



مجلة كلية التربية علمية محكمة ربع سنوية

(السنة الحادية عشرة – العدد الثالث و الثلاثون – يناير ٢٠٢٣ الجزء الأول)

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

j_foia@aru.edu.eg





**عدد خاص بالمؤتمر القومي الأول لقطاع الدراسات التربوية
بعنوان ”التعليم والشراكة المجتمعية، ومؤسسات إعداد
المعلم وتأهيله في الجمهورية الجديدة”**

والذي عقد ٣-٤ ديسمبر بالقاهرة

**جميع البحوث وأوراق العمل محكمة، ومجازة من اللجنة
العلمية للمؤتمر ، وتم نشر مستخلصاتها باللغتين : العربية
والإنجليزية بكتيب المؤتمر وتم عرضها ضمن ندواته ،
وجلساته العلمية.**





قائمة هيئة تحرير مجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	الدرجة والتخصص	الصفة
أولاً - الهيئة الإدارية للتحرير (مجلس الإدارة)			
١	أ.د. السيد كامل الشريبي	أستاذ الصحة النفسية	عميد الكلية - رئيس مجلس الإدارة
٢	أ.د. محمود علي السيد	أستاذ. علم النفس التربوي	وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب رئيس مجلس الإدارة
٣	أ.د. زكريا محمد هيبه	أستاذ تربية الطفل بقسم أصول التربية	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - عضو مجلس الإدارة
٤	أ.د. إبراهيم محمد عبد الله	أستاذ تربويات الرياضيات بقسم المناهج وطرق التدريس	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع - عضو مجلس الإدارة
٥	أ.د. أحمد عبد العظيم سالم	أستاذ أصول التربية	أستاذ أصول التربية والتخطيط التربوي - عضو مجلس الإدارة
ثانياً- الهيئة الفنية (الفريق التنفيذي) للتحرير			
٦	أ.د. محمد رجب فضل الله	أستاذ المناهج وطرق التدريس	رئيس التحرير (رئيس الفريق التنفيذي)
٧	د. كمال طاهر موسى	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول الطباعة والنشر والتدقيق اللغوي
٨	د. محمد علام طلبه	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر
٩	د. ضياء أبو عاصي	مدرس (أستاذ	عضو هيئة تحرير - مسؤول

متابعة الأمور المالية	مساعد (- بقسم الصحة النفسية	فصيل	
عضو هيئة تحرير - مسؤول الاتصال والعلاقات الخارجية	مدرس (أستاذ مساعد) - مناهج وطرق التدريس	د. نانسي عمر جعفر	١٠

ثالثاً- الهيئة الفنية (المعاونة) للفريق التنفيذي للتحرير

عضو هيئة تحرير - إدارة الموقع الالكتروني للمجلة	مدرس مساعد تكنولوجيا تعليم	م.م. أحمد محمد حسن سالم	١١
عضو هيئة تحرير - مساعد لمسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر - تجهيز العدد للنشر	مدرس مساعد بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية	م.م. ناصر أحمد عابدين مهران	١٢
عضو هيئة تحرير - إداري ومسؤول التواصل مع الباحثين	أخصائي علاقات علمية وثقافية - باحثة دكتوراه	أ. أسماء محمد الشاعر	١٣
عضو هيئة تحرير - إدارة الموقع الالكتروني للمجلة	أخصائي تعليم - باحث دكتوراه	أ. أحمد مسعد العسال	١٤
عضو هيئة تحرير - المسؤول المالي	مدير سفارة المعرفة بالجامعة	أ.محمد عربي	١٥

رابعاً - أعضاء هيئة التحرير من الخارج

كلية التربية - جامعة أسيوط	أستاذ المناهج وطرق التدريس	أ.د عبد الرازق مختار محمود	١٦
المركز القومي للامتحانات والتقييم التربوي	أستاذ علم النفس التربوي	أ.د مایسة فاضل أبو مسلم أحمد	١٧

قائمة الهيئة الاستشارية الدولية لجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	التخصص	مكان العمل وأهم المهام الأكاديمية والإدارية
١	أ.د إبراهيم احمد غنيم ضيف	أستاذ المناهج وطرق تدريس التعليم الصناعي	نائب رئيس جامعة قناة السويس، وزير التربية والتعليم الأسبق - المستشار السابق للتخطيط الاستراتيجي وجودة التعليم لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية التابعة لجامعة الدول العربية.
٢	أ.د إمام مصطفى سيد محمد	أستاذ علم النفس التربوي	- رئيس قسم علم النفس التربوي، ووكيل كلية التربية بأسسيوط (سابقاً) - مدير مركز اكتشاف الاطفال الموهوبين بجامعة اسسيوط - - المستشار العلمي للمركز الوطني لأبحاث الموهبة والابداع بجامعة الملك فيصل - المملكة العربية السعودية.
٣	أ.د بيومي محمد ضحاوي	أستاذ الإدارة التعليمية والتربوية المقارنة	وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة " سابقاً" - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في الإدارة التعليمية والتربية المقارنة - المجلس الأعلى للجامعات. مراجع معتمد لدى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٤	أ.د حسن سيد حسن شحاته	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة تخصص المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم
٥	أ.د رضا السيد محمود حجازي	أستاذ باحث في المناهج وطرق تدريس العلوم	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين - وكيل أول وزارة التربية والتعليم- رئيس قطاع التعليم. نائب وزير التربية والتعليم لشؤون المعلمين " حالياً "
٦	أ.د رضا مسعد ابو عصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس	وكيل أول وزارة التربية والتعليم " سابقاً " - أمين اللجنة العلمية لترقيات الأساتذة والأساتذة المساعدين للمناهج وطرق

التدريس-رئيس الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات " حالياً"		الرياضيات		
عميد كلية التربية النوعية ببنها-مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " - مدير المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي " حالياً"	جامعة بنها مصر	أستاذ علم النفس التربوي	أ.د رمضان محمد رمضان	٧
العميد الأسبق لكلية التربية بالعريش- نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - قائم " حالياً" بأعمال رئيس جامعة العريش.	جامعة العريش مصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	أ.د سعيد عبد الله رفاعي لافي	٨
نائب رئيس جامعة الإسكندرية، ورئيس جامعة دمنهور الأسبق - خبير التخطيط الاستراتيجي وإعداد التقارير السنوية بالجامعات السعودية.	جامعة الإسكندرية - مصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس الاجتماعيات	أ.د سعيد عبده نافع	٩
العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة أسيوط - مدير مركز تطوير التعليم الجامعي، والمشراف على فرع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - أمين لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات.	جامعة أسيوط مصر	أستاذ اجتماعيات التربية	أ.د عبد التواب عبد اللاه دسوقي	١٠
منسق الاعتماد الأكاديمي، وعميد كلية التربية - جامعة الإمارات " سابقاً" - وزير التربية والتعليم باليمن " سابقاً" - خبير الجودة بمكتب التربية العربي لدول الخليج	جامعة صنعاء اليمن	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	أ.د عبد اللطيف حسين حيدر	١١
منسق برنامج تطوير كليات التربية FOER التابع لمشروع تطوير التعليم ERP ، واستشاري التنمية المهنية والمؤسسية POD التابع لمشروع تطوير التعليم ERP (سابقاً). أستاذ زائر بكلية الإنسانيات، بجامعة كالرتون بكندا ٢٠٢٠	جامعة جنوب الوادي - مصر	أستاذ مناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية	أ.د عنتر صلحي عبد اللاه طليبة	١٢

١٣	أ.د عوشة احمد المهبري	أستاذ التربية الخاصة	جامعة الامارات الإمارات	رئيس قسم التربية الخاصة - مساعد عميد كلية التربية بجامعة الإمارات لشؤون الطلبة.
١٤	أ.د الغريب زاهر إسماعيل	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة المنصورة مصر	- مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة المساعدين في المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم . - رئيس مجلس إدارة الجمعية الدولية للتعليم والتعلم الالكتروني- مدير أمانة اتحاد جامعات العالم الإسلامي ، ومدير مديرية التربية بمنظمة الإيسيسكو " سابقاً "
١٥	أ.د ماهر اسماعيل صبري	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	جامعة بنها مصر	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم " السابق بكلية التربية - جامعة بنها" - رئيس مجلس إدارة رابطة التربويين العرب
١٦	أ.د محمد ابراهيم الدسوقي	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة حلوان مصر	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " - رئيس مجلس إدارة الجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي
١٧	أ.د محمد عبد الظاهر الطيب	أستاذ علم النفس الكلينيكي والعلاج النفسي	جامعة طنطا مصر	العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة طنطا- خبير بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر، ويقطاع كليات التربية بالمجلس الأعلى للجامعات.
١٨	أ.د محمد الشيخ حمود	أستاذ الصحة النفسية	جامعة دمشق - سوريا	خريج جامعة لايبزيغ - ألمانيا - رئيس قسم الصحة النفسية والتربية التجريبية وعميد لكلية التربية جامعة دمشق - سوريا- "سابقاً" - عضو الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي ACA - رئيس التحرير " السابق " لمجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس.
١٩	أ.د مصطفى بن أحمد الحكيم	أستاذ الأصول الدينية للتربية . التربية الأسرية	وزارة التربية الوطنية - المغرب	-خبير تربوي بوزارة التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث العلمي بالمغرب - رئيس مجلس إدارة المركز الدولي للاستراتيجيات التربوية والأسرية- بريطانيا

٢٠	أ.د مهدي محمد ابراهيم غنايم	أستاذ التخطيط التربوي واقصاديات التعليم	جامعة المنصورة - مصر	العميد السابق لكلية الآداب بدمياط- مدير مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة المنصورة - مقرر اللجنة العلمية لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في أصول التربية والتخطيط التربوي
٢١	أ.د ناصر أحمد الخوالده	أستاذ مناهج وطرق تدريس التربية الاسلامية	الجامعة الأردنية - الأردن	عميد كلية الدراسات الإنسانية التربوية بعمان- نائب ثم رئيس جامعة العلوم الإسلامية العالمية " سابقاً" - خريج جامعة نبراسكا - بريطانيا.
٢٢	أ.د نياف بن رشيد الجابري	أستاذ اقتصاديات التعليم وسياسته	جامعة طيبة - السعودية	عميد كلية التربية بجامعة طيبة بالمدينة المنورة" سابقاً" - المشرف العام على البحوث والبيانات مهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة - وكيل وزارة التعليم بالسعودية" سابقاً".
٢٣	أ.د يوسف الحسيني الإمام	أستاذ تربويات الرياضيات	جامعة طنطا مصر	الوكيل السابق للدراسات العليا والبحوث بجامعة طنطا - عضو فريق الاعتماد الأكاديمي لكلية التربية بجامعة الإمارات " سابقاً " -

قواعد النشر بمجلة كلية التربية بالعريش

١. تنشر المجلة البحوث والدراسات التي تتوفر فيها الأصالة والمنهجية السليمة على ألا يكون البحث المقدم للنشر قد سبق وأن نشر، أو تم تقديمه للمراجعة والنشر لدى أي جهة أخرى في نفس وقت تقديمه للمجلة.

٢. تُقبل الأبحاث المقدمة للنشر بإحدى اللغتين: العربية أو الإنجليزية.

٣. تقدم الأبحاث - عبر موقع المجلة بينك المعرفة المصري

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

الالكترونياً مكتوبة بخط (Simplified Arabic)، وحجم الخط ١٤، وهوامش حجم الواحد

منها ٢.٥سم، مع مراعاة أن تتسق الفقرة بالتساوي ما بين الهامش الأيسر والأيمن

(Justify). وترسل إلكترونياً على شكل ملف (Microsoft Word).

٤. يتم فور وصول البحث مراجعة مدى مطابقته من حيث الشكل لبنط وحجم الخط ، والتنسيق

، والحجم وفقاً لقالب النشر المعتمد للمجلة ، علماً بأنه يتم تقدير الحجم وفقاً لهذا القالب ،

ومن ثم تقدير رسوم تحكيمه ونشره.

٥. يجب ألا يزيد عدد صفحات البحث بما في ذلك الأشكال والرسوم والمراجع والجداول

والملاحق عن (٢٥) صفحة وفقاً لقالب المجلة. (الزيادة برسوم إضافية). ويتم تقدير عدد

الصفحات بمعرفة هيئة التحرير قبل البدء في إجراءات التحكيم

٦. يقدم الباحث ملخصاً لبحثه في صفحة واحدة، تتضمن الفقرة الأولى ملخصاً باللغة العربية،

والفقرة الثانية ملخصاً باللغة الإنجليزية، وبما لا يزيد عن ٢٠٠ كلمة لكل منها.

٧. يكتب عنوان البحث واسم المؤلف والمؤسسة التي يعمل بها على صفحة منفصلة ثم يكتب

عنوان البحث مرة أخرى على الصفحة الأولى من البحث ، والالتزام في ذلك بضوابط رفع

البحث على الموقع.

٨. يجب عدم استخدام اسم الباحث في متن البحث أو قائمة المراجع ويتم استبدال الاسم بكلمة

"الباحث"، ويتم أيضاً التخلص من أية إشارات أخرى تدل على هوية المؤلف.

٩. البحوث التي تقدم للنشر لا تعاد لأصحابها سواء قبل البحث للنشر، أو لم يُقبل. وتحتفظ

هيئة التحرير بحقها في تحديد أولويات نشر البحوث.



١٠. لن ينظر في البحوث التي لا تتفق مع شروط النشر في المجلة، أو تلك التي لا تشتمل على ملخص البحث في أي من اللغتين ، وعلى الكلمات المفتاحية له.
١١. يقوم كل باحث بنسخ وتوقيع وإرفاق إقرار الموافقة على اتفاقية النشر. وإرساله مع إيصال السداد ، أو صورة الحوالة البريدية أو البنكية عبر إيميل المجلة J_foea@Aru.edu.eg قبل البدء في إجراءات التحكيم
١٢. يتم نشر البحوث أو رفض نشرها في المجلة بناءً على تقارير المحكمين، ولا يسترد المبلغ في حالة رفض نشر البحث من قبل المحكمين.
١٣. يُمنح كل باحث إفادة بقبول بحثه للنشر بعد إتمام كافة التصويبات والتعديلات المطلوبة.
١٤. في حالة قبول البحث يتم رفعه على موقع المجلة على بنك المعرفة المصري ضمن العدد المحدد له من قبل هيئة التحرير ، ويُرسل للباحث نسخة بي دي أف من العدد ، وكذلك نسخة بي دي أف من البحث (مستلة).
١٥. يمكن - في حالة الحاجة - توفير نسخة ورقية من العدد ، ومن المستلزمات مقابل رسوم تكلفة الطباعة ، ورسوم البريد في حالة إرسالها بريدياً داخل مصر أو خارجها.
١٦. يجدر بالباحثين (بعد إرسال بحوثهم ، وحتى يتم النشر) المتابعة المستمرة لكل من:
- موقع المجلة المربوط ببنك المعرفة المصري

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

-وبريده الإلكتروني الشخصي لمتابعة خط سير البحث عبر رسائل تصله تبعاً من إيميل

المجلة الرسمي على موقع الجامعة J_foea@Aru.edu.eg

١٧. جميع إجراءات تلقي البحث، وتحكيمه، وتعديله، وقبوله للنشر، ونشره ؛ تتم عبر موقع المجلة ، وإيصالها الرسمي، ولا يُعتمد بأي تواصل بأية وسيلة أخرى غير هاتين الوسيلتين الإلكترونيتين.



محتويات العدد (الثالث و الثلاثون)

السنة السابعة		هيئة التحرير	
الرقم	عنوان البحث	الباحث	الصفحات
بحوث العدد			
١	نحو مشاركة مجتمعة فاعلة لدعم المؤسسات التعليمية أ.د/ دكتور حسن شحاته أستاذ المناهج بكلية التربية - جامعة عين شمس		
٢	الكفايات الإبداعية اللازمة للمعلم لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ أ.د/ عادل محمد العدل أستاذ علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة الزقازيق		
٣	إعادة هيكلة كليات إعداد المعلم ضرورة عصرية أ.د. مهني غنايم أستاذ التخطيط التربوي وإقتصاديات التعليم - كلية التربية جامعة المنصورة		
٤	الدعم التنظيمي المدرك للمعلم في ضوء نظرة المجتمع له وانعكاساته على رأس المال النفسي لديه أ.د. نرمين عوني محمد استاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة الإسكندرية أ.د. دعاء عوض عوض استاذ الصحة النفسية - كلية التربية - جامعة الإسكندرية		
٥	إصلاح كليات التربية في الجامعات المصرية، والأوضاع المجتمعية د/ هيام أحمد فهمي المدرس بقسم أصول التربية كلية التربية - جامعة الإسكندرية		

<p>إستراتيجية مقترحة لمدارس التعليم الفني لمواكبة احتياجات سوق العمل في مصر على ضوء رأس المال الفكري الأخضر</p> <p>إعداد</p> <p>د/ نجاح رحومه أحمد</p> <p>أستاذ أصول التربية المساعد كلية البنات للآداب والعلوم والتربية جامعة عين شمس</p>	٦
<p>Artificial Intelligence Potential in Preparing Teachers: Challenges and Opportunities for Sustainable Development in the Light of 2030 Vision</p> <p>Prepared by</p> <p>Dr. Aly Abdul Samea Qoura Professor of English language Pedagogy- Mansoura University, Egypt</p> <p>Dr. Heba Moustafa Elmansi Lecturer of Curriculum and Instruction (TEFL)- Damietta University, Egypt</p>	٧
<p>Programme d'enrichissement basé sur quelques applications de l'intelligence artificielle (IA) pour développer quelques compétences orales auprès des futurs enseignants aux facultés de pédagogie</p> <p>Dr. Hani AbdulFattah Shora Abuzeid Maitre de conférences de curricula et de méthodologie du FLE Faculté de pédagogie - Université de Minia</p>	٨
<p>Artificial Intelligence in Language Education: Implementations and Policies Required</p> <p>Prepared by</p> <p>Dr. Aly Abdul Samea Qoura Professor of English language Pedagogy Mansoura University, Egypt</p> <p>Dr. Heba Moustafa Elmansi Lecturer of Curriculum and Instruction (TEFL) Damietta University, Egypt</p>	٩



تقديم

التعليم والشراكة المجتمعية، ومؤسسات إعداد المعلم وتأهيله في الجمهورية الجديدة

بقلم: هيئة التحرير

نظمت لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات مؤتمرها القومي الأول تحت عنوان التعليم والشراكة المجتمعية، ومؤسسات إعداد المعلم وتأهيله في الجمهورية الجديدة، وذلك يومي السبت، والأحد الموافق: ٣، ٤ / ١٢ / ٢٠٢٢م بقاعة المؤتمرات بنادي حرس الحدود، الزمالك، القاهرة

ولما كانت لجنة قطاع الدراسات التربوية من اللجان المنبثقة عن المجلس الأعلى للجامعات المصرية، ومعنية مثل غيرها من اللجان بتقديم المشورة والدعم العلمي والتعليمي والتربوي لتصلح من شأن إعداد المعلم وتأهيله لمجتمع المعرفة وإنتاجها وتخزينها وتوزيعها وتسويقها . ويأتي - في إطار مهام اللجنة - العمل على تطوير التعليم والوقوف على مشكلاته وكيفية المساهمة في حلها وتعمل اللجنة - أيضاً - على تطوير مؤسسات إعداد المعلم، وتأهيله وتقديم الخبرات العلمية والفنية اللازمة لكليات إعداد المعلم ، لذا جاء هذا المؤتمر لدعوة المجتمع المصري كله بكل قطاعاته للنظر في التعليم، واحتياجاته والنظر في حال مؤسساتنا التعليمية، وما تحتاجه من إصلاح وتطوير .

ولقد تحددت أهداف المؤتمر فيما يلي:

١. توجيه نظر المجتمع للمساهمة بكل قطاعاته وأفراده في ضرورة وحتمية النظر للتعليم كمدخل طبيعي لتقدم كل قطاعات المجتمع الأخرى .
٢. دراسة وتحديد مشكلات التعليم المصري، ودور قطاعات المجتمع في المساهمة في حلها.



٣. اقتراح آليات وتصورات لمواجهة المشكلات التي تواجه المجتمع من خلال التعليم ومناهجه وبرامجه.

٤. رفع المستوى المهني والعلمي للمعلم والقائمين على العملية التعليمية في مؤسساتنا التعليمية.

٥. توجيه النظر إلى حتمية تطوير التعليم (تطوير المناهج والبرامج، وتطوير اللوائح، وتطوير برامج الإعداد للمعلمين، وتطوير برامج التدريب قبل وأثناء الخدمة، وتطوير كل عناصر العملية التعليمية، والبنية التحتية، والإمكانات المعملية، واللاتاحة التعليمية

وتحددت محاور المؤتمر في ثلاثة محاور عن : المجتمع والتعليم: ، و مؤسسات إعداد المعلم وتأهيله:، والشراكة الفاعلة بين كليات التربية، ووزارة التربية والتعليم: مديرياتها، ومدارسها.

وقد رأَت هيئة تحرير المجلة - أن أوراق العمل والبحوث التي تلقاها المؤتمر، وتم تدقيقها من خلال لجنة علمية عالية المستوى ، ثم تم تحكيمها وفقاً لمعايير تماثل معايير التحكيم المعتمدة لدى المجلة ، وتم تعديلها ، وعرضها بالمؤتمر، وتلقيحها وفقاً لما ورد بشأن كل منها من تعقيبات ومناقشات - رأَت هيئة التحرير أنها جديرة بالنشر فيها.

وقد حظيت المجلة بموافقة لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات على نشر أوراق العمل والبحوث التي تم قبولها في مؤتمرها القومي الأول.

وخصّصت هيئة تحرير المجلة هذا العدد الخاص لهذا الإنتاج العلمي التربوي المتميز ، مخ خالص الشكر للجنة القطاع رئيساً ، وأميناً ، وخبراء ، وعمداء على تفضلهم بهذا ؛ تقديراً منهم لمجلة كلية التربية بجامعة العريش

والله الموفق

هيئة التحرير



بحوث ودراسات محكمة

البحث الرابع

الدعم التنظيمي المدرك للمعلم في
ضوء نظرة المجتمع له وانعكاساته
على رأس المال النفسي لديه

إعداد

أ.د. نرمين عوني محمد

استاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي كلية

التربية – جامعة الإسكندرية

أ.د. دعاء عوض عوض

استاذ الصحة النفسية

كلية التربية – جامعة الإسكندرية

الدعم التنظيمي المدرك للمعلم في ضوء نظرة المجتمع له وانعكاساته على رأس المال النفسي لديه إعداد

أ.د. نرمين عوني محمد
استاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي
كلية التربية – جامعة الإسكندرية

أ.د. دعاء عوض عوض
استاذ الصحة النفسية
كلية التربية – جامعة الإسكندرية

تعد مهنة التدريس من أشرف المهن في المجتمعات ومن أكثرها أهمية وتأثيراً على مستقبل الأمم ، فمهنة التدريس تتطلب جهداً نفسياً وذهنياً وبدنياً مبدولاً ، لذلك فإن الدول المتقدمة تعطي مكانة وأهمية كبرى للمعلم، تتفوق على كل المهن ، ولما للمعلم من أهمية فإن ذلك يحتم علينا الاهتمام به وبذل المجهود من أجل العمل على دعمه نفسياً واجتماعياً حتى يستطيع تأدية عمله على الوجه الأكمل .

ولقد ركز الباحثون في السنوات الأخيرة على فهم العلاقة التبادلية بين المنظمة والعاملين فيها، ويعتبر الدعم التنظيمي من أهم المتغيرات التي تناولتها الدراسات السلوكية وسلطت الضوء عليها في السنوات الأخيرة باعتبارها من الموضوعات ذات التأثير المباشر على الكفاءة التنظيمية فدرجة الدعم التنظيمي التي توفرها المنظمة للعاملين فيها تنعكس إما سلباً أو ايجاباً على أداء العاملين بها ورغبتهم ودافعيتهم نحو العمل بما ينعكس بدوره على رأس المال النفسي لديهم (Bindu,2020)

ولقد ظهر مفهوم الدعم التنظيمي المدرك من خلال نظرية المنفعة العامة ونظرية تبادل المنفعة Benefits exchange والتي اسهمت في تفسير الدوافع الكامنة وراء السلوكيات المتبادلة بين الأفراد والجماعات ، ولقد ساهم Eisenberger في تطبيق هاتين النظريتين من اجل تفسير العلاقة بين المنظمة والعاملين فيها ،

حيث يحاول العاملون تكوين معتقدات عامة تسهم في تكوين إدراك عام عن اتجاهات المنظمة التي يعملون فيها نحوهم ومدى تقديرها لهم ولإسهاماتهم في المنظمة ومدى اهتمامها بمصلحتهم (محمود الشنطي، ٢٠١٥، ٣٥)

ولقد أشارت العديد من الدراسات إلى وجود تأثير إيجابي للدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات العاملين مثل الاندماج الوظيفي (Isabeles & Avitia، ٢٠٢١) والرضا الوظيفي (Maan، ٢٠٢٠)، ورأس المال النفسي (Cheng & Cui، ٢٠٢٠)، (شيرين قداح ، عنايات محمد ، عمرو محمد ، ٢٠٢١)

وتناولت هذه الورقة الدعم التنظيمي المدرك من قبل المعلم للمؤسسة التي ينتمي إليها وارتباط ذلك برأس المال النفسي له وتأثير ذلك على دوره ، كما قدمت بعض المقترحات والتوصيات التي تسهم في زيادة وعي المعلم وإدراكه للدعم التنظيمي المقدم له وزيادة رأس ماله النفسي.

Perceived Organizational Support for the teacher in light of the society's viewpoints, and its reflections on psychological capital

Teaching is one of the most honorable professions in societies and one of the most important and influential on the future of nations, the teaching profession requires psychological, mental and physical effort exerted, so the developed countries give great prestige and importance to the teacher, superior to all professions, and because of the importance of the teacher, it is imperative that we pay attention to him and make an effort to work to support him psychologically and socially so that he can perform his work to the fullest.

Recently, researchers have focused on understanding the reciprocal relationship between the organization and its employees, and organizational support is one of the most important variables addressed by behavioral studies and

highlighted as one of the topics with a direct impact on organizational efficiency, the degree of organizational support provided by the organization to its employees is reflected either negatively or positively on the performance of its employees and their desire and motivation towards work, which reflects on their psychological capital (Bindu, 2020)

The concept of perceived organizational support has emerged through the theory of public benefit and the theory of benefits exchange, which contributed to the explanation of the motives behind the mutual behaviors between individuals and groups, Eisenberger has contributed to use these two theories in order to explain the relationship between the organization and its employees, where workers try to form general beliefs that contribute to the formation of a general perception of the attitudes of the organization towards them and how much it appreciates them , their contributions to the organization and care about their interest (Mahmoud Shanti, 2015, 35).

Several studies have indicated a positive effect of perceived organizational support on employee behaviors such as work engagement (Isabeles & Avitia, 2021), job satisfaction (Maan,2020),and psychological capital (Cheng& Cui,2020), (Shereen Kaddah, Inayat Mohammed, Amr Mohammed, 2021).

This paper addressed the Perceived Organizational Support by the teacher and the relationship between this and his psychological capital and the impact of this on his role, and also provide some suggestions and recommendations that contribute to increasing the teacher's awareness of the organizational support provided to him and increasing his psychological capital.

مقدمة:

تعد نظرية التبادل الاجتماعي هي النظرية الأكثر قبولاً وتطبيقاً لتفسير سلوك العاملين في بيئة العمل ، والتي تتمحور حول التفاعل الإنساني في المنظمات والذي يقوم على تبادل المنفعة، وتتوقع هذه النظرية في الأوضاع الطبيعية لبيئة العمل أنه لتحقيق الموازنة في العلاقات ما بين العاملين والمديرين والمنظمة فإن ذلك يقوم على العلاقات المتبادلة بينهم كالمكافأة والتكلفة؛ فإذا شعر العاملون بعدالة المنظمة سينعكس ذلك على تعاونهم لأداء أدوار أوسع من الأدوار المتفق عليها.

فتلقي نظرية التبادل الاجتماعي الضوء على فهم دوافع العاملين وعلاقتها بانجاز الاهداف التنظيمية باعتبارها الأساس لتنفيذ أنشطة محددة من خلال الالتزامات المتبادلة بين المنظمة والعاملين بها، فهذه العلاقة التبادلية تمثل الآلية التي تعود إلى ولاء الفرد أو عدم ولاءه للمنظمة التي يعمل بها، ومن ثم تأخذ المنظمة على عاتقها الالتزام بتلبية احتياجات الفرد ويكون هناك نوع من الولاء المتبادل بينه وبين المنظمة فيما يشبه العقد النفسي، واستمرارية هذه العلاقة التبادلية ونجاحها يتوقف على تعزيز الارتباط النفسي بين العاملين والمنظمة وفشلها يتوقف على التقصير في تحقيق وتنفيذ الشروط لهذا العقد مما يؤدي إلى تقليل مستوى الالتزام وولاء الموظفين للمنظمة (Aselage & Eisenberger, 2003)

ولقد توصلت دراسة (Eisenberger, et al., 1990) إلى ان درجة ادراك الأفراد للدعم التنظيمي تتأثر باختلاف أوجه وطرق معاملة المنظمة للعاملين بها، ويتمثل تأثيرها على فعالية العمل والالتزام في الحضور، ولهذا تتكون لدى العاملين تصورات عن مدى اهتمام المنظمة بتحسين ظروف عملهم ومساندتهم والعناية بهم، ولذلك فإن ادراك الفرد للدعم المقدم من قبل المنظمة يساعد على إيمانه بأن زيادة جهوده في العمل لتحقيق أهداف المنظمة سيتم مكافأتها وتقديرها معنوياً ومادياً من قبل المنظمة ويقلل من سلوكيات الانسحاب ويقلل التغيب.

ويشير (Jawahar,carr,2007) أن المؤسسات في الوقت الحالي تسعى إلى التكيف مع المتغيرات العالمية والمحلية المتشابكة وذلك بهدف ادارة الموارد البشرية لديها بفاعلية، وتحفيز العاملين للمشاركة في تحقيق أهدافها وذلك من خلال الدعم التنظيمي لهم حتى يمكنهم في المقابل بذل المزيد من الجهد لتحقيق هذه الأهداف . ويعتمد نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها على مجموعة من العوامل، يأتي في مقدمتها قدرتها على تعزيز العنصر البشري لديها مما يؤدي إلى التأثير على كفاءة وفعالية هذا العنصر، وإذا طبقنا ذلك في البيئة المدرسية سنجد أن معتقدات وتصورات المعلمين تتأثر بمدى تقدير المدرسة لجهودهم وإسهاماتهم، ويظهر هذا التقدير من خلال كل من التقدير المعنوي (كالتقدير والاحترام والثقة) والتقدير المادي على حد سواء، وكلما تشكل لدى المعلمين تصورات ومعتقدات إيجابية عن المدرسة كلما زاد المستوى الذي يتفانى فيه المعلمون لأداء رسالتهم التعليمية والتربوية في ضوء المنفعة المتبادلة بين المعلمين والمدرسة .وبذلك فإن ما يشعر به المعلمون في المدرسة من تقدير لجهودهم وإسهاماتهم يولد لديهم الشعور بالدعم التنظيمي من قبل إدارة المدرسة، مما ينعكس ايجابا على رضاهم الوظيفي والتزامهم وولائهم للمدرسة، ويمتد إلى بذل مزيد من الجهود التطوعية لتحقيق أهداف المدرسة وتجويد مخرجات العملية التعليمية في إطار المنفعة المتبادلة.

ولقد تم الاهتمام بالدعم التنظيمي المدرك بشكل موسع من قبل الباحثين في مجالات متعددة كالصحة والتجارة والمؤسسات المدنية ولم يتم الاهتمام بدراسته داخل المؤسسات التعليمية الا بشكل محدود ومن هنا وجب تسليط الضوء عليه كمتغير يحتاج للدراسة والاهتمام في المجال التربوي.

أولاً: الدعم التنظيمي المدرك Perceived Support Organizational:

١ - مفهوم الدعم التنظيمي المدرك:

عرف Eisenberge,etal(1٩٨٦) أن الدعم التنظيمي المدرك يشير إلى اعتقاد العاملين وشعورهم باهتمام المنظمة بهم وبرفاهيتهم وتقديرها لهم، كما عرفه Eisenberger,etal(1990) بأنه الدرجة التي يدرك بها الفرد أن المنظمة تهتم به، وتُثمن مجهوداته ومساهماته، وتعنتي به وترعاه وتهتم برفاهيته، وأن الموظف يميل إلى تقدير الجهود والمكافآت المقدمة له من المنظمة، وعرفه Masterson,etal(2000) أنه إدراك الفرد لتقدير المنظمة له ومن ثم يستخدم الفرد أحكامه الخاصة بإدراكه الدعم التنظيمي لتقدير توقعه للنتائج المترتبة على جهده، ولذلك كلما كبر المدى الذي تهتم من خلاله المنظمة بالموظفين وتقدر جهودهم كلما بذل العاملون جهداً أكبر لمساعد المنظمة على تحقيق أهدافها، ويعرفه Lee & Peccei(2007) بأنه شعور العاملين وإدراكهم للدعم المقدم من المنظمة التي يعملون بها، وهذا الدعم يمددهم بمزيد من العناية والاهتمام بتنمية خبراتهم ودافعيتهم نحو العمل والانتاجية، كما عرفها ثامر العبد اللطيف و صالح القرني(٢٠١٨) بأنها إدراك العاملين لجميع أشكال المساعدات المادية والمعنوية والتي تمنحها المنظمة بشكل طوعي للعاملين بها والتي تتمثل في صورة اهتمام المنظمة بالعاملين وزيادة رفايتهم وتقديرها لهم، مما ينعكس بدوره على جهود العاملين لتحقيق أهداف المنظمة، وبالتالي فإن أي دعم تقدمه المدرسة للعاملين بها ستحصل على مقابله بطرق عديدة تسهم في تحقيق أهداف المدرسة، ويعرفه حامد المالكي(٢٠١٩) بأنه عبارة عن السياسات والإجراءات التنظيمية التي تتبناها مدارس التعليم العام وتمارسها من خلال تحقيق العدالة والمساواة بين المعلمين، وكذلك مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وتحقيق ذواتهم ورغباتهم وتطلعاتهم وذلك من أجل تشجيعهم وتحفيزهم لتبني أهداف المدرسة والعمل على تحقيقها، و عليه فإنه يجب أن تسعى المدارس إلى التنوع في طرق الدعم التنظيمي المقدم للمعلم.

وقد توصلت دراسة (Eisenberger & Rhoades ,Cameron,1999) إلى مجموعة من محددات الدعم التنظيمي التي يتلقاها الموظف من منظمته وهي: الإنصاف، ودعم المشرف، والمكافآت التنظيمية، وظروف العمل الملائمة وهذا ما يساعد على تعزيز الإلتزام وارتباط الموظفين بمنظماتهم وتمائلهم معها، ويحقق لهم الرضا الوظيفي والسعادة التنظيمية في حياتهم الوظيفية، ويظهر ذلك في ممارساتهم وسلوكياتهم الإيجابية الداعمة لتحقيق توقعات المنظمة وأهدافها التنظيمية ، كما توصلت دراسة عمرو عواد (٢٠٠٧) أن الدعم التنظيمي المدرك يتأثر بعدد من المحددات وهي دعم المشرف ودعم الزملاء والاستقلالية ، ويؤثر تأثيرا طرديا في الإلتزام العاطفي وسلوكيات الدور الأساسي والسلوكيات التلقائية المفيدة لتنظيميا والحاجة إلى الإندماج والحاجة إلى التقدير.

٢- أبعاد الدعم التنظيمي المدرك:

أ-العدالة التنظيمية Organizational Justice :

تعتبر العدالة متطلبا أساسيا للأداء الفعال بالمدرسة والذي يسهم بشكل فعال في تحقيق الرضا الشخصي للمعلمين ،وقد اهتمت نظريات الإدارة المختلفة بالمعاملة العادلة كدليل على نجاح المؤسسة في ربط الأفراد بالمؤسسة وتحفيزهم لأداء أعمالهم بإنقان ورفع مستوى التزامهم و كذلك مستوى رضاهم، مما يؤدي إلى توحيد أفراد المؤسسة نحو تحقيق أهداف المؤسسة مما يحقق التماسك الاجتماعي والذي بدوره يؤدي إلى الاستقرار والنمو للمؤسسة، وينقسم مفهوم العدالة التنظيمية إلى نوعين رئيسيين أحدهما عدالة التوزيع وتعني عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، والأخرى عدالة الإجراءات أي إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات، ومن ثم فإن هذا البعد يتضمن توفير المناخ المدرسي الذي يشعر فيه المعلم بعدالة التوزيع وعدالة الإجراءات المتبعة معه والبعد عن التحيز

لأفراد أو فئات في توزيع المهام أو الأعمال أو المكافآت مما يجعله أكثر شعورا بالأمان والانتماء داخل مدرسته.

يذكر Cox(2002) أن العدالة التنظيمية تعني تصورات العاملين تجاه مدى عدالة المخرجات التنظيمية، والعمليات والإجراءات، والتعاملات الشخصية و التي يمكن أن تحدد في ضوء ما يدركه الفرد من نزاهة وموضوعية المخرجات والإجراءات التنظيمية، و بمعنى آخر فإن الإجراء التنظيمي الذي قد يدركه أحد العاملين على أنه إجراء متحيز وغير موضوعي مثل (الترقية على أساس الجدارة وليس الأقدمية) فقد يدركه موظف آخر على أنه إجراء يتميز بدرجة عالية من الموضوعية وعدم التحيز، كما يعرفها (Yadav&Yadav,2016) بأنها تفسيرات الفرد للإجراءات والعمليات والهيكل التنظيمية داخل المنظمة، ولذلك فمن الضروري معرفة وجهة نظر العاملين قبل هيكلة آليات العدالة في المنظمة، ولقد تناولت دراسات عديدة موضوع العدالة التنظيمية وتوصلت إلى أنه كلما زاد شعور العدالة التنظيمية بجميع أنواعها لدى الموظف كلما زاد شعوره بالرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والاستقرار الوظيفي (Moorman,2001& Schiesmg,Safrit&Gliem,2003)

ب- المشاركة في اتخاذ القرار: Participation in Decision Making

تعني المشاركة في اتخاذ القرار أن يصبح المعلم طرفا في اتخاذ القرار داخل المدرسة وعدم اقتصار ذلك على مدير المدرسة حيث يرى أصحاب الاتجاه الحديث في الإدارة أن المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات تتطلب اشراك كافة المستويات داخل المؤسسة ومن يعينهم القرار في عملية اتخاذه، ويعرف Newstrom & Davis(1989) المشاركة من المنظور السلوكي على أنها اندماج عقلي وعاطفي للأفراد في ظروف الجماعة التي تشجعهم للإسهام في تحقيق أهدافها ومشاركتهم المسؤولية، ويعرفها (Kuye&Sulaimon,2011) بأنها درجة مشاركة الموظف في

أنشطة التخطيط الاستراتيجي للمنظمة، وقد تكون المؤسسة على درجة عالية من المشاركة حيث يشارك جميع موظفيها في عملية اتخاذ القرار. ولقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات واثـر ذلك على تحسين الاتصالات، والاستخدام الأمثل للمعلومات، وزيادة مهارات العمل، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي، والالتزام الوظيفي، ويساعد على تحسين العلاقات الإنسانية بين العاملين والقيادات بما يزيد فعالية الاتصالات الإدارية ومن جودة العمل مثل دراسة (Scott-ladd,etal.,2006 & Han etal.,2010)

ج- سلوك القادة لمساندة المرؤسين Behavior of leaders to support subordinates

نظراً للأهمية التي تقوم عليها القيادة و التي تلقي على عاتق شاغلها مسؤولية عظيمة، لإنجاح أهداف المؤسسة و أهداف العاملين فيها اهتم كثير من الباحثين في علم النفس الاجتماعي و علوم الإدارة بدراسة ظاهرة القيادة، سواء من حيث الأساليب القيادية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات أو من حيث وضع نظريات أو مداخل لتفسير ظاهرة القيادة والوصول إلى النموذج الناجح والفعال لها والذي يتجلى في قدرة القائد الإداري على إثارة اهتمام مرؤوسيه و دفعهم إلى الحرص على تحقيق الأداء الجيد بكامل رغبتهم والمساهمة في نجاح المؤسسة، وتتنوع أنماط القيادة ما بين النمط الإخباري (التوجيهي)، والنمط الإقناعي (الاستشاري) وهذان النمطان يعكسان انفراد القائد بعملية صنع القرار أما النمط المشارك، والنمط التفويضي فيعكسان مشاركة أفضل للمرؤسين في صنع القرار مصحوب بدعم ومساندة من القادة.

ونتيجة لأهمية القائد في التأثير على المعلمين داخل المدرسة تطلب ذلك الاهتمام والعناية بالكيفية التي تتم بها اختيار القيادات داخل المدرسة وتأهيلهم وتطوير مهاراتهم لأنه كلما كان القائد ذو شخصية مؤثرة وصاحب رؤية كلما ساهم ذلك في زيادة تأثيره على المعلمين وبت روح التفاني في العمل وإثارة حماسهم وكلما زادت

مساندة واهتمام القائد بالمعلمين داخل المدرسة كلما زاد تأثيره عليهم، ولقد تناولت العديد من الدراسات التي تناولت تأثير العلاقة بين السمات الشخصية للرئيس والمرؤوس، على وجود ارتباط بينهما ينعكس على رضا كلا منهما عن عمله، توصلت الدراسات إلى أنه كلما زادت نسبة التشابه في السمات ما بين الرئيس والمرؤوس كلما زادت العلاقة الإيجابية بينهما و والذي يسهم في زيادة فعالية المنظمات مثل دراسات (Smith& Canger ,2004 & Oren et al.,2012)

د- دعم وتأكيد الذات لدى العاملين Employee self-support and self-affirmation :

يشير هذا البعد إلى الدرجة التي يتم فيها العمل من خلال الحوافز والمكافآت وأشكال التغذية الراجعة المختلفة والذي ينعكس بدوره على تحقيق الرضا لدى المعلمين وزيادة تقديره لذاته والذي يجعله راضياً عن نفسه وعن المهام المكلف بها داخل المدرسة، ولقد فرق عبد الحميد المغربي (٢٠٠٣) بين دعم وتأكيد الذات لدى العاملين، ودعم وتأكيد الذات المرتبط بمهام محددة، حيث يشير تأكيد الذات لدى العاملين إلى ارتباط المعلم بالكيان العام والشامل طول فترة تواجده داخل المدرسة، بينما يشير تأكيد الذات المرتبط بمهام محددة بأنه ذلك الذي ينتهي بمجرد الانتهاء من نشاط أو مهمة معينة أو دور محدد داخل المدرسة.

٣- أهمية الدعم التنظيمي المدرك :

اهتمت الدراسات الحديثة بالدعم التنظيمي المدرك نظرا لأهميته الكبيرة التي تتبع من العلاقة التبادلية بين المدرسة والعاملين بها، وشعور المعلمين ومدى إدراكهم لما تقدمه المدرسة لهم من اهتمام ورعاية، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية الدعم التنظيمي في تحقيق العديد من الفوائد للمنظمات، وتوصلت دراسة (Celep&Yilmazturk,2012) إلى وجود ارتباط إيجابي بين الدعم التنظيمي

المدرك للمعلمين والتزامهم التنظيمي، وأن المعلمين يزداد التزامهم التنظيمي كلما زاد تلقيهم للدعم التنظيمي، وتوصلت دراسة (Melrose et al., 2015) إلى وجود ارتباط إيجابي بين الدعم التنظيمي المدرك والرفاهة النفسية، ويرى حجي العنزي وصالح القرني (٢٠١٨) أنه لم يعد الاهتمام بأساليب الدعم التنظيمي المدرك في المنظمات عامة بل تعدى الاهتمام به إلى المنظمات التعليمية وعلى رأسها المدارس، ولإبراز أهمية هذا السلوك يمكن أن نجل أهمية الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس بأنه يسهم في تحقيق التنمية الذاتية للمعلمين والعاملين في المدرسة، فالشعور بمساعدة ودعم المدرسة للمعلمين و العاملين يؤدي بطبيعة الحال إلى زيادة دافعيتهم لتنمية خبراتهم وزيادة معارفهم، كما يدفع الدعم التنظيمي المدرك المعلمين إلى بذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المدرسة المرسومة، ويؤدي إلى خلق صورة إيجابية عن المدرسة لدى المعلمين مما يدفعهم لتحسين صورة المدرسة والدفاع عنها والسعي إلى التحسين المستمر، كما أنه يزيد من دافعية المعلمين نحو كفاءة الأداء وتحسين الانتاجية، ويقلل من الآثار السلبية لسلوكات المعلمين وتصرفاتهم داخل المدرسة، حيث أن الدعم التنظيمي يقلل من ظاهرة الغياب، كما يعمل على زيادة الانتماء، ويقلل من ظاهرة دوران العمل والتنقل بين المدارس، كما أنه يدعم الاتجاه نحو العمل الجماعي، والمشاركة في الأنشطة المدرسية، كما يسهم في تعزيز الاتجاهات الإيجابية تجاه العمل الإبداعي والابتكاري ويسهم في تكون الاتصالات المفتوحة بين قادة المدرسة والمعلمين وبين المعلمين بعضهم بعض، ويذكر (Hafidhah & Martono, 2019) أن الدعم التنظيمي المدرك يساعد على تقليل الضغوط النفسية التي يتعرض لها العاملون أثناء أداء مهام وظيفتهم.

ثانياً: رأس المال النفسي Psychological capital:

يعتبر رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة والتي ظهرت كأداة يمكن أن تستخدمها المؤسسات في تطوير واستثمار الموارد البشرية لديها فتطوير الموارد

النفسية الايجابية ربما يساعد المعلمين علي تحقيق نتائج أكثر إيجابية في العمل ويجعلهم يمتلكون الثقة في قدرتهم علي تحقيق كل من أهداف العمل والأهداف الشخصية بالإضافة إلي أنهم سيكونون قادرين علي التعامل مع التحديات التي تواجههم في مكان العمل، وبالتالي فإن المشاعر الإيجابية الكامنة في المستويات العالية من رأس المال النفسي قد تخفف من تطور الاتجاهات السلبية التي تضر بالعمل التنظيمي مثل نوايا ترك العمل، كما انه يرتبط بالعديد من المتغيرات التي تؤثر على الأداء كالتمكين النفسي وتحسين المشاركة بالعمل والتعاون والرفاهة النفسية وتقليل الاحتراق النفسي والاحتراق الوظيفي وذلك ماتوصلت له العديد من الدراسات مثل دراسة (Jan & Ali,2014, Gaza et al., 2010,Datu &valdez,2016)
&Younas &Tahir,2020)

١ - مفهوم رأس المال النفسي :

يعرف(Luthans& Avolio(2007) رأس المال النفسي بأنه الحالة الإيجابية النفسية القابلة للتطوير،والتي تتسم بامتلاك الثقة والمثابرة نحو تحقيق الأهداف والقدرة الذاتية اللازمة لبذل الجهد للنجاح في مواجهة التحديات، وإعادة توجيه المسارات من أجل الوصول للنجاح وإيجاد حالة من التفاؤل فيما يتعلق بالنجاح في الحاضر والمستقبل، ويعرفه (Cetin (2011 بأنه ميول الفرد الإيجابية بالتوجه نحو الهدف وإدارة ومواجهة المعوقات التي تحد من الوصول للهدف من خلال تبني المكونات الأربعة المتمثلة بالكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة، ويعرفه (Poon(2013 بأنه القدرة النفسية الإيجابية للفرد التي تُبني على الكفاءة والأمل والتفاؤل والمرونة، ويعرفه (Etebarian,et al.(2018 بأنه الحالة النفسية التي يحس بها الفرد والتي تأتي من داخله والمقترنة بمقدار كفاءته الذاتية من خلال التفاؤل والأمل والمرونة، ويرى (Al-Zyoud & Mert, 2019) أن رأس المال النفسي يمثل حالة تحفيزية إيجابية من شأنها أن تحد من اللجوء إلى الاضطراب النفسي للأفراد،وهو مجموعة الموارد النفسية

والمهارات الشخصية التي تُضفي معنى إيجابي على أبعاد السلوك الإنساني لتحقيق الأهداف في مختلف المجالات .
٢- أبعاد رأس المال النفسي:
أ- الكفاءة الذاتية Self-efficacy :

يعرفها (Kutani & Oruc, 2015) بأنها ثقة الفرد في قدرته على تنفيذ المهام بنجاح أو إنجاز هدف معين، وتشير الكفاءة الذاتية إلى المعتقدات والتصورات التي يكونها المعلم حول قدرته الذاتية على أداء المهام المختلفة وقدرته على تحقيق نتائج أداء جيدة وهذه المعتقدات تؤثر بشكل إيجابي على أدائه للمهام واستجابته للعقبات التي ستقابله.
ب- الأمل Hope:

يعرفه (Snyder, et al (2002) هو حالة تحفيزية إيجابية تتضمن قوة الإرادة والتصميم على متابعة الأهداف، وإيجاد مسارات بديلة لتحقيقها عند مواجهة العقبات والمشكلات؛ ومن ثم فهو نظام دينامي معرفي ودافعي يعمل على تحفيز العمليات المعرفية لتحقيق الهدف ، وقد أكد (Adamset, et al. (2002 أن المنظمات التي يسجل الأفراد بها مستويات مرتفعة من الأمل تكون أكثر نجاحا من تلك التي تسجل درجات أقل، فالأمل يشير إلى امتلاك المعلم لقوة الإرادة والمثابرة والإصرار على تحقيق أهدافه وإيجاد طرق مختلفة لتحقيقها والتغلب على الصعوبات والعقبات التي تواجهه مصحوبا بالرغبة الدائمة في النجاح.
ج- التفاؤل Optimism:

يعرفه (Carver, et al. (2010 أنه إدراك الفرد أن المواقف الإيجابية تحدث بشكل دائم نتيجة العوامل الشخصية، وبذلك يتم تفسير الأحداث أو السلبية من منظور خارجي مؤقت، وذلك يجعله يتوقع حدوث الأشياء الجيدة ، فالتفاؤل يشير إلى تفسير المعلم للأحداث والمشاعر بشكل إيجابي وقدرته على تجنب الأحداث السلبية

واحتفاظه بحالة من الإيجابية في مقابلة الضغوط والعقبات التي تواجهه فهو توقع إيجابي للمستقبل يعكس ثقة المعلم في نفسه وقدرته على تحويل المواقف السلبية إلى إيجابية.

د- المرونة Resilience:

ويشير (Luthans 2007) أن المرونة هي القدرة علي إعادة التوازن واستجماع القوى بعد مواجهة العقبات والشدائد والتغلب عليها بنجاح، وتعني المرونة قدرة المعلم على التكيف مع الأحداث الصادمة والمحن والمواقف الضاغطة والشدائد وهي عملية مستمرة يظهر من خلالها المعلم سلوكا تكيفياً إيجابياً في مواجهة المحن والصدمات ومشاكل بيئة العمل ومصادر الضغط النفسي المختلفة بما يجعله قادرا على العودة إلى حالته الطبيعية بسهولة.

ثالثا: الدعم التنظيمي المدرك ورأس المال النفسي:

وفقا للمصادر التي حددها (Bandura 1999) والتي تساعد على تأكيد الكفاءة الذاتية للفرد ومنها ثقة الفرد بقدرته على انجاز المهمة، والإقناع والذي يحصل عليه من خلال الدعم والتغذية الراجعة من الآخرين، وبالنظر إلى أبعاد الدعم التنظيمي المدرك سنجد أن ذلك يتحقق من خلال سلوك القادة لمساندة المرؤسين ودعم وتأكيد الذات لدى العاملين، فعندما يشعر المعلم بأن القادة في المدرسة أو في المؤسسة التعليمية تسانده وتقدر جهوده المبذولة من أجل انجاح العملية التعليمية وتشجيعه بالمكافآت والحوافز مما يساعد على زيادة تأكيده لذاته وزيادة كفائه الذاتية، فالسلوكيات الايجابية للمديرين والقادة تؤثر بشكل واضح على سلوكيات المعلم من خلال توفير بيئة عمل داعمة تساعد على تشجيع القدرات النفسية للمعلم وعلى ايجاد مناخ ايجابي في بيئة العمل مما ينعكس على كفاءة المعلم الذاتية كأحد أبعاد رأس المال النفسي.

يذكر (Luthans & Jensen, 2002) أن الأمل يتكون من قوة الإرادة (متمثلة في المؤسسات والأفراد من خلال التصميم على تحقيق أهدافهم) والتفكير، قوة الطريق (القدرة على ابتكار مسارات بديلة وخطط طوارئ لتحقيق هدف في مواجهة العقبات)، وتشير الأبحاث إلى أن المديرين الذين لديهم مستويات أعلى من الأمل لديهم معدلات أعلى من الأداء بالإضافة إلى زيادة معدلات الاحتفاظ بالموظفين الأكثر رضا، وقد ذكر بعض الإرشادات التي يمكن من خلالها زيادة الأمل والحفاظ عليه داخل المؤسسات مثل وضع آلية للأهداف بحيث يبدأ تحقيق الأهداف سهلة المنال في البداية ثم يتم الانتقال للأهداف الأصعب وهذا يتطلب مشاركة المعلم في وضع الأهداف والآلية اللازمة لتحقيقها لأنه جزء أصيل في تحقيقها وأن تكون هذه المشاركة مصحوبة بدعم وتأكيد لذات المعلم من قبل القادة سواء على مستوى المدرسة أو على مستوى المنظومة التعليمية حتى يتم وضع مسارات بديلة لتحقيق الأهداف والتغلب على العقبات.

توصلت دراسة (Sihag & Sarikwal, 2015) إلى أن العاملين الذين يدركون الاعتراف والتقدير لمساهماتهم في العمل ويحصلون على معاملة عادلة من منظماتهم، يمتلكون مستوى أعلى من رأس المال النفسي يظهر في شكل الأمل والمرونة والكفاءة الذاتية، لذلك ينصح بالتركيز على بعض العوامل التي تساهم في زيادة ادراك العاملين للدعم التنظيمي المدرك (مثل جميع أنواع الإنصاف والعدالة والتقدير) التي يمكن أن تسهم بشكل إيجابي في ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لديهم ويمتد تأثيرها إلى الاداء التنظيمي والفعالية التنظيمية، كما توصلت دراسة (Bilgetürk, M., & Baykal, 2021) إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يمكن أن يحسن الثقة والالتزام التنظيمي في المنظمات، وأن رأس المال النفسي يمكن أن يعوض عن الانخفاض في تصور الدعم، لذلك لا ينبغي للمديرين تقديم الدعم الكافي لمؤسسيهم فحسب بل ينبغي لهم أيضا إثراء رأس مالهم النفسي، فتأثير الدعم التنظيمي المدرك على الثقة

التنظيمية والالتزام التنظيمي يتضاءل مع زيادة رأس المال النفسي للفرد،فأرأس المال النفسي يزيد من الإيجابية التي تمهد الطريق لتصورات أكثر إيجابية ليس فقط عن المنظمات ولكن أيضا حول الموارد الشخصية، مثل الكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة ومن ثم فإن رأس المال النفسي المرتفع يقلل من ميل "طلب الدعم" للموظفين من مؤسساتهم، كما توصات دراسة (Ho&Chan (2022 إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يساهم في الازدهار النفسي للعاملين من خلا تعزيز الموارد النفسية الايجابية المتمثلة في رأس المال النفسي، كما توصلت دراسة (Ozdemir (2022 إلى أن الدعم التنظيمي المدرك له تأثير معتدل على السعادة في العمل (المشاركة في العمل، الرضا الوظيفي، الالتزام العاطفي) ويتوسط رأس المال النفسي العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والمشاركة في العمل فالعاملين الذين يدركون مستويات عالية من الدعم التنظيمي هم أكثر عرضة لتوليد موارد نفسية إيجابية، والتي تؤدي إلى مشاركة أفضل في العمل.

توصيات :

- العمل على تنمية ادراك المعلمين للدعم التنظيمي المقدم لهم وذلك من خلال اتاحة الفرصة للاشتراك في اتخاذ القرارات التي تؤثر على عملهم والتي يقع عليهم تنفيذها مما يساعد على تبني هذه القرارات والعمل على تنفيذها بشكل فاعل،وكذلك اعطاء الحرية في عرض الأفكار المتعلقة بالاجراءات والسياسات المطبقة في المدرسة والمشاركة في العملية الإدارية.
- ضرورة العمل على تطبيق الإجراءات بأسلوب يتسم بالعدالة والمساواة بين المعلمين فيما يحصلون عليه من مميزات ومكافآت،والبعد عن التحيز و العمل على توصيل المعلومات بقدر من الشفافية والثقة لكل المعلمين دون الاقتصار على البعض دون البعض الآخر .

- ضرورة مراعاة العدالة التنظيمية بشقيها (عدالة الاجراءات أو عدالة التوزيع) مما يساعد على توفر مناخ تفاعلي للعمل يتسم بالثقة والاحترام، وانشاء وحدة مستقلة على مستوى الإدارات التعليمية تعنى بقياس مستوى الدعم التنظيمي والتعرف على شكل الدعم التنظيمي الذي يطمح المعلمون للحصول عليه ومن ثم اتخاذ الاجراءات التي من شأنها تحقيق ذلك.
- تطوير مستوى الكفاءة الذاتية للمعلمين وذلك من خلال عقد ورش عمل يتم فيها عرض بعض المشكلات الخاصة بالعملية التعليمية ومشاركة التجارب الناجحة في التصدي لهذه المشكلات، واثاحة الحرية لعرض مشكلات المعلمين وتقبل شكاوهم .
- زيادة الأمل لدى المعلمين من خلال مساعدتهم على وضع أهداف سهلة التحقيق وتجزئة الأهداف الطويلة إلى أهداف قصيرة يمكن تحقيقها وانجازها، والتدريب على اتخاذ خطوات بديلة في حالة مواجهة صعوبات، ووضع أهداف سهلة وقابلة للتنفيذ وتقسيم الأهداف الصعبة إلى أهداف فرعية يمكن تحقيقها وصياغة المسارات البديلة ومواجهة العقبات .
- عقد ندوات تثقيفية للمعلمين عن البحث عن الايجابيات والتركيز عليها وتقدير الجوانب الإيجابية و زيادة القدرة على التعلم من الخبرات السابقة وإدراك الفرص المتاحة في المستقبل، وتشجيع المعلمين على الاعتقاد بأن لديهم سيطرة وقدرة على التحكم في بيئة عملهم كمفهوم مقابل تحكم تلك البيئة وسيطرتها على أمورهم، وذلك يؤدي إلى مآثرتهم تجاه تحقيق اهدافهم .
- ضرورة الاهتمام بوضع البرامج التدريبية المتخصصة التي تحت المديرين علي تنمية مفهوم رأس المال النفسي لدى المعلمين والتقييم المستمر لسياسات ونظم التدريب للتعرف علي مدى موائمتها لاحتياجات العاملين .

المراجع:

- ثامر العبد اللطيف و صالح القرني(٢٠١٨). مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، **المجلة العلمية لكلية التربية،**جامعة أسيوط، ٢٤ (٢). ٣٣٤-٣٧١.
- حامد بن جعفر عبدالله المالكي (٢٠١٩). الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم ، **المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية**،٦(٢)،١٤٥-١٨٨.
- **حجي العنزي وصالح القرني** (٢٠١٨). مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات،**المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية**،٣(١)،٤٩-٧٣.
- عبد الحميد المغربي(٢٠٠٤). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية. **مجلة البحوث التجارية** ٢٦(٢)،٢٥٣-٣١٨.
- عمرو محمد عواد(٢٠٠٧).محددات ونتائج الدعم التنظيمي المدرك :دراسة تطبيقية،**مجلة البحوث الإدارية،**أكاديمية الساداتلعلوم الإدارية،٢٥(٣)،١١-٤٣.
- محمود الشنطي(٢٠١٥).دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي. **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية** ١١(٣)،١١٣-١٤٨.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح(٢٠٠٣).أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي علي دافعية الأفراد لإنجاز بالتطبيق علي الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية، **المجلة العلمية للتجارة والتمويل** ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، ٢(٢)،١٧٧-١٨٥.

- Al-Zyoud, M.F. & Mert, I.S. (2019) Does employees' psychological capital buffer the negative effects of incivility? **EuroMed Journal of Business**, 14(3), 239–250. <https://doi.org/10.1108/emjb-03-2018-0021>
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. **Journal of Organizational Behavior**, 24(5, SpecIssue), 491–509. <https://doi.org/10.1002/job.211>
- Bilgetürk, M., & Baykal, E. (2021). How Does Perceived Organizational Support Affect Psychological Capital? The Mediating Role of Authentic Leadership. **Organizacija**, 54(1), 82–95. <https://doi.org/10.2478/orga2021-0006>
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. **Clinical psychology review**, 30(7), 879-889.
- Celep, C. & Yilmazturk, O. (2012). The Relationship among Organizational Trust, Multidimensional Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in Educational Organizations. **Procedia - Social and Behavioral Sciences** 46(5):5763-5776, DOI: 10.1016/j.sbspro.2012.06.512
- Cetin, F. (2011). The effect of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey, **European journal of social science**, 21(3), 374-380.
- Cox, Christie M. (2009). Approach and Avoidance motivations: Implications for organizational Justice. **Phd**, The university of Akron.
- Datu, J. A. D., & Valdez, J. P. M. (2016). Psychological capital predicts academic engagement and well-being in Filipino high school students. **The Asia-Pacific Education Researcher**, 25(3), 399-405
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). **Human behavior at work**. McGraw-Hill

- Eisenberger, R., & Fasolo, P., & LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. **Journal of Applied Psychology**, 75 (1), 51-59
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation? **Journal of Personality and Social Psychology**, 77,1026–1040
- Etebarian, et al.,(2012).The Relationship between psychological capital and organizational commitment, **Journal of Business Management**, 61(14),. 23 -58.
- F.E.Saal & S.C. Morre,(1993). Perception of Promotion Candidates Qualification”, **Journal Applied Psychology**, 78,105-110.
- Han, T. S., Chiang, H. H., & Chang, A. (2010). Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: mediating role of organizational commitment in Taiwanese high-tech organizations. **The International Journal of Human Resource Management**, 21(12), 2218-2233
- Ho, H. C. Y., & Chan, Y. C. (2022). Flourishing in the workplace: A one-year prospective study on the effects of perceived organizational support and psychological capital. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 19(2), 922. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020922>
- Jawahar, I. M., & Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. **Journal of Managerial Psychology**, 22(4), 330–349.

- Kuye, O., & Sulaimon, A. (2011). Employee Involvement in Decision Making and Firms Performance in the Manufacturing sector in Nigeria. **Serbian Journal of Management**, 6 (1) (2011) 1 – 15
- Lee, J. and Peccei, R. (2007) Perceived Organizational Support and Affective Commitment: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem in the Context of Job Insecurity. **Journal of Organizational Behavior**, 28, 661-685. <https://doi.org/10.1002/job.431>
- Luthans F. & Avolio J. Bruce (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. **Personnel psychology**, 60:541-572
- Mark C. Johlke Christina L. Stamper Mary E. Shoemaker, (2002), Antecedents to boundary-spanner perceived organizational support, **Journal of Managerial Psychology**, 17(2), 116 – 128.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships. **The Academy of Management Journal**, 43(4), 738–748. <https://doi.org/10.2307/1556364>
- Melrose, K. L., Brown, G. D., & Wood, A. M. (2015). When is received social support related to perceived support and well-being? When it is needed. **Personality and Individual Differences**, 77, 97-10
- Moorman, R, H,(2001). The Relationship Between Organizational Justice - Organizational Citizenship Behavior: Do fairness Perceptions Influence and Employee Citizenship, **Journal of Applied Psychology**, 5(2).314-320.
- Oren, L., Tziner, A., Sharoni, G., Amor, I., & Alon, P. (2012). Relations between leader-subordinate personality similarity and job attitudes. **Journal of Managerial**

Psychology, 27(5), 479–496.
<https://doi.org/10.1108/02683941211235391>.

- Burak ÖZDEMİR.(2022). PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND HAPPINESS AT WORK: THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL. **Journal of Management and Economics Research**,20(1).414-430.
- Scott-Ladd, B., Travaglione, A., & Marshall, V. (2006).Causal inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment. **Leadership & Organization Development Journal**, 27(5), 399-414
- Sihag,P.& Sarikwal,L. (2015). Effect of perceived organizational support on psychological capital - A study of IT industries in Indian framework, **Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies**,20(2),19-26
- Smith, M.A. and Canger, J.M. (2004),Effects of supervisor 'big five' personality on subordinate attitudes, **Journal of Business and Psychology**, 18(4), 465-481.
- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., Adams III, V. H., & Wiklund, C. (2002). Hope and academic success in college. **Journal of educational psychology**, 94(4), 820.
- Yadav, L., & Yadav, N. (2016). Organizational Justice: An Analysis of Approaches, Dimensions and Outcomes. **NMIMS Management Review**, XXXI ,14-40.
- Younas, S&Tahir,F(2020). Psychological Capital and Mental Health :Empirical Exploration in Perspective of Gender. [https:// www. researchgate. net/ publication/ 33892421](https://www.researchgate.net/publication/33892421)