



Psychological Capital and Its Relationship to Job Performance among Secondary School Teachers in Taiz Governorate

Shawqi Ahmed Hezam Mohammed*

Shwfy0852@gmail.com

Dr. Abdulkareem Hassan Qaid**

academusun@gmail.com

Abstract

This research examined psychological capital and job performance among secondary education teachers in Taiz Governorate, focusing on their correlation and the influence of demographic variables (gender, qualification, experience, and directorate). Using a descriptive survey and correlational design, a validated questionnaire was administered to a stratified random sample of 251 teachers from a population of 774 across the Al-Maafer, Al-Muzaffar, Al-Mukha, and Dhubab directorates. Results showed that teachers' psychological capital was moderate (mean = 2.91, SD = 0.71, relative importance = 58.4%), while job performance was high (mean = 3.44, SD = 0.41, relative importance = 68.8%). No statistically significant differences were found across demographic variables, but a moderate positive correlation ($r = 0.484$) was identified between psychological capital and job performance. Psychological capital explained 23.5% of the variance in performance, with other factors such as school environment, incentives, and professional development accounting for the remainder. The study recommended strengthening teachers' psychological capital to sustain their high job performance.

Keywords: Psychological Capital, Job Performance, Secondary Education, Demographic Variables.

* PhD student in Educational Administration and Planning, Department of Mathematics, Faculty of Education, Al-Turbah Branch, Taiz University, Republic of Yemen.

**Professor of Educational Fundamentals and Administration, Department of Educational Fundamentals and Administration, College of Education, Taiz University, Republic of Yemen.

Cite this article as: Hezam, S. A. M. Qaid, A. H. (2026) Psychological Capital and Its Relationship to Job Performance among Secondary School Teachers in Taiz Governorate, *Journal of Arts*, 14 (3), 196 -223, <https://doi.org/10.35696/6mvsbh52>

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.



رأس المال النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز

د. عبد الكريم حسان قائد**

academusun@gmail.com

شوقي أحمد حزام محمد*

Shwfy0852@gmail.com

الملخص:

هدف هذا البحث إلى تحديد مستوى رأس المال النفسي وواقع الأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، والكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، بالإضافة إلى استقصاء وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية: (النوع، والمؤهل، والخبرة، والمديرية)، واستخدم البحث المنهج الوصفي بأسلوبه (المسحي والارتباطي)، وطبقت أداة الاستبانة بعد التحقق من صدقها وثباتها على عينة بلغت (251) مُعلِّماً ومُعلمة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، من المجتمع البالغ عدده (774) معلماً ومعلمة بالتعليم الثانوي في إدارة التربية والتعليم بمديرية (المعافر والمظفر والمخا وذباب) نموذجاً في محافظة تعز، وتوصل البحث إلى نتائج، أهمها: أن مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز جاء بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي كلي (2.91)، وبانحراف معياري (0.71)، وبأهمية نسبية (58.4%). وأن واقع الأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز-اليمن جاء بدرجة (مرتفعة)، بمتوسط حسابي كلي (3.44)، وبانحراف معياري (0.41)، وبأهمية نسبية (68.8%). وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في متوسطات تقديرات إجابات أفراد العينة عن فقرات رأس المال النفسي، والأداء الوظيفي، تعزى (لنوع الاجتماعي، والمؤهل، وسنوات الخبرة، والمديرية). ووجود علاقة ارتباطية إيجابية (متوسطة) بقيمة ($r = 0.484$) بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، وتشير قيمة $2R(23.5)$ إلى أن (23.5%) من التغيرات (التباين) الحاصلة في الأداء الوظيفي لدى المعلمين ترجع أساساً إلى متغير رأس المال النفسي، والباقي يعود لعوامل أخرى كالبينة المدرسية والحوافز، والتنمية المهنية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، الأداء الوظيفي، التعليم الثانوي، المتغيرات الديمغرافية.

* طالب دكتوراه في الإدارة والتخطيط التربوي، قسم الرياضيات، كلية التربية فرع التربة، جامعة تعز، الجمهورية اليمنية.

** أستاذ الأصول والإدارة التربوية، قسم الأصول والإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة تعز، الجمهورية اليمنية.

للاقتباس: محمد، ش. أ. ح. قائد، ع. ح. (2026). رأس المال النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في

محافظة تعز، مجلة الآداب، 14 (3)، 196-223 <https://doi.org/10.35696/6mvsbh52>

© نُشر هذا البحث وفقاً لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو الإضافة إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أجريت عليه.



مقدمة:

تُعد مهنة التعليم من أكثر المهن تعرضاً للضغوط المهنية والنفسية، خاصة في ظل الظروف الاستثنائية التي تمر بها اليمن.

ويواجه معلمو التعليم الثانوي تحديات تتعلق بتدني الحوافز وتآكل القوة الشرائية، مما ينعكس سلباً على مستوى أدائهم الوظيفي واستمراريته (صالحه وأبو كرش، 2024)، ويُعد الأداء الوظيفي مؤشراً أساسياً لفاعلية النظام التعليمي، إذ ينعكس مباشرة على جودة المخرجات التعليمية (Ucar & Kers, 2022). إلا أن الدراسات العربية أشارت إلى أن مستوى الأداء لا يزال متوسطاً. فقد توصلت دراسة الخطيب وأبو زياد (2025) في فلسطين، ودراسة بني حمدان وبني حمدان (2021) في الأردن، إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين جاء بدرجة متوسطة، في المقابل أظهرت دراسة خوري (2021) في فلسطين أن مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم كان "مرتفعاً". وعلى المستوى المحلي، بينت دراسة مغربي والجوي (2023) أن مستوى الأداء الوظيفي في ديوان عام وزارة الخدمة المدنية والتأمينات في اليمن كان مرتفعاً، مما يبرز الحاجة للبحث عن المتغيرات المؤثرة فيه.

وفي هذا الإطار، برز مفهوم "رأس المال النفسي" كأحد المداخل الحديثة في علم النفس الإيجابي لتفسير وتحسين أداء الأفراد ويتمثل في الموارد النفسية الإيجابية القابلة للتطوير: الأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل (سلهب، 2025، ص33).

وقد أكدت دراسات عديدة دوره في تعزيز الأداء. ففي العراق بينت دراسة صالح (2023) أن ارتفاع رأس المال النفسي يزيد من قدرة العاملين على مواجهة ضغوط العمل وينعكس إيجاباً على أدائه. وعلى المستوى المحلي، أظهرت دراسة بن حويل والجريري (2023) في جامعة عدن وجود تأثير دال إحصائياً لرأس المال النفسي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس. كما أثبتت دراسة سعيد (Saeed, 2017) في باكستان وجود تأثير لرأس المال النفسي على أداء الموظفين، كما أشارت دراسة الشرجي وآخرين (2024) إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين القيادة الذكية وتحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء.

مشكلة البحث وأسئلته:

على الرغم من دور رأس المال النفسي في تعزيز الأداء الوظيفي كما أشارت إليه الدراسات السابقة، إلا أن الواقع التعليمي في محافظات اليمن، ومنها محافظة تعز، يشهد تحديات حادة تمثلت في تأخر الرواتب، وزيادة العبء التدريسي، وتدني الدافعية، وهو ما انعكس في ملاحظات ميدانية للباحث على وجود قصور لدى بعض معلمي التعليم الثانوي في مستوى أدائهم الوظيفي وفي توظيف قدراتهم النفسية الإيجابية المتمثلة بالأمل والكفاءة الذاتية والمرونة والتفاؤل.

كما أن استعراض الأدب السابق أظهر أن الدراسات تناولت الأداء الوظيفي وربطته بمتغيرات أخرى كدراسة (الشرجي وآخرون، 2024؛ مغربي والجوي، 2023؛ والخطيب، 2025؛ وصالح، 2023؛ ومرداسي وسامية، 2022؛ ومحمد، M0hamad، 2022، وفائق، 2020؛ والزي، 2018)، وهناك دراسات تناولت رأس المال النفسي وربطته بمتغيرات أخرى كدراسة (بن حويل والجريري، 2022؛ والمري، 2025؛ وصالح، 2023؛ والشيخ وزاهي، 2022)، إلا أن مراجعة الأدبيات تكشف عن ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في البيئة التربوية اليمنية بمحافظة تعز، وتشكل هذه الندرة فجوة بحثية يسعى هذا البحث إلى سدها.

بناءً على ما سبق، تمثلت مشكلة هذا البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز-اليمن؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز-اليمن؟
- 2- ما واقع الأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز-اليمن؟
- 3- هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات أفراد العينة تجاه العلاقة بين رأس المال النفسي و الأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز-اليمن، تبعاً لمتغيرات: (النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، إدارة التربية بالمديرية)؟.
- 4- ما العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز -اليمن؟

الأهداف:

- يهدف هذا البحث بشكل أساسي إلى تحديد طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، ويمكن تفصيل هذا بالأهداف الآتية:
- 1- التعرف إلى مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز-اليمن.
 - 2- التعرف إلى واقع الأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز-اليمن.
 - 3- الكشف عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات أفراد العينة تجاه العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي وفقاً لمتغيرات: (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المديرية).
 - 4- تحديد العلاقة بين رأس المال النفسي بمكوناته الأربعة والأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في الجوانب الآتية:

1. الأهمية النظرية: وتتمثل في أن هذا البحث:

- يوفر إطاراً نظرياً يربط بين مفاهيم علم النفس الإيجابي المتمثلة في " رأس المال النفسي" بأبعاده: الكفاءة الذاتية، والأمل، والمرونة، وبين مجال السلوك التنظيمي المتمثل في " الأداء الوظيفي". وهذا الربط ما يزال نادراً في الأدب التربوي اليمني، خاصة في ظل ظروف اليمن الاستثنائية، مما يثري المكتبة اليمنية والعربية بدراسة أصيلة.
- يسهم في تقديم تأصيل نظري لأبعاد رأس المال النفسي وبيان دور كل بُعد في التفسير والتنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي، مما يفتح المجال لدراسات لاحقة تبني على نتائجها.
- يسلط الضوء على العلاقة التفاعلية بين الجوانب النفسية والمهنية داخل البيئة التعليمية في محافظة تعز، ويبرز كيف تؤثر الحالة النفسية الإيجابية للمعلم في قدرته على مواجهة ضغوط العمل وتحدياته على مواجهة ضغوط العمل وتحدياته المهنية، مما يمنح البحث بعداً واقعياً يعزز قيمته العلمية.

2 - الأهمية التطبيقية: وتتمثل في أن هذا البحث:

- يزود وزارة التربية والتعليم ومكتب التربية والتعليم بمحافظة تعز ببيانات ومؤشرات ميدانية واقعية حول مستوى رأس المال النفسي، وواقع الأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، بما يساعد في تطوير السياسات التعليمية والإدارية واتخاذ قرارات مبنية على أدلة علمية.
- تسهم نتائجه في مساعدة مديري المدارس الثانوية على تحديد أبعاد رأس المال النفسي الأكثر تأثيراً في أداء معلمهم، وبالتالي توجيه جهودهم نحو تعزيزها لزيادة الدافعية والولاء، والقدرة على التكيف مع ضغوط العمل.



- يفتح المجال أمام القائمين على إعداد البرامج التدريبية في الوزارة والجامعات لتطوير برامج تدريبية وإرشادية تهدف إلى تنمية رأس المال النفسي كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي.

- أن تعزيز الحالة النفسية الإيجابية لدى معلمي التعليم الثانوي ينعكس بصورة مباشرة على جودة أدائهم داخل الفصل الدراسي، وطرق تعاملهم مع الطلاب، مما يساهم في رفع مستوى التحصيل العلمي وتحسين مخرجات التعليم الثانوي بمحافظته تعزز رغم الظروف الراهنة.

- تشخيص التحديات المادية والأمنية والمهنية التي تؤثر على رأس المال النفسي للمعلمين في تعزز، وتقديم توصيات إجرائية واقعية يمكن تطبيقها لتخفيف آثارها ودعم استقرار المعلم نفسيًا ومهنيًا.

حدود البحث:

اقتصر البحث موضوعيًا على دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، وتحديد مستوى رأس المال النفسي وواقع الأداء الوظيفي.

أما الحد البشري فتمثل بمعلمي التعليم الثانوي في محافظة تعزز متمثلة بمديريات (المعافر، المظفر، ذباب، المخا). الحد المكاني: أربع مديريات تمثل مستويات نموذجية من درجة التحضر هي: الساحلية (المخا وذباب) والريفية (المعافر) والحضرية (المظفر). وأما الحد الزمني: فقد طبق هذا البحث في الفصل الثاني من العام الدراسي 2024-2025 م.

المصطلحات:

لأغراض هذا البحث حددت المصطلحات الرئيسة كما يأتي:

1. رأس المال النفسي: يُعرف بأنه "حالة نفسية إيجابية متطورة للفرد يعبر عنها من خلال المساهمات الإيجابية الناجحة في الوقت الحالي والمستقبل، والسعي إلى تحقيق الأهداف، وبذل الجهد لتحقيق الأداء المتميز، والتغلب على جميع صعوبات العمل والحياة" (البدر والشريف، 2025، ص35).

وعرف سلهب، أماني (2025: 33)، رأس المال النفسي بأنه "حالة نفسية إيجابية ناتجة عن امتلاك الفرد للقدرات والمهارات التي تمكنه من تحقيق أهدافه، وتمتعه بالثقة والتفاؤل والإيجابية، والتكيف مع ضغوط الحياة والتوازن النفسي وهي قابلة للتطور، ويمكن قياسها وملاحظتها في سلوك الفرد، وتتكون من الأبعاد: (الكفاءة الذاتية، الأمل، والتفاؤل، والمرونة). ويُعرف إجرائيًا بأنه: الحالة النفسية الإيجابية للمعلمين التي تتكون من: (الكفاءة الذاتية، الأمل، والتفاؤل، والمرونة)، ويحسب من خلال الإجابة على فقرات مقياس رأس المال النفسي محل البحث.

2. الأداء الوظيفي: يعرف الأداء الوظيفي بأنه: "مجموع الجهود والأنشطة التي يقوم بها الموظف لتحقيق أهداف وظيفته، ويشمل جودة وكمية العمل المنجز، والالتزام بالمعايير والسياسات والقدرة على التكيف مع المتغيرات والتفاعل مع زملاء العمل" (الحرباوي، 2025، ص52).

ويُعرف إجرائيًا بأنه: "ناتج مجموع السلوكيات والنشاطات المرتبطة بالمهام الوظيفية التي يمارسها معلّم التعليم الثانوي في محافظة تعزز حسب استبانة الأداء الوظيفي التي أعدها الباحث، وتقاس بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها المستجيب على بنود الاستبانة.

الدراسات السابقة:

1- الدراسات المحلية: تناولت بعض الدراسات المحلية أحد متغيري هذه الدراسة ويمكن تناول بعضها كما يأتي:

- دراسة الشرجي وآخرين (2024): هدفت إلى معرفة واقع القيادة الذكية، وعلاقتها بمستوى تحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين في كلية التربية جامعة صنعاء- اليمن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي

التحليلي وأداة الاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والإداريين بكلية التربية جامعة صنعاء البالغ عددهم (152) مفردة، واختيرت عينة قصدية مكونة من (85) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة، أهمها: أن مستوى توافر القيادة الذكية (متوسط)، وأن مستوى تحسين الأداء الوظيفي (متوسط)، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًا بين القيادة الذكية وتحسين الأداء الوظيفي.

- دراسة معززي والجوي (2023): هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الثقافة التنظيمية في الأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الخدمة المدنية والتأمينات في الجمهورية اليمنية -صنعاء، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الوزارة، وعددهم (100) فرد، وتكونت العينة من (54) فردًا، وأهم النتائج هي: حصل مستوى الثقافة التنظيمية للعاملين بالديوان محل الدراسة على درجة موافقة (متوسطة). - حصل مستوى الأداء الوظيفي على درجة موافقة (عالية). - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) لأبعاد الثقافة التنظيمية مجتمعة في الأداء الوظيفي. - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) لبعد الاحتواء والترابط في الأداء الوظيفي. - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) لبعد الاتساق والتجانس، ولبعد الدعم الإنساني، ولبعد المناخ التنظيمي في الأداء الوظيفي بالديوان محل الدراسة.

- دراسة بن حويل والجريري (2023): هدفت للتعرف على أثر رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي لعينة من أعضاء الهيئة التعليمية لكلية العلوم الإدارية لدى جامعة عدن - اليمن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ووزعت الاستبانة على عينة طبقية عشوائية مكونة من (56) مفردة من أعضاء الهيئة التدريسية لدى كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن، وتوصلت النتائج إلى: - وجود إدراك عالٍ لتوافر رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده الأربعة، وتوافر عالٍ للأداء الإبداعي بأبعاده لدى أفراد العينة. - وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية لرأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الإبداعي.

2 - الدراسات العربية: تناولت بعض الدراسات العربية أحد متغيري هذه الدراسة ويمكن تناول بعضها كما يأتي: دراسة الخطيب وأبويزاد (2025): هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر المعلمين، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والاعتماد على أداة الاستبانة المطورة والمكونة من (20) فقرة لجمع البيانات حول واقع الأداء الوظيفي، ووزعت الاستبانة على عينة قوامها (338) معلمًا ومعلمة، اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة. وقد كشفت الدراسة أن واقع الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة رام الله جاء بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج وجود فروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة رام الله تبعًا لمتغير النوع لصالح الإناث.

- دراسة المري (2025): هدفت إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي وعلاقته بضغط العمل لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، ووزعت الاستبانة على عينة مكونة من (320) معلمًا ومعلمة اختيروا عشوائيًا، وتوصلت إلى نتائج أهمها: أن درجة رأس المال النفسي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت جاءت (متوسطة) بشكل عام. وأن مستوى ضغوط العمل لدى معلمي المرحلة المتوسطة جاء بدرجة مرتفعة. وأن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية في كل من مستوى رأس المال النفسي وضغوط العمل تعزى لمتغيرات النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة. كما توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية عكسية قوية جدًا بين كل من الدرجة الكلية لأبعاد رأس المال النفسي، والدرجة الكلية لضغوط العمل بنسبة بلغت (84%).

- دراسة صالح (2023): هدفت إلى معرفة دور رأس المال النفسي في تحسين أداء العاملين ورفع مستوى رضاهم الوظيفي في مديرية توزيع كهرباء نينوى، العراق، واستخدمت المنهج الوصفي، ووزعت الاستبانة على عينة بلغت (280) عاملاً،



وتوصلت إلى نتائج أهمها: أن رأس المال النفسي له دور بارز في تحسين أداء العاملين ورفع مستوى رضاهم الوظيفي في بيئة العمل. وأن العاملين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من رأس المال النفسي يمتلكون قدرة أكبر على التغلب على الضغوطات اليومية، ويبدون تفاؤلاً وقدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي.

- دراسة الهني (2024): هدفت إلى إمكانية التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي لطلاب كلية التربية بجامعة مصراته في ليبيا من خلال رأس المال النفسي لديهم. واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي للتعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والتحصيل الأكاديمي لدى عينة عشوائية بسيطة مكونة من (220) طالباً وطالبة من طلاب جامعة مصراته، وتوصلت إلى نتائج أهمها: أن رأس المال النفسي يعد عاملاً مؤثراً يمكن التنبؤ من خلاله بالتحصيل الأكاديمي للطلبة. ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والتحصيل الأكاديمي كذلك، كما كشفت النتائج أن طلاب الجامعة لديهم مستوى (منخفض) من رأس المال النفسي، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الإناث، وفروق لصالح طلاب التخصصات العلمية بالمقارنة مع التخصصات الأخرى.

- دراسة الحجار (2023): هدفت إلى دراسة أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة الفؤاد للصرافة والحوالات المالية في مدينة دمشق، سوريا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ووزعت الاستبانة على عينة بلغ عددها (90) عاملاً، وتوصلت الدراسة إلى: وجود أثر لرأس المال النفسي بأبعاده الأربعة (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة النفسية، التفاؤل) في الأداء الوظيفي.

- دراسة الشيخ وزاهي (2022): هدفت إلى معرفة مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة مرحليي التعليم المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة، الجزائر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستكشافي والمقارن، طبق مقياس رأس المال النفسي لليثانس وزملائه على عينة بلغت (215) أستاذًا، وتوصلت إلى نتائج أهمها: أن مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة كان (منخفضاً)، ولا توجد فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي تبعاً لكل من: المرحلة التعليمية، المادة الدراسية، وطبيعة المنصب المهني.

- دراسة جرادات (2022): هدفت إلى التعرف على مستوى القيادة الأصيلة لدى مديري المدارس الخاصة وعلاقتها برأس المال النفسي لدى المعلمين، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي وتوصلت إلى نتائج أهمها: أن مستوى رأس المال النفسي لدى المعلمين جاء بدرجة (مرتفعة)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح فئات عشر سنوات فما فوق، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- دراسة مرداسي وسامية (2022): هدفت إلى التعرف على أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي لدى أساتذة جامعة أم البواقي في الجزائر، حيث استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع استبانة على عينة مكونة من (326) أستاذًا. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية (منخفضاً)، ومستوى الأداء الوظيفي (ضعيفاً) كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، وأكدت أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يسهم بفعالية في رفع كفاءة الأداء الوظيفي للأساتذة.

- دراسة هاشم (2022): هدفت إلى تحقيق تأثير القيادة الكاريزماتية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين في العتبة الحسينية المقدسة في العراق، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، ووزعت استبانة على عينة عشوائية

بسيطة مكون من (175) منتسبًا، وتوصلت إلى: أن جميع أبعاد القيادة الكاريزماتية ورأس المال النفسي مطبقة بدرجة (كبيرة) في العتبة الحسينية، مما يعزز وجود علاقة ارتباط وتأثير إيجابي بين القيادة الكاريزماتية وتعزيز رأس المال النفسي.

- دراسة بني حمدان وبني حمدان (2021): هدفت لمعرفة مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم، وعلاقته ببعض المتغيرات. واستخدمت المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتحليلها، وتكونت العينة من (320) معلمًا ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة جرش جاء (متوسطًا). وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء الوظيفي للمعلمين، تعزى لأثر النوع، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي.

- دراسة خوري (2021): هدفت إلى معرفة مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في مديريات التربية والتعليم في المحافظة الشمالية، فلسطين، وعلاقته بأنماط التقييم المتبعة من وجهة نظر رؤساء الأقسام، والعاملين فيها. واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية مكونة من (281) فردًا من رؤساء الأقسام، والعاملين في المديريات في فلسطين، موزعين على (236) موظفًا، و(45) رئيس قسم، وأظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي كان (مرتفعًا)، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مستوى الأداء الوظيفي تبعًا لمتغيرات المسعى الوظيفي، والنوع. كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعًا لمتغيرات المؤهل العلمي (لصالح حملة الماجستير فأعلى)، وعدد سنوات الخبرة (لصالح من لديهم 10 سنوات فأكثر)، والمديرية (لصالح مديرية تربية نابلس)، ووجود علاقة ارتباط إيجابية بين مستوى الأداء الوظيفي، ومستوى أنماط التقييم في مديريات التربية والتعليم في المحافظات الشمالية.

- دراسة جمعة (2021): هدفت إلى التعرف على مدى قوة رأس المال النفسي بالمركز الثقافي القومي، والتعرف على مدى الاهتمام بالأداء الوظيفي بالمركز، وتحديد مدى أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي بالمركز، والوقوف على مدى وجود اختلافات بين آراء فئات الدراسة باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية حول الأداء الوظيفي، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ووزعت الاستبانة على عينة عشوائية بلغت (300) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى: أن هناك اهتمامًا بنسبة (مرتفعة) برأس المال النفسي، وقد تبين أن أكثر الأبعاد توافرًا هي على الترتيب: (الأمل)، (القدرة الذاتية)، (التفاؤل)، (المرونة)، وأن قوة الأداء الوظيفي بالمركز الثقافي القومي كانت بدرجة (مرتفعة)، وأن أكثر الأبعاد توافرًا هي على الترتيب: (الأداء السياقي)، (الكفاءة)، (أداء المهمة)، (الفاعلية)، وأن هناك ارتباطًا بين جميع أبعاد متغير (رأس المال النفسي)، وأبعاد الأداء الوظيفي وأن هناك أثرًا جوهريًا لرأس المال النفسي على الأداء الوظيفي. وعدم وجود اختلافات جوهريّة بين آراء عينة الدراسة باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخبرة) حول قوة الأداء الوظيفي.

- دراسة فائق (2020): هدفت إلى تحليل دور رأس المال النفسي الإيجابي وبعض أبعاده المتمثلة في (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)، في تعزيز الأداء بأبعاده (أداء المهمة، أداء سياقي، السلوك المخالف للعمل) من خلال الارتباط بالعمل ببعض أبعاده (الحيوية/ الحماس، الإخلاص، الانغماس) للعاملين في الفنادق ذات الأربعة والخمسة نجوم في إقليم كردستان العراق، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع الاستبانة على عينة مكونة من (300) عامل، وتوصلت إلى: وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل (رأس المال النفسي الإيجابي) في المتغير التابع (الأداء) من خلال وجود المتغير الوسيط (الارتباط بالعمل).

- دراسة الزير (2018): هدفت إلى التعرف على دور رأس المال النفسي بأبعاده الخمسة (التفاؤل، والثقة، والأمل، والقدرة على المقاومة، والتوازن العاطفي) في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية، واستخدمت المنهج



الوصفي التحليلي، وتم توزيع الاستبانة على مجتمع بلغ (136) من العاملين في الجامعة، وتوصلت إلى: أن العاملين في جامعات فلسطين الأهلية يمتلكون رأس مالٍ نفسيٍّ (مرتفع)، وأن الأداء الوظيفي للعاملين في جامعات فلسطين الأهلية (مرتفع)، وتبين أيضاً وجود علاقة ارتباط قوية بين رأس المال النفسي بجميع مجالاته والأداء الوظيفي للعاملين في جامعات فلسطين الأهلية.

3- الدراسات الأجنبية: وهي على النحو الآتي:

- دراسة (Mohamad & Mohamad, 2022): هدفت إلى معرفة العلاقة بين القيادة الإلهامية وأداء المعلم في المدارس الثانوية في ولاية كنتن، في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، ووزعت الاستبانة على (380) مُعلِّماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى: أن ممارسة القيادة الروحية بين معلمي المدارس الثانوية في كنتن جاءت (عالية)، وجاء مستوى أداء المعلمين بدرجة (مرتفعة) أيضاً، وتظهر النتائج أنَّ القيادة الروحية لها علاقة كبيرة بأداء المعلم.

- دراسة (Saeed, 2017): هدفت إلى معرفة علاقة رأس المال النفسي والذكاء العاطفي بالأداء الوظيفي للموظفين في جامعات بيشاور في القطاع العام في باكستان، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، ووزعت الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من (170) مستجيباً، وتوصلت الدراسة إلى: أن الموظفين يرون أن رأس المال النفسي ذو مستوى (عالي)، وأن الأداء الوظيفي كان بدرجة (مرتفعة)، كما أظهرت النتائج تأثيراً ذا دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على أداء الموظف.

- دراسة توستن وتوبراك (Tosten & Toprak, 2017): هدفت إلى استكشاف تأثير كفاءة رأس المال النفسي لدى المعلمين في تركيّا على سلوكياتهم العاطفية من وجهة نظرهم. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، ووزعت استبانة على عينة مكونة من (266) معلِّماً يعملون في مقاطعة سيرت، بتركيا، وتوصلت إلى: أن المعلمين لديهم مستويات (عالية) من رأس المال النفسي وأنهم غالباً ما يظهرون سلوكيات عاطفية تجاه العمل وقد تبين أيضاً أن رأس المال النفسي له تأثير على ميلهم لإظهار سلوكيات عاطفية تجاه العمل.

- التعليق على الدراسات السابقة :

من حيث الهدف اتفق هذا البحث مع دراسة: (بن حويل والجريري، 2023؛ والمري، 2025؛ والهي، 2024؛ وصالح، 2023؛ والشيخ وزاهي، 2022؛ وفائق، 2020؛ والوزير، 2018؛ وسعيد، 2017) في تناول رأس المال النفسي كمتغير مستقل؛ بينما اختلف مع دراسة: (جرادات، 2022؛ وهاشم، 2022)، والتي تناولت رأس المال النفسي كمتغير تابع وربطه بمتغيرات أخرى، كما اتفق هذا البحث مع دراسة: (الشرجي وآخرون، 2024؛ ومغربي والجوي، 2023؛ والخطيب، 2025؛ وصالح، 2023؛ ومرداسي وسامية، 2022؛ ومحمد، 2022) التي تناولت الأداء الوظيفي كمتغير تابع، واختلف مع دراسة: (الخطيب وأبو زياد، 2025؛ وبني حمدان وبني حمدان، 2021؛ وخوري، 2021) التي تناولت الأداء الوظيفي كمتغير مستقل. ومن حيث المنهج: واتفقت مع غالبية الدراسات في استخدام المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، مثل: (الشرجي، 2024؛ وبن حويل، 2023؛ والمري، 2025؛ والهي، 2024؛ والحجار، 2023؛ وجرادات، 2022؛ وجمعة، 2021؛ وفائق، 2020؛ والوزير، 2018؛ Toprak, 2017) بينما اختلفت مع دراسة الشيخ وزاهي (2022) التي استخدمت المنهج المقارن،

من حيث أداة البحث: اتفق هذا البحث مع كل الدراسات في استخدام أداة الاستبانة في جمع البيانات.

من حيث العينة: تم اختيار عينة هذا البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية التناسبية، واتفق مع معظم الدراسات السابقة، ما عدا دراسة: (الخطيب وأبو زياد، 2025؛ والهي، 2024؛ وهاشم، 2022؛ وجمعة 2021؛ saeed, 2017) حيث اختارت عينتها بالطريقة العشوائية البسيطة.

من حيث مجال التطبيق: طبق هذا البحث على المعلمين في المدارس الثانوية في بعض الإدارات التعليمية الريفية والحضرية والساحلية بمحافظة تعز - اليمن في العام الدراسي 2024-2025م، واختلف في مجال التطبيق مع معظم الدراسات حيث كانت في قطاعات مختلفة كالجوامع مثل دراسة: بن حويل (2023) في جامعة عدن، والبي (2024) في جامعة مصراته، والوزير (2018) جامعة فلسطين (2017) Saeed جامعات بيشاور. أو على قطاعات غير تعليمية مثل: دراسة: الحجار (2023) شركة صرافه، وفائق (2020) فنادق، وجمعة (2021) مركز ثقافي.

الإجراءات المنهجية للبحث الميدانية:

وقد تم تناولها على النحو الآتي:

أولاً: منهج البحث: المنهج الوصفي بأسلوبه (المسحي والارتباطي)؛ لملاءمته لطبيعة هذا البحث الذي يهدف إلى وصف الواقع لرأس المال النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، وتحليل العلاقة بين المتغيرين.

ثانياً: مجتمع البحث وعينته: تم تناول مجتمع البحث وعينته على النحو الآتي:

أ- مجتمع البحث: تمثل مجتمع البحث بمديريات تمثل مستويات نموذجية لدرجة التحضر في محافظة تعز وهي: النموذج الساحلي (المخا وذباب) والريفية (المعافر) والحضري (المظفر) وعدد المعلمين في هذه المديريات، بلغ (774) معلماً ومعلمة، للعام الدراسي 2024-2025م، وفقاً لإحصائية مكتب التربية والتعليم بمحافظة تعز.

ب- عينة البحث:

1- العينة الاستطلاعية: وزعت (30) استبانة على عينة استطلاعية شملت بيئة البحث، ولكنها لم تدخل في العينة الفعلية لقياس صدق الأداة (الاستبانة) وثباتها.

2- العينة الفعلية: تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (251) معلماً ومعلمة من معلمي التعليم الثانوي محل البحث؛ بحسب معادلة (ثامبسون) عند مستوى ثقة (0.95) وخطأ معياري (8.5%)، وتم إرسال الأداة إلكترونياً عبر مجموعات الواتس أب.

ج- خصائص عينة البحث: تم توزيع أفراد العينة حسب متغيرات البحث بحسب الجدول (1) الآتي:

توزيع أفراد العينة حسب متغيراتها

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %	المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
النوع	ذكر	146	58.2	الخبرة	أقل من 10 سنوات	21	8.4
	أنثى	105	41.8		10-20 سنة	102	40.6
	الإجمالي	251	100		أكثر من 20 سنة	128	51.0
المؤهل العلمي	دبلوم بعد الثانوية	29	11.6	المديرية	الإجمالي	251	100
	بكالوريوس	214	85.3		المعافر	81	32.3
	دراسات عليا	8	3.2		المظفر	137	54.6
	الإجمالي	251	100		المخا وذباب	33	13.1
					الإجمالي	251	100

تشير الأعداد والنسب في الجدول (1) السابق إلى تنوع الفئات المشاركة في البحث؛ وهذا يعزز دقة الإجابات وموثوقيتها، فقد كانت نسبة الذكور (58.2%)، في حين بلغت نسبة الإناث (41.8%)، ويعزى ذلك إلى طبيعة التوظيف؛ لأن التوظيف للذكور أكثر. ونسبة حملة البكالوريوس (85.3%)، ونسبة حملة دبلوم ما بعد الثانوية (11.6%)، وأقلهم نسبة حملة مؤهل الدراسات العليا (3.2%)، ويعزى تمثيل حملة البكالوريوس لمعظم العينة؛ إلى كون هذا المؤهل ملائماً أكثر لشغل هذه الوظيفة، وهذا المستوى المعرفي الجيد يعزز نتائج البحث. وكان متغير خبرة عينة البحث بين (10-20 سنة) بنسبة (40.6%)، يليهم الذين خبرتهم أكثر من (20) سنة، بنسبة (51.0%)، وأخيراً الذين خبرتهم أقل من (10) سنوات، بنسبة (8.4%)، وتفسر تلك النسب بامتلاك أفراد العينة خبرة طويلة في العمل التربوي؛ وهذا يعزز من نتائج البحث، وعلى مستوى المديرية، فقد بلغت نسبة إدارة التربية بالمظفر (54.6%)، ونسبة إدارة التربية بالمعافر (32.3%)، وأقلها نسبة إدارة التربية والتعليم بالمخا وذباب (13.1%)، بحسب العدد في الهيكل الوظيفي.

ثانياً: أداة البحث: تمثلت الأداة في الاستبانة وتضمنت محورين: المحور الأول: رأس المال النفسي، وله أربعة أبعاد، ولكل بعد خمس فقرات، والمحور الثاني: الأداء الوظيفي وله ثلاثة أبعاد ولكل بعد خمس فقرات. وقد استند الباحث في إعداد الاستبانة إلى عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة، وأهمها دراسة: (المطري، 2025، وأسميو، 2021، والبراق، 2021، والجماعي والسنباني، 2024، ونعمان، 2025 والشرجي، وآخرون، 2024 وبن حويل، والجري، 2023 وجمعة 2021).

أ- اختبار أداة البحث (الصدق، والثبات): للتحقق من صلاحية الأداة، اعتمد البحث على ما يأتي:

1- الصدق الظاهري: وذلك بعرض الأداة بصورتها الأولية على محكمين خبراء ومتخصصين في الإدارة والقيادة التربوية؛ للأخذ بملاحظاتهم، وتعديلاتهم المقترحة. بحيث كانت نسبة الاتفاق (90%)، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (35) فقرة، موزعة على محورين، كما هو موضح في الجدول (2)

م	المحور	قبل التحكيم	بعد التحكيم
1	رأس المال النفسي	25	20
2	الأداء الوظيفي	15	15
	الإجمالي	40	35

2 – صدق الاتساق الداخلي: ولغرض التحقق من صدق الاتساق الداخلي للأداة (الاستبانة)، تم تطبيقها على

عينة عشوائية مكونة من (30) معلماً ومعلمة محل البحث، ثم احتساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل محور

والدرجة الكلية للاستبانة، فجاءت النتيجة كما في الجدول (3) الآتي:

قياس صدق الاتساق الداخلي لرأس المال النفسي والأداء الوظيفي باستخدام معامل بيرسون

المجال	الارتباط	الدلالة
رأس المال النفسي	0.744	0.000
الأداء الوظيفي	0.761	0.000
الدرجة الكلية للارتباط	0.75	0.000

يتضح من الجدول (3) السابق أن معاملات الارتباط مرتفعة، إذ بلغ معامل الارتباط الكلي (0.75) عند مستوى

دلالة (0.000)، مما يشير إلى أن جميع مجالات الاستبانة صالحة لقياس ما وضعت من أجله، وأنها تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

3- ثبات الأداة: للتأكد من ثبات مجالات الاستبانة، استخدمت معاملات الثبات (ألفا كرونباخ)؛ لتحليل إجابات العينة الاستطلاعية (30) استبانة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (4) الآتي:

مؤشرات الثبات وصدق التقارب لمتغيرات البحث

المتغيرات الرئيسية	الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
رأس المال النفسي	التفاؤل	0.897
	الكفاءة الذاتية	0.958
	الأمل	0.957
	المرونة	0.919
الأداء الوظيفي	أداء المهمة	0.948
	الأداء السياقي	0.897
	الأداء التكيفي	0.958

من الجدول (4) السابق يتضح أن القيم جاءت (مرتفعة) ودالة إحصائياً في جميع الأبعاد، وأن ثبات الأبعاد يتراوح بين (0.897-0.958) أي إن الفقرات التي تم صياغتها ضمن الأداة قادرة على استرجاع (0.928) من نتائج البحث في حال تطبيقها في الظروف نفسها، وهذا يوضح أن أداة الاستبانة مناسبة لما وضعت لأجله.

ب- الوزن المعياري للإجابات: استخدم مقياس (ليكرت) واعتمد بشكل أساسي على قيمة المتوسط الحسابي والوزن النسبي لتحديد مستوى الموافقة على فقرات أبعاد ومتغيرات البحث وفق الجدول (5) الآتي:

مقياس التدرج الخماسي (ليكرت)

التقدير اللفظي	مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً
الوزن النسبي	5.00- 4.20	4.19- 3.40	3.39- 2.60	2.59- 1.80	أقل من 1.80
نسبة الاتفاق	84%- 100%	68%- 83.9%	52%- 67.9%	36%- 51.9%	أقل من 36%
المستوى	تحقق عالي جداً	تحقق عالي	تحقق مقبول	تحقق منخفض	منعدم التحقق
الدرجة	5	4	3	2	1

ج- الأساليب الإحصائية: تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي (Spss)، وحلت البيانات باستخدام الآتي:

1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية: للإجابة عن السؤالين الأول والثاني.

2- اختبار (T-test): لمتغير النوع. 3- ألفا كرونباخ: لمعرفة درجة ثبات الاستبانة.

4- معامل بيرسون: لقياس الاتساق الداخلي لمتغيري عنوان البحث وإيجاد نوع العلاقة.

5- تحليل التباين الأحادي (ANOVA): لقياس متغيرات: (المؤهل وسنوات الخبرة والمديرية).

نتائج البحث الميدانية ومناقشتها وتفسيرها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: (ما مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز من وجهة نظرهم؟).

وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية لأبعاد متغير رأس المال النفسي في أداة البحث، ومن ثم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، وذلك كما في الجدول (6) الآتي:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لمستوى أبعاد رأس المال النفسي ككل

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب البعد	درجة تحقق البعد
1	التفاؤل	3.08	0.418	61.7	1	متوسطة
4	المرونة	2.98	0.406	59.7	2	متوسطة
3	الأمل	2.90	0.403	58.0	3	متوسطة
2	الكفاءة الذاتية	2.71	0.392	54.2	4	متوسطة
رأس المال النفسي		2.91	0.371	58.4	متوسطة	

تكشف النتائج الواردة في الجدول (6) السابق عن تصورات المعلمين لمستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (2.91) بانحراف معياري (0.71)، وهو يقع ضمن درجة (متوسطة) بوجه عام، وقد تدرجت أبعاده حيث كان أعلاها التفاؤل، يليه المرونة، ثم الأمل، وكان أدناها الكفاءة الذاتية، وعليه يمكن القول بوجود تحقق مقبول لجميع أبعاد رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي محل البحث. ويفسر ذلك أن هذا المستوى مقبول، لكنه دون المستوى المطلوب، ويعود السبب إلى أن المعلمين يمتلكون مخزونًا إيجابيًا متوسطًا من الموارد النفسية المتمثلة في التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والأمل، والمرونة، ويتفق المستوى (المتوسط) في رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز مع نتائج دراسات محلية، كدراسة (بن كليب وشهاب، 2024؛ والعولقي، 2019)، ومع نتائج دراسات عربية كدراسة (المري، 2025) ومع نتائج دراسات أجنبية كدراسة (Abbas et al، 2012)، ويختلف مع نتائج دراسات توصلت لمستوى (مرتفع) كدراسة (جمعة، 2021؛ الزير، 2018؛ جرادات، 2022؛ Saeed، 2017؛ Tosten & Toprak، 2017)، ومع دراسات توصلت لمستوى (منخفض) كدراسة (الهي، 2024؛ الشيخ، وزاهي، 2022).

البعد الأول: التفاؤل: لمعرفة مستوى التفاؤل لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة تعز، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات، والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة، والتي تم ترتيبها تنازليًا وفقًا للمتوسطات الحسابية، وذلك كما هو موضح في الجدول (7) على النحو الآتي:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتفاؤل لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمحافظة تعز

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرات	درجة تحقق
1	أتوقع الأفضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة.	3.30	0.900	66.0	1	متوسطة
4	أستطيع الإتيان بطرائق عديدة لحل مشكلة واحدة.	3.20	0.697	63.9	2	متوسطة
2	أرى نفسي شخصًا ناجحًا في عملي.	1.123	1.008	62.5	3	متوسطة
5	أقدر على التعافي من المشكلات سريعًا.	3.01	0.782	60.2	4	متوسطة
3	أبذل جهدًا لتعريف الآخرين بأهمية الأفكار والطرق الجديدة في العمل.	2.79	0.704	55.8	5	متوسطة
التفاؤل		3.08	0.418	61.7	متوسط التحقق	

يتضح من الجدول (7) السابق ما يأتي:

- أن بُعد التفاؤل لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، قد جاء بدرجة (متوسطة) بوجه عام، بمتوسط حسابي بلغ (3.08) وبانحراف معياري (0.418)، وبأهمية نسبية (61.7%)، ويمكن أن يُعزى هذا المستوى إلى أن المعلمين رغم الظروف الصعبة لا يزالون يمتلكون نظرة إيجابية نسبية نحو المستقبل، ويشير للتركيز على أهداف المؤسسة ومستوى الرضى العام للمعلمين، من خلال الإحساس بالأمان الوظيفي؛ مما يسهم في تحسين الأداء ويزيد من الفاعلية والدافعية تجاه العمل. كما يميلون إلى اقتراح طرائق متعددة لحل المشكلات ويرون أنفسهم ناجحين في أعمالهم. إلا أن انخفاض الدرجة عن المستوى (المرتفع) يعكس أثر الضغوط المعيشية وعدم الاستقرار على مستوى التفاؤل، ويتفق المستوى (المتوسط) في التفاؤل لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز مع نتائج عدد من الدراسات المحلية، منها: دراسة (بن كليب وشهاب، 2025)، كما يتفق مع نتائج دراسات عربية، منها: دراسة (المري، 2025)، ومع نتيجة الدراسة الأجنبية (Abbas et al، 2012)، ولكنه يختلف مع دراسات توصلت إلى مستويات مرتفعة في التفاؤل، كدراسة (السنباني، والجماعي، 2024؛ والبصير، 2021؛ وتوفيق وعامر، 2018)، ومستوى منخفض، كدراسة (الربي، 2024؛ ويمنية، 2023؛ والشيخ وزاهي، 2022).

- أن أعلى قيمة لمستوى التفاؤل، حصلت عليه الفقرة (1) التي تنص على: (أتوقع الأفضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.30) وبانحراف معياري بلغ (0.900)، وبدرجة (متوسطة). وتُعزى هذه التنجية إلى إيمان المعلمين بقدرتهم على التكيف مع الظروف الاستثنائية، وثقتهم بأن تحسن الأوضاع العامة سينعكس إيجابيًا على العملية التعليمية.

- أن أدنى قيمة لمستوى التفاؤل، حصلت عليه الفقرة (3) التي تنص على: (أبذل جهدًا لتعريف الآخرين بأهمية الأفكار والطرق الجديدة في العمل)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.79) وبانحراف معياري بلغ (0.704)، وبدرجة (متوسطة).

ويرى الباحث أن السبب يكمن في قصور برامج نشر ثقافة الابتكار داخل المدارس، وغياب الحوافز التي تشجع المعلم على تبني ومشاركة الأفكار الجديدة.

البعد الثاني: المرونة: لمعرفة مستوى المرونة لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة تعز، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات، والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة، والتي تم ترتيبها تنازليًا وفقًا للمتوسطات الحسابية، وذلك كما هو موضح في الجدول (8) على النحو الآتي:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمرونة لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمحافظة تعز

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرات	درجة
19	أتعامل بهدوء وتركيز مع سلوكيات زملائي المختلفة.	3.22	0.735	64.4	1	متوسطة
18	أتمكن من مواجهة عوائق العمل والعودة إلى العمل الطبيعية.	2.96	0.758	59.2	2	متوسطة
16	أستطيع طلب الدعم من الآخرين عندما أواجه صعوبة في العمل.	2.94	0.716	58.8	3	متوسطة
17	أقدر على تغيير مسارات العمل في الوقت المناسب.	2.91	0.749	58.2	4	متوسطة
20	أتعامل مع الأحداث المجهدة في العمل بدون تدمير.	2.88	0.769	57.7	5	متوسطة
	المرونة	2.98	0.406	59.7	متوسط التحقق	

يتضح من الجدول (8) السابق ما يأتي:

- أن مستوى المرونة لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، قد جاء بدرجة (متوسطة) بوجه عام، بمتوسط حسابي بلغ (2.98) وبانحراف معياري (0.406) وبأهمية نسبية (59.7%)، ويمكن أن يعزى هذا إلى: امتلاك المعلمين مستوى مقبولاً من القدرة على تحمل المواقف الصعبة التي من الممكن أن تكون ناجمة عن القدرة على الرجوع إلى الحالة الطبيعية بعد الصدمات، والذي بدوره يؤدي إلى وجود سهولة في التعامل مع جميع سلوكيات الزملاء والقادة، ومواجهة ضغوط العمل، وطلب الدعم من الآخرين عند مواجهة الصعوبات، إضافة إلى قدرتهم على التعامل مع الأحداث المجهدة دون تدمير، ويتفق المستوى (المتوسط) في (المرونة) لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز مع نتائج عدد من الدراسات المحلية، منها دراسة (بن كليب، وشهاب، 2025)، كما تتفق مع نتائج دراسات عربية، كدراسة (المري، 2025)، ولكنها تختلف مع دراسات توصلت إلى مستويات مرتفعة في المرونة، كدراسة (بن حويل، والجريري، 2023)، ومستوى منخفض، كدراسة (الهي، 2024)،

- أن أعلى قيمة لمستوى المرونة حصلت عليها الفقرة (19) التي تنص على: (أتعامل بهدوء وتركيز مع سلوكيات زملائي المختلفة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.22) وبانحراف معياري بلغ (0.735)، وبدرجة (متوسطة). ويعزو الباحث ذلك إلى طبيعة البيئة المدرسية التي تتطلب تعاوناً وتفاهماً مستمراً، مما عزز لدى المعلمين مهارة ضبط الانفعالات والتعامل الإيجابي مع الاختلافات.

- أن أدنى قيمة لمستوى المرونة، حصلت عليها الفقرة (20) التي تنص على: (أتعامل مع الأحداث المجهدة في العمل بدون تدمير)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.88) وبانحراف معياري بلغ (0.769) وبدرجة (متوسطة). ويرى الباحث أن السبب يكمن في تراكم الضغوط النفسية والاقتصادية، مما جعل المعلمين يشعرون بالإرهاق رغم محاولتهم التكيف، فالتأزم أصبح وسيلة للتنفيس عن المعاناة.

3: البُعد الثالث: الأمل:

لمعرفة مستوى الأمل لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة تعز، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات، والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة، والتي تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية، وذلك كما هو موضح في الجدول (9) على النحو الآتي:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأمل لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمحافظة تعز

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرات	درجة التحقق
15	عندي القدرة على التعامل مع حالات عدم التأكد في العمل.	3.20	0.761	64.1	1	متوسطة
12	أشعر أن العمل الصعب هو أساس النجاح.	3.13	0.690	62.6	2	متوسطة
13	أتمكن من الوصول إلى تحقيق الأهداف بعدة طرق مختلفة.	2.99	0.740	59.8	3	متوسطة
14	أطمح في تحقيق أهدافي المهنية المستقبلية.	2.90	0.845	58.0	4	متوسطة
11	أتفاءل بخصوص عملي مستقبلاً.	2.28	0.874	45.7	5	منخفضة
الأمل		2.90	0.403	58.0	متوسط التحقق	

يتضح من الجدول (9) السابق ما يأتي:

- أن مستوى الأمل لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، قد جاء بدرجة (متوسطة) بوجه عام، بمتوسط حسابي بلغ (2.90) وبانحراف معياري (0.403)، وبأهمية نسبية (58.0%)، مما يعني أن المشاركين في الدراسة يميلون نحو التأييد للفقرات بهذا البعد بشكل متوسط ويمكن تفسير هذه النتيجة أن المعلمين في المدرسة يمتلكون مهارات تفكير إيجابية ورؤية مستقبلية متفائلة، ومثابرة في التوجه نحو تحقيق الأهداف؛ مما نرى لديهم مهارة المرونة، لكنه في المقابل جعل التفاؤل بمستقبل العمل منخفضاً بسبب انقطاع وتأخر الرواتب وغياب الرؤية المستقبلية للقطاع، ويتفق المستوى (المتوسط) في (الأمل) لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز مع نتائج عدد من الدراسات المحلية، منها: دراسة (بن كليب، وشهاب، 2019)، كما تتفق مع نتائج دراسات عربية، كدراسة (المري، 2025)، ومع نتيجة الدراسة الأجنبية (Abbas et al، 2012)، ولكنها تختلف مع دراسات توصلت إلى مستويات مرتفعة في الأمل، كدراسة (السنباني والجماعي، 2024؛ بن حويل والجريري، 2023؛ حسنين، 2022)، ومستوى منخفض، كدراسة (الهي، 2024؛ الشيخ وزاهي، 2022).

- أن أعلى قيمة لمستوى الأمل، حصلت عليها الفقرة (15) التي تنص على: (عندي القدرة على التعامل مع حالات عدم التأكد في العمل)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.20) وبانحراف معياري بلغ (0.761)، وبدرجة (متوسطة). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الظروف الاستثنائية التي تمر بها محافظة تعز فرضت على المعلمين التكيف مع حالة اللابئين بشكل يومي، مما نرى لديهم مهارة المرونة والتعامل مع المتغيرات.

- أن أدنى قيمة لمستوى الأمل، حصلت عليها الفقرة (11) التي تنص على: (أنفأل بخصوص عملي مستقبلاً)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.28) وبانحراف معياري بلغ (0.874) وبدرجة (منخفضة). ويرى الباحث أن السبب يكمن في استمرار انقطاع الرواتب، وتآكل القيمة الشرائية، وغياب الرؤية المستقبلية الواضحة للقطاع التعليمي، مما جعل المعلمين يفتقرون للتفاؤل بمستقبلهم المهني.

البُعد الرابع: الكفاءة الذاتية: لمعرفة مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة تعز، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة، والتي تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية، وذلك كما هو موضح في الجدول (10) على النحو الآتي:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكفاءة الذاتية لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمحافظة تعز						
م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرات	درجة التحقق
9	أستطيع تحليل المشكلات من زوايا متعددة.	3.22	0.792	64.4	1	متوسطة
10	أجد نفسي قادراً على تحقيق النجاح في العمل.	2.78	0.781	55.7	2	متوسطة
8	أقدر على تحسين أساليب التدريس المحققة لأهدافي.	2.57	0.839	51.4	3	منخفضة
7	أستطيع تقديم مقترحاتي للإدارة دون تردد وتخوف.	2.53	0.786	50.5	4	منخفضة
6	أثق في قدراتي على جمع وتلخيص المادة العلمية في تخصصي.	2.45	0.825	49.0	5	منخفضة
الكفاءة الذاتية		2.71	0.392	54.2	متوسط التحقق	

يتضح من الجدول (10) السابق ما يأتي:

- أن مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، قد جاء بدرجة (متوسطة) بوجه عام، بمتوسط حسابي بلغ (2.71) وبانحراف معياري (0.392)، وبأهمية نسبية (54.2%)، ويشير المستوى (المتوسط) إلى أن معلمي

التعليم الثانوي في محافظة تعز يمتلكون (الكفاءة الذاتية) بدرجة مقبولة، لكنها لا تصل إلى المستوى المطلوب. ويُعزى هذا المستوى إلى ضعف برامج التطوير المهني، وقلة المصادر العلمية الحديثة، والضغط النفسي الناتج عن الأزمة، مما أضعف ثقة المعلم بقدرته في تقديم الجهود الاستثنائية من أجل النجاح في تحديد المهام المناطة به، وجمع المادة العلمية وتحسين أساليب وتقديم مقترحاته.

ويتفق المستوى (المتوسط) في (الكفاءة الذاتية) لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز مع نتائج عدد من الدراسات المحلية، منها: دراسة (بن كليب وشهاب، 2025)، كما تتفق مع نتائج دراسات عربية، كدراسة (المري، 2025)، ومع نتيجة الدراسة الأجنبية (Abbas et al، 2012)، ولكنها تختلف مع دراسات توصلت إلى مستويات مرتفعة في الكفاءة الذاتية، كدراسة (جمعة، 2021؛ الزير، 2018؛ وجرادات، 2022؛ وSaeed، 2017)، ومستوى منخفض، كدراسة (الهي، 2024؛ ويمينة، 2023؛ والشيخ وزاهي، 2022).

- أن أعلى قيمة لمستوى الكفاءة الذاتية، حصلت عليها الفقرة (9) التي تنص على: (أستطيع تحليل المشكلات من زوايا متعددة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.22) وبانحراف معياري بلغ (0.792)، وبدرجة (متوسطة). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى تراكم الخبرة الميدانية للمعلمين وتعاملهم اليومي مع المواقف الصفية والإدارية، مما نبي لديهم مهارة التفكير التحليلي وحل المشكلات رغم نقص الإمكانيات.

- أن أدنى قيمة لمستوى الكفاءة الذاتية، حصلت عليها الفقرة (6) التي تنص على: (أثق في قدرتي على جمع وتلخيص المادة العلمية في تخصصي)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.45) وبانحراف معياري بلغ (0.825)، وبدرجة (منخفضة).

ويعتقد الباحث أن السبب يكمن في ضعف برامج التطوير المهني، وقلة المصادر العلمية والمراجع الحديثة المتاحة للمعلمين، إضافة إلى الضغط النفسي الناتج عن انقطاع الرواتب مما أضعف ثقتهم بقدراتهم المعرفية، ويتفق المستوى (المتوسط) في (الكفاءة الذاتية) لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز مع نتائج عدد من الدراسات المحلية، منها: بحث (بن كليب وشهاب، 2025)، كما تتفق مع نتائج دراسات عربية، منها: دراسة (المري، 2025)، ومع نتيجة الدراسة الأجنبية (Abbas et al، 2012)، ولكنها تختلف مع دراسات توصلت إلى مستويات مرتفعة في الكفاءة الذاتية، كدراسة (نور، 2022)، ومستوى منخفض، كدراسة (الهي، 2024).

ثانيًا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: (ما واقع الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة تعز من وجهة نظرهم؟).

وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية لأبعاد متغير الأداء الوظيفي في أداة البحث، ومن ثم ترتيبها تنازليًا وفقًا للمتوسط الحسابي، وذلك كما في جدول (11) الآتي:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لأبعاد الأداء الوظيفي ككل

م	أبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب البُعد	درجة تحقق البعد
3	الأداء التكيفي	3.54	0.403	70.8	1	مرتفعة
1	أداء المهمة	3.41	0.764	68.3	2	مرتفعة
2	الأداء السياقي	3.36	0.332	67.2	3	متوسطة
	الأداء الوظيفي	3.44	0.411	68.8		مرتفعة

يتضح من الجدول (11) السابق ما يأتي:

- أن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز جاء بدرجة (مرتفعة) بوجه عام، حيث بلغ المتوسط (3.44)، وبانحراف معياري (0.411) وبأهمية نسبية (68.8%)؛ مما يشير إلى اتساق إيجابي في مستوى الإنجاز. وقد تصدر الترتيب بُعد (الأداء التكيفي)، يليه (أداء المهمة)، وبتقدير لفظي (مرتفع)، ثم (الأداء السياقي) وبتقدير لفظي (متوسط)، وتُعزى هذه النتيجة إلى حرص المعلمين على أداء مهامهم بتميز نابع من الالتزام المهني والمسؤولية الاجتماعية، وقدرتهم على التكيف مع التحديات، وروح التعاون السائد بين الهيئة التعليمية. كما أن تراكم الخبرة الميدانية مكّهم من ابتكار حلول بديلة عند نقص الموارد.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات محلية، كدراسة (معزي والجوي، 2023 وبن حويل والجريري، 2023)، ومع نتائج دراسات عربية، كدراسة (خوري، 2021)، ودراسات أجنبية، كدراسة (توستن وتوبراك، 2017)، لكنها تختلف مع نتائج دراسات توصلت إلى مستويات متوسطة، كدراسة (الشرجي، وآخرين، 2024؛ والخطيب، 2025؛ وبن حمدان وبن حمدان، 2021)، ودراسات توصلت إلى مستويات منخفضة، كدراسة (مرداسي وسامية، 2022).

و فيما يلي عرض للنتائج التفصيلية على واقع كل بُعد من أبعاد الأداء الوظيفي وفق مراتب ترتيبها التنازلي: **البعد الأول: الأداء التكيفي:** لمعرفة واقع " الأداء التكيفي " لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة تعز، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات، والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة، والتي تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية، وذلك كما هو موضح في الجدول (12) الآتي:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء التكيفي لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمحافظة تعز

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرات	درجة التحقق
31	أشارك في ابتكار حلول للمشكلات التي تواجه المدرسة.	3.71	0.744	74.2	1	مرتفعة
32	أحرص على التعلم ومواصلة التدريب بانتظام لتنمية قدراتي.	3.65	0.757	73.0	2	مرتفعة
35	أحسن أدائي بالاطلاع على أحدث الابتكارات.	3.54	0.717	70.8	3	مرتفعة
34	أشارك بفاعلية في تنفيذ خطط مدرستي.	3.41	0.727	68.2	4	مرتفعة
33	أستطيع تغيير الطرق التي أؤدي بها عملي عندما أرغب في ذلك.	3.40	0.686	68.0	5	مرتفعة
	المتوسط الحسابي للأداء التكيفي	3.54	0.403	70.8		درجة تحقق مرتفع

يتضح من الجدول (12) السابق ما يأتي:

- أن واقع الأداء التكيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، قد جاء بدرجة (مرتفعة) بوجه عام، بمتوسط حسابي بلغ (3.54) وبانحراف معياري (0.403)، وبأهمية نسبية (70.8%). وهذا يدل على امتلاك معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز قدرة جيدة على التكيف مع المتغيرات والمستجدات ومواجهة الموقف غير المتوقعة، وتغيير أساليب العمل عند الحاجة، لإثبات ذواتهم، وتركيزهم على المخرجات وحرصهم على الإبداع والاستفادة من الخبرات، وتجويد الأداء عبر التقنية. ويتفق هذا الواقع مع نتائج دراسات محلية كدراسة (معزي والجوي، 2023 وبن حويل والجريري، 2023)، ومع نتائج دراسات عربية، كدراسة (خوري، 2021)، ودراسات أجنبية، كدراسة (توستن وتوبراك، 2017).

– أن أعلى قيمة لواقع الأداء التكيفي، حصلت عليها الفقرة (31) التي تنص على: (أشارك في ابتكار حلول للمشكلات التي تواجه المدرسة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.71) وبانحراف معياري بلغ (0.744)، وبدرجة (مرتفعة). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى تراكم الخبرة الميدانية للمعلمين، وشعورهم بالمسؤولية المجتمعية، مما يدفعهم للبحث عن حلول بديلة عند نقص الموارد أو تعطل الإمكانيات.

– أن أدنى قيمة لواقع الأداء التكيفي، حصلت عليها الفقرة (33) التي تنص على: (أستطيع تغيير الطرق التي أؤدي بها عملي عندما أرغب في ذلك)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.40) وبانحراف معياري بلغ (0.686)، وبدرجة (متوسطة). ويرى الباحث أن السبب في حصول هذه الفقرة على أدنى قيمة يكمن في ضعف البنية التحتية للمعلومات وصعوبة الوصول إلى الإنترنت والمصادر الحديثة، مما يحد من متابعة المستجندات التربوية والتقنية.

البعد الثاني: أداء المهمة: لمعرفة واقع "أداء المهمة" لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة تعز، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات، والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة، والتي تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية، وذلك كما هو موضح في الجدول (13) الآتي:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء المهمة لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمحافظة تعز

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرات	درجة التحقق
23	ألتزم جيداً بلانحة المدرسة وقوانينها.	3.55	0.727	71.0	1	مرتفعة
21	أحرص على الإيفاء بمتطلبات الوظيفة التي أعمل بها.	3.45	0.817	69.0	2	مرتفعة
24	أستثمر الموارد المادية المتاحة لدي أثناء أدائي الوظيفي.	3.44	0.748	68.8	3	مرتفعة
22	أحقق أهداف الوظيفة في الوقت المحدد بفاعلية وكفاءة.	3.33	0.731	66.6	4	متوسطة
25	معرفة المستجندات التي تطرأ على وظيفتي باستمرار.	3.30	0.798	66.0	5	متوسطة
	المتوسط الحسابي لأداء المهمة	3.41	0.415	68.3		درجة تحقق مرتفعة

يتضح من الجدول (13) السابق ما يأتي:

– أن واقع أداء المهمة لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، قد جاء بدرجة (مرتفعة) بوجه عام، بمتوسط حسابي بلغ (3.41) وبانحراف معياري (0.415)، وبنسبة (68.3%). ويُعزى ذلك إلى حرص المعلمين على الإيفاء بمتطلبات وظائفهم، والالتزام بلوائح المدرسة، والسعي لتحقيق الأهداف بفاعلية مع استثمار الموارد المتاحة، وتتفق درجة التحقق (المرتفعة) مع نتائج دراسات محلية كدراسة (معززي والجوي، 2023؛ خوري، 2021؛ توستن وتوبراك، 2017).

– أن أعلى قيمة لواقع أداة المهمة، حصلت عليها الفقرة (23) التي تنص على: (ألتزم جيداً بلانحة المدرسة وقوانينها)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.55) وبانحراف معياري بلغ (0.727)، وبدرجة (مرتفعة). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وضوح اللوائح المدرسية، ووجود رقابة مباشرة من إدارة المدرسة، وإدراك المعلمين أن الالتزام بالنظام يعزز الانضباط المدرسي ويحافظ على سير العملية التعليمية.

- أن أدنى قيمة لواقع أداء المهمة، حصلت عليها الفقرة (25) التي تنص على: (معرفة المستجندات التي تطرأ على وظيفتي باستمرار)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.30) وبانحراف معياري بلغ (0.798)، وبدرجة (متوسطة). ويرى الباحث أن السبب يكمن في ضعف قنوات التواصل المهني وقلة الدورات التنشيطية والنشرات المهنية التي تصل للمعلم، وانشغاله بتأمين الاحتياجات الأساسية على حساب التطور المهني.

البُعد الثالث: الأداء السياقي: لمعرفة واقع " الأداء السياقي " لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة تعز، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات، والأهمية النسبية لاستجابات أفراد العينة، والتي تم ترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية، وذلك كما هو موضح في الجدول (14) الآتي:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء السياقي لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمحافظة تعز

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرات	درجة التحقق
28	أحرص على حضور المناسبات التي تقيمها مدرستي.	3.60	0.680	72.0	1	مرتفعة
29	أتعاون مع الزملاء المعلمين بأعمال غير واجباتي.	3.45	0.718	69.0	2	مرتفعة
27	أتردد في العمل في مدرسة أخرى حتى ولو كان العمل فيها أفضل.	3.41	0.806	68.2	3	مرتفعة
26	أنفذ العمل في مدرستي وفقاً للخطة السنوية والشهرية.	3.34	0.729	66.8	4	متوسط
30	أواصل في العمل لساعات بعد انتهاء الدوام عند الحاجة.	3.00	0.787	60.0	5	متوسط
	المتوسط الحسابي للأداء السياقي	3.36	0.332	67.2		درجة تحقق متوسطة

يتضح من الجدول (14) السابق ما يأتي:

- أن واقع الأداء السياقي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، قد جاء بدرجة (متوسطة) بوجه عام، بمتوسط حسابي بلغ (3.36) وبانحراف معياري (0.332)، وبأهمية نسبية (67.2%).

ويمكن أن يُعزى هذا إلى الضغوط المعيشية والالتزامات الأسرية وغياب الحوافز المادية التي تشجع على العمل الإضافي بعد الدوام، رغم حرص المعلم على حضور المناسبات والتعاون مع الزملاء، وحرصهم على التعاون في أداء مهامهم بأمانة وإخلاص، في ظل الأوضاع الراهنة التي تستدعي الحرص، والتكيف مع الأزمات، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات محلية، كدراسة (الشرجي وآخرين، 2024 والخطيب، 2025 وبني حمدان وبني حمدان، 2021).

- أن أعلى قيمة لواقع الأداء السياقي حصلت عليها الفقرة (28) التي تنص على: (أحرص على حضور المناسبات التي تقيمها مدرستي)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.60) وبانحراف معياري بلغ (0.686)، وبدرجة (مرتفعة). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى دور المناسبات المدرسية في تعزيز الانتماء المؤسسي وتقوية العلاقات بين المعلمين والطلاب وأولياء الأمور، مما يمثل متنفساً نفسياً واجتماعياً للمعلم.

- أن أدنى قيمة لواقع الأداء السياقي، حصلت عليها الفقرة (30) التي تنص على: (أواصل في العمل لساعات بعد انتهاء الدوام عند الحاجة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.00)، وبانحراف معياري بلغ (0.787)، وبدرجة (متوسطة). ويعتقد الباحث أن السبب يكمن في الضغوط المعيشية والالتزامات الأسرية، وغياب الحوافز المادية التي تشجع المعلم على بذل جهد إضافي خارج أوقات الدوام.

ثالثًا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: الذي ينص على: (هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05) ($\alpha \leq$) لمتوسط استجابات أفراد عينة البحث بخصوص توافر مجالات البحث لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة تعز وفقًا للمتغيرات الديموغرافية الآتية: (النوع، المؤهل، الخبرة، المديرية؟). وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الفروق الإحصائية بحسب نوع الاختبار الإحصائي لكل متغير من متغيرات البحث، وتم استخدام محك مستوى الدلالة أقل أو يساوي (0.05) للحكم على وجود فروق دالة إحصائية لواقع كل من (جودة الحياة الوظيفية، رأس المال النفسي، الأداء الوظيفي) تُعزى لكل متغير من المتغيرات الديموغرافية، وفيما يلي عرض لذلك:

اختبار الفروق الإحصائية بين تقديرات أفراد العينة تجاه متغيرات البحث تبعًا للنوع:

وللإجابة عنه تم استخدام اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين، والجدول (15) الآتي يوضح ذلك:

تحليل التباين لدلالة الفروق بين الذكور والإناث باستخدام (Two sample T test)

المجال	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	الدلالة	نوع الدلالة
رأس المال النفسي	الذكور	2.95121	.29656	1.313	.2530	غير دال
	الإناث	2.9013	.34166			إحصائية
الأداء الوظيفي	الذكور	3.4331	.28909	.6350	0.426	غير دال
	الإناث	3.4154	.30833			إحصائية

يتبين من الجدول (15) السابق أن الدلالة الإحصائية بلغت أكبر من (0.05) في جميع مجالات البحث؛ وعليه فإنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في تقديرات أفراد عينة البحث تجاه واقع رأس المال النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي بمحافظة تعز، تعزى لمتغير النوع، وتتفق نتيجة عدم وجود فروق في محوري واقع رأس المال النفسي، والأداء الوظيفي مع دراسات (حمدان، 2021 وخوري، 2021 وجمعة، 2021 والخطيب) التي أظهرت عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة تعزى إلى النوع، كما تختلف هذه النتيجة مع دراسة (جرادات، 2022) التي كشفت عن فروق تعزى إلى النوع.

اختبار الفروق الإحصائية بين تقديرات أفراد العينة تجاه متغيرات البحث تبعًا للمؤهل العلمي:

وللإجابة عنه تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، والجدول (16) الآتي يوضح ذلك:

تحليل التباين الأحادي بين مؤهلات أفراد العينة باستخدام (one way Anova)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	نوع الدلالة
رأس المال النفسي	بين المجموعات	0.205	2	.1020	1.016	.36400	غير دال
	داخل المجموعات	24.982	248	.1010			إحصائية
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	.0140	2	.0070	.0790	.92400	غير دال
	داخل المجموعات	22.288	248	.0900			إحصائية

يتبين من الجدول (16) السابق أن الدلالة الإحصائية بلغت أكبر من (0.05) في جميع مجالات البحث؛ وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في تقديرات أفراد عينة البحث تجاه واقع رأس المال النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي بمحافظة تعز، تبعاً للمؤهل العلمي، وتتفق نتيجة عدم وجود فروق في محوري واقع رأس المال النفسي، والأداء الوظيفي مع نتائج دراسات عدة كدراسة (المري، 2025 وجرادات، 2022 وجمعة، 2021) والتي أظهرت عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة تعزى إلى المؤهل العلمي، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (خوري، 2021) التي كشفت عن فروق تعزى إلى المؤهل العلمي لصالح حملة الماجستير فأعلى.

اختبار الفروق الإحصائية بين تقديرات أفراد العينة تجاه متغيرات البحث تبعاً لمتغير سنوات الخبرة:

وللإجابة عنه تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، كما هو موضح في الجدول (17) الآتي:

تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين سنوات الخبرة لأفراد العينة باستخدام (one way Anova)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	نوع الدلالة
رأس المال	بين المجموعات	.025	2	.013	.124	.8830	غير دال
النفسي	داخل المجموعات	25.161	248	.101			إحصائية
الأداء	بين المجموعات	.322	2	.161	1.817	.1650	غير دال
الوظيفي	داخل المجموعات	21.980	248	.089			إحصائية

يتبين من الجدول (17) السابق أن الدلالة الإحصائية بلغت أكبر من (0.05) في جميع مجالات البحث، وعليه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) عن تقديرات أفراد عينة البحث تجاه واقع كل من رأس المال النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي بمحافظة تعز تبعاً لسنوات الخبرة، وتتفق نتيجة عدم وجود فروق في محوري واقع رأس المال النفسي، والأداء الوظيفي مع نتائج دراسة (المري، 2025 وجمعة، 2021 وبني حمدان وبني حمدان، 2021) التي أظهرت عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة تعزى إلى سنوات الخبرة، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (جرادات، 2022 وخوري، 2021) التي كشفت عن فروق تعزى إلى سنوات الخبرة.

اختبار الفروق الإحصائية بين تقديرات أفراد العينة لمتغيرات البحث تبعاً لمتغير المديرية:

وللإجابة عنه تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، كما هو موضح في الجدول (18) الآتي:

تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين أفراد البحث للمديرية باستخدام (one way Anova)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	نوع الدلالة
رأس المال النفسي	بين المجموعات	.317	2	.159	1.582	.208	غير دال
	داخل المجموعات	24.869	248	.100			إحصائية
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	.264	2	.132	1.486	.228	غير دال
	داخل المجموعات	22.038	248	.089			إحصائية

يتبين من الجدول (18) السابق، أن الدلالة الإحصائية بلغت أكبر من (0.05) في جميع مجالات البحث، وعليه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) عن تقديرات أفراد عينة البحث لواقع رأس المال النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي بمحافظة تعز، تبعاً للمديرية، وتتفق نتيجة عدم وجود فروق في محوري واقع رأس المال النفسي، والأداء الوظيفي مع نتيجة دراسة (المري، 2025) التي أظهرت عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة تعزى إلى المديرية،

كما تتقارب جزئياً مع دراسة (جرادات، 2022) التي لم تظهر فروقاً دالة تعزى إلى المديرية في بعض أبعاد رأس المال النفسي، والأداء الوظيفي، وفي المقابل تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (خوري، 2021) التي كشفت عن فروق تعزى إلى المديرية. رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي ينص على: (ما مدى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات عينة البحث لمستوى رأس المال النفسي ومستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز - اليمن؟).

وللاجابة عليه حُسبت قيم معاملات الارتباط باستخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة والموضحة في الجدول (19) الآتي:

علاقة رأس المال النفسي بالأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز

معامل الارتباط بيرسون	معامل التحديد $2R$	الدلالة
0.484	0.235	0.001

يتضح من الجدول (19) السابق وجود علاقة ارتباطية إيجابية (متوسطة) بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، وقد بلغ معامل الارتباط (0.484)، عند مستوى دلالة (0.001)، وهذا يشير إلى أن تحسن رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي يمكن أن يسهم في تعزيز أداء المعلمين، وتشير قيمة $2R$ (23.5) إلى أن (23.5%) من التغيرات (التباين) الحاصلة في الأداء الوظيفي لدى المعلمين ترجع أساساً إلى متغير رأس المال النفسي، والباقي يعود لعوامل أخرى كالبينة المدرسية والحوافز والتدريب. وقد جاءت هذه النتيجة مؤيدة لنتائج بعض الدراسات، كدراسة (بن حويل والجريري، 2023 والحجار، 2023 وجمعة، 2021 وفائق، 2020 وSeed 2017). حيث توصلت هذه الدراسات إلى أن ارتفاع رأس المال النفسي يصاحبه ارتفاع في الأداء الوظيفي.

خلاصة النتائج: خلصت النتائج عمومًا إلى ما يأتي:

(1) أن مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز جاء بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط (2.91)، وبانحراف معياري بلغ (0.371)، وبأهمية نسبية (58.4%).

- أن مستوى التفاؤل لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، جاء في الترتيب الأول بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي (3.08)، وبانحراف معياري بلغ (0.418)، وبأهمية نسبية (61.7%).

- أن مستوى المرونة لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، جاءت في الترتيب الثاني بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي (2.98)، وبانحراف معياري بلغ (0.406)، وبأهمية نسبية (59.7%).

- أن مستوى الأمل لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، جاء بالترتيب الثالث بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي (2.90)، وبانحراف معياري بلغ (0.392)، وبأهمية نسبية (58.0%).

- أن مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، جاءت بالترتيب الرابع والأخير بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي (2.71)، وبانحراف معياري بلغ (0.392)، وبأهمية نسبية (54.2%).

(2) أن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز جاء بدرجة (مرتفعة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.44)، وبانحراف معياري بلغ (0.411)، وبأهمية نسبية (68.8%).

- أن مستوى الأداء التكيفي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، جاء بالترتيب الأول بدرجة (مرتفعة)، بمتوسط حسابي (3.54)، وبانحراف معياري بلغ (0.403)، وبأهمية نسبية (70.8%).

- أن مستوى أداء المهمة لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، جاء بالترتيب الثاني بدرجة (مرتفعة)، بمتوسط حسابي (3.41)، وبانحراف معياري بلغ (0.764)، وبأهمية نسبية (68.3).
- أن مستوى الأداء السياقي لدى معلمي التعليم الثانوي في محافظة تعز، جاء بالترتيب الثالث بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي (3.36)، وبانحراف معياري بلغ (0.332)، وبأهمية نسبية (67.2%).
- (3) لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط تقديرات استجابات أفراد عينة البحث لمستوى متغيري البحث: (رأس المال النفسي، والأداء الوظيفي) تُعزى للمتغيرات: (النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية).

(4) وجود علاقة إيجابية (متوسطة) بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، قدرت ب: (0.458)، وهي قيمة موجبة. ويوصي البحث بما يأتي:

1. تصميم وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة في تنمية الكفاءة الذاتية بواسطة مكاتب التربية وإدارة المدارس الثانوية في محافظة تعز.
2. إنشاء وحدات دعم نفسي وإرشادي داخل المدارس الثانوية بمحافظة تعز لرفع مستوى الأمل والتفاؤل بمستقبل العمل المهني في ظل الظروف الاقتصادية الضاغطة.
3. تطوير ورش عمل حول إدارة الضغوط وبناء المرونة النفسية من قبل المختصين في التوجيه التربوي لتعزيز قدرة المعلمين على التعامل مع الأحداث المعقدة بدون تدمير.
4. تعزيز ثقافة الابتكار ومشاركة الأفكار الجديدة من قبل إدارات المدارس للبناء على مستوى التفاؤل.
5. تفعيل نظام الحوافز المعنوية والمادية وتطبيق سياسات التفويض والتمكين الإداري بواسطة إدارات المدارس لرفع الأداء السياقي والتشجيع على العمل التعاوني خارج أوقات الدوام.
6. تكريم ونشر الممارسات المتميزة في أداء المهمة من قبل مكاتب التربية والمدارس للبناء على نقطة القوة في الأداء التكيفي المرتفع، وتعزيز قدرة المعلمين على التكيف مع التحديات.
7. إجراء بحوث مستقبلية تداخلية وتقويمية بواسطة الباحثين والمراكز البحثية لقياس أثر برامج تنمية رأس المال النفسي على 76.5% المتبقية من التباين في الأداء الوظيفي..

ويقترح البحث إجراء البحوث الآتية:

- 1 - اختبار رأس المال النفسي مع متغيرات مستقلة أخرى كالقيادة التبادلية، والقيادة الوالدية لدى المعلمين.
- 2- المتغيرات الوسيطة والمعدلة في العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، مثل الرضا الوظيفي.
- 3- دراسات مقارنة على معلمي مراحل تعليمية أخرى ومحافظات مختلفة في اليمن للتحقق من ثبات وجود فروق دالة إحصائية.

المراجع:

- أسية، خ. (2018). أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز- مديرية التوزيع بورقلة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح-ورقلة.
- أسيميو، أ. (2021). واقع المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب، (18)، 31-8.
- البيدي، ي. والشريف، س. (2025). أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي المتميز: دراسة ميدانية على مركز بنگازي الطبي. مجلة آفاق المعرفة، (8)، 24-51.



- البراق، ف. (2021). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق الوظيفي وجودة الحياة لدى عينة من معلمي التعليم العام بالسعودية. *المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج*، 2(82)، 1088 - 1141.
- الحجار، غ. (2023). أثر رأس المال النفسي في الأداء الوظيفي، دراسة حالة: شركة الفؤاد للصرافة والحوالات المالية [مشروع تخرج لنيل درجة البكالوريوس غير منشور]. المعهد العالي لإدارة الأعمال.
- الحرباوي، ع. (2025). أثر السلوك الاستباقي على الأداء الوظيفي في جامعة بوليتكنك فلسطين: دراسة حالة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الخليل.
- الخطيب، نائف ع. وأبو زياد، ن. (2025). واقع الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر المعلمين. *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، 7(3)، 231-197.
- الزير، ع. (2019). رأس المال النفسي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية. *مجلة الأطروحة العلمية / المحكمة*، 6(4)، 96-67.
- السنباني، ت. والجماعي، ع. (2024). أثر جودة الحياة الوظيفية في رأس المال النفسي. *مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية*، 3(6)، 528-503.
- صالح، م، ونجم الدين، إ. وأحمد، س. (2023). رأس المال النفسي وانعكاساته على السعادة الوظيفية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديرية توزيع كهرباء نينوى. *مجلة الجامعة العراقية*، 2(61)، 594-585.
- السنباني، ت. والسنباني، ع. (2018). الاحتراق الوظيفي وأثره على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام من وجهة نظرهم. *مجلة الآداب*، 8(8)، 36-78. <https://doi.org/10.35696/v8i8.522>.
- الشرجي، ع. والمقري، س. والحناني، إ. (2024). دور القيادة الذكية في تحسين الأداء الوظيفي بكلية التربية-جامعة صنعاء. *مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية*، 3(7)، 194-159.
- الشيخ، ر. وزاهي، م. (2022). مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة مرحلي التعليم؛ المتوسط والثانوية بمدينة ورقلة: دراسة استكشافية مقارنة. *مجلة دراسات إنسانية واجتماعية*، 2(13)، 256-239.
- العولقي، ع. (2019). أثر القيادة الجديرة بالثقة في تنمية سلوك العمل الإبداعي-رأس المال النفسي كمتغير وسيط: بالتطبيق على المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية. *مجلة اقتصاديات المال والأعمال*، 3(3)، 31-10.
- المري، ر. (2025). رأس المال النفسي وعلاقته بضغط العمل لدى معلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت. *مجلة كلية التربية*، 35(2)، 71-39.
- الهي، م. (2024). الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلاب كلية التربية جامعة مصراته. *مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية*، 9(3)، 479-463.
- بن كليب، م. وشهاب، ع. (2025). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة الموظفين، دراسة ميدانية في شركة النفط اليمنية بساحل محافظة حضرموت. *مجلة جامعة فزان العلمية*، 3(2)، 298-265.
- بني حمدان، ص. وبني حمدان، إ. (2021). مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم وعلاقته ببعض المتغيرات. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 5(29)، 432-419.
- جمعة، م. (2021). أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على: المركز الثقافي القومي ودار الأوبرا المصرية [رسالة ماجستير غير منشور]. جامعة عين شمس.



- حويل، ع. والحري، ص. (2023). أثر رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي لعينة من أعضاء الهيئة التعليمية لكلية العلوم الإدارية لدى جامعة عدن-اليمن. *مجلة دراسات مالية- محاسبية وجبائية*، 3(3)، 63-32.
- خوري، ر. (2021). الأداء الوظيفي للعاملين في مديريات التربية والتعليم في المحافظات الشمالية وعلاقتها بأنماط التقييم المتبعة من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعاملين فيها [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة القدس المفتوحة.
- صالحة، م. وأبو كرش، ن. (2024). درجة فاعلية التقييم البديل في مدارس رام الله والبيرة الحكومية من وجهة نظر المعلمين. *المجلة الأردنية للعلوم التربوية*، 20(1)، 173-150.
- عصفور، أ. (11-12 سبتمبر 2018). (رأس المال النفسي لاستثمار القدرات الإنسانية: المرأة المعيلة نموذجاً). *المؤتمر العلمي الثامن (الدولي الرابع): تربية الفئات المهمشة في المجتمعات العربية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة: الفرص والتحديات*، كلية التربية، جامعة المنوفية، شبن الكوم، مصر، 155-165.
- فائق، د. (2020). دور رأس المال النفسي الإيجابي في تعزيز الأداء من خلال الارتباط بالعمل. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*، العراق، 9(2)، 20-1.
- مرداسي، ش. وسامية، م. (2022). أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي: دراسة قياسية لعينة من أساتذة أم البواقي، *مجلة المنهل الاقتصادي*، 5(01)، 115-39.
- معزي، أ. والجوي، أ. (2022). أثر الثقافة التنظيمية في الأداء الوظيفي: دراسة حالة ديوان عام وزارة الخدمة المدنية والتأمينات في الجمهورية اليمنية صنعاء. *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 79(10)، 72-112.
- نعمان، ف. (2025). أثر الإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لدى العاملين في وزارة الاقتصاد والصناعة والاستثمار - صنعاء، اليمن. *مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث*، 5(8)، 173-151.
- هاشم، ن. (2022). دور القيادة الكاريزماتية في تعزيز رأس المال النفسي: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في العتبة الحسينية المقدسة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة كربلاء.
- يمينة، ب. (2023). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها برأس المال النفسي عند الأساتذة الجامعيين. *مجلة الراج في التربية وقضايا المجتمع*، 7(1)، 170-189.

References

- Al-Awlaqi, A. (2019). The impact of authentic leadership on developing creative work behavior—Psychological capital as a mediating variable: An application to the Yemeni Public Telecommunications Corporation. *Journal of Economics of Finance and Business*, 3(3), 10–31.
- Al-Badri, Y., & Al-Sharif, S. (2025). The impact of psychological capital on outstanding job performance: A field study at Benghazi Medical Center. *Afaq Al-Maarifa Journal*, (8), 24–51.
- Al-Buraq, F. (2021). Social responsibility and its relationship with job adjustment and quality of life among a sample of general education teachers in Saudi Arabia. *Educational Journal of the Faculty of Education, Sohag University*, 2(82), 1088–1141.
- Al-Hajjar, G. (2023). *The impact of psychological capital on job performance: A case study of Al-Fouad Exchange and Financial Transfers Company* [Unpublished bachelor's graduation project]. Higher Institute of Business Administration.
- Al-Hani, M. (2024). The relative contribution of psychological capital in predicting academic achievement among a sample of students at the Faculty of Education, *Misurata University. Bani Walid University Journal of Humanities and Applied Sciences*, 9(3), 463–479.



- Al-Harbawi, A. (2025). *The impact of proactive behavior on job performance at Palestine Polytechnic University: A case study* [Unpublished master's thesis]. Hebron University.
- Al-Khatib, N. A., & Abu Ziad, N. (2025). The reality of job performance among government school teachers in Ramallah and Al-Bireh Governorate from the teachers' perspective. *Journal of Arts for Psychological and Educational Studies*, 7(3), 197–231.
- Al-Marri, R. (2025). Psychological capital and its relationship with work stress among middle school teachers in the State of Kuwait. *Journal of the Faculty of Education*, 35(2), 39–71.
- Al-Sanbani, T., & Al-Jamaei, A. (2024). The impact of quality of work life on psychological capital. *Sana'a University Journal of Humanities*, 3(6), 503–528.
- Al-Sanbani, T., & Al-Sanbani, A. (2018). Job burnout and its impact on psychological capital among employees at Tamar General Hospital from their perspective. *Journal of Arts*, (8), 36–78. <https://doi.org/10.35696/v8i8.522>
- Al-Sharjabi, A., Al-Maqri, S., & Al-Hanani, I. (2024). The role of smart leadership in improving job performance at the Faculty of Education, Sana'a University. *Sana'a University Journal of Humanities*, 3(7), 159–194.
- Al-Sheikh, R., & Zahi, M. (2022). The level of psychological capital among teachers of middle and secondary education in Ouargla: A comparative exploratory study. *Journal of Human and Social Studies*, 2(13), 239–256.
- Al-Zair, A. (2019). Psychological capital and its role in improving employees' job performance at Palestine Ahliya University. *Scientific Peer-Reviewed Dissertation Journal*, 6(4), 67–96.
- Asfour, A. (September 11–12, 2018). *Psychological capital for investing in human capabilities: The female breadwinner as a model*. In The Eighth Scientific Conference (Fourth International Conference): Educating marginalized groups in Arab societies to achieve the Sustainable Development Goals: Opportunities and Challenges (pp. 155–165). Faculty of Education, Menoufia University, Shebin El-Kom, Egypt.
- Asimio, A. (2021). The reality of social responsibility among faculty members at the Faculty of Arts. *Journal of the Faculty of Arts*, (18), 8–31.
- Asiya, K. (2018). *The impact of psychological capital on employees' job performance: A case study of the Algerian Electricity and Gas Distribution Company—Ouargla Distribution Directorate* [Unpublished master's thesis]. Kasdi Merbah University—Ouargla.
- Bani Hamdan, S., & Bani Hamdan, I. (2021). The level of job performance of teachers in public secondary schools in Jerash Governorate from their perspective and its relationship with some variables. *Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies*, 29(5), 419–432.
- Bin Kulaib, M., & Shihab, A. (2025). The impact of quality of work life on achieving employee happiness: A field study at the Yemeni Oil Company in the coastal area of Hadhramaut Governorate. *Fezzan University Scientific Journal*, 3(2), 265–298.
- Boafo, D. (2016). The Impact of Corporate Social Responsibility on Organisational Performance: A Case Study of Vodafone Ghana Limited. *European Journal of Business and Management*, 8(22), 12.
- Burcea, M., & Marinescu, P. (2011). Students' perceptions on corporate social responsibility at the academic level: Case study: The Faculty of Administration and Business, University of Bucharest. *Amfiteatru Economic*, 13(29), 207–22.
- Christian van Baal, v. (2010). *Voluntary corporate social responsibility (CSR): Collective efficacy levels as perceived by teacher* [Unpublished doctoral dissertation]. Ashlan Communication.
- DaSilva, L. (2004). Civic responsibility among Australian adolescents: Testing two competing models. *Journal of Community psychology*, 32(3), 229–356.
- Faiq, D. (2020). The role of positive psychological capital in enhancing performance through work engagement. *International Journal of Economics and Business, Iraq*, 9(2), 1–20.



- Hashim, N. (2022). *The role of charismatic leadership in enhancing psychological capital: An exploratory study of the opinions of a sample of employees at the Holy Shrine of Imam Hussein* [Unpublished master's thesis]. University of Karbala.
- Hweel, A., & Al-Hariri, S. (2023). The impact of positive psychological capital on the creative performance of a sample of teaching staff members at the Faculty of Administrative Sciences, University of Aden, Yemen. *Journal of Financial, Accounting and Tax Studies*, 3(3), 32–63.
- Juma, M. (2021). *The impact of psychological capital on job performance: A field study of the National Cultural Center and the Egyptian Opera House* [Unpublished master's thesis]. Ain Shams University.
- Khoury, R. (2021). *The job performance of employees in the directorates of education in the northern governorates and its relationship with the evaluation patterns used from the perspective of department heads and employees* [Unpublished master's thesis]. Al-Quds Open University.
- Maezbi, A., & Al-Joubi, A. (2022). The impact of organizational culture on job performance: A case study of the General Office of the Ministry of Civil Service and Insurance in the Republic of Yemen, Sana'a. *Andalus Journal for Humanities and Social Sciences*, 79(10), 72–112.
- Merdassi, S., & Samia, M. (2022). The impact of quality of work life on job performance: An econometric study of a sample of teachers in Oum El Bouaghi. *Al-Manhal Al-Eqtisadi Journal*, 5(1), 39–115.
- Michelon, G. Boesso, G., & Kumar, K.(2013). Examining the link between Strategic Corporate Social Responsibility and Company Performance: An Analysis of the Best Corporate Citizens. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 20(2), 81- 94.
- Numan, F. (2025). The impact of administrative creativity on improving job performance: A field study among employees at the Ministry of Economy, Industry and Investment—Sana'a, Yemen. *Ibn Khaldun Journal for Studies and Research*, 5(8), 151–173.
- Pereira Duarte, P.B. (2011) *corporate social responsibility from an employees perspective:contributes for understading job attitudes* [Unpublished doctoral dissertation]. Iscte – University Institute of Lisbon.
- Saeed, I. (2017). Effect of psychOgical Capital and EmOtional intelligence on Employees gOb performance. *Journal of Business and Tourism*,2(3), 45-58.
- Saleh, M., Najm Al-Din, I., & Ahmed, S. (2023). Psychological capital and its implications for job happiness: An exploratory study of the opinions of a sample of employees at the Nineveh Electricity Distribution Directorate. *Al-Iraqia University Journal*, 2(61), 585–594.
- Saleha, M., & Abu Karsh, N. (2024). The degree of effectiveness of alternative assessment in government schools in Ramallah and Al-Bireh from teachers' perspectives. *Jordanian Journal of Educational Sciences*, 20(1), 150–173.
- Tosten, R., & Toprak, M. (2017). Positive psychological capital and emotion labor: A study educational organization, *Cogent Education*, 4(1), 1-11.
- Ucar,H.,& Kerse, G. (2022). Relationship between perceived organizational support, job crafting, and job performance: A mediated model. *European Journal of Vocationa*, 35(2), 287-299.
- Yamina, B. (2023). Quality of work life and its relationship with psychological capital among university professors. *Al-Raj Journal of Education and Community Issues*, 7(1), 170–189.

