

رأس المال النفسي كمنبئ للرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان

إعداد

زايد بن سعيد الرحبي

رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة
الماجستير في التربية

تخصص: الارشاد النفسي

قسم التربية
كلية الآداب والعلوم الإنسانية
جامعة الشرقية
سلطنة عُمان

1446هـ/2025م

رأس المال النفسي كمنبئ للرضا المهني والأداء الوظيفي لدى
أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان

إعداد

زايد بن سعيد الرحبي

رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة
الماجستير في علم النفس

لجنة الإشراف

د. عامر سالم الحبسي (مشرفاً رئيساً)

د. أمينة قويدر (مشرفاً ثانياً)

1446هـ/2025م

رأس المال النفسي كمنبئ لكل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان

أعدها الطالب:

زايد سعيد حمود بن سعيد الرحبي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2025/05/18م

المشرف الثاني

المشرف الرئيس

د. امينة بن قويدر

د. عامر الحبسي

أعضاء لجنة المناقشة

م	صفته في اللجنة	الاسم	الرتبة الأكاديمية	التخصص	الكلية/ المؤسسة	التوقيع
1	رئيس اللجنة	د. حمود الحيني	أستاذ مساعد	تكنولوجيا التعليم	جامعة الشرقية	
2	المناقش الخارجي	د. منال الفزاري	أستاذ مشارك	الإرشاد النفسي	جامعة السلطان قابوس	
3	المناقش الداخلي	د. أمجد جمعة	أستاذ مشارك	علم النفس التربوي	جامعة الشرقية	
4	المشرف الرئيس	د. عامر الحبسي	أستاذ مساعد	الإرشاد النفسي	جامعة الشرقية	

إقرار الباحث

أقر بأن المادة العلمية الواردة في هذه الرسالة قد تم تحديد مصدرها العلمي وأن محتوى الرسالة غير مقدم للحصول على أي درجة علمية أخرى، وأن مضمون هذه الرسالة يعكس آراء الباحث الخاصة وهي ليست بالضرورة الآراء التي تتبناها الجهة المانحة.

الاسم: زايد بن سعيد الرحبي

توقيع: زالايد الرحبي

هَذَا

إلى عائلتي الغالية،

التي كانت مصدر الحب والدعم والتشجيع،

إلى والدتي الحبيبة، التي أحاطتني بعطفها ودعائها اللامتناهي،

وإلى والدي العزيز، الذي كان لي القوة والسند في مسيرتي رحمه الله رحمة واسعة

إلى زوجتي الحبيبة التي كانت مصدر الإلهام حتى انتهيت من دراستي

مصدر القوة والإلهام في أصعب الأوقات،

وإلى أقاربي الأعزاء وأصدقائي الأفاضل،

الذين شجعوني ودعموني بلا توقف،

أهدي هذا العمل المتواضع،

تقديرًا لكم ولما قدمتموه من تضحيات ومحبة،

وأملًا في أن يكون مصدر فخر لكم.

وفي الختام،

أسأل الله العلي القدير أن يبارك هذا السعي،

وأن يجعله خالصًا لوجهه الكريم،

وأن يتقبله في ميزان حسناتنا،

وأن ينفع به من يطلع عليه.



الحمد لله

والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله، وصحبه وسلم،
أما بعد، في مسيرة العلم والمعرفة، نقف على أعتاب الإنجازات بقلوب ممتنة، وأرواح ملؤها
الشكر، ونرفع أكف الدعاء بالتوفيق والسداد لمن كانوا لنا عونًا وسندًا، بكل معاني الامتنان
والتقدير، أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى جامعة الشرقية هذا الصرح العلمي الشامخ الذي
فتح لي أبواب المعرفة وإلى كافة أساتذتها الأجلاء الذين قاموا بتعليمي وتوجيهي خلال مسيرتي
الأكاديمية في برنامج الماجستير.

وهنا أتقدم بخالص الشكر للدكتور/ عامر سالم الحبسي المشرف الرئيسي على
الرسالة، لما قدمه لي من توجيهات طوال فترة الدراسة، فقد كان له عظيم الأثر في الانتهاء من
رسالتي، كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير للدكتورة/ أمينة قويدر المشرف الثاني، والتي لم
تدخر جهدا ولا وقتا لنصيحتي لانتهاء من هذا العمل.

وبمشاعر يملؤها العرفان أتوجه بالشكر الخاص لكل من وقف بجاني أثناء خطوات
بحثي بكل إخلاص، وتفان وأتاح لي الفرصة لتجربة كل ما هو مفيد وبناء؛ مما سيكون له الأثر
الكبير في مستقبلي العلمي والعمل، كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير للأساتذة الأفاضل
المناقشين على ما قدموه لي من نصح وتوجيه وإرشاد، فلهم مني كل الحب والتقدير.

رأس المال النفسي كمنبئ للرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان

د. عامر سالم الحبسي (مشرفاً رئيسياً) د. أمينة قويدر (مشرفاً ثانياً)

ملخص الرسالة

هدفت الدراسة إلى التعرف على التعرف على مستوى رأس المال النفسي ، ومستوى الرضا المهني، ومستوى الأداء الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان، وكذلك قياس أثر رأس المال النفسي على كل من الرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام بتصميم ثلاثة مقاييس المقياس الأول لرأس المال النفسي وقد تكون من (4) أبعاد، وكان عدد الفقرات (20) فقرة، والمقياس الثاني للرضا المهني وقد تكون من (6) أبعاد وكان عدد الفقرات (20) فقرة، والمقياس الثالث للأداء الوظيفي وقد تكون من (12) فقرة، وقد تكونت عينة الدراسة من أخصائيي التوجيه المهني على مستوى السلطنة من (260) أخصائي وأخصائية، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى رأس المال النفسي جاء مرتفعاً بمتوسط (3.38)، بينما كان مستوى الرضا المهني منخفضاً (1.97)، وجاء مستوى الأداء الوظيفي مرتفعاً بمتوسط (3.39)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية تربط بين رأس المال النفسي والرضا المهني والأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة ، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير (الجنس لصالح الذكور، والمستوى التعليمي لصالح بكالوريوس فأقل، وسنوات الخبرة 5 سنوات فأقل) في مستوى امتلاك كل أبعاد رأس المال النفسي ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير (الجنس، المستوى التعليمي) في مستوى الرضا المهني، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير سنوات الخبرة (لصالح 5 سنوات فأقل)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزو لمتغير (الجنس، أو سنوات الخبرة، المستوى التعليمي) واوصت الدراسة بأهمية تنمية رأس المال النفسي لأخصائيي التوجيه المهني لرفع الرضا المهني والأداء الوظيفي لهم.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، الرضا المهني، الأداء الوظيفي، أخصائي التوجيه المهني.

**"Psychological Capital as a Predictor of Job Satisfaction and Job Performance
among Career Guidance Specialists in the Sultanate of Oman"**

Dr: Amer Salem Al-Habsi (main supervisor)

Dr: Amina Kouider (second supervisor)

Abstract

The study aimed to identify the levels of psychological capital, job satisfaction, and job performance among career guidance specialists in the Sultanate of Oman, as well as to measure the impact of psychological capital on both job satisfaction and job performance. To achieve these objectives, the researcher adopted a descriptive methodology and designed three measurement scales. The first scale assessed psychological capital and consisted of four dimensions with a total of (20) items. The second scale measured job satisfaction, comprising six dimensions and (20) items, while the third scale focused on job performance and included (12) items. The study sample consisted of (260) career guidance specialists from across the Sultanate. The results showed that the level of psychological capital was high, with a mean score of (3.38) while the level of job satisfaction was low, with a mean of (1.97). Job performance, on the other hand, was found to be high, with a mean of (3.39). The findings also revealed a positive correlation between psychological capital and both job satisfaction and job performance among the participants. Furthermore, the results indicated statistically significant differences in the level of psychological capital based on gender (in favor of males), educational level (in favor of those with a bachelor's degree or lower), and years of experience (in favor of those with five years or less). However, no statistically significant differences were found in job satisfaction based on gender or educational level, while significant differences emerged based on years of experience, again in favor of those with five years or less. In terms of job performance, the study found no statistically significant differences related to gender, years of experience, or educational level. The study recommended the importance of enhancing the psychological capital of career guidance specialists in order to improve their job satisfaction and job performance.

Keywords: Psychological Capital, Job Satisfaction, Job Performance, Career Guidance Specialists.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	لجنة المناقشة
ب	الإقرار
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	ملخص الدراسة باللغة العربية
و	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
ز - ح	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ي	قائمة الملاحق
13-1	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وخلفيتها وأهميتها
2	المقدمة
8	مشكلة الدراسة
10	أسئلة الدراسة
10	أهداف الدراسة
11	أهمية الدراسة
11	حدود الدراسة
12	مصطلحات الدراسة
69-14	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
15	أولاً: الإطار النظري
15	المحور الأول: رأس المال النفسي
15	مقدمة
16	تعريف رأس المال النفسي
17	أبعاد رأس المال النفسي
22	أهمية رأس المال النفسي
24	الفروق بين رأس المال النفسي ورؤوس الأموال الأخرى
25	المحور الثاني: الرضا المهني
25	مقدمة

الصفحة	الموضوع
26	مفهوم الرضا المهني
27	العوامل المؤثرة في الرضا المهني
29	نظريات الرضا المهني
32	أهمية الرضا المهني
33	المحور الثالث: الأداء الوظيفي
33	مقدمة
34	مفهوم الأداء الوظيفي
35	أهمية الأداء الوظيفي
37	أبعاد الأداء الوظيفي
39	محددات الأداء الوظيفي
41	تقييم الأداء الوظيفي
46	صعوبات تقييم الأداء الوظيفي
47	المحور الرابع: التوجيه المهني
47	مقدمة
48	تعريف التوجيه المهني
49	أهمية التوجيه المهني
50	الحاجة التي أدت إلى نشأة التوجيه المهني
52	أهداف التوجيه المهني
54	التوجيه المهني في العملية التعليمية
56	ثانياً: الدراسات السابقة
66	التعقيب على الدراسات السابقة
85-71	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها
71	منهج الدراسة
71	مجتمع الدراسة
71	عينة الدراسة
72	أدوات الدراسة
72	مقياس رأس المال النفسي (الصدق والثبات)

الموضوع	الصفحة
مقياس الرضا المهني (الصدق والثبات)	77
مقياس الأداء الوظيفي (الصدق والثبات)	81
إجراءات الدراسة	84
الأساليب الإحصائية	85
الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها	117-87
نتائج الدراسة ومناقشتها	87
نتائج السؤال الأول ومناقشته	88
نتائج السؤال الثاني ومناقشته	95
نتائج السؤال الثالث ومناقشته	99
التوصيات والمقترحات	116
قائمة المراجع	138-118
أولاً: المراجع العربية	118
ثانياً: المراجع الأجنبية	133
ملاحق الدراسة	152-140

قائمة الجداول

الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	خصائص عينة الدراسة	72
2	الفترات وتحديد درجة الانطباق والأوزان النسبية لمقياس رأس المال النفسي	74
3	الاتساق الداخلي بين بنود المقياس والدرجة الكلية لمقياس للدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 30)	75
4	الاتساق الداخلي بين الأبعاد الفرعية والمقياس ككل لمقياس رأس المال النفسي	76
5	ثبات الفاكرونباخ وجتمان لمقياس رأس المال النفسي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 30)	76
6	الفترات وتحديد درجة الانطباق والأوزان النسبية لمقياس الرضا المهني	78
7	الاتساق الداخلي بين بنود المقياس والدرجة الكلية للبعد لمقياس الرضا المهني لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 30)	79
8	الاتساق الداخلي بين أبعاد استبانة الرضا المهني والدرجة الكلية للاستبانة	80

الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
9	ثبات الفاكرونباخ وجتمان لمقياس الرضا المهني لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 30)	80
10	الفترات وتحديد درجة الانطباق والأوزان النسبية لمقياس الأداء الوظيفي	82
11	الاتساق الداخلي بين بنود المقياس والدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 30)	83
12	ثبات الفاكرونباخ وجتمان لمقياس الأداء الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 30)	84
13	نتائج اختبار التحقق من اعتدالية توزيع درجات عينة البحث على جميع متغيرات الدراسة رأس المال النفسي والرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 260)	87
14	المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية الموزونة لمقياس رأس المال النفسي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 260)	89
15	المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية الموزونة لمقياس الرضا الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 260)	90
16	المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية الموزونة لمقياس الأداء الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 260)	93
17	معامل ارتباط بيرسون بين رأس المال النفسي بالرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 260)	95
18	نتائج تحليل الانحدار متعدد المتغيرات المنبئة (المستقلة): رأس المال النفسي، المتغير التابع: بالرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 260)	96
19	الفروق بين المتوسطات الحسابية وفق لاختلاف متغير الجنس (ذكور/ إناث) على متغيرات رأس المال النفسي، والرضا المهني، والأداء الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 260)	100
20	الفروق بين المتوسطات الحسابية وفق لاختلاف متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل/ ماجستير فأعلى) على متغيرات رأس المال النفسي، والرضا المهني، والأداء الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 260)	104
21	الفروق بين المتوسطات الحسابية وفق لاختلاف متغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات/ من 5 إلى 10 سنوات/ 11 سنة فأعلى) على متغيرات رأس المال النفسي، والرضا المهني، والأداء الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 260)	108
22	المقارنة بين المجموعات الفرعية وفق لاختلاف متغير سنوات الخبرة باستخدام اختبار ال LSD	113

الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
23	على رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية) لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن=260)	114
	المقارنة بين المجموعات الفرعية وفق لاختلاف متغير سنوات الخبرة باستخدام اختبار الـ LSD	
	على الرضا المهني (الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية، والرضا عن بيئة العمل)	
	لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن=260)	

قائمة الملاحق

الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
1	الاستبانة في صورتها الأولية	140-145
2	أسماء المحكمين على الاستبانة	146
3	مسودة الاستبانة النهائية	147-150
4	خطاب جامعة الشرقية لوزارة التربية والتعليم (تسهيل مهمة باحث)	151
5	خطاب وزارة التربية والتعليم للموظفين (تسهيل مهمة باحث)	152

الفصل الأول

خلفية الدراسة

مقدمة

مشكلة الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

مقدمة:

في ظل التنافس العالمي الذي يحدث في وقتنا الحالي، ظهرت الكثير من التحديات التي تواجه المنظمات التعليمية، وأصبحت الحاجة ماسة للتطوير وإثراء دعم قدرات الموارد البشرية المتواجدة في تلك المنظمات، لتكون قادرة على مواجهة هذه التحديات، لهذا لا بد من حوافز ودوافع تدفع الفرد على مواجهتها، والتمثلة في رأس المال النفسي (psychological capital)، ويعتبر رأس المال النفسي من أهم المفاهيم الحديثة في مجال علم النفس والتي ظهرت على يد العالم سليجمان Seligman عام (2002)، وتطورت على يد ليسانز وآخرون (2015) Luthans, et.al.

حيث لم يعد رأس المال التقليدي هو العامل الأساسي لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، كما لم تعد الموارد التقليدية تدعم المنظمات للحصول على مصادر تمكنها للوصول لهذه الميزة، بل أصبح المورد البشري هو الأهم لتحقيق المعادلة التنافسية في ضوء الشراسة الدولية في التنافس بين الجامعات، من أجل البحث عن تفسيرات تساعد في تحسين الحالة النفسية للأفراد لما ينعكس على أدائهم الوظيفي داخل المنظمات والتعليمية من هنا ظهر مفهوم رأس المال النفسي. حسن مفتاح (2020).

ويشير رأس المال النفسي إلى الحالة النفسية الإيجابية للفرد من التطور، والتي تتميز بامتلاك الثقة للاطلاع بالجهود اللازمة للنجاح في المهام الصعبة وبذل الجهد اللازم للقيام بإسناد إيجابي الآن وفي المستقبل عندما تعاني المؤسسة من المشاكل والمحن والحفاظ على الثبات لتحقيق المرونة والنجاح، وتساهم هذه السمات النفسية بشكل إيجابي في الرضا المهني، والالتزام، والنية للبقاء، أي يتحقق الرضا المهني بشكل كامل (علي، 2021)، وقد أكد الزهراني (2021) أن رأس المال النفسي يؤدي إلى الرضا الوظيفي من خلال مكوناته الإيجابية مثل (التفكير الفاعل، التقييمات الإيجابية والتوقعات التحفيز، السعي وراء الهدف، التفاؤل، المرونة، المعالجة المرنة للعقبات والنكسات) وتعتبر هذه الآليات لها تأثير على الرضا الوظيفي، حيث يعتبر رأس المال النفسي أحد أشكال الموارد الاستراتيجية التي اكتسبت اهتماما متزايدا لتأثيره على الأداء البشري،

حيث أن مفهوم رأس المال النفسي يبرز مواطن القوة البشرية والتي تتميز في طبيعتها بأنها ذات بعد ظرفي وتنموي ويتمشى هذا المنظور الذي يفترض قابلية تطويع قدرات الموظفين التي تعتبر قابلة للتحكم وقابلة للتحويل من أجل تحسين الرضا المهني.

لذلك يعتبر رأس المال النفسي من أهم الثروات البشرية التي يمتلكها الأفراد، والتي تؤثر على الجانب النفسي السلوكي للفرد الذي بدوره يؤثر على أفعاله وأقواله وشعوره بالرضا، ويساعده على النجاح والتفوق وعبر حواجز الضغوط النفسية والمواقف الضاغطة، أو ما يعترضه من مشكلات حياتية أو وظيفية وصولاً إلى أهدافه وتحقيق ما يصبو إليه.

وقد أكدت دراسة محمد (2021) على أهمية امتلاك الهيئة التدريسية لمستوى عال من رأس المال النفسي لفاعليته في جودة التدريس والتعليم، وأوصت بضرورة تعزيز وتطوير وتوسيع رأس المال النفسي للهيئة التدريسية؛ لأهميته في جودة التعليم، كما أوصت دراسة ديمير (2018)، Demir، بضرورة اهتمام المسؤولين بالمدارس بتعزيز رأس المال النفسي للمعلمين لتقليل من الشعور بالمواقف السلبية، وتعزيز المواقف الإيجابية، وأكدت على أهميته لتعزيز مخرجات الأداء في التعليم للهيئة التدريسية، وأنه يؤثر بشكل إيجابي على جميع الأعضاء بالمنظومة التعليمية، وأكدت دراسة كلا من راينو (2017)، Rabenu، وبيرجهيم (2015)، Bergheim، على أن رأس المال النفسي يعزز الرضا المهني ويعد متغيراً وسيطاً بين الرضا المهني والرضا عن الحياة بصفة عامة.

ويعد الرضا المهني من الموضوعات التي كان لها حظ وافر من الدراسات والأبحاث العربية والأجنبية منذ زمن بعيد وذلك لأهميتها، إلا أن هذا الاهتمام تزايد في الآونة الأخيرة وظهرت العديد من الدراسات الحديثة التي تهتم به، وبدراسه بالعديد من المتغيرات سعياً للوصول إلى أعلى درجات الرضا المهني لكافة الهيئة التدريسية.

ويشير كلا من الهنائي والخواجة (2023) إلى أن الرضا المهني يعد جانباً مهماً في الحياة العملية، لما له من فوائد معنوية ومادية عظيمة، تعود بالنفع على الفرد نفسه، ومجتمعه، ومؤسسته،

حيث يقضى أغلب الأشخاص الجزء الأكبر من حياتهم في امتهان بعض الوظائف، وبالتالي فمن الأهمية بمكان بالنسبة لهؤلاء، أن يأخذوا بعين الاعتبار مختلف الجوانب لحياتهم الوظيفية، حتى يتمكنوا من فهم مسألة الرضا المهني، فقد يؤدي ازدياد الرضا المهني لدى الأفراد إلى زيادة إنتاجية العمال، مما ينعكس ذلك إيجابيا على المؤسسات وموظفيها، وبالتالي فإن الرضا المهني له أهمية قصوى، حيث يدفع العمال للإنتاج والعطاء والإبداع.

لذلك يعتبر الرضا المهني ركنا أساسيا وجوهريا للنهوض بالعملية التعليمية وللحصول على الجودة الشاملة التي نسعى لإكسابها لجميع المدارس فلا جودة ولا تقدم بدون هيئة تدريسية لا تشعر بالرضا المهني، لأن الرضا المهني يزيد من الطموح والمثابرة على العمل والكفاح من أجل بلوغ الأهداف التعليمية وتحقيقها وجودة العمل، وهذا ما أوضحت نتائج دراسة سيفكمار Sivakumar (2019) أن الرضا المهني يؤدي إلى زيادة الدافعية للعمل ممزوجة بالشعور بالسعادة والتفاؤل.

وهنا يمكن القول أن الرضا المهني يعتبر جانبا مهما في الحياة العملية، لما له من فوائد معنوية ومادية عظيمة، تعود بالنفع على الفرد نفسه ومجتمعه، ومؤسسته، حيث يقضي أغلب الأشخاص الجزء الأكبر من حياتهم في امتهان بعض الوظائف، وبالتالي فمن الأهمية بمكان بالنسبة لهؤلاء، أن يأخذوا بعين الاعتبار مختلف الجوانب لحياتهم المهنية، حتى يتمكنوا من فهم مسألة الرضا المهني، فقد يؤدي ازدياد الرضا المهني لدى أخصائي التوجيه المهني إلى زيادة إنتاجيته، مما ينعكس إيجابيا على مهامه الوظيفية التي يقوم بها، وبالتالي فإن الرضا المهني له أهمية قصوى، حيث يدفع العامل للإنتاج والعطاء والإبداع.

ومن هنا يشكل الرضا المهني حالة من تكامل العاملين، وتوافقهم النفسي داخل وظائفهم، ومدى الاستغلال الأمثل لقدراتهم، واتجاهاتهم، وميولهم، وإثبات شخصيتهم، وقدراتهم الإبداعية، والتي يعبرون من خلال أدائهم الوظيفي، في تحقيق وإتمام المهام والأنشطة الموكلة إليهم بكفاءة عالية، توضح طبيعة انعكاس الكيفية التي يسعى من خلالها الأفراد العاملون في إشباع المتطلبات الوظيفية، والتي تتمثل في كفاءتهم الإنتاجية، في تقديم الأداء الوظيفي عبر المهام التي يؤديونها

وظيفيا من خلال توكيلهم بها، وذلك كله من خلال رأس المال النفسي الغامدي (2020)، وتدعم هذه النتيجة ما أشار إليه برجهيم وآخرون (2015) Bergheim et al. إلى أنه رأس المال النفسي يُمكن الأفراد من ممارسة التحفيز الذاتي الموجه نحو تحقيق الأهداف وله تأثير إيجابي على الرضا المهني وبالتالي الأداء الوظيفي واتجاهات العمل المرغوب بها، وكذلك دراسة أمينكهاه (2016) Aminikhah, التي أكدت على إيجابية تأثير رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي، لذلك أوصت بضرورة تدميته لدى جميع العاملين في كافة المجالات.

وأشار ليسانز (2017) Luthans, أن الأداء الوظيفي يعتبر المكون الرئيسي للعملية الإدارية والتنظيمية، كونه الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان الذي يدير العملية الإنتاجية ويحول موادها الخام إلى مواد جاهزة للاستهلاك، كما أن أهمية الأداء الوظيفي لا تتوقف على مستوى المنظمة بل تتعدى ذلك إلى نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة، والأداء يتكون من مجموعة من العناصر منها ما هو مرتبط بمعرفة الوظيفة، ومنها ما هو مرتبط بنوعية العمل وكمية المثابرة والثوق والوقت المستغرق والتكلفة، وتختلف أنواع الأداء الوظيفي حسب عدة معايير فحسب المعيار المصدر يوجد أداء داخلي وأداء خارجي، أما حسب معيار الشمولية فيوجد أداء كلي وآخر جزئي، ومن أجل تحسين الأداء والرفع من مستواه، تقوم الإدارة بعملية التقييم من حين لآخر وفق أسس علمية وعملية مدروسة، للوصول إلى أهدافها.

وتشير محمود (2019) إلى أن الوصول إلى أداء وظيفي متميز للعاملين مرهون بمدى توفر مستوى مقبول من الرضا الوظيفي عن الخدمات وعن العمل وعن العدالة المادية والمعنوية، كما أن الأداء الوظيفي يحتل مكانة خاصة داخل أي مؤسسة كانت، باعتباره الناتج النهائي لمحصلة الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة، ذلك أن المؤسسة تكون أكثر استقرارا وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين متميزا وبشكل عام فإن اهتمام الإدارة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق الاهتمام بالعاملين بها.

لذلك تركز المنظمات الحديثة جهودها للارتقاء المستمر بمستوى أداء العاملين فيها، وذلك من خلال البحث عن العوامل المؤثرة في أداء وكفاءة العاملين، حيث يسعى المسؤولون إلى أن يصل العاملون في أدائهم إلى أقصى كفاءة ممكنة، ولتحقيق هذا الهدف تعمل الإدارات على توفير العمالة الجيدة والمؤهلة وإكسابهم المهارات المطلوبة للقيام بأعمالهم، ولأن العنصر البشري يعد أهم مورد من بين موارد المؤسسة، فإن إدارة وتسيير الموارد البشرية أصبحت تمثل مهمة ومسؤولية صعبة، هذا لأن تحقيق المؤسسة لأهدافها وعلى رأسها تحسين أدائها مرتبط بشكل كبير بتحسين أداء العاملين فيها، لأن التركيز على أداء كل موظف هو السبيل لتحسين وزيادة نجاح المؤسسة، ولبلوغ هذه الغاية لابد من إدارة المؤسسة والعمل على تنمية قدرات ومواهب الأفراد، وكذلك خلق المناخ والجو الملائمين للإبداع البشري (مصطفى، 2019).

وتعتبر عملية التوجيه المهني عملية متممة لعملية التعليم والتعلم، حيث أن عملية التوجيه تعطي للعملية التربوية دفعا لتجعلها أكثر فاعلية، وعلى كل فإنه لا يمكن فصل العمليتين عن بعضهما البعض، لأن من شروط التعليم الجيد أن تهتم بعملية التوجيه والتعلم، كما أن عملية التوجيه يمكن أن يستفاد منها في تطوير المناهج وطريقة التدريس عن طريق التأكيد على تحقيق التكيف الفردي والاجتماعي للطلاب (أبو حماد، 2008)، ويعرف التوجيه المهني على أنه المساعدة المقدمة لفئة معينة من الأفراد والجماعات بهدف التعرف على ميولهم المهنية، وقدراتهم وسماتهم الشخصية ومهاراتهم المهنية بما يتناسب مع مقرراتهم الدراسية، وتخصصاتهم الجامعية للحصول على مهنة معينة (البادري ، 2015).

ومن هذا المنطلق نلاحظ حجم الخدمات والمهام الكثيرة المفروضة على أخصائي التوجيه المهني، والذي يتكفل بعدد كبير من الطلبة ويساعد كل واحد منهم على حدى لاختيار الشعبة أو التخصص الذي يرغب فيه، والذي يتوافق مع قدراته واستعداداته، والرفع من مستوى دافعية الطالب للتحصيل والانجاز العلمي، والتخفيف من نسب الرسوب، والتسرب المدرسي، والتغلب بمهام إدارية تفرضها المؤسسة عليه، هذا ما قد يسبب له عوائق وصعوبات تؤثر على تكيفه وتخفف من مستوى أدائه في العمل وتسبب له عدم الرضا عن مهنته. (حورة وهباط، 2019).

ويشير الحارثي(2020) أن رأس المال النفسي يكتسب أهميته من خلال ارتباطه بشكل إيجابي في الأداء الوظيفي والرضا المهني، ويرتبط سلبيا في التهكم التنظيمي ونوايا دوران العمل، كما يعتقد أن الأفراد الذين يمتلكون رأس المال النفسي الأعلى يمتلكوا القدرة المعرفية والتنظيم الذاتي، وتقييم المبادرة، والطاقة، والانضباط الذاتي الضروري للوصول إلى الأهداف، مما يحقق لديهم مستوى عال من الرضا المهني، وبالتالي يبذل الجهد من أجل تحقيق الهدف الذي رسمه لنفسه، كما أن تطوير رأس المال النفسي يشجع الموظف في تحقيق المزايا التنافسية ويدعم العلاقات بين الموظفين والمنظمات، والذي يمتلك رصيد من رأس مال نفسي يمتلك مقومات النجاح فيتصرف كعضو فعال في محيطه ويأمل في تحقيق أهدافه من خلال التقييم الإيجابي للظروف المحيطة به ويضع احتمال النجاح صوب عينيه، ومن ثم يتحدى الضغوط ويبذل الجهد من أجل تحقيق الهدف الذي رسمه لنفسه.

لهذا فقد أصبح موضوع رأس المال النفسي من الموضوعات الهامة التي لاقت اهتماما كبيرا، وذلك لأنه يعتبر من المحددات الرئيسية لنجاح المنظمة أو فشلها، حيث تربط بين نجاح النظرية وتركيزها على القيم والأفكار التي تدفع جماعة العمل إلى الالتزام والعمل الجاد، فتنشأ بينهم علاقات عمل وتتكون بينهم روابط وصلات شخصية واجتماعية ، حيث أن رأس المال النفسي له علاقة كبير بتحقيق الرضا المهني والأداء الوظيفي لأخصائي التوجيه المهني بالمؤسسة التي يعمل بها، ويسهم امتلاك أخصائي التوجيه المهني لرصيد كبير من رأس المال النفسي في زيادة جهده وقبوله لمهنته وارتفاع أدائه، فهو بمثابة محفز داخلي لأخصائي التوجيه المهني يستطيع أن يبذل أكثر مما يتوقع منه، بينما يولد انخفاض رأس المال النفسي الإحباط والتشاؤم والشعور بالإجهاد وقلة الرغبة في العمل.

ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي الذي يتناول رأس المال النفسي كمنبئ لكلا من الرضا المهني والأداء الوظيفي لأخصائي التوجيه المهني في سلطنة عمان.

مشكلة الدراسة

من خلال خبرة الباحث العملية عملي كأخصائي توجيه مهني، ثم مشرفاً، ثم رئيساً لقسم التوجيه المهني في المدارس الحكومية، فمن خلال الوقوف على آراء بعض أخصائيين التوجيه المهني حول هذه الوظيفة وتذمر بعضهم منها لكثرة الأعمال التي ازدادت في السنوات الأخيرة، وتدخل مديرو المدارس في أعمالهم اليومية بالإضافة إلى ردد بعض الأعمال الإدارية الخاصة بالمدرسة لأخصائي التوجيه المهني، والتي تحول دون تحقيق أهداف التوجيه المهني، وكل هذه الأسباب تسببت في زيادة الضغط على أخصائيين التوجيه المهني مما أثر على الرضا المهني والأداء الوظيفي لديهم.

لذلك يرى الباحث أن رأس المال النفسي يعتبر من أهم الثروات البشرية التي يمتلكها الأفراد، والتي تؤثر على الجانب النفسي السلوكي للفرد الذي بدوره يؤثر على أفعاله وأقواله وشعوره بالرضا، ويساعد على النجاح والتفوق وعبور حواجز الضغوط النفسية والمواقف الضاغطة، أو ما يعتريه من مشكلات حياتية أو وظيفية وصولاً إلى أهدافه وتحقيق ما يصبو إليه، ويلاحظ أن أخصائي التوجيه المهني في المدارس لهم الدور الأكبر في توجيه الطلبة نحو التخصصات المطلوبة في المستقبل، فهم يقع على عاتقهم الدور الأكبر في بناء واستثمار عقول الطلبة لمواجهة تحديات المستقبل، حيث يمثل دورهم جانبا كبيرا في بناء الوطن وتوفير احتياجات سوق العمل وإرشاد الطلبة نحو ما ينفعهم، ولا يتحقق ذلك إلا إذا امتلك أخصائي التوجيه المهني قدراً وافراً من رأس المال النفسي الذي يساعدهم على القيام بأدوارهم ومهامهم على أكمل وجه تجاه الطلبة وأنفسهم وشعورهم بالرضا المهني والسعادة؛ مما يحقق رفع الأداء الوظيفي لديهم، وهذا يتفق مع دراسة كلا من شينج، برجيه، رابينو (Bergheim,2015,Rabenu,2017) على أن رأس المال النفسي يعزز الرضا المهني، ويعد متغيراً وسيطاً بين الرضا المهني والرضا عن الحياة بصفة عامة، ومن ثم يترتب عليه رفع الأداء الوظيفي، ودراسة (Aminikhah,2016) التي توصلت إلى أهمية تأثير رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي، وأوصت بضرورة تنمية مكونات رأس المال النفسي لدى جميع

العاملين، كما أكدت دراسة جيبتا (Gupta, 2018) إن ارتفاع رأس المال النفسي يؤدي إلى ظهور السلوكيات الإبداعية في العمل.

حيث يمثل الرضا المهني لدى العاملين في أي منشأة أو مؤسسة تنظيمية، أحد أهم العوامل الرئيسية الداعمة لسير العمل، فكلما كان مستوى الرضا المهني لدى العاملين مرتفعاً، كلما كان له مردود إيجابي تجاه ارتفاع أدائهم الوظيفي، وزيادة قدرتهم الإنتاجية، وضمان ولائهم وانتمائهم الوظيفي، على عكس انخفاض درجة الرضا المهني لديهم، والتي تكون مؤشراً في انخفاض الأداء الوظيفي والقدرة الإنتاجية، وعدم المشاركة الفعالة في العمل، وارتفاع معدلات الغياب اليومي، وعدم الولاء والانتماء لبيئة عملهم، وزيادة الرغبة في تركه (الهناي وخواجة، 2023)، ولقد أصبح تنمية أداء الموظفين من أهم المواضيع التي تشغل المؤسسات في العصر الحالي، وذلك لأن التطوير أصبح في كل مكان، وفي ظل المتغيرات المؤثرة في الأداء الوظيفي التي أصبحت تشكل ضغط على إدارة المؤسسات لمواكبة هذا التطور، فإنه يتوجب على المنظمات والمؤسسات التجديد في أسلوبها الذي يتميز بالرؤية والرسالة وتفهم حاجات الموظفين، وتحفيزهم من أجل التكيف مع المؤسسة، لذا أصبح من الضروري إعداد الموظفين بما يتلاءم مع مهاراتهم ليكون عاملاً مؤثراً في تحقيق الإبداع والتميز من أجل النهوض بالمؤسسة، ويعتبر الأداء الوظيفي ذات قدرة على تقريب وجهة النظر بين الموظفين وتبادل الخبرات الهادفة من أجل تحقيق ما تصبو إليه المؤسسة، فهي بمثابة جوهر المسؤولية من خلال تأثيرها على الأفراد من أجل تحقيق رؤية واستراتيجية شاملة تجاه أهداف المؤسسة، وبما يؤدي إلى إنجاز ورفع كافة الأعمال داخلها (حسونة وإدريس، 2023)

لذلك أوصت العديد من الدراسات مثل دراسة (الزهراني، 2021، Bergheim et al, 2015، Demir, 2018) بضرورة امتلاك رأس المال النفسي، حيث أن الأشخاص ذوي رأس المال المرتفع يتسمون بالتفاؤل وقوة الإرادة وقادريين على إيجاد حلول لجميع مشكلاتهم، مما يعزز قدرتهم على الأداء بفاعلية في مختلف الأعمال؛ مما يؤدي إلى الشعور بالرضا المهني، ونظراً لأهمية رأس المال النفسي في تحقيق الرضا المهني ومن ثم ارتفاع الأداء الوظيفي، وندرة الدراسات

التي تناولت العلاقة بين هذه المتغيرات، رأى الباحث تسليط الضوء على علاقة رأس المال النفسي بكل من الرضا المهني، الأداء الوظيفي لأخصائي التوجيه المهني بمدارس سلطنة عمان، وذلك بسبب دورهم الكبير في التأثير على العملية التعليمية ومستقبل الطلبة، وبناء على ما سبق تم صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي بالرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان؟

أسئلة الدراسة

الغرض من هذه الدراسة يتحقق من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

1- ما مستوى كل من (رأس المال النفسي، الرضا المهني، الأداء الوظيفي) لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان؟

2- ما مدى إسهام رأس المال النفسي في التنبؤ بالرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من رأس المال النفسي، الرضا المهني، الأداء الوظيفي تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة) لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى :

1- معرفة مستوى (رأس المال النفسي-الرضا المهني - الأداء الوظيفي) لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان.

2- تحديد مدى إسهام رأس المال النفسي في التنبؤ بكلا من الرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان

3- التعرف على الفروق بين رأس المال النفسي لأخصائي التوجيه المهني، الرضا المهني، الأداء الوظيفي في ضوء الخبرة والمؤهل العلمي والجنس.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية فيما يلي:

أ-الأهمية النظرية:

1- إلقاء الضوء على تنمية رأس المال النفسي، الرضا المهني، الأداء الوظيفي لأخصائيين التوجيه المهني بسلطنة عمان من قبل المختصين.

2.تمثل إضافة للبحوث السيكلوجية لنقص الدراسات التي اهتمت بالكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي وكلا من الرضا المهني، الأداء الوظيفي لأخصائيين التوجيه المهني.

3.تفتح هذه الدراسة المجال لعمل دراسات أخرى تقوم على إجراء برامج تدريبية لتنمية وتعزيز رأس المال النفسي لأخصائيين التوجيه المهني.

ب-الأهمية التطبيقية:

1. توعية أخصائيين التوجيه المهني والمشرفين بسلطنة عمان على ضرورة إكسابهم رأس المال النفسي الإيجابي

2. الخروج ببعض التوصيات والاقتراحات التي تساهم في الاهتمام برأس المال النفسي لأخصائيي ومشرفي التوجيه المهني بسلطنة عمان.

3.توجيه نظر وزارة التربية والتعليم على ضرورة التركيز على تمتع أخصائيي التوجيه المهني والمشرفي بالرضا المهني، والأداء الوظيفي.

حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

1-الحدود المكانية: تمثل المدارس الحكومية بسلطنة عمان المحددة من قبل وزارة التربية والتعليم.

2- الحدود الزمانية: العام الدراسي 2025/2024م.

3- الحدود البشرية: اشتملت الدراسة على كل أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان.

4- الحدود الموضوعية: الدراسة تتكون من موضوعين هما رأس المال النفسي (الكفاءة، الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) كمتغير مستقل، والرضا المهني (الرضا عن الراتب، التنمية المهنية، بيئة طبيعة العمل، فرص التطور الوظيفي، العلاقة مع الزملاء والإدارة والرؤساء بالعمل، المكانة الاجتماعية، اللوائح والأنظمة داخل المدرسة.)، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

مصطلحات الدراسة:

رأس المال النفسي Psychological Capital:

عرفه كلا من كافوس وكوكن (Cavus& Gokcen,2015) حالة إيجابية للتطور الشخصي مع ميزات الاعتماد على الذات أثناء التعامل مع التحديات (الكفاءة الذاتية)، والتوقعات الإيجابية للنجاح في المستقبل (التفاؤل)، والمليئة بالحيوية، العزيمة(الأمل)، والانجاز رغم العقبات(الصمود) (page.243)

التعريف الاجرائي " الحالة النفسية الإيجابية لدى أخصائيين التوجيه المهني والتي تتمثل في (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)، من خلال الدرجة التي سيحصل عليها في مقياس رأس المال النفسي والتي تساعد على تنظيم مشاعره، وإدارة أفكاره، والتصرف بطريقة إيجابية على الرغم من الظروف المعاكسة.

الرضا المهني Job Satisfaction:

في دراسة سيفكيماز وأنبذهاجن (Sivakumar& Anbazhagan, 2019) أن الرضا المهني يشير إلى الحالة الداخلية لشعور الفرد بالرضا عن مهنته، والذي يتحول إلى دافع للعمل، فإنه لم يعد فقط الرضا عن النفس، أو السعادة بل يصل لدرجة الرضا عن المهنة والوظيفة (page.213).

التعريف الإجرائي: مستوى الرضا الذي يشعر به أخصائيين التوجيه المهني بوظائفهم، والرضا عن السياسات التنظيمية بالمدارس الحكومية، والذي يمكن الاستدلال عليه من خلال ردود الفعل الإيجابية، عند الاستجابة لمقياس الرضا الوظيفي والمعد لهذه الدراسة.

الأداء الوظيفي Job Performance :

يشير نوفل (2015) إلى أن الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور أو المهام، فهو يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد (ص. 219).

ويعرفه الباحث أنه: النتائج والإنجازات التي يحققها أخصائي التوجيه المهني في المدرسة حسب المهام والواجبات المكلف بها، والمتعلقة بأهداف المدرسة وذلك في فترة محددة.

أخصائي التوجيه المهني:

يعرفه على أنه: المرشد المهني المؤهل لتقديم المساعدة للطلاب من أجل اختيار المقررات الدراسية المناسبة، وذلك بعد فهمهم لقدراتهم ورغباتهم وميولهم واختيار المهنة الملائمة لتلك القدرات والميول المهنية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المحور الأول - رأس المال النفسي

المحور الثاني - الرضا المهني

المحور الثالث - الأداء الوظيفي

المحور الرابع - التوجيه المهني

المحور الخامس - الدراسات السابقة

الفصل الثاني

يتناول الفصل الثاني الإطار النظري حيث يشمل رأس المال النفسي، والرضا المهني، والأداء الوظيفي، التوجيه المهني، وكذا الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة.

المحور الأول: رأس المال النفسي

ظهر رأس المال النفسي لأول مرة في عام 1997 في بعض وثائق الاقتصاد والاستثمار والعلوم الاجتماعية في تحليل كيفية رأس المال البشري، وتأثير رأس المال النفسي على رواتب الموظفين استنادا إلى دراسات احترام الذات التي قام بها علماء النفس روسبيرنج، بروكنير (Rosenberg & Brocknre)، واعتبر الاقتصاديان ديرتي جولد سيمز، فيم (Darity & Veum) أن رأس المال النفسي يشير إلى الميزات التي يمكن أن تؤثر على إنتاجية الفرد، وتعكس هذه الميزات وجهات نظر المرء أو مشاعر واحترام الذات، وتهيمن على دوافع الشخص والمواقف العامة تجاه العمل، وفي عام 2002 اقترح مستر سيلجمان (Mr.Seligman)، رئيس الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA) رسميا مفهوم رأس المال النفسي في كتابه "السعادة الأصلية" بناء على آراء علم النفس الإيجابي وسلوك التنظيم الإيجابي، إذ يعتقد أنه يمكننا أن نجلب العوامل النفسية التي تسبب السلوك الإيجابي الفردي في رأس المال، وفي الوقت نفسه يجب على المنظمات أن تولي المزيد من الاهتمام لتلك البحوث، والتطبيقات المتعلقة بمصادر علم النفس أو العناصر التي توجه الناس بشكل إيجابي حيث يمكن قياسها وتطويرها، وإدارتها بفاعلية مع الأداء العالي علي (2021)، وأكد كورنر (2015) Cornner في دراسته أن رأس المال النفسي يعد من أهم متطلبات القرن الحادي والعشرين، والذي من خلاله يتم تغيير جذري للأفراد؛ لمساعدتهم على النجاح والازدهار، وتحقيق متطلبات الحياة بكفاءة ونجاح، ويُعتقد أن رأس المال النفسي PsyCap أحد أنواع رأس المال يتجاوز رأس المال التقليدي مثل رأس المال الاجتماعي ورأس المال البشري حيث يمكن للأفراد من خلاله الحصول على ميزة تنافسية (Luthans,et,al, 2015).

ومن هنا يرى الباحث أن رأس المال النفسي من أهم الثروات البشرية التي يمتلكها الأفراد، والتي تؤثر على الجانب النفسي السلوكي للفرد بدوره يؤثر على أفعاله، وأقواله وشعوره بالرضا، ويساعده على النجاح والتفوق، وعبور حواجز الضغوط النفسية، والمواقف الضاغطة، أو ما يعتريه من مشكلات حياتية، أو وظيفة وصولاً إلى أهدافه، وتحقيق ما يصبو إليه.

أولاً-تعريف رأس المال النفسي:

عرفه كورنر (2015), Corner على أنه توليد معلومات لها المقدرة على التطبيق في التعليم، لخلق منظمة ملائمة تلبي متطلبات القرن 21 بالإضافة إلى المعلومات المتعلقة بالمهارات القيادية لإنشاء تغيير ضروري عند الأفراد في تحقيق الازدهار، وتحقيق إمكانات فريدة من نوعها في المنظمة، لأن رأس المال النفسي نظرياً مرتبطاً بالقيادة الحقيقية الموثوق بها (Corner, 2015, 35).

بينما يرى الدليمي (2016) أنه " القدرة النفسية الإيجابية للفرد التي تبنى على الكفاءة والأمل والتفاؤل والمرونة" (ص، 396)

ويرى كافيز وكوكان (2015), Cavus& Goken : "أنه قابلية ضمنية عامة تعد حاسمة للدافعية البشرية وللمعالجة المعرفية وللكفاح من أجل النجاح وللأداء الناتج في مكان العمل" (p, 234).

ويعرف رأس المال النفسي أيضاً على أنه "حالة نفسية إيجابية قابلة للتطوير، والتي يمكن قياسها وملاحظتها في سلوك الفرد وتتكون من الأبعاد الأربعة التالية (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)" (Alighthami, 2016, 321).

من خلال ما تقدم يمكن تعريف رأس المال النفسي على أنه " الحالة النفسية الإيجابية لدى أخصائيي التوجيه المهني والتي تتمثل في (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)، والتي تساعده على تنظيم مشاعره، وإدارة أفكاره، والتصرف بطريقة إيجابية على الرغم من الظروف المعاكسة.

ومما سبق نرى أن مفهوم رأس المال النفسي مفهوم مهم جدا من جميع النواحي، إذ أنه يحفز جميع الصفات الإيجابية لدى الفرد كي يقوم بإنجاز عمله وتحقيق الازدهار في نفسية الفرد، وذلك سينعكس بالإيجاب على عمل الفرد في وظيفته، كما إن القيادة مرتبطة برأس المال النفسي بشكل كبير، إذ أن القائد يقوم بتوجيه العاملين الذين تحت إمرته لتحقيق أهداف المنظمة، وذلك يؤثر على نفسية العاملين من خلال استثمار امكانياتهم وكفاءتهم.

ثانيا: أبعاد رأس المال النفسي:

أجمع العديد من الباحثين في حقل السلوك التنظيمي على تضمين رأس المال النفسي أربعة تركيبات إيجابية تجسد ميول الفرد العامل لأن يكون محفزا تجاه انجاز الهدف، وإدراك المسار لتحقيقه، والإيمان بالنجاح في الوصول إليه، والتعافي من العقبات التي تظهر في طريق تحقيقه (موسى وكرجي، 2015)، وعلى الرغم من الاختلاف بين مكونات رأس المال النفسي إلا أن هناك جوانب أساسية تشترك فيها هذه المكونات وهي: إمكانية التطوير من خلال التدريب والممارسة، وارتباطها طرديا مع الأداء، بالإضافة إلى أنها مكونات فريدة وقابلة للقياس.

وقد حدد ليسنز (Luthans) مكونات رأس المال النفسي وهي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة)، وهي أكثر الأبعاد استخداما وتداولاً في البحوث والدراسات، وقد استخدمت هذه الأبعاد واختيرت في دراسات كثيرة وحديثة منها دراسة كاركوز، راثنيك، سامير (Karakus, 2018, Rathnayake, Sameer).

1- الكفاءة الذاتية: Self-efficacy

تعرف الكفاءة الذاتية على أنها ثقة الفرد بنفسه في مواجهة التحديات والسعي لتحقيق النجاح (4, Zhang, 2019)، وتعرفها محمد (2021) بأنها القدرة الذاتية الإيجابية للشخص، وثقته بنفسه التي تدفعه نحو المزيد من النجاح والتقدم في كافة أمور حياته، وتخطي أي عقبات واجتيازها بمهارة ونجاح، وتعرف أيضا بأنها "تفاعل العاملين في المنظمة، والتعبير عن آرائهم دون

خوف أو شك، حيث أن للثقة تأثيرا كبيرا على نظرة العامل لعمله والمنظمة التي يعمل بها (Lima,2015).

ومن هنا نستنتج أن هناك علاقة إيجابية بين الثقة وأداء العمل، حيث أن الشخص الذي يثق بقدراته ستعكس هذه الثقة على حياته وهذا هو الأساس الذي يحفز الشخص والسلوك الذي يوجهه إلى الهدف الذي يريد تحقيقه إذ عندما يثق الفرد بأنه يستطيع تحقيق الهدف فسيكون لديه الدافع للمثابرة والوصول إلى مبتغاه، ومواجهة الصعوبات، فالفرد إذ كانت لديه الثقة ستكون لديه القوة للمواجهة والتغير وبالتالي بلوغ الهدف المحدد.

لذلك الأشخاص الذين يتمتعون بهذا البعد لديهم خمس خصائص كما ذكرها (Corner,2015) وهي (يضعون أهدافا عالية المستوى، ومهما للتحدي، ويبحثون عن التحدي، ولديهم دوافه ذاتية، والالتزام بالوقت المحدد لتحقيق الأهداف، والمثابرة للوصول إلى الهدف عند مواجهة العوائق).

ومن خلال ما سبق يمكن القول ان الكفاءة الذاتية مهمة جدا، لأنها أساس تميزه عن الآخرين في جوانب قبول التحدي والمثابرة والالتزام الذاتي، حيث أنها مرتبطة بالحالة النفسية للفرد، وبالتالي فهي ليست ثابتة بل متغيرة لذلك يمكن القول بأنها لا تمثل الواقع ، فقد يعتقد الفرد بأنه غير قادر على القيام بعمل معين، مع أنه في حقيقة الأمر قادر على إنجازه، وقد يكون أفضل من غيره في القيام به، لذلك يجب التأكد من حقيقة مستوى الفعالية الذاتية لدى العامل، فقد يكون انسحابه من عمل معين بسبب انخفاض فعاليته الذاتية، وليس بسبب عدم قدرته الحقيقية على القيام بتلك المهام الوظيفية.

2-الأمل: Hope

الأمل يعني حالة دافعية إيجابية من تحقيق الهدف المحدد سلفا من خلال قنوات مختلفة (Zhang, 2019, 4).

وعرفه (Luthans, et.al, 2015) أنه يعني الحالة المعرفية التي يضع فيها الشخص أهداف صعبة ولكنها واقعية ويمكن تحقيقها، ويسعى مجاهدا بكل عزمه وقوته نحو تحقيقها (p.234).

ويعرف الأمل كذلك بأنه إدراك الفرد لامتلاكه القدرات التي تستنتج المسارات والوسائل التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المرغوبة، وتحفيز الفرد لذاته من خلال قوة وطاقة التفكير الموجهة بالهدف لاستخدام المسارات (Cavus & Gokcen, 2015, 51).

حيث ان الأمل هو سر الحياة، ولا حياة بدون أمل، وأن الأفراد الذين يمتلكون الأمل فإنهم أكثر سعادة وقدرة على تحمل الحياة بكل ما فيها، ويتسمون بالحالة النفسية الإيجابية التي تساعدهم على الإصرار والعزيمة على إيجاد الحلول والطرق المختلفة التي تصل بهم إلى تحقيق أهدافهم المنشودة دون كلل أو ملل أو توقف عند حدوث مشكلة، ولكنهم مثابرون من أجل النجاح، ويعرف الأمل بأنه : الحالة النفسية الإيجابية لأخصائي التوجيه المهني، وإصرارهم نحو التقدم والمحافظة على النجاح والسعي نحو تحقيق الأهداف والتغلب على جميع العقبات.

3-التفاؤل (Optimism):

تستند الخلفية التاريخية للتفاؤل كسلوك تنظيمي إلى دراسات علم النفس الإيجابي للعالم النفسي الأمريكي Martin Seligman، فقد أشار للتفاؤل بأنه نمط تفسيري يتوقع فيه الأفراد الأحداث الإيجابية إلى أوضاع دائمة وعامة والأحداث السلبية إلى حالات مؤقتة ومحددة (صبر، 2018، 13)، في حين عرف كل من Kutanis & Oruc, (2015) على أنه تفسير إيجابي للأحداث المتوقعة والمشاعر الإيجابية التي ترتبط بمدى التوجه نحو الأهداف التي تحفز جوانب الرضا الذاتي والسعادة للفرد، ويصف الباحث التفاؤل بأنه مدى قدرة الفرد على تجنب الأحداث السلبية واعتبارها حوادث مؤقتة، وتوقع الأحداث الإيجابية واعتبارها حوادث مستمرة (p.210).

وينقسم التفاؤل إلى تفاؤل واقعي وتفاؤل غير واقعي، فالتفاؤل الواقعي يكون نتيجة الحفاظ على النظرة الإيجابية للأمور في المستقبل والتركيز على النواحي الإيجابية من خبرة الفرد، وترك الأحداث التي حدثت في الماضي والتركيز أكثر على الحاضر والبحث عن الفرصة في المستقبل

لاغتنامها (Luthans& et al,2017)، وعلى نقيضه التفاوض غير الواقعي وهو التفاوضي عن بعض المعلومات التي لا يريد الفرد رؤيتها والاحتفاظ بمعلومات أخرى من خلال معتقدات معينة، وذلك قد يؤدي لعدم تحقيق الأهداف المراد تحقيقها (Corner, 2015)، وقد أشار العنزي (2015) أن القادة ذوي التفاوض الأكبر يميلون بشكل أكبر لوضع أهداف بديلة، ويحفزون بشكل عالي لتحقيق الأهداف ويعملون على إيجاد السبل لتخطي العقبات التي تعترض طريق إنجاز الأهداف، وهنا يظهر الدور المهم للتفاوض كأحد مكونات رأس المال النفسي للقائد، إذ أنه يسهم في حث المرؤوسين على محاكاة سلوكيات قادتهم، وبذلك يمكن أن يتحقق الانتقال الإيجابي من القادة إلى المرؤوسين، وقد أوضح (Quisenberry 2015) أن كون المتفاعلين يركزون على المستقبل وعلى أن الأحداث المستقبلية ستكون إيجابية بطبيعتها، فإن مكونات التفاوض ستؤثر على الأداء حيث أن الأفراد ذوي النمط المتفاوض يتحسن أدائهم بعد تعرضهم للفشل، والذي يعتبر بالنسبة لهم بمثابة فرصة تمكنهم من التحسين وتحقيق النجاح، بينما الأفراد المتشائمون لا يحدث لهم ذلك، كما أكد (Luthans,2017) إمكانية تطوير التفاوض.

لذلك يمكن القول بأن للتفاوض والتشائم تأثيرا لا يمكن انكاره على السلوك الإنساني أي أن الفرد ينظر إلى الأحداث الراهنة بتفاوض إذا كانت الأحداث سعيدة والعكس صحيح إذا كانت الأحداث سيئة، وبالتالي فإن مستوى تفاؤل الفرد يؤثر على مستوى قدرته على التعامل مع الأحداث السلبية في بيئة العمل، ومن ثم التحكم في مشاعره السلبية تجاه المنظمة، وسوف ينعكس ذلك إيجابيا على أداء المهام الوظيفية، والنظر إلى المستقبل وما يحمله من احتمالات عدم التأكد على أنه فرصة للنمو، والتقدم وتبني المواقف الإيجابية والترحيب بها، وبالتالي يمكن تطبيق هذا الأسلوب على إدارة المواهب البشرية باعتبارها فرصة للنمو والتقدم.

5- المرونة Resilience:

يعد عالم البيئة الكندي هولنج (Holling) من أوائل الباحثين الذي لاحظ أن للأنظمة خاصيتان متميزتان هما: المرونة والاستقرار، إذا تحدد المرونة قدرة الأنظمة على استيعاب

التغيرات، فيما يمثل الاستقرار قدرة الأنظمة للعودة إلى حالة التوازن بعد الاضطراب المؤقت، لذلك يمكن القول بأن مصطلح المرونة ينحدر من البحوث المرتبطة بعلم البيئة بالإضافة إلى الطب النفسي، وعلم النفس الاجتماعي(جلاب، آل طعين، 2015)، ويرى خوين (2017) أن المرونة ليست صفة أخلاقية جيدة ولا صفة أخلاقية سيئة، بل أنها مجرد مهارة تجعل الفرد المالك لها قويا عند التعرض للضغط أو تغيير كبير، كما يصفها بأنها التحمل والرجوع إلى الحالة الاعتيادية في حالة تعرض الفرد للمشكلات والمحن في سعيه لتحقيق الأهداف ، أما صالح (2016) فقد وضع مجموعة من الخصائص للأفراد الذين لديهم مرونة وهي كالآتي: قبول الواقع، والإيمان العميق استنادا إلى أن الحياة لها قيمة وذات معنى، ومهارة غير عادية على التكيف والارتجال، وإدارة التغيرات في الحياة، وعليه فإن المنظمة تستطيع أن تستفيد من المرونة عن طريق أخطاء الماضي التي تعد دروسا للحاضر في توليد فرصة جديدة للمنظمة في تطوير ذاتها عن طريق استثمار تلك الفرصة بالتعلم والنمو والتطور (Bockorny, 2015).

وتختلف المرونة عن عناصر رأس المال النفسي الثلاثة الأخرى نظرا لأنها تعتبر بمثابة رد فعل، وليس مبادرة كما هو الحال بالنسبة للكفاءة الذاتية، والأمل والتفاؤل، وبمعنى آخر تمثل استجابة للأحداث وبخاصة المعوقة منها وليس صنع الأحداث، فعندما يواجه الأفراد أو الجماعة معوقات أثناء أدائهم للمهام المطلوب إنجازها، فإن المدى الذي عنده يعود الأفراد مرة أخرى بسرعة وبفاعلية يكون هو ناتج المرونة، وبالتالي فالأفراد الذين يمتلكون المرونة يميلون لأن يكونوا أكثر كفاءة في خبرات الحياة المتنوعة بما في ذلك إمكانية التطوير في العديد من خبرات الحياة المتنوعة في ظل الظروف التي يتعرضون فيها إلى تهديد(حسن، 2023).

وقد أوضح جمال(2016) أن المرونة تعتبر قدرات نفسية يمتلكها كل شخص يمكن أن تتغير بمرور الوقت، وتتأثر من خلال البيئة والأفراد المحيطة بالشخص، وبالتالي فإنها تحتاج للتطوير وإطلاق العنان لها، كما أوضح أيضا أن قوة المرونة تتمثل في كونها لا تسمح فقط للأفراد بإمكانية الارتداد والعودة مرة أخرى، وإنما تسمح بهم بأن يكونوا في حالة توازن أفضل من الحالة السابقة، وبالتالي فمن خلال تطوير المرونة، وكذلك التكامل بين المرونة وعناصر رأس المال

النفسي الأخرى فإن الموارد البشرية يمكن أن تتغلب على الضغوط وعدم التأكد سواء تلك التي يواجهونها أو مستقبلاً، وفي دراسة أجريت على مدار ثلاث سنوات أظهر هينتز Heinitz et al, (2018) أن الكفاءة الذاتية والتفاؤل كان بهما تأثير إيجابي على الرفاهية الذاتية.

بناء على ما تقدم، يستنتج الباحث أن قدرة الفرد على المرونة والتأقلم بمفهومها السابق قد تؤثر على تطبيق المبادرات والمداخل والأساليب الحديثة في المنظمة، فالأفراد الذين لديهم قدرة عالية على المرونة والتأقلم مع الظروف المحيطة قد تنخفض لديهم مشاعر مقاومة التغير التنظيمي، وبالتالي ستساعد مستوى المرونة على تحقيق الرضا المهني، ومستوى عال من الأداء الوظيفي، ويتضح من عرض المكونات الخاصة برأس المال النفسي أنها بمثابة حصن نفسي يتصدى به الفرد لكثير من التحديات والمعوقات التي تواجهه في مجال عمله، كما أن الاستمرار، والإصرار لتحقيق الأهداف صفات مهمة جداً لنجاح الأشخاص وجعلهم مبدعين، كذلك قدرة الفرد على مواجهة التغير يكونه مرناً في المواقف المختلفة لهو أمراً بالغ الأهمية لدى الغالبية العظمى، أما التفاؤل فهو حتماً وسيلة فعالة للنجاحات التي قد يتمتع بها الفرد، فإذا توافرت تلك المكونات لدى أي شخص سيؤدي بالضرورة إلى وجود رأس مال نفسي يساهم في تحقيق النجاح الذي تنشده المنظمات، ويساعد بشكل كبير في تحقيق الرضا المهني، والأداء الوظيفي، ويتفق مع هذا الرأي كثير من الكتاب والباحثين ومنهم (أبو العلا، 2017 ، الفتلاوي، 2017).

ثالثاً-أهمية رأس المال النفسي:

أشارت دراسات (على ، 2021، Sameer, 2018، Luthans et al., 2017) إلى أهمية رأس المال النفسي تتمركز في عدة نقاط:

- 1-يمثل رأس المال النفسي حالة إيجابية لنمو الأفراد.
- 2-يوفر رأس المال انفعالي الثقة لبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة.
- 3-يولد رأس المال والتفاؤل للنجاح في المستقبل.

- 4- يحفز المثابرة وإعادة توجيه المسارات حول تحقيق الأهداف.
 - 5- الاستثمار برأس المال النفسي وتطويره بشكل إيجابي على الأداء ونتائج الشركات.
 - 6- ترتبط المستويات المطلقة برأس المال النفسي بشكل إيجابي بمتغيرات المشاركة في العمل.
 - 7- رأس المال النفسي يرتبط بعلاقة إيجابية بالإشراف الموجه للإنجاز.
 - 8- يساعد رأس المال النفسي في خلق بيئة عمل إيجابية لتحسين الخدمات.
 - 9- ترتبط متغيرات رأس المال النفسي بشكل إيجابي بمتغيرات المشاركة في العمل.
 - 10- يعمل على تنسيق العلاقة بين التدريس البحثي والصراع ويخفض الإرهاق.
 - 11- يؤثر رأس المال النفسي بشكل إيجابي على الازدهار والرضا عن العمل.
 - 12- ترتبط مستويات رأس المال النفسي (الأمل، التفاؤل، المرونة، الكفاءة الذاتية) للموظفين بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي.
 - 13- توجد علاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الإبداعي والذي بدوره يؤثر على الرضا والمشاركة.
 - 14- توجد علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي.
- وأشار لوثانز (Luthans et al, 2015) أن رأس المال النفسي PsyCap أحد أنواع رأس المال يتجاوز رأس المال الاجتماعي ورأس المال البشري حيث يمكن للأفراد من خلاله الحصول على ميزة تنافسية، وفي دراسة لمعلمي الجامعات الصينية وجد كلا من بيو وآخرون (Pu et al, 2017) أن رأس المال النفسي يشرف على العلاقة بين صراع العمل والأسرة والانهاك الوظيفي بدلا من التوسط فيها، وأشار كلا من زانج وهيو (Zhang & Hua, 2019) بأن رأس المال النفسي بمثابة عازل في تقليل الضغط الذي تفرضه متطلبات العمل، وتسهيل إنجاز المهام، في حين أن نقص موارد العمل يعيق بشكل مباشر إنجاز المهام ويمكن أن يؤدي بسهولة إلى نتائج سلبية مثل الإرهاق الوظيفي ونية الدوران في العمل، كما أكدت دراسة الشوبكي El Shobaki et

al. (2020). على أهمية رأس المال النفسي تحديدا المؤسسات التعليمية، وأهمية دمجها مع رأس المال الفكري لتعزيز الشخصية الإدارية للموظفين من خلال زيادة تقديرهم وتعزيز شعورهم بأهميتهم بالمنظمة، مما سيؤدي لزيادة الفائدة من طاقتهم في تحقيق الأهداف في ظل الظروف الصعبة.

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن رأس المال النفسي يعتبر موردا داخليا يمثل آلية مهمة لتقليل الإرهاق الوظيفي، وتحقيق الرضا المهني لدى العاملين، فهو أحد أصول الخصائص والصفات الفردية التي تعزز التعبير عن الموارد والمواهب الإيجابية حيث يدعم هذا البناء الأشخاص في التعامل الفعال مع الحياة اليومية بشكل استباقي، الثقة في إمكانياتهم، والنظرة بإيجابية إلى السيناريوهات المستقبلية، لذلك يصبح التركيز على رأس المال النفسي أساسيا مع أخصائي التوجيه المهني لأنهم يواجهون مهام جسيمة في التعامل مع خيارات الطلبة، بحيث يحقق لهم الرضا المهني و مستويات عالية من الأداء الوظيفي.

رابعا-الفرق بين رأس المال النفسي ورؤوس الأموال الأخرى:

يمتد رأس المال النفسي إلى أبعد من رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، إذ يتضمن الحديث عن (من أنت؟) بدلا عن (ماذا تعرف؟) أو (من تعرف؟) (الكعبي والمشايخي، 2018).



المحور الثاني-الرضا المهني:

يعد الرضا المهني من أهم الموضوعات التي تم تناولها في علم النفس والعلوم التربوية وعلم الإدارة التنظيمية، وذلك لأنه يمثل عاملا مهما في حياة الفرد والمجتمع، ونظرا لأن الأفراد يقضون الكثير من وقتهم في العمل، فإن رضاهم المهني يعد مقياسا لنجاحهم في حياتهم المهنية وأساسا لتقدم المؤسسات والمنظمات، وينعكس رضا العاملين عن عملهم على فاعلية أدائهم وإنجازاتهم المهنية، سواء كانوا يعملون في القطاع الحكومي أو الخاص.

وقد حظي موضوع الرضا المهني للعاملين في مؤسسات الأعمال باهتمام كبير من قبل الباحثين منذ مطلع الربع الثاني من القرن العشرين وحتى يومنا هذا، وذلك بعد أن نادت حركة العلاقات الإنسانية بأهمية الحالة النفسية والمعنوية للأفراد مع ضرورة تحسين ظروف العمل للعاملين داخل المؤسسات بغية زيادة الإنتاج، وتعد تجارب (هورثون) الشهيرة التي أجراها ألتون مايو (Alton Mayo, 1880-1949) في مصانع وسترن إلكتريك في الولايات المتحدة الأمريكية من أهم الدراسات التي قامت عليها نظرية العلاقات الإنسانية، حيث كان الغرض الأساسي لهذه الدراسة هو تحديد أثر المتغيرات المادية في العمل والمتمثلة في الإضاءة والأجور، الراحة، التهوية، والتدفئة على إنتاجية العاملين ثم العمل على تعديلها بما يتناسب مع معايير السلوك للعاملين من خلال التجارب الميدانية، والتي كان من بين أهمها تجربة الإضاءة (الربيعاوي و عباس، 2015).

وتعد دراسة هوبكوك (Hoppock, 1935) امتدادا لدراسة وتجارب (هورثون) بعنوان الرضا المهني، حيث تم التعرض للرضا المهني، موقف العاملين والروح المعنوية، وقد كان لهذه الدراسة أهمية كبيرة في أدبيات علم النفس الصناعي والاجتماعي والمهني، هذا وقد شهدت فترة الستينات تطورا كبيرا في النواحي النظرية والمنهجية وفي عدد الأبحاث بشكل عام، وأبحاث الرضا المهني بشكل خاص حيث أصبح من الممكن الحصول على معلومات من مجموعات كبيرة من الأفراد، حيث نلاحظ أن كثير من الأبحاث قامت بدراسة علاقة الرضا المهني بالخصائص الاجتماعية والسيكولوجية للأفراد، الهياكل التنظيمية، المناخ التنظيمي ومعدل دوران العمل، وفي

السبعينات أصبحت أبحاث الرضا المهني حقلاً مستقلاً بذاته، حيث وضعت هذه الفترة معظم النظريات الخاصة بالرضا عن العمل وأصبحت الكتابات في موضوع الرضا المهني متوفرة بشكل أكبر، واتسع مجال التطبيق ليشمل العديد من الوظائف الجديدة (عفاف و عومرية، 2017).

ومن هنا يمثل الرضا المهني لدى العاملين في أي منشأة أو مؤسسة تنظيمية، أحد أهم العوامل الرئيسية الداعمة لسير العمل، فكلما كان مستوى الرضا المهني لدى العاملين مرتفعاً، كلما كان له مردود إيجابي تجاه ارتفاع مستوى أدائهم المهني، وزيادة قدرتهم الإنتاجية، وذلك على عكس انخفاض درجة الرضا المهني لديهم، والتي تكون مؤشراً في انخفاض الأداء الوظيفي والقدرة الإنتاجية، وعدم المشاركة الفعالة في العمل، وارتفاع معدلات الغياب اليومي، وعدم الانتماء والولاء لبيئة عملهم، وزيادة الرغبة في تركه (زباديه والشريف، 2018)، إن الرضا المهني يحدث عند الفرد عندما يشعر بأن وظيفته التي يمتنعها تحقق له مطالبه المادية والمعنوية معاً؛ مما يجعله يشعر بالسعادة والرضا، وتحقيق الذات، وكافة متطلبات الحياة.

أولاً-تعريف الرضا المهني:

تعددت تعريفات الرضا المهني وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون مفهوم الرضا المهني، وهناك العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد معنى محدد للرضا المهني، وعلى سبيل المثال إن الرضا المهني هو الشعور بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة (المنشاوي، 2020).

عرف بأنه يتضمن مجموعة من المشاعر والعواطف الإيجابية التي يشعر بها الأفراد تجاه أعمالهم ووظائفهم، ويعرفه (Sivakumar& Anbazhagan, 2019) بأن الرضا المهني يشير إلى الحالة الداخلية لشعور الفرد بالرضا عن المهنة أو الوظيفة، والذي يتحول إلى دافع للعمل، فإنه لم يعد فقط الرضا عن النفس، أو السعادة بل تصل لدرجة الرضا عن الوظيفة (p.45).

عرفه بوامها وآخرون (Boamah et al., 2018) على أنه هو المجال التنظيمي الأكثر دراسة للسلوك ومن المهم معرفة المستوى، ويتمثل في مدى إعجاب الناس بوظائفهم (p, 23) ويعرف العبود (2020) الرضا المهني بأنه حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة والعمل الوظيفي، والتي تقاس أساسا بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس، وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق (ص. 24).

وعرفه بازيم (Pzim, 2021) الرضا الوظيفي بأنه مستوى الرضا الذي يشعر به الموظفون بوظائفهم، ويتجاوز هذا واجباتهم اليومية لتغطية الرضا عن أعضاء الفريق/ المديرين، والرضا عن السياسات التنظيمية، وتأثير عملهم على الحياة الشخصية للموظفين (p, 5330).

التعريف الإجرائي: مستوى الرضا الذي يشعر به أخصائي التوجيه المهني بوظائفهم، والرضا عن السياسات التنظيمية بالمدارس الحكومية، والذي يمكن الاستدلال عليه من خلال ردود الفعل الإيجابية، عند الاستجابة لمقياس الرضا الوظيفي والمعد لهذه الدراسة.

ثانيا-العوامل المؤثرة في الرضا المهني:

أشار كلا من (الراسبية، 2021، العبود، 2020، المنشاوي، 2020، عفاف وعومرية، 2017) أنه على الرغم من عدم الإمكانية في إيجاد مفهوم دقيق للرضا المهني بسبب تدخله في شعور ومشاعر الفرد اتجاه عمله، إلا أن الرضا المهني يتأثر بالعديد من العوامل الناتجة عن بيئة العمل، أو الفرد نفسه، وتم تقسيم العوامل إلى عدة أقسام وهي:

1-العوامل الخاصة بالفرد:

حاجات الفرد: وقد تختلف حاجات الفرد من حيث نوعها ودرجة إشباعها اتجاه الوظيفة التي يعمل بها، يومكن اشباع هذه الحاجات من خلال العمل، وكلما توفر الاشباع تحقق بذلك الرضا المطلوب.

تناسب العمل مع قيم الفرد: هناك مجموعة من القيم التي يرغب الفرد العامل في توفرها في مقر العمل مثل الابداع واتقان العمل والقيادة وفي حال تم تواجدها وتحقيقها في نطاق العمل، يرتفع معدل الرضا المهني.

الشعور باحترام الذات: يمكن اشباع حاجة احترام الذات، والشعور باحترام الذات من خلال المركز المهني الذي تشغله المنظمة مما يؤدي إلى الإحساس بالرضا.

2-العوامل الخاصة بمحتوى المهنة:

ومن العوامل التي تحدد مستوى الرضا المهني هو المحتوى المهنة نفسه من حيث نوعه ومهامه ومدى تناسقه في تيسير الأعمال؛ لأن معظم الأعمال تحتاج إلى دقة وسرعة عالية في تنفيذها، وقد يكون مستوى الرضا في الأعمال قليل جداً، مقارنة بالأعمال التي يمكن أن يقوم بها الفرد بمهام متعددة، ويمكن أداء تلك الأعمال بطرق مختلفة بما يتناسب مع قدراته وإمكانياته تكون نسبة الرضا في تلك الأعمال عالية بطبع الفرد يحتاج إلى الوقت من أجل إنجاز العمل، ويفضل تقديم عمله بأكمل صورة، وبالشكل المطلوب، وبذلك هو يفضل العمل الذي يستطيع من خلال إظهار مواهبه، وقدراته، وإمكانياته فيه حتى يتمكن من انجاز المطلوب ليتحقق الرضا.

3-العوامل الخاصة بالأداء:

وعى وإدراك الفرد بأن مكافآت، وحوافز العمل ذات أهمية وقيمة، ولابد من وجود العدالة في توزيع المكافآت بما يتناسب مع ما يقدمه، وقدمه الفرد العامل أثناء فترة عمله، وارتباط أداء الفرد بالحوافز المقدمة في العمل، وشعور الفرد بأن امكانياته تساعده بشكل كبير في تحقيق الأداء المطلوب بما يتناسب مع الأهداف الموضوعة في العمل.

4-العوامل الخاصة بمستوى الإنجاز الذي يحققه الفرد:

وهنا يعتمد اعتماد كلي على الجهد يبذله الفرد اتجاه الأعمال المكلف بها في مقر العمل، والنتائج التي يتوصل لها بما يحقق الإنتاجية، والرضا، أو التسبب في العمل، والأعمال المكلف في

أدائها فبعض العمال يكرسون جل أوقاتهم من أجل خلق عمل جديد يختلف تماما عن الأعمال المكلف فيها، وهذا يدل على الرغبة التي يتمتع بها الفرد في إنجاز الأعمال بما تتماشى مع أهدافه وطموحاته التي تخدمه وتخدم المؤسسة والأعمال فيها.

5-العوامل التنظيمية:

كل ما يتعلق بالحوافز والرواتب والقيادة المتبعة في مقر العمل، والأساليب المتبعة في اتخاذ القرارات والعلاقات التي تربط بين الزملاء، والموظفين والإدارة العليا، وبيئة العمل بشكل عام لها أثر كبير في تحقيق الرضا المهني، وكلما كان الدخل المالي مناسباً للفرد، وإنجازه كلما كان مستوى الرضا عالي عند الفرد.

ثالثاً-نظريات الرضا المهني:

هناك العديد من النظريات التي تناولت مفهوم الرضا المهني والعوامل التي تؤثر فيه، من بين هذه النظريات:

1- نظرية التدرج الهرمي(1954):

تنص النظرية التي طرحها أبراهام ما سلوفي (Abraham Ma Slovey , 1954)، على أن البشر لديهم احتياجاتهم الأساسية الخاصة التي يجب تلبيتها، وتصبح هذه الاحتياجات الأساسية محددات لرضا الإنسان سواء تم تحقيقها أم لا، عندما يتحقق الكمال الذاتي، سيؤدي الفشل في تلبية الاحتياجات الإنسانية الأساسية إلى اضطراب الروح البشرية، وبالتالي فشلها في تحقيق الرضا الذاتي سواء من حيث تطورهم أو حياتهم المهنية أو وظيفتهم، الاحتياجات الأساسية تعني الاحتياجات الفسيولوجية، والاحتياجات الأمنية، واحتياجات الحب، واحترام الذات، وأيضاً مستوى الكمال الذاتي (بندر، 2021).

2- نظرية هيرزبرج (Herzberg, 1968) :

تؤكد نظرية هيرزبرج التي تم تقديمها في عام (1968) على أهمية تلبية الاحتياجات الذاتية والاحتياجات التحفيزية في عملية تطوير الإمكانات الذاتية، وأنه يمكن تحديد الرضا المهني للشخص من خلال عاملين رئيسيين مذكورين في هذه النظرية وهما مدى قبول الدافع ومدى تلبية الاحتياجات الذاتية، كما أن هيرزبرج في نظريته أثار عوامل نفسية مثل التقدير والراتب وكذلك العوامل التحفيزية لتكون العمود الفقري للرضا الوظيفي، كما أن الاحتياجات والدوافع الأساسية التي طرحها هيرزبرج يمكن أن تحفز البشر على العمل مع الالتزام الكامل والعمل لتحقيق أفضل أداء (Amin,2021).

3- نظرية الدفر :

قدم (الدفر) تصنيفا للحاجات في شكل هرم يشابه بدرجة عالية هرم (ما سلو) للحاجات يحتوي على ثلاثة أنواع من الحاجات (حاجات البقاء وهي تمثل الحاجات الفيزيولوجية عند (ما سلو)، حاجات الارتباط وتعبّر عن درجة ارتباط الفرد بالبيئة المحيطة وتمثل حاجات الانتماء والحاجات الاجتماعية وجزء من الحاجة إلى التقدير، وحاجات النمو، وتعبّر عن سعي الفرد إلى تطوير قدراته ومؤهلاته وتمثل جزء من الحاجة إلى التقدير والاحترام، وحاجات تحقيق الذات عند ماسلو (Abd Aziz,2021).

ويرى الباحث أن هذه النظرية مكملّة لنظرية (ما سلو)، حيث يتفقان في المبدأ كون الرضا لدى العاملين يتحقق بدرجة إشباع الاحتياجات لديهم، ولكن الاختلاف الجوهرى بينهم يكمن في أن نظرية الدفر ترى بإمكانية السعي إلى تحقيق إشباع أكثر من حاجة في وقت واحد على عكس ما تذهب إليه نظرية ما سلو.

4- نظرية الإنجاز لمكلياند :

اقترح ماكلياند (DavidMcClelland) أن هناك ثلاث حاجات أساسية يسعى الفرد إلى إشباعها وتمثل الدافع والمحرك لمختلف مواقف وسلوكيات الأفراد في المنظمة وهي الحاجة إلى

الإنجاز: وهي الرغبة في التفوق والنجاح في إنجاز العمل وتعني أن الأفراد يرغبون في إشباع حاجاتهم هذه من خلال مناصب ووظائف فيها تحدي لقدراتهم وإمكانياتهم ولذلك فهم يسعون إلى إتمام أعمالهم ومحاولة إثبات جدارتهم ورغبتهم في تحمل المسؤولية، والحاجة إلى الانتماء: وهي الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين وأن يكون للفرد علاقات اجتماعية وشخصية مع الآخرين، ويمكن أن يحصل ذلك من خلال الأعمال التي تؤدي من خلال التفاعل مع الزملاء في العمل أو فرق العمل، والحاجة إلى السلطة أو النفوذ، وهي الرغبة في التحكم والسيطرة والتأثير في الآخرين، ورغبة الفرد في أن يكون له القدرة في السيطرة على كل ما يحيط به من أحداث وأشياء وأشخاص وإشباع هذه الحاجة يكون من خلال سعي الفرد في الوصول إلى مراكز السلطة في المنظمة (Amin,2021).

ويتبنى الباحث رأي كلا من (الشهومي، 2020، علي، 2014)، في تقسيم النظريات الخاصة بالرضا الوظيفي إلى:

- 1-نظرية التوقعات: تفترض هذه النظرية أن رضا الموظفين يعتمد على توقعاتهم حول ما إذا كانت جهودهم ستؤدي إلى نتائج معينة مثل المكافآت أو التقدير.
- 2-نظرية العدالة: تقترح هذه النظرية أن الموظفين يشعرون بالرضا عندما يعتقدون أن المكافآت التي يحصلون عليها تتناسب مع الجهود التي يبذلونها مقارنة بزملائهم.
- 3-نظرية الاحتياجات: تركز هذه النظرية على أن الرضا الوظيفي يعتمد على مدى تحقيق الاحتياجات الأساسية للموظفين، بدءاً من الحاجات الفسيولوجية وصولاً إلى تحقيق الذات.
- 5- نظرية ذات العاملين: يقسم هيرزبرج العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي إلى مجموعتين: العوامل المحفزة والعوامل المقلقة، المحفزات مثل الإنجازات والتقدير تعزز الرضا، بينما العوامل المقلقة مثل الرواتب وسوء الإدارة تؤدي إلى عدم الرضا.

رابعاً-أهمية الرضا المهني:

ذهب البعض إلى اعتبار رضا الأفراد في ميدان العمل مقياساً بفعالية أداء الإدارة حيث يرون أنه من المسلم به لرضا الأفراد أهمية كبيرة حيث يعتبر في أغلب الحالات مقياساً لمدى فعالية الأداء، وإذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعاً فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تتوقعها المنظمة، عندما تقوم برفع أجور عمالها، أو بتطبيق برنامج للمكافأة التشجيعية أو نظام الخدمات (البرعي، 2020).

ويمكن تجسيد أهمية الرضا المهني من خلال جانبين:

1-الأهمية السلوكية والاجتماعية:

هي مجموعة من العوامل التي يحققها الرضا المهني والتي تتبلور على هيئة أنماط سلوكية، أو صور للعلاقات الإنسانية التي تمارس داخل المنظمة وخارجها، مغزاها تعزيز قدرة المنظمة على التفاعل والتكيف مع بيئتها الداخلية والخارجية (فهد، 2017).

2-الأهمية المادية والاقتصادية:

وهي تلك الأهمية التي تتمثل بتخفيض، أو الاقتصاد في النفقات، أو زيادة في مجالات معينة، إذ ستحقق هذه الأهمية مردودات مادية، واقتصادية للمنظمة تمكنها من مجابهة التحديات وزيادة الفرص، وتقليل التهديدات المحيطة بها.

3-أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للموظف:

يعد الرضا الوظيفي من أهم عوامل نجاح الموظف في العمل، حيث يعتبر هو الدافع الأساسي وراء حب العمل والأداء الجيد وأيضاً رغبة الموظف في الابتكار والتطوير، كما يرتبط عدم الرضا الوظيفي بظاهرتين سيئتين وهما : الضغوطات النفسية، والانهاك الجسدي المختلفة التي يتعرض لها الموظف بسبب الضيق النفسي وعدم الارتياح في العمل، وهذا بدوره يؤدي إلى الانهاك الجسدي والعقلي في العمل، وفي النهاية يجب أن نتأكد من أنه "إذا شعر الموظف بأن

وظيفته تقدم له فرصا عظيمة ومثير للتحفيز، لن يتخلى قطعا عنها بسهولة، أما إذا شعر بعدم الأمان وأن وظيفته في المنظمة تأخذه إلى طريق مسدود، فإنه قطعا سيحاول البحث عن فرصة عمل أخرى، وهناك خطأ فادح تقع فيه بعض المنظمات وهو حينما تضطر إلى تخفيض الحد الأدنى للتكاليف فتبدأ أولا بمرتبات الموظفين، مما يدفعهم إلى الشعور بالغبن الذي يفقدهم القدرة على الإبداع والإنتاج بل والبحث عن فرص أفضل في أماكن منافسة (الراسبية ، 2021).

ويرى الباحث أن أهمية الرضا الوظيفي تتجلى في عدة جوانب منها:

- 1-زيادة الإنتاجية: الموظفون الراضون عن وظائفهم يكونون أكثر إنتاجية وفعالية في أداء مهامهم.
- 2-تقليل الغياب والتسرب الوظيفي: تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي يساهم في تقليل الغياب غير المبرر وتقليل معدل ترك العمل.
- 3-تحسين العلاقات بين الموظفين: يساهم الرضا الوظيفي في تحسين العلاقات داخل بيئة العمل وزيادة التعاون بين العاملين.
- 4-تحقيق الرضا المؤسسي: يساهم في تحسين صورة المؤسسة وزيادة الثقة لدى العاملين والعملاء على حد سواء.

المحور الثالث: الأداء الوظيفي

تعتبر عملية تقييم الأداء الوظيفي مهمة للغاية فهي من أهم العمليات الإدارية التي تعكس موضوعية العمل الإداري بالمؤسسة، واهتمام متخذي القرار بسير أداء الموظفين وتقييمه ومتابعته، كما تعتبر متابعة المدراء للموظفين وهم يقوموا بواجباتهم والمسئوليات المنوطة بهم بشكل مستمر دافع حقيقي للموظف من أجل إبراز قدراتهم في إنجاز المهام المطلوبة منهم، أيضا في نفس الوقت تضع المدراء تح المستوى الحقيقي للموظفين، وتقييم أدوارهم التي يقومون بها، وعليه يستنتجوا ويقيموا الموظفين المجيدين المستحقين للتحفيز من أجل دفعهم إلى الاستمرارية ورفع كفاءة أدائهم الوظيفي باستمرار العجمي، (2017).

كما يمكننا ربط بين كلا من كفاءة وفعالية أي مؤسسة مع الكادر البشري العامل بها، فالكادر البشري هو العنصر المؤثر والفعال في عملية الإنتاج في المؤسسة وهو الأساس الذي تعتمد عليه المؤسسة في تحقيق الأهداف، لذلك يخضع العنصر البشري في أي مؤسسة مجيدة إلى عمليات التدريب والتأهيل بشكل مستمر تكون على شكل ورش عمل، أو ابتعاث الموظفين المجيدين إلى تكملة دراستهم في مؤسسات التعليم المختلفة، أو إقامة الدورات بشكل دوري من أجل رفع مستوى الكفاءة الأدائية لدى الموظفين من مستوى معين إلى مستوى أعلى من السابق، والتي سوف تعكس التطور في الأداء والقدرات في سلوك هؤلاء الموظفين، ويرجع بالفائدة إلى المؤسسة البلوشي، (2023).

أولاً- مفهوم الأداء الوظيفي:

يعرف الأداء الوظيفي بأنه " الإنجاز الفعلي للقدرات الكامنة لدى الفرد " (زكريا، 2019، 28).

وعرفه يعقوب (2015) "بأنه مجموعة من السلوكيات والتصرفات التي يظهر بها العمال أثناء تأدية أعمالهم التي تظهر بدورها مقدار التحسن الذي يطرأ على أسلوبهم في أداء ذلك العمل" (ص. 9).

كما عرفه عمر وآخرون (2020) بأنه الشيء الذي يمكن أن يحققه الفرد أو مجموعة من الأفراد في منظمة وفقا لسلطة الشخص ومسؤوليته لتحقيق أهداف المنظمة بطريقة مشروعة دون انتهاك أي قواعد والالتزام بالآداب والأخلاق (ص. 12)

كما عُرف الأداء الوظيفي على أنه " حصيلة الجهد المبذول من قبل الأفراد، وهو ناتج عن تفاعل ثلاث عوامل وهي دافعية الفرد، وقدرته، ومستوى إدراكه" (رميته، 2021، 19)

وعُرف أيضا بأنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام التي تشير إلى درجة تحقيق المهام المكونة لوظيفة الفرد وإتمامها (صلاح الدين، 2021، 56).

كما عرفه البلوشي (2023) على أنه هو المستوى الذي يصل إليه العاملين في تحقيق المهام المطلوبة منهم، وذلك من خلال الكيفية التي يستطيع العامل من خلالها تحويل المطلوبات إلى الطموحات المراد الوصول إليها عبر كيفية معينة يقوم بها العامل من خلال بلورة الإمكانيات والمواد الخام التي توفرها له المؤسسة إلى الحصول على النتائج المرجوة وفق الجهد والطاقة التي يبذلها هذا العامل في فترة زمنية محددة (ص.23).

ويعرفه الباحث أنه: النتائج والإنجازات التي يحققها أخصائي التوجيه المهني في المدرسة حسب المهام والواجبات المكلف بها، والمتعلقة بأهداف المدرسة وذلك في فترة محددة.

ثانياً-أهمية الأداء الوظيفي:

يمكن القول أن حياة المنظمة أيا كانت بطبيعة النشاط الذي تمارسه، تتوقف على أداء العاملين فإذا قاموا بأعمالهم، وأنجزوا مهامهم على الوجه المطلوب والمخطط من قبل الإدارة، فإن هذا سيقود المنظمة نحو تحقيق أهدافها المنشودة، لذلك يعتبر الأداء عنصر حيوي لكل عملية لأنه مرتبط بالعنصر البشري الذي يدير العملية، ويحول المواد الخام إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية، ولهذا يمكن القول بأن الأداء الوظيفي له أهمية كبيرة داخل المؤسسة التي تحاول تحقيق النجاح والتقدم انطلاقاً من أن الأداء هو الناتج المرتفع، وهذا يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المؤسسة إلى ارتباطه بانتقال المؤسسة من مرحلة إلى مرحلة أخرى من خلال مراحل تطورها، وللأداء أهمية بالغة لكل من الفرد والمنظمة، وتمتد أيضاً للأفراد الخارجية ذات العلاقة والمتعاملة مع المنظمة

وتبرز هذه الأهمية فيما يلي (بلخاري، 2018، تواتي وفراج، 2024، خولة، 2021، روابحي، 2023، مسعودي، 2016):

1- أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للعاملين:

يعد أداء الفرد على مختلف المستويات والتنظيمات انعكاساً لأداء القسم أو الدائرة أو المنظمة التي يتبعها التنظيم، كما أن العاملين ودرجة فاعلية المنظمة التي يعملون بها إلا أن الأمر

لا يقتصر على ذلك، حيث إن اهتمام الفرد بمستوى أدائه، وإجادته له ينعكس عليه ويتمثل ذلك في التالي:

- يعد الأداء مقياساً لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر، وكذلك أداء أعمال أخرى مختلفة نسبياً في المستقبل، فإذا ارتبط ذلك بوجود أنظمة موضوعية سليمة لقياس كفاءة أداء العاملين فإن الأداء الفردي يصبح أحد العوامل الأساسية التي تبنى عليها الكثير من القرارات الإدارية، والتي تتعلق ببعض الأمور المهمة في حياة كل فرد، مثل النقل، الترقية، الترشيح للدراسة.

- يجب على كل فرد الاهتمام بأدائه لعمله، نظراً لارتباط ذلك بما يتقاضاه من أجور ومرتبوات وما في حكمها مقابل هذا الأداء، وذلك بشرط أن تتوافر المقومات اللازمة لإيجاد العلاقة الإيجابية بين الحوافز والأداء.

2- بالنسبة للمنظمة:

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة داخل أية منظمة تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة فإذا كان هذا الناتج مرتفعاً، فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المنظمة واستقرارها، وفعاليتها فالمنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين متميزاً، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى أداء يفوق عادة اهتمام العاملين بها، ومن ثم فإن الأداء في أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة، وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً.

كما ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة والمتمثلة: مرحلة الظهور ثم مرحلة البقاء والاستمرارية، وتليها مرحلة الاستقرار بعدها تأتي مرحلة السمعة والفخر ومرحلة التميز، أخيراً مرحلة الزيادة، إذ أن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً إنما يعتمد على مستوى الأداء بها، لذلك يمكن

القول أن أهمية الأداء الوظيفي على مستوى المنظمة فقط بل تتعدى ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.

من خلال ما سبق نستنتج أن الأداء الوظيفي هو المكون الرئيسي للعملية الإدارية والتنظيمية، كونه الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان الذي يدير العملية الإنتاجية ويحول موادها الخام إلى مواد جاهزة للاستهلاك، كما أن أهمية الأداء الوظيفي لا تتوقف على مستوى المنظمة بل تتعدى ذلك إلى إنجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة، لذلك فإن حياة المنظمة أيا كانت بطبيعة النشاط الذي تمارسه، تتوقف على أداء العاملين فإذا قاموا بأعمالهم وأنجزوا مهامهم على الوجه المطلوب، والمخطط لهم من قبل الإدارة فإن هذا سيقود المنظمة نحو تحقيق أهدافها المنشودة.

ثالثاً-أبعاد الأداء الوظيفي:

يرى كلا من (تواني وفراج، 2024، رزاري، 2017) أن أبعاد الأداء الوظيفي تنقسم إلى ثلاثة أبعاد وهي (أداء المهمة، الأداء التكيفي، الأداء السياقي) بينما أضاف مصطفى (2018) بعداً رابعاً وهو (الأداء السلبي):

1-أداء المهمة:

عرف أداء المهمة على أنها سلوكيات تسهم بشكل مباشر أو غير مباشر بتحويل المواد الخام إلى سلع، أو تلك السلوكيات التي تسهم في تخطيط إنجاز الأنشطة التي من شأنها تحسين كفاءة العمل كما أنها السلوكيات التي يرد ذكرها بشكل رسمي في الوصف الوظيفي، أي من المتطلبات الأساسية والجوهرية للوظيفة، وبالتالي هي تختلف من وظيفة إلى أخرى وفقاً لكل منها، وتختلف أيضاً في إطار نفس المنظم، فأداء المهمة هو الأداء الذي يغطي ويفي بالمتطلبات التي تشكل جزءاً من العقد بين صاحب العمل والموظف.

2-الأداء السياقي:

إن الأداء السياقي يتكون من السلوك الذي يساهم بشكل مباشر في السياق التنظيمي، ولكنه يدعم البيئة التنظيمية الاجتماعية والنفسية، ويختلف الأداء السياقي عن أداء المهام لأنه يتضمن أنشطة ليست جزءا رسميا من الوصف الوظيفي يساهم بشكل غير مباشر في أداء المنظمة في تسليم المهام، ويعرف الأداء السياقي على أنه الأنشطة التي لا تتعلق بمهمة أو هدف لكنها تجعل الأفراد والفرق والمنظمات أكثر فاعلية وأكثر نجاحا.

3-الأداء التكيفي:

يشير الأداء التكيفي كعنصر من عناصر الأداء العام للموظف إلى قدرة الفرد على تغيير سلوكه بتلبية متطلبات بيئة جديدة، لقد أصبح الأداء التكيفي أكثر حضورا في ظل التغير السريع في متطلبات العمل الناجم عن الجديد ليكون قادرا على المنافسة على الوظائف، والمهام المستحدثة فالأداء التكيفي، وذلك السلوك الذي يعبر عن كفاءة الفرد وقدرته على تغيير سلوكه، وذلك لمقابلة متطلبات التغيير في بيئة العمل مثل الابتكارات التكنولوجية، الاندماج، إعادة الهيكلة، لذلك يعتبر بعد التكيف من أهم الأبعاد للأداء الوظيفي، وذلك لأنه يمثل القدرة على التعامل مع الظروف الاستثنائية والتغلب على الإجهاد في العمل، والتكيف الثقافي والتعامل مع المشاكل بشكل خلاق.

4-الأداء السلبي:

يشير الأداء السلبي إلى تلك السلوكيات التي ينتج عنها اختلال وظيفي في أداء الفرد لمهامه الوظيفية، ويعد سلوك الرغبة في الانسحاب وترك العمل من أكثر السلوكيات تنبؤا بالأداء السلبي، حيث يبدأ الفرد مع هذا السلوك في صرف انتباهه عن المهام الوظيفية الموكلة إليه والنأي بنفسه عن وظيفته، عندئذ يبدأ الفرد في التغيب عن العمل بدون عذر، وغياب الإتقان في إنتاجه وانخفاض إنتاجيته (مصطفى، 2018).

يستنتج الباحث مما سبق أن الأداء الوظيفي ليس مجرد مجموعة من الأنشطة والمهام، بل هو نظام متكامل يتضمن عدة أبعاد تؤثر على قدرة الموظف على تحقيق الأهداف المطلوبة بكفاءة

وفعالية، ومن خلال فهم هذه السلوكيات بشكل أفضل من الممكن أن تتحقق الأهداف التنظيمية للمؤسسة.

رابعاً-محددات الأداء الوظيفي:

ترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه، باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة، وتعتمد الإدارة في تعظيم النتائج، وترشيد استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة، وقد يصعب ترشيد استخدام العنصر البشري، لدرجة تزيد من صعوبة قدرة الإدارة على ترشيد استخدام هذا العنصر، وهو الأمر الذي جعل المشكلة الرئيسية التي تواجه الإدارة في أي منظمة هي التعرف على المتغيرات المحددة لأداء العاملين، والتي تنعكس على سلوك هؤلاء الأفراد الذين يمثلون قدرة العمل في المنظمة(كردي، 2019).

لذلك فإن أداء الفرد يحدد بالعديد من المحددات المترابطة والمتداخلة، وحتى يتسنى إدارة الأفراد بكفاءة وفاعلية لابد من فهم أهم العوامل والمحددات التي من شأنها تحديد طبيعة السلوك الذي سيسلكه الفرد عند أدائه لمهام وظيفته، وقد سعى الباحثون (الروضي، 2021، زرواق، 2016، عبد المجيد، 2018، هاشمي، 2022) في علم الإدارة وعلم النفس الصناعي إلى تحديد أهم تلك المحددات، وقد خلصوا على أن أداء الفرد يحدث نتيجة التفاعل ما بين القدرة على العمل، والدافعية في العمل، ودرجة الدعم التنظيمي، كما في المعادلة التالية :

$$\text{أداء الفرد} = \text{الدافعية} \times \text{القدرة} \times \text{الدعم التنظيمي}$$

وبالنظر إلى المعادلة السابقة نجد أن أداء الفرد لا يتحدد نتيجة توفر أو عدم توفر أحد هذه المحددات، وإنما يتحدد كنتيجة لمحصلة التفاعل بينها جميعاً لذلك أجمعوا على أن أهم محددات الأداء الوظيفي كما يلي:

1-الدافعية:

تعرف الدافعية بأنها "منبع السلوك ووقود الأداء، وتشير إلى مدى قوة الرغبة لدى الفرد للقيام بمهام العمل المحددة، والاندفاع الذاتي والفوري لأداء هذه المهام"، إن تحقيق الدافعية لدى الأفراد من أهم أهداف الإدارة، وذلك من خلال تفعيلها وتحويلها من طاقة كامنة غير فعالة إلى قوة محركة تدفع سلوك العاملين في الاتجاهات المتوافقة مع أهداف المنظمة، وتعرف الدافعية على أنها منبع السلوك ووقود الأداء، وتشير إلى مدى قوة الرغبة لدى الفرد للقيام بمهام العمل المحددة، والاندفاع الذاتي والفوري لأداء هذه المهام، كما تعرف على أنها مجموع العمليات التي تؤثر على مستوى الإثارة، والاتجاه، والحفاظ على السلوكيات ذات العلاقة بآماكن العمل، كما أن أداء الأفراد لا يعتمد فقط على قدراتهم وإنما يعتمد في نفس الوقت على ما لديهم من دافعية وهذه الدافعية لا تعتمد بصفة عامة (إلا بنسبة بسيطة) على ظروف العمل المادية، وإنما تعتمد على الظروف الاجتماعية في التفاعل مع حاجات الأفراد فالحاجات المشبعة لا تدفع السلوك.

2-القدرة:

القدرات عبارة عن الخصائص الشخصية التي يستخدمها الفرد العامل في أداء عمله، مثل القدرة على القيام بالعمل كما هو مخطط له، القدرة على الاتصال لتحسين النتائج من خلال اكتساب أكبر قدر من المعلومات، القدرة على الاستيعاب والفهم الصحيح لما هو مطلوب للقيام بالعمل بشكل صحيح، وهذه القدرات لا تتغير عبر فترة زمنية قصيرة، ويمكن بناء القدرات من خلال عملية التدريب، التعلم، ويجب أن تكون هذه القدرات تتناسب مع الوظيفة التي يتم أدائها.

ومن هنا يرى الباحث أن تحقيق مستويات عالية من الأداء يعتمد على مدى التفاعل والاتساق ما بين الدافعية في العمل والقدرة على أدائه، بمعنى أن جهود دعم، وتحفيز الأفراد نحو الأداء المتميز تكون غير مجدية ما لم تتوفر لديهم القدرات، والمهارات، والمعارف اللازمة لأداء مهام الوظيفة، والعكس صحيح. وتشير القدرة إلى كل ما يستطيع الفرد أدائه من أنشطة أو حركية أو سلوكية، سواء كان ذلك نتيجة تدريب أو دون تدريب.

3-الدعم التنظيمي:

ويشير الدعم التنظيمي إلى القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاعية أعضائها، من خلال معاملتهم بعدالة، ومساعدتهم في حل ما يواجهون من مشكلات والإنصات لشكواهم. وبمعنى آخر فالدعم التنظيمي ينعكس في صورة اهتمام القيم التنظيمية بالأفراد العاملين، وتقديم المساعدات والمساهمات، والعناية بهم وبصحتهم النفسية، وتبدو إيجابية وفاعلية المنظمة في استمرارية العناية والاهتمام وشمولها، مما ينعكس في صورة إدراك الأفراد لهذا التأييد والدعم.

نستنتج مما سبق أن كل عامل من العوامل الثلاثة لا يؤثر في الأداء بشكل مستقل، وإنما من خلال تفاعله مع المتغيرين الآخرين، وإن مستوى الأداء سيكون نتيجة تفاعل تلك العوامل معاً، فإذا كانت العوامل الثلاثة إيجابية، أي إذا كانت لدى الأفراد دافعية مرتفعة وقدرة عالية على العمل في بيئة مناسبة ذات مناخ منفتح، فإن محصلة الأداء ستكون مرتفعة، أما إذا كانت العوامل السابقة جميعها متدنية فإن محصلة الأداء ستكون منخفضة، وفي حالة تدني دافعية الأفراد مع تمتعهم بدرجة عالية من القدرات وتوفر البيئة المناسبة فإن الأداء سيكون متوسطاً، كما أن الأداء الوظيفي ينتج من تفاعل عامل القدرة والدوافع المرتبطة بالسلوك البشري، ويمثل كل من القدرة والدوافع متغيرين رئيسيين من أجل الأداء الوظيفي، فقد تنطوي مكونات الفرد على أعظم القدرات للعمل، ولكن بدون توافر الدافع للعمل ستندعم العلاقة بين القدرات والأداء الوظيفي، والعكس صحيح فقد يتوافر لدى الفرد الدافع القوي للعمل ولكن دون قدرة على العمل ستندعم العلاقة بين الدافع والأداء الوظيفي .

خامساً-تقييم الأداء الوظيفي:

تعتبر عملية تقييم الأداء مهمة للغاية في أي مؤسسة تهدف إلى تحسين مستوى إنتاجها من خلال عملية تقييم الأداء، وتعتبر عملية تقييم الأداء عملية معقدة تتداخل فيها الكثير من العوامل، لذلك يجب على مقيمي الأداء، بما ذلك رؤساء إدارة الموارد البشرية، ومشرفوهم، ومسؤولهم، التخطيط واتباع الخطوات المحددة لجعل تقييم الأداء يحقق أهدافه.

1-أهداف تقييم الأداء الوظيفي:

ومن أهم الأهداف التي تستنتجها المؤسسة أو المدراء من تقييم الأداء الوظيفي للموظفين هي:

1- من أجل اختيار الموظفين المجيدين لأداء الوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية.

2-العمل على توفير الأوضاع المحفزة للموظفين عبر تقديم الترقيات، المكافآت المالية، التحفيز.

3-معرفة الاحتياجات والنواقص في بيئة العمل أو الموظفين والعمل على علاجها والتي يحددها مقيمي الأداء الوظيفي.

4-العمل على مساعدة المدراء في مراقبة وتقييم ومتابعة الموظفين ومدى انضباطهم في العمل.

6- معرفة الموظفين المجيدين الذين يملكون مهارات قيادية تؤهلهم إلى ترقيةهم إلى مدراء وقادة في المستقبل.

7- تعتبر من أهم الأدوات التي تستخدمها المؤسسة في تصحيح مسار العمل، اكتشاف مواطن النقص، وضعف الإنتاج في المؤسسة.

8- تهدف طرق التقييم إلى قياس مدى الرضا والولاء لدى الموظفين، وتعديل مستوى الأجور في حال تدنيها (أبو شرخ، 2010).

لذلك عند إتمام تطبيق عملية الأداء الوظيفي، من الضروري الإلمام بالخطوات التي يجب اتباعها لتقييم الأداء؛ مما يكمل عملية كفاءة تقييم الأداء، وهذا بدوره يساهم في عملية تحسين التحفيز.

2-خطوات تقييم الأداء الوظيفي:

1-تحديد العمل المطلوب: يتم ذلك من خلال تحديد العمل المراد القيام به، وتحديد إجراءات العمل وسياساته، وكيفية تنفيذ العمل، ودراسة العمل وشروطه، ويقصد بها تحليل العمل المطلوب لقياس

كفاءة تنفيذها، وتحديد جميع الجوانب الوظيفية من المسؤوليات التي تتطوي عليها الوظيفة، والمسؤوليات التي يلتزم شاغل الوظيفة بها.

2- تحديد معايير تقييم الأداء: تعد معايير تقييم الأداء ضرورية لنجاح عملية تقييم الأداء، لأنها تشكل منصة واحدة يتم من خلالها تقييم الموظفين ورؤسائهم، وتختلف معايير الأداء، فبعضها يرتبط بسلوك الموظف والبعض الآخر يرتبط بالشخصية، وبعضها يتعلق بأداء الموظفين وإنجازاتهم.

3- تحديد مصادر جمع بيانات التقييم: تساعد هذه الخطوة في تحديد الأساليب المناسبة التي ستساعد في جمع المعلومات المناسبة لعملية التقييم، إذ توجد مصادر متعددة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لقياس أداء الموظف، ولكل من هذه المصادر إيجابيات وسلبيات (الهدفى، 2022).

4- تحديد طرق تقييم الأداء: يعد تحديد طرق تقييم الأداء وأساليبه أحد الجوانب الأساسية لسياسات تقييم الأداء فهناك طريقة يتم مقارنة أداء الموظف بأداء الآخرين، والطريقة الثانية يتم مقارنة أداء الموظفين بالمعايير، والطريقة الثالثة يتم مقارنة أداء الموظف بالأهداف.

5- تنفيذ التقييمات: عادة ما يتم إجراء عملية التقييم في بعض المنظمات سنوياً، والبعض الآخر أكثر من مرة في السنة، إما على أساس نصف سنوي أو ربع سنوي، ويعتمد ذلك على فلسفة المنظمة، وأهدافها من التقييم.

4- التغذية الراجعة: فهي من أهم مراحل تقييم الأداء وهي عبارة عن مجموعة من المعلومات التي يتلقاها الفرد عن أدائه ونتائجه، لإظهار نقاط قوته وضعفه، ومدى تحسنه، وما تعلمه، وهل يتناسب أدائه مع ما ينبغي له تحقيقه.

5- إجراء التظلم: عند إنشاء أي نظام لتقييم الأداء، فلا بد من الإدارة المختصة إتاحة الفرصة للموظفين الطعن في نتائج تقييم الأداء، خصوصاً ذوي نتائج التقييم السيئة، وذلك تعزيزاً للشفافية والمساءلة، وضمان تحقيق العدالة والرضا بين الموظفين (أبو حطب، 2009).

3- الطرق المستخدمة في تقييم الأداء الوظيفي:

يعتبر الأداء الوظيفي والولاء الذي يبرزه الموظف كمفهوم للموارد البشرية من القواعد الرئيسية في نجاح المؤسسة، إضافة لتوفير تعليم مفيد من أجل تنمية الكفاءات، وتحسين الأداء، والعمل على تنفيذ أنشطة لدعم التطوير الوظيفي، ويمكن تحسين الأداء من خلال الجهود، وإيصال طريقة العمل للموظف بشكل واضح بما يتلاءم مع كفاءته بهدف التقييم لدورهم في تحقيق الأهداف ببيئة عمل آمنة (Darmawan,et al, 2020).

وهناك العديد من الطرق التي يمكن من خلالها تقويم الأداء الوظيفي في المؤسسة، وتختلف على وفق الآلية التي يتخذها القائد لقياس وتقويم المرؤوسين، وقد أشارت العديد من الدراسات كدراسة (الحواس، 2017، الجهوري، 2023 العامري، 2016) إلى الكثير من الطرق المستخدمة في تقويم الأداء الوظيفي ومنها:

1- طريقة التدرج البياني: تقوم على أساس تقدير أداء الموظف وفق خط متصل (مقياس) يبدأ بتقدير منخفض لينتهي بتقدير مرتفع على وفق الصفات الخاصة بذلك الموظف، تعبر بالنقاط ثم تجمع على أساس التقديرات ليكون المجموع ممثل للمستوى.

2- طريقة الترتيب: بترتيب الموظفين حسب التسلسل والأفضلية في الأداء والإنجاز من الأعلى للأدنى، أو من الأحسن للأسوأ، ويتم تقويم الأداء العام للموظفين الواردة أسمائهم حسب المعايير المحددة.

3- طريقة المقارنة: مقارنة كل فرد في الإدارة بالموظفين الآخرين، حيث تتم المقارنة بين كل شخصين في آن واحد لتحديد الأكفأ وفق معايير موضوعية يتم فيها وضع نقاط تحتسب لكل مقارنة لتنتهي بالترتيب العام وفق نقاط المقارنة.

4- طريقة التوزيع الإجباري: تتم وفق منحنى التوزيع الطبيعي للظواهر، حيث تتمركز القيم عند المتوسط لتتوزع تنازليا على الأطراف أو الاتجاهين، جهة ذوي الكفاءة المرتفعة، وجهة ذوي الكفاءة المنخفضة ويتمركز أداء النسبة الكبيرة في الوسط من ذوي الكفاءة العادية.

5- طريقة تقويم 360 درجة: التي تعتمد على جمع المعلومات والعمل على التغذية الراجعة من خلال مصادر تقييم متعددة (مسؤول مباشر-زملاء-المرؤوسين-زوار-غيرهم) إضافة إلى التقييم أو التقييم الذاتي.

6- طريقة التقرير (المقال): تتم هذه الطريقة من خلال تسجيل مختلف أنماط الأداء للموظف.

7- الطريقة المختلطة: التي تستخدم أكثر من وسيلة لتقييم أداء العاملين بنفس الوقت وفق معايير وأسس لتحديد درجة الأداء والتقييم.

6- طريقة الوقائع الحرجة: تتم على أساس سلوك الموظف لمختلف الأحداث سلبي وإيجابي التي قد تحدث في العمل ويتم تدوينها في سجل خاص وفق تاريخ وقوعها ليتم التقييم على أساسها فيما بعد.

7- مقياس الملاحظة السلوكية: وهي الأبعاد السلوكية المتوقعة للأداء من خلال ملاحظة سلوك العاملين وتوزيعهم بالأوزان الخمسة (ضعيف-متوسط-جيد-جيد جدا-ممتاز).

10- طريقة الإدارة بالأهداف: ويتم فيها تحديد الأهداف بين الموظف والمسؤول المباشر، ويمنح الموظف الوقت اللازم لإنجاز تلك الأهداف.

لذلك يرى الباحث أنه لتحقيق النتائج الهادفة والناجحة في طرق تقويم الأداء يشترط عدة شروط أهمها: الموضوعية التي تحول بقدر المستطاع بين المقيم وبين التحيز أو التقدير الخاطئ، وأن تكون البيانات كاشفة ومحقة الغرض منها، وواضحة وسهلة، وأن تبين مواطن الضعف للموظف ليعمل على تلافيها، ومواطن القوة؛ ليعمل على تدعيمها، كما أضاف قانون الخدمة المدنية في سلطنة عمان بعض الشروط وهي مراعاة مصلحة العمل، والأمانة، والحيادة، والتجرد من تأثير الاعتبارات الشخصية، واعتماد التقارير في الوقت والزمن المحدد، وعدم التأثير بتقويم أداء المرؤوسين في السنة الماضية عند تقويم أدائه في السنة التالية، وأن يعكس التقويم مستوى الموظف الفعلي، ولقد أوضح عليمات (2006) مجموعة من المقومات والمواصفات لابد وأن تتوفر بالتقويم، لكي تحقق عملية التقويم أهدافها أهمها: أن التقويم عملية مستمرة (قبلي، تكويني، ختامي، بعدي)

التقويم عملية شاملة، التقويم عملية تعاونية، التقويم عملية تستند إلى معايير محددة، التقويم عملية تتطلب مقومين أكفاء، التقويم يعتمد على حسن اختيار الأدوات الملائمة وتنوعها، التقويم يتعزز بتوفير تغذية راجعة مستمرة.

4- صعوبات تقويم الأداء الوظيفي:

يواجه تقويم الأداء الوظيفي عدة صعوبات منها:

- التركيز على موضوعات غير مهمة، والفضول والتدخل في شؤون الآخرين، والحد من استقلالية الموظفين وإنتاجيتهم وتصيد أخطائهم، وأيضاً لم تؤد نتائجها إلى تحسين وتطوير الموضوع المقيم، وإذا كانت نتائجها غير صادقة وتؤدي لمعلومات غير دقيقة تُعد كلها من المحاذير (دروزة، 2005).

- صعوبة تحديد الأهداف من التقويم، ونقص المعلومات، وصعوبة قياس المردود والنتائج، وتأثر الحكم بالجوانب الشخصية للشخص المقوم من المشكلات التي تواجه هذا النظام (عليمات، 2006).

- مشكلة عدم وضوح المعايير والمقاييس، ومشاكل خاصة بالقائمين كشعور بعض المديرين بالذنب عند قيامهم بعملية تقييم أداء العاملين خاصة السلبي منها، وعدم وجود محاسبة للمديرين عن نتائج التقييم، والخوف من إيذاء مشاعر العاملين، ومشاكل تقييم أداء العاملين كظهور التشدد في تقييم الأداء من المقيم، والميل نحو المتوسط في تقييم الأداء، ومشكلة التحيز والتساهل في تقييم الأداء، تعد من الصعوبات والعراقيل التي تقف أمام تقويم الأداء الوظيفي (بحر، وعبد الواحد، 2011).

وعليه يمكن القول إن السلوك الإنساني هو المحدد للأداء الوظيفي، وهو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته والموقف الذي يوجد فيه، والأداء لا يظهر نتيجة لقوى أو ضغوط نابغة من داخل الفرد نفسه فقط، ولكن نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به. وأن المقدرة والرغبة في العمل يتفاعلان معاً في تحديد مستوى الأداء، أي أن تأثير

المقدرة على العمل على مستوى الأداء يتوقف على درجة رغبة الشخص في العمل، وبالعكس فإن تأثير الرغبة في العمل على مستوى الأداء يتوقف على مدى مقدرة الشخص على القيام بالعمل.

المحور الرابع-التوجيه المهني:

ازداد الاهتمام بالتوجيه المهني في المجتمعات العربية من قبل الباحثين، والمهتمين بأمور التوجيه والتكوين المهني، فمهمة التوجيه المهني تساهم وبشكل كبير في تطور وتقدم الفرد والمجتمع، كما يعتبر التوجيه المهني أحد المؤشرات الأساسية للتقدم بالفرد والمجتمع خاصة من الجانب الاقتصادي، فالأفراد الموجهون توجيهها صحيحا ومنطقيا هم أكثر إنتاجا(روايقية، 2018)، فالتوجيه المهني هو المساعدة الفردية أو الجماعية التي يقدمها الموجه أو المرشد التربوي والمهني للفرد الذي يحتاج لها، حتى ينمو في الاتجاه الذي يجعل منه مواطنا منتجا وناجحا ومنجزا وقادرا على تحقيق ذاته في الميادين الدراسية والمهنية وغيرها بحيث يشعر بالسعادة والرضا، أي أنه عملية تفاعل يتم القيام بها لمساعدة الطلبة الذين لديهم مشكلات في النضج المهني(عبد الواسع والأشي، 2021).

وفيما يخص التوجيه المهني بسلطنة عمان فقد بدأ تكوين أخصائي التوجيه المهني بالسلطنة من خلال دورات تدريبية مكثفة على مدار العام الدراسي (2007/2008) على يد مدربين استقوا تجاربهم من بيوت خبرة في دول لها باع طويل في هذا المجال، فقد قامت وزارة التربية والتعليم بتدريب الأخصائيين على يد هؤلاء الخبراء، وذلك بعقد دورات تدريبية يتخللها عمل ميداني لتطبيق ما تناولته تلك الدورات حتى يتناسب ذلك مع الأهداف المرجو تحقيقها من هذا العمل، حتى يتدرب الأخصائيين نظريا على الأعمال المنوطة بهم، ومن ثم تطبيقها في المدارس عمليا من خلال توعية أولياء الأمور والطلبة على كيفية اختيار مسارهم الوظيفي، وذلك عبر اختيار المواد الدراسية المطلوبة للتخصص الذي يرغب به الطالب ويتناسب مع ميوله، ورغباته ومستواه الدراسي الذي يتضح عبر النتائج التحصيل في دراسته (الشحي، 2016).

ويرى الباحث أن خدمة التوجيه المهني بمدارس السلطنة أضفت نهجا جديدا فتح آفاقا، وتطلعات نحو مستقبل أفضل للطلبة والطالبات، ورغم حداثة إنشاء المركز الوطني للتوجيه المهني بوزارة التربية والتعليم إلا أنه أحدث نقلة نوعية في مجال رسم الخطط المهنية لطلبة المدارس وصولا به إلى البحث عن الوظيفة المهنية التي تتلاءم مع تكوينه، وتحصيله الدراسي، والذي اكتسبه في كراسي الدراسة بالمدرسة ومن ثم الدراسة الجامعية، فمن خلال تلك المنظومة التي سعت الحكومة ممثلة بوزارة التربية والتعليم لتسهيل مهمة الطالب للبحث عن الطريق الأمثل الذي يرضي طموحه تماشيا مع متطلبات سوق العمل، ليس بدوره لتحقيق خطط التنمية كونه أحد عناصرها، فقد أصبح وجود أخصائي التوجيه المهني بالمدرسة ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها بمدارس السلطنة فهو الأخصائي والمرشد لكل طالب فالأدوار المنوط به غاية في الأهمية؛ لتوجيه الثروة البشرية نحو المسلك الصحيح الذي يمكن استغلاله الاستغلال الأمثل حتى لا يكون هناك هدر للطاقات والجهود المبذولة لرفع عجلة التقدم بالبلاد؛ تحقيقا للأهداف السامية التي يبتغيها المجتمع الواعي لتطلعات المستقبل.

أولا-تعريف التوجيه المهني:

عرفته وزارة التربية والتعليم (2015) بأنه "الخدمة التي يقدمه الأخصائيون في المدارس والمحددة في التوصيف الوظيفي للمركز الوطني للتوجيه المهني في سلطنة عمان".

ويعرفه كلا من عبد الواسع والأشي (2021) "مجموعة من الخدمات الإرشادية تقدمها المرشدة الطلابية لمساعدة الطالبة بالمرحلة الثانوية على معرفة قدراتها وميولها واستعداداتها، وتعريفها بالمسارات التعليمية ومن ثم مساعدتها في اختيار التخصص الدراسي والمهني المناسب لها" (ص. 52).

ويعرفه الأحرش (2020) بأنه "عملية منظمة يتم من خلالها توجيه المتعلمين وفق أسس تربوية وتعليمية، التي تساعدهم على فهم أنفسهم وعلى اتخاذ القرار المناسب لحياتهم وفق إمكانياتهم، ورغباتهم؛ لتحقيق أكبر قدر من التوافق الدراسي" (ص. 484).

ويعرف التوجيه المهني أنه هو " التوجيه الذي يعطى للأفراد لمساعدتهم على اكتساب المعرفة والمعلومات والمهارات والخبرة اللازمة لتحديد الخيارات المهنية وتضييق نطاق اتخاذ قرار مهني واحد. هذا القرار المهني يؤدي إلى تحقيق رفاهيتهم الاجتماعي والمالي والعاطفي " (حماش، 2024، 23).

هو عبارة عن مساعدة الشخص وتوجيهه إلى طريقة تمكنه من فهم نفسه وشخصيته، وتعريفه بالقدرات التي يمتلكها بالإضافة إلى إلقاء الضوء على اهتماماته مما يمكنه من اتخاذ قرار بدخول مسار مهني معين أو تركه (طلفاح، 2023، 37)

ومن هنا يمكن تعريف التوجيه والإرشاد المهني بأنه مجموعة من الخدمات تقدم للطلاب؛ لمساعدته على اتخاذ القرار المناسب في اختيار المهنة التي تناسب مع قدراته العقلية وإمكانياته الذاتية الواقعية، وتقوم عملية الإرشاد المهني على إيجاد بيئة آمنة توفر له الراحة وتمكنه من مناقشة أموره الحياتية دون خوف، وتعتبر سرية المعلومات هي الجزء الأهم في هذه البيئة. كما وتعد الثقة بين المرشد المهني والطلاب إحدى المقومات التي يركز عليها الإرشاد المهني، فمن الضروري جداً منح هذه الثقة للمرشد.

ثانياً-أهمية التوجيه المهني:

تبدو أهمية التوجيه المهني من العناية الفائقة التي توليها له الدول المتقدمة والأجهزة العالمية المتخصصة في مجال الاقتصاد، وإعداد الموارد البشرية حيث له أثر إيجابي في تحقيق النجاح الوظيفي للطلاب وشحن مهارات البحث عن عمل، كما له دور واضح حسبما يذكر كلا من (التومي، 2009، شمعة، 2017 ، Shdaifat, 2019, Bloom, 2009) في المساعدة في التأهيل للمهن التي يمكن أن يتعلمها الطلاب وتتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم؛ حيث يُمكن الطلاب من تعلم الاستراتيجيات التي تساعد في التغلب على التغيرات الوظيفية وخيارات طوال حياتهم، حيث يساعد في توسيع آفاق معارفهم عن عالم العمل والمهن، ويساعد على تحقيق المواءمة بين استعداد الطلاب وفرص العمل المتاحة، علاوة على ذلك هناك شريحة من الطلاب الواعد والمبادر يمكن اكتشافهم

واكتشاف أنفسهم من خلال عمليات التوجيه المهني، كما أن الخيارات والتغيرات الوظيفية تساعدهم على مواجهة تحديات التغيير السريع وإدراكهم العوامل المؤثرة في عالم العمل وظروفه، فالإرشاد المهني يحقق أهداف التعلم مدى الحياة والاندماج الاجتماعي، بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى تنمية روح الاحترام ولتقدير للأعمال المفيدة للمجتمع وبث الرغبة في العمل مما يعين على اتخاذ القرار المهني الصحيح، واستغلال وقت الفراغ وزيادة الحافز وتحسين التحصيل الدراسي، ويمكن الطلاب الذين لديهم أهداف مهنية من التعرف بشكل أفضل على الاستفادة من الدورات الدراسية والخبرات التعليمية التي تدفع الطلاب إلى النجاح والتقدم والتفوق في مجالات الدراسة والعمل ومن ثم تقليل الفاقد التعليمي والوظيفي، مما ينتج شعور بالرضا والسعادة عن الدراسة أو المهنة؛ مما ينعكس على الحياة العملية والأسرية والاجتماعية والنفسية، ومما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية في المجتمع، وبالتالي فإن التوجيه المهني يلعب دور رئيسي في ترجمة الرؤية الوطنية عمليا على أرض الواقع لأنه يعمل على إعدادهم وتأهيلهم إلى طاقات بشرية مبدعة ومنتجة، ذات مهارة عالية.

ثالثا- الحاجة التي أدت إلى نشأة التوجيه المهني:

لقد كان التوجيه المهني فيما مضى موجودا ويمارس بدون أن يأخذ الاسم العلمي، ولكنه تطور وأصبح الآن له أسسه ونظرياته وطرقه ومجالاته وبرامجه، يقوم بها أخصائون متخصصون علميا وفنيا، وأصبحت الحاجة ماسة للتوجيه في المدارس وفي الأسر والمؤسسات الإنتاجية وفي المجتمع (شعبان، 1999)، وفيما يلي تفصيل في ذلك:

1- التغيرات التي طرأت على الأسرة:

طرأت الكثير من التغيرات على الأسرة ووظائفها وعلاقة أفرادها بعضهم ببعض، لذلك فقد تتعرض الأسرة إلى بعض المشاكل الجديدة نتيجة ظهور الأسر الزوجية الصغيرة بدلا من الأسر الممتدة، وخروج المرأة للعمل، وابتعاد الأم عن بيتها وأطفالها، وتغير العلاقات الاجتماعية في مجال العمل والمهنة، وفي المجتمع بشكل عام، إن جميع هذه المشاكل بحاجة إلى التوجيه والإرشاد المهني حتى تستقر.

2-التغيرات التي طرأت على العمل:

إن التغيرات التي طرأت على الحياة المهنية، تعد من أبعد التغيرات أثرا في حياة الإنسان، وإذا كان التطور قد وفر للإنسان سرعة في الاتصال وسهولة في التنقل، الأمر الذي زاد ظهور مشكلات لم تكن معروفة منها القلق والضغط النفسية والتوتر، واتساع الطموح، والتبدل السريع للقيم والتقاليد والأعراف السائدة، كل هذا دفع المؤسسات التربوية والتعليمية والاجتماعية إلى التعامل مع هذه الظروف على المستوى الخارجي، باتجاه الإسهام في تغير الظروف المحيطة بما يلائم قدرات الإنسان، وإمكاناته كلما كان ذلك ممكنا، وعلى المستوى الداخلي باتجاه زيادة مستوى التحمل لدى الإنسان ومساعدته على التكيف وتبصيره بإمكانياته، وتسهيل عملية تعلمه، والذي يضطلع بهذه الخدمات هو التوجيه والإرشاد المهني (الأحرش، 2009).

3-التقدم العلمي والتكنولوجي:

نعيش الآن في عصر التكنولوجيا كما نواجه ثورة معرفية كبيرة، فبعد أن كان المتعلم يلم بكل العلوم في العصور السابقة أصبح اليوم يختص اختصاصا دقيقا، ولكي يواكب الفرد والجماعات ما يجري في العالم من تقدم عملي وتكنولوجي، فإنه لابد أن يمر بمشكلات يحتاج إلى من يساعده في مواجهتها وحلها، وهذا ما يقوم به التوجيه والإرشاد المهني.

4-تطور التعليم:

لقد اختلفت طرائق التعليم عما كانت عليه في الماضي؛ ذلك لأن أهدافه قد تغيرت وطرائقه قد تعددت، حيث أصبح التعليم يشجع المتعلم على التفكير الناقد، ويهتم بشخصية المتعلم في جميع جوانبها، فقد أصبح المتعلم محور العملية التعليمية التربوية، فصار بإمكانه أن يختار ما يناسب ميوله وقدراته واستعداداته من المواد الدراسية، وارتباط التعليم بحياة المتعلم وحاجاته، ومن أجل زيادة التعاون بين البيت والمدرسة تم إدخال خدمات التوجيه والإرشاد إلى المدارس، وهذا يؤكد الحاجة إلى التوجيه المهني، الذي يساعد المتعلمين في اختيار ما يناسب إمكانياتهم واستعداداتهم وميولهم اتجاه المهنة (الأحرش، 2002).

5-زيادة أعداد المتعلمين في المدارس:

إن تطور التعليم ومفاهيمه من حيث اهتمام التعليم بالمتعلم، وجعله محور العملية التربوية، وزيادة مصادر المعرفة وعدد التخصصات والمواد، جعلت المعلم غير قادر على مواجهة هذا الكم من الأعباء، الأمر الذي أدى إلى وجود مرشد نفسي في كل مدرسة، خاصة وأن المدرسة تجمع الطلبة المتفوقين والمتخلفين، وهكذا نجد الحاجة ملحة إلى خدمات التوجيه والإرشاد المهني؛ علاوة على ذلك أن الفرد يمر بحياته بفترات انتقالية تزيد فيها حاجته إلى التوجيه المهني والإرشاد النفسي والرعاية ومن هذه الفترات:

- انتقال من الطفولة إلى المراهقة.

- انتقال من المراهقة إلى الرشد.

- انتقال من البيت إلى المدرسة.

- انتقال من الدراسة إلى العمل (الزيادي، الخطيب، 2000).

وكل هذه الفترات تعد فترات حرجة في حياة الفرد تزداد فيها حاجته إلى ما يقدمه التوجيه المهني، والإرشاد النفسي من خدمات تساعد على التكيف أثناء فترات الانتقال.

رابعاً-أهداف التوجيه المهني:

يسعى التوجيه المهني إلى تحقيق مجموعة من الأهداف (عبد الهادي والعزة، 2014، الفورية، 2017)

1-مساعدة الفرد في معرفة استعداداته، قدراته، وميوله، واختيار مهنة حياته بطريقة منظمة ومدرسة.

2-مساعدة الفرد التعرف على عالم المهن، والبيئات المهنية المختلفة التي تتوافر في المحيط الذي يعيش فيه، ومتطلبات هذه المهن من تدريب وتعليم ومهارة، والفرص المتوافرة في تلك المهن من ترقى، وعوائد عمل، وتقاعد وبعثات وغيرها.

3- العمل على إكساب الفرد المرونة الكافية والخبرات اللازمة، ليكون قادرا على مواجهة التطورات والتغيرات السريعة في العلم والتكنولوجيا.

4- مساعدة الفرد على اتخاذ قرارات مناسبة تمكنه من اختيار المهنة التي تحقق له أفضل توافق بين ذاته من جهة، وبين عالم العمل من جهة أخرى، بشكل يضمن له الشعور بالرضا والسعادة والكفاية.

5- مساعدة الفرد على تنمية اتجاهات وقيم إيجابية عن عالم المهن والعمل اليدوي.

6- مساعدة الأفراد على التكيف الأسري والمدرسي والمهني، حتى يحدث التوافق بين الفرد وبيئته.

7- تحديد نقاط القوة الخاصة بالفرد، والقيم، والميول، والاستعدادات، والإنجازات.

9- تطوير المهارات للتعامل مع التغيرات الجسدية والعاطفية التي يمر بها الأفراد عبر أطوار حياتهم من مرحلة المراهقة إلى مرحلة البلوغ.

10- تحديد مشاعر الفرد نحو نفسه والآخرين ووصفها.

10- فهم أهمية مراعاة مشاعر الآخرين في الجماعة واحتياجاتهم، وممارسة المهارات اللازمة للعمل بشكل منتج في مجموعات.

11- اكتساب المعارف والمواقف اللازمة لسهولة الانتقال من مرحلة إلى مرحلة أخرى من مراحل تعلم الأفراد، وفهم الدوافع في التعلم الناجح.

ويرى الباحث أن التوجيه المهني يعمل على توجيه الذات وذلك من خلال تدريب الفرد على توجيه وإرشاد نفسه دون الحاجة إلى شخص آخر، وهذا ما يتحقق من خلال إدراك حقيقة نفسه والعالم المحيط به وتحمل مسؤولية قراراته، ويعمل أيضا على تحقيق الذات من خلال مساعدة الفرد للوصول إلى أعلى درجات نمو إمكانياته وقدراته، بشكل يمكنه من تحقيق ذاته في عالم الدراسة والعمل، ويعمل أيضا على تحقيق التكيف ويكون في مجالات عدة وهو التكيف الشخصي،

والتكيف المهني، كما أنه يحقق الصحة النفسية وهي الهدف العام والشامل للإرشاد والتوجيه المهني.

خامسا-التوجيه المهني في العملية التعليمية:

يعد الانفجار المعرفي وتزايد عدد السكان وتغير المهن من الأسباب التي دعت إلى ظهور التوجيه المهني وتطبيق برامجه في المؤسسات التعليمية(المدارس) والذي يعتبر أحد الخدمات التي تقدمها وزارة التربية والتعليم بالسلطنة للمتعلمين لوجود علاقة مترابطة بين التوجيه المهني والعملية التربوية والتعليمية وقبل التطرق إلى الدور الذي يقوم به التوجيه المهني في العملية التربوية والتعليمية، يجب معرفة العلاقة بينهما.

1-علاقة التوجيه المهني بالتربية والتعليم:

التوجيه المهني عملية مركبة تقوم على أسس يتم نقلها إلى المتعلمين، لذلك نجد أن العلاقة وثيقة بين التربية والتعليم بالتوجيه المهني، فالتربية هي العملية القائمة على تنمية الفرد منذ الطفولة، وأن التعليم هو المجال الأقرب والأنسب، والتوجيه هو جزء مهم من التعليم، سواء في الموضوعات التي تقدم للمتعلمين، وبذلك يكون التعليم عن طريق التوجيه المهني أكثر التصاقا بمتطلبات التنمية من جهة، وباحتياجات المجتمع وسوق العمل من جهة أخرى، ويتم التوجيه وفق برامج معدة ومدروسة جيدا (الأحرش، 2020).

وأكد روهرس (Roehrs) على أن التوجيه المهني للطلبة قد أصبح من المسؤوليات الأساسية للمدرسة التي تسعى إلى تنمية توجه الطلاب نحو العمل، وتكوين اتجاهات إيجابية لديه نحو بعض المهن، كما أكد تايلور (Taylor) على أهمية التوجيه المهني في مساعدة الفرد على إيجاد العمل المناسب (الشيدية، 2010).

2-دور التوجيه المهني في العملية التعليمية:

لقد تغيرت وظائف التوجيه المهني ومفاهيمه منذ أن دخل ميدان العمل والتطبيق، وعلى الرغم من وضع حدود فاصلة بين أنواع الخدمات التوجيهية ومجالاتها، فبالإمكان تصنيفها إلى ما يلي:

1- **الخدمات التوجيهية التوافقية:** نشأت الحاجة إلى الخدمات التوجيهية التوافقية التي يقوم بها الموجه في المدرسة؛ نظرا لما يحتاج إليه بعض المتعلمين من مساعدة وتوجيه في حل مشكلاتهم التي يتعرضون لها أثناء تواجدهم في الوسط والنظام التربوي الذي يخضعون له، وفي حالات كثيرة يمكن للمعلم أن يقوم بهذه المساعدة، ومهما تكن الطريقة التي يؤدي بها القائم بالتوجيه خدماته التوافقية، فإن عليه أن يعرف الفرد الذي يقدم له خدماته، وتقديم المساعدة الواجبة في حينها للمشكلات التي تتعلق بالعلاقات الإنسانية التي تعترض سبيل المتعلمين في المدرسة.

2- **الخدمات التوجيهية التوزيعية:** إن من وظائف التوجيه التربوي الرئيسية مساعدة المتعلمين لتوزيع نشاطاتهم بحكمة وروية على المتطلبات التربوية التي تطبقها المدرسة، وتعطيها خلال العام الدراسي، وتشمل ما يلي:

- اكتشاف الحاجات المختلفة للمتعلمين من الناحية التربوية والنفسية.
- إعلام المتعلمين بهذه الحاجات وكل العاملين بالمدرسة وإعداد البرامج المناسبة.
- تقديم الخدمات التوجيهية لكل المتعلمين دون استثناء، سواء كانوا يشكون من اضطرابات مختلفة أو كانوا أسوياء.

3- **الخدمات التوجيهية التكيفية:** هي أن يعرف الموجه المشكلات الشخصية والتطلعات الفردية للمتعلمين، كما يعرف قدراتهم وإمكانياتهم بالإضافة إلى الفرص الوظيفية والحياتية التي تنتظرهم، والضغوط التي سيتعرضون لها، لذلك فإن هذه الخدمات تتمثل في تهيئة للمقاومة، وتتمثل في مشاركة في العمل وفق تخطيط سليم وذلك وفق تطلعاتهم حتى يتجنب المتعلم الوقوع في حالة من عدم الاستقرار (القاضي ، 2002).

ومن منطلق ذلك جاء دور التوجيه المهني وأهميته في الربط بين التعليم وسوق العمل بالمهن المختلفة لتحقيق مجموعة من الأهداف التربوية والتعليمية، حيث أن التدريب للمتعلمين على العمل أصبح مقياس مهما لنجاح خطط التنمية والتعليم، فالتدريب يكسب التوجيه المهني الإطار النظري والعملية في نفس الوقت، وبذلك نصل أن التوجيه المهني عملية بناءة ومخطط لها بهدف خدمة

الفرد ومساعدته لتوجيه نفسه بنفسه، وإكسابه القدرة اللازمة التي تجعله واثقا من نفسه غير متردد يلتزم باختياراته النابعة من إمكانياته وقدراته، فأخصائي التوجيه المهني يقدم خدمة توجيه مهني أكاديمية مهنية عن طريق توجيه الطلبة وفق مستوياتهم التحصيلية، وقدراتهم وميولهم وإمكاناتهم المدرسية وحاجة المجتمع المهنية.

المحور الخامس - الدراسات السابقة:

خلال مسح الباحث للدراسات السابقة، استعان واستفاد من بعض الدراسات ذات العلاقة بموضوع دراسته، منها الدراسات التالية:

أولاً-الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي في ضوء بعض المتغيرات:

دراسة شرف وديوب (2024) بعنوان " الدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي" حيث هدف البحث إلى تسليط الضوء على أثر أبعاد رأس المال النفسي في أبعاد الاحتراق الوظيفي، ويحلل الدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي في هذه العلاقة، فقد درس أثر أبعاد رأس المال النفسي في أبعاد الاحتراق الوظيفي، وطبيعة الدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي في هذه العلاقة، ومن خلال عينة عشوائية بسيطة من المتطوعين في المنظمات الإنسانية بلغت (280) أسفرت النتائج عن وجود أثر سلبي لأبعاد رأس المال النفسي على بعدي الاحتراق الوظيفي (الانهك العاطفي، تبلد المشاعر) وأثر إيجابي على بُعد (تدني الإنجاز الشخصي)، ووجود أثر معنوي سلبي لأبعاد رأس المال النفسي على انعدام الأمان الوظيفي، كما وأسفرت نتائج البحث عن أن انعدام الأمان الوظيفي له دور وسيط جزئي في العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الاحتراق الوظيفي.

وكذلك دراسة محمد وحلان (2024) بعنوان أثر رأس المال النفسي الإيجابي في الحد من سلوك العمل العكسي (دراسة تفصيلية لأفراد عينة من الموظفين في ديوان محافظة واسط) ، حيث هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة تأثير رأس المال النفسي بأبعاده (الثقة بالذات، التفاؤل، الأمل، المرونة) في سلوك العمل العكسي بأبعاده (سلوك العمل العكسي الموجه للفرد، سلوك العمل

العكسي الموجه للمنظمة)، وذلك من خلال استطلاع آراء عينة من الموظفين في ديوان محافظة واسط والبالغ عددهم (190) موظفا إداريا، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في استطلاع آراء المستجيبين لوصف البيانات وتحليلها ثم تفسيرها للوصول إلى نتائج عملية تعتمد على إجابات العينة على الأسئلة المطروحة، و تم جمع البيانات من خلال الاستبيان والتي اعتمدت في فقراتها على مقياس لدراسات سابقة، وتم تحليل البيانات من خلال عدد من الأساليب الإحصائية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات منها ارتفاع مستوى المتغيرين الرئيسيين، وكذلك توصلت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يؤدي إلى الحد من سلوك العمل العكسي في العمل الوظيفي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير الخبرة في العمل في امتلاك رأس المال النفسي.

ودراسة علي وأحمد(2023) بعنوان رأس المال النفسي لدى طلبة الجامعة، حيث هدف الدراسة إلى التعرف إلى (رأس المال النفسي لدى طلبة الجامعة)، ودلالة الفروق الإحصائية في رأس المال النفسي تبعا لمتغير الجنس(ذكور-إناث) ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحثان المنهج الوصفي، ثم قام الباحثان ببناء مقياس (رأس المال النفسي)، وتكون مقياس من (22) فقرة، وتم التحقق من الصدق الظاهري، وتم التوصل إلى النتائج الآتية: يتمتع طلبة الجامعة برأس المال النفسي، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال النفسي وفق متغيري الجنس (ذكور، إناث).

أما دراسة محمد (2021) بعنوان رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة (في ضوء بعض المتغيرات)، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي وكلا من الرضا الوظيفي، والاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة في ضوء بعض المتغيرات(سنوات الخبرة- المؤهل الدراسي)، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (110) معلمة من معلمات الروضة بالمدارس التجريبية، وتم استخدام الأدوات التالية: مقياس رأس المال النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي، مقياس الاحتراق النفسي، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية: أن المعلمات بالروضة يتمتعن

بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي، ويمتلكن مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي، ولديهن مستوى متوسط من الاحتراق النفسي، كما كشفت النتائج عن: وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمات بالروضة، وجود علاقة ارتباطية سلبية بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة، كما توصلت الدراسة إلى: عدم وجود فروق بين متوسطي درجات المعلمات بالروضة على مقياس رأس المال النفسي فيما يتعلق (بسنوات الخبرة- المؤهل العلمي)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين مقياس الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة، ولا توجد فروق بين مقياس الرضا الوظيفي والمؤهل العلمي.

ودراسة عساف والأغا (2021) بعنوان دور القيادة الخادمة في تعزيز رأس المال النفسي لذوي الاحتياجات الخاصة في الجامعات الفلسطينية، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة تقدير عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة لدور القادة الخادمة في تعزيز رأس المال النفسي لذوي الاحتياجات الخاصة (المعوقين)، ولتحقيق ذلك اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، بتطبيق استبانة مكونة من (30) فقرة موزعة على (3) مجالات، على (123) عضو هيئة تدريس من الجامعات (الأزهر - الإسلامية - فلسطين)، وأظهرت النتائج أن درجة التقدير الكلية لدور القيادة الخادمة جاءت كبيرة عند وزن نسبي (76.03%)، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدور القيادة الخادمة في تعزيز رأس المال النفسي لذوي الاحتياجات الخاصة في الجامعات تعزى لمتغير الرتبة العلمية، في حين وجدت فروق تعزى لمتغير (الجنس) لصالح الذكور بشكل عام ما عدا في مجال (الخدمة والإقناع، التواضع والتمكين)، وتبعاً لمتغير الكلية لصالح الكليات الإنسانية.

أما دراسة شينج وجان (2020) Cheng, & Gan بعنوان العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني لدى المعلمين الصينيين في المناطق الحضرية و ، وتكونت عينة الدراسة من (759) معلم من المعلمين بالروضة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام استبانة رأس المال النفسي، ومقياس الالتزام المهني، وجودة الحياة العملية، وتوصلت الدراسة لعدة

نتائج من أهمها امتلاك المعلمين برياض الأطفال بالصين لرأس المال النفسي بدرجة جيدة، ووجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي والالتزام الوظيفي وجودة حياة العمل للمعلمين بمرحلة الروضة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في امتلاك رأس المال النفسي يعزو لمتغير سنوات الخبرة.

ودراسة الكعبي و المشايخي (2018) بعنوان رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين، وهدفت الدراسة بالدرجة الأساس إلى قياس رأس المال النفسي في الوسط الجامعي، فضلا عن أهداف تتعلق بطبيعة الفرق في رأس المال النفسي وفق عدد من المتغيرات الديموغرافية مثل الوظيفة (تدريسي، موظف)، والجنس (ذكور، وإناث)، فضلا عن متغير التخصص (علمي، إنساني) فيما يختص بفئة التدريسيين، وقد تحدد البحث الحالي بعينة من منتسبي جامعة بغداد قوامها (230) منتسبا اختيرت وفق المتغيرات في أعلاه، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحثان ببناء مقياس رأس المال النفسي ثم التحقق من خصائصه السيكومترية ، وبعد تحليل البيانات باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينيتين مستقلتين وتحليل التباين التائي توصل البحث إلى النتائج التالية: أن هناك مستوى عاليا من رأس المال النفسي لدى عينة البحث كلها، وجود مستوى عاليا من رأس المال النفسي لدى عينة التدريسيين بعامة بغض النظر عن متغيري الجنس والتخصص، ليس هناك فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي بين ذوي التخصص العلمي والإنساني من التدريسيين في عينة البحث.

دراسة العابدي، والعبدي، (2013) هدفت إلى التعرف على دور رأس المال النفسي في روحية العمل لعينة من الكادر التدريسي في أربع كليات من جامعة الكوفة، من خلال دراسة تحليلية في أربع كليات من جامعة الكوفة، بلغت العينة (200) مدرس، وتوصلت النتائج إلى وجود تقبل إيجابي لأفراد العينة تجاه توافر أبعاد رأس المال النفسي، مما يدل على إدراكهم للكفاءة الذاتية، والأمل، والمرونة، والتفاؤل، الذي يسهم في تعزيز روحية مكان العمل عبر الاندماج والاستغراق في العمل، وتوصلت كذلك الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رأس المال النفسي تعزو لمتغير سنوات الخبرة.

ثانيا-الدراسات التي تناولت الرضا المهني في ضوء بعض المتغيرات:

دراسة المعولي (2024) بعنوان درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين بالمديرية العامة للتربية والتعليم في محافظة الوسطى بسلطنة عمان ،هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مستوى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المديرية العاملة للتربية والتعليم بمحافظة الوسطى بسلطنة عمان، والرضا الوظيفي لدى الموظفين بها ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وقد تكونت عينة الدراسة من العاملين بالمديرية العامة للتربية والتعليم في محافظة الوسطى، والبالغ عددهم(132) موظفا وموظفة ، وتوصلت النتائج إلى أن درجة تطبيق إدارة الجودة بالمديرية العامة للتربية والتعليم من وجهة نظر العاملين بها بصورة عامة جاء مرتفعاً، حيث كان بعد المثابة الأعلى بين الأبعاد ، وكذلك توصلت النتائج أيضا إلى درجة تحقق الرضا الوظيفي لدى العاملين مرتفعة بشكل عام، وجاء بعد الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية هي الأعلى بين الأبعاد ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية تربط بين تطبيق إدارة الجودة الشاملة ومستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة عند مستوى دلالة (0.01)، وأوصت الدراسة بضرورة التقييم والتحديث الدوري لسياسة الرواتب والأجور لتبقى متناسبة مع الاحتياجات المعيشية للموظفين، وضرورة الاهتمام بتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة والتركيز على المبادئ الأكثر أهمية وارتباطا بتحقيق الرضا الوظيفي، والاستمرار في تطبيق الجودة الشاملة ومتابعتها نظرا لأثرها الإيجابي على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

كذلك دراسة الحارثي (2020) بعنوان (رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة ، والتي هدفت إلى التعرف مستوى ما يمتلكه معلمي ومعلمات القائمين بتعليم ذوي الإعاقة من رأس المال النفسي واليقظة العقلية، والعلاقة بينهما في درجة امتلاك رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية، وفقا للنوع والتنبؤ

باليقظة من درجة رأس المال النفسي والرضا الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام ثلاث مقاييس ، رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية، تم تطبيقهم على عينة تكونت من (72) معلما و(96) معلمة لتعليم ذوي الإعاقة من المرحلة الابتدائية، واتباع الباحث المنهج الوصفي الارتباطي ، وتوصل إلى نتائج أن مستوى امتلاك المعلمين والمعلمات أعلى من المتوسط في رأس المال النفسي، بينما درجة الرضا الوظيفي تشير إلى أن مستوى الرضا المادي لدى المعلمين والمعلمات متوسط، وقد وجد علاقة موجبة دالة بين رأس المال النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية) والرضا الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية).

دراسة بن حورة والهباط (2020) بعنوان *علاقة الرضا الوظيفي بمستوى الأداء المهني لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي ، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المهني ومستوى أدائهم في ظل التوجيه المدرسي بالجزائر، والدور الذي يلعبه مستشار التوجيه لإنجاح هذا الإصلاح وكيفية وضع خطة استراتيجية لتطوير ما يتلاءم وحاجات المنظومة التربوية بصفة عامة والتعليم الثانوي بصفة خاصة، وكذلك التعرف على أهم العراقيل التي تجعل مستشار التوجيه المهني غير راض عن وظيفته، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من 60 مستشار للتوجيه واعتمدت الدراسة على أدوات جمع البيانات من ملاحظة ومقابلة واستمارة، وقد بينت نتائج الدراسة بأن مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في ظل التوجيه المدرسي الجزائري راضين عن مهنتهم كمهام يؤدونها حيث يشعرون بالمتعة والرضا وهم يقومون بمختلف المهام المنوطة بوظيفتهم، بينما نجدهم غير راضين في مهنتهم مع ظروف عملهم المختلفة المعنوية منها والمادية مما ينعكس على أدائهم المهني، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا المهني تعزو لمتغير (الجنس/الخبرة).*

دراسة عتريس (2020) بعنوان *إدارة رأس المال النفسي وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الزقازيق: دراسة حالة،* وهدف البحث إلى كيفية تفعيل إدارة رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الزقازيق بما يحقق الرضا الوظيفي لهم، واستخدم الباحث منهج دراسة الحالة من خلال التأصيل الفكري

والنظري لكل من إدارة رأس المال النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما، واستخدم الباحث عدة أساليب ووسائل لأسلوب دراسة الحالة، وإجراء مقابلات شخصية، وبلغ حجم العينة (82) فردا من أعضاء هيئة التدريس، وأسفرت النتائج عن وجود معوقات عديدة وعوامل متنوعة تعوق تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

كذلك دراسة الغامدي (2020) بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض، والتي هدفت إلى الكشف عن أثر العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي على أداء المرشدين الطلابيين في ضوء متغيرات (الأجر الوظيفي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)، والكشف عن الأداء الوظيفي وفقا لمتغيرات المرحلة التعليمية التي يعملون فيها، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (100) مرشد طلابي داخل مراحل التعليم الثلاثة، وتوصلت الدراسة إلى وجود صلة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي وأداء الموظفين، وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر بمتغير عدد سنوات الخبرة، ويؤثر بدوره على أداء الموظفين، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء يعزو لمتغير الخبرة.

دراسة كيرت وديميربولت (2019) Kurt & Demirbolat بعنوان رأس المال النفسي وعلاقته بالهناء الذاتي والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية، واستهدفت الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي، والهناء الذاتي، والرضا الوظيفي للمعلمات، وتكونت عينة الدراسة من (384) معلما يعملون في المدارس الثانوية، وتم استخدام المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة مقياس رأس المال النفسي، واستبانة الرضا المهني، ومقياس الهناء الذاتي، وتوصلت الدراسة إلى أن إدراك المعلمين لرأس المال النفسي كان جيدا، ورضاهم المهني، والهناء الذاتي كان مرتفعا، وأن إدراك المعلمين لرأس المال النفسي يؤثر على عملهم، وعلى رضاهم المهني والهناء الذاتي بشكل إيجابي، ويتنبأ بهم بشكل كبير، كما أن الرضا المهني له دور وسيط في العلاقة بين إدراك المعلمين لرأس المال النفسي والهناء الذاتي.

دراسة ديمر (Demir, 2018) بعنوان العلاقة بين رأس المال النفسي وبعض المتغيرات، استهدفت فحص العلاقة بين رأس المال النفسي وكلا من : الإجهاد، والقلق، والاحتراق النفسي، والرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس في منطقة كيربخان في هاتاي، وتكونت عينة الدراسة من (235) معلما في (27) مدرسة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم استخدام المقاييس التالية مقياس (رأس المال النفسي، الإجهاد، التوتر، القلق، الاحتراق النفسي، الرضا الوظيفي، المشاركة الوظيفية) وتوصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها ما يلي: مستوى رأس المال النفسي والرضا الوظيفي كان مرتفعاً، وأن مستوى رأس المال النفسي المرتفع للمعلمين أدى إلى تقليل التوتر والإجهاد والقلق والاحتراق النفسي لديهم، وتعزيز مستوى الرضا النفسي أيضاً.

كذلك أجرى سالام (Salam, 2017) هدفت إلى الكشف عن رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا المهني ومعدل دوران العمل، وتكونت عينة الدراسة من (104) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من مختلف معاهد التعليم العالي التايلاندي، وتم استخدام مقياس رأس المال النفسي، والرضا المهني، ومعدل دوران العمل، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والرضا المهني، ووجد أن المرونة والتفاؤل مرتبطان بشكل إيجابي بالرضا المهني.

دراسة أمين خان (Aminikhah, 2016) بعنوان العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، هدفت إلى تقييم رأس المال النفسي والكشف عن علاقته بكل من الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم، وتكونت عينة الدراسة من (150) موظفاً من العاملين بالتعليم، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والمقاييس التالية (رأس المال النفسي، الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي) وأسفرت النتائج عن ارتباط رأس المال النفسي إيجابياً بالرضا الوظيفي.

كذلك دراسة (Bergheim, 2015) بعنوان أثر رأس المال النفسي على القيادة وعلاقته بكل من الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، هدفت إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال

النفسي وكلا من: القيادة والرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة، وتكونت عينة الدراسة من (319) موظفا من العاملين في مجال صناعة وتجهيز وإعداد الإلكترونيات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ومقياس (رأس المال النفسي، القيادة، الرضا الوظيفي، الرضا عن الحياة)، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: وجود علاقة ذات دلالة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي

الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات:

الرواحية (2024) بعنوان درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية لمهارة التخطيط التربوي وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي للمعلمين في محافظة الداخلية بسلطنة عمان، وقد هدفت الدراسة الحالية التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية لمهارات التخطيط التربوي وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي للمعلمين في محافظة الداخلية بسلطنة عمان؛ لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتم التأكد من صدقها وثباتها، وطُبقت على عينة مكونة من (404) معلما ومعلمة في مدارس التعليم الأساسي للصفوف (5-9) في محافظة الداخلية بسلطنة عمان، توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان جاء بمستوى مرتفع، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، كذلك كشفت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية لمهارات التخطيط التربوي وجودة الأداء الوظيفي للمعلمين في محافظة الداخلية بسلطنة عمان.

دراسة حسن (2023) بعنوان أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي المتميز للعاملين في المنظمات غير ربحية دراسة ميدانية على مستشفيات القطاع العام، وهدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي المتميز للعاملين بالمستشفيات محل الدراسة، وبلغت العينة (296) من العاملين بالقطاع العام المصري بمحافظة القاهرة والجيزة،

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت مقياس (رأس المال النفسي، والأداء الوظيفي)، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها وجود تأثير لبعد الكفاءة الذاتية على الأداء الوظيفي المتميز للعاملين، كما أكدت الدراسة على جميع مكونات رأس المال النفسي تساعد على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، وأوصت الدراسة بالاهتمام بالموظفين، ومنحهم الاستقلالية والحرية في أداء المهام، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية يعزو لمتغير المؤهل العلمي في الأداء الوظيفي.

دراسة سهاونة (2023) بعنوان درجة ممارسة مديري مدارس التربية والتعليم لقصبة المفرق للقيادة التبادلية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للمعلمين، هدفت الدراسة الكشف عن درجة ممارسة مديري مدارس مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق للقيادة التبادلية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي. ولتحقيق هدف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تكونت من (278) معلماً ومعلمةً (102) مدير ومديرة من مديرية تربية قصبة المفرق، طبق عليهم استبانتان: الأولى لقياس درجة القيادة التبادلية ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: جاء مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق من وجهة نظر المدراء، وجود علاقة ارتباطية إيجابية طردية بين مجالات القيادة التبادلية ومجالات الأداء الوظيفي، ودلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لأثر متغير الجنس في جميع المجالات وجاءت الفروق لصالح الإناث، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغيرات المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة على جميع المجالات

دراسة الشمري (2022) هدفت الدراسة إلى التخطيط للأداء الوظيفي لمديرات المرحلة الثانوية بمدينة حائل باستخدام السلاسل الزمنية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستشرافي من خلال أسلوب السلاسل الزمنية، وتم تطبيق الدراسة على جميع مديرات مدارس التعليم العام الثانوية الحكومية بمدينة حائل وعددهن 25 مديرة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن السلسلة الزمنية لأداء مديرات المدارس الثانوية التابعة لمكاتب التعليم بمدينة حائل خلال الخمس سنوات الماضية مستقرة بمعنى أنها متقاربة في القيم التنبؤية، مما يدل على أن الأداء الوظيفي للأعوام القادمة حتى عام 1445هـ سيتراوح بين نفس المعدلات تقريبا، وعليه أوصت الدراسة بالعمل على تجويد الأداء

الوظيفي لمديرات المدارس الثانوية من قبل مكاتب التعليم وإدارة الإشراف التربوي وخاصة قسم القيادة المدرسية

ودراسة توزان (2018), Tuzun بعنوان تأثير رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي، والتي هدفت إلى الكشف عن تأثير المال النفسي على الأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (235) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومقياس رأس المال النفسي، والأداء الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي له تأثيرات إيجابية عن الرضا والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية تعزو لمتغير (المؤهل العلمي/الجنس/الخبرة) في مستوى الأداء الوظيفي،

واستهدفت دراسة دراه (2016), Durrah الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، وهدفت إلى الكشف عن الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (110) معلما من المعلمين من ثمان كليات جامعة فيلادلفيا، وتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي، رأس المال النفسي الإيجابي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي الإيجابي والرضا والأداء الوظيفي، وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية يعزو لمتغير (الجنس/المؤهل العلمي/الخبرة) في الأداء الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من حيث الهدف:

بعض الدراسات كان الهدف منها تناول رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات مثل روحية العمل، والاحترق النفسي، مثل دراسة العابدي، والعبدي (2013) هدفت إلى التعرف على دور رأس المال النفسي في روحية العمل لعينة من الكادر التدريسي في أربع كليات من جامعة الكوفة، ودراسة (2020), Cheng, & Gan والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني وجودة الحياة المتعلقة بالعمل لدى المعلمين الصينيين في المناطق

الحضرية، وكذلك دراسة شرف وديوب (2024) والتي هدفت إلى تسليط الضوء على أثر أبعاد رأس المال النفسي في أبعاد الاحتراق الوظيفي، ويحلل الدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي في هذه العلاقة، ودراسة محمد وحلان (2024) التي هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة تأثير رأس المال النفسي بأبعاده (الثقة بالذات، التفاؤل، الأمل، المرونة) في سلوك العمل العكسي بأبعاده (سلوك العمل العكسي الموجه للفرد، سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة

بعض الدراسات الأخرى كان الهدف منها تناول العلاقة برأس المال النفسي والرضا الوظيفي، مثل دراسة Bergheim,(2015) هدفت إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي وكلا من : القيادة والرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة، ودراسة Aminikhah,(2016) هدفت إلى تقييم رأس المال النفسي والكشف عن علاقته بكل من الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم، وأجرى Salam.(2017) هدفت إلى الكشف عن رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا المهني ومعدل دوران العمل،

بعض الدراسات تناولت تأثير الرضا المهني على المعلمين مثل دراسة الأفندي(2012): والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الحكومية الثانوية في محافظة بيت لحم، وأحد الدراسات تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين علم النفس الإيجابي والأداء الوظيفي مثل دراسة Durrah,(2016) الكشف عن الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والأداء الوظيفي،

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة Durrah,(2016) في تناول تأثير رأس المال النفسي على كلا من الرضا المهني والأداء الوظيفي، ولكن هذه الدراسة دراسة أجنبية، ونظرا لاختلاف البيئة ومجتمع الدراسة، فإن الباحث أجرى الدراسة الحالية، وتتفق مع بقية الدراسات في تناول الرضا المهني، أو الأداء الوظيفي، أو رأس المال النفسي، ولكنها تختلف عنها في تناول رأس المال النفسي كمنبئ لكل من الرضا المهني والأداء الوظيفي.

من حيث العينة:

دراسة الغامدي(2020) من المرشدين الطلابيين بمحافظة القصيم، ، ، ودراسة Cheng,& Gan(2020) التي كانت على معلمين الروضة، ودراسة Bergheim(2015) وكانت عينة الدراسة من الموظفين العاملين في مجال صناعة وتجهيز وإعداد الإلكترونيات، ودراسة Aminikhah,(2016) والتي كانت من الموظفين العاملين في مجال التعليم، ودراسة Salam.(2017) والتي كانت من أعضاء هيئة التدريس من مختلف معاهد التعليم العالي، دراسة Demir,(2018) والتي كانت عينة الدراسة من المعلمين، ودراسة Kurt & Demirbolat,(2019) والتي كانت العينة من المعلمات، ودراسة عتريس (2020) والتي كانت عينة الدراسة فيها من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الزقازيق، ودراسة الحارثي، (2020) والتي كانت عينة الدراسة من معلمات ذوي الإعاقة، دراسة حسن (2023) والتي كانت عينة الدراسة فيها من الموظفين بالقطاع الصحي الحكومي ، دراسة (2018) Tuzun، والتي كانت عينة الدراسة فيها من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، دراسة (2016) Durrah، والتي كانت عينة الدراسة فيها من المعلمين.

وتتفق تلك الدراسة مع دراسة كلا من (الزهراني، 2012، الغامدي، 2020) فكانت بين أخصائيين التوجيه المهني (المرشدين الطلابيين)

ومن حيث المنهج:

- تنوعت تلك الدراسات في المنهج المختار ما بين المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج الوصفي الارتباطي، ودراسة الحالة، والوصفي الاستكشافي
- ومن ثم فإن الدراسة الحالية ستتبع المنهج الوصفي الارتباطي وهو ما يتوافق مع دراسة كلا من (الزهراني، 2012، الغامدي، 2020، الأفندي، 2012 ، Aminikhah,2016، Salam.2017).

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تمثلت جوانب استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في:

- الاستفادة من توصيات الدراسات السابقة في تحديد متغيرات البحث، ومشكلة البحث، وصياغة أهدافه.

- بناء وبلورة الإطار النظري للدراسة الحالية.

- تحديد المنهج والأداة المناسبين لموضوع الدراسة

- توظيف نتائج الدراسات السابقة في مناقشة وتفسير نتائج الدراسة الحالية.

أوجه تميز الدراسة الحالية:

- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تعمل على ربط المواضيع المهمة ببعضها للتوصل إلى نتائج وعلاقات جديدة، حيث تتناول تأثير رأس المال النفسي على كل من الرضا المهني والأداء الوظيفي.

- تعتبر الدراسة الأولى من نوعها حسب علم الباحث في دراسة المتغيرات الثلاثة مجتمعة والتي تتناول كلا من رأس المال النفسي، والرضا المهني، والأداء الوظيفي لأخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان.

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات بالتنبؤ برأس المال النفسي على كل من الرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني بسلطنة عمان.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً-منهج الدراسة.

ثانياً-عينة الدراسة.

ثالثاً-أدوات الدراسة.

رابعاً-إجراءات الدراسة

خامساً-الأساليب الإحصائية.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

تمهيد:

في هذا الفصل من الدراسة الحالية قام سيتم عرض الإجراءات المنهجية للدراسة، والتي تتمثل في منهج الدراسة وعينة الدراسة الاستطلاعية والأساسية، والأدوات التي تم استخدامها في جمع البيانات وكيفية التحقق من خصائصها السيكمترية (الصدق، الثبات) بالدراسة الحالية، ثم الأساليب الإحصائية التي استخدمت في التحقق من خصائص عينة الدراسة والكفاءة السيكمترية لأدوات الدراسة، وذلك كما يلي: -

منهج الدراسة.

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي؛ وذلك لأنه الأنسب لأهداف الدراسة الحالية، حيث يتم من خلاله معرفة مستوى رأس المال النفسي والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، وكذلك معرفة رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (2024م).

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أخصائي التوجيه المهني بالسلطنة بالمدارس الحكومية والبالغ عددهم (800) أخصائي وأخصائية (دائرة التوجيه المهني والإرشاد الطلابي بوزارة التربية والتعليم).

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من عینتين وهما: -

أ-عينة الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة على عينة استطلاعية بغرض حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة حيث تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) مشارك أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، والعينة موزعة على عدد من المتغيرات وهي: الجنس (20 ذكور، 10 إناث).

ب-العينة الأساسية:

أجريت الدراسة على عينة الأساسية بغرض حساب نتائج الدراسة حيث تكونت عينة الدراسة المتيسرة من (260) مشارك من لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، والعينة موزعة على عدد من المتغيرات وتم نشرها واستخراجها عن طريق جوجل فوم.

جدول (1)

خصائص العينة

العينة الاساسية (ن = 260)		المتغيرات	
النسبة المئوية	العدد		
54.6	142	ذكور	الجنس
45.4	118	إناث	
71.9	187	بكالوريوس فأقل	المؤهل
28.1	73	ماجستير فأعلى	العلمي
3.1	8	20 إلى 29 عاماً	الفئة العمرية
20.4	53	30 إلى 39 عاماً	
76.5	199	40 عاماً فأعلى	
5.8	15	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
8.8	23	من 5 إلى 10 سنوات	
85.4	222	من 11 سنة فأعلى	
100	260	الإجمالي	

ثالثاً-أدوات الدراسة.

استعان الباحث في جمع البيانات المتعلقة بأهداف الدراسة الحالية بالأدوات التالية: -

مقياس رأس المال النفسي

وصف المقياس:

طور الباحث مقياساً خاصاً لقياس رأس المال النفسي لدى أخصائي التوجيه المهني في سلطنة عمان بصورته الأولى (ملحق 1) بعد أن اطلع على عدد من المقاييس التي استخدمت في دراسات سابقة، فوجد أن هذه المقاييس قديمة أو صممت لبيئات مختلفة عن البيئة التي سوف يجري فيها الباحث دراسته، وعباراتها لا تتناسب مع عينة البحث وهدفها، فأعد مقياساً يتناسب مع مجتمع الدراسة وأهدافها لقياس مستوى رأس المال النفسي لدى أخصائي التوجيه المهني عينة البحث، حيث تم تحديد مجموعة من الخطوات أثناء إعداد المقياس وهي:

تحديد الهدف من المقياس

يهدف المقياس إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي لدى أخصائي التوجيه المهني، وكذلك إمكانية التنبؤ بكل من الرضا المهني والأداء الوظيفي من خلال رأس المال النفسي.

تحديد الأبعاد الفرعية للمقياس

قام الباحث بتطوير المقياس، وذلك بعد الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة شرف وديوب (2024)، دراسة محمد (2021)، ويتكون المقياس من أربعة أبعاد فرعية، و(20) بنداً ملحق رقم (3).

صياغة فقرات المقياس

صاغ الباحث فقرات المقياس في صورتها الأولى، حيث راعى فيها البساطة والوضوح، حيث وصل عدد الفقرات إلى (26) فقرة ملحق (1)، وقد وزعت الفقرات على أربعة أبعاد، تم عرضها على عدد من المحكمين ملحق رقم (2)، قام الباحث بالاحتفاظ بالفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (80%) فما فوق، وقد تم حذف بعض الفقرات (ملحق 3) يوضح الاستبانة في وضعها النهائي، والجدول التالي يوضح توزيع أرقام الفقرات على أبعاد المقياس وعدد الفقرات في الأبعاد الفرعية الأربعة حيث وصلت عدد الفقرات إلى (20) فقرة بعد تحكيم المقياس ملحق رقم (3):

طريقة تصحيح المقياس

حدد الباحث لكل فقرة موجبة من فقرات المقياس خمسة بدائل على النحو التالي: موافق بشدة (5 درجات)، موافق (4 درجات)، محايد (3 درجات)، غير موافق (2 درجتان)، غير موافق بشدة (1 درجة)، والعكس للفقرات السالبة، ثم تم تحديد المستوى بناء على قيمة المتوسط الحسابي والأوزان النسبية وفي ضوء درجات قطع المقياس أداة البحث، حيث تم تحديد طول فترة مقياس ليكرت الخماسي المستخدمة في هذه الأداة (من 1: 5)، وتم حساب المدى (5-1=4)، والذي تم تقسيمه على عدد فترات المقياس الثلاثة للحصول على طول الفترة أي (5/4 = 0.8) ثم تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس، وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى، وهكذا بالنسبة لباقي الفترات كما هو مبين بالجدول (2) التالي: -

جدول (2)

الفترات وتحديد درجة الانطباق والأوزان النسبية لمقياس رأس المال النفسي

م	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
1	1.79-1	منخفضة جداً
2	2.59-1.80	منخفضة
3	3.39-2.60	متوسطة
4	4.19-3.40	مرتفعة
5	5 - 4.20	مرتفعة جداً

وللتحقق من الخصائص السيكمترية (الصدق والثبات) لمقياس رأس المال النفسي أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، أمكن التحقق من الخصائص السيكمترية (الصدق والثبات) بأكثر من طريقة، حيث يمكن حساب صدق المحكمين، وأيضاً حساب الاتساق الداخلي، والثبات بطريقة الفاكرونباخ، وجتمان ويمكن توضيح الصدق والثبات كما يلي:

الصدق:

أ- الصدق الظاهري

قام الباحث بحساب صدق المحكمين، حيث أمكن عرض المقياس على عدد من المحكمين بلغ عددهم (10) محكمين، ملحق رقم (1)، وكانت النسبة المحددة لقبول البند عن نسبة 80%،

وبعد تحكيم المحكمين لمقاييس الدراسة بمراجعة آراء المحكمين فقد تم حصر النسب الخاصة على جميع بنود المقاييس، وقد أوصى بعض المحكمين بتعديل صياغة بعض البنود، وحذف بعضها وقد تراوحت نسبة الموافقة على البنود ما بين 57% إلى 100% وبعد استبعاد النسب التي تقل عن 80%، تم استبعاد خمسة بنود ملحق (3).

ب-الصدق الداخلي:

وللتأكد من كفاءة المقياس السيكمترية تم حساب الاتساق الداخلي بين بنود المقياس بالدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، ويمكن توضيح ذلك من خلال جدول (3)

جدول (3)

الاتساق الداخلي بين بنود المقياس والدرجة الكلية لمقياس للدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 30)

الكفاءة الذاتية		التقاؤل		الأمل		المرونة	
البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط
1	**0.830	6	**0.764	11	**0.804	17	**0.828
2	**0.749	7	**0.754	12	**0.861	18	**0.895
3	**0.824	8	**0.812	13	**0.811	19	**0.870
4	**0.825	9	**0.771	14	**0.790		
5	**0.752	10	**0.826	15	**0.735	20	**0.808
				16	**0.757		

يتضح من خلال جدول (3) أن معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المقياس ودرجات لأبعاد الكلية المنتمية إليها جاءت دالة إحصائيا حيث تراوحت بين (0.735، 0.895) في كل أبعاد المقياس، ويوضح جدول (4) الاتساق الداخلي بين أبعاد استبانة الرضا المهني والدرجة الكلية للمقياس:

جدول (4)

الاتساق الداخلي بين الأبعاد الفرعية والمقياس ككل لمقياس رأس المال النفسي

م	أبعاد ومحاور الاستبانة	معامل الارتباط
1	الكفاءة الذاتية	0.81**
2	التفاؤل	0.93**
3	الأمل	0.92**
4	المرونة	0.88**

توضح نتائج الجدول (4) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين درجة أبعاد المقياس والدرجة الكلية للاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.81) بينما كان الحد الأعلى (0.093)، مما يؤكد بأن الاستبانة تتمتع بدرجة صدق مناسبة.

ثانياً- الثبات:

للثبات دور فعال وهام وذلك لاعتبار الثبات أهم أسس تجميع المعلومات لتقييم مستوى الموضوعية والوقائع

جدول (5)

ثبات الفاكرونباخ وجتمان لمقياس رأس المال النفسي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن=30)

المتغيرات	الفاكرونباخ	جتمان
الكفاءة الذاتية	0.855	0.750
التفاؤل	0.840	0.795
الأمل	0.874	0.824
المرونة	0.873	0.847
الدرجة الكلية	0.948	0.908

يتضح من خلال جدول (5) أن مقياس رأس المال النفسي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان يتمتع بثبات الفاكرونباخ حيث تراوحت قيمة الفاكرونباخ بين (0.855، 0.948)، والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (0.948)، كما تراوحت قيم ثبات جتمان ما بين (0.750، 0.908)، والدرجة الكلية لمقياس رأس المال

النفسي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (0.908) وهي قيم جميعها تدل على ثبات جيد للمقياس، ونتيجة لذلك فإن أداة المستخدمة صالحة للدراسة والتطبيق.

ثانياً-مقياس الرضا المهني:

وصف المقياس:

أعد الباحث مقياساً خاصاً لمقياس الرضا المهني لدى أخصائي التوجيه المهني في سلطنة عمان بصورته الأولى (ملحق) بعد أن اطلع على عدد من المقاييس التي استخدمت في دراسات سابقة، فوجد أن هذه المقاييس قديمة أو صممت لبيئات مختلفة عن البيئة التي سوف يجري فيها الباحث دراسته، وعباراتها لا تتناسب مع عينة البحث وهدفها، فأعد مقياساً يتناسب مع مجتمع الدراسة وأهدافها لمقياس مستوى الرضا المهني لدى أخصائي التوجيه المهني عينة البحث، حيث تم تحديد مجموعة من الخطوات أثناء إعداد المقياس وهي:

تحديد الهدف من المقياس

يهدف المقياس إلى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان.

تحديد الأبعاد الفرعية للمقياس

قام الباحث بتصميم المقياس، وذلك بعد الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة مثل الحارثي (2020)، دراسة حور والهباط (2020)، دراسة الغامدي (2020)، دراسة حسن (2023)، ويتكون المقياس من ستة أبعاد فرعية، و(29) ملحق (3).

صياغة فقرات المقياس

طور الباحث فقرات المقياس في صورتها الأولى، حيث راعى فيها البساطة والوضوح، حيث وصل عدد الفقرات إلى (29) فقرة ملحق (1)، وقد وزعت الفقرات على ستة أبعاد، تم عرضها على عدد من المحكمين ملحق (2)، قام الباحث بالاحتفاظ بالفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (80%) فما فوق، وقد تم حذف بعض الفقرات (ملحق 3) يوضح الاستبانة في وضعها النهائي،

والجدول التالي يوضح توزيع أرقام الفقرات على أبعاد المقياس وعدد الفقرات في الأبعاد الفرعية الستة حيث وصلت عدد الفقرات إلى (20) فقرة بعد تحكيم المقياس ملحق (3):

تصحيح المقياس:

حدد الباحث لكل فقرة موجبة من فقرات المقياس خمسة بدائل على النحو التالي: موافق بشدة (5 درجات)، موافق (4 درجات)، محايد (3 درجات)، غير موافق (2 درجتان)، غير موافق بشدة (1 درجة)، والعكس للفقرات السالبة، تم تحديد المستوى بناء على قيمة المتوسط الحسابي والأوزان النسبية وفي ضوء درجات قطع المقياس أداة البحث، حيث تم تحديد طول فترة مقياس ليكرت الخماسي المستخدمة في هذه الأداة (من 1: 5)، وتم حساب المدى (5-1=4)، والذي تم تقسيمه على عدد فقرات المقياس الثلاثة للحصول على طول الفترة أي (3/4 = 1.33) ثم تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس، وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى، وهكذا بالنسبة لباقي الفترات كما هو مبين بالجدول (6) التالي: -

جدول (6)

الفترات وتحديد درجة الانطباق والأوزان النسبية لمقياس الرضا المهني

م	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
1	1.79-1	منخفضة جداً
2	2.59-1.80	منخفضة
3	3.39-2.60	متوسطة
4	4.19-3.40	مرتفعة
5	5 -4.20	مرتفعة جداً

3-الصدق والثبات:

وللتحقق من الخصائص السيكمترية (الصدق والثبات) لمقياس الرضا المهني لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان؛ حيث أمكن التحقق من الخصائص السيكمترية (الصدق والثبات) بأكثر من طريقة حيث تم حساب الثبات بطريقة الفاكرونباخ، وجتمان، حساب الاتساق الداخلي، والصدق الظاهري، ويمكن توضيح الصدق والثبات كما يلي: -

-الصدق:

أ - الصدق الظاهري:

قام الباحث بحساب صدق المحكمين، حيث أمكن عرض المقياس على عدد من المحكمين بلغ عددهم (10) محكمين، ملحق (2)، وكانت النسبة المحددة لقبول البند عن نسبة 80%، وبعد تحكيم المحكمين لمقاييس الدراسة بمراجعة آراء المحكمين فقد تم حصر النسب الخاصة على جميع بنود المقاييس، وقد أوصى بعض المحكمين بتعديل صياغة بعض البنود، وحذف بعضها وقد تراوحت نسبة الموافقة على البنود ما بين 57% إلى 100% وبعد استبعاد النسب التي تقل عن 80%، تم استبعاد خمسة بنود.

ب-الصدق الداخلي:

وللتأكد من كفاءة المقياس السيكو مترية تم حساب الاتساق الداخلي بين بنود المقياس بالدرجة الكلية للمقياس، ويمكن توضيح ذلك من خلال جدول (7).

جدول (7)

الاتساق الداخلي بين بنود المقياس والدرجة الكلية للبعد لمقياس الرضا المهني لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن= 30)

الرضا عن		الرضا عن		الرضا عن		الرضا عن		الرضا عن		الرضا عن	
الوظيفة		الرضا عن الأجر		النمو والتطور		أسلوب ونمط القيادة والإشراف		مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية		الرضا عن بيئة العمل	
البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط	البند	الارتباط
21	**0.802	24	**0.886	28	**0.835	31	**0.843	35	**0.874	38	**0.941
22	**0.887	25	**0.903	29	**0.780	32	**0.865	36	**0.918	39	**0.930
		26	**0.899			33	**0.788				
23	**0.858	27	**0.848	30	**0.881	34	**0.815	37	**0.900	40	**0.902

تشير نتائج الجدول (7) إلى أن معاملات ارتباط بيرسون بين المقياس ودرجات الأبعاد الكلية المنتمية إليها جاءت دالة إحصائيًا حيث تراوحت بين (0.941، 0.780) في كل أبعاد الاستبانة، ويوضح الجدول (8) الاتساق الداخلي بين أبعاد استبانة الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للاستبانة.

جدول (8)

الاتساق الداخلي بين أبعاد استبانة الرضا المهني والدرجة الكلية للاستبانة

م	أبعاد ومحاور الاستبانة	معامل الارتباط
1	الرضا عن الوظيفة	0.78**
2	الرضا عن الأجر	0.82**
3	الرضا عن النمو والتطور	0.90**
4	الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف	0.77**
5	الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية	0.80**
6	الرضا عن بيئة العمل	0.86**

النتائج:

جدول (9)

ثبات الفاكرونباخ وجتمان لمقياس الرضا المهني لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 30)

المتغيرات	الفاكرونباخ	جتمان
الرضا عن الوظيفة	0.807	0.734
الرضا عن الأجر	0.902	0.829
الرضا عن النمو والتطور	0.778	0.776
الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف	0.846	0.818
الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية	0.879	0.795
الرضا عن بيئة العمل	0.912	0.763
الدرجة الكلية: الرضا المهني	0.946	0.797

يتضح من خلال جدول (9) أن مقياس الرضا الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان يتمتع بثبات الفاكرونباخ حيث تراوحت قيمة الفاكرونباخ (0.778، 0.946) لأبعاد المقياس بينما بلغت القيمة الكلية لثبات مقياس رأس المال النفسي (0.946)، بينما تراوحت قيم الثبات وفقا لمعامل جتمان ما بين (0.734، 0.829)، وبلغت القيمة الكلية لثبات مقياس رأس المال النفسي

(0.797)، وهي قيمة جيدة، مما يجعل الباحث مطمئن عند استخدام مقياس الرضا الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان.

-مقياس الأداء الوظيفي

وصف المقياس

طور الباحث مقياس لقياس الأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني في سلطنة عمان بصورته الأولية ملحق (1) بعد أن اطلع على عدد من المقاييس التي استخدمت في دراسات سابقة، فوجد أن هذه المقاييس قديمة أو صممت لبيئات مختلفة عن البيئة التي سوف يجري فيها الباحث دراسته، وعباراتها لا تتناسب مع عينة البحث وهدفها، فأعد مقياساً يتناسب مع مجتمع الدراسة وأهدافها لقياس مستوى الأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني عينة البحث، حيث تم تحديد مجموعة من الخطوات أثناء إعداد المقياس وهي:

تحديد الهدف من المقياس

يهدف المقياس إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان.

تحديد الأبعاد الفرعية للمقياس

قام الباحث بتصميم المقياس، وذلك بعد الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة مثل الغامدي (2020)، دراسة حسن (2023)، ويتكون المقياس من و(12) بنداً ملحق رقم (3).

صياغة فقرات المقياس

صاغ الباحث فقرات المقياس في صورتها الأولية، حيث راعى فيها البساطة والوضوح، حيث وصل عدد الفقرات إلى (16) فقرة ملحق (1)، تم عرضها على عدد من المحكمين ملحق (2)، قام الباحث بالاحتفاظ بالفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (80%) فما فوق، وقد تم حذف بعض الفقرات (ملحق 3) يوضح الاستبانة في وضعها النهائي، والجدول التالي يوضح توزيع أرقام الفقرات على أبعاد المقياس، حيث وصلت عدد الفقرات إلى (12) فقرة بعد تحكيم المقياس ملحق (3):

تصحيح المقياس:

حدد الباحث لكل فقرة موجبة من فقرات المقياس خمسة بدائل على النحو التالي: موافق بشدة (5 درجات)، موافق (4 درجات)، محايد (3 درجات)، غير موافق (2 درجتان)، غير موافق بشدة (1 درجة)، والعكس للفقرات السالبة، ثم تم تحديد المستوى بناء على قيمة المتوسط الحسابي والأوزان النسبية وفي ضوء درجات قطع المقياس أداة البحث، حيث تم تحديد طول فترة مقياس ليكرت الخماسي المستخدمة في هذه الأداة (من 1: 5)، وتم حساب المدى (5-1=4)، والذي تم تقسيمه على عدد فترات المقياس الثلاثة للحصول على طول الفترة أي (4/3=1.33) ثم تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس، وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى، وهكذا بالنسبة لباقي الفترات كما هو مبين بالجدول (10) التالي: -

جدول (10)

الفترات وتحديد درجة الانطباق والأوزان النسبية لمقياس الأداء الوظيفي

م	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
1	1.79-1	منخفضة جداً
2	2.59-1.80	منخفضة
3	3.39-2.60	متوسطة
4	4.19-3.40	مرتفعة
5	5 -4.20	مرتفعة جداً

وللتحقق من الخصائص السيكمترية (الصدق والثبات) لمقياس الأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان؛ حيث أمكن التحقق من الخصائص السيكمترية (الصدق والثبات) بأكثر من طريقة حيث أمكن حساب الصدق الظاهري، وصدق المحتوى، والثبات بطريقة الفاكرونباخ، ويمكن توضيح الصدق والثبات كما يلي: -

الصدق:

الصدق الظاهري:

قام الباحث بحساب صدق المحكمين، حيث تم عرض المقياس على عدد من المحكمين بلغ عددهم (10) محكمين، ملحق (1)، وكانت النسبة المحددة لقبول البند عن نسبة 80%، وبعد

تحكيم المحكمين لمقاييس الدراسة بمراجعة آراء المحكمين فقد تم حصر النسب الخاصة على جميع بنود المقاييس، وقد أوصى بعض المحكمين بتعديل صياغة بعض البنود، وحذف بعضها وقد تراوحت نسبة الموافقة على البنود ما بين 57% إلى 100% وبعد استبعاد النسب التي تقل عن 80%، تم استبعاد خمسة بنود ملحق رقم (3).

أ- الصدق الداخلي:

وللتأكد من كفاءة المقياس السيكمترية تم حساب الاتساق الداخلي بين بنود المقياس بالدرجة الكلية للمقياس، ويمكن توضيح ذلك من خلال جدول (11).

جدول (11)

الاتساق الداخلي بين بنود المقياس والدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 30)

البنود	الارتباط	البنود	الارتباط	البنود	الارتباط
41	0.728	45	0.754	49	0.804
42	0.765	46	0.817	50	0.742
43	0.789	47	0.636	51	0.780
44	0.814	48	0.797	52	0.780

يتضح من خلال جدول (11) أن لمقياس الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان لديه اتساق داخلي جيد بين درجة البنود والدرجة الكلية للمقياس حيث تراوحت معاملات الاتساق بين (0.636) إلى (0.817)، وهي قيم جميعها تدل على اتساق داخلي جيد للمقياس الحالي لدى عينة الدراسة.

الثبات:

تم حساب الثبات الفاكرونباخ وجتمان لمقياس الأداء الوظيفي لإحصائي التوجيه المهني.

جدول (12)

ثبات الفاكرونباخ وجتمان لمقياس الأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 30)

المتغيرات	الفاكرونباخ	جتمان
الأداء الوظيفي	0.932	0.848

يتضح من خلال جدول (12) أن مقياس الأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان يتمتع بثبات الفاكرونباخ حيث بلغت قيمة الفاكرونباخ (0.932) لمقياس الأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، بينما بلغت قيمة جتمان (0.848)، وهي قيم جيدة تعبر عن ثبات جيد للمقياس.

إجراءات الدراسة:

- بدأت إجراءات الدراسة بالحصول على كتاب تسهيل مهمة باحث والذي يتضمن تسهيل إجراءات الحصول على البيانات والمعلومات وتحكيم الاستبانة وتطبيقها على افراد العينة.

- تم عرض الاستبانة بعد صياغتها واخراجها في صيغتها الأولية على مجموعة من المحكمين الأكاديميين العاملين بالجامعات العمانية والعربية، للتأكد من وضوحها وانتمائها لموضوع الدراسة.

- طبقت الاستبانة على عينة الدراسة بعد الأخذ بتوجيهات وملاحظات المحكمين بعد الحصول على كتاب تسهيل مهمة باحث واستخراج معامل الصدق والثبات

- تم تحويل الاستبانة إلى استبانة إلكترونية باستخدام برنامج جوجل فورم (Google Form) لسهولة وصولها إلى مجتمع الدراسة، بحسب طلب المكتب الفني للدراسات والتطوير.

- تم إرسال الاستبانة من قبل المكتب الفني للدراسات التطوير عن نظام المراسلات في بوابة سلطنة عمان التعليمية لجميع المحافظات، والتي بدورها قامت بإرسالها إلى العينة المستهدفة، كما تم إرسال الاستبانة من قبل الباحث إلى أخصائي التوجيه المهني عن طريق البريد الإلكتروني، وبرنامج التواصل الاجتماعي الواتساب في مجموعات أخصائي التوجيه المهني على مستوى السلطنة.

- استخرجت البيانات من برنامج جوجل فورم (Google Form)

- جمع وتفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)

- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتحليلها وتفسيرها بعد أن تم معالجتها إحصائياً

الأساليب الإحصائية

تم الاعتماد على برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الآتية:

- استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب الصدق الداخلي، لمعرفة العلاقة الارتباطية بين فقرات المقاييس والأبعاد الرئيسية، وكذلك معامل الارتباط بين الأبعاد والمقياس ككل.

- استخدام معامل ألفا كرونباخ، وجتمان من أجل استخراج ثبات أداة الدراسة.

- الإجابة على أسئلة الدراسة الأول باستخدام حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

- الإجابة عن السؤال الثاني باستخدام معامل الارتباط، ومعادلة الانحدار الخطي، ومعامل الانحدار.

- الإجابة عن السؤال الثالث باستخدام اختبار الفروق والمتوسطات ومعادلة LSD.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول ومناقشته

نتائج السؤال الثاني ومناقشته

نتائج السؤال الثالث ومناقشته

التوصيات والمقترحات

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

يتناول الباحث في هذا الفصل نتائج الدراسة ومناقشتها بالنسبة لفروض الدراسة، وذلك بعد جمع البيانات على برنامج الحزمة الإحصائية، ثم قام الباحث بتحليل البيانات باستخدام المعادلات الإحصائية المناسبة بما يتناسب مع فروض الدراسة، وبعد عرض نتائج الدراسة حاول الباحث مناقشة النتائج في ضوء اتفاقها أو اختلافها مع نتائج الدراسات السابقة، وفي ضوء الإطار النظري للدراسة الحالية، ثم قام الباحث بصياغة عدد من التوصيات والمقترحات البحثية في ضوء نتائج الدراسة، ويمكن توضيح ذلك كما يلي: -

في البداية قبل التحقق من صحة الفروض ومناقشتها قام الباحث باختبار اعتدالية التوزيع وذلك عن طريق استخراج معاملي الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة وأبعادها باستخدام حزمة البرامج الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS للتأكد من مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي حيث تم التوصل إلى النتائج التالية وهي:

جدول (13)

نتائج اختبار التحقق من اعتدالية توزيع درجات عينة البحث على جميع متغيرات الدراسة رأس المال النفسي والرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن = 260)

المتغيرات	معامل الالتواء	معامل التفلطح
الجنس	0.120	0.144-
المؤهل العلمي	0.037-	0.206
الفئة العمرية	0.056	0.406
سنوات الخبرة	0.016-	0.055
البعد الأول: الكفاءة الذاتية	0.420	0.204-
البعد الثاني: التفاؤل	0.017-	0.301

المتغيرات	معامل الالتواء	معامل التفلطح
البعد الثالث: الأمل	0.046	0.495
البعد الرابع: المرونة	-0.362	0.155
الدرجة الكلية: رأس المال النفسي	-0.823	1.741
البعد الأول: الرضا عن الوظيفة	-0.333	0.417
البعد الثاني: الرضا عن الأجر	-0.356	0.222-
البعد الثالث: الرضا عن النمو والتطور	-0.211	0.002-
البعد الرابع: الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف	0.229	0.161-
البعد الخامس: الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية	-0.426	0.252
البعد السادس: الرضا عن بيئة العمل	-0.176	0.676
الدرجة الكلية: الرضا الوظيفي	-0.390	0.941-
الدرجة الكلية: الأداء الوظيفي	-0.478	0.385-

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال جدول (13) أن قيم معاملي الالتواء والتفلطح تقترب من الصفر مما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وجميعها تتراوح قيمتها ما بين (+3 إلى -3)، وبذلك يتضح أن بيانات عينة الدراسة تتسم بالاعتدالية مما يجعل الباحث يستخدم الأساليب الإحصائية .

أولاً: الإجابة المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها:

الذي ينص على "ما مستوى رأس المال النفسي والرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان" وللإجابة هذا السؤال تم حساب التكرارات والأوزان للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي والرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان.

بالنسبة لمتغير رأس المال النفسي: وفيما يأتي تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب محاور الدراسة:

جدول (14)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية الموزونة لمقياس رأس المال النفسي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن=260)

م	رأس المال النفسي وأبعاده	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري للمتوسط الحسابي	النسبة المئوية للمتوسط الحسابي	الترتيب	المستوى
1	البعد الأول: الكفاءة الذاتية	3.41	1.71	68.12	3	مرتفعة
2	البعد الثاني: التفاؤل	3.44	1.75	69.88	1	مرتفعة
3	البعد الثالث: الأمل	3.40	2.85	67.33	4	مرتفعة
4	البعد الرابع: المرونة	3.43	1.55	68.55	2	مرتفعة
	الدرجة الكلية: رأس المال النفسي	3.42	6.26	68.72	-	مرتفع

يتضح من خلال جدول (14) أن النسبة المئوية الموزونة للأبعاد الفرعية قد تراوحت ما بين (67.33%) إلى (69.88%) وهي نسب تعبر عن مستوى مرتفع لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، حيث جاء ترتيب الأبعاد كما يلي حيث جاء في الترتيب الأول البعد الثاني: التفاؤل (69.88%) وفي الترتيب الثاني البعد الرابع: المرونة (68.55%)، وفي الترتيب الثالث البعد الأول: الكفاءة الذاتية (68.12%)، وفي الترتيب الرابع والأخير البعد الثالث: الأمل (67.33%)، وكما بلغت النسبة المئوية للمقياس ككل (رأس المال النفسي) (67.56%)، وهي نسب تعبر عن مستوى مرتفع

ويعزو الباحث هذه النتيجة امتلاك أخصائي التوجيه المهني مستوى مرتفع من رأس المال النفسي لطبيعة وسمات أخصائي التوجيه المهني للتعامل مع الطلبة في المراحل التعليمية المختلفة، لأنه من الصفات الشخصية لأخصائي التوجيه المهني التمتع بالكفاءة الذاتية الإيجابية والمرتفعة، ويتسم بالتفاؤل والأمل والنظرة المشرقة للمستقبل، والتعامل مع كافة الأمور وتخطي جميع العقبات التي يتعرض بها بمرونة وسرعة بديهية ويقظة عقلية لطبيعة التعامل مع الطلبة في هذه المرحلة العمرية، وهذه الصفات جعلته يتمتع بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي، حيث أكدت دراسة الشوبكي (2020) على أهمية رأس المال النفسي تحديداً في المؤسسات التعليمية، وأهمية دمجه مع

رأس المال الفكري لتعزيز الشخصية الإدارية للموظفين من خلال زيادة تقديرهم وتعزيز شعورهم بأهميتهم بالمنظمة، مما سيؤدي لزيادة الفائدة من طاقاتهم في تحقيق الأهداف في ظل الظروف الصعبة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلا من (شرف وديوب، 2024) والتي أثبتت وجود مستوى مرتفع من رأس المال النفسي لدى المتطوعين في المنظمات الإنسانية، كما تتفق مع دراسة (محمد وحلان، 2024) والتي أثبتت وجود مستوى مرتفع من رأس المال النفسي لدى الموظفين في ديوان محافظة واسط، كما تتفق مع دراسة (علي وأحمد، 2023) والتي أثبتت وجود مستوى مرتفع من رأس المال النفسي لدى طلبة الجامعة، ودراسة محمد(2021) والتي كشفت أن معلمات الروضة يتمتعن بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي، ودراسة (عساف والأغا، 2021) والتي أثبتت وجود مستوى مرتفع من رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس من الجامعات (الأزهر- الإسلامية- فلسطين)، ، وتختلف مع دراسة (أبو المعاطي وأحمد، 2018) التي أوضحت أن مستوى امتلاك المعلمين بالتعليم العام متوسط لرأس المال النفسي، ودراسة (Cheng,& Gan,2020) والتي أثبتت وجود مستوى متوسط من رأس المال النفسي لدى المعلمين بمرحلة الروضة، ومن هنا يتبين لنا أهمية رأس المال النفسي من حيث التأثير على أداء أخصائي التوجيه المهني بالنسبة لمتغير الرضا المهني، وفيما يأتي تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب محاور الدراسة:

جدول (15)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية الموزونة لمقياس الرضا الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن= 260)

الرضا الوظيفي وأبعاده	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للمتوسط الحسابي	الترتيب	المستوى
البعد الأول: الرضا عن الوظيفة	1.70	2.74	34.07	5	منخفض جدًا
البعد الثاني: الرضا عن الأجر	1.61	3.45	32.25	6	منخفض جدًا
البعد الثالث: الرضا عن النمو والتطور	1.75	2.83	34.93	4	منخفض جدًا
البعد الرابع: الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف	2.25	4.87	45.05	2	منخفض
البعد الخامس: الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات	2.14	2.95	42.87	3	منخفض

المستوى	الترتيب	الانحراف النسبة			الرضا الوظيفي وأبعاده
		المتوسط الحسابي	المتوسط المعياري	النسبة المئوية	
		للمتوسط الحسابي	للمتوسط الحسابي	للمتوسط الحسابي	
		الحسابي	الحسابي	الحسابي	
الاجتماعية					
متوسط	1	47.40	3.77	2.37	البعد السادس: الرضا عن بيئة العمل
منخفض	-	39.36	12.60	1.97	الدرجة الكلية: الرضا المهني

يتضح من خلال جدول (15) أن النسبة المئوية للمتوسط الحسابي للأبعاد قد تراوحت ما بين (32.25%) إلى (47.40%) وهي نسب تعبر عن مستوى يتراوح بين المنخفض جداً إلى المنخفض لمقياس الرضا المهني وأبعاده الفرعية لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، حيث جاء ترتيب الأبعاد كما يلي حيث جاء في الترتيب الأول البعد السادس: الرضا عن بيئة العمل (47.40%) وفي الترتيب الثاني البعد الرابع: الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف (45.05%)، وفي الترتيب الثالث البعد الخامس: الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية (42.87%)، وفي الترتيب الرابع البعد الثالث: الرضا عن النمو والتطور (34.93%)، وفي الترتيب الخامس البعد الأول: الرضا عن الوظيفة (34.07%)، وفي الترتيب السادس البعد الثاني: الرضا عن الأجر (32.25%)، وكما بلغت النسبة المئوية للمقياس ككل (الرضا الوظيفي وأبعاده) (39.36%)، وهي نسب تعبر عن مستوى منخفض، حيث كانت جميع النسب تعبر عن مستوى منخفض جداً إلى منخفض.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن هناك مجموعة من المعوقات التي تعيق تحقيق الرضا المهني لأخصائي التوجيه المهني مثل، أهمية الأجور والحوافز في تميز الأداء، حيث أن المقابل المادي بمثابة دافعا حقيقيا للأداء الجيد، كما أن نظام الأجور في لا يأخذ في الاعتبار طبيعة ومهام العمل الذي يؤديه أخصائي التوجيه المهني، كما أن تكاليف الحياة قد ارتفعت خلال الثلاث سنوات الأخيرة من حيث ارتفاع الأسعار، وجميع مقومات الحياة، وعدم تغير مستويات الرواتب، كما أن المكافآت تخضع لتقدير المسؤول المباشر والذي يتأثر بالتقديرات الشخصية أو المحاباة والتمييز، وكذلك وظيفة

أخصائي التوجيه المهني لا يشعر فيها بالارتياح وذلك نظرا لطول الدوام اليومي، والمهام الصعبة المكلف بها، من حيث توجيه الطلبة لاختيار ما سيعملون به في المستقبل، مما يجعل هناك صعوبة بالغة لطبيعة عمل أخصائي التوجيه المهني، وكذلك ندرة البرامج التدريبية التي يتلقاها أخصائي التوجيه المهني في ظل التقدم التكنولوجي الهائل ، وحيث أن الرضا المهني من أهم عوامل نجاح الموظف في العمل حيث يعتبر هو الدافع الأساسي وراء حب العمل والأداء الجيد وأيضا رغبة الموظف في الابتكار والتطوير، كما يرتبط عدم الرضا المهني بظاهرتين سيئتين وهما: صعوبة انجاز العمل ، والإصابة بالإرهاق النفسي المختلفة التي يتعرض لها الموظف بسبب الضيق النفسي وعدم الارتياح في العمل، وهذا بدوره يؤدي إلى الانهك الجسدي والعقلي في العمل، وفي النهاية يجب أن نتأكد من أنه "إذا شعر الموظف بأن وظيفته تقدم له فرصا عظيمة ومثير للتحفيز، لن يتخلى قطعا عنها بسهولة، أما إذا شعر بعدم الأمان وأن وظيفته في المنظمة تأخذه إلى طريق مسدود، فإنه قطعاً سيحاول البحث عن فرصة عمل أخرى، وهناك خطأ فادح تقع فيه بعض المنظمات وهو حينما تضطر إلى تخفيض الحد الأدنى للتكاليف فتبدأ أولاً بمرتبات الموظفين، مما يدفعهم إلى الشعور بالغبن الذي يفقدهم القدرة على الإبداع والإنتاج بل والبحث عن فرص أفضل في أماكن منافسة (الراسبية، 2021)، تتفق هذه النتيجة مع دراسة الحارثي (2020) والتي جاءت إلى أن الرضا المهني لدى أخصائي التوجيه المهني جاء ما بين المنخفض إلى المتوسط مع دراسة ، وكذلك دراسة حورة والهباط (2020) والتي كشفت أن درجة الرضا لدى مستشاري التوجيه المهني والمدرسي جاء بدرجة منخفضة وأنهم غير راضين عن مهنتهم مع ظروف عملهم المختلفة المعنوية والمادية ، ودراسة عتريس (2020) والتي كشفت أن درجة الرضا لدى هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الزقازيق جاء بدرجة منخفضة، وأن هناك مجموعة من المعوقات والعوامل التي تعوق الرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الغامدي (2020) والتي كشفت عن مستوى الرضا المهني مرتفعاً لدى المرشدين الطلابيين، ودراسة Kurt & Demirbolat, (2019) والتي توصلت إلى أن

رضا المعلمين المهني كان مرتفعاً، ودراسة (Demir, 2018) التي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمنطقة كيرخان في هاتاي كان مرتفعاً.

بالنسبة لمتغير الأداء الوظيفي: وفيما يأتي تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

جدول (16)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية الموزونة لمقياس الأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن=260)

مقياس الأداء الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري للمتوسط الحسابي	النسبة المئوية للمتوسط الحسابي	الترتيب	المستوى
1-أنجز الأعمال المطلوبة مني في الوقت المحدد.	3.48	0.79	69.60	3	مرتفعة
2-أشعر بالرضا عن مستوى أدائي في العمل.	3.48	0.93	69.60	3	مرتفعة
3-يوجد تحسين مستمر لمستوى أدائي لعملي.	3.49	0.92	69.87	2	مرتفعة
4-ألتزم في عملي بأوقات العمل الرسمية.	3.50	0.92	70.00	1	مرتفعة
5-أعرف الحد الأدنى لمستوى الأداء المقبول في العمل.	3.49	0.94	69.87	2	مرتفعة
6-أعرف مستوى الأداء الذي يمكنني من الحصول على مكافأة.	3.50	0.94	70.00	1	مرتفعة
7-تطبيق الإدارة سياسة الثواب والعقاب بناء على نظام تقييم.	3.33	0.82	67.40	5	متوسطة
8-أسعى جاهدا لتطوير قدراتي في العمل لنيل مزيد من الخبرة.	3.34	0.81	67.90	4	متوسطة
9-أحاول جاهدا لكسب ثقة رئيسي في العمل من خلال التفاني في عملي.	3.33	0.73	67.40	5	متوسطة
10-كثيرا ما أتفق مع رئيسي في العمل على إنجاز عمل في فترة محددة.	3.33	0.69	65.80	7	متوسطة
11-أسعى دائماً إلى تقديم أفكار جديدة لتحسين العمل بسبب اهتمام المسؤولين بذلك.	3.34	0.68	66.00	6	متوسطة
12-أسعى دائماً لاستخدام المعرفة التي حصلت عليها من الدورات التدريبية في إنجاز أعمالي.	3.18	0.51	64.40	8	متوسطة
الدرجة الكلية: الأداء الوظيفي	3.40	0.8	68.77	-	مرتفعاً

يتضح من خلال جدول (16) أن النسبة المئوية الموزونة للبنود قد تراوحت ما بين

(64.40%) إلى (70%) وهي نسب تعبر عن مستوى يتراوح بين المتوسط إلى المرتفع لبنود

مقياس الأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، وكما بلغت النسبة المئوية لمقياس الأداء الوظيفي ككل (68.77%)، وهي نسب تعبر عن مستوى متوسط.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى طبيعة الأعمال التي يقوم بها أخصائي التوجيه المهني من حيث تفاعله مع الطلبة، وشعوره بالمتعة في الاطلاع على عمليات التنسيق للجامعات والكليات داخل السلطنة، بالإضافة إلى دوره الحاسم والملموس في توجيه الطلبة نحو تخصصاتهم المستقبلية مما سيجري عليه وظائفهم في المستقبل وتوجهاتهم في سوق العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الغامدي (2020) والتي كشفت أن مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين كان مرتفعاً، ودراسة حسن (2023) والتي كشفت عن مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لدى العاملين بمستشفيات القطاع العام بمحافظة القاهرة والجيزة، ودراسة Tuzun (2018) والتي كشفت عن مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، واختلفت مع دراسة Durrah (2016) والتي كشفت عن مستوى متوسط من الأداء الوظيفي لدى المعلمين بكليات جامعة فيلادلفيا، كما أن من شروط أداء المهمة القيام بالسلوكيات التي تسهم في تخطيط إنجاز الأنشطة التي من شأنها تحسين كفاءة العمل، والقيام بالسلوكيات التي يرد ذكرها بشكل رسمي في الوصف الوظيفي، فأداء المهمة هو الأداء الذي يغطي ويفي بالمتطلبات التي تشكل جزء من عمل الموظف، ومن هنا يمكن القول أن للأداء الوظيفي أهمية كبيرة داخل أية منظمة تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة، ومن ثم فإن الأداء في أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة، وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً، لذلك يمكن القول أن أهمية الأداء الوظيفي ليس على مستوى المنظمة فقط بل تتعدى ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة (عبد المجيد، 2018).

ثانيًا: الإجابة المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها.

نتيجة السؤال الثاني، والذي ينص على أنه " هل يمكن لرأس المال النفسي التنبؤ بالرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان" وللتحقق من صحة الفرض قام الباحث بحساب معاملات الارتباط لكل من رأس المال النفسي والرضا المهني والأداء الوظيفي كما في جدول (17)، ثم استخدام اختبار معامل الانحدار طبقا لمعادلة الانحدار بهدف التعرف على إمكانية التنبؤ بالرضا المهني والأداء الوظيفي من خلال رأس المال النفسي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، ويمكن توضيحه كما هو في جدول (18).

جدول (17)

معامل ارتباط بيرسون بين رأس المال النفسي بالرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن=260)

المتغيرات	الكفاءة الذاتية	التفاؤل	الأمل	المرونة	الدرجة الكلية
الرضا عن الوظيفة	0.061	0.038	0.008	**0.542	**0.442
الرضا عن الأجر	0.086	0.124	0.068	0.144	*0.247
الرضا عن النمو والتطور	0.013	**0.414	*0.379	0.010	0.046
الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف	**0.423	0.030	**0.173	0.013	**0.365
الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية	0.006	0.058	**0.449	0.075	*0.321
الرضا عن بيئة العمل	0.024	0.043	*0.134	0.014	0.083
الدرجة الكلية: الرضا الوظيفي	**0.324	0.056	0.019	0.022	**0.336
الأداء الوظيفي	0.024-	0.008	0.102-	0.021-	0.056-

يتضح من خلال جدول (17) أن هناك تباين في العلاقة الارتباطية بين بالرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، حيث أظهرت النتائج أن بعد الرضا عن الوظيفة ارتبطت بصورة دالة بالمرونة والدرجة الكلية لرأس المال النفسي، وكذلك ارتبط بعد الرضا عن الأجر بالدرجة الكلية لرأس المال النفسي، وكذلك ارتبط بعد الرضا عن النمو والتطور ببعدي

التفاؤل والأمل، وكما ارتبط بعد الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف ببعدي الكفاءة الذاتية والأمل والدرجة الكلية لرأس المال النفسي، وكما ارتبط بعد الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية بالأمل والدرجة الكلية لرأس المال النفسي، في حين ارتبط بعد الرضا عن بيئة العمل ببعد الأمل فقط، وكما ارتبطت الدرجة الكلية للرضا الوظيفي بعد الكفاءة الذاتية والدرجة الكلية لرأس المال النفسي. في حين لم يرتبط الأداء الوظيفي بأي من أبعاد رأس المال النفسي.

معادلة الانحدار الخطي

$$y = a * x + b$$

المتغير التابع y

المتغير المستقل x

حيث b هو القيمة الثابتة

جدول (18)

نتائج تحليل الانحدار متعدد المتغيرات المنبئة (المستقلة): رأس المال النفسي، المتغير التابع: بالرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن=260)

المتغير التابع	المنبئات (المتغير المستقل)	معامل الارتباط المتعدد R	مربع الارتباط المتعدد R	قيمة "ف"	معامل الانحدار (B)	قيمة بيتا (Beta)	قيمة "ت"	القيمة الثابتة
الرضا عن الوظيفة	رأس المال النفسي	0.580	0.500	***177.491	0.103	0.409	***4.506	4.027
	المرونة				0.408	0.373	***4.109	
الرضا عن الأجر	رأس المال النفسي	0.256	0.200	***88.699	0.210	0.506	***9.418	5.357-
	النمو والتطور	0.436	0.411	***99.461	0.161	0.462	***5.244	2.746-
الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف	رأس المال النفسي	0.440	0.409	***101.098	0.246	0.907	***11.097	3.767
	الكفاءة الذاتية				0.343-	0.329-	***4.031-	
الرضا عن مجموعة العمل	الأمل	0.460	0.415	***209.041	0.256	0.389	**3.174	0.042
	رأس المال النفسي				0.072	0.302	*2.467	

المتغير التابع	المنبئات (المتغير المستقل)	معامل الارتباط المتعدد R	مربع الارتباط المتعدد R	قيمة "ف" الانحدار (B)	معامل الانحدار (B)	قيمة بيتا (Beta)	قيمة قيمة "ت" الثابتة
والعلاقات الاجتماعية							
الرضا عن بيئة العمل	رأس المال النفسي الكفاءة الذاتية	0.551	0.501	***300.293	0.092	0.428	***3.628
					0.266	0.326	**2.765
الدرجة الكلية: الرضا الوظيفي	رأس المال النفسي الكفاءة الذاتية	0.621	0.543	***210.398	1.213	0.904	***13.443
					0.755-	0.147-	*2.185-
الدرجة الكلية: الأداء الوظيفي	رأس المال النفسي الأمل	0.692	0.544	***288.214	0.608	1.049	***11.332
					0.386-	0.240-	**2.591-
* دال عند 0.05، ** دال عند 0.01، *** دال عند 0.001							
تم الاختصار فقط على المتغيرات الدالة، وتم حذف المتغيرات الغير دالة من الجدول							

يتبين من خلال جدول (18) أن درجتي رأس المال النفسي وبعد المرونة لديهما القدرة على التنبؤ بالرضا عن الوظيفة حيث بلغت قيمة ف (177.491) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0.001)، وبلغت قيمة ت (4.506، 4.109) لدرجة رأس المال النفسي والمرونة، وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة 0.001 كما يتضح أن جملة نسبة الإسهام بلغت 58%.

كما يتضح أن درجة رأس المال النفسي لديها القدرة على التنبؤ لبرضا عن الأجر حيث بلغت قيمة ف (88.699) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة 0.001، وبلغت قيمة ت (9.418) لدرجة لرأس المال النفسي، وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة 0.001 كما يتضح أن جملة نسبة الإسهام بلغت 25%، كما يتبين أن درجة التفاؤل والأمل لديهما القدرة على التنبؤ بالرضا عن النمو والتطور حيث بلغت قيمة ف (99.461) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0.001)، وبلغت

قيمة ت (5.244، 2.509) لدرجة التفاؤل والأمل، وهي قيم دالة عند مستوى دلالة (0.001، 0.05) على التوالي كما يتضح أن جملة نسبة الإسهام بلغت 43%.

كما أظهرت النتائج أن درجة رأس المال النفسي، والكفاءة الذاتية لديهما القدرة على التنبؤ بدرجة الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف حيث بلغت قيمة ف (101.098) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0.001)، وبلغت قيمة ت (11.097، 4.031) للدرجة الكلية لرأس المال النفسي، والكفاءة الذاتية وهي قيم دالة عند مستوى دلالة (0.001) كما يتضح أن جملة نسبة الإسهام بلغت 44%، كما يتضح أن درجة الأمل ورأس المال النفسي لديهما القدرة على التنبؤ بدرجة الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية حيث بلغت قيمة ف (209.041) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0.001)، وبلغت قيمة ت (3.174، 2.467) لدرجة الأمل ورأس المال النفسي وهي قيم دالة عند مستوى دلالة (0.001، 0.05) كما يتضح أن جملة نسبة الإسهام بلغت 46%.

كما أظهرت النتائج أن درجة رأس المال النفسي، والكفاءة الذاتية لديهما القدرة على التنبؤ بدرجة الرضا عن بيئة العمل حيث بلغت قيمة ف (300.293) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0.001)، وبلغت قيمة ت (3.628، 2.765) لدرجة رأس المال النفسي، والكفاءة الذاتية وهي قيم دالة عند مستوى دلالة (0.001، 0.01) على التوالي كما يتضح أن جملة نسبة الإسهام بلغت 55%، كما يتضح أن درجة رأس المال النفسي، والكفاءة الذاتية لديهما القدرة على التنبؤ بدرجة الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة ف (210.398) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0.001)، وبلغت قيمة ت (13.443، 2.185) لدرجة رأس المال النفسي، والكفاءة الذاتية وهي قيم دالة عند مستوى دلالة (0.001، 0.05) كما يتضح أن جملة نسبة الإسهام بلغت 62%، كما يتبين أن درجة رأس المال النفسي، والأمل لديهما القدرة على التنبؤ بدرجة الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة ف (288.214) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة 0.001، وبلغت قيمة ت (11.332، 2.591) لدرجة رأس المال النفسي، والأمل وهي قيم دالة عند مستوى دلالة (0.001، 0.01) كما يتضح أن جملة نسبة الإسهام بلغت 69%.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أبعاد رأس المال النفسي التي إذا امتلکها أي إنسان يستطع أن يشعر بالرضا المهني عن عمله، وكذلك يحقق لديه مستوى عال من الأداء الوظيفي، حيث يمثل رأس المال النفسي حالة إيجابية لنمو الأفراد، ويوفر الثقة لبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة، كما أنه يولد التفاؤل والنجاح في المستقبل، كما يحفز المثابرة وإعادة توجيه المسارات حول تحقيق الأهداف (علي، 2021)، وأكد كورنر (Cornner, 2015) أن رأس المال النفسي يعد من أهم متطلبات القرن الحادي والعشرين، والذي من خلاله يتم تغيير جذري للأفراد؛ لمساعدتهم على النجاح والازدهار، وتحقيق متطلبات الحياة بكفاءة ونجاح، لذلك فهو متنبئ لكل من الرضا المهني ولأداء الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع كلا من محمد ودحان (2024) والتي توصلت أن رأس المال النفسي لديه القدرة بكل أبعاده على التنبؤ بالأداء الوظيفي، وكذلك دراسة محمد (2021) والتي توصلت أن رأس المال النفسي لديه القدرة للتنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمات الروضة، ودراسة الحارثي (2020) والتي توصلت إلى أن جميع أبعاد رأس المال النفسي قادرة على التنبؤ بالرضا المهني، ودراسة Kurt & Demirbolat (2019) والتي توصلت إلى أن رأس المال النفسي يتنبأ بكل من الهناء الذاتي والرضا المهني بشكل كبير، ودراسة Tuzun (2018) والتي توصلت إلى قدرة رأس المال النفسي على التنبؤ بالأداء الوظيفي، واختلقت مع دراسة عتريس (2020) والذي توصل إلى أن رأس المال النفسي ليس لديه القدرة على التنبؤ بالرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الزقازيق.

ثالثاً: الإجابة المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها:

نتيجة السؤال الثالث، والذي ينص على " هل توجد فروق دالة إحصائية على متغيرات مقياس رأس المال النفسي، والرضا المهني، والأداء الوظيفي في ضوء متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان". وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار الفروق بين المتوسطات لمعرفة في الفروق في ضوء متغيري (الجنس، والمؤهل العلمي) على متغيرات الدراسة، وكما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لمحاولة

معرفة الفروق حسب لمتغير (سنوات الخبرة) لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان على مقياس الرضا المهني.

أ- بالنسبة للفروق وفق لمتغير الجنس

جدول (19)

الفروق بين المتوسطات الحسابية وفق لاختلاف متغير الجنس (ذكور/ إناث) على متغيرات رأس المال النفسي، والرضا المهني، والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن=260)

المتغيرات	الذكور (ن = 142)	الذكور (ن = 142)	الذكور (ن = 142)	الذكور (ن = 142)	الذكور (ن = 142)	الذكور (ن = 142)	الذكور (ن = 142)
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
الكفاءة الذاتية	17.55	1.58	16.42	1.65	5.842	***	0.001
التفاؤل	17.63	1.68	16.71	1.70	4.379	***	0.001
الأمل	19.88	3.00	19.27	2.63	1.722	غير دال	-
المرونة	14.07	1.45	13.27	1.56	4.277	***	0.001
الدرجة الكلية	17.3	1.92	16.41	1.90	4.616	***	0.001
الرضا عن الوظيفة	5.25	2.76	4.94	2.72	0.915	غير دال	-
الرضا عن الأجر	6.43	3.39	6.48	3.55	0.124	غير دال	-
الرضا عن النمو والتطور	5.29	2.83	5.19	2.85	0.289	غير دال	-
الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف	9.19	4.93	8.79	4.81	0.662	غير دال	-
الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية	6.52	3.00	6.32	2.91	0.541	غير دال	-
الرضا عن بيئة العمل	7.08	3.84	7.16	3.70	0.178	غير دال	-
الدرجة الكلية: الرضا الوظيفي	6.62	3.40	6.50	3.41	0.559	غير دال	-
الدرجة الكلية:	7.12	2.44	7.17	2.51	0.072	غير دال	-

• دال عند مستوى دلالة 0.05، ** دال عند 0.01، *** دال عند مستوى دلالة 0.001
 من خلال جدول (18) يتضح أن هناك فروق جوهرية وفق لاختلاف متغير الجنس (ذكور/ إناث) على متغيرات رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة)، والرضا المهني، والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، وبالنسبة لمتغير رأس المال النفسي فقد بلغت قيمة ت (4.616، 4.277، 4.379، 5.842) لمتغيرات الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والمرونة، والدرجة الكلية لرأس المال النفسي على التوالي وجميع القيم دالة عند مستوى دلالة 0.001 وكانت الفروق في اتجاه الذكور مقارنة بالإناث باستثناء فقط قيمة ت البالغة (1.722) لمتغير الأمل وهي قيمة كانت غير جوهرية بين الذكور والإناث.

ويعزو الباحث هذه النتيجة أن الذكور لديهم قوة داخلية للتماسك حيث أظهروا أنهم أكثر قدرة على تحمل المحن والتفاؤل بالقادم، كما أن الإناث لديهم كثير من الخوف والتردد، وقد أوضح جمال (2016) أن المرونة تعتبر قدرات نفسية يمتلكها كل شخص يمكن أن تتغير بمرور الوقت، وتتأثر من خلال البيئة والأفراد المحيطة بالشخص، وبالتالي فإنها تحتاج للتطوير وإطلاق العنان لها، كما أوضح أيضا أن قوة المرونة تتمثل في كونها لا تسمح فقط للأفراد بإمكانية الارتداد والعودة مرة أخرى، وإنما تسمح بهم بأن يكونوا في حالة توازن أفضل من الحالة السابقة، وكذلك أوضح (2015) Quisenberry، أن المتفائلين يركزون على المستقبل وعلى أن الأحداث المستقبلية ستكون إيجابية بطبيعتها، فإن مكونات التفاؤل ستؤثر على الأداء حيث أن الأفراد ذوي النمط المتفاؤل يتحسن أدائهم بعد تعرضهم للفشل، والذي يعتبر بالنسبة لهم بمثابة فرصة تمكنهم من التحسين وتحقيق النجاح، كما لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في بعد الأمل فإن الأمل يساعد الفرد على مواصلة الحياة وذلك من خلال التحكم في المشاعر والأفكار التي تساعد على الاستمرار والنجاح، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شرف وديوب (2024) والتي توصلت إلى أن مستوى رأس المال النفسي لدى الإناث كان منخفضا مما يؤثر على انعدام الأمان الوظيفي لديهم بعكس الذكور كان مستوى رأس المال النفسي لديهم مرتفع، ودراسة عساف والأغا (2021) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال النفسي تعزى لمتغير

الجنس لصالح الذكور بشكل عام، واختلفت هذه الدراسة مع كلا من (محمد، 2021) والتي توصلت أن مستوى رأس المال النفسي لدى الإناث (معلمات الروضة) كان مرتفعاً، ودراسة علي وأحمد (2023) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في امتلاك رأس المال النفسي لدى طلبة الجامعة، ودراسة (Cheng, & Gan (2020) والتي توصلت إلى أن معلمات الروضة بالصين يمتلكن مستوى مرتفع من رأس المال النفسي، ودراسة الكعبي والمشايخي (2018) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في امتلاك رأس المال النفسي.

كما يتضح من خلال جدول (19) يتضح أنه لا يوجد فروق جوهرية وفق لاختلاف متغير الجنس (ذكور/ إناث) على متغير الرضا المهني (الرضا عن الوظيفة، والرضا عن الأجر، والرضا عن النمو والتطور، والرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف، والرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية، والرضا عن بيئة العمل)، لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، حيث بلغت قيمة ت (0.915، 0.124، 0.289، 0.662، 0.541، 0.178، 0.559، 0.072) لمتغيرات الرضا عن الوظيفة، والرضا عن الأجر، والرضا عن النمو والتطور، والرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف، والرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية، والرضا عن بيئة العمل والدرجة الكلية للرضا الوظيفي على التوالي وجميع القيم كانت غير دالة في المقارنة بين الإناث مقارنة بالذكور.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى تكافؤ كليهما في بعض المتغيرات كتوقعاتهم من مهامهم المكلفين بها، ومستوى الدخل الشهري وظروف العمل وتشابه بيئة العمل، وتماثل القرارات المتعلقة بالتعيين والترقيات والعلاوات، ومن هنا يمثل الرضا المهني لدى العاملين في أي منشأة أو مؤسسة تنظيمية، أحد أهم العوامل الرئيسية الداعمة لسير العمل، فكلما كان مستوى الرضا المهني لدى العاملين مرتفعاً، كلما كان له مردود إيجابي تجاه ارتفاع مستوى أدائهم المهني، وزيادة قدرتهم الإنتاجية، وذلك على عكس انخفاض درجة الرضا المهني لديهم، والتي تكون مؤشراً في انخفاض الأداء الوظيفي والقدرة الإنتاجية، وعدم المشاركة الفعالة في العمل، وارتفاع معدلات الغياب

اليومي، وعدم الانتماء والولاء لبيئة عملهم، وزيادة الرغبة في تركه ، إن الرضا المهني يحدث عند الفرد عندما يشعر بأن وظيفته التي يمتنها تحقق له مطالبه المادية والمعنوية معا؛ مما يجعله يشعر بالسعادة والرضا، وتحقيق الذات، وكافة متطلبات الحياة (زياده والشريف، 2018)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحارثي (2020) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في مستوى الرضا المهني لديهم، ودراسة حورة والهباط (2020) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشار التوجيه المهني (ذكور/إناث) في مستوى الرضا المهني لديهم، ودراسة ديمير (2018)، Demir والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين (ذكور/إناث) في مستوى الرضا الوظيفي في منطقة كيرخان في هاتاي، ولا توجد دراسات توصل إليها الباحث تختلف مع هذه النتيجة.

كما أظهرت النتائج أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفق لاختلاف متغير الجنس (ذكور/ إناث) على متغير الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة ت (0.072) وهي قيمة غير دالة بين الإناث مقارنة بالذكور، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى توحيد مهام واختصاصات أخصائي التوجيه المهني حسب بطاقة الوظيفي، كما يعد الأداء مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر، وكذلك أداء أعمال أخرى مختلفة نسبيا في المستقبل، فإذا ارتبط ذلك بوجود أنظمة موضوعية سليمة لقياس كفاءة أداء العاملين فإن الأداء الفردي يصبح أحد العوامل الأساسية التي تبني عليها الكثير من القرارات الإدارية، والتي تتعلق ببعض الأمور المهمة في حياة كل فرد، مثل النقل، الترقية، الترشيح للدراسة (روابي، 2023). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الغامدي (2020) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كلا من الذكور والإناث في الأداء الوظيفي، ودراسة حسن (2023) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين في المستشفيات الحكومية في الأداء الوظيفي تعزو لمتغير الجنس، ودراسة (2018)، Tuzun والتي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الأداء الوظيفي، وتختلف مع دراسة (2016)، Durrah والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير الجنس في مقياس الأداء الوظيفي

ب- بالنسبة للفروق وفق لمتغير المؤهل العلمي

جدول (20)

الفروق بين المتوسطات الحسابية وفق لاختلاف متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل/ماجستير فأعلى) على متغيرات رأس المال النفسي، والرضا المهني، والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن=260)

المتغيرات	بكالوريوس فأقل (ن = 187)		ماجستير فأعلى (ن = 73)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الكفاءة الذاتية	17.25	1.66	16.48	1.70	3.340 ***	0.001	بكالوريوس فأقل
التفاؤل	17.45	1.71	16.60	1.71	3.611 ***	0.001	بكالوريوس فأقل
الأمل	19.81	2.91	19.08	2.64	1.852	غير دال	-
المرونة	13.92	1.58	13.16	1.34	3.614 ***	0.01	بكالوريوس فأقل
الدرجة الكلية	17.10	1.23	16.33	1.85	3.681 ***	0.001	بكالوريوس فأقل
الرضا عن الوظيفة	5.27	2.79	4.71	2.59	1.469	غير دال	-
الرضا عن الأجر	6.61	3.51	6.05	3.29	1.165	غير دال	-
الرضا عن النمو والتطور	5.33	2.84	5.01	2.82	0.813	غير دال	-
الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف	9.04	4.87	8.92	4.89	0.186	غير دال	-
الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية	6.35	2.96	6.64	2.95	0.726	غير دال	-
الرضا عن بيئة العمل	7.42	3.78	6.34	3.64	2.079	0.05	ماجستير فأعلى
الدرجة الكلية: الرضا الوظيفي	6.7	2.20	6.30	1.93	1.342	غير دال	-
الدرجة الكلية: الأداء	6.18	2.31	7.14	2.32	0.620	غير دال	-

- دال عند مستوى دلالة 0.05، ** دال عند 0.01، *** دال عند مستوى دلالة 0.001

من خلال جدول (20) يتضح أن هناك فروق جوهرية وفق لاختلاف متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل/ماجستير فأعلى) على متغيرات رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة)، (والرضا المهني)، والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، وبالنسبة لمتغير رأس المال النفسي فقد بلغت قيمة ت (3.614، 3.611، 3.340)، (3.681) لمتغيرات الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والمرونة، والدرجة الكلية لرأس المال النفسي على التوالي وجميع القيم دالة عند مستوى دلالة (0.001) وكانت الفروق في اتجاه الحاصلين على بكالوريوس فأقل مقارنة بالحاصلين على مؤهل ماجستير فأعلى باستثناء فقط قيمة ت البالغة (1.852) لمتغير الأمل وهي قيمة كانت غير جوهرية بين الحاصلين على الماجستير فأعلى مقارنة ببكالوريوس فأقل. ويعزو الباحث هذه النتيجة وهي ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى أخصائي التوجيه المهني الحاصلين على بكالوريوس بسبب ما لديهم من نظرة تفاؤلية للمستقبل، كما أن توقعاتهم وطموحاتهم تتناسب مع ما لديهم من إمكانيات، ولديهم أمل في تحقيق أهدافهم، أما أخصائي التوجيه المهني الحاصلين على ماجستير فأعلى نجد نسبة الأمل لديهم أقل وذلك نظرا لما يعانونه من ضغوط بسبب عدم حصولهم على الترقيات التي تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، كما أن مستوى التفاؤل لديهم أقل مقارنة بحملة البكالوريوس، كما أن الكفاءة الذاتية لديهم مرتفعة مقارنة بحملة الماجستير فأعلى نظرا لصغر سنهم والثقة العالية بالنفس التي من خلالها يحققون أهدافهم، لذلك الأشخاص الذين يتمتعون بهذا البعد لديهم خمس خصائص كما ذكرها (Corner, 2015) وهي (يضعون أهدافا عالية المستوى، ومهما للتحدي، ويبحثون عن التحدي، ولديهم دوافع ذاتية، والالتزام بالوقت المحدد لتحقيق الأهداف، والمثابرة للوصول إلى الهدف عند مواجهة العوائق)، فهناك علاقة إيجابية بين الثقة وأداء العمل، حيث أن الشخص الذي يثق بقدراته ستنعكس هذه الثقة على حياته وهذا هو الأساس الذي يحفز الشخص والسلوك الذي يوجهه إلى الهدف الذي يريد تحقيقه إذ عندما يثق الفرد بأنه يستطيع تحقيق الهدف فسيكون لديه الدافع للمثابرة والوصول إلى مبتغاه، ومواجهة الصعوبات، فالفرد إذ كانت لديه الثقة ستكون لديه القوة للمواجهة والتغلب وبالتالي

بلوغ الهدف المحدد، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو جراد وأبو حجير (2019) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لامتلاك رأس المال النفسي يعزى لمتغير المؤهل العلمي ، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة محمد (2021) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لامتلاك رأس المال النفسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ودراسة علي وأحمد (2023) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في امتلاك رأس المال النفسي

كما يتضح من خلال جدول (20) يتضح ليس هناك فروق جوهرية وفق لاختلاف متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل/ماجستير فأعلى) على متغير الرضا المهني (الرضا عن الوظيفة، والرضا عن الأجر، والرضا عن النمو والتطور، والرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف، والرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية، والرضا عن بيئة العمل)، لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، فقد بلغت قيمة ت (2.079) لمتغير الرضا عن بيئة العمل وكانت القيمة دالة عند مستوى دلالة 0.05 في اتجاه بكالوريوس فأقل مقارنة بالحاصلين على الماجستير فأعلى، في حين بلغت قيمة ت (1.469، 1.165، 0.813، 0.186، 0.726، 1.342، 0.620) لمتغيرات الرضا عن الوظيفة، والرضا عن الأجر، والرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف، والرضا عن بيئة العمل على التوالي وجميع القيم كانت غير دالة بين على الماجستير فأعلى مقارنة بـ بكالوريوس فأقل. ، ويعزو الباحث هذه النتيجة بالنسبة لعينة الدراسة الحالية نجد أن كثير من أخصائي التوجيه المهني قد حصل على ماجستير وما زال يعمل ويستمتع بعمله كباقي خريجي البكالوريوس، ويشعرون بنفس الرضا كأخصائي توجيه مهني ، وهذا يتوافق مع نظرية التوقعات والتي تفترض أن رضا الموظفين يعتمد على توقعاتهم حول ما إذا كانت جهودهم ستؤدي إلى نتائج معينة مثل المكافآت أو التقدير (الشهومي، 2020)، ونظرية الإنجاز (David McClelland) من حيث الحاجة إلى الإنجاز: وهي الرغبة في التفوق والنجاح في إنجاز العمل وتعني أن الأفراد يرغبون في إشباع حاجاتهم هذه من خلال مناصب ووظائف فيها تحدي لقدراتهم وإمكانياتهم ولذلك فهم يسعون إلى إتمام أعمالهم ومحاولة إثبات جدارتهم ورغبتهم في تحمل المسؤولية (Amin, 2021)، تختلف هذه الدراسة مع دراسة (أبو مصطفى والأشقر، 2011) والتي توصلت

إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير المؤهل في مستوى الرضا المهني لصالح دبلوم فأقل أكثر من الماجستير فأعلى، كما تختلف مع دراسة (الشيخ ، 2008) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير المؤهل في مستوى الرضا المهني، ويعزو الباحث هذه النتيجة أن دراسة (الشيخ، 2008) أجريت منذ سنوات عديدة وكان أعلى الدرجات العلمية دبلوم لعينة الدراسة، وتتفق مع دراسة (محمد، 2021) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير المؤهل في مستوى الرضا المهني لدى معلمات الروضة، ودراسة (الحارثي، 2020) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير المؤهل في مستوى الرضا المهني، ودراسة (الغامدي، 2020) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير المؤهل لدى المرشدين الطلابيين

كما أظهرت النتائج ليس هناك فروق وفق لاختلاف متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل/ماجستير فأعلى) على متغير الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة ت (0.620) وهي قيمة غير دالة بين الحاصلين على الماجستير فأعلى مقارنة ببكالوريوس فأقل. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى التزام أخصائي التوجيه بنظام موحد للعمل الوظيفي في وزارة التربية والتعليم التي لا تميز في تطبيق النظام الإداري بين الموظفين تبعاً لمتغير المؤهل، من حيث المهام الموجودة في بطاقات الوصف الوظيفي، وهذا يتفق مع بعد أداء المهمة وهو البعد الأول من أبعاد الأداء الوظيفي، وهي تلك السلوكيات التي تسهم في تخطيط إنجاز الأنشطة التي من شأنها تحسين كفاءة العمل كما أنها السلوكيات التي يرد ذكرها بشكل رسمي في الوصف الوظيفي، أي من المتطلبات الأساسية والجوهرية للموظفة، وبالتالي هي تختلف من وظيفة إلى أخرى وفقاً لكل منها، وتختلف أيضاً في إطار نفس المنظم، فأداء المهمة هو الأداء الذي يغطي ويفي بالمتطلبات التي تشكل جزءاً من العقد بين صاحب العمل والموظف (تواني وفراج، 2024).

وتتفق هذه الدراسة مع كلا من (Tuzun, 2018)، ودراسة (Durrah, 2016) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين بالجامعة في مستوى الأداء الوظيفي

يعزو لمتغير المؤهل العلمي، ودراسة الغامدي، (2020) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير المؤهل في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين الطلابيين، وتختلف مع دراسة حسن (2023) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير المؤهل العلمي في العاملين بقطاع التربية في محافظتي الجيزة والقاهرة

ج- بالنسبة للفروق وفق لمتغير سنوات الخبرة

جدول (21)

الفروق بين المتوسطات الحسابية وفق لاختلاف متغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات/ من 5 إلى 10 سنوات/ 11 سنة فأعلى) على متغيرات رأس المال النفسي، والرضا المهني، والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن=260)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية	بين المجموعات	25.315	2	12.657	4.460	0.05
	داخل المجموعات	729.374	257	2.838		
	المجموع	754.688	259			
التفاؤل	بين المجموعات	14.487	2	7.243	2.394	غير دال
	داخل المجموعات	777.452	257	3.025		
	المجموع	791.938	259			
الأمل	بين المجموعات	14.618	2	7.309	0.899	غير دال
	داخل المجموعات	2089.579	257	8.131		
	المجموع	2104.196	259			
المرونة	بين المجموعات	7.180	2	3.590	1.501	غير دال
	داخل المجموعات	614.604	257	2.391		

			259	621.785	المجموع	
		17.742	2	35.485	بين المجموعات	
الدرجة الكلية	0.451	غير دال	39.309	257	10102.531	داخل المجموعات
			259	10138.015	المجموع	
			2	18.428	بين المجموعات	
الرضا عن الوظيفة	1.226	غير دال	7.515	257	1931.338	داخل المجموعات
			259	1949.765	المجموع	
			2	70.422	بين المجموعات	
الرضا عن الأجر	2.996	غير دال	11.751	257	3020.024	داخل المجموعات
			259	3090.446	المجموع	
			2	26.541	بين المجموعات	
الرضا عن النمو والتطور	1.663	غير دال	7.981	257	2051.193	داخل المجموعات
			259	2077.735	المجموع	
			2	5.883	بين المجموعات	
الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف	0.123	غير دال	23.868	257	6134.101	داخل المجموعات
			259	6139.985	المجموع	
			2	123.797	بين المجموعات	
مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية	7.455	0.001	8.303	257	2133.956	داخل المجموعات
			259	2257.754	المجموع	
			2	116.128	بين المجموعات	
الرضا عن بيئة العمل	4.189	0.05	13.862	257	3562.410	داخل المجموعات

		المجموعات			
		259	3678.538	المجموع	
		180.617	2	361.234	بين
				المجموعات	الدرجة الكلية:
غير دال	1.138	158.649	257	40772.782	داخل
				المجموعات	الرضا الوظيفي
		259	41134.015	المجموع	
		47.795	2	95.590	بين
				المجموعات	الدرجة الكلية:
غير دال	0.658	72.617	257	18662.626	داخل
				المجموعات	الأداء الوظيفي
		259	18758.215	المجموع	

من خلال جدول (21) يتضح أن هناك فروق جوهرية وفق لاختلاف متغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات/ من 5 إلى 10 سنوات/ 11 سنة فأعلى) على متغيرات رأس المال النفسي، والرضا المهني، والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، وكانت هذه الفروق أغلبها دالة، ويمكن توضيح الفروق كما يلي: -

بالنسبة لاختلاف متغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات/ من 5 إلى 10 سنوات/ 11 سنة فأعلى) على متغيرات رأس المال النفسي، والرضا المهني، والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان، وبالنسبة لمتغير رأس المال النفسي فقد بلغت قيمة ف (4.460، 2.394، 0.889، 1.501، 0.451) لمتغيرات الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة، والدرجة الكلية لرأس المال النفسي على التوالي وجميع القيم غير دالة باستثناء قيمة ف على متغير الكفاءة الذاتية، وللتعرف على اتجاه الفروق حسب اختلاف سنوات الخبرة نجد أمكن استخدام اختبار الـ LSD للتعرف على الفروق بين المجموعات الفرعية كما هو موضح بجدول (22).

ويعزو الباحث امتلاك أخصائي التوجيه المهني لرصيد مرتفع من رأس المال النفسي يستمر معهم مدى الحياة مما يزيدهم من التوقعات الإيجابية والتفاؤل والمرونة بالعمل، واتفاقهم في ذلك بالنسبة لذوي الخبرة الأقل والأكثر، وهذا يدل على أن رأس المال النفسي حالة نفسية إيجابية قابلة

للتطوير، والتي يمكن قياسها وملاحظتها في سلوك الفرد وتتكون من الأبعاد الأربعة التالية (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) (Alighthami, 2016)، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة محمد وحلان (2024) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رأس المال النفسي للعاملين في ديوان محافظة واسط، ودراسة محمد (2021) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمعاملات الروضة يرجع لمتغير سنوات الخبرة في مستوى رأس المال النفسي، ودراسة (Cheng, & Gan, 2020) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمين الروضة في امتلاك رأس المال النفسي يعزو لمتغير سنوات الخبرة، وتختلف مع دراسة العابدي والعبدي (2013) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رأس المال النفسي تعزو لمتغير سنوات الخبرة للكادر التدريسي بجامعة الكوفة

وبالنسبة لمتغير الرضا الوظيفي فقد بلغت قيمة ف (1.226، 2.996، 1.663، 0.123، 7.455، 4.189، 1.138) لمتغيرات الرضا عن الوظيفة، والرضا عن الأجر، والرضا عن النمو والتطور، والرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف، والرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية، والرضا عن بيئة العمل، والدرجة الكلية للرضا الوظيفي على التوالي وجميع القيم غير دالة باستثناء قيمتي ف (7.455، 4.189) على متغيري الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية، والرضا عن بيئة العمل، وللتعرف على اتجاه الفروق حسب اختلاف سنوات الخبرة نجد قام الباحث باستخدام اختبار الـ LSD للتعرف على الفروق بين المجموعات الفرعية كما هو موضح بجدول (23)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى قدرة أخصائي التوجيه المهني على تقليل وتخفيض الاحتراق النفسي والتعامل بحكمة وهدوء مع كل المواقف الصاغطة، والتحكم في مشاعرهم وانفعالاتهم، وقد يرجع ذلك أيضا إلى امتلاكهم مستوى مرتفع من رأس المال النفسي، بالإضافة إلى الدورات التدريبية والمهنية التي تجعلهم أكثر خبرة بحيث لا يشعرون بالاحتراق النفسي، وهذا يتطابق مع نظرية التدرج الهرمي التي تنص على أن البشر لديهم احتياجاتهم الأساسية الخاصة التي يجب تلبيتها، وتصبح هذه الاحتياجات الأساسية محددات لرضا الإنسان سواء تم تحقيقها أم لا، عندما يتحقق الكمال الذاتي، سيؤدي الفشل في تلبية الاحتياجات الإنسانية الأساسية إلى اضطراب الروح البشرية، وبالتالي فشلها في تحقيق الرضا الذاتي سواء من حيث تطورهم أو حياتهم

المهنية أو وظيفتهم، الاحتياجات الأساسية تعني الاحتياجات الفسيولوجية، والاحتياجات الأمنية، واحتياجات الحب، واحترام الذات، وأيضا مستوى الكمال الذاتي (بندر، 2021). وتتفق هذه الدراسة مع كلا من محمد (2021) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير الخبرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الروضة، ودراسة الحارثي (2020) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير الخبرة في مستوى الرضا المهني لمعلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، وكذلك دراسة حور والهباط (2020) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير الجنس لدى مستشاري التوجيه المهني بالجزائر، وتختلف مع دراسة الغامدي (2020) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا المهني يعزو لمتغير عدد سنوات الخبرة

وبالنسبة لمتغير الأداء الوظيفي فقد بلغت قيمة $F(0.658)$ لمتغير الأداء الوظيفي وهي قيمة غير دالة حيث لا توجد فروق جوهرية بين المجموعات الفرعية. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى التزام جميع أخصائي التوجيه المهني بنظام موحد للعمل الوظيفي في وزارة التربية والتعليم، ويعود ذلك إلى عدم النظر إلى سنوات الخبرة كمقياس للتفضيل بين أخصائي التوجيه المهني، حيث أن الأداء الوظيفي للموظفين داخل المؤسسة تتوقف عليه نجاح المؤسسة، كما يمكننا ربط بين كلا من كفاءة وفعالية أي مؤسسة مع الكادر البشري العامل بها، فالكادر البشري هو العنصر المؤثر والفعال في عملية الإنتاج في المؤسسة وهو الأساس الذي تعتمد عليه المؤسسة في تحقيق الأهداف، لذلك يخضع العنصر البشري في أي مؤسسة مجيدة إلى عمليات التدريب والتأهيل بشكل مستمر تكون على شكل ورش عمل، أو ابتعاث الموظفين المجيدين إلى تكملة دراستهم في مؤسسات التعليم المختلفة، أو إقامة الدورات بشكل دوري من أجل رفع مستوى الكفاءة الأدائية لدى الموظفين من مستوى معين إلى مستوى أعلى من السابق، والتي سوف تعكس التطور في الأداء والقدرات في سلوك هؤلاء الموظفين، ويرجع بالفائدة إلى المؤسسة (البلوشي، 2023).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلا من Tuzun,(2018) ، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأعضاء هيئة التدريس تعزو لمتغير الخبرة في مستوى الأداء الوظيفي، وكذلك دراسة(2016) Durrah ، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير سنوات الخبرة في مقياس الأداء الوظيفي، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة حسن(2023) والتي توصلت إلى فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي يعزو لمتغير عدد سنوات الخبرة

جدول (22)

المقارنة بين المجموعات الفرعية وفق لاختلاف متغير سنوات الخبرة باستخدام اختبار الـ LSD على رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية) لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن=260)

المتغيرات	المجموعات الفرعية	الفروق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
الكفاءة الذاتية	من 5 إلى 10 سنوات	-0.25797	0.55910	غير دال	-
	أقل من 5 سنوات				
	من 11 سنة فأعلى	-1.02883*	0.44943	0.05	من 11 سنة فأعلى
	من 5 إلى 10 سنوات	-0.77086*	0.36902	0.05	من 11 سنة فأعلى

يتضح من خلال جدول (21) أن الفروق كانت في اتجاه سنوات الخبرة أقل من (5) سنوات مقارنة بسنوات الخبرة من 5 إلى 10 سنوات، وفي اتجاه من 11 سنة فأعلى مقارنة من 5 إلى 10 سنوات بالنسبة للكفاءة الذاتية. كما نجد أن الفروق كانت في اتجاه سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات مقارنة من 11 سنة فأعلى بالنسبة للأمل. وبالنسبة للدرجة الكلية لرأس المال النفسي نجد أن الفروق كانت في اتجاه سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات مقارنة بسنوات الخبرة من 5 إلى 10 سنوات، وسنوات الخبرة من 11 سنة فأعلى. ويعزو الباحث هذه

النتيجة إلى أن المعلمين الأصغر سناً والأقل خبرة يتفوقوا في الكفاءة الذاتية نظراً لصغر سنهم والدافعية التي لديهم في تحقيق ذاتهم، كما أن يكون لديهم أمل ورضا عن الحياة بصورة أكبر من الذين لديهم خبرة أكبر مما يساهم في تعزيز كفاءتهم الذاتية، حيث تمثل الكفاءة الذاتية تفاعل العاملين في المنظمة، والتعبير عن آرائهم دون خوف أو شك، حيث أن للثقة تأثيراً كبيراً على نظرة العامل لعمله والمنظمة التي يعمل بها، فهناك علاقة إيجابية بين الثقة وأداء العمل، حيث أن الشخص الذي يثق بقدراته ستنعكس هذه الثقة على حياته وهذا هو الأساس الذي يحفز الشخص والسلوك الذي يوجهه إلى الهدف الذي يريد تحقيقه إذ عندما يثق الفرد بأنه يستطيع تحقيق الهدف فسيكون لديه الدافع للمثابرة، والوصول إلى مبتغاه، ومواجهة الصعوبات، فالفرد إذ كانت لديه الثقة ستكون لديه القوة للمواجهة والتغيير وبالتالي بلوغ الهدف المحدد (Lima, 2015)، وتتفق هذه مع دراسة (Grand, 2016) حيث أشارت إلى أن المعلمين الأصغر سناً والأقل في سنوات الخبرة قد تفوقوا على المعلمين الأكبر سناً والأكثر خبرة في متغير الكفاءة الذاتية، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة كلا من الكعبي والمشايخي (2018) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ترجع لسنوات الخبرة، ودراسة العابدي و العبدى (2013) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في مستوى رأس المال النفسي لدى الكادر التدريسي في جامعة الكوفة، ودراسة (Cheng, & Gan, 2020)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في امتلاك رأس المال النفسي يعزو لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (23)

المقارنة بين المجموعات الفرعية وفق لاختلاف متغير سنوات الخبرة باستخدام اختبار الـ LSD على الرضا المهني (الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية، والرضا عن بيئة العمل) لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان (ن=260)

المتغيرات	المجموعات الفرعية	الفروق	الخطأ	مستوى	اتجاه
		بين	المعياري	الدلالة	الفروق
		المتوسطات			

من 5 إلى 10 سنوات		0.06087	0.95633	غير دال	-
أقل من 5 سنوات		من 11 سنة فأعلى	0.76874	0.05	من 11 سنة فأعلى
من 5 إلى 10 سنوات		من 11 سنة فأعلى	*1.91622-	0.01	من 11 سنة فأعلى
من 5 إلى 10 سنوات		من 11 سنة فأعلى	*1.97709-	0.63120	من 11 سنة فأعلى
من 5 إلى 10 سنوات		من 11 سنة فأعلى	0.85217	1.23563	غير دال
أقل من 5 سنوات		من 11 سنة فأعلى	*2.35315	0.99325	أقل من 5 سنوات
من 5 إلى 10 سنوات		من 11 سنة فأعلى	1.50098	0.81555	غير دال

يتضح من خلال جدول (23) أن الفروق كانت في اتجاه سنوات الخبرة من 11 سنة فأعلى مقارنة بسنوات الخبرة أقل من 5 سنوات، ومن 5 إلى 10 سنوات على متغير الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية، وكذلك المقارنة بالنسبة لمتغير الرضا عن بيئة العمل على سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات، بنده الخبرة من 11 سنة فأعلى وكانت الفروق لصالح سنوات الخبرة م أقل من 5 سنوات على متغير الرضا عن بيئة العمل. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أخصائي التوجيه المهني الأقل من (5) سنوات يكون رضاهم عن بيئة العمل أكثر، ويميلون إلى تكوين علاقات اجتماعية في بيئة العمل، وذلك بحكم حداثة سنهم وعدم ارتباطهم بأي مسؤوليات أخرى غير العمل، كما أن محتوى المهنة يؤثر على درجة الرضا، نفسه من حيث نوعه ومهامه ومدى تناسقه في تيسير الأعمال؛ لأن معظم الأعمال تحتاج إلى دقة وسرعة عالية في تنفيذها، وقد يكون مستوى الرضا في الأعمال قليل جداً، مقارنة بالأعمال التي يمكن أن يقوم بها الفرد بمهام متعددة، ويمكن أداء تلك الأعمال بطرق مختلفة بما يتناسب مع قدراته وإمكانياته تكون نسبة الرضا في تلك الأعمال عالية بطبع الفرد يحتاج إلى الوقت من أجل إنجاز

العمل، ويفضل تقديم عمله بأكمل صورة، وبالشكل المطلوب، وبذلك هو يفضل العمل الذي يستطيع من خلال إظهار مواهبه، وقدراته، وإمكانياته فيه حتى يتمكن من انجاز المطلوب ليتحقق الرضا (المنشاوي، 2020).

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الغامدي (2020) والتي توصلت إلى أن سنوات الخبرة تؤثر على أبعاد الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين، ولكنها اختلفت مع دراسة كل من الحارثي (2020) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في امتلاك أبعاد الرضا الوظيفي، وكذلك دراسة حورة والهباط (2020)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزو لمتغير سنوات الخبرة في امتلاك أبعاد الرضا الوظيفي لدى مستشار التوجيه المهني.

رابعاً-التوصيات والمقترحات:

أولاً-التوصيات:

- 1- اهتمام دائرة التوجيه المهني بالوزارة بتنمية رأس المال النفسي لدى أخصائي التوجيه (الإناث)؛ لما له من أهمية بالغة في تحقيق الرضا المهني، وبالتالي رفع مستوى الأداء الوظيفي لديهم.
- 2- الاهتمام من قبل وزارة التربية والتعليم برفع منظومة الأجور لأخصائي التوجيه المهني، وذلك من أجل تحقيق الرضا المهني لهم.
- 3- اهتمام المركز التخصصي بتدريب أخصائي التوجيه المهني على المستحدثات التكنولوجية الجديدة، وذلك لتحقيق النمو والتطور لديه، وعقد ندوات لتنمية رأس المال النفسي لديهم.

ثانياً-البحوث المقترحة:

- 1-الإسهام النسبي لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بالاستغراق المهني لدى أخصائي التوجيه المهني.
- 2-العلاقة بين رأس المال النفسي وكفاءة الاداء لدى أخصائي التوجيه المهني.

3-فاعلية برامج إرشادية لتنمية رأس المال النفسي والرفاهية النفسية لدى أخصائي التوجيه النفسي.

4-رأس المال النفسي وعلاقته بنصرة الذات لدى أخصائي التوجيه المهني.

5-إجراء برنامج تدريبي قائم على رأس المال النفسي للتقليل من الاحتراق النفسي لدى أخصائي التوجيه المهني.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

أبو المعاطي، وليد وأحمد، منار منصور. (2018 يوليو 2). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. مجلة العلوم التربوية. كلية الدراسات العليا للتربية. جامعة القاهرة.

<https://search.shamaa.org/fullrecord?ID=240738>

أبو جراد، علي حسن وأبو حجير، طارق مفلح. (2019 مارس 21). رأس المال النفسي الإيجابي ودوره في تعزيز الأداء بالجامعات الفلسطينية. مجلة جامعة الأزهر. غزة.

<https://www.alazhar.edu.ps/journal/detailsr.asp?seqq1=3516>

أبو جراد، خليل علي خليل. (2019، يونيو 1). دور التوجيه والإرشاد في نشر ثقافة التعليم التقني لدى عينة من طلبة الثانوية العامة بمحافظات غزة. جامعة القدس المفتوحة، فرع غزة، فلسطين.

<https://portal.arid.my/Publications/bac667ab-971a-4728-aa20-2c>

أبو حماد، ناصر الدين. (2008). الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، عالم الكتب الحديث، الأردن.
أبو حطب، موسى. (2009). فاعلية نظام تقييم الأداء وأثره على مستوى أداء العاملين.
[رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة. قاعدة المنظومة للرسائل الجامعية.

<https://mobt3ath.com/pdf.php?ext=pdf&id=13301&tit=%D8%B1%D8%B3>

أبو شرخ، نادر حامد. (2010). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين: دراسة ميدانية شركة نسما القابضة بمدينة جدة. [رسالة ماجستير منشورة]. المملكة العربية السعودية.

https://www.asu.edu.om/img/Dissertations/Dissertations_2023_m4d19_

أبو مصطفى، نظمي والأشقر، ياسر حسن. (2011 يناير 1). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني. مجلة الجامعة الإسلامية.

<https://search.shamaa.org/fullrecord?ID=38405>

أحمد، عمر شهاب وعلي، نور جبار. (2023، ديسمبر 31). رأس المال النفسي لدى طلبة الجامعة. مجلة الفتح، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة ديالى.

<http://www.alfatehmag.uodiyala.edu.iq>

الأحرش، يوسف أبو القاسم. (2002). المدخل إلى التوجيه والإرشاد النفسي. دار الكتب الوطنية. بنغازي.

الأحرش، خيرى علي القمودي. (2009). مدى حاجات مؤسسات التعليم الأساسي إلى خدمات الإرشاد النفسي بمدينة الزاوية. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الزاوية. الزاوية.

<https://zu.edu.ly/uploadfiles/file-1602348682831.pdf>

الأحرش، خيرى علي القمودي. (2020 يونيو 4). أهمية التوجيه المهني في العملية التعليمية. مجلة كلية الآداب. كلية التربية الزاوية. جامعة الزاوية.

<https://zu.edu.ly/uploadfiles/file-1602348682831.pdf>

البلوشي، عبد المجيد أحمد سعيد. (2017). أثر التحفيز على الأداء الوظيفي: دراسة حالة شركة تاول لمشاريع البنية التحتية. [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة الشرقية.

https://www.asu.edu.om/img/Dissertations/Dissertations_2023_m4d19_.

الدليمي، مريم سلمان عباس. (2016 مايو 30). خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي: اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاص في عمان. [رسالة ماجستير منشورة]. كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

<http://rasseen.sahafi.jo/art.php?id=ad0c7e7fe2462d830e14bcbfdb393e17>

الربيعاوي، سعدون حمود وعباس، حسين وليد. (2015). رأس المال الفكري. الطبعة الأولى. دار غيداء للنشر والتوزيع، الأردن.

الزياي، أحمد محمد والخطيب، هشام إبراهيم. (2000). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي. الأهلية للنشر والتوزيع. عمان.

الكعبي، سهام مطشر والمشايخي، أركان سعيد. (2018، ديسمبر 4). رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين، مجلة الآداب، جامعة بغداد.

<https://aladabj.uobaghdad.edu.iq/index.php/aladabjournal/article/view/186>

البادري، سعود. (2015). التوجيه المهني بين التنظير والتطبيقي. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع دبي، الإمارات العربية المتحدة.

البرعي، هانم مصطفى محمد. (2020 يوليو 7). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة البحث العلمي.

https://journals.ekb.eg/article_107615.html

التومي، إبراهيم. (2009 ديسمبر 6-7). دور التوجيه الإرشاد المهني في تضيق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل. ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل دبي (6-12/7). منظمة العمل العربية.

<https://alolabor-org.webpkgcache.com/doc/-/s/alolabor.org/wp>

الجهوري، محمد. (2019). الأنماط القيادية السائدة للإدارة الصفية في مدارس محافظة شمال الباطنة من وجهة نظر المعلمين الأوائل. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى. سلطنة عمان.

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeps/article/download/6713/6366/>

الحارثي، صبحي. (2020، ديسمبر2). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصية، المملكة العربية السعودية.

<https://jeps.qu.edu.sa/index.php/jep/article/view/2451/2519>

الحواس، حمد خالد. (2017 أغسطس6). نموذج تقويم الأداء الوظيفي من وجهة نظر المديرين في مدينة الرياض. المجلة العلمية لكلية التربية. جامعة أسيوط.

<https://search.shamaa.org/fullrecord?ID=125388>

الثبتي، محمد والعنزي، خالد. (2015، يونيو4). عوامل الرضا الوظيفي لدى محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة.

<https://search.mandumah.com/Record/843027>

الراسبية، سالمه هلال. (2021). درجة الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي في محافظة جنوب الشرقية في سلطنة عمان، مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية. المعهد الماليزي للعلوم والتنمية، ماليزيا. متاح من خلال:

https://maqsurah.com/home/item_detail/81380

الرواحية، طيبة سيف. (2023). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية لمهارة التخطيط التربوي وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي للمعلمين في محافظة الداخلية بسلطنة عمان. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم والآداب. جامعة نزوى.

<https://search.shamaa.org/FullRecord?ID=345823>

الروضي، عبد الكريم محمد حسين. (2021 يناير 14). محددات الأداء.

<https://portal.arid.my/ar-LY/Posts/Details/5aeb8b84-8573-4e18-97be->

الزهراني، بندر. (2021 ديسمبر 1). الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء رأس المال النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة الإرشاد النفسي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

https://cpc.journals.ekb.eg/article_231420_d28d5ca015595b86fcde

الشحي، أحمد بن محمد حسن. (2016). تقييم منظومة التوجيه المهني بسلطنة عمان. [رسالة دكتوراه غير منشورة]. كلية علوم التربية. جامعة محمد الخامس بالرباط. المملكة المغربية.

<https://home.moe.gov.om/file/other/bhooth/tqeem.pdf>

الشمري، منى نايف صقر. (2024 يناير 4). التخطيط للأداء الوظيفي لمديرات المرحلة الثانوية بمدينة حائل باستخدام السلاسل الزمنية. مجلة الدراسات والبحوث التربوية. الكويت.

<https://search.shamaa.org/FullRecord?ID=345823>

الشهومي، سعيد راشد. (2020). أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (5-10) بسلطنة عمان. [رسالة دكتوراه غير منشورة]. الجامعة الإسلامية ماليزيا، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية MECSJ (22).

https://saep.journals.ekb.eg/article_234575.html

الشيخ، جواد وشرير، عزيزة. (2008 يناير 1). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية للمعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية. سلسلة الدراسات الإنسانية.

<https://search.shamaa.org/fullrecord?ID=29286>

العامري، إبراهيم. (2016). الثقة التنظيمية وعلاقتها بتقويم الأداء الوظيفي للعاملين بالمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى.

<https://www.shuaa.om/en/dar/althqt-altnzymyt-wlaqtha-btqwym-alada->

العجمي، فهد محمد. (2017 يناير 12). أثر الحوافز المادية والمعنوية في تجسيد الأداء الوظيفي للعاملين في بعض القطاعات التربوية: دراسة ميدانية. مدارس منطقة الأحمدية التعليمية. الكويت.

<https://search.mandumah.com/Record/776420>

العنزي، سع علي حمود، إبراهيم، خليل إبراهيم. (2018، مارس 3). رأس المال النفسي الإيجابي (منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية.

<https://doi.org/10.33095/jeas.v18i65.1123>

العبود، عامر. (2020). مفهوم الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة بالرضا الوظيفي.

<https://www.hellooha.com/articles/3116>

الغامدي، أحمد. (2020، نوفمبر 28). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض. مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeps/article/view/3055/2881>

الفورية، حفيظة بنت سالم بن سعيد. (2017). تقويم كتاب مسارك المهني للصف الثاني عشر في سلطنة عمان في ضوء معايير الهيئة الدولية الكندية للتعليم (CECI). [رسالة ماجستير غير منشورة]. قسم علم النفس. كلية التربية. جامعة السلطان قابوس

<https://home.moe.gov.om/file/other/bhooth/ktabkmsark.pdf>

القاضي، يوسف مصطفى. (2002). الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي. دار المريخ. الرياض. المنشاوي، طولان عبد العزيز. (2020). أثر جودة حياة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين بالشركة المصرية للاتصالات بمحافظة الغربية. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة المنصورة.

http://lib.mans.edu.eg/eulc_v5/Libraries/Thesis/BrowseThesisPages.aspx

المعولي، محمد خالد. (2024). درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالمديرية العامة للتربية والتعليم بالوسطى. [رسالة ماجستير منشورة]. كلية الآداب والعلوم الإنسانية. جامعة الشرقية.

<https://search.shamaa.org/FullRecord?ID=345823>

الهنائي، عبد الله، الخواجه، عبد الفتاح. (2020، مايو 1). الرضا المهني وعلاقته باليقظة الذهنية لدى الكوادر الدينية في محافظة الداخلية بسلطنة عمان. مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث.

<https://doi.org/10.56989/benkj.v3i5.325>

الهديفي، محمد بن سالم. (2022 مايو 5). قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عمان. المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي.

<https://journals.squ.edu.om/index.php/jeps/article/download/5307/3536/1>

بن حورة، جمال العربي وهباط، محمد. (2020). علاقة الرضا الوظيفي بمستوى الأداء المهني لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي. [رسالة ماجستير منشورة]. قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة يحي فارس بالمدينة، الجزائر.

<https://dspace.univ-medea.dz/bitstream/123456789/1555/1>

بحر، يوسف وعبد الواحد، مؤمن خلف. (2011 فبراير 1). معوقات عملية تقييم الأداء في الوزارات الحكومية بقطاع غزة. مجلة الأزهر. سلسلة العلوم الإنسانية.

<https://www.alazhar.edu.ps/journal/attachedFile.asp?seqq1=2051>

بخيت، محمد. (2016، مايو 11). أثر الحوافز على أداء العاملين. [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية الدراسات العليا. جامعة النيلين. الخرطوم، السودان.

https://www.asu.edu.om/img/Dissertations/Dissertations_2023_m4d19_14

بلخاري، سامي. (2018 يناير 1). دور نظام التحفيز في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية لعينة من العاملين في المؤسسات الاتصالات في مدينتي عنابة وقالمة. مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة. جامعة 8 ماي 1945.

<https://search.mandumah.com/Record/1142809>

تواتي، فطيمة وفراج، فاطمة. (2024). بيئة العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة ابن خلدون تيارت.

<http://dspace.univ-tiaret.dz/handle/123456789/15264>

حسونة، إبراهيم عمر و ادريس، الفاضل تيمان. (2023 أغسطس 1). دور التخطيط الاستراتيجي في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم العالي بالمحافظات الجنوبية. الأردن.

<https://search.shamaa.org/fullrecord?ID=314513>

جمال، عوض محمد. (2016). تأثير رأس المال النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التجارة، جامعة المنصورة.

http://srv4.eulc.edu.eg/eulc_v5/Libraries/Thesis/BrowseThesisPages.aspx

جلاّب، إحسان دهش وآل طعين، يوسف موسى سبتي. (2015 سبتمبر 30). تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي: دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في جامعتي القادسية والمثنى. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية. العراق.

<https://search.mandumah.com/Record/7287>

حسن. فاطمة محمد. (2016، مارس 4). إدارة رأس المال النفسي كمدخل لتطوير الأداء التنظيمي دراسة ميدانية بالتطبيق على المستشفيات الجامعية في محافظتي القاهرة والإسماعيلية. دار المنظومة.

<https://search.mandumah.com/Record/753925>

حسن، اجديدة، مفتاح، نعيمة. (2020، مايو 15). رأس المال النفسي الإيجابي وعلاقته بالدافعية والإنجاز لأعضاء هيئة التدريس جامعة سبها، جامعة سبها. كلية الآداب. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

<https://repository.sebhau.edu.ly/items/99bc66b0-b747-4851-9a85-d>

حسن، نورا. (2023، أكتوبر 4). أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي المتميز للعاملين في المنظمات غير ربحية" دراسة ميدانية على مستشفيات القطاع العام". مجلة البحوث الإدارية، مركز الاستشارات والبحوث والتطوير بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

https://jso.journals.ekb.eg/article_320039.html

حماش، خديجة. (2024 سبتمبر 11). ما هو التوجيه المهني؟

<https://tawjih.site123.me/%D8%A3%D8%AE%D8%A8%D8%A7%D8%B>

حورة، جمال، هباط، محمد. (2019). علاقة الرضا الوظيفي بمستوى الأداء المهني لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي. [رسالة ماجستير منشورة]، جامعة يحي فارس بالمدينة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

<https://dspace.univ-medea.dz/bitstream/123456789/1555/1>

خولة، رغييس. (2021). الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للموظفين للعامل. دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز-أم البواقي. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.

<https://theses-algerie.com/9703136350047708/memoire-de->

خلفاوي، عفاف وعومرية، بن سعود. (2017). دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الرضا الوظيفي. [رسالة ماجستير غير منشورة]. قسم العلوم الاقتصادية. جامعة الطاهر مولاي سعيدة.

https://buseg.univ-saida.dz/index.php?lvl=notice_display&id=38106

خوين، سندس رضوي. (2017 نوفمبر 4). تأثير رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي في الابداع التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدارس في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية. العراق.

<https://repository.qu.edu.iq/wp-content/uploads/sites/31/2016/11/3->

دروزة، أفنان نظير. (2005). الأسئلة التعليمية والتقييم المدرسي. دار الشروق. الأردن.
رميته، محمد. (2021). أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم البواقي.

<http://dspace.univ-oeb.dz:4000/items/953f99de-95ca-4a6f-a164>

رواجي، روبة وزهرة. (2023). الصراع الجيلي والأداء الوظيفي. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة ابن خلدون تيارت.

<https://fshs.univ-tiaret.dz/bibliotheque/memoires%202023/>

روايقية، عاطف. (2018). واقع التوجيه المهني في مراكز التكوين المهني. [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة العربي بن مهيدي. أم البواقي، الجزائر.

<https://www.darb.ps/storage/contents/June2020/wucmKDgOhBh9RFABe8>

زراري، ياسمين. (2017). تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للموظفين: دراسة ميدانية بولاية أم البواقي. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة العربي مهيدي أم البواقي.

<http://dspace.univ-oeb.dz:4000/items/a2f6288a-9210-4b62-953a->

زكرياء ، خوالدي. (2019). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية ببلدية عين فكرون أم البواقي. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم البواقي.

<http://dspace.univ-oeb.dz:4000/items/b8109362-8eec-4c4c-895e>

زرواق، نجيب.(2016). محددات الأداء الوظيفي وعلاقتها بفاعلية إدارة الموارد البشرية في الإدارات الرياضية الجزائرية: دراسة ميدانية بمديريات الشباب والرياضة بالجزائر. [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الجزائر.

<https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/handle/123456789/9371>

زيادة، حسام راضي والشريف، بسمة عيد. (2018). مستويات الاحتراق النفسي لدى عينة من ممرضي الطوارئ في بعض المراكز الصحية وعلاقتها بالرضا المهني وبعض المتغيرات الديموغرافية. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة عمان الأهلية.

<https://search.mandumah.com/Record/996723>

سهاونة، ليلي جهاد ساير. (2023). درجة ممارسة مديري مدارس مديرية التربية والتعليم لقصة المفرق للقيادة التبادلية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للمعلمين. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم التربوية. جامعة آل البيت.

<https://search.shamaa.org/FullRecord?ID=345823>

شرف، نجم عبده وديوب، أيمن حسن. (2024، سبتمبر 5). الدور الوسيط لانعدام الأمان الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي (دراسة تطبيقية على متطوعي المنظمات الإنسانية). مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، جامعة دمشق.

<https://journal.damascusuniversity.edu.sy/index.php/ecoj/article/view/119>

شعبان، كاملة الفرخ وتيم، عبد الجابر. (1999). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي. دار صفاء. الطبعة الأولى. عمان.

شمعة، محمد. (2017). دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل: دراسة حالة مركز الإرشاد الوظيفي غزة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية غزة.

<https://mobt3ath.com/uplode/book/book-13414.pdf>

صالح، رشا مهدي. (2016 أبريل 30). تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة في البصرة. مجلة العلوم الاقتصادية.

<https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-770707>

صديق، سهير. (2021، يناير 31). تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد. مجلة الريادة للمال والأعمال. الجامعة المستنصرية، كلية العلوم السياسية.

<https://nejfb.edu.iq/index.php/ejfb/article/view/153>

صلاح الدين، سردوك. (2021). دور الحوكمة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم البواقي.

<http://dspace.univ-oeb.dz:4000/items/efcc63b4-47ba-4a83-93d8->

طفاح، رغد. (2023 يوليو 20). تعريف الإرشاد المهني.

https://mawdoo3.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81_%

عبد الواسع، مريم نبيل والأشبي، ألفت عبد العزيز. (2021، يوليو 25). واقع التوجيه المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. مجلة العلوم التربوية والإنسانية، كلية الدراسات التربوية، جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

<https://www.jeahs.com/index.php/jeahs/article/view/176>

عبد المجيد، هارون. (2019 أكتوبر 2). تعريف الأداء - أهميته ومحدداته. قسم إدارة الموارد البشرية. الأكاديمية العربية الدولية.

<https://aiacademy.info/%D8%AA%D>

عبد الهادي، جودت والعزة، سعيد. (2014). التوجيه المهني. مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. الطبعة الأولى. عمان.

عتريس، محمد. (2020، يوليو 27). إدارة رأس المال النفسي وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الزقازيق: دراسة حالة. مجلة الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الزقازيق.

<https://search.shamaa.org/fullrecord?ID=338401>

عساف، محمود عبد المجيد والأغا، ناصر جاسر. (2021، ديسمبر 12). دور القيادة الخادمة في تعزيز رأس المال النفسي لذوي الاحتياجات الخاصة في الجامعات الفلسطينية. مجلة القرطاس.

<https://alqurtas.alandalus-libya.org.ly/ojs/index.php/qjhar/article/view/406>

علي، هيفاء محمد. (2021). أثر رأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمان. [رسالة ماجستير غير منشورة]. قسم إدارة الأعمال. جامعة الشرق الأوسط.

<https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-1407707->

عليمات، صالح ناصر. (2006). العمليات الإدارية في المؤسسات التربوية. دار الشروق. الأردن.

كردي، أحمد السيد. (2019 سبتمبر 25). محددات الأداء الوظيفي. بروف كاست لخدمات البحث العلمي.

<https://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/1048668>

محمد، حاتم كريم وحلان، صدام ناصر. (2024، يونيو 22). أثر رأس المال النفسي الإيجابي في الحد من سلوك العمل العكسي (دراسة تفصيلية لأفراد عينة من الموظفين في ديوان محافظة واسط). مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والسياسية.

<http://doi.org/10.29124/kieas.1651.20>

محمد، علا عبد الرحمن علي. (2021، يناير 16). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة (في ضوء بعض المتغيرات). مجلة "دراسات في الطفولة والتربية"، جامعة أسيوط.

https://dftt.journals.ekb.eg/article_170989.html

محمود، أسماء محسن. (2019، أكتوبر). تأثير الذكاء التنظيمي على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام محافظة الدقهلية. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التجارة. جامعة المنصورة

https://jso.journals.ekb.eg/article_320039_8f91b862edd75b40e644d57

مسعودي، حنان. (2016). أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي - دراسة حالة المصلحة الطبية الجراحية الضياء ورقلة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

<http://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/12683>

مصطفى، عمرو. (2018 يوليو 8). أثر أبعاد المنظمة المتعلمة في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على البنك العقاري المصري العربي. مجلة البحوث الإدارية. أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

https://jso.journals.ekb.eg/article_232153.html

مصطفى، منتصر مصطفى وخليفة، محمد عبد العزيز وشمس، أمل عبد الفتاح. (2019، ديسمبر). أثر الاحتراق الوظيفي على رأس المال الفكري: دراسة مقارنة على عينة من

العاملين بالمعاهد الحكومية والخاصة بالقاهرة الكبرى. [رسالة دكتوراه غير منشورة]. معهد الدراسات والبحوث البيئية. جامعة عين شمس.

https://jes.journals.ekb.eg/article_129947_20fa21241888595325b485545

موسى، صباح محمد و كرجي، سحر أحمد. (2015 ديسمبر 31). أثر رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية: دراسة تحليلية لأراء هيئة التدريسيين في الجامعة المستنصرية. مجلة الإدارة والاقتصاد. كلية الهندسة، العراق.

<https://search.mandumah.com/Record/80336>

نوفل، كمال. (2015). أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية. غزة.

<https://www.mobt3ath.com/uplode/book/book->

وزارة التربية والتعليم. (2008). التطوير التربوي، العدد الأربعون، فبراير 2008، سلطنة عمان. يعقوب، نصيب. (2019). القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المؤسسة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة 8 ماي 1945، المستودع الرقمي لجامعة قالمة.

<https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/4400/1/>

هاشمي، فاطمة الزهراء. (2022 يونيو 3). محددات أداء العاملين في المؤسسة - دراسة قياسية في مؤسسة خدمية. جامعة ابن خلدون.

<http://dspace.univ-tiaret.dz/handle/123456789/4748>

وزارة التربية والتعليم. (2015). دليل مهام الوظائف المدرسية والأنصبه المعتمدة لها. سلطنة عمان.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

Abd Aziz., A.S.C.(2021).Elmentes of Facility In Job Satisfaction Of Special Education Teachers In Malaysia. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education(TURCOMAT).

<https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6740>

Ali,BJ,& Anwar,G.(2021).An Empirical Study of Employees Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3822723

Amin, F.A.B.M.(2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT).

<https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6737>

Aminikhan, H., Khaneghah, T.M.,& Naghdian,M.(2016).The relationship of Psychological capital and job satisfaction with organization commitment.International Journal of information, Businesss and Mangment . <https://www.proquest.com/docview/175211805>

Aijaghthami,E.N.,& Amir Ishak, N.(2016).Saudi Arabia women teachers psychological capital towards work engagement.journal international Business,Economics and Entrepreneurship(JIBE).

<https://journal.uitm.edu.my/ojs/index.php/JIBE/article/view/1249>

Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. Safety science.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753514003129>

Bloom, Stacy L.(2009). Astudy Benchmarking Career Services at Public Tow-Year Collages.A Research Paper Submitted of the Requirements for Master of science Degree in Training& Development. The Graduate School, University of Wisconsin Stout United Nations Educational, Scientific and Cultural.

Bockorny.K.M.(2015). Psychological capital courage and entereneurial success. ADissertation Presented to the Faculty of the College of Business at Bellevue University in Partial Fulfillment of Requierementes for the Degree of Doctor of Philosophy.

<https://www.researchgate.net/publication/332236278>

Boamah, S. A., Laschinger, H.K.S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on Job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing outlook*.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29174629/>

Cavus, M. F., & Gokcen, A. (2015). *Psychological capital: Definition, components and effects*. *Journal of Education, Society and Behavioral Science*.

<https://www.researchgate.net/publication/270897870>

Cheng, J. N., & Chen, Y. (2011). *The empirical study of the kindergarten teachers' job satisfaction in Taiwan: exploring the effect of the intrinsic demand, external reward, and organizational treatment*. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*.

<https://pdf4pro.com/cdn/the-empirical-study-of-the-kindergarten-teachers-job-3128c7.pdf>

Cheng, L., & Gan, Y. (2020). *Psychological capital and occupational commitment of Chinese urban preschool teachers mediated by work-related quality of life*. *Social Behavior and Personality: an international journal*.

<https://www.researchgate.net/publication/341677728>

Corner, K. J. (2015). *Exploring the reliability and validity of research instruments to examine secondary school principals' authentic leadership behavior and psychological capital*. Available from Proust Dissertations & Theses.

<https://repository.arizona.edu/handle/10150/556211?show=full>

Demir, S. (2018). *The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement*. *Eurasian Journal of Educational Research*.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1181447.pdf>

Durrah ., Omar (2016) . *Positive psychological capital and job performance: The mediating role of job satisfaction* .*Ponte Academic journal* .

<https://www.researchgate.net/publication/305302100>

El Shobaky, A.M., El Talla, S.A., Abu-Naser, S.S., & Al Shobaki, M.J. (2020). *The Reality of Psychological Capital among Employees in Palestinian Universities*.

<http://ijeais.org/wp-content/uploads/2020/11/IJAMSR201110.pdf>

Gupta, D., & Shukla, P. (2018). Role of psychological capital on subjective well-being among private sector female employees. *Indian Journal of Health & Wellbeing*.

<https://www.i-scholar.in/index.php/ijhw/article/view/181305>

Heinitz, K., Lorenz, T., Schulze, D., & Schorlemmer, J.(2018).Positive organizational behavior: Longitudinal effects on subjective well-being. *Plos one*.

<https://psycnet.apa.org/record/2018-31180-001>

Kamaylar, Ye, Y., Sripicharn, D., (2018). The relationship between teachers organizational commitment and job satisfaction at 2 basic educational high school, loikaw kayah state, Mynamar, *Scholar Human Science*.

<http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/Scholar/article/view/2989>

Karakus, M.(2018).Psychological Capital Reseaarch in Social Sciences: A Bibliometrie Analysis. *Electronic International Journal of Education ,Arts and Science*.

<https://pure.coventry.ac.uk/ws/files/42686247/Binder12.pdf>

Kesari, S.(2013).Occupational Stress, Psychological Capital, happiness, Turnover Intentions among Teachers.

<https://ukzn-dspace.ukzn.ac.za/bitstreams/8c2dc4e0-8f19-4307-b605->

Kibby.M & Pourkiani.M.(2015).Applying hope theory to first year learning.Apractice Report.The International Journal of the First Year in Higher Education.

<https://fyhejournal.com/article/view/248>

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*.

<https://www.ccsenet.org/journal/index.php/jel/article/view/0/38016>

Luthans, F., Youssef, C.M.M.,& Avolio, B.J.(2015).Psychological Capital and beyond.Oxford University press, USA.

<https://global.oup.com/academic/product/psychological-capital-and-beyond-9780199316472>

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C.M.(2017). Psychological capital: An evidence- based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*.

<https://psycnet.apa.org/record/2017-17803-014>

Lima, B. C & Wang, C.J.(2015).Perceived autonomy support. Behavioural regulations in physical education and physical activity intention.*Psychology of Sport and Exercis.*

http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009_LimWang_PSE.pdf

Omar,M.S.,Rafie,N.,&Selo,S.A.(2020).Job satisfaction influence performance among polytechnic employees. *International Journal of Modern Trends in Social Science.*

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3233251>

Pazim, K.H.(2021).Special Education Teachers Job satisfaction In Malaysia: A Review. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education(TURCOMAT).*

<https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6758>

Pu, J., Hou, H., Ma, R.,& Sang, J.(2017). The effect of psychological capital between work-family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. *Journal of health psychology.*

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27030731/>

Quisenberry,C.M.(2015).Positive psychological capital in the workplace:wher we are and where we need to go. *Designing positive psychology.Taking Stock and Moving Forward*, Oxford University press,New York, NY.

https://www.researchgate.net/publication/286300363_Positive_Psychological_Capital

Rabenu, E. (2017). Positive psychological capital: From strengths to power. In *Redefining Management* (pp. 81-105). Springer, Cham..

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-69209-8_6

Rathnayake, K,& Zhixia, C.(2018).Psychological Capital and Performance: The mediating role of job engagement.*International Journal of Arts and Commerce.*

https://www.researchgate.net/publication/301549736_Positive_Psychological

Salam, M. A. (2017). Effects of Psychological Capital on Job Satisfaction and Turnover Intention: Thai Higher Education Perspective. *Journal of Asia Pacific Studies.*

<https://www.researchgate.net/publication/341147968>

Sameer.Y.M.(2018).Innovative behavior and psychological capital:Does positivity make any difference?. *Journal of Economics and Mangement.*

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2648797>

Shdaifat, Sameera. (2019). *The Impact of aprpposed Vocational guidance program on the Voctional maturity and interest of tenth(10 TH) Grade students Jordan*. *International Journal of Education, Learning and Development*.

Sivakumar, A., & Arun, A. (2019). *Job Satisfaction among School Teachers in Coimbatore District*. *ZENITH International Journal of Multidisciplinary Research*.

<https://www.researchgate.net/publication/332935660>

Tüzün, I. K., Çetin, F., & Basim, H. N. (2018). *Improving job performance through identification and psychological capital*. *International Journal of Productivity and Performance Management*.

<https://ideas.repec.org/a/eme/ijppmp/ijppm-03-2016-0060.html>

Zhang, Y.,Zhang, S., & Hua, W. (2019).*The Impact of Psychological Capital and Occupational Stress on teacher burnout:Mediating role of coping styles*.*The Asia-Pacific Education Researcher*.

<https://eric.ed.gov/?id=EJ122298>

Mashagba, I.A.(2014).*The impact of total quality management(TQM) on the efficiency of academic performance empirical study the higher education sector the university of Jordan*, *International Journal Of Scientiific & Technology Research*.

<https://www.semanticscholar.org/paper/The-Impact-Of-Total-Quality->

Nguyen, T. (2018). *Total quality management implementation and employee job satisfaction in private schools in Canada*. Master's thesis, University of Toronto

<https://www.researchgate.net/publication/364320289> *The Effects of*

Nordin,M.N.B.,Mustafa,M.Z.B.,&Razzaq,A.R.A.(2020).*Relationship between Headmasters Leadership,Task Load on Special Education Integration Programme teachers Job Satisfaction*. *Universal Journal of Educational Resarch*

https://www.hrpub.org/journals/article_info.php?aid=9543

Pazim, K.H.(2021).*Special Education Teachers Job satisfaction In Malaysia: A Review*. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education(TURCOMAT)*

<https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6758>

Saberi, N., & Romle, A.R.(2015).The implementation of TQM with service quality ffrom students perspective in Malaysian public university, Austrlian Journal of Basic and Applied Sciences

[.https://www.ajbasweb.com/old/ajbas/2015/Special%201%20IPNC](https://www.ajbasweb.com/old/ajbas/2015/Special%201%20IPNC)

Shaari,N.,Abdullah,M.n.Asmoni,MM.,Lokman,M.A.A.,Hamid,H.A.,&Mohammed,A.H.(2015) .Practices for project quality mangment systems(PQMS) in construction project, JournalTeknologi

[.https://www.academia.edu/81936680/RECON_5_2020_Construction](https://www.academia.edu/81936680/RECON_5_2020_Construction)

Sivakumar, A., & Arun, A. (2019). Job Satisfaction among School Teachers in Coimbatore District. ZENITH International Journal of Multidisciplinary Research.

<https://www.researchgate.net/publication/332935660>

Smith, J. (2012). The impact of total quality management on job satisfaction in educational institutions in the USA. Doctoral dissertation, Harvard University

[.https://www.researchgate.net/publication/327442984_Total_Quality](https://www.researchgate.net/publication/327442984_Total_Quality).

Talib,F.(2013). An overview of total quality management: understanding the fundamentals in service organization, International Journal of Advanced Quality Mangement.

<https://www.researchgate.net/publication/257419540>

Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of Thai private higher education institutions. *The Journal of Behavioral Science*,. among university faculty: The impact of working conditions, academic

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/109260>

Wirawan, H., Jufri, M.,& Saman, A.(2020). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction. *Leadership& Organization Development Journal*

[.https://www.researchgate.net/publication/344733683](https://www.researchgate.net/publication/344733683)

ملاحق الدراسة

ملحق (1) الاستبانة في صورتها الأولية

الفاضل /ة الموظف/ة: المحترم/ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

يقوم الباحث بإعداد دراسة بعنوان (المال النفسي كمتنبئ لكل من الرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان) جامعة الشرقية، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تصميم استبانة موزعة على أربعة محاور:

المحور الأول: البيانات العامة للمبحوثين

، والمحور الثاني: يشتمل على رأس المال النفسي، ويتكون من أربعة أبعاد: (الكفاءة الذاتية، المرونة، التفاؤل، الأمل)، والمحور الثالث: يشتمل على الرضا الوظيفي، ويتكون من ستة أبعاد (الرضا عن الوظيفة، الرضا عن الأجر، الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف، الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية، الرضا عن بيئة العمل)، والمحور الرابع الأداء الوظيفي، وكونكم أحد المستهدفين، فإن الباحث يضع بين أيديكم هذه الاستبانة، للكرم بالإجابة عليها علماً بأن جميع البيانات ستعامل بالسرية التامة، ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم تعاونكم سلفاً حفظكم الله ورعاكم.

الباحث: زايد بن سعيد الرحبي

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

- | | |
|--|--|
| 1 الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى | |
| 2 العمر: ☐ من 20 إلى 29 ☐ من 30 إلى 39 ☐ 40 فأعلى | |
| 3 المؤهل العلمي: ☐ بكالوريوس فأقل ☐ ماجستير فأعلى | |
| 4 سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5 ☐ من 5 إلى 10 ☐ 11 فأعلى | |

الجزء الثاني: محاور الاستبانة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
					المحور الأول: رأس المال النفسي
					البعد الأول (الكفاءة الذاتية)
					1 أتمكن من عرض مقترحاتي في الاجتماعات دون خوف
					2 أمتلك معارف متميزة جعلتني في وظيفتي الحالية
					3 يمكنني تحليل المشكلات من زوايا متعددة لإيجاد الحلول المناسبة لها
					4 أشعر بالثقة في تحقيق أهداف عملي
					5 أشعر بالثقة عند تقديم المعلومات لمجموعة من الزملاء
					6 أشعر بالثقة في الاتصال بالآخرين لمعالجة المشكلات المرتبطة بالعمل
					البعد الثاني (التفاؤل)
					7 غالبا ما أنظر إلى الجانب الإيجابي في عملي
					8 لدي تفاؤل بشأن الأحداث المستقبلية بخصوص عملي
					9 الأحداث المتعلقة بعملي لن تخرج عن نطاق المسار الذي أحده لها.
					10 أنا مستعد دائما لمواجهة الصعوبات في العمل
					11 أرى نفسي كشخص ناجح في عملي
					12 أشعر أن العمل الصعب هو أساس النجاح
					البعد الثالث (الأمل)
					13 أتوقع الأفضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة
					14 بإمكانني التفكير بالعديد من الطرق الكفيلة بتجاوز ضغط العمل
					15 أتعامل مع مشكلات العمل بمثابرة مستمرة لاستكشاف مسبباتها
					16 أبذل جهدي في التجارب الجديدة حتى لو كانت نتائجها تتضمن مجازفة
					17 عندما أجد نفسي في ورطة بعملي، أستطيع التفكير بطرق كثيرة لتجاوز تلك الورطة
					18 أستطيع أن أفكر في طرق عديدة لتحقيق أهداف عملي الحالية
					19 عندما أضع أهداف وخطط العمل سوف أركز على تحقيقها
					20 عندما أجد تقييم أدائي أقل من المتوقع أحاول التفكير بعدة طرق

العبارة					
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
					لتحسينه
البعد الرابع (المرونة)					
					21 أمتلك القدرة على تحمل ومواجهة المواقف الصعبة
					22 أستطيع التعامل مع جميع سلوكيات زملائي في العمل
					23 لدي مرونة عالية في التعافي (العودة للحالة الطبيعية) عند مواجهة العقبات.
					24 أتعامل مع الأحداث المجهدة في العمل بدون تردد
					25 أشعر أنني أستطيع إدارة مواقف عديدة في نفس الوقت
					26 عادة ما أتصدى للأشياء ذات الأعباء الكبيرة لأنني واجهت الأصعب منها

العبارة						راض تماماً	راضي	متزايد	غير راضي	غير راضي تماماً
المحور الثاني: الرضا المهني										
البعد الأول (الرضا عن الوظيفة)										
27	أشعر بالرضا التام عن مهام وظيفتي									
28	لم أشعر قط بالملل والضيق من وظيفتي									
29	يبدو لي كل يوم في وظيفتي كأنه ينتهي سريعاً									
30	لا أشعر بوجود صعوبة في الذهاب إلى عملي كل يوم									
31	أرى أن الوظيفة على مستوى طموحاتي وتطلعاتي									
البعد الثاني: (الرضا عن الأجر)										
32	أرى أن الراتب يتناسب مع عملي كأخصائي توجيه مهني									
33	أشعر بعدالة الأجر الذي أتقاضاه عن عملي									
34	أحصل على حوافز مناسبة من مهام وظيفتي									
35	يوجد عدالة في توزيع الحوافز الإضافية بيني وبين زملائي في العمل									
36	دخلتي يكفي لاحتياجاتي وقد يزيد أحياناً									
البعد الثالث: (الرضا عن النمو والتطور)										
37	تعمل الوزارة على تطوير وتدريب أخصائي التوجيه المهني وإكسابهم مهارات جديدة									
38	تضع الوزارة موارد كافية لتدريب أخصائي التوجيه المهني									
39	يكون التدريب في الوزارة مرتبط بالاحتياجات التدريبية للأخصائيين									
40	يقوم رئيسي المباشر بمناقشة أدائي خلال عملية التقييم عبر توضيح نقاط الضعف وإمكانية التطوير									
41	تشجع الوزارة أخصائي التوجيه المهني على وضع خطط مستقبلية لتطوير وضعهم وتساعدهم على إنجاحها									
البعد الرابع: (الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف)										
42	يُعاملني رؤسائي في العمل باحترام واهتمام									
43	أحصل على دعم وتوجيه رؤسائي في العمل لأداء عملي									
44	أعرض لنقد رؤسائي في العمل عند حدوث أخطاء بسيطة في العمل المكلف به									

العبارة					
غير راضي تماماً	غير راضي	متزايد	راضي	راض تماماً	
					45 يُطلع رئيسي كافة الموظفين بجميع المستندات المتعلقة بالعمل
					46 أفكاره وآرائه تؤخذ بعين الاعتبار من قبل رئيسي في العمل عند اتخاذ القرارات
البعد الخامس: (الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية)					
					47 تشجع المدرسة المناقشة وقبول الاختلاف في الرأي والأخذ بأفضل الآراء
					48 أشعر بالمودّة والتفاهم المتبادل بيني وبين زملائي في العمل
					49 يوجد لدي مشاكل ترتبط بأساليب التعامل مع زملائي
					50 ضغوط العمل تؤثر على حياتي الشخصية
					51 مفهوم العمل كفريق واحد (الجماعية) بالمدرسة واضح ومطبق
البعد السادس: (الرضا عن بيئة العمل)					
					52 تتوافر في المدرسة كافة الاحتياجات المطلوبة للموظف (أدوات، وسائل، معدات، برامج....الخ) لتحقيق أداء وظيفي مميز
					53 توفر المدرسة وسائل مواصلات لنقل الموظفين لمكان عملهم
					54 مكان عملي يتمتع بمقومات الأمان
					55 تعمل المدرسة على توفير وسائل وقنوات اتصال مفتوحة وبجميع الاتجاهات لإنجاز العمل

العبارة					
غير راضي تماماً	غير راضي	متزدد	راضي	راض تماماً	
المحور الرابع: الأداء الوظيفي					
					56 أنجز الأعمال المطلوبة مني في الوقت الممدد
					57 أشعر بالرضا عن مستوى أدائي لعملي
					58 رئيسي المباشر راض عن مستوى أدائي لعملي
					59 يوجد تحسين مستمر لمستوى أدائي لعملي
					60 ألتزم في عملي بأوقات العمل الرسمية
					61 أعرف الحد الأدنى لمستوى الأداء المقبول في العمل
					62 أعرف مستوى الأداء الذي يمكنني من الحصول على مكافأة
					63 تطبق الإدارة سياسة الثواب والعقاب بناء على نظام تقييم
					64 أسعى جاهدا لتطوير قدراتي في العمل لنيل مزيد من الخبرة
					65 أحاول جاهدا لكسب ثقة رئيسي في العمل من خلال التفاني في عملي
					66 أحاول اكتساب مهارات جديدة لتطوير العمل الذي أقوم به
					67 كثيرا ما ألتزم مع رئيسي في العمل على إنجاز عمل في فترة محددة
					68 أبذل الجهد المناسب لتنفيذ الأعمال المطلوبة مني
					69 أسعى دائما إلى تقديم أفكار جديدة لتحسين العمل بسبب اهتمام المسؤولين بذلك
					70 أسعى دائما لاستخدام المعرفة التي حصلت عليها من الدورات التدريبية في إنجاز أعمالي
					71 أتأخر أحيانا عن الانصراف من العمل رغم نهاية الدوام لإتمام بعض الأعمال المستعجلة

ملحق (2) قائمة المحكمين

م	اسم المحكم	الدرجة العلمية	التخصص	جهة العمل
1	أ.د./أحمد كما عبد الوهاب	دكتوراه	علم النفس الإكلينيكي	أستاذ دكتور جامعة أسيوط
2	أ.د./مصطفى عبد المحسن	دكتوراه	صحة نفسية	أستاذ دكتور جامعة أسيوط
3	أ.د./منتصر صلاح عمر	دكتوراه	علم نفس تربوي	أستاذ دكتور جامعة أسيوط
4	أ.د./النابعة فتحي محمد	دكتوراه	علم النفس الإكلينيكي	أستاذ دكتور جامعة المنيا
5	أ.د./أحمد محمد درويش	دكتوراه	علم النفس	أستاذ دكتور جامعة أسيوط
6	د/عصام اللواتي	دكتوراه	علم النفس التربوي	أستاذ مشارك جامعة الشرقية
7	د/شريف السعودي	دكتوراه	القياس والتقويم	أستاذ مشارك جامعة الشرقية
8	د/جوخة الصوافية	دكتوراه	الإرشاد النفسي	أستاذ مشارك جامعة الشرقية
9	د/أمينة قويدر	دكتوراه	إرشاد نفسي إكلينيكي	أستاذ مشارك جامعة الشرقية
10	جيهان الكندي	ماجستير	علم النفس التربوي	جامعة نزوى

ملحق (3) استبانة رأس المال النفسي والرضا المهني والأداء الوظيفي

الفاضل /ة الموظف/ة: المحترم/ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

يقوم الباحث بإعداد دراسة بعنوان (المال النفسي كمتنبئ لكل من الرضا المهني والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بسلطنة عمان) **جامعة الشرقية**، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تصميم استبانة موزعة على أربعة محاور:

المحور الأول: البيانات العامة للمبحوثين

، والمحور الثاني: يشتمل على رأس المال النفسي، ويتكون من أربعة أبعاد: (الكفاءة الذاتية، المرونة، التفاؤل، الأمل)، والمحور الثالث: يشتمل على الرضا الوظيفي، ويتكون من ستة أبعاد (الرضا عن الوظيفة، الرضا عن الأجر، الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف، الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية، الرضا عن بيئة العمل)، والمحور الرابع الأداء الوظيفي، وكونكم أحد المستهدفين، فإن الباحث يضع بين أيديكم هذه الاستبانة، للكرم بالإجابة عليها علماً بأن جميع البيانات ستعامل بالسرية التامة، ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم تعاونكم سلفاً حفظكم الله ورعاكم.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،

الباحث: زايد سعيد الرحبي

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

- 1 الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2 العمر: ☐ من 20 إلى 29 ☐ من 30 إلى 39 ☐ 40 فأعلى
- 3 المؤهل العلمي: ☐ بكالوريوس فأقل ☐ ماجستير فأعلى
- 4 سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5 ☐ من 5 إلى 10 ☐ 11 فأعلى

الجزء الثاني: محاور الاستبانة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
المحور الأول: رأس المال النفسي					
البعد الأول (الكفاءة الذاتية)					
					1 أتمكن من عرض مقترحاتي في الاجتماعات دون خوف
					2 أحل المشكلات من زوايا متعددة لإيجاد الحلول المناسبة لها
					3 أحقق الأهداف الخاصة بعملتي
					4 أشعر بالثقة عند تقديم المعلومات لمجموعة من الزملاء
					5 أشعر بالثقة أثناء التواصل مع زملائي لمعالجة مشكلات العمل
البعد الثاني (التفاؤل)					
					6 أركز على الجانب الإيجابي في عملي
					7 أتفاعل بشأن الأحداث المستقبلية بخصوص عملي
					8 أستعد دائما لمواجهة الصعوبات في العمل
					9 أرى نفسي شخص ناجح في عملي
					10 أشعر أن العمل الصعب هو أساس النجاح
البعد الثالث (الأمل)					
					11 أتوقع الأفضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة
					12 أفكر بطرق متعددة لتجاوز ضغوطات العمل
					13 أتعامل مع مشكلات العمل بمثابرة مستمرة لاستكشاف مسبباتها
					14 أبذل جهدي في التجارب الجديدة حتى لو كانت نتائجها تتضمن مجازفة
					15 عندما أجد تقييم أدائي أقل من المتوقع أحاول التفكير بعدة طرق لتحسينه
					16 أستطيع أن أفكر في طرق عديدة لتحقيق أهداف عملي الحالية
البعد الرابع (المرونة)					
					17 أمتلك القدرة على تحمل ومواجهة المواقف الصعبة
					18 أستطيع التعامل مع جميع سلوكيات زملائي في العمل
					19 لدي مرونة عالية في التعافي (العودة للحالة الطبيعية) عند مواجهة العقبات.
					20 أتعامل مع الأحداث المجهدة في العمل بدون تردد

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
المحور الثالث: الرضا المهني					
البعد الأول (الرضا عن الوظيفة)					
					21 أشعر بالرضا التام عن مهام وظيفتي
					22 لم أشعر قط بالملل والضيق من وظيفتي
					23 أرى أن وظيفتي تتناسب مع طموحاتي وتطلعاتي
البعد الثاني (الرضا عن الأجر)					
					24 أرى أن الراتب يتناسب مع عملي كأخصائي توجيه مهني
					25 أشعر بعدالة الأجر الذي أتقاضاه عن عملي
					26 أحصل على حوافز مناسبة من مهام وظيفتي
					27 يوجد عدالة في توزيع الحوافز الإضافية بيني وبين زملائي في العمل
البعد الثالث (الرضا عن النمو والتطور)					
					28 أحصل على التدريب المناسب لوظيفتي
					29 يقوم رئيسي المباشر بمناقشة أدائي خلال عملية التقييم عبر توضيح نقاط الضعف وإمكانية التطوير
					30 تشجع الوزارة أخصائي التوجيه المهني على وضع خطط مستقبلية لتطوير وضعهم وتساعدهم على إنجاحها
البعد الرابع (الرضا عن أسلوب ونمط القيادة والإشراف)					
					31 يُعاملني رؤسائي في العمل باحترام واهتمام
					32 أحصل على دعم وتوجيه رؤسائي في العمل لأداء عملي
					33 يُطلعني رئيسي بجميع المستجدات المتعلقة بالعمل
					34 أفكاري وآرائي تؤخذ بعين الاعتبار من قبل رئيسي في العمل عند اتخاذ القرارات
البعد الخامس (الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية)					
					35 تشجع المدرسة المناقشة وقبول الاختلاف في الرأي والأخذ بأفضل الآراء
					36 أشعر بالموودة والتفاهم المتبادل بيني وبين زملائي في العمل
					37 مفهوم العمل كفريق واحد (الجماعية) بالمدرسة واضح ومطبق
البعد السادس (الرضا عن بيئة العمل)					
					38 تتوفر في مديرية الوسطى كافة الاحتياجات المطلوبة للموظف (أدوات،

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
					وسائل، معدات، برامج.....الخ) لتحقيق أداء وظيفي مميز
					39 مكان عملي يتمتع بمقومات الأمان
					40 تعمل المدرسة على توفير وسائل وقنوات اتصال مفتوحة وبجميع الاتجاهات لإنجاز العمل

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
المحور الرابع: الأداء الوظيفي					
					41 أنجز الأعمال المطلوبة مني في الوقت المحدد
					42 أشعر بالرضا عن مستوى أدائي في العمل
					43 يوجد تحسين مستمر لمستوى أدائي لعملي
					44 ألتزم في عملي بأوقات العمل الرسمية
					45 أعرف الحد الأدنى لمستوى الأداء المقبول في العمل
					46 أعرف مستوى الأداء الذي يمكنني من الحصول على مكافأة
					47 تطبق الإدارة سياسة الثواب والعقاب بناء على نظام تقييم
					48 أسعى جاهدا لتطوير قدراتي في العمل لنيل مزيد من الخبرة
					49 أحاول جاهدا لكسب ثقة رئيسي في العمل من خلال التفاني في عملي
					50 كثيرا ما أتفق مع رئيسي في العمل على إنجاز عمل في فترة محددة
					51 أسعى دائماً إلى تقديم أفكار جديدة لتحسين العمل بسبب اهتمام المسؤولين بذلك
					52 أسعى دائماً لاستخدام المعرفة التي حصلت عليها من الدورات التدريبية في إنجاز أعمالي

149

ملحق رقم (5) خطاب موجة من وزارة التربية والتعليم

