



دراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل في الإسلام والأداء الوظيفي

الدور الوسيط لرأس المال النفسي بالتطبيق على المدارس الخاصة بمحافظة الجيزة

د. دعاء محمد رستم حسان

مدرس إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة القاهرة

doaa_rostom@foc.cu.edu.eg

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الرابع - العدد الثاني – الجزء الثالث - يوليو ٢٠٢٣

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

حسان، دعاء محمد رستم (٢٠٢٣). دراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل في الإسلام والأداء الوظيفي الدور الوسيط لرأس المال النفسي بالتطبيق على المدارس الخاصة بمحافظة الجيزة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٤(٢)٣، ٩٠٩-٩٤١.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

دراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي

الدور الوسيط لرأس المال النفسي بالتطبيق على المدارس الخاصة بمحافظة الجيزة

د. دعاء محمد رستم حسان

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث الى تحديد العلاقة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي في ظل الدور الوسيط لرأس المال النفسي. وتم اجراء الدراسة على 236 مدرساً يعملون بالمدارس الخاصة بمحافظة الجيزة. وتم الاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية IBM SPSS V.26 ، وتطبيق أسلوب النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام برنامج AMOS في تحليل البيانات. وخلصت الدراسة الى وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام وكل من رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، ووجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، ووجود دور وسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي. ومن ثم حققت الدراسة اضافة علمية، حيث أثبتت صحة النموذج النظري، وأوضحت الكيفية التي تؤثر من خلالها أخلاقيات العمل في الاسلام على الأداء الوظيفي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط. وانتهت الى مناقشة نتائج اختبار الفروض، واقتراح التوصيات والبحوث المستقبلية.

الكلمات المفتاحية:

أخلاقيات العمل في الاسلام - الأداء الوظيفي - رأس المال النفسي.

١. المقدمة:

حظي الأداء الوظيفي باهتمام كبير من قبل الباحثين والممارسين، واهتمت الدراسات السابقة بمحددات الأداء الوظيفي، واقترح الباحثون عدة نماذج تفسر الأداء الوظيفي (Grobelny et al., 2021). ومع الاتجاه نحو العولمة وزيادة حدة المنافسة، ظهرت الحاجة الى دراسة جميع العوامل الاجتماعية التي يمكن أن تؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين، وظهر اتجاه يهتم بالقضايا الأخلاقية وتأثيرها على الأداء الوظيفي (Mehnaz et al., 2020). وأظهرت عدة دراسات وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي (Din et al., 2019; Setiawan et al., 2019; Mehnaz et al., 2020; Saban et al., 2020; Aflah et al., 2021) وأظهرت دراسات اخرى وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام ورأس المال النفسي (Sehhat et al., 2015; Azman et al., 2022; Yasmin et al., 2022) كما أظهرت دراسات ثالثة وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي (Nafei, 2015; Saithong- in & Ussahawanitchakit, 2016; Alessandri et al., 2018; Baykal & Zehir, 2018; Nguyen & Ngo, 2020; Ngwenya & Pelser, 2020; Ngo, 2021; Udin & Yuniawan; 2020)

على حين أظهرت دراسة واحدة – على حد علم الباحث- وجود علاقة معنوية موجبة غير مباشرة بين أخلاقيات العمل في الإسلام والأداء الوظيفي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط (Qasim et al. (2022).

وفي ضوء تركيز استراتيجية مصر ٢٠٣٠ على تطوير التعليم كدعم أساسية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة (الموقع الرسمي لمركز المعلومات واتخاذ القرار، مجلس الوزراء، ٢٠٢١)، ونظراً لأن المدرس يعتبر حجر الزاوية لمنظومة التعليم وأحد مدخلاتها الأساسية، فإنه من الأهمية بمكان دراسة محددات الأداء الوظيفي للمدرسين، وبصفة خاصة القضايا الأخلاقية ورأس المال النفسي.

لذلك فإن بؤرة اهتمام هذا البحث هي تحديد العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين أخلاقيات العمل في الإسلام والأداء الوظيفي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط تفسيري بالتطبيق على المدرسين بالمدارس الخاصة بمحافظة الجيزة.

الإطار النظري والدراسات السابقة وتنمية الفروض:

٢,١. الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل في الإسلام والأداء الوظيفي:

يقصد بالأخلاقيات ارشادات معنوية تساعد الفرد على التمييز بين التصرفات الصحيحة والخاطئة (Khan et al., 2015; Mohammad et al., 2018) بينما يقصد بأخلاقيات العمل، مجموعة من القواعد والمبادئ التي يجب أن يلتزم بها الفرد في حياته بصفة عامة وحياته الوظيفية بصفة خاصة، وترشد العاملين الى السلوك الأخلاقي عند التعامل مع الأطراف المختلفة (suryani et al., 2021; Ozdemir & Ozcan, 2022) ويعتبر Max Weber أول من تناول أخلاقيات العمل في المجتمعات الغربية (Islam et al., 2021)، بينما يعتبر (Nasr (1984), Naqvi (1981) أول من تناول أخلاقيات العمل في الإسلام (Ibrahim, 2018). وعرفها (Ibrahim & Kamri (2013) بأنها أداء المهام في ضوء القيم والمبادئ الدينية التي تشير الى أن العمل عبادة. وعرفها Zahra (2016) بأنها اتجاهات شخصية تجعل لدى الفرد قناعة بضرورة التحلي بالمبادئ والقيم الانسانية في العمل. وعرفها (Zulfazli & Yunus, 2021) بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات المرتبطة بالعمل ومصدرها الأساسي القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة. وسيتبنى الباحث التعريف الأخير لأنه أشمل، حيث ركز على مصادر الأخلاقيات.

ويعتبر (Ali (1988) أول من اقترح مقياساً لأخلاقيات العمل في الإسلام، حيث اقترح مقياساً من ٥٣ عبارة تدور حول بذل الجهد، والمنافسة الشريفة، والشفافية، والتحلي بالقيم الأخلاقية، كما توصل (Ali (1992) الى نسخة مختصرة للمقياس السابق تشتمل على ١٧ عبارة، وبلغ معامل ألفا بالدراستين ٠,٨٩. واقترح (Chanazanagh & Akbarnejad (2011) مقياساً من ٢١ عبارة تغطي ٧ أبعاد وهي: نية العمل، والكفاءة الذاتية، ونوع العمل، وفوائد العمل للمجتمع، والعدالة والمساواة، والتعاون، وأن العمل مصدر الملكية، ولكن يعاب على ذلك المقياس انخفاض درجة الثبات، فقد بلغت قيمة ألفا ٠,٦٥. واقترح (Ibrahim & Kamri (2013) مقياساً من ٤٧ عبارة تغطي ٨ أبعاد وهي: التوجه الديني، وبذل الجهد، والمنافسة الشريفة، والالتزام، والجودة، والعمل الجماعي، والمساواة، وتحقيق الفوائد للفرد والمجتمع، ولكن يعاب على هذا المقياس احتوائه على عدد كبير من العبارات نسبياً، مما يشكل عبءاً على المستقصى منهم عند ملاء الاستبيان. كما اقترح (Khadijah et al. (2015) مقياساً من ٢٣ عبارة تغطي ٤ أبعاد وهي: بذل الجهد، والعمل كفريق، والأمانة، والمحاسبة والمسئولية.

وحيث أن الهدف الرئيسي للدراسة يتمثل في بحث العلاقة بين أخلاقيات العمل في الإسلام كوحدة واحدة، وأداء المهام الوظيفية للمدرسين، وحيث أن معظم الدراسات السابقة تناولت أخلاقيات العمل في الإسلام كبناء متكامل، ولم تنظر إلى أبعاده (Chanzanagh & Akbarnejad, 2011) ، سيعتمد الباحث على مقياس (Ali (1992) حيث أنه المقياس الأوسع استخداماً وانتشاراً بين الباحثين، فقد تم استخدامه في بيانات مختلفة وحقق درجة عالية من الثبات (Shah & Lacaze, 2018).

ولقد أظهرت الدراسات السابقة أهمية أخلاقيات العمل في الإسلام، حيث تبين وجود علاقة معنوية موجبة بين أخلاقيات العمل في الإسلام وكل من: الأداء الوظيفي، وسلوك مشاركة المعرفة، وسلوك المواطنة التنظيمية، والانضباط الوظيفي، والتماثل التنظيمي، والالتزام التنظيمي، والانغماس الوظيفي، والرضا الوظيفي. ووجود علاقة معنوية سالبة بين أخلاقيات العمل في الإسلام ونية ترك العمل. (Khan et al., 2015; Romi et al., 2020; Islam et al., 2021; Suryani et al., 2021) وسيركز البحث الحالي على أخلاقيات العمل في الإسلام وعلاقتها المباشرة وغير المباشرة بالأداء الوظيفي للمدرسين.

وبصفة عامة نال الأداء الوظيفي اهتمام الباحثين والممارسين في جميع المجالات (Mehnaz et al., 2020). وانقسم الباحثون إلى فريقين عند تعريفه، فريق ركز على مدخل النتائج، وآخر ركز على مدخل السلوكيات. ووفقاً لمدخل النتائج عرف كل من (Mangkunegara (2015) Zahra(2015) الأداء الوظيفي بمدى قيام الفرد بإنجاز المهام الموكولة إليه بالكمية والجودة المناسبة (Setiawan et al., 2019; Ngwenya & Pelsner, 2020). بينما وفقاً لمدخل السلوكيات عرف (Campbell and Wiernik (2015) الأداء الوظيفي بأنه السلوكيات المرتبطة بدعم عمليات المنشأة وتحقيقتها لأهدافها (Fernández-del-Río et al., 2019). وسيتبنى الباحث التعريف السابق للأداء الوظيفي وفقاً لمدخل السلوكيات باعتباره أكثر تمثيلاً للواقع، فقد يفتقر مدخل النتائج إلى الدقة، نظراً لوجود عوامل قد تكون خارج نطاق تحكم الفرد مثل القيود البيئية والتنظيمية. (Koopmans et al., 2014) بالإضافة إلى أن ذلك يتفق مع أخلاقيات العمل في الإسلام – المتغير المستقل بالدراسة – حيث تتميز عن أخلاقيات العمل الأخرى بمبدأ أن العبرة ليست بالنتائج، وإنما بالنوايا. (Ali, 2015).

ويوجد عدة مجالات للأداء: أداء المهمة، والأداء السياقي، والأداء التكيفي، والأداء المعاكس. وستركز الدراسة على أداء المهمة، ويقصد بها وفقاً ل (Campbell & Wiernik (2015) سلوكيات العاملين التي تساهم في تحقيق أهداف المنشأة والمحددة بوصف الوظيفة (Fernández-del-Río et al., 2019) وبمراجعة الأدب الإداري اتضح تعدد المقاييس التي ساقها الباحثون للأداء الوظيفي حسب نوع الأداء الذي يتم قياسه (مهمة، سياقي، تكيفي، معاكس)، وحسب مجتمع البحث، فهناك مقاييس عامة يمكن تطبيقها على أي مجتمع بحثي وأي وحدة معاينة، وهناك مقاييس خاصة بتخصصات معينة (Koopmans et al., 2013) وسيعتمد الباحث على مقياس (David (2014) حيث أنه يقيس أداء المهام الوظيفية للمدرسين، كما أنه مقياس ذاتي يعتمد على تقييم المدرس لأدائه، ومن ثم يكون أكثر دقة، نظراً لأن المدرس أقدر على ملاحظة سلوكياته وتقييمها، بينما قد يعطى الآخرون – الرؤساء أو الزملاء – حكماً عاماً وغير موضوعي على سلوكياته (Fernández-del-Río et al., 2019).

ولقد تناولت عدد من الدراسات العلاقة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي، فقد قام Hayati & Caniagi (2012) بدراسة على ١٤٩ موظفاً يعملون بينوك اسلامية بأندونيسيا، وتبين وجود علاقة معنوية موجبة بين أخلاقيات العمل في الاسلام وكل من الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي. واتفقت دراسة Din et al. (2019) مع نتائج الدراسة السابقة حيث أجروا دراسة على ٣١٠ عضو هيئة تدريس يعملون بجامعة مختلفة بباكستان، وأظهرت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي، وأن التحفيز الداخلي يلعب دوراً وسيطاً تفسيرياً في هذه العلاقة. وتأكيداً لذلك قام Setiawan et al. (2019) بدراسة على ٨٣ مفردة من العاملين بأحد بنوك أندونيسيا، وتبين وجود أثراً معنوياً موجباً لأخلاقيات العمل في الاسلام على الأداء الوظيفي. وفي سياق متصل أجرى Mehnaz et al. (2020) دراسة على ٣٠٨ مدرساً بباكستان، وأظهرت النتائج وجود علاقة معنوية قوية موجبة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي. وتأكيداً لذلك أجرى Saban et al. (2020) دراسة على ٣٤٥ موظفاً بقطاع الفنادق بإندونيسيا، وتبين وجود أثراً معنوياً موجباً لأخلاقيات العمل في الاسلام على الأداء الوظيفي، وأن الرضا الوظيفي يتوسط هذه العلاقة. وعلى نفس المنوال قام Aflah et al. (2021) بدراسة على ٢٠٠ مفردة يعملون بأنشطة متنوعة بإندونيسيا، وأظهرت النتائج أن هناك أثراً لأخلاقيات العمل في الاسلام على الأداء الوظيفي، وأن كلاً من الرضا الوظيفي والالتزام العاطفي يلعبان دوراً وسيطاً في تفسير هذه العلاقة.

يخلص الباحث الى: اتفاق معظم الدراسات السابقة على وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي. وفي ضوء ذلك يمكن صياغة الفرض الأول كالتالي:
ف ١ توجد علاقة معنوية موجبة مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي.

٢,٢. الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل في الاسلام ورأس المال النفسي:

يرجع الفضل لعالم النفس (2002) Seligman في توجيه أنظار الباحثين والممارسين لمفهوم رأس المال النفسي (Luthans & youssef, 2004). ويعتبر رأس المال النفسي أحد المفاهيم المرتبطة بعلم النفس الإيجابي والسلوك التنظيمي الإيجابي (Ngwenya & Pelser, 2020) ولقد أشار Luthans (2002) الى مفهوم السلوك التنظيمي الإيجابي، واقترح ثلاثة أبعاد له وهي: الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة. وفي سياق متصل قام Luthans & youssef (2004) باقتراح عدة مداخل لتنمية رأس المال النفسي، وعرفه Luthans et al. (2007) بأنه حالة نفسية ايجابية يمكن تنميتها وادارتها لتحسين الأداء وتحقيق النجاح ، وتشتمل على عدة أبعاد وهي: الكفاءة الذاتية، والأمل، والمرونة، والتفاؤل. (Saithong- in & Ussahawanitchakit, 2016). ويرى Kales (2011) أن رأس المال النفسي يعبر عن القدرات الكامنة لدى الفرد والقابلة للتطوير والتي تساعد على تحسين الأداء التنظيمي (Olomi, 2022). بينما عرفه Çavuş & Gökçen (2015) بأنه العمليات التي يمكن من خلالها تكوين اتجاهات ايجابية تساهم في تطوير أداء الفرد والجماعة والمنظمة ككل. ويرى Olomi (2022) أن رأس المال النفسي حالة ايجابية تساعد الفرد على تحمل المسؤوليات بما يساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية. وبالرغم من اتفاق التعريفات السابقة في المضمون، إلا أن الباحث سيتبنى تعريف Luthans & youssef (2007) باعتباره أشمل، حيث يتضمن أبعاد رأس المال النفسي. ويختلف رأس المال النفسي من فرد الى اخر حسب خصائص الفرد وظروف وبيئة العمل (Nafei, 2015)

ولقد اقترح (Luthans et al. (2007) مقياساً لرأس المال النفسي من ٢٤ عبارة يتضمن أربعة أبعاد، كالتالي: الكفاءة الذاتية، وتشمل ثقة الفرد في القدرات والمهارات والموارد الذاتية التي يمتلكها والتي تساعده على أداء مهام العمل المتحدية وتحقيق النجاح في حياته وعمله، ويمكن تنميتها من خلال التعلم والأمل، وهو حالة داخلية تنطوي على قوة تحفيز ايجابية و ارادة قوية موجهه نحو تحقيق الهدف بكل الطرق الممكنة. والمرونة، وتعنى القدرة على تجاوز المشاكل والصعوبات واعادة التوازن والتكيف مع التغيرات من أجل تحقيق الهدف. والتفاؤل، ويشير الى النظرة الايجابية وتوقع الأفضل حالياً ومستقبلاً (Baykal& Zehir, 2018; Yasmin et al., 2020). وسيتبنى الباحث هذا المقياس، نظراً لأنه الأوسع انتشاراً فقد اعتمدت عليه العديد من الدراسات السابقة على سبيل المثال Nafei,(2015), Wang et al.(2018), Purwanto et al.(2021)

ومن خلال مراجعة الأدب الإداري تبين وجود عدة محددات لرأس المال النفسي أهمها: المناخ التنظيمي، والعدالة التنظيمية، ونمط القيادة، والعلاقات المتبادلة بين القائد والمروسين، وخصائص الشخصية، والضغوط الوظيفية، وأخلاقيات العمل في الاسلام. (Bozgeyikli, 2017; Kong et al., 2018; Azman et al., 2022)

وترجع أهمية رأس المال النفسي الى تأثيره الموجب على كل من: الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والابداع، وسلوك المواطنة التنظيمية، وسلوك العمل الابتكاري، والرفاهية، والانغماس الوظيفي. وتأثيره السالب على كل من: نية ترك العمل، والسلوك غير المنتج، والتهمك التنظيمي والاحترق الوظيفي (الكرداوى، ٢٠١٣؛ خليف، ٢٠٢٢؛ فراج، ٢٠٢٢)

(Nafei, 2015; Saithong- in & Ussahawanitchakit, 2016; Alessandri et al., 2018; Shah et al., 2019; Loghman et al., 2022; Olomi, 2022)

ولقد تناولت عدد محدود من الدراسات العلاقة بين أخلاقيات العمل في الاسلام ورأس المال النفسي، فقد قام (Sehhat et al. (2015 بدراسة على ١٨٠ موظفاً يعملون بمنظمات عامة بطهران، وتبين وجود أثراً معنوياً موجباً لأخلاقيات العمل في الاسلام على رأس المال النفسي ككل، وعلى كل بعد من أبعاده الأربعة على حدة. وفي نفس السياق، أجرى (Azman et al. (2022 دراسة على ٢١٤ مفردة يعملون بالقطاع الخاص الصناعي بماليزيا، وأظهرت النتائج وجود أثراً معنوياً موجباً لأخلاقيات العمل في الاسلام على رأس المال النفسي، وأن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والانخراط الوظيفي. وتأكيداً لذلك أجرى (Yasmin et al. (2022 دراسة على ٢٠٧ مفردة يعملون بالقطاع الصناعي والخدمي بباكستان بهدف تحديد الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين أخلاقيات العمل في الاسلام وكل من الأداء الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، وتبين وجود دوراً معدلاً تفاعلياً لرأس المال النفسي، كما تبين وجود علاقة معنوية موجبة متوسطة القوة بين أخلاقيات العمل في الاسلام ورأس المال النفسي.

يخلص الباحث إلى: اتفاق الدراسات السابقة على وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام ورأس المال النفسي.

وفي ضوء ذلك يمكن صياغة الفرض الثاني وفروضه الفرعية كالتالي:

ف٢ توجد علاقة معنوية موجبة مباشرة بين أخلاقيات العمل في الإسلام، وأبعاد رأس المال النفسي بصورة اجمالية.

ف٢/١ توجد علاقة معنوية موجبة مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والكفاءة الذاتية.

ف٢/٢ توجد علاقة معنوية موجبة مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأمل.

ف٢/٣ توجد علاقة معنوية موجبة مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والمرونة.

ف٢/٤ توجد علاقة معنوية موجبة مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والتفاؤل.

٢,٣. الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي والأداء الوظيفي

وفي إطار الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي تبين قيام Nafei (2015) بدراسة على ٣١٥ موظفاً يعملون بالمستشفيات الجامعية بالقاهرة، وأظهرت النتائج وجود أثراً معنوياً موجباً لرأس المال النفسي على أداء المهمة والأداء السياقي للعاملين. واتفقت دراسة Saithong- in & Ussahawanitchakit (2016) مع الدراسة السابقة حيث قاما بدراسة على ١٠٢ محاسباً بتايلاند، وتبين أن رأس المال النفسي من محددات الأداء الوظيفي، وأن كلاً من الحماس، والكفاءة، والالتزام التنظيمي يتوسطوا هذه العلاقة. وفي نفس السياق أجرى Alessandri et al. (2018) دراسة على ٤٢٠ موظفاً يعملون بشركة اتصالات بإيطاليا، وتبين وجود علاقة معنوية موجبة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي وأن الانخراط الوظيفي يتوسط تلك العلاقة. وعلى نفس المنوال أجرى Baykal & Zehir (2018) دراسة على ٧٣٦ موظفاً يعملون بالقطاع الصناعي والمالي بتركيا، وأظهرت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، وأن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين القيادة الروحية والأداء الوظيفي.

وفي نفس السياق قام Nguyen & Ngo (2020) بإجراء دراسة على ٨٤٨ موظفاً يعملون بأنشطة متعددة بفيتنام، وتبين وجود علاقة معنوية موجبة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، وأن الالتزام التنظيمي يتوسط هذه العلاقة. وتأكيداً لذلك أظهرت نتائج الدراسة التي أجراها Ngwenya & Pelsler (2020) على ٢٥٧ مفردة يعملون بالقطاع الصناعي بزمبابوي، وجود أثراً معنوياً موجباً لرأس المال النفسي على الأداء الوظيفي، وأن الرضا الوظيفي يتوسط هذه العلاقة. وعلى نفس المنوال قام Udin & Yuniawan (2020) بدراسة على ٢٤٦ موظفاً يعملون بقطاع الكهرباء بإندونيسيا، وتبين وجود أثراً معنوياً موجباً لرأس المال النفسي على الأداء الوظيفي. وفي سياق متصل قام Ngo (2021) بدراسة على ٨٤٨ مفردة بفيتنام، وتبين وجود أثراً معنوياً موجباً لرأس المال النفسي على الأداء الوظيفي، وأن الرضا الوظيفي يتوسط هذه العلاقة.

وفي ضوء ذلك يمكن صياغة الفرض الثالث وفروضه الفرعية كالتالي:

ف٣ توجد علاقة معنوية موجبة مباشرة بين أبعاد رأس المال النفسي بصورة اجمالية، والأداء الوظيفي.

ف٣/١ توجد علاقة معنوية موجبة مباشرة بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي.

ف٣/٢ توجد علاقة معنوية موجبة مباشرة بين الأمل والأداء الوظيفي.

ف٣/٣ توجد علاقة معنوية موجبة مباشرة بين المرونة والأداء الوظيفي.

ف٣/٤ د توجد علاقة معنوية موجبة مباشرة بين التفاؤل والأداء الوظيفي.

٢, ٤. الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل في الاسلام ورأس المال النفسي والأداء الوظيفي

تناولت عدد محدود من الدراسات – على حد علم الباحث - العلاقة بين المتغيرات الثلاثة فقد قام Qasim et al.(2022) بدراسة على ٢١٨ موظفاً يعملون بقطاع الخدمات بباكستان، وأظهرت النتائج وجود أثراً لأخلاقيات العمل في الاسلام على أداء المهمة من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط تفسيري.

وفي ضوء ذلك يمكن صياغة الفرض الرابع وفروضه الفرعية كالتالي:

ف ٤ توجد علاقة معنوية موجبة غير مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي من خلال أبعاد رأس المال النفسي بصورة اجمالية كمتغير وسيط.

ف ٤/١ توجد علاقة معنوية موجبة غير مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي من خلال الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط.

ف ٤/٢ توجد علاقة معنوية موجبة غير مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي من خلال الأمل كمتغير وسيط.

ف ٤/٣ توجد علاقة معنوية موجبة غير مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي من خلال المرونة كمتغير وسيط.

ف ٤/٤ توجد علاقة معنوية موجبة غير مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي من خلال التفاؤل كمتغير وسيط.

٣. مشكلة البحث:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، تبين الآتي:

• بالرغم من اهتمام الدراسات السابقة بالعلاقة المباشرة بين كل من: أخلاقيات العمل في الاسلام ورأس المال النفسي، والأداء الوظيفي، الا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين أخلاقيات العمل في الاسلام ورأس المال النفسي، بينما لم تنطرق سوى دراسة واحدة – على حد علم الباحث – الى العلاقة غير المباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط.

• بالرغم من اهتمام عدد من الدراسات بتحديد العلاقة المباشرة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، الا أن معظمها لم تهتم بتحديد أكثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً على الأداء الوظيفي، وهو ما سيركز عليه البحث الحالي.

• تركيز جميع الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين كل من: أخلاقيات العمل في الاسلام ورأس المال النفسي، والأداء الوظيفي على البيئة الأسيوية - على حد علم الباحث - ولم تطبق أى دراسة على البيئة المصرية.

ومن ثم يخلص الباحث الى ضرورة القيام بهذه الدراسة لسد الفجوة العلمية والعملية.

ومن خلال الدراسة الاستكشافية اتضح الآتي:

قام الباحث بدراسة استكشافية بهدف تقييم أداء المدرسين بالمدارس الخاصة بمحافظة الجيزة لمهامهم الوظيفية، ومدى ارتباط ذلك بتحليلهم بأخلاقيات العمل في الإسلام، وامتلاكهم لرأس المال النفسي. وتم إجراء الدراسة من خلال مقابلات متعمقة واتصالات تليفونية مع عينة ميسرة قوامها ٣٠ مفردة - مرفق بملحق (١) إطار الدراسة الاستكشافية -.

وقد توصلت الدراسة الاستكشافية الى:

- عدم وجود اختلافات في آراء المدرسين بالمراحل التعليمية المختلفة بالنسبة للخصائص التي يتم دراستها.
- اعتقاد المدرسين أن العمل وسيلة لتحقيق غاية، وان قيمة العمل تستمد من النية المصاحبة له، وادراكهم بأن الابداع في العمل سيعود بالنفع عليهم وعلى المجتمع.
- شعور المدرسين بالثقة في النفس والأمل والتفاؤل والقدرة على التكيف مع الصعوبات.
- حرص المدرسين على تنسيق المنهج الدراسي، والتقييم الدوري للتلاميذ.

كما توصل الباحث الى وجود بعض المظاهر التي تعبر عن كفاءة أداء المدرسين للمهام الوظيفية، وارتفاع مستوى رأس المال النفسي لديهم كالتالي:

- وجود قوائم انتظار للالتحاق ببعض المدارس الخاصة بمحافظة الجيزة، مما يعكس السمعة الطيبة للمدرسة وكفاءة المدرسين. (مقابلات متعمقة مع عدد ١٠ من مديري بعض المدارس الخاصة بالمحافظة، ٢٠٢٢)
 - تبلغ نسبة المدرسين العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الجيزة (ابتدائي وإعدادي وثانوي عام) والحاصلون على مؤهلات عليا ودراسات عليا ٨٥,٤٪ من إجمالي المدرسين على مستوى المحافظة (كتاب الاحصاء السنوي، مركز معلومات وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢١ / ٢٠٢٠)، مما يعكس مستوى معين من القدرات والمهارات التي تؤهلهم لأداء المهام الوظيفية بكفاءة.
 - بلغت نسبة المدرسين العاملين بالمدارس الخاصة (ابتدائي وإعدادي وثانوي عام) والحاصلين على دراسات عليا بعينة الدراسة ٢٥,١٪ من إجمالي حجم العينة، مما يعكس حالة من الأمل والتفاؤل، والكفاءة الذاتية، والقدرة على التوفيق بين العمل والدراسة.
 - استجابة المدرسين لقرارات وزارة التربية والتعليم باستكمال الدراسة من خلال التعليم عن بعد - في ظل تداعيات جائحة كورونا - وقيامهم بالتدريب على برنامج ٣٦٥ كصيغة موحدة للتعليم عن بعد. (أبو عليوة، ٢٠٢١)، مما يعبر عن المرونة والقدرة على التكيف الوظيفي.
- وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة، ونتائج الدراسة الاستكشافية، أمكن صياغة الفجوة البحثية في السؤال البحثي التالي:

" ما مدى وجود علاقة معنوية مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي وما هو دور رأس المال النفسي، كمتغير وسيط في هذه العلاقة وذلك للمدرسين بالمدارس الخاصة موضع الدراسة؟ "

ويندرج تحت هذا السؤال عدة تساؤلات فرعية كالتالي:

- ما مدى وجود علاقة معنوية مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي؟
- ما مدى وجود علاقة معنوية مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام ورأس المال النفسي؟
- ما مدى وجود علاقة معنوية مباشرة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي؟
- ما مدى وجود علاقة معنوية غير مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط؟

٤. أهداف البحث:

- تحديد طبيعة العلاقة المباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي.
- تحديد طبيعة العلاقة المباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام ورأس المال النفسي.
- تحديد طبيعة العلاقة المباشرة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، وأي أبعاد رأس المال النفسي الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي.
- بيان طبيعة العلاقة غير المباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط
- التوصل الى مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد الإدارة في المدارس الخاصة على تنمية كل من أخلاقيات العمل في الاسلام ورأس المال النفسي لدى المدرسين مما يساعد على الارتقاء بالأداء الوظيفي، وتحسين جودة العملية التعليمية.

٥. أهمية البحث:

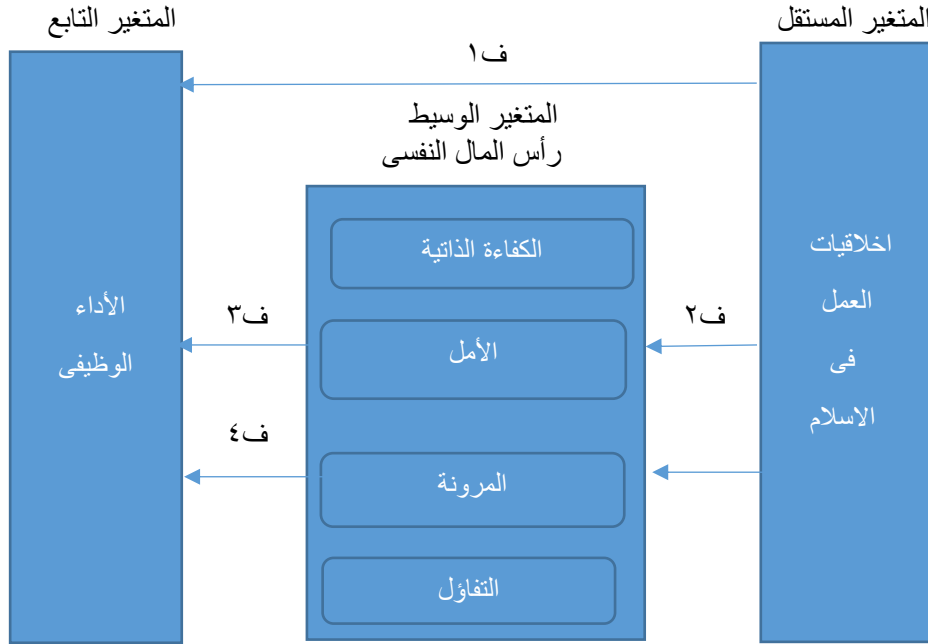
- يستمد البحث أهميته من خلال مساهمته في توضيح الفجوة العلمية التي ظهرت من مراجعة الدراسات السابقة، فعلى حين اهتمت عدد من الدراسات بالعلاقة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي، والعلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، اهتمت عدد محدود من الدراسات بالعلاقة بين أخلاقيات العمل في الاسلام ورأس المال النفسي، بينما هناك دراسة واحدة – على حد علم الباحث – تناولت العلاقة غير المباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط تفسيري، ومن ثم فإن اختبار النموذج النظري المقترح للبحث يعد اضافة علمية.
- تناولت عدد من الدراسات السابقة العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي دون تحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي، وهو ما سيكون موضع اهتمام هذه الدراسة.
- ويستمد البحث أهميته العملية من أهمية قطاع التعليم، في انشاء مجتمعات امنة، والحد من الفقر، وزيادة الوعي الاجتماعي، وتحقيق التنمية المستدامة.
- كما يستمد البحث أهميته من أهمية المدارس الخاصة، حيث بلغت نسبة المدارس الخاصة،

والفصول، والتلاميذ بها مقارنة بإجمالي المدارس بجمهورية مصر العربية ١٩٪، و ١٥٪، و ١٠٪ على التوالي (كتاب الاحصاء السنوي، مركز معلومات وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢١ / ٢٠٢٠). ومن ثم فإن ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي للمدرسين بتلك المدارس، يمكن أن يساهم في الارتقاء بجودة التعليم بالدولة ككل.

- كما يستمد البحث أهميته من أهمية وحدة المعاينة المدرس، حيث يعد المدرس قدوة لتلاميذه خلقاً وعلماً، ومن ثم فإن تحلى المدرس بأخلاقيات العمل في الاسلام سينعكس بالضرورة على أداء وسلوكيات الأجيال القادمة.
- تقديم توصيات تساعد على زيادة مستوى أخلاقيات العمل في الاسلام، ورأس المال النفسي للمدرسين، بما يساعد على تحسين أدائهم لمهامهم الوظيفية، ومن ثم المساهمة في الارتقاء بالعملية التعليمية.

٦. نموذج البحث:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة وصياغة فروض البحث، يمكن اقتراح النموذج التالي للبحث:



شكل (١): نموذج البحث

* المصدر: من إعداد الباحث من واقع الدراسات السابقة وفروض البحث.

٧. منهج البحث:

٧,١. مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع المدرسين بمراحل التعليم الابتدائي والاعدادي والثانوي العام بالمدارس الخاصة بمحافظة الجيزة ويبلغ عددهم ١٧٩٢٧ مدرساً*، يعملون في ١٢٥٣ مدرسة ويرجع اختيار تلك المراحل نظراً لارتفاع نسبة المدارس والفصول بها فقد بلغت نسبة المدارس والفصول بتلك المراحل ٦٦ % ، و٧٨٪ على التوالي مقارنة بالاجمالي بالمراحل التعليمية بالتعليم الخاص عام ٢٠٢١ / ٢٠٢٠. ويرجع اختيار المدارس الخاصة الى زيادة الطلب على التعليم الخاص في مصر حيث زاد عدد التلاميذ بنسبة ٢٤٪ عام ٢٠٢١ / ٢٠٢٠ مقارنة بعام ٢٠١٧ / ٢٠١٦. ويرجع اختيار محافظة الجيزة نظراً لأنه تبلغ نسبة المدارس الخاصة، والفصول الدراسية، والمدرسين، والتلاميذ بمراحل الابتدائي والاعدادي والثانوي العام ٢٠٪، و٢١٪، و١٩٪، و٢٠٪ على التوالي بالمحافظة مقارنة بالاجمالي بمحافظات جمهورية مصر العربية. (كتاب الاحصاء السنوي، مركز معلومات وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢١ / ٢٠٢٠).

ونظراً لكبر حجم المجتمع فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لاعتبارات الوقت والجهد والتكلفة. وبالرغم من توافر اطار معاينة لجميع مفردات مجتمع البحث وبالتالي تكون العينة الاحتمالية هي الأنسب، الا أنه نظراً لصعوبة التوصل لهذا الاطار فقد اضطر الباحث للاعتماد على العينة غير الاحتمالية. ونظراً لتجانس مفردات مجتمع البحث من حيث الخصائص التي يتم دراستها - وفقاً للدراسة الاستكشافية - ، فقد اعتمد الباحث على العينة الميسرة. ونظراً لأن حجم المجتمع ١٧٩٢٧ مفردة، وحيث أن هذا الحجم يقع بين ١٥٠٠٠ مفردة، و٢٠٠٠٠ مفردة، فيكون حجم العينة المناسب عند درجة ثقة ٩٥٪ ومستوى معنوية ٥٪ وقال (Hashim (2010 تتراوح بين ٣٧٥، و٣٧٧ مفردة على التوالي. وفي ضوء ذلك سيعتمد الباحث على حجم عينة ٣٧٧ مفردة، وتمثلت نسبة الاستجابة في ٦٢,٦ % بواقع ٢٣٦ مفردة. ويوضح الجدول التالي حجم المجتمع والوزن النسبي وحجم العينة - في شكل فئات على أساس النسبة والتناسب - للمدرسين العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الجيزة بالمراحل الابتدائية والاعدادية والثانوية العامة.

*لم يتطرق الباحث الى أخذ عينة من المدارس، نظراً لتجانس مفردات مجتمع البحث وفقاً للخصائص التي يتم دراستها، حيث تبين من الدراسة الاستكشافية عدم وجود اختلافات في آراء المدرسين بالمراحل التعليمية المختلفة.

جدول (١) حجم المجتمع والوزن النسبي وحجم العينة للمدرسين العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الجيزة بالمرحلة الابتدائية والاعدادية والثانوية العامة

بيان	حجم المجتمع	الوزن النسبي	حجم العينة
المدرسون بالمرحلة الابتدائية	١١١١٨	٦٢ %	٢٣٤
المدرسون بالمرحلة الاعدادية	٤٨٠٨	٢٧ %	١٠٢
المدرسون بالمرحلة الثانوية العامة	٢٠٠١	١١ %	٤١
الاجمالي	١٧٩٢٧	١٠٠ %	٣٧٧

*المصدر: من اعداد الباحث من واقع كتاب الاحصاء السنوي، مركز معلومات وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢١ / ٢٠٢٠.

٧,٢. متغيرات البحث وأنواعها والمقاييس المستخدمة في قياسها:

جدول (٢) متغيرات البحث وأنواعها والمقاييس المستخدمة في قياسها

المتغير	نوع المتغير	المقياس
أخلاقيات العمل في الاسلام	متغير مستقل	مقياس (١٩٩٢) Ali حيث تم قياسه من خلال 17 عبارة من ١-١٧ مع ملاحظة ادخال العبارة ٩ بشكل عكسي.
رأس المال النفسي	متغير وسيط تفسيري	مقياس Luthans et al. (2007) حيث تم قياسه من خلال ٤ أبعاد كالتالي: الكفاءة الذاتية، العبارات من ٢٣ - ١٨ الأمل، العبارات من ٢٩ - ٢٤ المرونة، العبارات من ٣٥ - ٣٠ التفاؤل، العبارات من ٤١ - ٣٦ مع ملاحظة ادخال العبارات ٤٠ و ٣٠ بشكل عكسي
الأداء الوظيفي	متغير تابع	مقياس David (2014) حيث تم قياسه من خلال ٩ عبارات من ٥٠ - ٤٢

*المصدر: من اعداد الباحث من واقع الدراسات السابقة.

٧,٣. تصميم وسائل جمع البيانات الأولية:

تم تجميع البيانات الأولية من خلال قائمة استقصاء هيكلية، وتم تقسيم القائمة الى أربعة أقسام: تتناول الأقسام من الأول الى الثالث عبارات تقيس أبعاد متغيرات الدراسة، حيث يقوم المستقصى منهم باختيار الاجابة التي تعبر عن آرائهم والمحددة على مقياس فنوي مكون من خمس مسافات، تتراوح بين موافق تماما = ٥، وغير موافق على الاطلاق = ١، وذلك بالنسبة لمتغيرات أخلاقيات العمل في الاسلام، ورأس المال النفسي، وتتراوح بين يحدث دائما = ٥، ولا يحدث على الاطلاق = ١ بالنسبة لمتغير الأداء الوظيفي. بينما يتناول القسم الرابع والأخير بيانات شخصية ووظيفية لمفردات العينة. وتم اختبار مدى صلاحية المحتوى Content validity لقائمة الأسئلة من خلال تحكيمها من قبل عدد ثلاثة من الأكاديميين و اجراء التعديلات اللازمة في ضوء ذلك. وتم تصميم القائمة بالاعتماد على Google forms و ارسالها من خلال رابط للمستقصى منهم.

٨. التحليل الإحصائي للبيانات واختبار فروض البحث:

تم استخدام برنامجي (IBM SPSS V.26 & AMOS V.22) في تحليل بيانات الدراسة، حيث تم الفحص عن مشكلة Common Method Bias (CMB) من خلال اختبار Harman's single-factor، وتشير النتائج أنه لا توجد مشكلة تحيز في البيانات CMB وذلك لأن النسبة المفسرة من التباين تساوي (٢٧,١٥٨٪) وهي أقل من ٥٠٪ وفقاً ل (MacKenzie & Podsakoff (2012) وتم إجراء التحليل الإحصائي للبيانات واختبار الفروض وفقاً للآتي:

٨,١. الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة

في جدول (٣) تم حساب التكرارات والنسب المئوية للنوع والعمر والحالة الاجتماعية والوظيفة ومدة العمل بالسنوات

جدول (٣): التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة	المتغير	الفئة	العدد	النسبة
مدة العمل بالسنوات	أقل من ٥	42	17.80%	النوع	ذكر	44	18.60%
	5 - أقل من ١٠	60	25.40%		أنثى	192	81.40%
	10 - أقل من ١٥	52	22.00%	الفئة العمرية	أقل من ٢٥	9	3.80%
	15 - أقل من ٢٠	38	16.10%		25 - أقل من ٣٠	35	14.80%
	20 - أقل من ٢٥	29	12.30%		30 - أقل من ٣٥	55	23.30%
	25 - أقل من ٣٠	7	3.00%		35 - أقل من ٤٠	60	25.40%
مستوى التعليم (الآخر) درجة علمية حصلت عليها	٣٠ فأكثر	8	3.40%	الفئة العمرية	40 - أقل من ٤٥	43	18.20%
	تعليم متوسط	1	0.40%		45 - أقل من ٥٠	20	8.50%
	تعليم فوق المتوسط	5	2.10%		50 - أقل من ٥٥	10	4.20%
عالية (ليسانس، أو بكالوريوس) دراسات عليا	عالي (ليسانس، أو بكالوريوس)	172	72.90%	الفئة العمرية	٥٥ فأكثر	4	1.70%
	دراسات عليا	58	24.60%				

٨,٢. الإحصاءات الوصفية والارتباطات بين محاور الدراسة

تم حساب الإحصاءات الوصفية للمحاور وتشمل حساب المتوسط (M) والانحراف المعياري (SD). حيث تراوحت قيم المتوسط بين (٤,٣٢ - ٤,٧١) وهي قيم عالية نسبياً مما يدل على نسبة الاتفاق العالية في استجابات العينة، وتراوحت قيم الانحراف المعياري بين (٠,٣٤ - ٠,٦٤) وهي قيم منخفضة نسبياً مما يدل على تقارب الإجابات وعدم تشتتها. كما تم حساب الارتباطات لقياس العلاقات بين المتغيرات كما في جدول (٤) حيث تراوحت العلاقات بين متوسطة (٠,429) إلى قوية (٠,880).

جدول (٤): الإحصاءات الوصفية والارتباطات بين محاور الدراسة

المحور	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
١. أخلاقيات العمل في الإسلام	4.71	0.34	1	.707***	.596***	.429***	.445***	.659***	.598***
٢. الكفاءة الذاتية	4.65	0.49		1	.456***	.487***	.458***	.725***	.579***
٣. الأمل	4.52	0.48			1	.574***	.671***	.824***	.556***
٤. المرونة	4.51	0.46				1	.657***	.824***	.613***
٥. التفاؤل	4.32	0.64					1	.880***	.460***
٦. رأس المال النفسي	4.50	0.42						1	.666***
٧. الأداء الوظيفي	4.66	0.38							1

*** جميع القيم معنوية عند 0.001

٨,٣. اختبار نموذج القياس للدراسة

تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis (CFA) لاختبار نموذج القياس للدراسة عن طريق برنامج (AMOS V. 22)، حيث يستخدم هذا التحليل لبيان درجة صدق عبارات قائمة الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله، والتأكيد على أن عبارات القائمة تعطي للمستقصي منه نفس المعنى والمفهوم الذي يقصده الباحث (Brown, 2015). ونلاحظ من جدول (٥) أن جميع معاملات التحميل دالة إحصائياً، وقد تجاوزت قيمتها ٠,٣ وهو الحد الأدنى المقبول طبقاً للدراسات السابقة، منها علي سبيل المثال (Yusoff et al. 2011; Arifin, & Yusoff 2016) وتم حذف بعض العبارات لعدم استيفائها هذا الشرط وهي (V2, V7, V9, V30, V40). هذا وكانت قيم معاملات الثبات مقبولة وفقاً ل (Hair et. al. (2017)، (Taber (2018) حيث كانت معاملات ألفا كرونباخ أكبر من ٠,٦، والموثوقية المركبة أكبر من ٠,٧ أما بالنسبة لمؤشرات مطابقة النموذج فتظهر النتائج الموضحة في جدول (٥) أن النتائج جميعها مستوفية لقاعدة القبول وفقاً ل (Hair et al. (2019)؛ حيث كانت قيمة كاي تربيع علي درجات الحرية (CMIN/DF) أقل من ٥، وقيمة مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ (RMSEA) أقل من ٠,٠٨، وقيمة مؤشر الجذر لتربيعي لمتوسط مربعات البواقي (RMR) أقل من ٠,١، وقيمة مؤشرات المطابقة المقارن (CFI) وتاكر-لوييس (TLI) وجودة المطابقة (GFI) والمطابقة التزايدية (IFI) جميعها أكبر من ٠,٩، وبناء على ذلك فإن نماذج التحليل العاملي للدراسة على مستوى عالٍ من المطابقة.

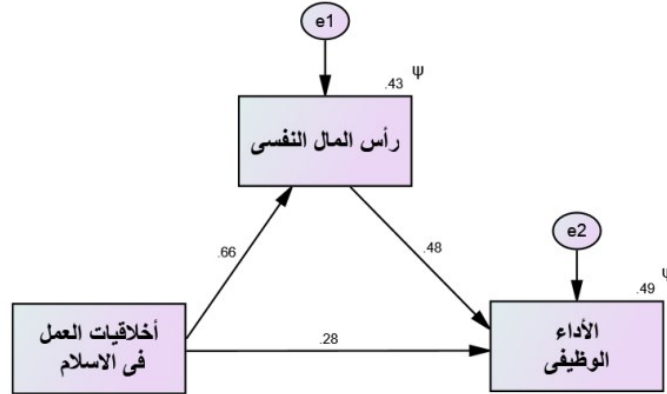
جدول (٥): اختبار الصدق والثبات لمحاور الدراسة

مقاييس جودة المطابقة	الموثوقية المركبة	ألفا كرونباخ	معاملات التحميل				المحاور	المتغير
			التحميل	العبرة	التحميل	العبرة		
1.591	Chi-Square/df		0.378	V11	0.459	V1	أخلاقيات العمل في الإسلام	
0.941	GFI		0.692	V12	0.544	V3		
0.962	IFI	0.861	0.841	0.626	V13	0.595		V4
0.947	TLI			0.466	V14	0.634		V5
0.961	CFI			0.627	V15	0.52		V6
0.018	RMR			0.738	V16	0.496		V8
0.050	RMSEA			0.532	V17	0.349		V10
				0.768	V21	0.656		V18
		0.87	.857	0.707	V22	0.707	V19	الكفاءة الذاتية
1.735	Chi-Square/df			0.688	V23	0.759	V20	
0.895	GFI			0.523	V27	0.592	V24	رأس المال النفسي
0.941	IFI	0.824	.823	0.692	V28	0.564	V25	
0.925	TLI			0.619	V29	0.756	V26	
0.940	CFI			0.382	V34	0.768	V31	
0.028	RMR	0.71	.670	0.392	V35	0.397	V32	
0.056	RMSEA					0.69	V33	
				0.746	V39	0.673	V36	المرونة
		0.838	.823	0.795	V41	0.59	V37	
						0.751	V38	
1.811	Chi-Square/df					0.527	V42	التفاوت
0.964	GFI					0.481	V43	
0.973	IFI			0.666	V49	0.772	V44	
0.955	TLI	0.84	.834	0.468	V50	0.611	V45	
0.972	CFI					0.731	V46	
0.015	RMR					0.661	V47	
0.059	RMSEA					0.595	V48	

جميع معاملات التحميل معنوية عند مستوى دلالة $P < 0.001$

٨,٤. اختبار الفروض

يهتم هذا الجزء باختبار صحة أو عدم صحة فرضيات الدراسة، وسيتم اختبار هذه الفرضيات بالاعتماد على تحليل المسار Path Analysis باستخدام برنامج (AMOS V. 22) وتتم عملية تقييم النموذج الهيكلي من خلال دراسة العلاقات بين المتغيرات وتقييم الدلالة الإحصائية ومعامل التحديد (Byrne, 2016; Kline, 2016)



معامل التحديد R-Square: رأس المال النفسي = ٤٣%، الأداء الوظيفي = ٤٩%.
شكل (٢): تحليل المسار لاختبار الفرضيات الرئيسية

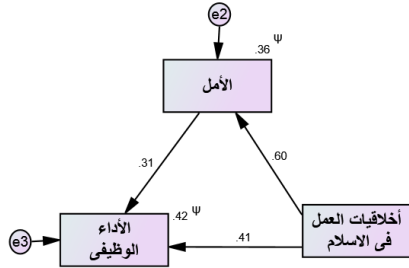
جدول (٦): اختبار العلاقات المباشرة

الفرض	المسار	التأثير المباشر	القرار
ف١	أخلاقيات العمل في الاسلام ---> الأداء الوظيفي	٠,٢٨٢ ***	قبول
ف٢	أخلاقيات العمل في الاسلام ---> رأس المال النفسي	٠,٦٥٩ ***	قبول
ف١-٢	أخلاقيات العمل في الاسلام ---> الكفاءة الذاتية	٠,٧٠٧ ***	قبول
ف٢-٢	أخلاقيات العمل في الاسلام ---> الأمل	٠,٨٤٥ ***	قبول
ف٢-٣	أخلاقيات العمل في الاسلام ---> المرونة	٠,٥٨٧ ***	قبول
ف٢-٤	أخلاقيات العمل في الاسلام ---> التفاؤل	٠,٨٤٨ ***	قبول
ف٣	رأس المال النفسي ---> الأداء الوظيفي	٠,٤٨ ***	قبول
ف١-٣	الكفاءة الذاتية ---> الأداء الوظيفي	٠,٣١٢ ***	قبول
ف٢-٣	الأمل ---> الأداء الوظيفي	٠,٣٠٩ ***	قبول
ف٣-٣	المرونة ---> الأداء الوظيفي	٠,٤٣٧ ***	قبول
ف٢-٣	التفاؤل ---> الأداء الوظيفي	٠,٢٤٢ ***	قبول

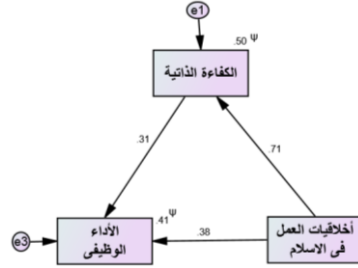
*** جميع القيم معنوية عند مستوي دلالة $P < 0.001$

يوضح جدول (٦) نتائج اختبار التأثيرات المباشرة، ويتبين من نتائج الفرض الأول أن علاقة التأثير المباشرة لأخلاقيات العمل في الإسلام على الأداء الوظيفي هي علاقة دالة إحصائياً حيث أن قيمة التأثير تساوي ($\beta=0.282$) وقيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥ وهذا يعني أنه كلما زادت أخلاقيات العمل في الإسلام للمدرسين بمقدار وحدة واحدة، زاد الأداء الوظيفي لهم بمقدار ٠,٢٨٢ وعليه فإننا

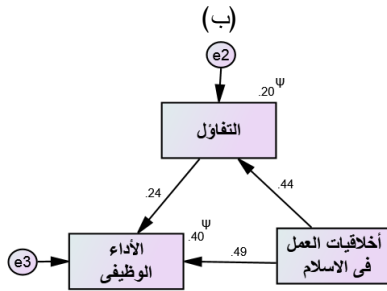
نقبل الفرض الأول. أما بالنسبة للفرض الثاني، نجد أن هناك تأثير موجب لأخلاقيات العمل في الإسلام علي رأس المال النفسي حيث أن قيمة β تساوي 0.66 وقيمة الدلالة أقل من 0.05. وهذا يعني أنه كلما زادت أخلاقيات العمل في الإسلام للمدرسين بمقدار وحدة واحدة، زاد رأس المال النفسي لهم بمقدار 0.66. كما تساهم أخلاقيات العمل في الإسلام في تفسير ٤٣٪ من التباين في رأس المال النفسي وعليه فإننا نقبل الفرض الثاني الرئيسي.



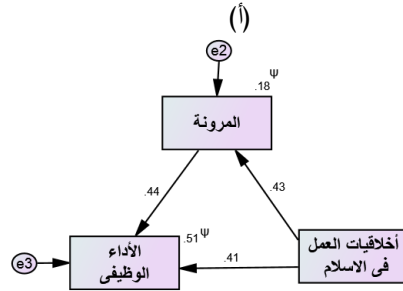
معامل التحديد R-Square: ψ
الأمل = ٣٦٪، الأداء الوظيفي = ٤٢٪



معامل التحديد R-Square: ψ
الكفاءة الذاتية = ٥٠٪، الأداء الوظيفي = ٤١٪



معامل التحديد R-Square: ψ
التفاؤل = ٢٠٪، الأداء الوظيفي = ٤٠٪



معامل التحديد R-Square: ψ
المرونة = ١٨٪، الأداء الوظيفي = ٥١٪

شكل (٣): تحليل المسار لاختبار الفرضيات الفرعية

كما نجد أن جميع الفروض المتوقعة عن الفرض الثاني مقبولة عند مستوى معنوية 0.05، حيث كان تأثير أخلاقيات العمل في الإسلام علي أبعاد رأس المال النفسي كالتالي: علي بعد الكفاءة الذاتية ($\beta = 0.707$) وعلي بعد الأمل ($\beta = 0.845$) وعلي بعد المرونة ($\beta = 0.587$) وعلي بعد التفاؤل ($\beta = 0.848$). مما يعني أنه كلما زادت أخلاقيات العمل في الإسلام للمدرسين بمقدار وحدة واحدة، زادت أبعاد رأس المال النفسي للمدرسين وهي: الكفاءة الذاتية، والأمل، والمرونة، والتفاؤل بمقدار 0.707، 0.845، 0.587، و0.848، علي التوالي. كما تساهم أخلاقيات العمل في الإسلام في تفسير ٥٠٪، ٣٦٪، ١٨٪، و٢٠٪ من التباين في الكفاءة الذاتية، والأمل، والمرونة، والتفاؤل علي التوالي.

جدول (٧): اختبار العلاقات غير المباشرة

الفرض	المتغير المستقل	المتغير الوسيط	المتغير التابع	التأثير غير المباشر	القرار
ف٤	أخلاقيات العمل في الاسلام	رأس المال النفسي	الأداء الوظيفي	٠,٣١٦**	قبول
ف٤-١	أخلاقيات العمل في الاسلام	الكفاءة الذاتية	الأداء الوظيفي	٠,٢٢*	قبول
ف٤-٢	أخلاقيات العمل في الاسلام	الأمل	الأداء الوظيفي	٠,١٨٤**	قبول
ف٤-٣	أخلاقيات العمل في الاسلام	المرونة	الأداء الوظيفي	٠,١٨٨**	قبول
ف٤-٤	أخلاقيات العمل في الاسلام	التفاؤل	الأداء الوظيفي	٠,١٠٧*	قبول

**P<0.01, *P<0.05

يختص الفرض الثالث بتأثير رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي، نجد أن هناك تأثيراً معنوياً موجباً حيث أن قيمة التأثير ($\beta = 0.48$) وقيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥. مما يعني أنه كلما زاد رأس المال النفسي للمدرسين بمقدار وحدة واحدة، زاد الأداء الوظيفي بمقدار ٠,٤٨. وعليه فإننا نقبل الفرض الثالث. كما نجد أن جميع الفروض المتفرعة عن الفرض الثالث مقبولة عند مستوي معنوية ٠,٠٥ حيث كان تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي كالتالي: بعد الكفاءة الذاتية ($\beta = 0.312$) وبعد الأمل ($\beta = 0.309$) وبعد المرونة ($\beta = 0.437$) وبعد التفاؤل ($\beta = 0.242$). مما يعني أنه كلما زاد كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي للمدرسين: الكفاءة الذاتية، والأمل، والمرونة، والتفاؤل على حدة بمقدار وحدة واحدة، زاد الأداء الوظيفي بمقدار ٠,٣١٢ و ٠,٣٠٩، و ٠,٤٣٧، و ٠,٢٤٢ على التوالي.

أخيراً الفرض الرابع والذي يخص الدور الوسيط لرأس المال النفسي وأبعاده، نجد أنه يتوسط جزئياً العلاقة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي حيث كان التأثير المباشر معنوياً والتأثير غير المباشر معنوياً أيضاً - كما يتضح من جدول (٦) و (٧) - والعلاقة طردية حيث أن قيمة β للتأثير غير المباشر تساوي 0.316 وقيمة الدلالة أقل من ٠,٠٥. وعليه فنحن أمام وساطة جزئية *Partial Mediation*. ويمكن القول أنه أدى وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط إلى زيادة التأثير الموجب لأخلاقيات العمل في الاسلام على الأداء الوظيفي من (٠,٢٨٢) في ظل عدم وساطة رأس المال النفسي إلى (٠,٣١٦) في ظل دخول رأس المال النفسي كمتغير وسيط. كما تساهم أخلاقيات العمل في الاسلام ورأس المال النفسي في تفسير ٤٩٪ من التباين في الأداء الوظيفي، وبذلك يتم قبول الفرض الرئيسي الرابع. كما نجد أن جميع الفروض المتفرعة عن الفرض الرابع مقبولة عند مستوي معنوية ٠,٠٥ حيث اتضح أن أبعاد رأس المال النفسي جميعها تتوسط جزئياً العلاقة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي حيث كان التأثير المباشر معنوياً والتأثير غير المباشر معنوياً أيضاً والعلاقة طردية حيث إن قيمة β للتأثير غير المباشر كالتالي: من خلال بعد الكفاءة الذاتية ($\beta = 0.22$) ومن خلال بعد الأمل ($\beta = 0.184$) ومن خلال بعد المرونة ($\beta = 0.188$) ومن خلال بعد التفاؤل ($\beta = 0.107$). كما تساهم أخلاقيات العمل في الاسلام والكفاءة الذاتية في تفسير ٤١٪ من التباين في الأداء الوظيفي. وتساهم أخلاقيات العمل في الاسلام والأمل في تفسير ٤٢٪ من التباين في الأداء الوظيفي. وتساهم أخلاقيات العمل في الاسلام والمرونة في تفسير ٥١٪ من التباين في الأداء الوظيفي. وتساهم أخلاقيات العمل في الاسلام والتفاؤل في تفسير ٤٠٪ من التباين في الأداء الوظيفي. وبذلك يتم قبول الفروض الفرعية كلها. وتوضح النتائج في شكل (٢) و (٣) معيار تقييم نموذج الدراسة، وهو معامل التحديد (*R Square*) فقد أوضح Hair et al. (2017) أن قيمة معامل التحديد يجب أن تكون أكبر من ٠,١٠ حتى تكون قيمة مقبولة. ومن خلال النتائج، نلاحظ أن معاملات R^2 جميعها مقبولة احصائياً.

٩. مناقشة النتائج وتفسيرها:

حققت الدراسة اضافة علمية، حيث أثبتت صحة النموذج النظري. كما أوضحت الكيفية التي يؤثر من خلالها أخلاقيات العمل في الاسلام على الأداء الوظيفي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط تفسيري، وذلك على النحو التالي:

• أظهرت النتائج صحة الفرض الأول، حيث اتضح وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام و الأداء الوظيفي، ومن ثم تعتبر أخلاقيات العمل في الاسلام أحد محددات الأداء الوظيفي، ويتفق ذلك مع نتائج دراسات (Hayati & Caniage (2012), Din et al. (2019), Setiawan et al. (2019), Mehnas et al. (2020), Saban et al. (2020)

ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية السمات، والتي تفترض أن الفرد يستجيب للمواقف والأحداث في ضوء سماته الشخصية، وقوة الموقف (Arooj,2020) ومن ثم كلما تمتع المدرس بشخصية تعلى القيم والمبادئ الدينية والأخلاقية، كلما ساعد ذلك على توجيه سلوكه بما يتفق مع تلك القيم(Hayati & Caniigo, 2012) مما يؤثر ايجابياً على أدائه الوظيفي.

• كما أظهرت النتائج صحة الفرض الثاني وفروضه الفرعية، حيث اتضح وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام ورأس المال النفسي بأبعاده المختلفة، ومن ثم تعتبر أخلاقيات العمل في الاسلام من محددات رأس المال النفسي. ويتفق ذلك مع نتائج دراسات

Sehhat et al. (2015), Azman et al. (2022), Yasmin et al.(2022)

ويمكن تفسير العلاقة مع الكفاءة الذاتية، بأنه مع تحلى المدرس بأخلاقيات العمل في الاسلام تزداد ثقته في نفسه وفي قدراته على انجاز المهام الوظيفية. ويمكن تفسير العلاقة مع الأمل، بأنه مع تحلى المدرس بأخلاقيات العمل في الاسلام يزداد شعوره بالأمان، مما يحول دون الشعور باليأس ويزداد الأمل. ويمكن تفسير العلاقة مع التفاؤل، بأن تحلى المدرس بأخلاقيات العمل في الاسلام يجعله ينظر الى الصعوبات على أنها تحديات تخلق فرصا ايجابية في المستقبل، ويمكن تفسير العلاقة مع المرونة، بأن تحلى المدرس بأخلاقيات العمل في الاسلام يزيد من استقراره النفسي والعاطفي وقدرته على التوازن والتكيف الوظيفي.

كما تبين صحة الفرض الثالث وفروضه الفرعية، حيث اتضح وجود علاقة معنوية موجبة بين رأس المال النفسي بأبعاده المختلفة والأداء الوظيفي، ومن ثم يعتبر رأس المال النفسي أحد محددات الأداء الوظيفي، ويتفق ذلك مع نتائج دراسات

Nafei (2015), Saithong- in & Ussahawanitchakit (2016), Alessandri et al. (2018), Baykal & Zehir(2018), Nguyen & Ngo (2020), Ngwenya & Pelser (2020), Udin & Yuniawan (2020), Ngo(2021)

ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية المحافظة على الموارد، حيث تفترض النظرية أن الفرد يسعى للحفاظ على الموارد الحالية واكتساب موارد جديدة لمواجهة التحديات (Alessandri et al., 2018)ومن ثم فان زيادة مستوى رأس المال النفسي لدى المدرسين، يخلق موارد نفسية ذاتية ومعتقدات ايجابية، فتزداد ثقتهم بأنفسهم، وشعورهم بالأمل والتحفيز لبلوغ الأهداف، والتفاؤل والنظرة الايجابية للمستقبل، وتزيد قدرتهم على التكيف مع المشاكل والصعوبات، ومن ثم يكونون أكثر قدرة

على أداء مهامهم الوظيفية وتحقيق الأهداف. كما تبين أن المرونة أكثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً على الأداء الوظيفي، ويمكن تفسير ذلك في ضوء ارتفاع قدرة المدرسين على تجاوز الضغوط والصعوبات (فقد بلغ المتوسط الحسابي للمرونة ٤,٥١) مما انعكس إيجابياً على الأداء الوظيفي. كما اتضح أن الكفاءة الذاتية ثاني أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً على الأداء الوظيفي. ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية الإدراك الاجتماعي، فكلما شعر المدرس بثقته في نفسه وقدراته، كلما تولد لديه الحماس لأداء مهامه الوظيفية بتحدي (Saithong- in & Ussahawanitchakit, 2016).

• كما أظهرت النتائج صحة الفرض الرابع وفروضه الفرعية، حيث تبين وجود علاقة معنوية موجبة غير مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي من خلال رأس المال النفسي بأبعاده المختلفة كمتغير وسيط، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (Qasim et al. (2022)

ويمكن تفسير ذلك بأن تحلى المدرسون بأخلاقيات العمل في الاسلام يدعم مواردهم النفسية الذاتية، فتزداد كفاءتهم الذاتية، وشعورهم بالأمل والتفاؤل، وقدرتهم على التكيف، بمعنى يزداد رأس المال النفسي، والذي يعمل كخط دفاعي يحول دون التأثير السلبي للمشاكل والتحديات على الأداء، فتزداد قدرتهم على أداء مهامهم الوظيفية. ومن ثم يتضح أهمية تنمية رأس المال النفسي لدى المدرسين، حيث يلعب دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي.

١٠. توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يتعلق بوجود علاقة معنوية موجبة مباشرة وغير مباشرة بين أخلاقيات العمل في الاسلام والأداء الوظيفي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط، يوصى الباحث بالآتي:

- قيام وزارة التربية والتعليم بممارسة دورها في التوجيه والإشراف التربوي الى جانب الإشراف العلمي على المدارس الخاصة على النحو التالي:
 - توجيه مديري المدارس نحو مراعاة أخلاقيات العمل في الاسلام عند تصميم استراتيجيات وسياسات تلك المدارس.
 - بث برامج تدريبية عبر الانترنت عن أخلاقيات العمل في الاسلام على سبيل المثال:

جدول (٨) البرامج التدريبية والفئة المستهدفة وهدف البرنامج والمحاور الأساسية

البرنامج التدريبي	الفئة المستهدفة	هدف البرنامج	المحاور الأساسية
أخلاقيات وقيم العمل في الاسلام	المدرسون بالمراحل التعليمية موضع الدراسة	تعميق مفاهيم أخلاقيات العمل في الاسلام لدى المدرسين والتأثير في اتجاهاتهم	- مفهوم ومصادر أخلاقيات العمل في الاسلام. - أهمية الالتزام بأخلاقيات العمل في الاسلام للمدرس والمدرسة والمجتمع. - العقبات التي تحول دون التزام المدرس بأخلاقيات العمل في الاسلام. - الاستراتيجيات التوعوية والتأهيلية والرقابية التي تساعد المدرس على الالتزام بتلك الأخلاقيات.
مكافحة الفساد الأخلاقي	مديري المدارس الخاصة	تعميق فهم مديري المدارس للأخلاقي وتزويدهم بالمهارات اللازمة لمكافحته	- مفهوم الفساد الأخلاقي وأنواعه (الابتزاز، التتمر، اضااعة وقت العمل، اساءة استخدام السلطة، المحسوبية، التحيز، السلبية.. الخ). - الأسباب التي تؤدي الى ظاهرة الفساد الأخلاقي للمدرسين. - مخاطر الفساد الأخلاقي للمدرسين. - سبل تجنب الفساد الأخلاقي ومواجهته.

*المصدر: من اعداد الباحث.

- توجيه مديري المدارس الخاصة نحو الاسترشاد بأخلاقيات العمل في الاسلام عند ممارسة وظائف ادارة الموارد البشرية كالتالي:
- وضع شروط وقيم أخلاقية في بطاقات وصف الوظائف للمدرسين.
- استقطاب واختيار المدرسين الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الأخلاقيات.
- تصميم برامج تدريبية وورش عمل وندوات عن أخلاقيات العمل في الاسلام، والمزايا التي تترتب عليها لكل من المدرس والمدرسة والمجتمع. حيث ينعكس التزام المدرس بأخلاقيات العمل في الاسلام ايجابياً على رأس ماله النفسي وأدائه الوظيفي – على نحو ما توصلت اليه الدراسة – وعلى سلوك مشاركة المعرفة، وسلوك المواطنة التنظيمية،

د. دعاء محمد رستم حسان

والانطمار والانغماس الوظيفي، وسلبياً على نية ترك العمل – على نحو ما أورد الباحث عند مراجعة الدراسات السابقة -. ويترتب على ذلك حصول المدرس على التوعيزات المناسبة مادياً ومعنوياً، والارتقاء بالمستوى الأخلاقي والتعليمي للمدرسة والحفاظ على مواردها البشرية، ومن ثم الارتقاء بالمجتمع ككل. بينما يؤدي انتشار الممارسات غير الأخلاقية للمدرسين الى التأثير سلبياً على الصحة النفسية للتلاميذ وتدمير أجيال بأكملها، مما يؤثر سلبياً على المجتمع.

- ربط نظم التوعيزات بمدى التزام المدرسين بأخلاقيات العمل في الاسلام.
- أن تعكس معايير تقييم أداء المدرسين، أخلاقيات العمل في الاسلام.

● توجيه نظر مديري المدارس الخاصة بتعزيز رأس المال النفسي لدى المدرسين – باعتباره حالة يمكن تنميتها – ويمكن أن يتم ذلك من خلال اعداد قائمة استبيان لقياس رأس المال النفسي لدى المدرسين وتحديد نواحي القوة والضعف، واتخاذ التدابير اللازمة لتحسينه على النحو التالي:

- نشر الثقافة الايجابية بين المدرسين، فتزداد ثقتهم في انفسهم، ويزداد الأمل والتفاؤل، وقدرتهم على التكيف الوظيفي.

- يمكن تنمية الكفاءة الذاتية من خلال: تحديد أهداف متحديّة للمدرسين وتشجيعهم على تحقيقها (مثل ارتفاع نسبة النجاح في مادته). وتدريب المدرسين في مكان العمل (مثل التدريب على المنصات التعليمية) واستخدام الوسائل التي تستند إلى تكنولوجيا الحاسب الآلي عبر شبكة الإنترنت، وأساليب التدريب التفاعلية. وقياس ردود أفعال المحيطين من رؤساء وزملاء وتلاميذ وأولياء أمور مع الاهتمام بالتغذية المرتدة.

- يمكن تنمية الأمل من خلال: تجزئة الأهداف الرئيسية الى أهداف فرعية مما يعطى للمدرس الأمل في تحقيقها والشعور بالإنجاز. واعداد أهداف بديلة – في حالة عدم امكانية تحقيق الأهداف الحالية – حتى يتجدد أمل جديد. والتفويض والتمكين مما يعطى للمدرس الأمل في ثقة الادارة في قدراته، ويخلق الأمل في انجاز المهام. وعقد اجتماعات مع المدرسين بهدف توقع الأحداث المستقبلية والمعوقات والتفكير في البدائل الممكنة للتغلب عليها.

- يمكن تنمية التفاؤل من خلال توجيه المدرسين نحو الاستفادة من أخطاء الماضي، والنظر الى الجوانب الايجابية في الحاضر، وتشجيعهم على التعلم والبحث عن فرص للنمو في المستقبل من خلال ربط ذلك بالمكافآت والحوافز. وتصميم برامج تدريبية تهدف الى تنمية التفاؤل لدى المدرسين.

- ويمكن تنمية المرونة من خلال ادارة المخاطر والضغوط التي يمكن أن تؤثر سلبياً على أداء المدرسين سواء عن طريق منهج المبادرة، من خلال توقع المخاطر واعداد الاستراتيجيات اللازمة للتعامل معها. أو منهج رد الفعل، عن طريق مساعدة المدرسين في التغلب على التحديات من خلال قنوات الاتصال المفتوحة، وبرامج الرعاية الصحية، والبرامج الترفيهية، وبرامج مساعدة المدرسين، وبرامج التوفيق بين العمل والأسرة، والبرامج التدريبية المناسبة.

١١. حدود الدراسة والبحوث المستقبلية:

- اقتصرت الدراسة على المدرسين العاملين بالمدارس الخاصة مراحل الابتدائي والإعدادي والثانوي العام بمحافظة الجيزة، ويوصى الباحث بإعادة القيام بنفس الدراسة بالتطبيق على المدرسين العاملين بالمدارس الخاصة والحكومية بالمراحل المختلفة والمحافظة المختلفة.
- اعتمدت الدراسة على عينة غير احتمالية ميسرة للباحث، ويوصى الباحث بإعادة القيام بنفس الدراسة باستخدام عينة عشوائية بسيطة حتى يمكن تعميم النتائج.
- تم الاعتماد على أخلاقيات العمل في الاسلام كمتغير مستقل، ويوصى الباحث باختبار نفس النموذج باستخدام متغيرات مستقلة اخرى مثل: جودة الحياة الوظيفية، ونظم العمل عالية الأداء، ونظم العمل عالية المشاركة، وصورة المنشأة، ومشاركة صاحب العمل.
- استخدم الباحث رأس المال النفسي كمتغير وسيط، ويوصى الباحث باختبار نفس النموذج باستخدام متغيرات وسيطة اخرى مثل: الرضا الوظيفي، والتمكين النفسي، والتمائل التنظيمي.
- تم الاعتماد على الأداء الوظيفي (أداء المهام) كمتغير تابع، ويوصى الباحث باختبار نفس النموذج باستخدام متغيرات تابعة أخرى مثل: الانغماس الوظيفي، والأداء السياقي، والأداء التكيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية، والسلوك الابتكاري، ومشاركة المعرفة، ونية ترك العمل.

المراجع:

- أبو عليوة، ن. س. (٢٠٢١). إدارة أزمة التعليم المصري في ظل جائحة كورونا باستخدام معايير إيني INEE- نظرة تحليلية للإدارة التربوية، 31(1)، 13-55.
- الكرداوى، م. (٢٠١٣). أثر الانطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية. معهد الادارة العامة، س ٥٣، ع ٣.
- الموقع الرسمي لمركز المعلومات واتخاذ القرار، مجلس الوزراء، ٢٠٢١.
- خليف، أ. ع. ر. (٢٠٢٢). أثر رأس المال النفسي في الحد من التهكم التنظيمي و الإحتراق الوظيفي لدى العاملين بالبنوك الحكومية المصرية. *المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة*، 52(3)، ٦٢-١٣.
- فراج، ه. ا. م. (٢٠٢٢). دور التمكين النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات العمل الابتكاري: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، 3(2)، 79-130.
- كتاب الاحصاء السنوى، مركز معلومات وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢١.
- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic work ethics and employee performance: The role of Islamic motivation, affective commitment, and job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997-1007.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47.
- Ali, A. J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of psychology*, 126(5), 507-519
- Ali, A. J. (2015). Islamic work ethic in a dynamic world. *Religions: A Scholarly Journal*, 2015(1), 11-21.
- Arifin, W. N., & Yusoff, M. S. B. (2016). Confirmatory factor analysis of the Universiti Sains Malaysia emotional quotient inventory among medical students in Malaysia. *Sage Open*, 6(2), 2158244016650240.
- Arooj, A. (2020). *Impact of Proactive Personality on Project Performance: The Mediating Role of Thriving at Work and Moderating Role of Collectivism* (Doctoral dissertation, CAPITAL UNIVERSITY).
- Azman, M. A., Shahrudin, S., & Arifin, M. A. (2022). Fostering work

-
-
- engagement through Islamic work ethic and quality of work-life: The mediating role of psychological capital. *Journal of Emerging Economies and Islamic Research*, 10(2), 32-50.
- Baykal, E., & Zehir, C. (2018). Mediating effect of psychological capital on the relationship between spiritual leadership and performance. *Ekonomika a management*, 3, 124- 140.
 - Bozgeyikli, H. (2017). Big Five Personality Traits as the Predictor of Teachers' Organizational Psychological Capital. *Online Submission*, 8(18), 125-135.
 - Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford publications.
 - Byrne, B. (2016). *Structural equation modeling with AMOS*. New York, NY: Routledge.
 - Çavuş, M. F., & Gökçen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244-255.
 - Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 916-924.
 - David, K. J. (2014). Effects of occupational stress on job performance among public primary school teachers in kuresoi sub-county, nakuru county.
 - Din, M. U., Khan, F., Khan, U., Kadarningsih, A., & Astuti, S. D. (2019). Effect of islamic work ethics on job performance: Mediating role of intrinsic motivation. *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics)*, 4(2), 676-688.
 - Fernández-del-Río, E., Koopmans, L., Ramos-Villagrasa, P. J., & Barrada, J. R. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.
 - Grobelny, J., Radke, P., & Paniotova-Maczka, D. (2021). Emotional intelligence and job performance: a meta-analysis. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 12(1), 1-47.
 - Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 2nd Ed., Sage: Thousand Oaks.

-
-
- Hair, J. F., W. C. Black, B. J. Babin & R. E. Anderson. (2019). *Multivariate data analysis*. Andover: Cengage.
 - Hashim, Y. A. (2010). Determining sufficiency of sample size in management survey research activities. *International Journal of Organisational Management & Entrepreneurship Development*, 6(1), 119-130.
 - Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102-1106.
 - Ibrahim, A. (2018, April). Islamic Work Ethics and Economic Development in Islamic Countries: Bridging Between Theory and Reality. In *International Conference of Moslem Society*, 2, 43-50.
 - Ibrahim, A., & Kamri, N. A. (2013). Measuring the Islamic work ethics: An alternative approach. *Islamic Perspective on Management: Contemporary Issue, Kuala Lumpur: YaPEIM Management Academy*, 135-16.
 - Islam, T., Ahmed, I., Usman, A., & Ali, M. (2021). Abusive supervision and knowledge hiding: the moderating roles of future orientation and Islamic work ethics. *Management Research Review*, 44(12), 1565- 1582.
 - Khadijah, A. S., Kamaluddin, N., & Salin, A. S. A. P. (2015). Islamic work ethics (IWE) practice among employees of banking sectors. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 23(5), 924-931.
 - Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of business ethics*, 126(2), 235-246.
 - Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
 - Kong, F., Tsai, C. H., Tsai, F. S., Huang, W., & De la Cruz, S. M. (2018). Psychological capital research: A meta-analysis and implications for management sustainability. *Sustainability*, 10 (10), 1-9.
 - Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International journal of productivity and performance management*, 62(1), 6- 22.
 - Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238.

-
-
- Loghman, S., Quinn, M., Dawkins, S., Woods, M., Om Sharma, S., & Scott, J. (2022). The Comprehensive Meta-Analyses of the Nomological Network of Psychological Capital (PsyCap). *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 1-21.
 - Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
 - Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143 – 160.
 - Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford university press.
 - Mackenzie, S. B. & Podsakoff, P. M. 2012. Common method bias in marketing: causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of Retailing*, 88, 542-555.
 - Mehnaz, R., Asadullah, M., Hussain, B., & ur Rehman, S. (2020). Impact of Islamic Work Ethics on Teachers' Job Performance at Elementary School Level in Punjab. *The Discourse*, 6(1), 131-139.
 - Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach. *Personnel Review*, 47(7), 1286 – 1308.
 - Nafei, W. (2015). The effects of psychological capital on employee attitudes and employee performance: A study on teaching hospitals in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 249-270.
 - NGO, T. T. (2021). Impact of psychological capital on job performance and job satisfaction: A case study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 495-503.
 - Nguyen, H. M., & Ngo, T. T. (2020). Psychological capital, organizational commitment and job performance: A case in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 269-278.
 - Ngwenya, B., & Pelsler, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the

manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-12.

- Olomi, P. O. (2022). Psychological Capital And Employee Involvement Among Money Deposit Banks IN Port Harcourt. *Nigerian Journal Of Management Sciences*, 23(2), 249 – 256.
- Özdemir, B., & Özcan, H. M. (2022). Islamic Work Ethic: A Content-Analysis Based Literature Review. *Religion and Its Impact on Organizational Behavior*, 42-64.
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
- Qasim, M., Irshad, M., Majeed, M., & Rizvi, S. T. H. (2022). Examining impact of islamic work ethic on task performance: mediating effect of psychological capital and a moderating role of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 180(1), 283-295.
- Romi, M. V., Ahman, E., Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 78-84.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1-8.
- Saithong-in, S., & Ussahawanitchakit, P. (2016). Psychological capital and job performance: An empirical research of certified public accountants (CPAs) in Thailand. *The Business & Management Review*, 7(5), 499.
- Sehat, S., Mahmoud Zadeh, S. M., Ashena, M., & Parsa, S. (2015). Positive psychological capital: The role of Islamic work ethics in Tehran Public Organizations. *Iranian journal of management studies*, 8(4), 545-566..
- Setiawan, A. (2019, November). Analysis of Islamic work ethics on employee satisfaction and performance of employees in Indonesian banks. In International Halal Conference & Exhibition 2019 (IHCE) (Vol. 1, No. 1, pp. 365-375).
- Shah, J., & Lacaze, D. (2018, October). Moderating role of Cognitive

-
-
- Dissonance in the relationship of Islamic work ethics and Job Satisfaction, Turnover Intention & Job Performance. In *29ème Congrès AGRH 2018*, 1-19.
- Shah, T. A., Khattak, M. N., Zolin, R., & Shah, S. Z. A. (2019). Psychological empowerment and employee attitudinal outcomes: The pivotal role of psychological capital. *Management Research Review*, 42(7), 797-817.
 - Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Oktrivina, A., Hafifuddin, H., & Buto, Z. A. (2021). Can Islamic work ethics encourage knowledge-sharing behaviors? The role of job embeddedness and organizational identification. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(8), 1181-1199.
 - Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273-1296.
 - Udin, U. D. I. N., & Yuniawan, A. (2020). Psychological capital, personality traits of big-five, organizational citizenship behavior, and task performance: Testing their relationships. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 781-790.
 - Wang, Y., Tsai, C. H., Tsai, F. S., Huang, W., & De la Cruz, S. M. (2018). Antecedent and consequences of psychological capital of entrepreneurs. *Sustainability*, 10(10), 3717.
 - Yasmin, R., Mehmood, S., & Kashif, M. (2022). Combine Effect of Islamic Work Ethics and Psychological Capital on Job Performance and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Management Studies-JBMS*, 1(01), 53-72.
 - Yusoff, M. S. B., Rahim, A. F. A., Mat Pa, M. N., See, C. M., Ja'afar, R., & Esa, A. R. (2011). The validity and reliability of the USM Emotional Quotient Inventory (USMEQ-i): its use to measure Emotional Quotient (EQ) of future medical students. *International Medical Journal*, 18(4), 293-299.
 - Zahrah, N., Hamid, S. N. A., Rani, S. H. A., & Kamil, B. A. M. (2016). Enhancing job performance through Islamic religiosity and Islamic work ethics. *International Review of Management and Marketing*, 6(7), 195-198.
 - Zulfazli, M. A., & Yunus, M. (2021). Implementation of Islamic Work Ethics, Organizational Climate, and Organizational Political Perceptions on Institutional Strengthening, Organizational Commitments as Mediations. *International Journal of Scientific and Management Research* 5(3) 165-177.

الملاحق

ملحق إطار الدراسة الاستكشافية

- هل تعتقد أن كفاءة أدائك لعملك يعود بالنفع على المجتمع؟
- هل تشعر بالسعادة كلما أبدعت في عملك؟
- هل تهتم بالعلاقات الانسانية في العمل؟
- هل تعتقد أن العمل غاية في حد ذاته؟
- في تقديرك هل تستمد قيمة العمل من النية المصاحبة له؟
- هل تشعر بالثقة في النفس عند تمثيلك للمدرسة؟
- هل تشعر أنك حققت نجاحا كبيرا في عملك؟
- اذا تعثرت في عملك هل تجد صعوبة في العودة مرة أخرى؟
- هل تشعر بتفاؤل بشأن مستقبلك الوظيفي؟
- هل تهتم بتنسيق موضوعات المنهج الدراسي؟
- هل تهتم دوريا بتقييم التقدم العلمي للتلاميذ؟

Studying the relationship between Islamic work ethics and job performance the mediating role of psychological capital applying to private schools in Giza Governorate

Dr. Doaa Mohamed Rostom Hassan

Summary:

This research aims to determine the relationship between Islamic work ethics and job performance in light of the mediating role of psychological capital. Based on the review of previous studies, and the results of the exploratory study, it was possible to formulate the research gap in the following research question:

“What is the significance of the relationship between islamic work ethics and job performance, and what is the role of psychological capital, as a mediating variable in this relationship, for teachers in private schools?”

The research derives its scientific importance through its contribution to narrowing the scientific gap that emerged from the review of previous studies. While a number of studies focused on the relationship between Islamic work ethics and job performance, and the relationship between psychological capital and job performance, a limited number of studies focused on the relationship between Islamic work ethics and psychological capital, while there is only one study that investigates the indirect relationship between Islamic work ethics and job performance through psychological capital as a mediating variable. Hence, testing the proposed theoretical model for research is a scientific addition. The research also derives its practical importance from the importance of the education sector in general and private schools in particular. Moreover, the recommendations the research provides can contribute to increasing the level of Islamic work ethics, and the psychological capital of teachers, which helps to improve their task performance, and then contribute to the advancement of the educational process.

The study was conducted on 236 teachers working in private schools in Giza Governorate. Data analysis and hypothesis testing were conducted through IBM SPSS V.26 and AMOS program.

The study concluded that there is a direct positive significant relationship between Islamic work ethics and both psychological capital and job performance. Moreover, a direct positive significant relationship between psychological capital and job performance. Finally, psychological capital plays a partial mediating role in the relationship between Islamic work ethics and job performance.

Accordingly, the research made a scientific addition, as it proved the validity of the theoretical model. It also explained how Islamic work ethics affects job performance through psychological capital as a mediating variable. The research ended with a discussion of the results of hypothesis testing and suggesting recommendations and future research.

Keywords:

Islamic work ethics - job performance - psychological capital