

العنوان

دور الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي وأثره على أداء
المعلمات

إعداد الطالبة : نواف عبدالله مطلق الفراج

243000457

إشراف/

د.فايز جراد

د.الفیصل عبد الحمید

العام الدراسي:

2024

تبقى حقوق الطباعة والنشر لصالح جامعة ميدأوشن

المستخلص abstract:

تهدف هذه الدراسة إلى استقصاء دور الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات، وأثر ذلك على أدائهن المهني في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض. وقد ركزت الدراسة على أربعة مكونات رئيسة لرأس المال النفسي الإيجابي، وهي: الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة النفسية، بوصفها عوامل مؤثرة في قدرة المعلمات على التكيف مع بيئة العمل ومواجهة التحديات اليومية. كما بحثت الدراسة في العلاقة بين دعم الإدارة المدرسية وتأهيلها المهني، وبين تحسين الأداء المهني للمعلمات بما ينعكس على التحصيل العلمي للمتعلّقات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، باستخدام أداة الاستبانة التي وُزعت على عينة من المعلمات في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دور الإدارة المدرسية ورأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات، كما أظهرت النتائج أن ارتفاع مستوى هذا النوع من رأس المال يسهم في تحسين التكيف مع ظروف العمل، ورفع كفاءة الأداء المهني. وتوصي الدراسة بضرورة تبني الإدارة المدرسية أساليب قيادية تدعم الصحة النفسية للمعلمات، وتوفير بيئة مدرسية محفزة تسهم في تطوير رأس المال النفسي الإيجابي، مما ينعكس إيجاباً على جودة العملية التعليمية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة المدرسية، رأس المال النفسي الإيجابي، أداء المعلمات

شكر وتقدير

إلى كل من أضاء لي درب النجاح ، أهدي كلماتي هذه بصدق ووفاء
إلى وطني الغالي ، لك مني فخري و اعتزازي ، إلى جامعتي الغراء ، صرح العلم الرائد
لجنة التحكيم والمقيمين ، ممتنه للدكاترة محكمين الأستاذين وعينه البحث للمساعدة و التعاون ،
أن انفتاحهم في تبادل المعلومات و الخبرات قد أثرى عمق بحثي، كما أعرب عن تقديري العميق
للمشرفين د. الفیصل عبد الحمید محمد و د. فايز علي جراد على توجيهاتهم العميقة و خبرتهم
في تشكيل اتجاه و جودة هذه الدراسة و صديقتي الوفيات
الذين لم يبخلوا بوقتهم الثمين وتوجيهاتهم السديدة. إن ملاحظاتكم القيمة كانت بمثابة البوصلة
التي قادتني إلى الارتقاء بمستوى هذا البحث.
لكم مني كل الاحترام والتقدير .
زوجي الحبيب ، شريك عمري و ناجحي
شكرا لأنك أعطيتني الأمل ودعمتني في كل خطوة
أمي الحبيبة ، يا جنتي على الأرض
دعواتك لي كانت لي خير زاد وسلاح
أبنائي الأحباء ، يا قطع من قلبي وروحي كنتم الدافع القوي لتحقيق حلمي
أدعو الله ان أكون قدوة و فخر لكم

فهرس المحتويات:

- 1 الغلاف (1)
- 2 حقوق الطبع و المستخلص (2)
- 3 شكرو تقدير (3)
- 4 فهرس المحتويات (4)
- 5 قائمة بالجداول (5)
- 6 قائمة المصطلحات (6)
- 7 الفصول:

(i) الفصل الأول

- 8 المقدمة (1)
- 9 مشكلة الدراسة (2)
- 10 أهمية الدراسة النظرية والعملية (3)
- 11 اهداف الدراسة (4)
- 12 السؤال الرئيسي للدراسة والأسئلة الفرعية (5)
- 13 الفرضية الرئيسية و الفرضيات الفرعية (6)

(ii) الفصل الثاني

- 14 المقدمة (1)
- 20 , 19 , 18 , 17 , 16 , 15 الدراسات السابقة و الإطار النظري (2)
- 3 خلاصة الدراسات السابقة , أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة
و ما يميز هذه الدراسة (3)
- 21 و ما يميز هذه الدراسة (3)
- 23 , 22 الإطار النظري (4)

(iii) الفصل الثالث

- 30 , 29 , 28 , 27 , 26 , 25 , 24 منهجية الدراسة (1)
- 31 حدود البحث (2)

iv) الفصل الرابع

32.....	(1) المقدمة
	(2) تحليل البيانات و
32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44.....	النتائج
45.....	(3) التوصيات
49 , 48 ,47 ,46.....	8 (المراجع.....
54 , 53 , 52 , 51 , 50.....	9 (الملاحق الإستبانه
55.....	10 (المستخلص باللغة الإنجليزية.....
56.....	11 (عنوان البحث باللغة الإنجليزية.....

قائمة الجداول :

- جدول (1-3) (2-3) توزيع العينة حسب الخصائص الديموغرافية 25 , 26
- جدول (3-3) , (4 - 3) , (5 - 3) صدق الاتساق الداخلي لمحاور الدراسة 27
- جدول (6 - 3) , (7 - 3) معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الأستبانة و للأداة ككل 29 , 30
- جدول (8 - 4) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على أبعاد محور بيئة العمل 33
- جدول (9 - 4) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد الممارسات الإدارية..... 34
- جدول (10 - 4) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد أسلوب التعامل مع المعلمات..... 35
- جدول (11 - 4) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد محور بيئة العمل..... 36
- جدول (12 - 4) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد التفاوض..... 37
- جدول (13 - 4) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد المرونة النفسية..... 37
- جدول (14 - 4) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد الأمل..... 38
- جدول (15 - 4) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد الفاعلية الذاتية..... 39

التعريفات الإجرائية للمصطلحات:

1. الإدارة المدرسية:

هي الممارسات الإدارية والتنظيمية التي يقوم بها مدير المدرسة في سبيل توجيه العملية التعليمية، وتشمل (التخطيط، التنظيم، المتابعة، الدعم، والتحفيز). ويقاس هذا المتغير من خلال استجابات المعلمات على فقرات الاستبانة المخصصة له.

2. رأس المال النفسي الإيجابي: (Psychological Capital)

يشير إلى مجموعة من القدرات النفسية الإيجابية التي يمتلكها الفرد وتشمل: الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة النفسية، ويُقاس من خلال الدرجة التي تحصل عليها المعلمة في الفقرات المتعلقة بذلك في الاستبانة.

3. أداء المعلمات :

هو مدى كفاءة المعلمة في تنفيذ مهامها التربوية والتعليمية داخل المدرسة، ويُقاس من خلال استجاباتها على مجموعة من البنود المرتبطة بالأداء في أداة الدراسة.

الفصل الأول

المقدمة:

تُعد الإدارة المدرسية عنصراً محورياً في بناء بيئة مدرسية إيجابية تدعم الأداء المهني للمعلمات، ليس فقط من الناحية التنظيمية بل أيضاً من الناحية النفسية. تشير الدراسات الحديثة إلى أن أنماط القيادة الإدارية التي تعتمد على دعم المعلمات، وتعزيز التقدير والمشاركة، تسهم في تنمية الحالة النفسية الإيجابية لديهن، ما يؤثر إيجابياً على أدائهن وظيفياً .

في المقابل، يمثل رأس المال النفسي الإيجابي (Psychological Capital – PsyCap) مجموعة من الموارد النفسية تشمل: الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، والمرونة. أشارت مراجعة شاملة إلى أن رأس المال النفسي يرتبط ارتباطاً إيجابياً قوياً بالرضا الوظيفي، الالتزام، الأداء المهني، ويقلل من التوتر والقلق .

وترتبط هذه الموارد النفسية ارتباطاً مباشراً بمعايير جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمات ففي دراسة أجريت عام 2025 لعدد 369 معلماً وإدارياً، تم التأكد من أن PsyCap يعزز جودة الحياة العملية، حيث لعبت العواطف الوسيطة دوراً في تأثير PsyCap على جودة الحياة (Erden,2025)

شهدت دراسة من تاوان عام 2024 علاقة قوية بين PsyCap والدافعية لدى معلمات المدارس الابتدائية، حيث تبين أن التفاؤل والأمل ضمن PsyCap كانا من أبرز عوامل التنبؤ بالحافزية الذاتية والخارجية على حد سواء (Zhou and Zheng,2022)

كما أكدت دراسة من 2021 أن توفير الدعم الاجتماعي والأكاديمي والاقتصادي للمعلمات، فضلاً عن تحسين ظروف العمل وتعزيز مكانة المهنة، مما يعزز أدائهن واحترامهن الذاتي (Akyavuz,2021)

بناءً على ما سبق، تتضح أهمية البحث الحالي في استكشاف ممارسات الإدارة المدرسية التي تُسهم في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات ومدى تأثير ذلك على أدائهن المهني، نظراً لأهمية المكون النفسي في تحقيق بيئة تعليمية مثمرة ومن هذ المنطلق تهدف الدراسة الى تحليل العلاقة بين ممارسات القيادة المدرسية ورأس المال النفسي الإيجابي و تقديم توصيات عملية لتحسين الإدارة المدرسية ورفع الأداء التربوي من خلال تدخلات موجهة لدعم الحالة النفسية للمعلمات.

مشكلة الدراسة:

في ظل رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية، التي تهدف إلى تطوير شامل في مختلف قطاعات المجتمع، ومن بينها التعليم (Allamnakrah & Evers, 2020) ، تتزايد الحاجة إلى التركيز على دعم المعلمين وتحفيزهم. فقد أشارت الدراسات الحديثة إلى أن تطوير التعليم يتطلب اهتماماً كبيراً بالمعلم كركيزة أساسية في المنظومة التعليمية. ويأتي هذا البحث ليسد الفجوة البحثية من خلال دراسة تأثير الممارسات الإدارية في المدارس الثانوية الحكومية على تحفيز المعلمات، وذلك لضمان بيئة تعليمية مثمرة تسهم في تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية

1. إثراء المكتبة العربية بالبحوث الحديثة:

تسهم الدراسة في تعزيز المحتوى البحثي العربي عبر تقديم دراسات حديثة تتناول العلاقة بين القيادة المدرسية وتحفيز المعلمين. وقد أشارت دراسة (Belkadi et al., 2024) إلى أهمية تطوير سياسات التعليم العالي في الوطن العربي من خلال البحث العلمي المستمر.

2. تطوير المعرفة حول القيادة المدرسية:

يسهم هذا البحث في فهم أعمق لدور القيادة المدرسية في تعزيز التحفيز المهني للمعلمين، وهو موضوع تناولته دراسات عالمية، كدراسة نشرت في مجلة Nature عام 2025، والتي أكدت على أهمية القيادة التحويلية في البيئات التعليمية. (Assefa and Mujtaba, 2025)

الأهمية العملية

1. توجيه الإدارات المدرسية وأصحاب القرار :

من الناحية العملية، يمكن للإدارات المدرسية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تطوير استراتيجيات وممارسات إدارية فعّالة، مما يسهم في رفع مستوى التحفيز والأداء لدى المعلمين. وقد أشارت دراسة (Sariakin et al., 2025) والتي نشرت في Frontiers in Education عام 2025 إلى أن تبني ممارسات إدارية داعمة يرفع من مستوى الرضا الوظيفي والتحفيز المهني.

2. تحقيق أهداف رؤية 2030:

من خلال التركيز على تحسين البيئة التعليمية ودعم المعلم، تسهم هذه الدراسة في دعم جهود المملكة نحو تطوير قطاع التعليم بما يتماشى مع تطلعات رؤية 2030.

أهداف الدراسة:

تم إعداد أهداف هذه الدراسة استجابةً لسؤال البحث الرئيسي والنقاشات الجارية حول دور الإدارة المدرسية في رفع مستوى أداء المعلمات , وتهدف الدراسة إلى تقييم الممارسات التعليمية بناءً على أداء الإدارة المدرسية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض.

1. دراسة دور الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات
2. استكشاف العلاقة بين الإدارة المدرسية المؤهلة ومستوى الأداء لدى المعلمات و المتعلمات.
3. تحديد استراتيجيات الإدارة القائمة على الأدلة والتي تسهم في تحقيق طموحات المعلمات وتعزيز رضاهن الوظيفي.
4. تحليل العلاقة بين تفاعل المعلمة مع المتعلمة ومستوى دافعية المتعلم كأحد مؤشرات فاعلية الإدارة المدرسية.
5. تقييم أثر استراتيجيات الإدارة المدرسية في تحسين أداء المعلمات وانعكاس ذلك على مستوى تحصيل المتعلمات.

السؤال الرئيسي للدراسة:

ما دور الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى الملمات وما أثر ذلك على أدائهن في مدينة الرياض؟

الأسئلة الفرعية:

1. إلى أي مدى تسهم الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى الملمات؟
2. ما العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي و قدرة المعلمة على تجاوز العقبات في بيئة العمل ؟
3. ما العلاقة بين دور الإدارة المدرسية المؤهلة وارتفاع مستوى أداء الملمات و بالتالي التحصيل العلمي لدى المتلمات؟

الفرضية الرئيسية

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دور الإدارة المدرسية و رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات وتحسين أدائهن المهني في مدرسة ثانوية حكومية في مدينة الرياض.

الفرضيات الفرعية:

- **ف1** :توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دو الإدارة المدرسية ومستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات.
- **ف2** : توجد علاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات و التكيف مع ظروف العمل و مواجهة العقبات
- **ف2** :توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي الإيجابي و مستوى أداء المعلمات .

الفصل الثاني

الدراسات السابقة و الإطار النظري :

مقدمة:

تُعد الدراسات السابقة من المرتكزات الأساسية التي يستند إليها البحث العلمي، إذ تسهم في تحديد الإطار النظري للدراسة، وتوضيح ما أنجزه الباحثون في الموضوع قيد البحث، بالإضافة إلى الكشف عن الفجوات المعرفية التي ما زالت بحاجة إلى دراسة وتحليل.

وفي ضوء ذلك، فقد أولى العديد من الباحثين اهتمامًا بموضوع دور الإدارة في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى الموظفين ، لما له من أثر في تحسين بيئة العمل و رفع مستوى أداء الموظفين وعليه، فإن هذه الدراسة تنطلق من تلك الجهود العلمية السابقة، وتحاول البناء عليها من خلال استكشاف دور الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي و أثره على أداء المعلمات، وتحديد مدى اعتبار ذلك مؤشراً على فاعلية الإدارة المدرسية، في سياق تربوي محدد ، مما يقدم خلفية قوية لفهم النتائج المحتملة للدراسة الحالية.

الدراسات السابقة:

1. أجرى Sariakin وآخرون (2025) دراسة بعنوان "تعزيز بيئة تعليمية منتجة: أدوار القيادة، والممارسات الإدارية، وتحفيز المعلمين". هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة المدرسية والممارسات الإدارية على دافعية المعلمين وأدائهم، وذلك بهدف تحديد المسارات الفعالة لتعزيز بيئة مدرسية محفزة. اتبع الباحثون المنهج الكمي الارتباطي، حيث اعتمدوا على استبانة مغلقة مكونة من عدة محاور تقيس أداء القيادة، والممارسات الإدارية، والدافعية، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. تكوّن مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الثانوية في بعض المناطق التعليمية في جنوب شرق آسيا، وتم اختيار عينة مكونة من (302) معلماً بطريقة عشوائية طبقية لضمان التمثيل المناسب لجميع الفئات. استخدم الباحثون تحليل الانحدار الخطي وتحليل المسار (Path Analysis) لتحديد العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات. أظهرت النتائج أن قيادة المدير تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على تحفيز المعلمين وأدائهم، في حين أن الممارسات الإدارية تؤثر على الأداء فقط دون التأثير على التحفيز بشكل مباشر وقد أكدت النتائج أهمية دمج القيادة التحفيزية مع التنظيم الإداري الفعّال لتحقيق نتائج تعليمية أفضل. وأوصت الدراسة بضرورة تدريب مديري المدارس على مهارات القيادة التحويلية وتبني استراتيجيات تحفز المعلمين، إضافة إلى تحسين الإجراءات الإدارية لدعم البيئة التعليمية بشكل شامل.
2. دراسة (الواحي .2023) بعنوان: دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة دمنهور. هدف الدراسة لاختبار العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي عند توسيط رأس المال النفسي بالتطبيق على العاملين على العاملين بجامعة دمنهور، وتم جمع البيانات من 304 عبارة من العاملين بجامعة دمنهور، واعتمدت الدراسة على قائمة استقصاء لجمع البيانات و على أسلوب تحليل المسار لاختبار الفروض باستخدام البرنامج الإحصائي (Amos V.25) , واستنتجت الدراسة وجود تأثير معنوي إيجابي بين أربعة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي (الانفتاح على الجديد، والقبول، وبقطة الضمير، والانبساطية ورأس المال النفسي وجود تأثير معنوي سلبي بين العصابية) ورأس المال النفسي، حيث أثرت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأبعادها في الانفتاح على الجديد العصابية، القبول، بقطة الضمير الانبساطية على رأس المال النفسي، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي سلبي لرأس المال النفسي على التهكم التنظيمي، كما أن هناك تأثير معنوي سلبي بين ثلاثة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي الانفتاح على الجديد القبول، بقطة الضمير والتهكم التنظيمي، وهناك تأثير معنوي إيجابي بين العصابية والتهكم التنظيمي بالإضافة إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الانبساطية والتهكم التنظيمي، و أيضاً وجود تأثير غير مباشر لأربعة من

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانفتاح على الجديد، والقبول، وبقطة الضمير، والعصابية على التهكم التنظيمي عند توسيط رأس المال النفسي، ولم يثبت تأثير لبعء الانبساطية.

3. دراسة (العوفي والجبر. 2022) بعنوان: الإبداع الإداري للقادة الأكاديميين ودوره في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم. هدفت الدراسة إلى معرفة دور الإبداع الإداري للقادة الأكاديميين في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، وقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كما أنه تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (310) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وقد توصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها: أن القادة الأكاديميين بالفعل يمارسون الإبداع الإداري بدرجة عالية ، كما أن مستوى تنمية رأس المال الفكري لهم جاء بدرجة مرتفعة، وأنه لا فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة الإبداع الإداري تعود لاختلاف الجنس وسنوات الخبرة، ولا فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ثقة تعود للدرجة العلمية فيما يتعلق ببعدي الأصالة وقبول المخاطرة واوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها ضرورة تخلص المنظمات التعليمية وبخاصة الجامعات من سياسات العمل والإجراءات الرتبية المملة وإفساح المجال أمام المرؤوسين للمشاركة في اتخاذ القرارات والاعتراف بقدراتهم في تحقيق أهداف المنظمة.

4. دراسة (واري ولفغير. 2022) بعنوان: دور رأس المال النفسي في تطوير السلوك التنظيمي الإيجابي للعاملين ، هدفت الدراسة إلى إلقاء ايضاح مفهوم رأس المال النفسي كمفهوم من بين المفاهيم الحديثة في مجال السلوك التنظيمي الإيجابي، واتبع الباحثان المنهج الوصفي في التعريف لمفهوم لرأس المال النفسي من حيث نشأته وتطوره ومكوناته و كذلك دوره في تعزيز السلوكيات التنظيمية الإيجابية للعاملين وقدمت الدراسة استنتاج عام حول ما تم التطرق إليه يتبعه مجموعه من التوصيات حول هذا الموضوع ومن بين أهم النتائج أنه تبين أن لرأس المال النفسي دور كبير في تطوير السلوك التنظيمي الإيجابي للعاملين.

5.دراسة (عيسى وفوزي. 2022) بعنوان: رأس المال النفسي تعريفه، مكوناته، خصائصه وأثاره. هدفت الدراسة الى مراجعة جميع مفاهيم رأس المال النفسي والمواضيع ذات الصلة استنتجت الدراسة من خلال مراجعة الادبيات السابقة أهمية العامل البشري في المؤسسات. واوصت بعدة توصيات من أهمها ضرورة تعزيز التواصل وبناء العلاقة في بيئة العمل كذلك اوصت بتطوير برامج تدريب وتطوير للموظفين وقدم الباحثان أفكار جديدة لتحسين الخدمات.

6.دراسة (AL-Talebi & AL-Aa'n.2022) بعنوان: إسهام أبعاد القيادة الحكيمة في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي ,دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مدى تأثير القيادة الحكيمة في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي في دائرة صحة نينوى حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ثم معالجة البيانات وتحليلها وتفسيرها، تكون مجتمع الدراسة والعينة في ثلاث مؤسسات تابعة لدائرة صحة نينوى وأُستعملت مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية لتحليل الجانب العملي وذلك باستعمال برمجية AMOS V.24 وكان من أهم النتائج أن هناك تأثير طردي ومعنوي للقيادة الحكيمة في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي و كلما امتلكت القيادات الحكمة كلما أسهمت بتعزيز قيمة الموارد البشرية وانشاء تفاعل ايجابي معها بما يؤهلها لصنع راس المال النفسي الإيجابي.

7.دراسة فاطمة عيسى أحمد علي حول مستوى تطبيق الإدارة بالأهداف وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية , هدفت الدراسة إلى الإحاطة بمستوى تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين فيها. تم تحديد أثر المتغيرات (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة) على مستوى تطبيق الإدارة بالأهداف ومستوى الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين فيها. نتائج الدراسة : أن عدد سنوات الخبرة لا تؤثر في الرضا الوظيفي أي أن العلاقات الاجتماعية جيدة بين الموظفين في المدرسة وأن الإدارة تعمل على دعمهم باستمرار وتشركهم في مسؤولياتها وأن رواتبهم كافية لجعلهم راضيين عن وظيفتهم. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى التزام المدراء والمعلمين بالتعليمات التي تفرضها وزارة التربية والتعليم في عمليات وضع الأهداف وتحديد الخطط وبالتالي لا يؤثر المؤهل العلمي للمعلمين على مستوى الأداء

8. دراسة الزغبى، د/رشا عبد الخالق محمد - مجلة كلية التربية بالمنصورة، (2021) دور الإدارة المدرسية والقيادة الناجحة في رفع كفاءة المعلمين من خلال استخدام التكنولوجيا المعاصرة في ظل الظروف الاستثنائية وعلاقته بمستوى أداء المدرء

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الإدارة المدرسية والقيادة الناجحة في رفع كفاءة المعلمين من خلال استخدام التكنولوجيا المعاصرة في ظل الظروف الاستثنائية وعلاقته بمستوى أداء المدرء، كما هدفت إلى الكشف عما إذا كان هناك علاقة بين مستوى ادراك مديري المدارس لأهمية التكنولوجيا ودعمهم للمعلمين في استخدام التكنولوجيا وتوصلت الدراسة إلى ان مستوى إدراك مديري المدارس الاعدادية لأهمية تكنولوجيا التعليم في محافظة الزرقاء بالأردن ، بلغت نسبة القيام "موافق" (73%) من عينة الدراسة وفيما يتعلق مستوى توظيف المعلمين لتكنولوجيا التعليم ، حيث أن أعلى نسبة القيام (موافق) كان للعبارة رقم "" ، فقد بلغت (87.7 %) من عينة الدراسة ، وهو ما يدل على أن " مستوى توظيف المعلمين لتكنولوجيا التعليم ، يعد من أشهر اثار القيادة المدرسية للمدارس الاعدادية في محافظة الزرقاء بالأردن لرفع كفاءة مدرء المدارس الاعدادية ، وذلك عند معدل بلغ (0.841) لمعامل الارتباط بيرسون ، وهو ما يؤكد علاقة السببية بين المتغيرين.

9. دراسة (رضوان.2021) بعنوان: التكيف الوظيفي كمحدد للعلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح التنظيمي دراسة تطبيقية. هدفت الدراسة للكشف عن أثر التكيف الوظيفي في العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي والنجاح التنظيمي، وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من (294) من العاملين بالشركة المصرية للاتصالات بمحافظة الغربية، وقد تم جمع البيانات المطلوبة من خلال إعداد قائمة استقصاء وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي معنوي على أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، التفاؤل، استعادة التوازن، الكفاءة الذاتية) في التكيف الوظيفي بأبعاده بدءاً من الاهتمام، السيطرة والتحكم، الفضول والثقة كما جاءت الكفاءة الذاتية في المرتبة الأولى يليها استعادة التوازن وأخيراً توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للتكيف الأمل والتفاؤل الوظيفي على النجاح التنظيمي، وفي ضوء ما أظهرته الدراسة من نتائج، فقد كان هناك مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تعزز رأس المال النفسي لدى العاملين مما يسهم في دعم النجاح التنظيمي.

10. دراسة جودة وآخرون. (2021) بعنوان: لإحباط الوظيفي كمتغير وسيط بين التتمر التنظيمي والارتباط بالعمل دراسة تطبيقية على الممرضات بمستشفيات وزارة الصحة بالمنصورة , هدفت الدراسة إلى تحديد التأثير المباشر والتأثير غير المباشر لأبعاد التتمر التنظيمي التتمر الجسدي والتتمر اللفظي والتتمر بالعلاقات على الارتباط بالعمل النقائي والحيوية والاستغراق من خلال توسط أبعاد الاحباط الوظيفي مثال: الانانية والشكوى والعدوان ضد الآخرين والتخريب وضياح الوقت والجهد والتداخل الشخصي والإهمال واللامبالاة. كما اعتمدت الدراسة على قائمة استبيان لجمع البيانات من الممرضات بمستشفيات وزارة الصحة بالمنصورة وذلك بتطبيق أسلوب تحليل المسار لاختبار فروض الدراسة عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي (AMOS V.25) وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد هناك تأثير معنوي للتتمر الجسدي على الإحباط الوظيفي كما يوجد تأثير معنوي إيجابي للتتمر اللفظي على كل من التخريب، والإهمال واللامبالاة، وضياح الوقت. يوجد تأثير معنوي إيجابي للتتمر بالعلاقات على كل من العدوان ضد الآخرين، وضياح الوقت، بالإضافة أنه يوجد تأثير معنوي سلبي للتتمر التنظيمي على أبعاد الارتباط بالعمل، كما يوجد تأثير معنوي سلبي للإحباط الوظيفي على الارتباط بالعمل، كما يوجد تأثير معنوي غير مباشر لأبعاد التتمر التنظيمي على أبعاد الارتباط بالعمل عند توسط أبعاد الإحباط الوظيفي بشكل جزئي كان هناك العديد من التوصيات من أهمها ضرورة الاهتمام بالعناصر الأساسية اللازمة لزيادة الارتباط بالعمل في المستشفيات الحكومية والعمل علي الاهتمام بطبيعة العلاقة القوية التي تربط بين التتمر التنظيمي والارتباط بالعمل وكذلك ضرورة الاستفادة من الأثر السلبي للتتمر التنظيمي على الارتباط بالعمل.

11. دراسة فراج (2020) بعنوان: دور التمكين النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات العمل الابتكاري دراسة تطبيقية: هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات العمل الابتكاري وذلك من خلال التمكين النفسي كمتغير وسيط حيث قامت الباحثة بإجراء التحليل الإحصائي واختبار الفروض وأظهرت النتائج انه يوجد تأثير إيجابي لرأس المال النفسي على سلوكيات العمل الابتكاري تمت مناقشة وتفسير هذه النتائج على الصعيدين النظري والتطبيقي.

12. دراسة أبو سيف (Abosaif.2018) بعنوان: دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. هدفت الدراسة للتعرف على الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وأعد لذلك ثلاث استبانات وقد تم تحليل البيانات عن طريق برنامج (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية لرأس المال النفسي بمستوى شعور عضو هيئة التدريس بجودة حياة، كما يوجد علاقة طردية لجودة حياة العمل بمستوى الالتزام التنظيمي، بينما لا يوجد دور مباشر لرأس المال النفسي في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي، كذلك تتوسط جودة حياة العمل العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي، ويوجد دور غير مباشر لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي وتم تقديم مجموعة من المقترحات التي من شأنها تطوير المتغيرات التي تم تناولها.

13. دراسة سعد علي محمود وإبراهيم خليل (2012) بعنوان (رأس المال النفسي الإيجابي، منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية في البناء والتطوير). هدفت الدراسة إلى ايضاح معنى رأس المال النفسي الإيجابي الذي تم استقاؤه من علم النفس الإيجابي وتطبيقه في قطاعات الأعمال كما يظهر رأس المال النفسي الإيجابي على أنه نوع من رؤوس المال مثل رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي. اعتمد البحث المنهج الوصفي من خلال دراسة وتحليل المراجع المتعلقة بالموضوع، ومن ثم قدم مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات الإجرائية التي يمكن أن تُعد مسارًا لتحفيز منظماتنا وقادتها لاعتماد هذا المفهوم وجعله جزءاً من ثقافتهم.

خلاصة الدراسات السابقة:

خلصت الدراسات السابقة إلى أهمية دور الإدارة بشكل عام في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى الموظفين، كما ركزت هذه الأبحاث على تأثير القيادة المدرسية في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى أداء العاملين ضمن مختلف الأطر التنظيمية. وأن استراتيجيات الإدارة تتطور لترفع من مستوى أداء العاملين و بالتالي إنتاجيه العمل .

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تم الاستفادة من الدراسات السابقة في عدة أمور من أهمها:

- 1 - تحديد الفجوات البحثية وبناء مشكلة البحث
- 2 - الاستفادة من الإطار النظري للدراسات السابقة في تصميم هذه الدراسة
- 3- تحديد منهج البحث وتحديد أفضل الأساليب والأدوات لجمع البيانات

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

معظم الدراسات السابقة لم تتعمق في دراسة هذا الدور تحديداً لدى فئة المعلمات، ولم تركز بشكل خاص على العلاقة المباشرة بين تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي وأداء المعلمات في المدارس الحكومية في مدينة الرياض. الدراسة الحالية تسلط الضوء بشكل خاص على دور الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات، وتبحث في أثر هذا التعزيز على مستوى أدائهن الوظيفي .بالإضافة إلى ذلك، تتميز الدراسة بتركيزها على البيئة المحلية في المدارس الحكومية، مما يضيف بُعداً عملياً وتطبيقياً يساهم في فهم أفضل للآليات الإدارية التي تؤثر بشكل إيجابي على أداء المعلمات وبذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى سد الفجوة المعرفية من خلال تقديم رؤية أكثر تخصيصاً ودقة لدور الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي وأثره على أداء المعلمات، مما يفتح المجال لتطوير استراتيجيات إدارية مستندة إلى أسس علمية واضحة تخدم البيئة التعليمية المحلية.

الإطار النظري:

رأس المال النفسي: يعرف رأس المال النفسي كما ذكرت دراسة (Luthans et al. 2007) بأنه تفاعل الفرد الإيجابي مع الظروف واحتمالية النجاح وذلك يرجع إلى المثابرة والجهد الملهم والمحفز، كما يعرف رأس المال النفسي الإيجابي بصورة عامة وأكثر شمولية بأنه حالة الفرد النفسية الإيجابية القابلة للتطوير، وهو نظام يتكون من (الأمل، التفاؤل، الكفاءة والمرونة) وذلك كما ذكرت دراسة (Caza et al, 2010) مما يوضح ميول الفرد لأن يكون محفزاً نحو إنجاز الهدف، وإدراك المسار الصحيح والجيد لتحقيقه، وكذلك الإيمان بالقدرة على الوصول للهدف والنجاح والتعافي من الصعوبات والعقبات التي تواجهه في طريق تحقيقه أهدافه.

مكونات رأس المال النفسي:

1. الأمل:

يقتضي الأمل تحقيق الأهداف المنشودة والتحلي بالعزيمة بالإضافة إلى التوقعات التي تزودهم بالإصرار وقوة الإرادة لاستثمار طاقاتهم؛ فالموظفون يتبعون القادة بالعموم؛ ومن ثم فإن الأمل إذا وجد لدى القادة فإنه يؤثر بشكل إيجابي في رضا الموظفين وأدائهم وتحفيزهم، وكذلك يعزز الأمل والرغبة في تحقيق النتائج الإيجابية ويمنح الشعور بالرضا لتحقيق الأهداف والطموحات ويعتبر ميزة لتحفيز الأفراد، فالأشخاص المتحفزون يعملون بتفانٍ ويستغلون قدراتهم أحسن استغلال. ويمكن القول بأن الأمل مرتبط بالتحفيز وله علاقة إيجابية وهامة بالرضا الوظيفي والأداء كما أثبتتها الدراسات التي قام بها. (Akman & Korku. 1993) و من جهة أخرى، يمكن تعريف الأمل على أنه الطاقة الموجهة للأهداف الشخصية وطرق توجه الناس نحو الهدف. فالأمل هو وسيلة تحفز الناس أثناء القيام بمتطلبات عملهم حيث تشير العديد من الأبحاث إلى أن الأمل يرتبط ارتباط إيجابي بالرضا عن الحياة والرضا عن العمل والأداء والتحفيز لمجابهة الأحداث العصيبة (Valle et al. 2004)

2-التفاؤل:

يعرف التفاؤل على أنه الأمل في تحقيق أفضل النتائج الإيجابية الممكنة ويؤثر تأثيراً إيجابياً في الصحة العقلية والجسدية، إذ يمنحك التفاؤل فرصة لتسهيل حياتك والتخلص من التوتر فالتفاؤلون دوماً لا يصابون بالاكتئاب أو اليأس. وكما أشار Keith، أن يعرف التفاؤل على أنه توقعات أفضل للمستقبل ويتفوق المدراء والموظفون المتفاؤلون على نظرائهم المتشائمين خلال أدائهم لأعمالهم (Seligman & Schulman .1986) فالتفاؤلون

يتطلعون إلى النواحي الإيجابية، بينما يتوقع المتشائمون حدوث الأشياء السيئة (Carver & Scheier, 2002). ومن جهة أخرى ينظر المتفائلون إلى الجانب المشرق في كل شدة بينما يستسلم المتشائمون بسهولة في مواجهة الشدائد وقد أظهر البحث الذي أجراه (Hmieleski وآخرون) أن التفاؤل والراحة الشخصية لهما علاقة إيجابية في رأس المال النفسي. كذلك أكد Carver أن المتفائلين يختلفون عن غيرهم في مواجهة "المشاكل والتحديات" وايضا في "طريقة" التعامل مع الشدائد وقد أيد (Luthans وآخرون) ذلك بقولهم إن المتفائلين يحظون بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي.

3-الكفاءة:

تعتبر الثقة مؤشر للكفاءة الذاتية أثناء أداء العمل (Hmieleski & Carr.2009) وتتطوي على معنى يتجاوز القدرات التي تساهم في إتمام المهام لذلك فإن الكفاءة الذاتية العالية بإمكانها أن تؤثر بالسلب أو الإيجاب في التحفيز كما يدرك الأشخاص الواثقون بأنفسهم زيادة تحفيزهم، لذلك يختارون المهام الصعبة من أجل شمولية أدائهم وتحفيز أنفسهم رغم ما يواجهون. كما أن عقبات أثناء تحقيق أهدافهم.

4-المرونة:

تساعد المرونة في تجاوز العقبات وتكسب الفرد نظرة تفاؤلية تجاه المواقف الصعبة وقد أوضح (Luthans et al.2006) أن الأشخاص الذين يتمتعون بالمرونة يستغلون المواقف المعقدة ويستفيدون منها لتحسين أنفسهم، مما يساعدهم على مواجهة جميع المواقف التي تطرأ خلال حياتهم. وتتسم المرونة النفسية أنها تُعين الشخص على النهوض من العثرات والتركيز على النجاح (Richardson. 2002). ويؤكد البحث الذي أجراه (Luthans et al.2006) إن المرونة النفسية تتمثل في مهارات التكيف لدى الأشخاص. وترى (Masten.2001) إن للمرونة عوامل يمكن إدارتها وتطويرها، مثل: عوامل الأصول التي ترفع مستوى المرونة للأشخاص وعوامل الخطر التي تقلص مستوى المرونة وتؤثر في السلوكيات المختلفة، وترى أيضاً أن الأشخاص الذين يتسمون بالمرونة قادرون على التعلم من الإخفاقات

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي المسحي كإطار منهجي للإجابة على أسئلة الدراسة، بالاستناد إلى المعلومات والبيانات المستخلصة من الأدبيات، الكتب، والدراسات ذات الصلة في المجال. يتميز المنهج الوصفي المسحي بقدرته على تقديم وصف دقيق للظاهرة المدروسة من خلال تحليل البيانات بطريقة نوعية أو كمية. ويُعد هذا المنهج كما أكد درويش (2018) من الأدوات الأساسية المستخدمة في الأبحاث الإنسانية، التربوية، والاجتماعية حيث يتم جمع البيانات باستخدام أدوات متخصصة تهدف إلى الحصول على معلومات شاملة حول الظاهرة، مما يتيح فهمًا متكاملًا لمختلف الجوانب المرتبطة بها.

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع معلمات في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة (50) معلمة، (وفقًا للإحصائية الرسمية التي حصلت عليها الباحثة).

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة حيث شملت العينة النهائية (44) معلمة، في المدارس الحكومية بمدينة الرياض. أجريت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام 1446هـ، حيث تم إرسال رابط الاستبانة الإلكترونية للمدارس عبر إدارة التطوير والتحول بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض.

وصف خصائص مفردات الدراسة: يتصف مفردات مجتمع الدراسة بعدد من الخصائص، في ضوء متغيرات الدراسة التي شملت (العمر، الدور في المدرسة، عدد سنوات الخبرة، قطاع التعليم). موزعين وفقاً لمتغيرات الدراسة، كما يوضحها الجدول رقم الجدول رقم (1).

جدول رقم (1): توزيع مفردات الدراسة وفقاً لمتغيراتها.

المتغير	المستويات التصنيفية	التكرار	النسبة
العمر	من 25 إلى 35	4	9.1
	من 35 إلى 45	21	47.7
	أكبر من 45	19	43.2
	المجموع	44	%100
الدور في المدرسة	مديرة	6	13.6
	وكيلة	2	4.5
	معلمة	24	54.5
	موجهة طلابية	6	13.6
	مساعد إداري	6	13.6
	المجموع	44	%100
عدد سنوات الخبرة	أكثر من 5 سنوات	6	13.6
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	7	15.9
	من 10 سنوات إلى 20 سنة	12	27.3
	أكثر من 20 سنة	19	43.2
	المجموع	44	%100
قطاع التعليم	تعليم حكومي	30	68.2
	تعليم أهلي	14	31.8
	المجموع	44	%100

أداة الدراسة: استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، بناء على أهداف الدراسة وأسئلتها ومنهجها وطبيعة موضوعها، ونظراً لاختلاف مجتمع الدراسة وتنوعه، ونظراً لملائمتها للدراسة الحالية، ولأنها أفضل الطرق في جمع البيانات من مفردات الدراسة، صممت الباحثة الاستبانة بعد مراجعة للإطار النظري والدراسات السابقة المتصلة بموضوع الدراسة. وتم تقسيم الأداة كالآتي: **القسم الأول:** يحتوي مقدمة وتعريف بأهداف الدراسة، ونوع البيانات المطلوبة، ومفردات عينة الدراسة، مع تقديم شرح وضمنان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها في الأغراض البحث العلمي فقط. **القسم الثاني:** يحتوي على البيانات الديموغرافية لمفردات عينة الدراسة شملت (العمر، الدور في المدرسة، عدد سنوات الخبرة، قطاع التعليم). **القسم الثالث:** يتضمن على (24) عبارة وزعت على محاور الدراسة الثلاثة كالآتي، المحور الأول: بيئة العمل، وتضمن على (11) عبارة، المحور الثاني: رأس المال النفسي الإيجابي، وتضمن على (8) عبارات، والمحور الثالث: الأداء، وتضمن على (5) عبارات.

كما حددت الباحثة مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي المتدرج كمقياس لعبارات الاستبانة في محاورها، ولتسهيل تفسير النتائج استخدمت الباحثة الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بدائل المقياس، وذلك بإعطاء وزن للبدايل: (موافق بشدة = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2، غير موافق بشدة = 1)، كما يتضح من الجدول رقم (2)، ثم صنفت الباحثة تلك الإجابات إلى خمس مستويات متساوية المدى عن طريق المعادلة الآتية: طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل المقياس = (5 - 1) ÷ 5 = (0.80).

جدول رقم (2) درجات فئات معيار نتائج الدراسة وحدودها وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	مقياس الحكم على النتائج		فئة المتوسط	
			من	إلى
5	موافق بشدة	بدرجة عالية جداً	4.21	5
4	موافق	بدرجة عالية	3.41	4.20
3	محايد	بدرجة متوسطة	2.61	3.40
2	غير موافق	بدرجة ضعيفة	1.81	2.60
1	غير موافق بشدة	بدرجة ضعيفة جداً	1	1.80

يوضح الجدول رقم (2) مؤشر إجابات الاستبانة ودرجتها ومقياس الحكم عليها، وسيعتمد هذا التقسيم في تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها.

صدق أداة الدراسة: إن أحد الأسس العلمية لتقنين المقياس، توافر خاصية الصدق (Validity)، والتي تعني كما ذكر القحطاني، وآخرون (1431هـ، ص230): "إلى أي درجة يقيس المقياس ما صمم لقياسه فعلاً، ولا شيء غير ذلك"، وللتحقق من صدق أداة الدراسة قامت الباحثة باستخدام طريقتين على النحو الآتي:

الصدق الظاهري للأداة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من المختصين والخبراء من ذوي الخبرة والاختصاص، وقد أرفقت الباحثة بالأداة خطاباً يتضمن موجز لأهداف الدراسة ومتغيراتها، ومحاورها، وطلب إليهم دراسة الأداة، وإبداء الرأي فيها من حيث: وضوح الفقرات (واضحة، غير واضحة)، والانتماء (منتمية، غير منتمية)، والأهمية (مهمة، غير مهمة)، ومدى ملائمتها للمحاور، وفي ضوء تلك الملحوظات عدلت الباحثة عبارات الاستبانة، واستبعدت العبارات غير المناسبة أو تعديل موقعها. بعد ذلك قامت الباحثة بكتابة الاستبانة مع مراعاة التعديلات المقترحة لتصبح في صورتها النهائية التي طبقت بها.

صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً وعلى بيانات العينة، قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة كما يتضح من الجداول التالية.

جدول رقم (3) معاملات ارتباط بيرسون للمحور الأول (بيئة العمل) بين العبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية له

أسلوب التعامل مع المعلومات		الممارسات الإدارية	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
**0.928	1	**0.933	1
**0.876	2	**0.956	2
**0.905	3	**0.943	3
**0.878	4	**0.727	4
**0.864	5		
**0.902	6		
**0.880	7		

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

جدول رقم (4) معاملات ارتباط بيرسون للمحور الثاني (رأس المال النفسي الإيجابي) بين العبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية له

التفاؤل		المرونة النفسية		الأمل		الفاعلية الذاتية	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0.938	1	**0.766	1	**0.875	1	**0.871
2	**0.925	2	**0.917	2	**0.887	2	**0.926

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

جدول رقم (5) معاملات ارتباط بيرسون للمحور الثالث (اداء المعلمات) بين العبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية له

الاداء مع المتعلمات		التفاعل مع أنظمة العمل	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0.971	1	**0.947
2	**0.969	2	**0.974
		3	**0.892

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

تبين من الجداول رقم (3-4-5) أن معاملات الارتباط لكل العبارات بالاستبانة ارتبطت بدرجة موجبة دالة إحصائياً ومقبولة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، ما يشير إلى صدق محتوى الاستبانة واتساق بنودها، ثم قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة، وجاءت النتائج كما يتضح من جدول رقم (4):

الجدول رقم (6) معاملات ارتباط بيرسون بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

المحور	معامل الارتباط
بيئة العمل	**0.831
رأس المال النفسي الإيجابي	**0.854
اداء المعلمات	**0.796

** دال عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) فأقل

من الجدول رقم (6) يتضح أن معاملات ارتباط كل محور من محاور الاستبانة ارتبطت بدرجة موجبة دالة إحصائياً ومقبولة مع الدرجة الكلية للاستبانة، حيث تراوحت القيم بين (0.796) و(0.854) ما يشير إلى صدق محتوى الاستبانة.

ثبات أداة الدراسة (Reliability):

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة، ويوضح الجدول جدول رقم (7) قيم معاملات الثابت لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول رقم (7): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.

الثبات	عدد العبارات	المحاور والأبعاد
0.915	4	الممارسات الإدارية
0.955	7	أسلوب التعامل مع المعلومات
0.846	2	التفاوض
0.872	2	المرونة النفسية
0.711	2	الأمل
0.750	2	الفاعلية الذاتية
0.937	2	الاداء مع المتعلمات
0.932	3	التفاعل مع أنظمة العمل
0.963	11	بيئة العمل
0.885	8	رأس المال النفسي الإيجابي
0.943	5	اداء المعلومات
0.950	24	الثبات العام

يتضح من الجدول رقم (7) أن: معاملات الثبات تراوحت بين (0.711 - 0.963) وأن معامل الثبات العام عال حيث بلغ (0.95)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

حدود البحث:

الحدود الزمانية: العام الأكاديمي 2025

الحدود المكانية: إحدى مدارس الرياض الثانوية للبنات - الرياض - المملكة العربية السعودية

الحدود البشرية: 50 معلمة

الحدود الموضوعية : ركزت الدراسة على العلاقة بين ممارسات الإدارة المدرسية، وتعزيز رأس المال النفسي الإيجابي، وأداء المعلمات، دون التطرق إلى متغيرات تنظيمية أو نفسية أخرى.

الحدود المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، مما يجعل النتائج مرتبطة بطبيعة الأداة والعينة.

الفصل الرابع

مقدمة

بعد استعراض الإطار النظري والدراسات السابقة، ومن خلال تحليل البيانات التي تم جمعها في هذا البحث، يهدف هذا القسم إلى تقديم أبرز النتائج التي تم التوصل إليها حول دور الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات، وانعكاس ذلك على أدائهن الوظيفي ورفع جودة التعليم في المدارس. ويقدم هذا القسم مجموعة من التوصيات العملية التي من شأنها تعزيز دور الإدارة المدرسية في دعم رأس المال النفسي الإيجابي، مما يساهم في تحسين الأداء و رفع المستوى التحصيلي للمتعلمات.

تحليل البيانات

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي جمعتها الباحثة، فقد استخدمت الباحثة عدداً من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وذلك بعد أن تم ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي، ثم استخرجت الباحثة النتائج وفقاً للتكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي الموزون (المرجح) (Weighted Mean)؛ والمتوسط الحسابي (Mean)؛ (متوسط متوسطات العبارات)، والانحراف المعياري (Standard Deviation)؛ معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha(α)).

نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها:

سيتم عرض إجابات مفردات الدراسة على تساؤلاتها وفروضها، ومناقشتها وفقاً للمنهجية العلمية، عن طريق قراءة التحليل الإحصائي للقيم من المتوسطات، والانحرافات المعيارية، والاختبارات الإحصائية، وتفسيرها في ضوء الإطار النظري للدراسة، والدراسات السابقة، وفيما يأتي عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها مرتبة وفقاً لأسئلة وفروض الدراسة:

أولاً: أسئلة الدراسة:

نص السؤال الأول على الآتي: " ما دور الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات في مدينة الرياض ؟" للتعرف على دور الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات في مدينة الرياض يوضح جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على أبعاد محور بيئة العمل.

جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على أبعاد محور بيئة العمل.

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	الممارسات الإدارية	3.52	1.075	1	موافق
2	أسلوب التعامل مع المعلمات	3.44	1.027	2	موافق
	بيئة العمل	3.48	1.005		موافق

يتضح من الجدول رقم (8) أن المعلمات موافقات على دور الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي بدرجة عالية فقد بلغ المتوسط العام للمحور (3.48)، ما يعني اتفاق المعلمات على دور الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي. حيث أنهن أكثر موافقة على الممارسات الإدارية، حث جاءت في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (1.075) وفي الرتبة الثانية جاء أسلوب التعامل مع المعلمات بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (1.027).

وفيما يلي النتائج التفصيلية دور الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات:

البعد الأول: " الممارسات الإدارية

للتعرف على دور الممارسات الإدارية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات يوضح جدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد الممارسات الإدارية.

جدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد الممارسات الإدارية.

الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	توفر الإدارة بيئة عمل تحفز على التفاوض والأمل	3.43	1.228	4	موافق
2	توفر الإدارة بيئة عمل تحفز على الإيجابية	3.50	1.338	3	موافق
3	توفر الإدارة بيئة عمل تحفز على الثقة بالنفس	3.61	1.166	1	موافق
4	تزود الإدارة المبنى المدرسي بأدوات لتحقيق التواصل الفعال بين المعلمات	3.52	1.067	2	موافق
	الممارسات الإدارية	3.52	1.075		موافق

يتضح من الجدول رقم (9) أن المعلمات موافقات على دور الممارسات الإدارية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي بدرجة عالية فقد بلغ المتوسط العام للبعد (3.52)، ما يعني اتفاق المعلمات على أن دور الممارسات الإدارية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي. وجاءت جميع البنود في فئة الموافقة بدرجة عالية ما يعني وجود تجانس في موافقة مفردات الدراسة حول بعد " الممارسات الإدارية ". وجاءت العبارتان الآتيتان في المرتبتين الأولى والثانية، في الرتبة الأولى جاءت العبارة رقم (3): " توفر الإدارة بيئة عمل تحفز على الثقة بالنفس " بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (1.166). وفي الرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (4): " تزود الإدارة المبنى المدرسي بأدوات لتحقيق التواصل الفعال بين المعلمات " بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (1.067). وجاءت العبارتان الآتيتان في المرتبتين الثالثة والرابعة: في الرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (2): " توفر الإدارة بيئة عمل تحفز على الإيجابية " بمتوسط حسابي (3.50)، وانحراف معياري (1.338). وفي الرتبة الرابعة جاءت العبارة رقم (1): " توفر الإدارة بيئة عمل تحفز على التفاوض والأمل " بمتوسط حسابي (3.43)، وانحراف معياري (1.228).

البعد الثاني: " أسلوب التعامل مع المعلمات:

للتعرف على أسلوب التعامل مع المعلمات في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات يوضح جدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد أسلوب التعامل مع المعلمات.

جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد أسلوب التعامل مع المعلمات.

الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	تشجعني الإدارة على التفكير الإيجابي في مواجهة التحديات	3.36	1.080	6	محايد
2	تدعمني الإدارة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية	3.18	1.263	7	محايد
3	تعزز الإدارة الشعور الاحترام بين المعلمات	3.59	1.226	2	موافق
4	تشجع الإدارة المدرسية على العمل الجماعي	3.68	1.052	1	موافق
5	تستمع الإدارة لمقترحاتي و آرائي	3.39	1.224	5	محايد
6	تشعرنني الإدارة بقيمتي كمعلمة	3.50	1.131	3	موافق
7	تشجعني الإدارة على تجاوز الصعوبات و التحديات	3.41	1.106	4	موافق
	أسلوب التعامل مع المعلمات	3.44	1.027		موافق

يتضح من الجدول رقم (10) أن المعلمات موافقات على أسلوب التعامل مع المعلمات في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي بدرجة عالية فقد بلغ المتوسط العام للبعد (3.44)، ما يعني اتفاق المعلمات على أن أسلوب التعامل مع المعلمات يعزز رأس المال النفسي الإيجابي. وجاءت أربعة بنود في فئة الموافقة بدرجة عالية بينما جاءت ثلاثة بنود في فئة الموافقة بدرجة متوسطة ما يعني وجود تفاوت في موافقة مفردات الدراسة حول بعد " أسلوب التعامل مع المعلمات ". وجاءت العبارتان الآتيتان في المرتبتين الأولى والثانية، في الرتبة الأولى جاءت العبارة رقم (4): " تشجع الإدارة المدرسية على العمل الجماعي " بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (1.052). وفي الرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (3): " تعزز الإدارة الشعور الاحترام بين المعلمات " بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.226). وجاء في الفئة المتوسطة النقاط الآتية: في الرتبة السادسة جاءت العبارة رقم (1): " تشجعني الإدارة على التفكير الإيجابي في مواجهة التحديات " بمتوسط حسابي (3.36)، وانحراف معياري (1.080). وفي الرتبة السابعة جاءت العبارة رقم (2): " تدعمني الإدارة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية " بمتوسط حسابي (3.18)، وانحراف معياري (1.263).

نص السؤال الثاني على الآتي: " ما رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات في مدينة الرياض ؟"
 للتعرف على رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات في مدينة الرياض يوضح جدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على أبعاد محور رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات.

جدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على أبعاد محور بيئة العمل.

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	التقاول	3.69	0.725	4	موافق
2	المرونة النفسية	3.77	0.727	3	موافق
3	الأمل	4.00	0.600	2	موافق
4	الفاعلية الذاتية	4.18	0.740	1	موافق
	رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات	3.91	0.589		موافق

يتضح من الجدول رقم (11) أن المعلمات موافقات على رأس المال النفسي الإيجابي بدرجة عالية فقد بلغ المتوسط العام للمحور (3.91)، ما يعني اتفاق المعلمات على رأس المال النفسي الإيجابي. حيث أنهن أكثر موافقة على الفاعلية الذاتية، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0.74) وفي المرتبة الثانية جاء الأمل بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.60)، وفي المرتبة الثالثة جاءت المرونة النفسية بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.727)، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة جاء التقاول بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (0.725).

وفيما يلي النتائج التفصيلية لرأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات:

البعد الأول: " التفاوض

للتعرف على التفاوض لدى المعلمات يوضح جدول رقم (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد التفاوض.

جدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد التفاوض.

الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	أتوقع حدوث أمور جيدة في المستقبل المهني	3.61	0.813	2	موافق
2	أستطيع رؤية الجانب الإيجابي في المواقف الصعبة	3.77	0.743	1	موافق
	التفاوض	3.69	0.725		موافق

يتضح من الجدول رقم (12) أن المعلمات موافقات على أن هناك تفاؤلاً بدرجة عالية فقد بلغ المتوسط العام للبعد (3.69)، ما يعني اتفاق المعلمات على التفاوض. وجاءت جميع البنود في فئة الموافقة بدرجة عالية ما يعني وجود تجانس في موافقة مفردات الدراسة حول بعد " التفاوض ". وجاءت العبارتان الآتيتان في المرتبتين الأولى والثانية، في الرتبة الأولى جاءت العبارة رقم (2): " أستطيع رؤية الجانب الإيجابي في المواقف الصعبة " بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.743). وفي الرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (1): " أتوقع حدوث أمور جيدة في المستقبل المهني " بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (0.813).

البعد الثاني: " المرونة النفسية

للتعرف على المرونة النفسية لدى المعلمات يوضح جدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد المرونة النفسية.

جدول رقم (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد المرونة النفسية.

الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	أستطيع التكيف مع المتغيرات في بيئة العمل	4.00	0.647	1	موافق
2	اتعافى سريعاً من الضغوطات والمشكلات المهنية	3.55	1.044	2	موافق
	المرونة النفسية	3.77	0.727		موافق

يتضح من الجدول رقم (13) أن المعلمات موافقات على أن هناك مرونة نفسية بدرجة عالية فقد بلغ المتوسط العام للبعد (3.77)، ما يعني اتفاق المعلمات على المرونة النفسية. وجاءت جميع البنود في فئة الموافقة بدرجة عالية ما يعني وجود تجانس في موافقة مفردات الدراسة حول بعد " المرونة النفسية ". وجاءت العبارتان الآتيتان في المرتبتين الأولى والثانية، في الرتبة الأولى جاءت العبارة رقم (1): " أستطيع التكيف مع المتغيرات في بيئة العمل " بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.647). وفي الرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (2): " اتعافى سريعاً من الضغوطات والمشكلات المهنية " بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (1.044).

البعد الثالث: " الأمل

للتعرف على الأمل لدى المعلمات يوضح جدول رقم (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد الأمل.

جدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد الأمل.

الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	أستطيع التكيف مع التغيرات في بيئة العمل	3.98	0.664	2	موافق
2	أبحث عن طريق بديلة لتحقيق أهدافي عندما أواجه عقبات	4.02	0.698	1	موافق
	الأمل	4.00	0.600		موافق

يتضح من الجدول رقم (14) أن المعلمات موافقات على أن هناك أمل بدرجة عالية فقد بلغ المتوسط العام للبعد (4.00)، ما يعني اتفاق المعلمات على الأمل. وجاءت جميع البنود في فئة الموافقة بدرجة عالية ما يعني وجود تجانس في موافقة مفردات الدراسة حول بعد " الأمل ". وجاءت العبارتان الآتيتان في المرتبتين الأولى والثانية، في الرتبة الأولى جاءت العبارة رقم (2): " أبحث عن طريق بديلة لتحقيق أهدافي عندما أواجه عقبات " بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.698). وفي الرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (1): " أستطيع التكيف مع التغيرات في بيئة العمل " بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.664).

البعد الرابع: " الفاعلية الذاتية

للتعرف على الفاعلية الذاتية لدى المعلمات يوضح جدول رقم (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد الفاعلية الذاتية.

جدول رقم (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد الفاعلية الذاتية.

الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	أثق بقدرتي على إنجاز المهام التعليمية	4.34	0.713	1	موافق بشدة
2	أستطيع إدارة فصول متعددة لتقديم تعليم فعال	4.02	0.927	2	موافق
	الفاعلية الذاتية	4.18	0.740		موافق

يتضح من الجدول رقم (15) أن المعلمات موافقات على أن هناك فاعلية ذاتية بدرجة عالية فقد بلغ المتوسط العام للبعد (4.18)، ما يعني اتفاق المعلمات على الفاعلية الذاتية. وجاءت عبارة واحدة في فئة الموافقة بدرجة عالية جداً، بينما جاءت العبارة الأخرى في فئة الموافقة بدرجة عالية ما يعني وجود تفاوت في موافقة مفردات الدراسة حول بعد " الفاعلية الذاتية ". وجاءت العبارتان الآتيتان في المرتبتين الأولى والثانية، في الرتبة الأولى جاءت العبارة رقم (1): " أثق بقدرتي على إنجاز المهام التعليمية " بمتوسط حسابي (4.34) وانحراف معياري (0.713). وفي الرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (2): " أستطيع إدارة فصول متعددة لتقديم تعليم فعال " بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.927).

نص السؤال الثالث على الآتي: " ما مستوى الأداء لدى المعلمات في مدينة الرياض ؟" للتعرف على مستوى الأداء لدى المعلمات في مدينة الرياض يوضح جدول رقم (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على أبعاد محور مستوى الأداء لدى المعلمات.

جدول رقم (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على أبعاد محور بيئة العمل.

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	الاداء مع المتعلمات	4.16	0.722	2	موافق
2	التفاعل مع أنظمة العمل	4.23	0.685	1	موافق بشدة
	مستوى الأداء لدى المعلمات	4.19	0.666		موافق

يتضح من الجدول رقم (16) أن المعلمات موافقات على أن مستوى الأداء لدى المعلمات عالي فقد بلغ المتوسط العام للمحور (4.19)، ما يعني اتفاق المعلمات على الأداء. حيث أنهن أكثر موافقة على التفاعل مع أنظمة العمل، حيث جاء في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.685) وفي الرتبة الثانية جاء الاداء مع المتعلمات بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.722).

وفيما يلي النتائج التفصيلية لمستوى الأداء لدى المعلمات:

البعد الأول: " الاداء مع المتعلمات

للتعرف على الاداء مع المتعلمات يوضح جدول رقم (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد الاداء مع المتعلمات.

جدول رقم (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد الاداء مع المتعلمات.

الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	أشعر بأن تفاؤلي ينعكس إيجاباً على تفاعلي مع المتعلمات	4.11	0.754	2	موافق
2	ثقتي بنفسي تساعدني في تقديم دروس ذات جودة عالية بإستراتيجيات متنوعة	4.20	0.734	1	موافق
	الاداء مع المتعلمات	4.16	0.722		موافق

يتضح من الجدول رقم (17) أن المعلمات موافقات على أن الاداء مع المتعلمات عالي فقد بلغ المتوسط العام للبعد (4.16)، ما يعني اتفاق المعلمات على الاداء مع المتعلمات. وجاءت جميع البنود في فئة الموافقة بدرجة عالية ما يعني وجود تجانس في موافقة مفردات الدراسة حول بعد " الاداء مع المتعلمات ". وجاءت العبارتان الآتيتان في المرتبتين الأولى والثانية، في الرتبة الأولى جاءت العبارة رقم (2): " ثقتي بنفسي تساعدني في تقديم دروس ذات جودة عالية بإستراتيجيات متنوعة " بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.734). وفي الرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (1): " أشعر بأن تفاؤلي ينعكس إيجاباً على تفاعلي مع المتعلمات " بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (0.754).

البعد الثاني: " التفاعل مع أنظمة العمل

للتعرف على التفاعل مع أنظمة العمل يوضح جدول رقم (18) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد التفاعل مع أنظمة العمل.

جدول رقم (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات بعد التفاعل مع أنظمة العمل.

الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	الأمل في التقدم المهني يدفعني لبذل جهد أكبر في عملي	4.23	0.743	2	موافق بشدة
2	قدرتي على التكيف مع التحديات تساهم في استمرارني بالعطاء	4.30	0.734	1	موافق بشدة
3	أحرص على التطوير المهني الذاتي باستمرار	4.16	0.713	3	موافق
	التفاعل مع أنظمة العمل	4.23	0.685		موافق بشدة

يتضح من الجدول رقم (18) أن المعلمات موافقات على أن التفاعل مع أنظمة العمل بدرجة عالية جداً فقد بلغ المتوسط العام للبعد (4.23)، ما يعني اتفاق كبير جداً من قبل المعلمات على التفاعل مع أنظمة العمل. وجاءت عبارتين في فئة الموافقة بدرجة عالية جداً، بينما جاءت عبارة واحدة في فئة الموافقة بدرجة عالية، ما يعني وجود تفاوت في موافقة مفردات الدراسة حول بعد " التفاعل مع أنظمة العمل ". وجاءت العبارتان الآتيتان في المرتبتين الأولى والثانية، في الرتبة الأولى جاءت العبارة رقم (2): " الأمل في التقدم المهني يدفعني لبذل جهد أكبر في عملي " بمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.734)، وفي الرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (1): " الأمل في التقدم المهني يدفعني لبذل جهد أكبر في عملي " بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.743)، في حين جاءت العبارة رقم (3) في المرتبة الثالثة وبدرجة موافقة عالية وهي " أحرص على التطوير المهني الذاتي باستمرار " بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.713).

ثانياً: فروض الدراسة:

نص الفرض الأول على الآتي: " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دور الإدارة المدرسية ومستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات"

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم اختبار مستوى العلاقة الارتباطية بين دور الإدارة المدرسية ومستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات، باستخدام معادلة ارتباط بيرسون كما يلي:

جدول رقم (19)

نتائج معاملات ارتباط بيرسون لتوضيح طبيعة العلاقة بين دور الإدارة المدرسية ومستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات

رأس المال النفسي الإيجابي		
0.553	معامل الارتباط	الممارسات الإدارية
**0.000	مستوى الدلالة	
0.409	معامل الارتباط	أسلوب التعامل مع المعلمات
**0.006	مستوى الدلالة	
0.505	معامل الارتباط	دور الإدارة المدرسية (بيئة العمل)
**0.000	مستوى الدلالة	

** دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) فأقل

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (19) ما يلي:

وجود علاقة ارتباطية طردية دالة عند مستوى (0.01) بين دور الإدارة المدرسية ومستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات، وهذا يدل على أنه كلما زاد دور الإدارة المدرسية كلما زاد مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات.

وجود علاقة ارتباطية طردية دالة عند مستوى (0.01) بين الممارسات الإدارية ومستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات، وهذا يدل على أنه كلما زاد الممارسات الإدارية كلما زاد مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات.

وجود علاقة ارتباطية طردية دالة عند مستوى (0.01) بين أسلوب التعامل مع المعلمات ومستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات، وهذا يدل على أنه كلما زاد أسلوب التعامل مع المعلمات كلما زاد مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات.

نص الفرض الثاني على الآتي: " توجد علاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات والتكيف مع ظروف العمل ومواجهة العقبات "

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم اختبار مستوى العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات والتكيف مع ظروف العمل ومواجهة العقبات، باستخدام معادلة ارتباط بيرسون كما يلي:

جدول رقم (20)

نتائج معاملات ارتباط بيرسون لتوضيح طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات والتكيف مع ظروف العمل ومواجهة العقبات

رأس المال النفسي الإيجابي		
0.723	معامل الارتباط	والتكيف مع ظروف العمل ومواجهة العقبات
**0.000	مستوى الدلالة	
0.768	معامل الارتباط	والتكيف مع ظروف العمل ومواجهة العقبات
**0.000	مستوى الدلالة	

** دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) فأقل

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (20) ما يلي:

وجود علاقة ارتباطية طردية دالة عند مستوى (0.01) بين رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات والتكيف مع ظروف العمل، وهذا يدل على أنه كلما زاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات كلما زاد التكيف مع ظروف العمل لدى المعلمات. وجود علاقة ارتباطية طردية دالة عند مستوى (0.01) بين رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات ومواجهة العقبات، وهذا يدل على أنه كلما زاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات كلما كانت هناك مواجهة أكبر لإزالة العقبات لدى المعلمات

نص الفرض الثالث على الآتي: " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي الإيجابي ومستوى أداء المعلمات "

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم اختبار مستوى العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي الإيجابي ومستوى أداء المعلمات، باستخدام معادلة ارتباط بيرسون كما يلي:

جدول رقم (21)

نتائج معاملات ارتباط بيرسون لتوضيح طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي ومستوى أداء المعلمات

رأس المال النفسي الإيجابي		
0.750	معامل الارتباط	مستوى أداء المعلمات
**0.000	مستوى الدلالة	

** دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) فأقل

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (21): وجود علاقة ارتباطية طردية دالة عند مستوى (0.01) بين رأس المال النفسي الإيجابي ومستوى أداء المعلمات، وهذا يدل على أنه كلما زاد رأس المال النفسي الإيجابي كلما زاد مستوى أداء المعلمات.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج تشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين دور الإدارة المدرسية ورأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات، وانعكاس ذلك على جودة أدائهن وتكيفهن مع بيئة العمل، توصي الباحثة بما يلي:

أولاً: على مستوى الإدارة المدرسية

1. تفعيل الدور التحفيزي للقيادات المدرسية، من خلال إظهار التقدير والاعتراف بجهود المعلمات بصورة مستمرة، لتعزيز شعورهن بالكفاءة والأهمية المهنية.
2. إشراك المعلمات في صنع القرار داخل المدرسة، وخاصة في ما يتعلق بالتخطيط التربوي والبرامج التطويرية، مما يعزز من الأمل والانتماء المهني.
3. تهيئة بيئة عمل داعمة نفسياً واجتماعياً من خلال تقليل الضغوط الإدارية غير الضرورية وتوفير قنوات تواصل فعالة بين الإدارة والمعلمات.

ثانياً: على مستوى تنمية رأس المال النفسي

4. إعداد برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تعزيز مكونات رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة النفسية) من خلال ورش عمل، واستشارات نفسية، وأنشطة تطوير الذات.
5. دمج مفهوم رأس المال النفسي في برامج التنمية المهنية المستدامة، وربطها بأدوات التقييم الذاتي والتغذية الراجعة البناءة.
6. تشجيع المعلمات على بناء شبكات دعم داخلي وتبادل الخبرات الناجحة في التكيف والتعامل مع التحديات الصفية والإدارية.

ثالثاً: على مستوى صانعي القرار والوزارة

7. تبني سياسات تربوية واضحة تعترف بأهمية رأس المال النفسي كجزء من الصحة المهنية للكوادر التعليمية، وإدراجه ضمن مؤشرات الأداء.
8. تصميم آليات دورية لقياس مستويات الرضا النفسي والمهني للمعلمات في المدارس الحكومية، وتفعيل نتائج هذه القياسات في تطوير الخطط الإدارية.
9. دعم البحث العلمي التربوي في مجال رأس المال النفسي وربطه بالأداء المهني والتحصيل الأكاديمي.

المراجع

المراجع العربية

- (1) علي السيف العوفي, ع., عبد الرحمن عبد الله الجبر, ع., & عروب. (2022). الإبداع الإداري للقادة الأكاديميين ودوره في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم. مجلة كلية التربية (أسيوط), 38(1), 225-289.
- (2) رضوان محمد رضوان, ط. (2021). التكيف الوظيفي كمحدد للعلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح التنظيمي دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية, 2(العدد الأول-الجزء الثالث), 113-162.
- (3) عبد المحسن جودة, عبد المحسن, أبو المجد كامل, اسماعيل عبد الغنى الرفاعي, & شيماء. (2021). الإحباط الوظيفي كمتغير وسيط بين التمر التنظيمي والارتباط بالعمل (دراسة تطبيقية على الممرضات بمستشفيات وزارة الصحة بالمنصورة). المجلة المصرية للدراسات التجارية, 45(4), 251-277.
- (4) الواحي, & محمد مجدي محمود سليمان. (2023). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة دمنهور. مجلة الدراسات التجارية والإدارية, 4(1), 45-114.
- (5) حسين واري, & علي لفقيير. (2022). دور رأس المال النفسي في تطوير السلوك التنظيمي الإيجابي للعاملين. *El-Wahat Journal for Research and Studies*, 15(2).
- (6) عيسى, ميهوبي, & فوزي. (2022). رأس المال النفسي: تعريفه، مكوناته، خصائصه وآثاره. المرشد, 12(1), 189-204.
- (7) فراج, ه. أ. م. (2020). دور التمكين النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات العمل الابتكاري. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية, 3(2), 79-130. <https://doi.org/10.21608/CFDJ.2022.230396>
- (8) أبوسيف, & محمود سيد علي. (2018). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية بالمنصورة, 665-611, 2(101),

(9) AL-Aa'ni, A. A., & AL-Talebi, A. A. (2022) إسهام أبعاد القيادة الحكيمة في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى Tikrit . *Journal of Administrative and Economic Sciences*, 18(57, 2), 205-222

(10) سعد علي حمود & ابراهيم خليل ابراهيم. (2012). رأس المال النفسي الايجابي (منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير) . *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 18(65), 1-1.

(11) فاطمة عيسى أحمد علي. (2022). مستوى تطبيق الإدارة بالأهداف وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية . *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*, 3(2) , 571-588.

(12) الزغبى & د/رشا عبد الخالق محمد. (2021). دور الإدارة المدرسية والقيادة الناجحة في رفع كفاءة المعلمين من خلال استخدام التكنولوجيا المعاصرة في ظل الظروف الاستثنائية وعلاقته بمستوى أداء المدرء . *مجلة كلية التربية بالمنصورة*. 522-570, 116(1) ,

المراجع الأجنبية

- 1) Erden, H. (2025). *The influence of teachers' psychological capital on the quality of work life: Exploring the mediating impact of emotions*. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 123456.
- 2) Zhou, X., & Zheng, S. (2022). *Psychological capital relates with teacher enjoyment: The mediating role of reappraisal*. *Frontiers in Psychology*, 13, 879312.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.879312>
- 3) Kulekci Akyavuz, E. (2021). *Teachers' perceptions of positive psychological capital: A mixed method approach*. *International Journal of Research in Education and Science*, 7(1), 1–20.
- 4) Allmnakrah, A., & Evers, C. (2020). *The need for a fundamental shift in the Saudi education system: Implementing the Saudi Arabian economic vision 2030*. *Research in Education*, 106(1), 22–40.
- 5) Assefa, E. A., & Mujtaba, B. G. (2025). *Exploring transformational leadership in education by leveraging diversity and technology for inclusive practices*. *International Journal of Public Leadership*.
- 6) Elamine Belkadi., et al. (n.d.). *Higher Education Policies in the Arab World: Present Challenges and Future Prospects*. Hussein Abdullah Mnasra Press.
- 7) Sariakin, S., Yeni, M., Usman, M. B., Mare, A. S., Munzir, M., & Saleh, M. (2025, February). *Fostering a productive educational environment: the roles of leadership, management practices, and teacher motivation*. In *Frontiers in Education* (Vol. 10, p. 1499064). Frontiers Media SA
- 8) Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior*. *Positive organizational behavior*, 1(2), 9-24.
- 9) Belkadi, N. (2025). *Evaluating Cognitive Resilience in PTSD-Affected Individuals* تقييم المرونة الذهنية عند المصاب باضطراب ما بعد الصدمة. الباحث، 17(1)، 212-222.
- 10) Assefa, E. A., & Mujtaba, B. G. (2025). *Diversity Management for Accelerating the United Nations 2030 and the African Union 2063 Agendas in Education*. *Educational Planning*, 32(1), 27-44.
- 11) Caza, A., Bagozzi, R. P., Woolley, L., Levy, L., & Caza, B. B. (2010). *Psychological capital and authentic leadership: Measurement, gender, and cultural extension*. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 53-70.

- 12) Akman, M., Ovalıoğlu, Z., & Bozkurt, D. A. (2021). Endodontik Tedavi Öncesi ve Sonrası Anksiyete Seviyesi ve Korku Analizi. *Selcuk Dental Journal*, 8(2), 494-499.
- 13) Monsalve, A. M., Londoño, I. C., Ocampo, J., Cruz, D. F., Saldarriaga, W., & Isaza, C. (2007). Distribución geográfica en Cali, Colombia, de malformaciones congénitas: Hospital Universitario del Valle, marzo de 2004-febrero de 2005. *Colombia Médica*, 38(1), 47-51.
- 14) Schulman, P., Keith, D., & Seligman, M. E. (1993). Is optimism heritable? A study of twins. *Behaviour research and therapy*, 31(6), 569-574.
- 15) Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). The hopeful optimist. *Psychological Inquiry*, 13(4), 288-290.
- 16) Moghimi Esfandabadi, H., Abdolvahab, S., Akbari, M. T., & Esfandabadi, A. M. (2015). Investigating the effect of entrepreneurial orientation and psychological capital on the performance. *Case Studies Journal ISSN (2305-509X)-Volume*, 4.
- 17) Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of clinical psychology*, 58(3), 307-321.
- 18) Masten, A. S. (2006). Promoting resilience in development: A general framework. *Promoting resilience in child welfare*, 3.

الملاحق

الاستبانة

A study of The Role of School Management in Enhancing Positive Psychological Capital among Teachers and its impact on their performance, in Riyadh

عزيزتي المشاركة:

ندعوك للمشاركة في دراسة بحثية بعنوان : دراسة حول دور الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي و أثرها على أداء المعلمات:

دراسة ميدانية بالرياض

يجرى هذا الاستبيان كجزء من متطلبات البحث , مشاركتك محل تقدير عال
شكراً لوقتكم و مساهمتكم مقدماً

القسم (أ)

الخصائص الديموغرافية:

1- العمر

أ (من 30 إلى 37

ب (من 38 إلى 45

ج (أكبر من 46

2- الدور في المدرسة

- أ (مديرة
- ب (وكيلة
- ج (معلمة
- د (موجهة طلابية
- هـ (مساعدة إدارية

4 - عدد سنوات الخبرة:

- 1 - أكثر من 5 سنوات
- 2 - من 10 سنوات إلى 15 سنة
- 3 - من 20 سنة إلى 25 سنة
- 4 - أكثر من 25 سنة

4 - قطاع المدرسة

- أ (تعليم حكومي
- ب (تعليم أهلي

القسم (ب)

المجموعات التالية من البيانات تقيس دور الإدارة المدرسية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات و أثرها على آداهن من وجهة نظر عينه من منسوبات وزارة التعليم , يرجى وضع علامة وفقاً لمستوى موافقتك .

(A) بيئة العمل Job Environment

1 غير موافق بشدة	2 غير موافق	3 محايد	4 موافق	5 موافق بشدة	I . الممارسات الإدارية Managing Practices	
					توفر الإدارة بيئة عمل تحفز على التفاؤل والأمل	AMI 1
					توفر الإدارة بيئة عمل تحفز على الإيجابية	AMI 2
					توفر الإدارة بيئة عمل تحفز على الثقة بالنفس	AMI 3
					تزود الإدارة المبنى المدرسي بأدوات لتحقيق التواصل الفعال بين المعلمات	AMI 4
1 غير موافق بشدة	2 غير موافق	3 محايد	4 موافق	5 موافق بشدة	II . أسلوب التعامل مع المعلمات Manners	
					تشجعي الإدارة على التفكير الإيجابي في مواجهة التحديات	AMII 1
					تدعمني الإدارة لتحقيق التوازن بين العمل و الحياة الشخصية	AMII 2
					تعزز الإدارة الشعور بالإحترام بين المعلمات	AMII 3
					تشجع الإدارة المدرسية على العمل الجماعي	AMII 4
					تستمع الإدارة لمقترحاتي و آرائي	AMII 5
					تشعرنني الإدارة بقيمتي كمعلمة	AMII 6
					تشجعي الإدارة على تجاوز الصعوبات و التحديات	AMII 7

(B) رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمات Positive Psychological Capital among Teachers

1 غير موافق بشدة	2 غير موافق	3 محايد	4 موافق	5 موافق بشدة	I. التفاؤل	
					BPPCI 1	أتوقع حدوث أمور جيدة في المستقبل المهني
					BPPCI 2	أستطيع رؤية الجانب الإيجابي في المواقف الصعبة
1 غير موافق بشدة	2 غير موافق	3 محايد	4 موافق	5 موافق بشدة	II. المرونة النفسية	
					BPPCII 1	أستطيع التكيف مع المتغيرات في بيئة العمل
					BPPCII 2	اتعافى سريعا من الضغوطات والمشكلات المهنية
1 غير موافق بشدة	2 غير موافق	3 محايد	4 موافق	5 موافق بشدة	III. الأمل	
					BPPCIII 1	أستطيع التكيف مع التغيرات في بيئة العمل
					BPPCIII.2	أبحث عن طريق بديلة لتحقيق أهدافي عندما أواجه عقبات
1 غير موافق بشدة	2 غير موافق	3 محايد	4 موافق	5 موافق بشدة	IV. الفاعلية الذاتية	
					BPPCIV.1	أثق بقدرتي على إنجاز المهام التعليمية
					BPPCIV.2	أستطيع إدارة فصول متعددة لتقديم تعليم فعال

(C) أثر رأس المال النفسي الإيجابي على أداء المعلمات
The impact of Positive Psychological Capital on Teachers' performance

1 غير موافق بشدة	2 غير موافق	3 محايد	4 موافق	5 موافق بشدة	I. الاداء مع المتعلمات	
					CIOTPI.1	أشعر بأن تفاؤلي ينعكس إيجابا على تفاعلي مع المتعلمات
					CIOTPI.2	ثقتي بنفسي تساعدني في تقديم دروس ذات جودة عالية بإستراتيجيات متنوعة
1 غير موافق	2 غير موافق	3 محايد	4 موافق	5 موافق بشدة	II. التفاعل مع أنظمة العمل	

بشدة						
					الأمل في التقدم المهني يدفعني لبذل جهد أكبر في عملي	CIOTPII.1
					قدرتي على التكيف مع التحديات تساهم في استمراري بالعطاء	CIOTPII.2
					أحرص على التطوير المهني الذاتي باستمرار	CIOTPII.3

ملاحظات إضافية (اختياري) :

يرجى كتابة أي ملاحظات أو مقترحات تودين إضافتها:

شكر وتقدير

أقدم بخالص الشكر والامتنان لكل من ساهم في تعبئة الاستبانة وتكرم بمنحي جزء من وقته وجهده أن تعاونكم الكريم له بالغ الأثر في إنجاز هذا البحث والمساهمة في إثراء المعرفة العلمية في مجال الإدارة التربوية

Abstract الملخص

This study aims to investigate the role of school administration in enhancing the positive psychological capital among female teachers and its impact on their professional performance in public secondary schools in Riyadh. The research focuses on the four main components of psychological capital: self-efficacy, optimism, hope, and resilience, as key factors influencing teachers' ability to adapt to the work environment and overcome daily challenges. It also examines the relationship between qualified school leadership and the improvement of teachers' performance, which in turn contributes to students' academic achievement. The study adopts a descriptive-survey approach, using a questionnaire distributed to a sample of female teachers in public secondary schools in Riyadh. The findings reveal a statistically significant positive relationship between the role of school administration and the level of psychological capital among teachers. Furthermore, the results indicate that higher levels of psychological capital contribute to better adaptation to work conditions and enhanced professional performance. The study recommends that school administrations adopt leadership practices that support teachers' psychological well-being and provide a motivational school environment that fosters the development of psychological capital, thereby positively influencing the quality of the educational process.

Midocean University

College of Management

Department of Human Resources Management



Title in English

The Role of School Management in Enhancing Positive Psychological Capital among Teachers and its impact on their performance, in Riyadh

Prepared by student:

Nouf Abdullah Al-Farraj , 243000457

Supervised by:

Dr. Alfaisal Abdulhameed

Dr. Fayz Jarad

Academic Year

2024 – 2025