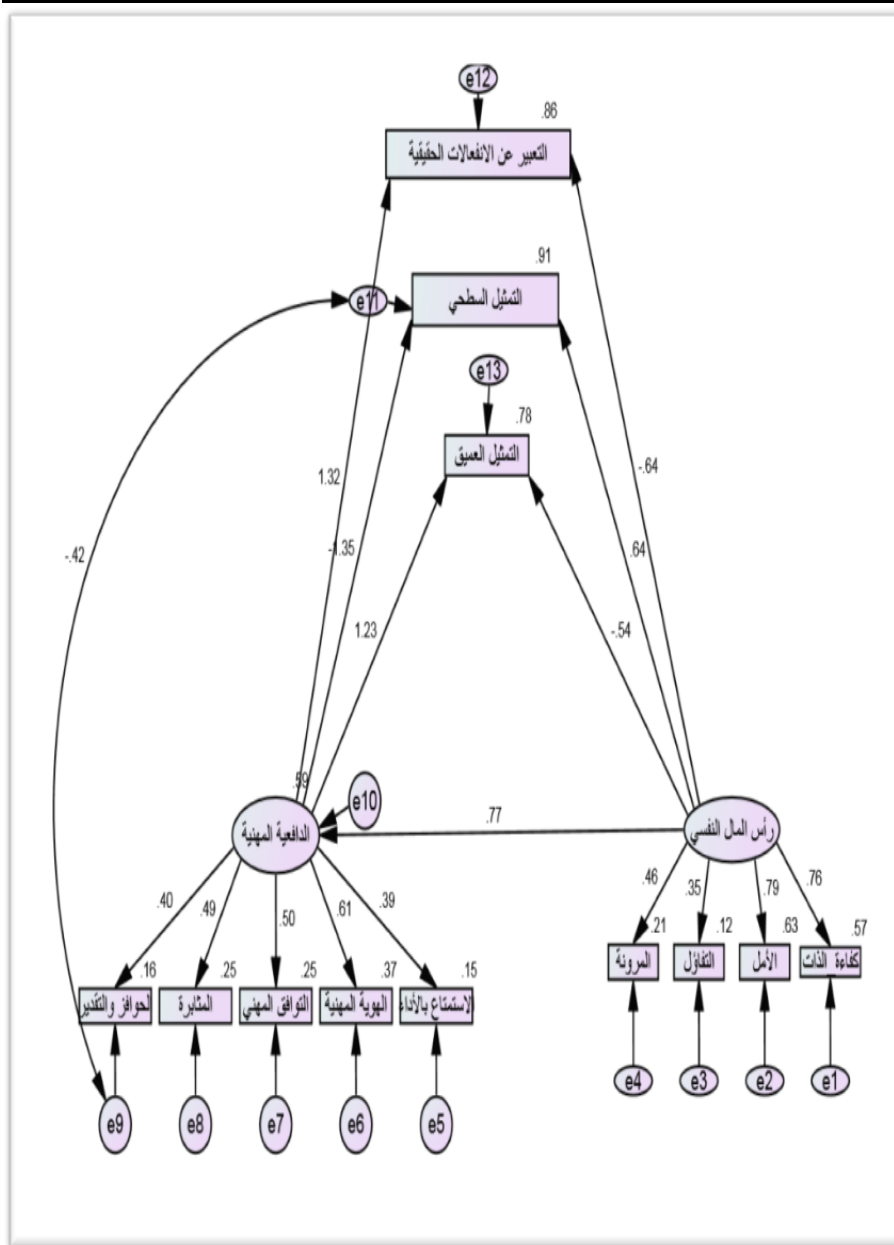
لاختبار هذا الفرض تم التحقق من ملاءمة النموذج البنائي المقترح لبيانات البحث الحالي بواسطة أسلوب نمذجة المعادلة البنائية SEM باستخدام برنامج Amos (v.24)، وقد تم اختيار طريقة الأرجحية القصوى Maximum likelihood Method لتقدير بارامترات النموذج، ويوضح الجدول التالي قيم مؤشرات الملاءمة للنموذج المقترح وفقاً لما أسفر عنه هذا التحليل:

جدول (١٢) قيم مؤشرات الملاءمة للنموذج المقترح Df= 49

مؤشرات حسن المطابقة	القيم المرجعية لقبول المؤشر	القيمة المحسوبة للمؤشر
اختبار مربع كاي CMIN	أن تكون قيمة مربع كاي غير دالة إحصائياً ($P > 0.05$)	CMIN=143.03 P=0.01
نسبة مربع كاي إلى درجات الحرية CMIN/DF	CMIN/DF < 5	2.9
مؤشر حسن المطابقة GFI	GFI > 0.9	0.92
مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	AGFI > 0.9	0.9
مؤشر حسن المطابقة المقارن CFI	CFI > 0.9	0.94
مؤشر المطابقة التزاوي IFI	IFI > 0.9	0.94
مؤشر حسن المطابقة المعياري NFI	NFI > 0.9	0.91
تاكر لوييس TLI	TLI > 0.9	0.91
مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي RMR	RMR < 0.08	0.05
مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب RMSEA	RMSEA < 0.08	0.07

يتضح من الجدول السابق أن جميع مؤشرات حسن المطابقة قد حققت كافة مؤشرات ملاءمة النموذج المعايير المرجعية لها باستثناء دلالة قيمة كاي والتي يمكن التغاضي عنها لتأثيرها بحجم العينة؛ خاصة وأن قيمة هذا المؤشر بعد تحرره من أثر حجم العينة (CMIN/DF) حقق المعيار المطلوب.

كما يوضح الشكل قيم بارامترات النموذج المقترح في البحث الحالي لوصف العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي لدى أفراد العينة:



شكل (٥) النموذج النهائي للعلاقات السببية بين متغيرات البحث

ويوضح الجدول التالي قيم ودلالة التأثيرات المباشرة بين متغيرات البحث في النموذج المقترح طبقاً لنتائج تحليل بيانات عينة البحث باستخدام برنامج Amos.

جدول رقم (١٣) التأثيرات المباشرة بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي في النموذج المقترح

الدلالة	قيمة التأثير		مسارات التأثيرات المباشرة	
	المعيارية	اللامعيارية		
دالة (٠,٠١)	٠,٧٧	٠,٤٦	الدافعية المهنية	← رأس المال النفسي
دالة (٠,٠١)	١,٣٥-	٧,٦٤-	التمثيل السطحي	← الدافعية المهنية
دالة (٠,٠١)	١,٢٣	٥,٥٤	التمثيل العميق	
دالة (٠,٠١)	١,٣٢	١١,٣٣	التعبير عن الانفعالات الحقيقية	←
دالة (٠,٠١)	٠,٦٤	٢,١٨	التمثيل السطحي	← رأس المال النفسي
دالة (٠,٠١)	٠,٥٤-	١,٤٧-	التمثيل العميق	←
دالة (٠,٠١)	٠,٦٤-	٣,٣٢-	التعبير عن الانفعالات الحقيقية	

يتضح من الجدول السابق:

- وجود تأثير مباشر موجب ودال إحصائيًا لرأس المال النفسي على الدافعية المهنية عند مستوى دلالة (٠,٠١).
 - وجود تأثير مباشر سالب ودال إحصائيًا للدافعية المهنية على التمثيل السطحي عند مستوى دلالة (٠,٠١).
 - وجود تأثير مباشر موجب ودال إحصائيًا للدافعية المهنية على كل من التمثيل العميق، والتعبير عن الانفعالات الحقيقية عند مستوى دلالة (٠,٠١).
 - وجود تأثير مباشر موجب ودال إحصائيًا لرأس المال النفسي على التمثيل السطحي عند مستوى دلالة (٠,٠١).
 - وجود تأثير مباشر سالب ودال إحصائيًا لرأس المال النفسي على كل من التمثيل العميق والتعبير عن الانفعالات الحقيقية عند مستوى دلالة (٠,٠١).
- ولحساب التأثيرات غير المباشرة في النموذج واستبيان دلالتها تم الاعتماد على نتائج تحليل الوساطة Mediation analysis الذي يجريه برنامج Amos مع استخدام أسلوب توليد العينات المتتالية Bootstrapping للحصول على دلالة التأثير غير المباشر لرأس المال النفسي على استراتيجيات الجهد الانفعالي، وجاءت نتائج هذا التحليل كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٤) نتائج تحليل الوساطة للدافعية المهنية في العلاقة بين رأس المال النفسي واستراتيجيات الجهد الانفعالي

حدود الثقة (٠,٩٥)	الدلالة	قيمة التأثير غير المباشر		المتغير المتغير المتغير	المتغير المتغير المتغير	المتغير المتغير المتغير
		المعيارية	اللامعيارية			
الحد الأعلى	٠,٠١	١,٠٤-	٣,٥٥-	التمثيل السطحي	التمثيل السطحي	التمثيل السطحي
الحد الأدنى	٠,٠١	٠,٩٤	٢,٥٧	التمثيل العميق التعبير عن	الدافعية المهنية	رأس المال النفسي
٢,٥١-	٠,٠١	١,٠٢	٥,٢٧	الانفعالات الحقيقية		

يتضح من جدول (١٤) ما يلي:

- وجود تأثير غير مباشر سالب ودال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) لرأس المال النفسي على التمثيل السطحي من خلال الدافعية المهنية.
- وجود تأثير غير مباشر موجب ودال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) لرأس المال النفسي على كل من التمثيل العميق والتعبير عن الانفعالات الحقيقية من خلال الدافعية المهنية.
- يلاحظ مما سبق أن الدافعية المهنية قد غيرت من اتجاه تأثير رأس المال النفسي على استراتيجيات الجهد الانفعالي.

واستنادًا إلى النتائج السابقة يتضح تحقق الفرض الأول من فروض البحث : إذ حقق النموذج البنائي المقترح في البحث الحالي لتوصيف العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي المحركات الإحصائية للمطابقة مع بيانات عينة البحث ، حيث تبين وجود تأثير مباشر ودال إحصائيًا لكل من رأس المال النفسي والدافعية المهنية على استراتيجيات الجهد الانفعالي ، وكذلك وجود تأثير غير مباشر دال إحصائيًا لرأس المال النفسي على استراتيجيات الجهد الانفعالي بوساطة الدافعية المهنية ، وهو ما يشير إلى أن وساطة الدافعية المهنية في العلاقة بين رأس المال النفسي واستراتيجيات الجهد الانفعالي لدى المعلمين هي وساطة جزئية Partial mediation . مناقشة النتائج الخاصة بالفرض الأول:

أوضحت نتائج اختبار هذا الفرض حسن ملاءمة النموذج البنائي الذي اقترحه الباحثان في ضوء الأطر النظرية ونتائج الدراسات السابقة لتفسير العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي لدى معلمي المرحلة الإعدادية والذي تضمن:
(أ) تأثيرًا مباشرًا موجبًا ذا دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الدافعية المهنية: وتتفق تلك النتيجة مع ماتوصلت إليه دراسات كل من (Viseu et al,2016; Ferraro & Moreira, 2018;)
(Khajavy ,Makiabadi& Navokhi,2019; Fermiano Fedelis et al, 2021; Liu& Huang, 2022;

(Ozpolat, Yalcin & Bas, 2022; Zewude & Hercz, 2022; Plessis & Aljintas, 2024) من إمكانية التنبؤ بالدافعية المهنية لدى المعلمين من خلال مستوى رأس المال النفسي لديهم.

ويمكن فهم هذا التأثير الموجب لرأس المال النفسي على الدافعية المهنية في ضوء مكونات متغير رأس المال النفسي والذي يعد تكويناً مركباً يتضمن الكفاءة الذاتية حيث قناعة الفرد بقدرته على النجاح في أداء المهام الصعبة، فشعور المعلم بقدرته على أداء المهام الصعبة سيزيد بالضرورة من دافعيته المهنية وإقباله على مهنة التدريس، كما يدفعه للاحتفاظ والاستمرار في المجال التدريسي وتنمية الرغبة في الأداء؛ خاصة وأنه من أحد أسباب الفروق الفردية في الدافعية المهنية لدى المعلمين شعورهم بكفاءتهم الذاتية (محمد وحجازي، ٢٠١٧)، والتي تعد وفقاً لنظرية تقرير المصير من الاحتياجات النفسية التي يجب إشباعها لتحقيق الدافعية المهنية (Chong & Gagne, 2019).

وتأكيداً على ماسبق أشار (Zewude & Hercz (2022 أن امتلاك المعلم قدرًا من الكفاءة الذاتية يجعله يمتلك في الوقت نفسه دافعية مهنية عالية مما يمكنه من تحقيق أهدافه بأقل جهد وأسرع وقت وتحقيق التميز في العمل.

كما يتضمن رأس المال النفسي أيضا الحالة الدافعية الموجبة والتي توجه تفكير الفرد نحو تحقيق الأهداف بغرض النجاح والتميز مما يجعل الفرد أكثر قدرة على تحقيق التكيف الإنساني والصحة النفسية والدافعية للعمل والإنتاج، فضلاً عن أن فقد الأمل قد يساهم في الشعور بانعدام الدافعية والتشاؤم وضعف القدرة على التحمل.

ويتضمن رأس المال النفسي كذلك مكون التفاؤل والذي يعكس الاستعداد النفسي للتوجه الإيجابي نحو المستقبل والرضا عن الحياة وتوقع نتائج مستقبلية جيدة تحقق الآمال والطموحات، مما يجعله أكثر شعوراً بالمتعة أثناء القيام بعمله وأكثر قدرة على التعامل بإيجابية مع زملائه وطلابه وإدارة المدرسة وأولياء الأمور، فضلاً عن شعوره بالأمن والاستقرار والقدرة على التحمل ومواصلة بذل الجهد رغم الاحباطات التي قد تواجهه؛ وهذا بدوره يزيد من دافعيته المهنية (محمد وحجازي، ٢٠١٧).

وكذا مكون المرونة والذي يعكس قدرة الفرد على التكيف والتوافق الجيد مع ما يتعرض له من مواقف عصبية ومواجهتها بإيجابية، مما يجعله يتوافق مع متطلبات مهنة التدريس المتغيرة ويزيد من قدرته على تخطي المشكلات والمعوقات والمخاطر حتى يستطيع أداء المهام المطلوبة منه بهمة ونشاط وجدية عالية ومواجهة ما يقابله من تحديات مهنية والتي هي من المكونات الأساسية للدافعية المهنية.

ويمكن قراءة تلك النتيجة أيضاً في ضوء ما كشفت عنه دراسة (Zewude & Hercz (2022 من وجود ارتباط موجب دال احصائياً بين رأس المال النفسي والدافعية. فقد أدرك الباحثون في مجال الدافعية المهنية دور ووظيفة رأس المال النفسي في زيادة الدافعية في أماكن العمل، فالمعلمون الذين يتمتعون برأس مال نفسي مرتفع يميلون إلى أن يكون لديهم دافعية عالية وتنظيم متكامل، ويكون لديهم مستوى منخفض من الانطواء.

ويمكن تفسير نتيجة هذه الدراسة كذلك في ضوء علاقة رأس المال النفسي بمكونات الدافعية المهنية، فنجد عيد وسالم (٢٠٢٣) تشيران إلى رأس المال النفسي باعتباره من سمات الشخصية

التي قد تسهم في زيادة إنتاجية المعلم، وتؤثر في المعتقدات الذاتية والاتجاهات حول العمل والتوجه الأخلاقي والنظرة العامة للحياة. وهذه السمات منها فاعلية الذات والثقة والاتزان الانفعالي والتفاؤل والأمل والمرونة والصمود، وهذه السمات مجتمعة تشكل بالضرورة الهوية المهنية كأحد مكونات الدافعية المهنية لدى المعلم. ويرتبط رأس المال النفسي كذلك بالتوافق المهني كأحد أبعاد الدافعية المهنية حيث ترى الشهري أن امتلاك المعلم لمستوى مرتفع من رأس المال النفسي يساعده على تقبل العمل والمشاركة بفاعلية في مهام العمل، ويسهم في إقباله على العمل بفاعلية ونشاط لأنه يلعب دورًا مهمًا في زيادة المشاعر الإيجابية لدى المعلم ومواجهة التحديات والقدرة على التحمل، وأداء المهام بكفاءة، والتغلب على المشكلات بمرونة، والمواظبة على تحقيق الأهداف مما يساعده على تحقيق مستوى مناسب من التوافق المهني (الشهري، ٢٠٢٤، ٢٢٧).

وفي ضوء ما سبق ترى الباحثتان أن رأس المال النفسي يأتي نتيجة اكتساب الخبرات وبناء المهارات وبالتالي يجعل الفرد أكثر قدرة على اتخاذ قرارات صائبة واتجاهات إيجابية مما يقوى لديه الدافعية لأداء أعماله بقناعة تامة وبالتالي نجده أكثر إبداعًا في عمله وأكثر قدرة على تجاوز الصعاب والتوافق في مواجهة الظروف والمواقف غير المحسوبة.

(ب) تأثيرًا مباشرًا سالبًا ذا دلالة إحصائية للدافعية المهنية على التمثيل السطحي، وموجبًا على كل من التمثيل العميق، والتعبير عن الانفعالات الحقيقية:

بالرجوع إلى الأدبيات السيكلوجية التي تناولت متغيري الدافعية المهنية والجهد الانفعالي نجد العديد من الدراسات التي اتفقت نتائجها مع نتائج البحث الحالي من حيث إمكانية التنبؤ باستراتيجيات الجهد الانفعالي من خلال الدافعية المهنية، حيث ارتبطت الدافعية المهنية سلبًا بالتمثيل السطحي وإيجابيًا بالتمثيل العميق والتعبير عن المشاعر الحقيقية لدى المعلمين ومن هذه الدراسات (Hsieh& Kai-Jofu, 2012; Nair & Sarada, 2016; Tore, 2020 ; Hur, Shin & WonMoon, 2020; Hur, Shin & WonMoon, 2020)، بينما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Truta (2014) والتي أشارت إلى عدم وجود ارتباط بين التمثيل السطحي وأي من أشكال الدافعية لدى المعلمين.

ويمكن فهم هذا التأثير السالب للدافعية المهنية على التمثيل السطحي والموجب على التمثيل العميق والتعبير عن المشاعر الحقيقية في ضوء فحص مفهوم الدافعية المهنية وتحليل مكوناته، إذ تشير الدافعية المهنية إلى الطاقة التي تدفع المعلم نحو بذل الجهد ومواجهة التحديات للاستمرار في العمل، ومن ثم فإنها تتضمن مكونات مثل شعور المعلم بالمتعة أثناء القيام بعمله وإقباله على العمل بحيوية ونشاط، ووعيه بهويته المهنية التي تنعكس في وضوح الهدف والدور في حياته المهنية، بالإضافة إلى تمتعه بالتوافق المهني والقدرة على التعامل بإيجابية مع زملائه وطلابه وإدارة المدرسة، ومتطلبات مهنته المتغيرة وشعوره بالأمن والاستقرار في عمله، فضلًا عن المثابرة والقدرة على التحمل ومواصلة بذل الجهد في العمل رغم ما يصادفه من متاعب ومثبطات. وأيضًا التقدير والحوافز المادية والمعنوية التي يحصل عليها نظير عمله. وعلى ذلك فالأفراد ذوي المستويات المرتفعة من الدافعية المهنية يكونون أكثر قدرة على توفير بيئة صفية إيجابية وأمنة عاطفيًا لتشجيع التعلم لدى الطلاب، حيث أن لديهم من المقومات ما يمكنهم من التفاعل الإيجابي مع طلابهم وزملائهم ورؤسائهم فيمكنهم التعبير عن انفعالاتهم بشكل يليق بمكانتهم كمعلمين دون تزييف وبالتالي نجدهم كثيرًا يستخدمون لاستراتيجيات التمثيل العميق والتعبير عن الانفعالات الحقيقية وقليلًا يستخدمون لاستراتيجيات التمثيل السطحي.

وفي هذا الإطار يشير (Nair, & Sarada, 2016) إلى أن الدافعية لدى المعلم تعمق من استخدام استراتيجيات التمثيل العميق والتعبير عن المشاعر الحقيقية والتي تجعل المعلم أكثر انسجامًا مع متطلبات مهنته، حيث تؤثر المشاعر الشخصية الإيجابية تأثيرًا قويًا في تطوير التأثير الفعال وتكون لديهم دوافع إيجابية للاندماج في العمل وتحقيق نتائج نفسية أو مادية مرغوب فيها، كما تعزز عملية التعلم في حين تعيق المشاعر السلبية عملية التعلم. وعلى صعيد آخر، فقد أوضحت نتائج بعض الدراسات قدرة الدافعية على جعل المعلم ينظر إلى التدريس بوصفه عملية ممتعة بالنسبة له، وأنها أحد مصادر سعادته وتحقق طموحاته الشخصية مما يجعله أكثر كفاءة واندماجًا في العمل وبالتالي يكون أكثر استخدامًا لاستراتيجيات إيجابية لمواجهة مشكلات الموقف التعليمي مثل استراتيجيات التمثيل العميق والتعبير عن المشاعر الحقيقية، بالإضافة إلى استخدام طرق جديدة للعمل وزيادة القدرة لديهم لإحداث التغيرات اللازمة لمواجهة التحديات التي تعترضهم، ومن ثم يكون بالنهاية تقدير الجهد المبذول حقيقى وجيد وتلقائى بالعمل كما أن دافعيته نحو العمل تساعد على حل مشكلات الموقف التعليمي مما يشعره بالأطمئنان وتزيد من وعيه بقدراته وإمكانياته وتوقعاته لنتائج عمله، وبذلك فهو لا يسعى إلى إظهار ما يتنافر انفعاليًا مع ما يشعر به داخليًا، بينما يؤدي نقص الدافعية إلى تكون اتجاهات سلبية نحو العمل، والشعور بصعوبات فيه، والرغبة في الابتعاد عن مواقف العمل والتفاعل مع الآخرين بل والتدريس ذاته، ومثل هذه الخصائص تجعل المعلم يستخدم استراتيجيات التمثيل السطحي حتى يتوافق مع قواعد المهنة (Tore, 2020; Nair, & Sarada, 2016)؛ محمد، ٢٠٢٢، ١٨٥؛ راضى، ٢٠٢٣، ١١١).

وترى الباحثتان أن المعلمين يواجهون داخل فصولهم مواقف صفية تظهر من خلالها انفعالاتهم والتي هي جزء لا يتجزأ من العملية التعليمية، وبالتالي فمواجهة المعلم لهذه الانفعالات في المدرسة أمر أساسي لأنها مرتبطة بشكل وثيق بالمهارات التي يجب أن تكون لديه، وسيطرة هذه الانفعالات على المعلم قد تجعله يفرط في استخدام استراتيجيات التمثيل السطحي لقمعها وهذا بدوره يتسبب له في العديد من الاضطرابات مثل اعتلال الصحة والاكنتاب والعنف والاضطرابات النفسية، وهنا يظهر تأثير دافعية المعلم على كيفية إظهاره لانفعالاته؛ خاصة وأنها من العوامل المحفزة على التطور المهني حيث تزيد من قدرته على الاندماج المهني والتفاني في العمل وتنمية المهارات الإبداعية، كما يكون أكثر رضا وحماسًا وإقبالًا على العمل وأقل عرضة لضغوط العمل؛ وبالتالي قد تقلل من استخدام المعلم للتمثيل السطحي وتزيد من استخدام كل من التمثيل العميق والتعبير عن الانفعالات الحقيقية.

ج) تأثيرًا مباشرًا موجبًا ذا دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على التمثيل السطحي، وسالبًا على كل من التمثيل العميق والتعبير عن الانفعالات الحقيقية:

بالرجوع إلى الأدبيات السيكلوجية التي تناولت متغيري رأس المال النفسي والجهد الانفعالي نجد بعض الدراسات التي اتفقت نتائجها مع نتائج البحث الحالي من حيث وجود تأثير مباشر موجب لرأس المال النفسي على التمثيل السطحي، وسالبًا على كل من التمثيل العميق والتعبير عن الانفعالات الحقيقية لدى المعلمين ومن هذه الدراسات (Tosten, & Toprak, 2017; Peng, He, Deng, Zheng, Chang, & Liu, 2019)، بينما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Tang, So- kum, & Shuwent, 2011; Fu, 2015; Yin, Wang, Huang, & Li, 2019) (٢٠١٨) والتي أشارت إلى وجود تأثير مباشر موجب لرأس المال النفسي على التمثيل السطحي، وسالبًا على

كل من التمثيل العميق والتعبير عن الانفعالات الحقيقية لدى المعلمين، كما أشارت دراسة (Fu, 2014) إلى إمكانية التنبؤ بالجهد الانفعالي لدى المعلمين من خلال رأس المال النفسي.

ويمكن فهم هذا التأثير الموجب لرأس المال النفسي على التمثيل السطحي والسالب على التمثيل العميق والتعبير عن الانفعالات الحقيقية من النظر إلى التدريس كمهنة شاقة تتطلب علاقات إنسانية فعالة يستلزم معها التحكم في الغضب وتعبيرات الوجه داخل وخارج الفصل، لأن التعبير المتكرر عن مشاعر التوتر تجاه الطلاب قد يؤثر سلباً على عملية التعلم، أيضاً قد يؤدي التحكم غير الفعال في المشاعر إلى إعاقة العلاقات مع الزملاء والقادة خارج الفصل، وبالتالي لا بد من إدارة الحالة المزاجية أو الغضب تجاه زميل العمل مما قد يؤدي إلى أداء عمل أفضل، وبالتالي يتطلب التدريس كمهنة استخدام قدر كبير من التمثيل السطحي والذي يتطلب قدر عالٍ من رأس المال النفسي يساعد المعلم على أن يصبح أفضل حتى لا تظهر أي أعراض مرضية عليه (Tosten, & Toprak, 2017).

إن وجود مستويات عالية من رأس المال النفسي يمكن أن يقلل من الآثار السلبية للاستخدام المتكرر لاستراتيجية التمثيل العميق لدى المعلمين. فالكفاءة الشخصية والتكيف والمرونة والصلابة ومعرفة كيفية التعامل مع الصراعات والضغوط والحفاظ على الأهداف والتفاوض المعرفي جميعها عوامل تساعد المعلمين على التعامل بفعالية مع الإجهاد الناجم عن استخدام استراتيجية الجهد السطحي في العمل المدرسي (Idil, 2015). كما أن ارتفاع كفاءة رأس المال النفسي يعمل كنظام عازل ضد جميع الاضطرابات الانفعالية المحتملة التي يشعر بها المعلمون وتساعدهم في إدارة مشاعرهم بشكل أكثر فعالية حيث يمكن استخدام كفاءات رأس المال النفسي كأداة فعالة لمساعدة المعلمين على تنظيم عواطفهم والتعامل بشكل أكثر إيجابية مع استخدام استراتيجية التمثيل السطحي (Tosten, & Toprak, 2017).

إن طبيعة مهنة المعلم التعليمية والتربوية وما تتطلبه من تفهم وتقبل غير مشروط للطلبة وتفاعل مستمر لصالح الطالب والعملية التعليمية قد يجعل تأثير ممارسة التمثيل السطحي أخف وطأة على المعلم على عكس العاملين في مهن أخرى.

أما التأثير السلبي لرأس المال النفسي على استراتيجية التمثيل العميق فيمكن تفسيرها بأن الأفراد ذوي الموارد النفسية المرتفعة من فاعلية الذات والقدرة على التغلب على المحن ومواجهة التحديات والمرونة والتحكم في الأحداث الضاغطة غالباً ما تظهر انفعالاتهم بصورة تعكس قدرتهم على التعامل مع المواقف دون الحاجة إلى بذل الجهد حتى تبدو مشاعرهم بصورة متطابقة مع ما يشعرون به داخلياً (محمد، ٢٠١٨، ١٩٨).

كما يمكن تفسير التأثير السالب لرأس المال النفسي على استراتيجية التمثيل العميق أن هذه الاستراتيجية تحتاج إلى بذل الكثير من الوقت والجهد وممارسة التأمل الذاتي حتى يمكن تعديل ما يشعر به المعلم داخلياً لعرض الانفعالات المناسبة للموقف، ونظراً لتعدد الأدوار التي يقوم بها المعلم وضغط العمل وزيادة عدد الساعات التدريسية فضلاً عن الدور الإشرافي الذي يقوم به فإنه يفضل الابتعاد عن هذه الاستراتيجية واستخدام استراتيجيات أخرى تحقق نفس الهدف بمجهود أقل مثل استراتيجية التمثيل السطحي، خاصة وأن امتلاك المعلم لدرجة مرتفعة من رأس المال النفسي يزيد من ثقته في إمكانياته وقدراته وكذلك قدرته على التكيف والتوافق مع ما يمر به من مشكلات يجعله يختار الاستراتيجية الأسهل في التعامل مع المحيطين به في مكان العمل.

كما أن الارتباط السالب بين رأس المال النفسي والتعبير عن الانفعالات الحقيقية يمكن تفسيره في ضوء تحلي بعض المعلمين بطابع الجدية في العمل وذلك حتى يتمكن من إدارة صفه

بشكل جيد وإنهاء المهام التدريسية المطلوبة منه على نحو جيد، ولذلك فإنه يعتقد أن تصرفه بطبيعة وتلقائية قد تؤثر على قدرته على إدارة صفه، كما أنه يحاول أن يظهر بصورة جيدة لمنع التصادم والمشكلات بينه وبين الآخرين وذلك حتى يتمكن من تكوين علاقات طيبة مع زملائه، ولذلك قد يحاول إظهار مشاعر تتسم باللين واللفظ أكثر مما يشعر به تجاههم.

(د) تأثيراً غير مباشراً سالباً ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) لرأس المال النفسي على التمثيل السطحي وموجب على كل من التمثيل العميق والتعبير عن الانفعالات الحقيقية من خلال الدافعية المهنية:

يمكن فهم الدور الوسيط للدافعية المهنية في العلاقة السالبة بين رأس المال النفسي والتمثيل السطحي في البحث الحالي في ضوء ما سبق عرضه من أدبيات نظرية تناولت العلاقة بين المتغيرات الثلاثة، وما سبق تضمينه من مناقشات وتفسيرات لتلك العلاقات ضمن نتائج البحث الحالي، إلا أنه يمكننا إعادة عرض وتنظيم ذلك بشكل موجز على النحو التالي:

إن تمتع المعلم بالدافعية المهنية العالية قد تنعكس على أدائه المهني حيث أنها إحدى السمات الأساسية التي يتميز بها المعلم الناجح، فهي تغذي سلوكه بالطاقة الإيجابية التي تثير نشاطه وتوجهه نحو العملية التعليمية، كما تعد بمثابة طاقة معنوية أو شعوراً إيجابياً، يجعل المعلم راضياً عن عمله مقبلاً عليه بحماس، وقادراً على إقامة علاقات طيبة بالمجتمع من حوله، وتساعد على التكيف في عمله والشعور بالسعادة عند القيام به، كما تساعد على رفع مستوى الأداء، فضلاً عن أن تمتع المعلم بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي يعزز من مخرجات أدائه في المؤسسات التعليمية، ويجعله أقل توتراً، كما يساعده على تطوير مواقف أكثر إيجابية في العمل مع التمتع بالكفاءة والأمل والتحفيز والإنتاجية، وهي وسيلة للتعامل مع المواقف والمشكلات اليومية المدرسية بصورة انفعالية ملائمة تجعله يتجنب استخدام استراتيجيات التمثيل السطحي والتي تؤدي إلى الاستنزاف الانفعالي لديه وارتفاع مستوى التوتر والاحتراق النفسي والعاطفي وتبدد الشخصية تحت ضغط الانضباط في العمل مما يؤدي إلى التأثير السلبي على التكيف النفسي والسلوكي والبدني للمعلم وإعاقة تطور العمل.

وفي مقابل ذلك يستخدم المعلمون ذوي المستويات المرتفعة من الدافعية المهنية التي تحافظ على تنشيط الفكر وتزيد الحماس استراتيجيات إبداعية لتحقيق الأهداف التربوية مثل استراتيجيات التمثيل العميق والتعبير عن المشاعر الحقيقية والتي تجعلهم أكثر هدوءاً وتركيزاً وقدرة على إدارة ذواتهم ومن ثم تساهم في زيادة رأس المال النفسي والذي يساعد على زيادة جهد المعلم التدريسي وقبوله لمهنته والإقبال عليها بدافعية وتفاؤل تجعله يبذل أكثر مما هو متوقع منه. هذا ويمكن النظر إلى رأس المال النفسي بما يتضمنه من أبعاد الكفاءة الذاتية والتفاؤل والثقة والإنبساط والأمل كأحد الموارد الشخصية الذي يعمل كنظام عازل ضد جميع الاضطرابات الانفعالية المحتملة التي يشعر بها المعلمون وتساعدهم في إدارة مشاعرهم بشكل أكثر فعالية (Tosten, & Toprak, 2017).

ويمكن فهم الدور الوسيط غير المباشر للدافعية المهنية في تأثير رأس المال النفسي على استراتيجيات الجهد الانفعالي لدى المعلمين في ضوء إمكانية وجود متغيرات وسيطة أخرى قد تنقل تأثير رأس المال النفسي على استراتيجيات الجهد الانفعالي مثل الرضا الوظيفي والصمود النفسي والالتزام المهني والذكاء العاطفي والرفاهية النفسية وهو ما يحتاج إلى مزيد من البحث للتحقق منه.

يتضح مما سبق أن الدافعية المهنية قد غيرت من اتجاه تأثير رأس المال النفسي على استراتيجيات الجهد الانفعالي، حيث أن للموارد الشخصية مثل رأس المال النفسي والدوافع المهنية دورًا في تنظيم المعلم لاستراتيجيات انفعالية تمكنه من التكيف لمواجهة المشكلات اليومية المدرسية والتي يحتاج إليها بمهنة التدريس وهي عوامل يتشكل في ضوءها الرضا عن العمل، حيث أن التوازن بين الموارد الشخصية للمعلم وبين متطلبات المهنة هو ما يؤدي إلى التوافق والرضا عن العمل بوجه عام، بينما اختلال التوازن يؤدي إلى الاحتراق والاستنزاف الانفعالي والضغط المهنية (محمد، ٢٠١٨، ١١٣).

ثانيًا: نتائج الفرض الثاني: الذي ينص على "لا تختلف قوة العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي لدى معلمي المرحلة الإعدادية باختلاف متغيري النوع والخبرة":

أ) أثر متغير النوع: لاختبار أثر متغير النوع على قوة العلاقة الارتباطية بين استراتيجيات الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي قامت الباحثتان بإجراء اختبار Z لدلالة الفرق بين معاملي ارتباط عينتين مستقلتين z -test for equality of two correlation coefficient (independent samples)، وذلك للكشف عن الدلالة الإحصائية للفرق بين معاملي ارتباط استراتيجيات الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي لدى الذكور والإناث، والذي أسفر عن النتائج الموضحة بالجدول أدناه:

جدول (١٥) يوضح دلالة الفرق بين معاملي ارتباط استراتيجيات الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي لدى الذكور والإناث من عينة البحث

المتغيرات	المجموعة	عدد أفراد العينة	معامل ارتباط بيرسون	قيمة Z	الدلالة
التمثيل السطحي	ذكور	١٥٣	-.٤٩**	٠,٣٢٥	غير دالة
	إناث	١١٨	-.٥٢**		
رأس المال النفسي	ذكور	١٥٣	-.٤١**	١,٣٦-	غير دالة
	إناث	١١٨	-.٥٤**		
التعبير عن الانفعالات الحقيقية	ذكور	١٥٣	-.٤٦**	٠,٨٦٦-	غير دالة
	إناث	١١٨	-.٥٤**		

يتضح من جدول (١٥) عدم وجود فرق دالة إحصائية بين معاملي ارتباط استراتيجيات الجهد الانفعالي الثلاثة ورأس المال النفسي لدى الذكور والإناث من عينة البحث، مما يشير إلى أن متغير النوع لا يعدل العلاقة بين الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي لدى معلمي المرحلة الإعدادية.

ب) أثر متغير الخبرة: لاختبار أثر متغير الخبرة على قوة العلاقة الارتباطية بين استراتيجيات الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي قامت الباحثتان بإجراء اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين عدة معاملات ارتباط لعينات مستقلة χ^2 -test for equality of several correlation coefficient (independent samples)، وذلك للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين معاملات ارتباط استراتيجيات الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي لدى المعلمين من سنوات الخبرة المختلفة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ إلى ١٥ سنة، من ١٦ إلى ٢٠ سنة، أكثر من ٢٠) من عينة البحث، والذي أسفر عن النتائج الموضحة بالجدول أدناه:

جدول (١٦) دلالة الفروق في معاملات ارتباط استراتيجيات الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي لدى المعلمين ذوي سنوات الخبرة المختلفة

المتغيرات	المجموعة	عدد أفراد العينة	معامل ارتباط بيرسون	قيمة Chi-square	الدلالة
التمثيل السطحي	أقل من ١٠	٥٨	-.٠٥	٠,٨٣	غير دالة
	من ١٠:١٥	٧١	-.٤٣		
	من ١٦:٢٠	٨١	-.٥٤		
	أكثر من ٢٠	٦١	-.٥٣		
رأس المال النفسي	أقل من ١٠	٥٨	-.٥٦	١,٥١	غير دالة
	من ١٠:١٥	٧١	-.٣٩		
	من ١٦:٢٠	٨١	-.٤٦		
	أكثر من ٢٠	٦١	-.٤٥		
التعبير عن الانفعالات الحقيقية	أقل من ١٠	٥٨	-.٥٦	٣,٥	غير دالة
	من ١٠:١٥	٧١	-.٣٤		
	من ١٦:٢٠	٨١	-.٥٦		
	أكثر من ٢٠	٦١	-.٥		

يتضح من جدول (١٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معاملات ارتباط استراتيجيات الجهد الانفعالي الثلاثة ورأس المال النفسي لدى المعلمين باختلاف عدد سنوات الخبرة، مما يشير إلى أن العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي لدى معلمي المرحلة الإعدادية لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة.

ومن خلال ما سبق يتضح تحقق الفرض الثاني من فروض البحث.

مناقشة نتائج الفرض الثاني:

فيما يتعلق بعدم وجود فروق دالة إحصائية بين معاملي ارتباط استراتيجيات الجهد الانفعالي الثلاثة ورأس المال النفسي لدى الذكور والإناث من عينة البحث، مما يشير إلى أن متغير النوع لا يعدل العلاقة بين الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي لدى معلمي المرحلة الإعدادية، وترجع الباحثان ذلك إلى أن طبيعة مهنة التعليم تتطلب من المعلمين بصرف النظر عن نوعهم (ذكور- إناث) تحقيق تفهم وتقبل غير مشروط للطلبة وتفاعل مستمر لصالح الطالب والعملية التعليمية على عكس العديد من المهن الأخرى، فهي كمهنة تحتاج من المعلم الاهتمام بكل تفاصيل العمل، والدراية والفهم لجميع المهام والمسؤوليات والقدرة على مواجهة الضغوطات المختلفة كل ذلك يمكن أن يتواجد لدى النوعين (ذكورا وإناثا). كما قد ترجع كذلك إلى أن الطبيعة الإنسانية لا تفرق في نظرتها بين الذكور والإناث. وفي نفس السياق يرى Tosten, & Toprak (2017) أن مهنة التدريس تتطلب من المعلمين ذكورا وإناثا استخدام قدرًا كبيرًا من التمثيل السطحي والذي هو بحاجة إلى قدر عال من رأس المال النفسي حتى لا تظهر أي أعراض

مرضية عليهم، دون الحاجة إلى تقليل أو تغيير المشاعر الداخلية التي يشعر بها أو إظهار مشاعره الحقيقية.

وفي سياق آخر يمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء نتائج بعض الدراسات السابقة حيث أشارت إلى عدم اختلاف رأس المال النفسي لدى المعلمين باختلاف النوع (عبدالله، ٢٠٢١؛ اليازجي، ٢٠٢١؛ علي، ٢٠٢١)، كما أشارت دراسة الجبوري والشجيري (٢٠١٨) إلى عدم اختلاف استراتيجيات الجهد الانفعالي باختلاف النوع.

فضلا عما سبق فإن تعدد الأدوار التي يقوم بها المعلم وضغط العمل وزيادة عدد الساعات التدريسية والدور الإشرافي الذي يقوم به المعلم كلها مهام لا يتم فيها التفريق بين الذكور والإناث من المعلمين، كما أن نظام الترقيات لا يتأثر بنوع المعلم أو بكفاءته وإنما يعتمد بشكل أساسي على عدد السنوات التي قضاها في الدرجة الوظيفية الواحدة، وهي كلها عوامل تجعل متغير النوع لا يؤثر على العلاقة بين الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي.

— أما فيما يتعلق بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معاملات ارتباط استراتيجيات الجهد الانفعالي الثلاثة ورأس المال النفسي لدى المعلمين باختلاف عدد سنوات الخبرة، أي أن العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي لدى معلمي المرحلة الإعدادية لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة، وترجع الباحثتان ذلك إلى أن المعلمين باختلاف سنوات الخبرة يسعون إلى تحسين ظروف حياتهم ويحاولون التغلب على الصعوبات التي قد تواجههم والسعي لتحقيق أهدافهم، كما أنهم ينظرون إلى مهنة التدريس وما يقدموه من أداء باعتبارها عمل إنساني راقٍ ومتميز. فالمعلم حديث التعيين يحاول المحافظة قدر الإمكان على الاستمرار في عمله ولذلك فهو يلجأ إلى إخفاء ما قد يشعر به من مشاعر سلبية ناتجة عن تعامله مع زملائه أو أولياء الأمور حتى لا يعلم عنه أنه غير قادر على تحمل أعباء العمل ومسؤولياته ولذلك فهو بحاجة إلى رأس مال يقلل من الآثار السلبية التي قد يشعر بها، ويسهم الإعداد الجيد أثناء فترة الدراسة والتدريب لهذه المهنة في تحقيق ذلك. كما أن المعلمين متوسطي ومرتفعي الخبرة قد أصبح لديهم ألفة بالمهنة، وقد كيفت عدد سنوات العمل إمكانياتهم على التأقلم والتكيف مع ما قد يتعرض له من أعباء نفسية ناتجة عن استخدام استراتيجيات التمثيل السطحي، وهذا التأقلم جعلهم أكثر ثقة في أنفسهم ولديهم الأمل والقوة لمواجهة أحداث الحياة الضاغطة.

كما يمكن تفسير عدم اختلاف العلاقة الارتباطية بين استراتيجيات الجهد الانفعالي ورأس المال النفسي وفقاً لسنوات الخبرة في ضوء ما أشارت إليه دراسة شعبان (٢٠٢٠) من عدم اختلاف الجهد الانفعالي لدى المعلمين باختلاف الخبرة، على الرغم من إشارات دراسة بركات (٢٠١٣) من اختلاف الجهد الانفعالي وفقاً للخبرة ويمكن تفسير اختلاف تلك النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسة الحالية من اعتماد تلك الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس وهي مختلفة في خصائصها كل الاختلاف عن خصائص المعلمين، وقد تختلف نتيجة الدراسة الحالية عن نتائج بعض الدراسات الأخرى حيث أشارت إلى اختلاف رأس المال النفسي باختلاف سنوات الخبرة في اتجاه الخبرة الأعلى (اسماعيل، ٢٠١٩؛ عبدالله، ٢٠٢١؛ اليازجي، ٢٠٢١) وقد يرجع هذا الاختلاف إلى اعتماد تلك الدراسات على عينات من معلمي التربية الخاصة؛ حيث طبيعة الفئة التي يتعامل معها المعلمون والتي يكون لسنوات الخبرة دوراً كبيراً في زيادة قدرة المعلم على تفهم سلوكياتهم المختلفة والإمام بها، والذي ينعكس بدوره على كفاءته المهنية.

ويمكن تفسير عدم وجود فروق باختلاف سنوات الخبرة كذلك إلى طبيعة العينة التي تم تطبيق أدوات البحث عليها حيث أنهم جميعاً قد تم تثبيتهم في وظيفتهم بعقد دائم مثبت (أي معلمين دائمين في مدارسهم) ولذلك فهم يبذلون جهد صادق تجاه من يتعاملون معهم.

ثالثاً: نتائج الفرض الثالث: الذي ينص على " لا تختلف قوة العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي والدافعية المهنية لدى معلمي المرحلة الإعدادية باختلاف متغيري النوع والخبرة":

(أ) أثر متغير النوع: لاختبار أثر متغير النوع على قوة العلاقة الارتباطية بين استراتيجيات الجهد الانفعالي والدافعية المهنية قامت الباحثتان بإجراء اختبار Z لدلالة الفرق بين معاملي ارتباط عينتين مستقلتين (independent z- test for equality of two correlation coefficient (samples)، وذلك للكشف عن الدلالة الإحصائية للفرق بين معاملي ارتباط استراتيجيات الجهد الانفعالي والدافعية المهنية لدى الذكور والإناث، والذي أسفر عن النتائج الموضحة بالجدول أدناه:

جدول (١٧) يوضح دلالة الفرق بين معاملي ارتباط استراتيجيات الجهد الانفعالي و الدافعية المهنية لدى الذكور والإناث من عينة البحث

المتغيرات	المجموعة	عدد أفراد العينة	معامل ارتباط بيرسون	قيمة Z	الدلالة
التمثيل السطحي	ذكور	١٥٣	-٠,٧١	١,٤٩	غير دالة
	إناث	١١٨	-٠,٧٩		
التمثيل العميق	ذكور	١٥٣	٠,٥٤	٢,٧٩	دالة
	إناث	١١٨	٠,٧٤		
التعبير عن الانفعالات الحقيقية	ذكور	١٥٣	٠,٥٧	١,٩٣-	دالة
	إناث	١١٨	٠,٧١		

يتضح من جدول (١٧) التالي:

- عدم وجود فرق دالة إحصائية بين معاملي ارتباط استراتيجيات التمثيل السطحي والدافعية المهنية لدى الذكور والإناث من عينة البحث، مما يشير إلى أن متغير النوع لا يعدل العلاقة بين الدافعية المهنية والتمثيل السطحي لدى معلمي المرحلة الإعدادية.
- وجود فرق دال إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين معاملي ارتباط التمثيل العميق والدافعية المهنية لدى الذكور والإناث من عينة البحث في اتجاه الإناث، مما يشير إلى أن متغير النوع يعدل العلاقة بين التمثيل العميق والدافعية المهنية لدى معلمي المرحلة الإعدادية.
- وجود فرق دال إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين معاملي ارتباط التعبير عن الانفعالات الحقيقية والدافعية المهنية لدى الذكور والإناث من عينة البحث في اتجاه الإناث، مما يشير إلى أن متغير النوع يعدل العلاقة بين التعبير عن الانفعالات الحقيقية والدافعية المهنية لدى معلمي المرحلة الإعدادية.

ب) أثر متغير الخبرة: لاختبار أثر متغير الخبرة على قوة العلاقة الارتباطية بين الدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي قامت الباحثتان بإجراء اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين عدة معاملات ارتباط لعينات مستقلة Chi-square test for equality of several correlation coefficient (independent samples) وذلك للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين معاملات ارتباط استراتيجيات الجهد الانفعالي والدافعية المهنية لدى المعلمين من سنوات الخبرة المختلفة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ إلى ١٥ سنة، من ١٦ إلى ٢٠ سنة، أكثر من ٢٠) من عينة البحث، والذي أسفر عن النتائج الموضحة بالجدول أدناه:

جدول (١٨) دلالة الفروق في معاملات ارتباط استراتيجيات الجهد الانفعالي والدافعية المهنية لدى المعلمين ذوي سنوات الخبرة المختلفة

المتغيرات	المجموعة	عدد أفراد العينة	معامل ارتباط بيرسون	قيمة Chi-square	الدلالة
التمثيل السطحي	أقل من ١٠	٥٨	٠,٧٥-	٠,٠٨١	غير دالة
	من ١٠:١٥	٧١	٠,٧٥-		
	من ١٦:٢٠	٨١	٠,٧٤-		
التمثيل العميق	أقل من ١٠	٥٨	٠,٧٣-	٢,٠٢	غير دالة
	من ١٠:١٥	٧١	٠,٧		
	من ١٦:٢٠	٨١	٠,٥٨		
التعبير عن الانفعالات الحقيقية	أقل من ١٠	٥٨	٠,٥٩	١,٧٤	غير دالة
	من ١٠:١٥	٧١	٠,٦٧		
	من ١٦:٢٠	٨١	٠,٥٤		
أكثر من ٢٠	٦١	٠,٦٣			

يتضح من جدول (١٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معاملات ارتباط استراتيجيات الجهد الانفعالي الثلاثة والدافعية المهنية لدى المعلمين باختلاف عدد سنوات الخبرة، مما يشير إلى أن العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي والدافعية المهنية لدى معلمي المرحلة الإعدادية لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة.

ومن خلال ما سبق يتضح عدم تحقق الفرض الثالث من فروض البحث؛ حيث اختلف معامل الارتباط بين كل من التمثيل العميق والتعبير عن الانفعالات الحقيقية والدافعية المهنية وفقاً لمتغير النوع.

مناقشة نتائج الفرض الثالث:

فيما يتعلق بعدم وجود فرق دال إحصائياً بين معاملي ارتباط استراتيجيات التمثيل السطحي والدافعية المهنية لدى الذكور والإناث من عينة البحث، ترى الباحثتان أن ذلك قد يعزى إلى أن وظيفة المعلم من أكثر الوظائف التي تحقق تكافؤ الفرص والمساواة بين المعلمين والمعلمات حيث يتعرض المعلمون من الذكور والإناث إلى نفس ظروف العمل من مشكلات وضغوط ، ولهم نفس

الأعباء والمسؤوليات، وتطبق عليهم نفس القواعد والقوانين، وبالتالي فنقص الدافعية قد يحدث نتيجة لمقارنة الفرد المعاملة التي يتلقاها بزملائه الذين لديهم نفس المؤهلات وفقا لنظرية الإنصاف لأدامس Adams بصرف النظر عن الجنس، أو قد تحدث نتيجة العلاقة بالزملاء وطريقة توزيع المهام ونظام الترقية وفقاً لنموذج سيترس وبروتر STeers&Porter (دوقة، ٢٠٠٢) وهذا أيضاً لا يتعلق بالجنس؛ وهذا بدوره يجعل المعلمون الذكور والإناث يستخدمون استراتيجيات التمثيل السطحي لإخفاء ما قد يشعرون به من مشاعر سلبية وإظهار ما يخالف ما بداخلهم والتي تكون ناتجة عن تعاملهم مع رؤسائهم وزملائهم وأولياء أمور التلاميذ للحفاظ على استمرارية عملهم، وحتى لا يعلم عنهم أنهم غير قادرين على تحمل أعباء العمل ومهامه ومسؤولياته، في حين أن المعلمين ذوي المستويات المرتفعة من الدافعية المهنية يكونون أكثر قدرة على توفير بيئة صفية إيجابية وآمنة عاطفياً لتشجيع التعلم لدى الطلاب وتحقيق الصحة النفسية لديهم، وبالتالي وكما ذكرنا من قبل تتدخل دافعية المعلمين بصرف النظر عن نوعه (ذكور-إناث) بصورة مباشرة في عملية التعلم والتطور المبني حيث تزيد من قدرتهم على الاندماج المهني والتفاني في العمل وتنمية المهارات الإبداعية، كما يكونون أكثر رضا وحماساً وإقبالاً على العمل وأقل عرضه لضغوط العمل.

وفيما يتعلق بوجود فرق دال إحصائياً بين معاملي ارتباط كل من التمثيل العميق والتعبير عن الانفعالات الحقيقية بالدافعية المهنية لدى الذكور والإناث من عينة البحث في اتجاه الإناث، فقد يرجع ذلك إلى الفروق بين الذكور والإناث في بعض السمات النفسية، حيث ترى الباحنتان أن الإناث لا يستطعن إخفاء ما بداخلهن من مشاعر، فالحزن والفرح والحب والكره كلها تعبير حقيقي عما يدور بداخلهن من مشاعر، مما قد يجعلهن أكثر دافعية للعمل وفق ما أشارت إليه نتائج دراسة بني خلف والقبيلان (٢٠١٣)، فالدافعية للعمل تعمق من استخدام استراتيجيات التمثيل العميق والتعبير عن المشاعر الحقيقية والتي تجعل المعلم أكثر انسجاماً مع متطلبات مهنته (Nair, & Sarada, 2016) وذلك بعكس المعلمين الذكور الذين يعتبرون أن مجرد تعبيرهم عن انفعالاتهم الحقيقية من حزن أو ضيق أو ضجر أو شكوى ينقص من رجولتهم ويظهرهم غير قادرين على تحمل أعباء ومسؤوليات العمل، ولذلك فهو يميل أكثر إلى عدم الإفصاح عن انفعالاته، فيتعاملون بهدوء مع مشكلات طلابهم ويكونون أكثر قدرة على ضبط انفعالاتهم والتحكم فيها بحيث تنسق مع قواعد العمل. كما أن الإناث بحكم كونهن أمهات فاعلم بالمدرسة هو امتداد لمهمتها في رعاية أبنائها إلى الاهتمام برعاية التلاميذ دون ضغط، فالمعلمة تنظر إلى التلميذ بالفصل وتضعه محل أحد أبنائها، كما أنها بفعل العاطفة تشعر بالمخاطر والمشكلات وتتعايش مع المشاعر سواء المحزنة أو المفرحة، وتتعايش مع هموم أولياء الأمور بصورة صادقة ومشاركة فعالة، وبذلك فهي لا تبدي خلاف ما تشعر به، بل تكون صادقة في تعبيراتها عن مشاعرها، كما أن لديها القدرة على التحمل والصبر بسبب ما تمر به من زواج وحمل وولادة يبرهن أنها قادرة على التحمل، ولذلك فترجح كفة ميزان الإناث في امتلاكها كفاءات نفسية أكثر من الذكور (محمد، ٢٠١٨، ١٧٠-١٧٧).

أما فيما يتعلق بعدم اختلاف العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي والدافعية المهنية لدى معلمي المرحلة الإعدادية باختلاف سنوات الخبرة، فترى الباحنتان أن ذلك قد يرجع إلى تعايش المعلم مع واقع المدرسة وظروفها منذ اليوم الأول لعمله بها بصرف النظر عن مستوى خبرته مما يؤدي إلى ألفته السريعة بقوانين وإمكانيات المدرسة ومواردها وإجراءات العمل وأنظمتها، وقوانين

وعدد ساعات التدريس والمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقه والمكلف بإنجازها في الوقت المحدد (محمد، ٢٠١٨، ١٨٢).

ويمكن تفسير عدم تأثر العلاقة بين الدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي بسنوات الخبرة في ضوء ما أسفرت عنه دراستي حسين (٢٠١٦)، وأبو عيشة (٢٠١٩) من عدم وجود فروق في الدافعية المهنية لدى المعلمين وفقاً لسنوات الخبرة، وأيضاً في ضوء ما توصل إليه شعبان (٢٠٢٠) في دراسته من عدم وجود فروق في الجهد الانفعالي وفقاً لسنوات الخبرة.

ويمكن أن يرجع عدم تأثير سنوات الخبرة على العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي والدافعية المهنية كذلك إلى طبيعة الدراسة في كليات التربية والتي قدمت الإعداد المهني والنفسي للمعلم حتى يتكيف مع ظروف العمل المتغيرة داخل المدرسة، وبالتالي فهناك ألفة لدى المعلم قليل الخبرة بطبيعة العمل داخل المدرسة من خلال ممارسته للتدريب الميداني أثناء دراسته بالجامعة، والاحتكاك ببعض المشكلات الموجودة بها سواء على مستوى التلاميذ أو الزملاء أو الرؤساء.

التوصيات والبحوث المقترحة:

- أ. التوصيات: في ضوء ما أسفر البحث من نتائج توصي الباحثة ب:
 - ضرورة توفير مناخ مدرسي قائم على التعاون، والاحترام المتبادل من قبل جميع الأطراف داخل المدرسة، والمساواة، ومناسبة الحوافز للجهد المبذول من قبل المعلم، مع إعطائه مساحة من الاستقلالية؛ مما يساعده على رفع دافعيته المهنية وتوجيه استخدامه الجهد الانفعالي بالشكل الصحيح.
 - الحرص على تدريب المعلمين وإطلاعهم على المستجدات في مجال تخصصاتهم؛ مما يقلل من الضغوطات المترتبة عن عدم إلمامهم بتلك المستجدات.
 - عقد ندوات تثقيفية للمعلمين لتعريفهم برأس المال النفسي والدافعية المهنية واستراتيجيات الجهد الانفعالي لما لها من تأثيرات في السياقات التعليمية.
 - الاهتمام بتفعيل الجانب العملي المتعلق بالتعامل المباشر مع الطلبة داخل المدرسة في كليات التربية؛ مما يجعلهم على وعي بالمشكلات المختلفة لديهم؛ وهذا يجعلهم مؤهلين لعملهم كمعلمين فيما بعد.
 - عقد ندوات تثقيفية لطلاب كليات التربية لتوعيتهم بأهمية كل من رأس المال النفسي والدافعية المهنية كمحركي نحو الكفاية والتميز في العمل.
- ب. البحوث المقترحة: في ضوء ما تم مراجعته وتحليله من دراسات سابقة، وما انتهى إليه البحث الحالي من نتائج تقترح الباحثتان البحوث المستقبلية التالية:
 - الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالدافعية المهنية لدى طلبة الجامعة.
 - تحسين رأس المال النفسي مدخل لرفع مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين.
 - النموذج البنائي للعلاقات السببية بين رأس المال النفسي والدافع للإنجاز والرضا الأكاديمي لدى طلاب الجامعة.



- استراتيجيات الجهد الانفعالي وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى المعلمين.
- برنامج إرشادي لتحسين رأس المال النفسي كمدخل للحد من الآثار السلبية المترتبة على الجهد الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة.
- نمذجة العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والدافعية المهنية والاندماج الوظيفي في ضوء الدور المعدل لبعض المتغيرات الديموجرافية (النوع - سنوات الخبرة) لدى معلمي التربية الخاصة.
- برنامج تدريبي لرفع مستوى الدافعية المهنية مدخل لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.
- دراسة مقارنة لاستراتيجيات الجهد الانفعالي بين معلمي التربية الخاصة والتعليم العام.
- رأس المال النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والاندماج بالعمل لدى معلمي المرحلة الإعدادية
- استراتيجيات الجهد الانفعالي وعلاقتها بالرضا عن العمل والاستمرار في المهنة لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

المراجع:

- ابن راشد، مروة مروان، وطشطوش، رامي عبدالله. (٢٠٢٢ / أكتوبر). الإسهام النسبي للدافعية المهنية وإدارة الذات في التنبؤ باتخاذ القرار لدى الإداريين في جامعة جدارا في الأردن. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٦(٤٨)، ٩٥-١١٢.
- أبو المعاطي، وليد محمد؛ وأحمد، منار منصور. (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالإلتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. *مجلة العلوم التربوية*، ٣(٢)، ٤٠٩-٤٤١.
- أبو الهيجاء، غادة صالح، و بني خلف، محمود حسن. (٢٠٢٣). الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي العلوم في ضوء رؤيتهم للتعليم (التعليم مهنة- التعليم وظيفة). *مجلة العلوم التربوية*، ٥٠(٤)، ١٥٠-١٦٦.
- أبو علام، رجاء محمود. (٢٠٠٤). *التعليم: أسسه وتطبيقاته*، دار المسيرة للنشر، عمان-الأردن.
- أبو عيشة، أماني. (٢٠١٩). درجة الدافعية لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم. *مجلة العلوم التربوية*، ٤٦(٢)، ٣٨٩-٤٠٩.
- إسماعيل، هبه حسين. (٢٠١٩). رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة البحث العلمي في الآداب: كلية البنات للآداب والعلوم والتربية - جامعة عين شمس*، ٢(٤)، ٤٧-٧٢.
- الأبيض، عادل عبد المعطي. (٢٠٢١). فاعلية برنامج تدريبي قائم على أبعاد الدافعية المهنية في تحسين الرضا الوظيفي لدى معلمي الأزهر. *مجلة التربية جامعة الأزهر*، ١٩٠، ١-٦٠.
- البراك، سعاد ناصر. (٢٠١٧). تأثير الضغوط العملية على الدافعية المهنية لدى معلمات صعوبات التعلم. *مجلة التربية الخاصة والتأهيل*، ٦(٢١)، ٧٤-١٠٧.
- الجبوري، علي محمود كاظم؛ والشجيري، داود حمزة حسن. (٢٠١٨). الجهد العاطفي المبذول لدى معلمي الصف الأول الابتدائي. *مجلة العلوم الإنسانية: كلية التربية للعلوم الإنسانية - جامعة بابل، العراق*، ٢٥(٤)، ١٨-٣٦.
- الحملوى، منال منصور على. (٢٠١٩). أساليب مواجهة الضغوط كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي والرفاه النفسي للمعلمين. *مجلة دراسات نفسية*، ٢٩(٢)، ٢١٧-٣٠٧.
- الركابي، جلال جاسم محمد. (٢٠٢١). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالدافعية المهنية لدى معلمي الاجتماعيات في المرحلة الابتدائية. *مجلة كلية التربية الجامعة المستنصرية*، ٦١٩، ٢-٦٣٢.
- الشهري، خلود بنت معاضة سعيد. (٢٠٢٤). رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة. *مجلة الإرشاد النفسي*، ٧٨(٢)، ١٧٣-٢٣٤.
- الشهري، عبد الرحمن سالم محمد الشغبي. (٢٠٢٢). الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي واختبار أبنية عاملية بديلة لدى طلاب الجامعة. *مجلة العلوم التربوية والإنسانية*، ٢٢، ٧٨-١٠٤.

الصالحى، فاطمة. (٢٠١٣). أسباب ضعف الدافعية لدى معلمي صفوف الحادي عشر والثاني عشر من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في محافظة الباطنة شمالاً. *رابطة التربويين العرب*، ١(٣٥)، ٧٣-٩٥.

العبري، راية سيف سعيد، والدحجلي، ربيعة المر. (٢٠٢٣). مستوى الدافعية المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان. *المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية - سلسلة العلوم الانسانية*، ٣٨(١)، ١ - ١٩. مسترجع من Record/com.mandumah.search/://http/1411143

الفضلي، ياسمين هداد فاضل. (٢٠١٣). *الدافعية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الذاتية*، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، عمان-الأردن.

اليازجي، عادل رفيق. (٢٠٢١). *رأس المال النفسي كمنبئ بالرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى معلمي التربية الرياضية في محافظات غزة*. رسالة ماجستير، كلية التربية - جامعة الأقصى.

بركات، زياد. (٢٠١٣). مظاهر الجهد العاطفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*، ٣٣(٤)، ١٣١-١٤٨.

بلبل، يسرا شعبان إبراهيم، حجازي، لحسان شكرى عطية. (٢٠٢١). نمذجة العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية. *مجلة كلية التربية - جامعة بورسعيد*، ٣٦، ٥١٩-٥٦٩.

بني خلف، محمود حسن، والقبان، فايز يوسف. (٢٠١٣). المقدرة التنبؤية العوامل الوظيفية والديموغرافية بمستوى الدافعية المهنية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرس. *مجلة العلوم التربوية*، ٤٠(١)، ٧٦٢-٧٤٨.

جار الله، صلاح مهدي، وصالح، عياد اسماعيل. (٢٠١٩). بناء أداة لقياس الدافعية المهنية لدى المرشدين التربويين. *مجلة أبحاث البصرة للعلوم الانسانية*، ٤٤(٤)، ٤٠٨-٤٤٥.

جوهر، إيناس سيد على عبد الحميد. (٢٠٢١). رأس المال النفسي وعلاقته بالتمكين النفسي والاحترق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال. *مجلة الطفولة والتربية*، ٤٨(٢)، ٤٧٧-٥٣٦.

حسن، أحمد محمد شبيب، وعبد الواحد، إبراهيم سيد أحمد. (٢٠٢٠/ يوليو). الدافعية المهنية وعلاقتها بمهارات النجاح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة. *مجلة التربية جامعة الأزهر*، ١٨٧، ٣٤٢-٣٧٦.

حسن، سيد محمد صميذة. (٢٠٢٠). العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية ورأس المال النفسي وأساليب قيادة حجرة الصف لدى معلمي المرحلة الثانوية: دراسة عبر ثقافية. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، ١٤(٩)، ٦٥-١٩٣.

- حسين، رمضان عاشور. (٢٠١٩). القيمة التنبؤية لرأس المال النفسي براحة البال لدى عينة من طلاب الدراسات العليا. *مجلة بحوث التربية النوعية- جامعة المنصورة*، ٤٥، ٢٥-٦١.
- حسين، هشام بركات. (٢٠١٦). الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية: دراسة تحليلية. *مجلة تربويات الرياضيات، الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات*، ١٩(١٢)، ١٩-٦٦.
- دوقة، أحمد. (٢٠٠٢). الأبعاد المعرفية والانفعالية للدافعية للعمل. *مجلة العلوم الإنسانية*، ١٧، ١٤٧-١٥٦.
- راضى، منى عبد الفتاح البرعى. (٢٠٢٣). الجهد الانفعالي والدافعية ودورهما في التنبؤ بالاحترق النفسي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة. *مجلة الإرشاد النفسي*، ٧٤(٢)، ٥٩-١٢٢.
- سويدان، نظام موسى. (٢٠١٠). قياس تأثير الجهد العاطفي المبذول من قبل مقدمى الخدمة على مستوى أدائهم: دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الخاصة. *مجلة جامعة الأزهر: سلسلة العلوم الإنسانية*، ١٢(٢)، ج١، ٢٧١-٢٩٦.
- شعبان، منال محمد حسين. (٢٠٢٠). مظاهر الجهد الانفعالي المبذول لدى عينة من معلمي الطلبة الموهوبين. *المجلة العربية للنشر العلمي*، ٢٥، ٣٦٧-٣٩٠.
- صقر، هالة أحمد عبد الحلیم. (٢٠٢٠). الجهد الانفعالي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى المعلمين. *دراسات تربوية ونفسية: كلية التربية - جامعة الزقازيق*، ٣٥(١٠٨)، ج٢، ٢٩١-٣٤٠.
- عبد البارى، أسماء فتحى توفيق. (٢٠٢١). رأس المال النفسي لدى الطالبات المعلمات برياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية. *مجلة الطفولة والتربية*، ٤٨(٤)، ٢١٥-٣١٨.
- عبد الحلیم، رضا ربيع. (٢٠٢٠). النوع كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية للمعلمين باستخدام نمذجة المعادلة البنائية متعددة المجموعات. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٤(٤٦)، ١٦٠-١٨٦.
- عبد الله، 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)، ج١، ١-٦٤.
- عطاالله، مصطفى خليل محمود، وأبو بكر، أحمد سمير صديق. (٢٠٢٤). نمذجة العلاقات السببية بين مهارات التأقلم النفسي والدافعية المهنية والاستغراق الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ٢٥(٢)، ١-٥٤.
- عطية، عائشة على رف الله. (٢٠٢١). دور استراتيجيات الجهد الانفعالي والدعم الاجتماعي المدرك في نية ترك العمل لدى المعلمين: اختبار الدور الوسطى للاحتراق الوظيفي. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، ١٥(٩)، ١١٥-٢١٤.
- عفيفي، أمل جمال. (٢٠١٩). فاعلية برنامج تدريبي قائم على تقنيات البرمجة اللغوية العصبية في تنمية الدافعية المهنية. *مجلة كلية التربية - جامعة بورسعيد*، ٢٦، ١٠١٣-١٠٤٣.

على، أماني عادل سعد. (٢٠٢١). رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة*، ٣(٥)، ج١، ١٧٣٣-١٧٩٤.

على، أماني عادل سعد. (٢٠٢٢). التنبؤ بالجهد الانفعالي من خلال كل من التمكين النفسي والصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بالأسكندرية. *مجلة كلية التربية - جامعة الإسكندرية*، ٤(٣٢)، ١٩٣-٢٣٣.

عيد، سعاد محمد؛ وسالم، هانم أحمد أحمد. (٢٠٢٣). النموذج البنائي للعلاقات بين رأس المال النفسي والهوية المهنية والتدريس الفعال لدى معلمي المرحلة الإعدادية. *دراسات تربوية نفسية-مجلة كلية التربية بالزقازيق*، ٣٨(١٣١)، ج١، ٩-١٠٥.

غباري، نائر (٢٠٠٨). *الدافعية النظرية والتطبيق*، دار المسيرة للنشر، عمان-الأردن.

فضل، أحمد ثابت. (٢٠١٥). الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة والدافعية المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية. *مجلة كلية التربية - جامعة طنطا*، ٩، ٣٣٩-٤٥٩.

محمد، أميرة، وحجازي، عائشة. (٢٠١٧/يناير). دافعية المعلم وعلاقتها بسمات الشخصية. *مجلة الإرشاد النفسي*، ٤٩، ٩٧-١١٢.

محمد، أميرة محمد بدر. (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بكل من استراتيجيات الجهد الانفعالي والرضا عن العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٢٨(١٠٠)، ١٠٩-٢٠١.

مناصرية، عمر. (٢٠١٥). الجهد العاطفي في الإدارة التربوية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، ٢١، ١١٧-١٣٢.

هاشم، إسراء هاشم. (٢٠١٧). دافعية معلمي المرحلة الابتدائية للتنمية المهنية وعلاقتها بكفاءة منظومة القيادة التربوية كما يدركونها. *المؤتمر الدولي لمعهد التخطيط القومي "نحو تعليم داعم للتنمية المستدامة في مصر"* ٦-٨ مايو، ٢١٦-٢٤٦.

المراجع العربية مترجمة:

Ibn Rashid, Marwa Marwan, & Tashtoush, Rami Abdullah. (October 2022). The relative contribution of professional motivation and self-management in predicting decision-making among administrators at Jadara University in Jordan. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 6(48), 95-112

Abu Al-Maati, Walid Muhammad; & Ahmed, Manar Mansour. (2018). Psychological capital and its relationship to professional commitment among general education teachers. *Journal of Educational Sciences*, 3(2), 409-441.

Abu Al-Haija, Ghada Saleh, & Bani Khalaf, Mahmoud Hassan. (2023). Professional motivation for teaching among science teachers in light of their vision of education (teaching is a

- profession - teaching is a job). *Journal of Educational Sciences*, 50(4). 150- 166.
- Abu Allam, Raja Mahmoud. (2004). *Education: Its Foundations and Applications*, Dar Al Masirah Publishing House, Amman - Jordan.
- Abu Aisha, Amani. (2019). Degree of motivation among employees in the Ministry of Education. *Journal of Educational Sciences*, 46 (2), 389-409.
- Ismail, Heba Hussein. (2019). Psychological capital and its relationship to methods of coping with stress among special education teachers. *Journal of Scientific Research in Arts: Girls College of Arts, Science and Education - Ain Shams University*, 2(4), Part 4, 47-72.
- Al-Abyad, Adel Abdel Moati. (2021). The effectiveness of a training program based on the dimensions of professional motivation in improving job satisfaction among Al-Azhar teachers. *Journal of Education*, Al-Azhar University, 190, 1-60.
- Al-Barrak, Souad Nasser. (2017). The effect of practical pressures on the professional motivation of teachers with learning disabilities. *Journal of Special Education and Rehabilitation*, 6 (21), 74- 107.
- Al-Jubouri, Ali Mahmoud Kazem; Al-Shujairi, Daoud Hamza Hassan. (2018). The emotional effort exerted by first grade primary teachers. *Journal of Human Sciences: College of Education for Human Sciences - University of Babylon, Iraq*, 25(4), 18-36.
- Al-Hamalawy, Manal Mansour Ali. (2019). Methods of coping with stress as a mediating variable between psychological capital and psychological well-being of teachers. *Journal of Psychological Studies*, 29(2), 217-307.
- Al-Rikabi, Jalal Jassim Muhammad. (2021). Self-efficacy and its relationship to professional motivation among social studies teachers at the primary level. *Journal of the College of Education*, Al-Mustansiriya University, 2, 619-632.
- Al-Shehri, Kholoud bint Maada Saeed. (2024). Psychological capital and its relationship to professional compatibility among teachers with disabilities in the Medina Education Administration. *Journal of Counseling Psychology*, 78(2), 173-234.
- Al-Shehri, Abdul Rahman Salem Muhammad Al-Shughaibi. (2022). Psychometric properties of the psychological capital scale and testing alternative factorial structures among university students. *Journal of Educational and Human Sciences*, 22, 78-104.



- Al-Salhi, Fatima. (2013). Reasons for weak motivation among eleventh and twelfth grade teachers from the point of view of the teachers themselves in the Al Batinah Governorate in the north. Arab Educators Association, 1(35), 73-95.
- Al-Abri, Raya Saif Saeed, & Al-Dahli, Rabia Al-Murr. (2023). The level of professional motivation among teachers in post-basic education schools in the Al Dakhiliyah Governorate in the Sultanate of Oman. Jordanian Journal of Applied Sciences - Human Sciences Series, Part 38 (1), 1-19. Retrieved from <http://1411143/record/com.mandumah.search>
- Al-Fadhli, Yasmine Haddad Fadel. (2013). Professional motivation among kindergarten teachers in light of some subjective variables, Master's thesis (unpublished), College of Educational and Psychological Sciences, Amman Arab University, Amman - Jordan.
- Al-Yazigi, Adel Rafiq. (2021). Psychological capital as a predictor of job satisfaction and quality of life among physical education teachers in Gaza governorates. Master's thesis, College of Education - Al-Aqsa University.
- Barakat, Ziad. (2013). Manifestations of emotional effort among faculty members at Al-Quds Open University. Journal of the Association of Arab Universities for Research in Higher Education, 33(4), 131-148.
- Bulbul, Yousra Shaaban Ibrahim, Hegazy, Hassan Shukri Attia. (2021). Modeling causal relationships between psychological capital, professional adaptation, and professional success among primary school teachers. Journal of the Faculty of Education - Port Said University, 36, 519-569.
- Bani Khalaf, Mahmoud Hassan, & Al-Qabalan, Fayez Yousef. (2013). The predictive ability of functional and demographic factors regarding the level of professional motivation toward school work among science teachers in schools in Jaras Governorate. Journal of Educational Sciences, 40 (1), 748-762.
- Jarallah, Salah Mahdi, & Saleh, Ayad Ismail. (2019). Building a tool to measure the professional motivation of educational counselors. Basra Research Journal for Human Sciences, 44(4), 408-445.
- Johar, Enas Sayed Ali Abdel Hamid. (2021). Psychological capital and its relationship to psychological empowerment and psychological burnout among kindergarten teachers. Journal of Childhood and Education, 48(2), 477-536.
- Hassan, Ahmed Muhammad Shabib, & Abdel Wahed, Ibrahim Sayed Ahmed. (2020/July). Professional motivation and its relationship to academic success skills among university

- students. *Journal of Education, Al-Azhar University*, 187, 342- 376.
- Hassan, Sayed Muhammadi Samida. (2020). The Big Five factors in personality, psychological capital, and classroom leadership styles among secondary school teachers: A cross-cultural study. *Fayoum University Journal of Educational and Psychological Sciences*, 14(9), 65-193.
- Hussein, Ramadan Ashour. (2019). The predictive value of psychological capital on peace of mind in a sample of graduate students. *Journal of Specific Education Research - Mansoura University*, 45, 25-61.
- Hussein, Hisham Barakat. (2016). Professional motivation for teaching among mathematics teachers in the Arab cultural environment: an analytical study. *Journal of Mathematics Education, Egyptian Society for Mathematics Education*, 19(12), 19-66.
- Duqah, Ahmed. (2002). The cognitive and emotional dimensions of motivation to work. *Journal of Human Sciences*, 17, 147-156
- Rady, Mona Abdel Fattah El-Borai. (2023). Emotional effort and motivation and their role in predicting psychological burnout among a sample of special education teachers. *Journal of Counseling Psychology*, 74(2), 59-122.
- Suwaidan, Nizam Musa. (2010). Measuring the impact of the emotional effort exerted by service providers on their level of performance: an applied study on faculty members in private Jordanian universities. *Al-Azhar University Journal: Human Sciences Series*, 12(2), Part 1, 271-296.
- Shaaban, Manal Muhammad Hussein. (2020). Manifestations of emotional effort among a sample of teachers of gifted students. *Arab Journal for Scientific Publishing*, 25, 367-390.
- Saqr, Hala Ahmed Abdel Halim. (2020). Emotional stress and its relationship to psychological burnout among teachers. *Educational and Psychological Studies: Faculty of Education - Zagazig University*, 35(108), Part 2, 291-340.
- Abdel-Bari, Asmaa Fathi Tawfiq. (2021). Psychological capital among female student teachers in kindergarten and its relationship to some psychological variables. *Journal of Childhood and Education*, 48(4), 215-318.
- Abdel Halim, Reda Rabie. (2020). Gender as a moderating variable in the relationship between job satisfaction and professional motivation of teachers using multi-group structural equation modeling. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 4 (46), 160-186.
- Abdullah, Nashwa Abdel Moneim. (2021). The relative contribution of psychological capital in predicting professional engagement



-
- and psychosomatic symptoms among special education teachers. *Journal of Special Education and Rehabilitation*, 13(45), Part 1, 1-64.
- Atallah, Mustafa Khalil Mahmoud, and Abu Bakr, Ahmed Samir Siddiq. (2024). Modeling causal relationships between psychological coping skills, professional motivation, and job engagement for special education teachers. *Journal of Scientific Research in Education*, 25 (2), 1- 54.
- Afifi, Amal Jamal. (2019). The effectiveness of a training program based on neuro-linguistic programming techniques in developing professional motivation. *Journal of the College of Education - Port Said University*, 26, 1013- 1043.
- Ali, Amani Adel Saad. (2021). Psychological capital as a mediating variable in the relationship between professional pressures and job integration among special education teachers. *Journal of Special Needs Science*, 3(5), Part 1, 1733-1794.
- Ali, Amani Adel Saad. (2022). Predicting emotional effort through both psychological empowerment and professional hardiness among Alexandria special education teachers. *Journal of the Faculty of Education - Alexandria University*, 4(32), 193-233.
- Eid, Souad Muhammad; & Salem, Hanem Ahmed Ahmed. (2023). The structural model of the relationships between psychological capital, professional identity, and effective teaching among middle school teachers. *Educational and psychological studies - Journal of the Faculty of Education in Zagazig*, 38 (131), Part 1, 9-105.
- Ghobari, Thaer (2008). *Motivation theory and practice*, Dar Al Masirah Publishing House, Amman - Jordan.
- Fadl, Ahmed Thabet. (2015). Spiritual intelligence and its relationship to happiness and professional motivation among primary school teachers. *Journal of the Faculty of Education - Tanta University*, 9, 339- 459.
- Muhammad, Amira, & Hijazi, Aisha. (2017/January). Teacher motivation and its relationship to personality traits. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 97-112.
- Muhammad, Amira Muhammad Badr. (2018). Psychological capital and its relationship to both emotional effort strategies and work satisfaction among primary school teachers. *Egyptian Journal of Psychological Studies*, 28(100), 109-201.
- Manasriya, Omar. (2015). Emotional effort in educational administration. *Journal of Social Sciences*, 21, 117-132.
- Hashem, Israa Hashem. (2017). Primary school teachers' motivation for professional development and its relationship to the

efficiency of the educational leadership system as they perceive it. International Conference of the National Planning Institute "Towards Education Supporting Sustainable Development in Egypt," May 6-8, 216-246.

المراجع الأجنبية:

- Akin, U., Aydin, I., Erdogan, c., & Kasimoglo, D. N. (2014). Emotional labor and burnout among Turkish primary school teachers. *The Australian Educational Researcher*, 41(2), 155-169. DOI:10.1007/s13384-013-0138-4.
- Alniacik, U., Alnlaclk, E., Akcin, K., & Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 355-362.
- Andries, A. (2009). Emotions Management within Organizations. Economics and Applied Informatics, "Dunarea de Jos" University of Galati. *Faculty of Economics and Business Administration*, 2, 17-34.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *The Academy of Management Review*, 18(1), 88-115. doi.org/10.2307/258824
- Ave, J. B. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of Psycap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141-149. DOI:10.1177/1548051813515516
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber pigeon, N. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.
- Awaliah, R., & Ingarianti, T. M. (2024). The relationship between psychological capital and career commitment in teachers. *Research and Development in Education (RaDEn)*, 4(1), 709-724. doi.org/10.22219/raden.v4i1.32347
- Barbu, C.M., Ponea, Şt. 2018. Professional motivation and satisfaction. Case study at Prexi Com Ltd. *Journal of Advanced Research in Management*, 2(20): 85 – 97. DOI: 10.14505/jarm.v10.2(20).04
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2003). Development and Validation of the Emotional Labour Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 365-379 . doi.org/10.1348/096317903769647229
- Cavus, M., & Gokcen, A. (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244-255. DOI: 10.9734/BJESBS/2015/12574



- Chong, J.X.Y., & Gagné, M. (2019). *Self-Determination Theory for Work Motivation In R. Griffin (Ed.)*, Oxford Bibliographies in Management. New York: Oxford University Press, 2019. DOI: 10.1093/OBO/9780199846740-0182
- Cimen, I., & Ozgan, H. (2018). Contributing and damaging factors related to the psychological capital of teachers: A qualitative analysis. *Educational Research*, 28(2), 308-328.
- Craig, J. C. (2017). International teacher attrition: multi perspective views. *Teacher and teaching*, 23(8), 859 -862. doi.org/10.1080/13540602.2017.1360860
- Criado-Del Rey, J., Portela-Pino, I.; Domínguez-Alonso, J., Pino-Juste, M. (2024). Assessment of Teacher Motivation, Psychometric Properties of the Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST) in Spanish Teachers. *Educ. Sci*, 14, 212. <https://doi.org/10.3390/educsci14030212>
- Diefendorff, J. M., & Gosserand, R. H. (2003). Understanding the emotional labor process: A control theory perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 24(8), 945–959. doi.org/10.1002/job.230
- Esmailikia, M., & Groth, m. (2019). A motivational approach to emotional labor: Examining the link between goal orientation and emotional labor strategies. *journal-of-management-and-organization*, 28 (6), 1280- 1300.
- Feng, F. (2016). School Principals' Authentic Leadership and Teachers' Psychological Capital: Teachers' Perspectives. *International Education Studies*, 9(10), 245-255. doi.org/10.5539/ies.v9n10p245
- Fermiano Fidelis AC, Fernandes A, Rech J, Larentis F, Zanandrea G, Tisott PB (2021). Relationship between psychological capital and motivation: study in health organizations of Southern Brazil. *International Journal for Innovation Education and Research*, 9(3), 186–201.
- Ferraro, T., Pais, L., Moreira, J. M., Dos Santos, N. R. (2018) Decent work and work motivation in knowledge workers: the mediating role of psychological capital. *Applied Research in Quality of Life* ,13(2), 501–523.
- Flanagan, A. C. (2024). *An Investigation into the Psychological Capital of Second-Career Teachers and Factors Influencing Their Scores*. Ph.D, Richmond, Virginia.
- Fu, C. S. (2014). An Exploration of the Relationship between Psychological Capital and the Emotional Labor of Taiwanese Preschool Teachers. *Journal of Studies in Social Sciences*, 7(2), 226-246.

- Fu, C. S. (2015). The Effect of Emotional Labor on Job Involvement in Preschool Teachers: Verifying the MediaJing Effect of Psychological Capital. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 14(3), 145-156.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement*, 70(4), 628-646.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- Grandy, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110. DOI:10.1037//1076-8998.5.1.95
- He, W., Tian, G., Li, Q., Liu, L. B., & Zhou, J. (2022). Examining the Relationships between Student Teacher Professional Identity Tensions and Motivation for Teaching: MediaJing Role of Emotional Labor Strategies in China. *Sustainability Journal*, 14(19). doi.org/10.3390/su141912727
- Herdem, D. D. (2019). The Effect of Psychological Capital on Motivation for Individual Instrument: A Study on University Students. *Universal Journal of Educational Research*, 7(6), 1402-1413
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California press.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modeling :Guidelines for Determining Model Fit .*The Electronic Journal of Business Research Methods* ,6,53-60
- Hsieh, C., & Kai-Jo Fu, K. (2012). Motivational Bases and Emotional Labor: Assessing the Impact of Public Service Motivation, <https://www.researchgate.net>
- Hur, W. M., Shin, Y., & Won Moon, T. (2020). Linking Motivation, Emotional Labor, and Service Performance From a Self-Determination Perspective, *Journal of Service Research*, 25(2). doi.org/10.1177/1094670520975204
- Idil, T. (2015). The Effect of Positive Psychological Capital on Emotional Labor. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 4(2), 20-34. doi.org/10.20525/ijrbs.v4i2.23
- Ji, X. H. (2009). The Study of the Relationship between Emotional Labor and Organization Commitment for Teachers. *Journal of Huaibei Professional and Technical College*, 1, 91-93.
- Karabağ Köse, M., Karataş, E., Küçükçene, M., & Taş, A. (2021). Validity and reliability study of teacher professional motivation



-
- scale: A comparison of online and paper-pencil administration. *Pamukkale University Journal of Education*, 51,479-498. doi:10.9779.pauefd.707619
- Kiral, E. (2016). Psychometric Properties of the Emotional Labor Scale in a Turkish Sample of School Administrators. *Eurasian Journal of Educational Research*, 63, 71-88. dx.doi.org/10.14689/ejer.2016.63.5
- Khajavy, Gh. H., Makiabadi, H., Navokhi, S. A. (2019). The Role of Psychological Capital in Language Learners' Willingness to Communicate, Motivation, and Achievement. *Eurasian Journal of Applied Linguistics*, 5(3), 495-513 .
- Kruml, M. S. (2000). Exploring the dimension of Emotional Labor: The Heart of Hochschild's Work. *Management Communication Quarterly*, 14(1), 8-49. doi.org/10.1177/0893318900141002
- Kurt, N., Demirbolat, A. O. (2019). Investigation of the Relationship Between Psychological Capital Perception, Psychological Well-Being and Job Satisfaction of Teachers. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 87-99. doi.org/10.5539/jel.v8n1p87
- Lee, H., Chou, M., Chin, ..& Wu, H.(2017).The Relationship between Psychological Capital and Professional Commitment of Preschool Teachers: The ModeraJing Role of Working Years. *Universal Journal of Educational Research*, 5 (5), 891-900.
- Lee, M., Pekrun, R., Taxer, J. L., Schutz, P. A., Vogl, E., & Xie, X. (2016). Teachers' emotions and emotion management: IntegraJing emotion regulation theory with emotional labor research. *Social Psychology of Education*, 19(4), 843-863. doi.org/https://doi.org/10.1007/s11218-016-9359-5
- Liu, D., & Du, R. (2024). Psychological capital, mindfulness, and teacher burnout: insights from Chinese EFL educators through structural equation modeling. *Organizational psychology*, 15, 1-14. DOI 10.3389/fpsyg.2024.1351912
- Liu, J.J. and Huang, S. Y. (2022) A Study on University Students' Psychological Capital and Academic Performance: Autonomous Motivation as the Mediator. *Open Access Library Journal*, 9,1-20:e8941. <https://doi.org/10.4236/oalib.11089>
- Lopes, S., Chambel. M. J. (2015). Motivations of temporary agency workers and context free well-being: Work engagement as a mediator. *TEKHNE - Review of Applied Management Studies*, 12, 38-47.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford, UK: Oxford University Press (pp. 124-129, 214-227).

- Mcshane, S., & Glinow, M. (2009). *Organization Behavior*. Second edition, student edition of the online learning center for organizational behavior, ISBN: 0073381225/ the McGraw – Hill / Irwin online center (OLC). Workplace emotions and attitudes.
- Mohsin, F. Z., & Ayub, N. (2020). General Emotional Labor Scale: Development and establishing psychometric properties. *Business Review*, 15(1), 83-96. DOI:10.54784/1990-6587.1011
- Nair, J. G., & Sarada, S. (2016). Work Motivation As The Antecedent Of Emotional Labour Process Among Professional College Teachers In Kerala. *Journal of Human Resource*, 4 (6),1 -10 ISSN 2347-825X
- Özpolat, A. R., Yalçın, S., Bas, N. (2022/ Sep-Nov). Relationship between Teachers' Positive Psychological Capital, Organisational Commitment and Motivation Levels. *Journal on School Educational Technology*,18(2), 1-16.
- Peng, J., He, Y., Deng, J., Zheng, L., Chang, Y., & Liu, X. (2019). Emotional labor strategies and job burnout in preschool teachers: Psychological capital as a mediator and moderator. *Journal of work*, 63 (3), 335-345. DOI:10.3233/WOR-192939
- Plessis, C., & AlJintas, E. (2024), "We can be heroes at work: the relationship between psychological capital, motivation and well-being during the great resignation". *Journal of Organizational Change Management*, 37 (3), pp. 581-602. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2023-0240>
- Selcuk, D. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 75, 137-153.
- 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), 90-69.
- Tang, C. F., So-Kum, C., & Shuwen, T. (2011). Psychological Capital as a Moderator Between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction Among School Teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4),348-371. DOI:10.1037/a0025787
- Tore, E. (2020). Effects of Intrinsic Motivation on Teacher Emotional Labor: MediaJing Role of Affective Commitment. *International Journal of Progressive Education*, 16 (5), p390-403
- Tosten, R., & Toprak, M. (2017). Positive psychological capital and emotional labor: A study in educational organizations. *Cogent Education*, 4(1). doi.org/10.1080/2331186X.2017.1301012



- Truta, C. (2014). Emotional labor and motivation in teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 791 – 795
- Tsang, K. K. (2011). Emotional labor of teaching. *Educational Research*, 2(8), 2141-5161.
- Wang, H., Hall, N. C., & Taxer, J. L. (2019). Antecedents and consequences of teachers' emotional labor: A systematic review and meta-analytic investigation. *Educational Psychology Review*, 31(3), 663–698. Doi.org/10.1007/s10648-019-09475-3
- Winograd, K. (2003). The Functions of Teacher Emotions: The Good, the Bad, and the Ugly. *Teachers College Record*, 105, 1641-1673. doi.org/10.1046/j.1467-9620.2003.00304
- Viseu, J., Neves de Jesus, S., Rus, C., Canavarro, J. M. (2016). Teacher Motivation, Work Satisfaction, and Positive Psychological Capital: A Literature Review. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14 (2), 439-461. doi.org/10.14204/ejrep.39.15102
- Yang, C., Chen, Y., & Zhao, X. (2019). Emotional Labor: Scale Development and Validation in the Chinese Context. *Quantitative Psychology and Measurement*, 10. doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02095
- Yang, M. Y. (2008). *The Study on the Emotional Work of Elementary and Middle School Teacher and It's Relation with Traits and Mental Health*. MaD, Chongqing: Southwest University.
- Ye, M., & Chen, Y. (2015). A Literature Review on Teachers' Emotional Labor. *Creative Education*, 6(20), 2232-2240. DOI: 10.4236/ce.2015.620230
- Yilmaz, K., AlJinkurt, Y. & Guner, M. (2015). The relationship between teachers' emotional labor and burnout level. *Eurasian Journal of Educational Research*, 59, 75-90. doi.org/10.14689/ejer.2015.59.5
- Yin, H. B., Lee, J. C., Zhang, Z. H., & Jin, Y. L. (2013). Exploring the relationship among teachers' emotional intelligence, emotional labor strategies and teaching satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 35, 137-145. DOI:10.1016/j.tate.2013.06.006
- Yin, H. Wang, W., Huang, S., & Li, H. (2018). Psychological Capital, Emotional Labor and Exhaustion: Examining MediaJing and Moderating Models. *Current Psychology*, 37, 343–356.
- Zewude, G. T., & Hercz, M. (2022). The Role of Positive Psychological Capital in the Prediction of Teachers' Well-being Mediated Through Motivation: A Review of Literature.

Athens Journal of Health & Medical Sciences, 9(4),245-264.
doi.org/10.30958/ajhms.9-4-4

Zheng, X. Z., & Zheng, S. (2022). Psychological Capital Relates with Teacher Enjoyment: The MediaJing Role of Reappraisal. *Journal of Educational Psychology a section of the journal Frontiers in Psychology*, 13, 1-10. doi: 10.3389/fpsyg.2022.879312