

**دور رأس المال النفسى كمتغير وسيط فى العلاقة بين
القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفى
دراسة تطبيقية**

**The Role of Psychological Capital as a Mediating
Variable in the Relationship Between Charismatic
Leadership and Job Involvement
An Empirical Study**

دكتورة

زينب إسماعيل إبراهيم الغرابلى

**أستاذ مساعد بقسم إدارة الموارد البشرية
بكلية المدينة الجامعية بعجمان**

ملخص الدراسة :

اهتم البحث الحالي بتحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي ، وبين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي ، وبين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية ، والتعرف علي الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد علي قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها ٢٩٠ مفردة من أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية وقد أظهرت النتائج وجود علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة (مأخوذة بصورة إجمالية) ، ووجود توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الكاريزمية في المستشفيات التعليمية محل الدراسة وبين مستوي رأس المال النفسي في تلك المستشفيات (مأخوذة بصورة إجمالية) ، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوي رأس المال النفسي ومستوي الاستغراق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية (مأخوذة بصورة إجمالية) ، ووجود درجة توافق بين أبعاد الاستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي وأن غالبية معاملات الانحدار عالية المعنوية مما يؤكد على أن رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة له تأثيراً وسيطاً على العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة ، وأوضحت النتائج أن التأثير الوسيط يفسر العلاقة بشكل أكبر ويدعم تأثير أبعاد القيادة الكاريزمية ، ودعم وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي من تأثير أبعاد القيادة الكاريزمية كمتغيرات مستقلة على مستوى الاستغراق الوظيفي ، وتوصلت الباحثة إلي مجموعة من التوصيات تتعلق بكيفية تحسين الاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بجمهورية مصر العربية من خلال الاهتمام بالقيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي .

Summary:

The current research was concerned with determining the type and strength of the relationship between charismatic leadership and job involvement, and between charismatic leadership and psychological capital. Also, between psychological capital and job involvement for members of the nursing staff in teaching hospitals in the Arab Republic of Egypt, and to identify the mediating role of psychological capital in the relationship between charismatic leadership and job involvement.

To achieve this, the survey was used to collect primary data using a sample of 290 members from the nursing staff in teaching hospitals in the Arab Republic of Egypt.

The results showed a positive significant relationship between the dimensions of charismatic leadership and job involvement in the teaching hospitals under study (taken in total), and the presence of a positive significant relationship between the dimensions of charismatic leadership in the teaching hospitals under study and the level of psychological capital in those hospitals (taken in total), and the presence of A statistically significant relationship between psychological capital and job involvement among the members of the nursing staff in teaching hospitals (taken in total), and the presence of a degree of compatibility between the dimensions of employment and psychological capital and that the majority of regression coefficients are high The moral, which confirms that psychological capital in its four dimensions has a mediating effect on the relationship between charismatic leadership and job involvement, and the results have shown that the mediating influence explains the relationship more and supports the effect of charismatic leadership dimensions, and support the existence of psychological capital as a mediating variable in the relationship Between charismatic leadership and job involvement from the impact of the dimensions of charismatic leadership as independent variables on the level of job involvement, and the researcher reached a set of recommendations regarding how to improve the career immersion of members of the nursing staff in teaching hospitals in the Arab Republic of Egypt through interest in charismatic leadership and psychological capital.

مقدمة :

في ظل التطورات الموجودة في الأسواق وتعدد التحديات التي تواجه المنظمات، لم يعد رأس المال الاقتصادي أداة كافية في حد ذاته لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة للمنظمات، واستجابة لذلك ظهرت أشكال مكملة لرأس المال الاقتصادي مثل رأس المال الاجتماعي، ورأس المال البشري، ورأس المال الفكري، ورأس المال النفسي.

وتعود جذور رأس المال النفسي إلى علم النفس الإيجابي الذي قام بدراسته عالم النفس السيكولوجي (Martin Seligman) والذي اقترح ضرورة التركيز أكثر على الجوانب الإيجابية للأفراد بدلاً من التركيز على الجوانب السلبية (المغربي، النداوي، ٢٠١٦).

ولقد أصبحت القيادة الكاريزمية من الموضوعات ذات الأهمية في البحوث التطبيقية خلال الفترة الماضية، ومع ذلك لا يزال هناك قصور في تناولها في البحوث العملية وخاصة فيما يتعلق بتأثيرها على العمليات والفعالية التنظيمية، كما حدد الباحثون مجموعة من السمات (الأبعاد) للقيادة الكاريزمية هي الرؤية الاستراتيجية ودقة التعبير عن الأهداف، تحمل المخاطر الشخصية، الاستشعار البيئي، مراعاة احتياجات العاملين، السلوك غير التقليدي (العياشي، ٢٠١٧).

وعلى الرغم من اهتمام الدراسات الحديثة بالاستغراق الوظيفي باعتباره من أهم المداخل الرئيسية لفهم سلوكيات الأفراد داخل المنظمات (العنزي، ٢٠١٧)، إلا أن هذا الموضوع لم يلق الاهتمام الكافي من قبل الباحثين في مجال إدارة الأعمال وخاصة في بيئة الأعمال المصرية.

وفي ضوء ما سبق فقد ظهرت فكرة البحث الحالي لبيان دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمستشفيات التعليمية المصرية، ويرجع التركيز على القيادة الكاريزمية كمتغير مستقل في هذا البحث انطلاقاً من أن دورها الهام في تعزيز الاستغراق الوظيفي، ودورها الهام في الاهتمام برأس المال النفسي، كما أن الاهتمام بدور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في هذه العلاقة يمكن أن يؤدي إلى تفسير أوضح للعلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي.

الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بدراسة استطلاعية استهدفت الحصول على بيانات استكشافية حول القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمستشفيات التعليمية المصرية، بالإضافة إلى مساعدة الباحث في تحديد وبلورة مشكلة وتساؤلات البحث، والتوصل إلى صياغة دقيقة لفرضه، وقد اشتملت الدراسة الاستطلاعية على دراسة مكتبية، تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي، بالإضافة إلى عدد من المقابلات المتعمقة مع عينة عشوائية تضمنت ٦٤ عضو هيئة تدريسيين بالمستشفيات التعليمية المصرية محل الدراسة.

وقد توصلت الباحثة من خلال الدراسة الاستطلاعية إلى النتائج الآتية :

- يرى ٥٦ عضو هيئة تدريسيين وبنسبة ٨٧.٥% أنهم لا يشعرون بالسعادة في العمل خاصة عند زيادة حالات المرضى المطلوب التعامل معهم.
- يري ٥٠ عضو هيئة تدريسيين وبنسبة ٧٨% أن الإدارة لا تتسم بالمرونة عند تحقيق الأهداف.
- يري ٥٢ عضو هيئة تدريسيين وبنسبة ٨١% عدم تحمل القيادة للمخاطر، بل من يقومون بتحمل المخاطر هم الموظفون الأقل في الهيكل التنظيمي.

- يري ٥٨ عضو هيئة ترميض وبنسبة ٩١% عدم تقدير القيادة لاحتياجات أعضاء هيئة الترميض ، وعدم الأخذ في الاعتبار ظروفهم العائلية .
- يري ٥٠ عضو هيئة ترميض وبنسبة ٧٨% أن عملهم يمثل قيمة كبيرة للمستشفى ، وأن أدائهم لهذا العمل بشكل جيد يحقق نتائج إيجابية لجميع الأطراف ذات العلاقة .
- يري ٤٨ عضو هيئة ترميض وبنسبة ٧٥% قدرتهم علي تحليل المشاكل التي تواجههم أثناء العمل وإيجاد الحلول المناسبة لها .

وبناءً على ما سبق فإن النتائج الأولية التي تم التوصل إليها من الدراسة الاستطلاعية تشير إلى وجود قصور في توفير القيادة في المستشفيات التعليمية المصرية محل الدراسة لظروف العمل النفسية الملائمة ، لذلك فإن هناك حاجة ماسة لدراسة الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة الحالية .

الإطار النظري والدراسات السابقة :

الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الكاريزمية :

مفهوم القيادة الكاريزمية :

يري بعض الباحثين أن الكاريزما ظاهرة تعتمد في المقام الأول علي القائد والتابع ، بينما أثبت البعض الآخر أن القيادة الكاريزمية لا تتوقف عند مستوي القائد والتابع بل تمتد لتؤثر علي حياة المنظمة ككل (Levay, 2010) .

وصف (Boerner et al., 2008) القادة الكاريزميين بأنهم لديهم رؤية قوية للمستقبل وتحفيز الآخرين لمساعدته في للحصول منهم على الأداء المتوقع .

واستخدم البعض الكاريزما لتصف قوة الشخص أو سماته التي لا يمكن وصفها بوسائل عادية (Wu & Wang, 2012) .

كما أن الكاريزما لا تصف نوع واحد من الشخصية ، فهذا النوع من القيادة معقد ويتضمن كل من القائد والتابعين وكذلك البيئة المشتركة بينهما (Wu & Wang, 2012) .

عرف (Conger et al., 1997) القيادة الكاريزمية بالتركيز على السلوكيات التي يقوم بها القائد الكاريزمي حيث أن القائد الكاريزمي يهتم باحتياجات المرؤوسين ومبادر ولديه القدرة على استغلال الفرص البيئية، وصياغة رؤية استراتيجية للمنظمة ونقلها للمرؤوسين بطريقة ملهمة ، كما أنه يستخدم الرسائل غير التقليدية ويقوم بالتضحية بذاته ويتحمل المخاطر الشخصية لتعزيز التزام المرؤوسين وذلك لتحقيق الرؤية الاستراتيجية للمنظمة .

و عرف (Mclaurin & Al amri, 2008) القادة الكاريزميين بأنهم من لديهم الثقة بالنفس ورؤية واضحة ويكونون بمثابة عامل تغيير في المنظمة وتشتمل السلوكيات الأساسية للقائد الكاريزمي على نمذجة الدور، بناء الصورة، تحديد الأهداف، وإثارة/تحفيز دوافع المرؤوسين ، والانخراط في السلوكيات غير التقليدية .

وعرفها (Sosik et al., 2011) بأنها القدرة علي تحفيز العاملين والتأثير في المرؤوسين بالإيحاء والإلهام وذلك عن طريق السمات الشخصية ، والسلوكية والصفات المثالية للقائد ، وخاصة في الأوضاع المهيأة للتغيير .

بينما عرف (Grabo & Vugt, 2016) القيادة الكاريزمية بأنها العملية التي فيها يعبر فيها القائد عن قدرته على مواجهة تحديات التنسيق والتعاون الملحة في المجموعة ، وتتكون هذه العملية من جذب الانتباه إلى استقطاب المرؤوسين ، استخدام المهارات الخطابية غير العادية والمعرفة بالمعايير والرموز الثقافية في التعبير عن التحديات وتوضيح الرؤية ، وتقليل مخاطر التعاون ، التوفيق بين المرؤوسين نحو الأهداف المشتركة ، ركز هذا التعريف

على القدرة على التنسيق بين أفراد المجموعة المرؤوسين والتوفيق بينهم نحو تحقيق الرؤية المشتركة ومواجهة التحديات التي ستنتج أثناء التنسيق والتوفيق بين المرؤوسين .

كما عرفها (Buba & Tanko, 2017) من وجهة نظر المرؤوسين حيث يصف المرؤوسون القائد بأنه كاريزمي عندما تكون له رؤية تهدف لتغيير الوضع الراهن ومقبولة اجتماعية، ويعمل بطرق غير تقليدية لتحقيق الرؤية، ويقدم تضحيات شخصية ويتحمل مخاطر ويدفع تكاليف من أجل تحقيق الرؤية، ويظهر الثقة بالنفس، ويستخدم أساليب الإقناع بدلا من الأساليب التسلطية في التعامل مع مرؤوسيه .

أبعاد القيادة الكاريزمية :

(١) الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف :

أشار (Kling, 2001) إلى أن القائد يقوم بصياغة الرؤية الاستراتيجية والتي يتم تقديمها بطريقة ملهمة ، ويقوم القادة الكاريزميون بصياغة الرؤية والتعبير عنها واستراتيجيات تحقيقها من خلال عمليتين: هما توضيح الحالة من خلال توضيح طبيعة الوضع الراهن، وطبيعة الرؤية المستقبلية، والطريقة التي يتم من خلالها إدراك الرؤية المستقبلية وإزالة السخط وتحقيق آمال وتطلعات المرؤوسين ، وضع خطط العمل لتحقيق الرؤية ، وتعبير القادة الكاريزميين عن دوافعهم الخاصة للمبادرة والقيادة من خلال الوسائل التعبيرية اللفظية وغير اللفظية وتوصيل قناعاتهم والثقة بالنفس والتفاني والتعبير عن الطاقة المرتفعة والمثابرة والسلوك المحفوف بالمخاطر وغير التقليدي والتضحيات الشخصية من أجل إعطاء المصداقية فيما يطالبون به (Conger & Kanungo, 1987) ، كما أوضح (Wu & Wang, 2012) إلى أن القائد الكاريزمي يحمل أفكاراً ودائماً ما يبحث عن الفرص التي تساعد المنظمة علي تحقيق أهدافها .

وقامت دراسة (Rowold & Laukamp, 2009) بإجراء دراستين فرعيتين ، توصلت الدراسة الأولى إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الرؤية الاستراتيجية وتوضيحها وكل من المخاطر الشخصية والحساسية لاحتياجات المرؤوسين والحساسية للبيئة والسلوك غير التقليدي ، وعلاقة ارتباط معنوية سلبية مع التغيب عن العمل ، وعدم وجود علاقة ارتباط معنوية مع تكرار أنشطة التطوير والتدريب للموظفين . كما توصلت إلى وجود تأثير معنوي سلبي للرؤية الاستراتيجية وتوضيحها على كل من التغيب في مكان العمل وتكرار أنشطة التطوير والتدريب للموظفين والربح . بينما توصلت الدراسة الثانية إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الرؤية الاستراتيجية وتوضيحها والمخاطر الشخصية ، وعدم وجود علاقة ارتباط معنوية مع الربح .

بينما توصلت دراسة (Shastri et al., 2010) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الرؤية الاستراتيجية والمخاطر الشخصية ، وعدم وجود علاقة ارتباط معنوية بينها وبين كل من السلوك غير التقليدي والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وعدم الإبقاء على الوضع الراهن .

(٢) الاستشعار البيئي :

يقوم القائد بتقييم البيئة وذلك لتحديد فرص نمو المنظمة (Kling, 2001) ، أي أن القائد الكاريزمي يقوم بتجميع معلومات عن البيئة الداخلية والخارجية للتعرف على الفرص والتحديات البيئية الجديدة بالاعتماد على مصادر معلومات موثوق بها وحتى يستطيع القائد الحصول على معلومات دقيقة لابد أن يكون له علاقات قوية مع الذين لديهم هذه المعلومات لإجراء تغييرات جذرية (Rowold & Heinitz, 2007; Shastri et al., 2010) كما يقوم بتحديد الموارد التي تتوافر لدي المنظمة مما يمكنها من استغلال الفرص المتاحة المواتية في البيئة الخارجية (Wu & Wang, 2012) .

كما يقوم القائد بتقييم الوضع الراهن للبيئة ويحدد الفرص والموارد والمحددات / القيود في البيئة الخارجية وتحديد احتياجات المرؤوسين لتحسين العمليات التنظيمية (Gunasekare, 2016).

كما قام كلا من (Rowold & Laukamp, 2009) بإجراء دراستين فرعيتين، توصلت الدراسة الأولى إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الحساسية للبيئة وكل من الحساسية لاحتياجات المرؤوسين والسلوك غير التقليدي والرؤية الاستراتيجية وتوضيحها، وعلاقة ارتباط معنوية سالبة بين الحساسية للبيئة والتغيب عن العمل، وعدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين الحساسية للبيئة وكل من تكرار أنشطة التدريب والتطوير للموظفين والمخاطر الشخصية، بينما توصلت الدراسة الثانية إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الحساسية للبيئة والمخاطر الشخصية، وعدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين الحساسية للبيئة والرياح، كما توصلت إلى وجود تأثير معنوي سلبي للحساسية للبيئة على التغيب في العمل، وعدم وجود تأثير معنوي على كل من أنشطة التطوير والتدريب للموظفين والرياح.

بينما توصلت دراسة (Shastri et al., 2010) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الحساسية للبيئة والمخاطر الشخصية والرؤية الاستراتيجية وتوضيحها، وعلاقة ارتباط معنوية سالبة بينها وبين عدم الإبقاء على الوضع الراهن، كما توصلت نفس الدراسة لوجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بينها وبين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

(٣) تحمل المخاطر الشخصية :

أشار (Kling, 2001) أن القائد الكاريزمي يظهر نموذج يحتذي به وذلك من خلال تحمله للمخاطر الشخصية، وإظهار السلوك غير التقليدي عند تعامله مع المخاطر. وأوضح (Yorges et al., 1999) أن القائد الكاريزمي يقوم بالتضحية بالذات وتحمل المخاطر أو التكاليف الشخصية كالخسارة المحتملة في الموارد المالية والموارد التنظيمية، النجاح في الحياة المهنية، فقدان المكانة أو القوة والسلطة والمصداقية، النقل لمستوى وظيفي أقل، حيث يتصرف القادة الكاريزميون وفقا لقيمهم بغض النظر عن تلك التكاليف.

وتوصلت دراسة (Jayakody, 2008) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المخاطر الشخصية وكل من الهام الحماس والحساسية لاحتياجات المرؤوسين والاعتراف بالقيود وقدرات أعضاء المنظمة والاعتراف بالمعوقات، وتوصلت نفس الدراسة لعدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين المخاطر الشخصية واستشراف المستقبل.

بينما توصلت دراسة (Shastri et al., 2010) إلى عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين المخاطر الشخصية والسلوك غير التقليدي وعدم الإبقاء على الوضع الراهن، ووجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المخاطر الشخصية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

(٤) مراعاة احتياجات العاملين :

يقوم القائد بتقييم احتياجات التابعين وذلك مراعاة لمشاعرهم حتي يبذلوا ما يفوق توقعات القائد (Kling, 2001)، أي أن القائد الكاريزمي لديه القدرة على فهم ما يريده المرؤوسون ومشاركتهم مشاعرهم بالطريقة التي تنشئ روابط عاطفية بينهم، كما أنه يشبع حاجة المرؤوسين للشعور بالاستقلالية والكفاءة وبالتالي تحفيز المرؤوسين على بذل المزيد من الجهود وبالتالي الشعور بالكفاءة الذاتية والشعور بالقرابة (Gunasekare, 2016).

كما توصلت دراسة (Jayakody, 2008) إلى عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين الحساسية لاحتياجات المرؤوسين وإلهام الحماس واستشراف المستقبل، ووجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بينها وبين كل من تحمل المخاطر الشخصية والاعتراف بالمعوقات البيئية، وعلاقة ارتباط معنوية موجبة بينها وبين الاعتراف بقدرات أعضاء المنظمة والقيود المفروضة عليهم.

وتوصلت دراسة (Shastri et al., 2010) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الحساسية لاحتياجات المرؤوسين والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الحساسية لاحتياجات المرؤوسين وكل من الحساسية للبيئة والمخاطر الشخصية والرؤية الاستراتيجية وتوضيحها ، كما توصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين الحساسية لاحتياجات المرؤوسين والسلوك غير التقليدي ، ووجود علاقة ارتباط معنوية سالبة بينها وبين عدم الإبقاء على الوضع الراهن .

(٥) السلوك غير التقليدي :

السلوكيات غير التقليدية للقائد هي السلوكيات التي ينظر إليها المرؤوسون على أنها غير مألوفة وجديدة ومبدعة ومثيرة للدهشة وغير متوقعة وكاسرة للروتين ، ومن الأمثلة التي قدمها (Jaussi & Dionne, 2004) أنه يمكن أن يقوم القائد التحويلي بالتحفيز الفكري للمرؤوسين بطريقة تقليدية كأن يطلب منهم تقديم بعض الاقتراحات أثناء جلسة العصف الذهني كحلول لبعض المشاكل ، بينما قد يقوم نفس القائد بالتحفيز الفكري بطريقة غير عادية كأن يقوم بإعطاء كلمة عشوائية لكل موظف ويطلب منهم استخدامها في توليد أفكار الحلول محتملة أي أن القائد الكاريزمي يستخدم وسائل غير تقليدية ومبتكرة في تحقيق الأهداف والرؤية التنظيمية (Groves, 2005) .

وأشار (Wu & Wang, 2012) إلى أن القائد يظهر السلوك غير التقليدي حتى يستطيع أن يؤثر في التابعين مستخدماً في ذلك أسلوب غير تقليدي في التعامل مع احتياجات التابعين .

بينما توصلت دراسة (Shastri et al., 2010) إلى عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين السلوك غير التقليدي وكل من عدم الإبقاء على الوضع الراهن والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي .

واستهدفت دراسة (المغربي ، ٢٠١٦) التعرف على نوع وقوة العلاقة بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي بالتطبيق على العاملين في الجامعة العراقية في العراق ، لتحقيق هذا الهدف تم تصميم استقصاء لجمع البيانات وقد بلغ حجم العينة (٣٢٧) مفردة وتوصلت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الكاريزمية (الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف ، الاستشعار البيئي ، تحمل المخاطر الشخصية ، مراعاة احتياجات العاملين ، السلوك غير التقليدي) على أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية ، الأمل ، المرونة ، التفاؤل) وفي النهاية تبين وجود علاقة ايجابية بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي .

كما استهدفت دراسة (العياشي ، ٢٠١٧) بيان دور الكاريزما القيادية في تعزيز مهارات إدارة الاجتماعات التربوية من خلال قياس مستوى رضا الأعضاء بخصوص أسلوب الحوار ومهارات إدارة الاجتماعات المتبعة من طرف القائد ثم معرفة اتجاه الأعضاء على دور الكاريزما القيادية في تحفيزهم لبناء ثقافة تنظيمية داعمة للتغيير والتطوير ومعرفة اتجاه الأعضاء بخصوص دور الكاريزما القيادية في تحقيق التشاركية وتهيئة البيئة التنظيمية وهيكلة التغيير ، أيضاً قياس رضا الأعضاء حول دور الكاريزما القيادية في تطبيق مهارات إدارة الاجتماع التربوي الناجح (قبل وأثناء وبعد الاجتماع) ، وثانيهما وضع مقترح خطة تطويره وتحسينه لتفعيل وتعزيز دور الكاريزما القيادية في عملية التغيير والتطوير وفق ما تم استنتاجه من خلال تحليل SWOT (تحديد نقاط القوة والضعف والتهديدات والتحديات) التي تواجه القرارات التربوية في مختلف الاجتماعات على مستوى مختلف الأقسام بالمؤسسات التعليمية وتحديد الفرص المتاحة لتذليلها، ولجمع البيانات ميدانياً، قامت الباحثة باستخدام أداة الاستبانة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بكلية الإدارة والأعمال بجامعة الأميرة نوره بنت عبدالرحمن .

استهدفت دراسة (السيد ، ٢٠١٧) تحديد العلاقة بين القيادة الكاريزمية وسلوكيات البلطجة في مكان العمل ، بالتطبيق على عينة مكونة من ٣٧٣ مفردة من العاملين بمجالس المدن بمحافظة الدقهلية . وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي سلبي ضعيف بين أبعاد القيادة الكاريزمية المتمثلة في الرؤية الاستراتيجية وصياغتها والحساسية للبيئة والحساسية لاحتياجات المرؤوسين والسلوك غير التقليدي وكل من البلطجة الموجهة نحو العمل والبلطجة الموجهة نحو الشخص والبلطجة بالترهيب الجسدي ، ماعدا بعد تحمل المخاطر الشخصية حيث توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط غير معنوي بينه وبين البلطجة بالترهيب الجسدي ، ووجود ارتباط معنوي سلبي ضعيف بين تحمل القائد المخاطر شخصية وكل من البلطجة الموجهة نحو العمل والبلطجة الموجهة نحو الشخص. بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي سلبي ضعيف الحساسية القائد الكاريزمي للبيئة على البلطجة الموجهة نحو العمل والبلطجة الموجهة نحو الشخص والبلطجة بالترهيب الجسدي، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي سلبي لصياغة الرؤية الاستراتيجية على البلطجة الموجهة نحو العمل، بينما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي سلبي ضعيف للحساسية لاحتياجات المرؤوسين على البلطجة بالترهيب الجسدي .

الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة برأس المال النفسي :

مفهوم رأس المال النفسي :

قام (Luthans et al., 2007) بتعريف رأس المال النفسي بأنه حالة نفسية إيجابية متطورة للفرد توصف من خلال :

- امتلاك الفرد الثقة لبذل الجهود الضرورية لتحقيق النجاح في أداء المهام التي تتسم بالتحدي .
- قيام الفرد بمساهمات إيجابية مميزة بشأن تحقيق النجاح في الوقت الحالي والمستقبل.
- سعي الفرد نحو تحقيق الأهداف وإعادة تعديل المسارات عند الضرورة بغية تحقيق النجاح المطلوب .
- قدرة الفرد على التحمل والارتداد مرة أخرى إلى حالته الاعتيادية عند مواجهة المشكلات والمعوقات المختلفة نحو سعيه لتحقيق الأهداف .

كما عرف (Li-feng & Hua-li, 2009) رأس المال النفسي بأنه العوامل النفسية الجوهرية والحالات المجتمعة (بشكل عام) المؤثرة في السلوك التنظيمي (بشكل خاص) متجاوزاً بذلك رأس المال البشري والاجتماعي لتحقيق الميزة التنافسية من خلال تطوير واستثمار مفهوم "من أنت" .

كما يرى (Nikpay et al., 2014) أن رأس المال النفسي هو مفهوم محوره التطوير ويعنى الحالات النفسية الإيجابية التي تسهم في مستويات أعلى من الكفاءة ونمو المنظمات .

واعتبر (صالح ، ٢٠١٦) أن رأس المال النفسي عملية شاملة لتنمية المهارات القيادية وتوسيع القدرات المعرفية من خلال التأثير الإيجابي في الآخرين في العمل حيث يعد استثماراً طويل الأمد يمكن المنظمة من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة ، وأيضاً أكد على أن رأس المال النفسي يسهم في تحسين الأداء التنظيمي مثل زيادة الإنتاجية وتقديم خدمة أفضل للعميل .

وعرفه (الشربيني ؛ عوض ، ٢٠١٦) بأنه الموارد والقدرات الإيجابية التي تمتلكها المنظمة والمتمثلة في الحالة الإيجابية للعاملين والتي تتميز بثقة العامل في قدراته، وقدرته علي تحقيق أهدافه بأكثر من وسيلة، وتفاؤله بالمستقبل وما يحمله من عدم تأكد، وقدرته علي العودة من الأزمات والأحداث التي يمر بها .

أبعاد رأس المال النفسي :

تتمثل أبعاد رأس المال النفسي في الأبعاد الأربعة التالية :

(١) الكفاءة الذاتية :

نشأت فكرة الكفاءة الذاتية من أصل نظرية المعرفة الاجتماعية لـ (Bandura's, 1986) حيث تمثل الكفاءة الذاتية تصور الفرد لقدراته في تحقيق النجاح في مهمة معينة . (صالح ، ٢٠١٦)

وأوضحت دراسة (Norman, 2006) أن الكفاءة الذاتية يمكن أن يتم التدريب عليها وتقويتها من خلال الخبرات التي يتم اكتسابها في العمل ، حيث يمكن تطوير وزيادة الكفاءة الذاتية من خلال الطرق التالية :

- عندما ينجح الفرد في إنجاز المهام المطلوبة منه .
- عندما يتعلم الشخص القيام بالأشياء من خلال مشاهدته الآخرين في مجموعات مقارنة تتجز مهاما محددة .
- عندما يتلقى الفرد من الزملاء أو الرؤساء تغذية مرتدة ايجابية عن قدرته علي انجاز المهام .
- تعزز الكفاءة الذاتية من خلال الاستثارة الجسدية و/ أو النفسية التي تصاحب إنجاز المهام المرغوبة .

وتتضمن الكفاءة الذاتية المعتقدات التي تساعد على المثابرة في مواجهة العقبات والتعامل مع الحالات العاطفية المؤلمة التي تعوق تنفيذ الأنشطة، ويمكن قياس الكفاءة الذاتية من خلال خمس سمات : الهدف الذي يشير إلى الواجبات الصعبة ، وضوح الهدف ، الحفاظ على الدافع في مستوى عال ، تحديد الإجراءات اللازمة والفعالة ، المثابرة على الرغم من مواجهة المشكلات المختلفة . (Quisenberry, 2015) .

لذلك فإن الأشخاص الذي يتمتعون بهذا البعد لديهم خمس خصائص هي يضعون أهدافاً عالية المستوى ، لديهم دوافع ذاتية ، الالتزام بالوقت المحدد لتحقيق الأهداف ، المثابرة للوصول إلى الهدف عند مواجهة العوائق (Comer, 2015) .

(٢) الأمل :

توصلت الدراسات السابقة إلي وجود علاقة ارتباط موجبة بين الأمل وكل من اعتقاد الفرد بقدراته وجدارته الشخصية ، وإدراكه لكفاءته ، والقبول الاجتماعي وتقدير الذات والتفكير الايجابي . كما توجد علاقة عكسية بين الأمل وكل من التشاؤم والاكتئاب والوجدان السلبي (Wright & Quick, 2009) .

عرف (Madden, 2013) الأمل على أنه توقع الفرد الإيجابي لتحقيق الهدف ، كما أنه يمثل القدرة على إيجاد طرق ووسائل للوصول إلى الأهداف التي يطمح الشخص الوصول إليها بامتلاكه النفسية الإيجابية وإن لم تتح له الوسائل والطرق يفكر بطرق ووسائل أخرى للوصول إلى أهدافه والمثابرة عليها .

(٣) التفاؤل :

قدم (Carver & Scheier, 2003) تفسيراً للتفاؤل مفترضين أن الأفراد المتفائلين يتوقعون أن الأشياء الجيدة ستحدث لهم والتي بدورها سيكون لها انعكاسات سلوكية ومعرفية هامة .

كما أوضح (Martin – Krumm et al., 2003) أن كون المتفائلون يركزون علي المستقبل وعلي أن الأحداث المستقبلية ستكون ايجابية بطبيعتها ، فإن مكونات التفاؤل ستؤثر علي الأداء حيث أن الأفراد ذوي النمط المتفائل يتحسن أدائهم بعد تعرضهم للفشل والذي يعتبر بالنسبة لهم بمثابة فرصة تمكنهم من التحسين وتحقيق النجاح ، بينما الأفراد المتشائمون لا يحدث لهم ذلك .

(٤) المرونة :

توصف المرونة بالاستجابة الايجابية ليس فقط للأحداث المعاكسة ولكن أيضا للأحداث الايجابية التي يمكن أن تسبب ردود أفعال معاكسة من قبل الفرد ، وأيضاً في شكل زيادة الضغوط التي يتعرض لها الفرد (Norman, 2006) .

ونظراً لأن المرونة أقل عناصر رأس المال النفسي التي حصلت علي اهتمام الدراسات في الفترة الأخيرة ، لذلك يوجد القليل من الدراسات التي حاولت ربط المرونة بالأداء ، حيث أن الأفراد ذوي المرونة المرتفعة من المحتمل لأن يكونوا مبدعين بشكل أكبر من الآخرين ، ويكون لديهم القدرة علي التغيير والمثابرة علي التعامل مع المشاكل والمعوقات مما يؤدي إلي تحقيقهم لمستويات أداء مرتفعة (Luthans, et al., 2006) .

ولقد تم التوصل إلي أن رأس المال النفسي له فوائد متعددة تفوق منافع كل مكون من مكوناته الأربعة علي حده ، وذلك لأن العلاقة بين تلك المكونات تعطي نوعاً من المؤازرة لبعضها البعض عندما تتجمع معا لتعوض بعضها البعض (إبراهيم ، ٢٠١٠) .

وأوضحت دراسة (Qadeer & Jaffery, 2014) أن المناخ التنظيمي الإيجابي يؤدي إلي اعتقاد الموظف بأنه يعمل في منظمة تعزز عمله الشاق، ويجعله أكثر تفاؤلاً نحو المكافآت والفرص المستقبلية الواعدة ، ويكون أكثر مرونة ومقاومة لنية ترك العمل ، وتزيد كفاءته الذاتية ، مما يعزز من رأس المال النفسي بشكل عام .

واستهدفت دراسة (Sahoo, 2015) تحديد وقياس أثر أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، المرونة ، الكفاءة الذاتية ، التفاؤل) على الالتزام التنظيمي الذي تتمثل أبعاده في (الالتزام العاطفي ، الالتزام المعياري ، الالتزام المستمر) ، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها ٢٧٦ مفردة من العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة بأربعة منظمات صناعية مختلفة بشرق الهند ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتمثل أهمها وجود تأثير معنوي إيجابي لجميع أبعاد رأس المال النفسي على الالتزام التنظيمي .

واستهدفت دراسة (Nafei, 2015) التعرف على أثر أبعاد رأس المال النفسي على جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية ، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من ٣١٥ موظفاً بجامعة مدينة السادات بمحافظة المنوفية ، وقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد كأسلوب إحصائي ، حيث تمثل المتغير المستقل في رأس المال النفسي الذي تم قياسه بالأبعاد الآتية (الأمل، المرونة ، الكفاءة الذاتية ، التفاؤل) ، أما المتغيرات التابعة فتمثلت في جودة الحياة الوظيفية و التي تقاس بـ (الظروف المعنوية لبيئة العمل ، الخصائص الوظيفية ، الأجور والمكافآت ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، طرق الرؤساء في الإشراف) وسلوك المواطنة التنظيمية والذي يقاس بـ (الإيثار ، المجاملة ، الروح الرياضية ، الضمير الحي) وتوصلت الدراسة إلي أن جميع أبعاد رأس المال النفسي تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً على كلاً من جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية حيث أن إدراك العاملين لرأس المال النفسي يساعد في توفير جودة حياة وظيفية أفضل والالتزام تنظيمي .

وهدفت دراسة (الدليمي ، ٢٠١٦) إلى بيان أثر خصائص القيادة النسوية (التعاطف ، التعاون ، الصبر ، البداهة) في تطوير رأس المال النفسي الذي يقاس بـ (الأمل، المرونة ، الكفاءة الذاتية ، التفاؤل) من خلال قوة الخبرة كمتغير وسيط ، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من ٣٧٩ فرداً من شاغلي الوظائف التالية (معلمين – إداريين) في مدارس التعليم الخاصة بعمان ، وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية (تحليل الانحدار المتعدد) ، وقائمة الاستقصاء لجمع البيانات ، وأوضحت نتائج الدراسة وجود أثر معنوي إيجابي لخصائص القيادة النسوية في تطوير جميع أبعاد رأس المال النفسي وقد زاد هذا الأثر في حالة وجود قوة الخبرة كمتغير وسيط ، كما أوضحت وجود تأثير معنوي إيجابي لقوة الخبرة في تطوير جميع أبعاد رأس المال النفسي .

واستهدفت دراسة (الشربيني، ٢٠١٦) تحليل العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية، فضلاً عن تأثير أبعاد رأس المال النفسي على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين في الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بالدقهلية وبلغ حجم العينة (٣٩٧) مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين متغيرات الدراسة، فضلاً عن وجود تأثير معنوي إيجابي لبعض أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية - والأمل، واستعادة التوازن) على الإيثار، ووجود تأثير معنوي إيجابي لبعض أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، واستعادة التوازن) على الكياسة، وتوصلت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لجميع أبعاد رأس المال النفسي على الروح الرياضية، كما توصلت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لبعض أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، واستعادة التوازن) على يقظة الضمير، وكذلك يوجد تأثير معنوي لبعض أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية والأمل، واستعادة التوازن على السلوك الحضاري).

كما استهدفت دراسة (صالح، ٢٠١٦) تحليل أثر أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، المرونة، الكفاءة الذاتية، التفاؤل) في تحقيق الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري) حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من ١٠٠ موظف في الشركة العامة لصناعة الأسمدة في البصرة بالعراق، وقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد كمقياس إحصائي لاختبار مدى صحة فروض البحث، وقائمة الاستقصاء لجمع البيانات، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط وتأيير معنوية إيجابية بين جميع أبعاد رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي.

وركزت دراسة (البنوي، ٢٠١٦) على اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي والذي تم قياسه بـ (الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، المرونة) في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والارتباط الوظيفي وذلك بالتطبيق على العاملين بالإدارات العامة في جامعة الزقازيق، وقد تم جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة من خلال عينة عشوائية قوامها ٣٣٩ مفردة من العاملين في هذه الإدارات، وباستخدام أسلوب تحليل الانحدار أوضحت النتائج الرئيسية للدراسة أن القيادة الجديرة بالثقة تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً على الارتباط الوظيفي بشكل مباشر وآخر غير مباشر من خلال الدور الوسيط الذي يلعبه رأس المال النفسي في إطار هذه الدراسة.

واستهدفت دراسة (غريبة، ٢٠١٦) تحديد أثر أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، المرونة) في تحقيق الرضا الوظيفي الذي تم قياسه بـ (الراتب والمكافآت، التقدير والاحترام، مهام العمل وواجباته، العلاقة مع الزملاء والرؤساء)، وقد طبقت الدراسة على عينة من العاملين بالقطاع الحكومي بمحافظة الدقهلية قوامها ٣٥٧ مفردة وباستخدام تحليل الانحدار المتعدد لاختبار مدى صحة فروض الدراسة توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين مستوى أبعاد رأس المال النفسي السائد لدى العاملين وبين درجة شعورهم بالرضا الوظيفي وكذلك وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي على الرضا الوظيفي بجميع أبعاده وقد جاء التأثير الأكبر لبعده المرونة كأحد أبعاد رأس المال النفسي على تحقيق الرضا الوظيفي.

واستهدفت دراسة (النجار، ٢٠١٧) الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والاستغراق الوظيفي واستخدام الباحث قائمة الاستقصاء كاداه لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي بلغت (٣٦٦) مفردة ممثلون العاملين في المستشفيات الحكومية في محافظة كفر الشيخ تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية في تحديد مفردات الدراسة وأظهرت نتائج الدراسة أن المناخ النفسي له تأثير مباشر إيجابي على كلا من رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي للعاملين، وأن رأس المال النفسي له تأثير مباشر إيجابي على الاستغراق الوظيفي كما أثبتت نتائج الدراسة الدور الوسيط برأس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والاستغراق الوظيفي.

واستهدفت دراسة (Yildiz, 2017) معرفة أثر رأس المال النفسي والسمات الشخصية للعاملين على الالتزام التنظيمي والمساهمة في العمل طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها ٢١٧ مديراً (مدير عام ، الإنتاج ، التمويل والمحاسبة ، الموارد البشرية ، التسويق) يعملون في شركات صناعي إكسسوارات السيارات في هاتاي بتركيا ، وقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد كأسلوب إحصائي واستخدام قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات وتمثلت المتغيرات المستقلة في الدراسة في : أبعاد رأس المال النفسي (الأمل ، الكفاءة الذاتية ، التفاؤل ، المرونة) ، وأبعاد السمات الشخصية (الإنبساطية ، الضمير الحي ، العصابية ، القبول ، الانفتاح على الخبرة) ، في حين تمثل المتغير التابع في الالتزام التنظيمي والمساهمة في العمل، وقد توصلت الدراسة إلى أن جميع أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد نموذج السمات الشخصية تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً على الالتزام التنظيمي والمساهمة في العمل حيث أن كلما زاد إدراك العاملين لأبعاد رأس المال النفسي كلما ارتفعت مساهماتهم تجاه العمل والمنظمة ككل ومن ثم زادت كفاءة العمل والأداء للموظف وأصبحوا أكثر قدرة على العمل بطريقة مخططة وتطوير مداخل حل المشاكل وخلق مناخ إيجابي داخل المنظمة وتحقيق الالتزام التنظيمي .

وسعت دراسة (البردان ، ٢٠١٧) إلى تحليل العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين القيادة الكاريزمية والارتباط الوظيفي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط ، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها ٣٥٦ مفردة من الأطباء وأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية بالقاهرة ، وقد تم إجراء التحليل الإحصائي عن طريق عدد من الأساليب والاختبارات الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات كأسلوب الانحدار المتعدد وأسلوب نموذج المعادلات الهيكلية (SEM) ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الكاريزمية وكل من رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي، وكذلك وجود علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الكاريزمية والارتباط الوظيفي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط بشكل كلي ، أي أن رأس المال النفسي كمتغير وسيط يدعم العلاقة بين القيادة الكاريزمية والارتباط الوظيفي .

واستهدفت دراسة (خوين ، ٢٠١٧) قياس أثر كلاً من رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي على الإبداع التنظيمي ، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من ٣٢ مفردة (مدير ، رئيس قسم ، مسئول شعبة) في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلومات ، وقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد كأسلوب إحصائي ، وتمثلت المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة في رأس المال النفسي والتي تم قياسه بـ (الأمل ، الكفاءة الذاتية ، التفاؤل ، المرونة) ورأس المال الاجتماعي الذي تم قياسه بـ (العلاقات الاجتماعية ، التعاون ، القيم والأعراف الصحيحة) بينما تمثل المتغير التابع في هذه الدراسة في الإبداع التنظيمي والذي يقاس بـ (حل المشكلات واتخاذ القرارات ، روح المجازفة ، سعة الاتصالات ، القدرة على التغيير ، تشجيع الإبداع) ، وتوصلت نتائج تؤثر أبعاد رأس المال النفسي تأثير معنوياً إيجابياً في تعزيز السلوك الإبداعي للمديرين ، كما تؤكد على وجود تأثير معنوي إيجابي لرأس المال الاجتماعي في تعزيز السلوك الإبداعي للمديرين .

وهدفت دراسة (الفتلاوي ، ٢٠١٧) إلى اختبار علاقة التأثير بين رأس المال النفسي التي تتمثل بأبعاده في الآتي (الأمل ، الكفاءة الذاتية ، التفاؤل ، المرونة) والصمت التنظيمي التي تتمثل بأبعاده في (مشاكل التواصل ، سلوك الصمت) ، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها ١٠٤ مفردة من الموظفين في مستشفى الحسين العام في محافظة كربلاء ، وقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فروض الدراسة ، وأوضحت النتائج وجود تأثير معنوي سلبي لجميع أبعاد رأس المال النفسي في مستويات الصمت التنظيمي .

واستهدفت دراسة (رضوان ، ٢٠١٨) الكشف عن أثر رأس المال النفسي في أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بإدارة جامعة طنطا ، وقد اختبرت الدراسة تأثير رأس المال النفسي بأبعاده (الأمل ، الكفاءة الذاتية ، التفاؤل ، المرونة) في كل بعد من أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية والتي تمثلت في (الإيثار ، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، يقظة الضمير) وتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بإدارة جامعة طنطا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم جمع البيانات المطلوبة من خلال إعداد قائمة الاستقصاء وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم ٢١٤ مفردة وتم استبعاد ٢٨ استمارة استقصاء لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي ليصبح إجمالي عدد الإستمارات المستوفاه والقابلة للتحليل الإحصائي هي ١٨٦ استمارة ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقات ارتباط معنوية إيجابية بين الأبعاد المختلفة لرأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، كما توصلت إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال النفسي في سلوكيات المواطنة التنظيمية، وكان أكثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً في سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين هو بعد المرونة يليه الأمل ثم الكفاءة الذاتية ، في حين لم تثبت النتائج معنوية تأثير بعد التفاؤل في سلوكيات المواطنة التنظيمية .

واستهدفت دراسة (السنباني ، ٢٠١٨) التعرف علي الاحتراق الوظيفي ، وأثره علي مستوي رأس المال النفسي لدي العاملين في هيئه مستشفى دمار العام ، وتوصلت الدراسة إلي أن تصورات العاملين لأبعاد الاحتراق الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة في حين كانت تصوراتهم مرتفعة لمستوي رأس المال النفسي ، وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي من خلال بعدي (الانهماك العاطفي، وتدني الانجاز) علي رأس المال النفسي لدي العاملين بالمستشفى وبنسبة معيارية بلغت (٨%) في حين أظهرت عدم وجود تأثير دال إحصائياً لبعدها المشاعر علي رأس المال النفسي كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في وجهات نظر العاملين حول تأثير الاحتراق الوظيفي علي رأس المال النفسي لديهم ، تعزي إلي المتغيرات التالية (العمر ، سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية ، طبيعة الوظيفة) في حين أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في وجهات نظر العاملين حول التأثير تعزي إلي متغيري (النوع ، المؤهل العلمي) ولصالح الإناث ، والدكتوراه علي التوالي . واستهدفت دراسة (الحملوي ، ٢٠١٩) إلي بحث العلاقة السببية بين أبعاد رأس المال النفسي كمتغيرات مستقلة، وأساليب المواجهة الإيجابية والسلبية للضغوط كمتغيرات وسيطة ، والرفاه النفسي كمتغير تابع لدي المعلمين ، وبلغت عينة الدراسة ٢٨٦ معلماً ومعلمة من الطلاب الدارسين للدبلوم العامة ، وتوصلت الدراسة إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأكثر في جميع أبعاد رأس المال النفسي ، فيما عدا بعد التفاؤل، وأساليب المواجهة الإيجابية فيما عدا أساليب الدعم والترفيه وضبط الذات ، وأيضاً جميع أبعاد الرفاه النفسي فيما عدا بعدي الاستقلالية وتقبل الذات .

كما استهدفت دراسة (أمين ، ٢٠١٩) إلي بحث أثر رأس المال النفسي علي الإبداع الوظيفي بالتطبيق علي البنوك الخاصة في مدينة المنصورة ، وتم الاعتماد علي أسلوب الحصر الشامل من خلال ٢٤٧ مفردة، وتوصلت الدراسة إلي وجود ارتباط معنوي إيجابي بين رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي، ووجود تأثير معنوي إيجابي لرأس المال النفسي علي الإبداع الوظيفي، وعدم وجود فروق معنوية في إدراك العاملين لمتغيرات البحث وفقاً للنوع، في حين وجد فروق معنوية في إدراك العاملين لمتغيرات البحث وفقاً لسنوات الخبرة .

الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالاستغراق الوظيفي :
مفهوم الاستغراق الوظيفي :

عرف (زناتي ، ١٩٩٧) الاستغراق الوظيفي بأنه تعبير عن مدى الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته، بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته . كما عرفه (المنطاوي ، ٢٠٠٧) بأنه اعتقاد معياري حول قيمة العمل في حياة الفرد، ويعبر كذلك عن الخلفية الثقافية أو القيم الراسخة لديه حول قيمة العمل في حياته . كما عرفه (العابدي ، ٢٠١٢) بأنه اتجاه وشعور إيجابي للعاملين نحو تحقيق أهداف المنظمة وقيمتها .

ويري (العنقري ، المغربي ، ٢٠١٢) أن الاستغراق الوظيفي يشير إلى الشعور بالتركيز الكامل في العمل، والإنهماك في عمل واحد لدرجة مرور الوقت بسرعة، وصعوبة فصل النفس عن العمل .

وعرفه (الزبيدي ، ٢٠١٧) بأنه حالة يكون فيها الموظف مهتماً بمستقبل منظمته من خلال توجيه جهده بالكامل لصالح المنظمة .

كما عرفه (عبدالفتاح ، ٢٠١٨) بأنه درجة الارتباط النفسي بالعمل، بحيث يكون منهماكاً فيه بجديه ، حيث أن العامل الذي يكون منهماكاً واندماجه عالياً في عمله يؤدي مختلف الفعاليات والأنشطة التي يتضمنها عمله بجد ونشاط واندفاع إذ يرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً .

ويزيد الاستغراق الوظيفي من الشعور بالرضا الوظيفي للموظف، ويجعله أكثر التزاماً نحو عمله ومنظمته ، ويحسن من جودة حياة العمل، ويعزز من الإنتاجية والكفاءة ، ويقلل من معدلات الغياب والتأخير ، ويعمل على زيادة السلوكيات التطوعية (الشنطي ، ٢٠١٥) .

أبعاد الاستغراق الوظيفي :

(١) الحماس :

هو الحالة التي تتميز بالحيوية والتفاني أثناء أداء العمل ، والاستعداد لاستثمار الجهد في عمل واحد، ومواجه الصعوبات باعتماد مستوي عالي من الطاقة والمرونة العقلية (ميا ، مزيق ، ٢٠١٧)

(٢) الإخلاص :

هو شعور الفرد بقيمة ومضمون الوظيفة التي يؤديها ، مع بذل المزيد من الاهتمام والحماس والإلهام والمنافسة ، مما يتطلب المزيد من الانضباط الذاتي والاستعداد الدائم في حل مشكلة ما (أبوسيف ، ٢٠١٨) .

(٣) الإنغماس :

هو الاستغراق الكلي للفرد بوظيفته ، نتيجة الشعور بالرضا أثناء أداء المهمة، وشعوره بالمتعة بعمله، ويتعلق بالكفاءة الفردية من خلال وجود الثقة والاستيعاب والتكيف في العمل . كما يشير إلى السعادة التي يشعر بها الفرد كلما انهمك في أداء المهمة المكلف بها إلى المستوي الذي لا يشعر معه بمرور الوقت (أبوسيف ، ٢٠١٨) .

استهدفت دراسة (النادي ، ٢٠١٦) الكشف عن العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والاستغراق الوظيفي في حالة توسط العدالة التنظيمية بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة وقد تم اختيار عينة قوامها (٣٥٨) مفردة مقسمة إلى (٥٨) مفردة من الهيئة الطبية و(٣٠٠) مفردة من هيئة التمريض العاملين بتلك المراكز الطبية وقد تم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من خلال الاستقصاء وقد وصلت نسبة الردود الصحيحة (٩٣%) من الهيئة الطبية (٧٢%) من هيئة التمريض وأمكن تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام أسلوب تحليل المسار ، وأظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط إيجابي معنوي بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة والعدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي كما يوجد تأثير مباشر معنوي لأبعاد القيادة الجديرة

بالثقة علي الاستغراق الوظيفي وتأثير غير مباشر علي الاستغراق الوظيفي عند توسيط العدالة التنظيمية .

واستهدفت دراسة (البطائنة ، ٢٠١٧) التعريف بمفهومين مهمين للعاملين لدى المنظمات الحديثة وهما خفة الحركة الاستراتيجية في تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين ، وكذلك بيان أثر خفة الحركة الاستراتيجية في تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين في مستشفى الملك عبدالله المؤسس الجامعي . تألف مجتمع البحث من جميع المديرين علي جميع المستويات الإدارية في مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي ، وقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية تكونت من (١٠٠) فرد و قد تم استرداد (٨٣) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة ٨٣% ، توصل الباحث إلي وجود أثر ذي دلالة احصائية لخفة الحركة الاستراتيجية علي كل من الاستغراق المعرفي والاستغراق العاطفي ، وعدم وجود أثر ذي دلالة احصائية لخفة الحركة الاستراتيجية علي الاستغراق الجسدي .

واستهدفت دراسة (الزبيدي ، ٢٠١٧) تحديد مستوي الاستغراق الوظيفي لدي معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظه جده ، وذلك من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية هي : (الحماس ، الإخلاص ، الانغماس) ، كما هدفت أيضاً إلي اقتراح آليات لتعزيز الاستغراق الوظيفي لديهم من خلال أبعاد ثلاثة وهي : (الآليات الطبيعية ، الآليات البشرية ، الآليات المادية) وهدفت كذلك إلي الكشف عن الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات حول تقديرهم لمستوي الاستغراق الوظيفي وكذلك حول مدي موافقتهم لآليات تعزيزه لديهم والتي تعزي لاختلاف (الجنس ، المؤهل التعليمي ، التخصص ، سنوات الخبرة) ، استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي من خلال العينة العشوائية الطبقية لمجتمع الدراسة البالغ عددهم (٨٨٥٤) ، وقد بلغ عدد أفراد عائله الدراسة (٦١٦) ، واعتمدت الدراسة علي الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوي الاستغراق الوظيفي لدي أفراد العينة جاء بدرجة عالية ، كما أظهرت أن آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لديهم جاءت بدرجة موافقة عالية جداً ، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات حول تقديرهم لمستوي الاستغراق الوظيفي، وكذلك لمدي موافقتهم لآليات تعزيزه لديهم ترجع لاختلاف المؤهل العلمي والتخصص .

واستهدفت دراسة (موسي ، ٢٠١٧) تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين مستوي التمكين النفسي للعاملين في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية ومستوي استغراقهم الوظيفي وتحديد كيفية تحسين مستوي الاستغراق الوظيفي لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية من خلال تحسين مستوي تمكينهم النفسي ، وقد توصل البحث الي عدد من النتائج وكانت من أهمها : يؤثر التمكين النفسي للعاملين في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية تأثيراً إيجابياً في مستوي كافة متغيرات استغراقهم الوظيفي .

واستهدفت دراسة (العنزي ، ٢٠١٧) التعرف علي أثر ممارسات الاستغراق الوظيفي للهيئة العامة لمكافحة الفساد في الكويت ، وتمثلت ممارسات الاستغراق الوظيفي بأبعادها (الاستغراق الوظيفي الجسدي ، الاستغراق الوظيفي الإدراكي ، الاستغراق الوظيفي العاطفي) ، وتمثل الأداء الوظيفي بأبعادها (أداء المهام والأداء السياقي) ، وتمثل مجتمع الدراسة جميع العاملين في الهيئة العامة لمكافحة الفساد ، والبالغ عددهم (١٧٦) واستخدم الباحث المنهج الوصفي والميداني والتحليلي لجمع بيانات الدراسة ، ولغرض جمع البيانات طور الباحث استبانة بالاعتماد علي الدراسات السابقة ، وتوصل الباحث إلي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير الاستغراق الوظيفي (الجسدي، العاطفي) في الأداء الوظيفي للهيئة العامة لمكافحة الفساد في الكويت .

واستهدفت دراسة (إمام ، ٢٠١٨) التعرف على اثر الاستغراق الوظيفي علي مستوى الاحترق الوظيفي للعاملين في شركات السياحة المصرية فئة (أ) ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم توزيع ٤٠٥ استمارة استقصاء علي عينة عشوائية من العاملين في شركات السياحة فئة (أ) بينما تم الاعتماد علي تحليل ٣٧٠ استمارة صالحة للتحليل ، وقد توصلت الدراسة إلي أن الاستغراق الوظيفي يؤدي إلي انخفاض مستوى لاحتراق الوظيفي لدي العاملين في شركات السياحة .

استهدفت دراسة (عبدالله ، ٢٠١٨) التعرف علي دور القيادة الخادمة بأبعادها المختلفة في تحقيق الاستغراق الوظيفي للتدريسيين في جامعة السليمانية وبعد مراجعة أدبيات البحث تمت كتابة المفاهيم النظرية وبناء النموذج والفرضيات اعتماداً علي أبعاد القيادة الخادمة والاستغراق الوظيفي إذا تم تصميم استمارة استبانة لجمع البيانات وتم تطوير المقاييس باعتماد أسلوب العينة العشوائية وتم توزيع استمارة استبانة علي عينة البحث المتمثلة بأعضاء هيئة التدريسيين في مختلف الكليات (جامعة السليمانية) واستخدمت عدة أساليب إحصائية منها ألفا كرونباخ والمحكمين للتأكد من الصدق والثبات وتحليل الارتباط البسيط والانحدار الخطي البسيط وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وأثر إيجابية بين المتغيرات .

واستهدفت دراسة (عبدالفتاح ، ٢٠١٨) قياس أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في الاستغراق الوظيفي بالتطبيق علي المعاهد العليا الخاصة، واعتمد الباحث في هذه الدراسة علي المزج بين المنهج الاستقرائي والمنهج الاستنباطي وذلك من خلال أسلوب الدراسة النظرية والدراسة الميدانية واستخدام الباحث قائمة استقصاء تم إعدادها بغرض جمع البيانات حسب متغيرات الدراسة والتي تمثل المسؤولية الاجتماعية (متغير مستقل) والاستغراق الوظيفي (متغير تابع) كما استخدم الباحث معامل (alpha) ألفا كرونباخ لحساب معامل الثبات بينما تم استخدام كلا من معامل الارتباط وأسلوب تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لتحليل بيانات الدراسة الميدانية، وقد توصل الباحث إلي عدة نتائج تمثلت في وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين جميع أبعاد المسؤولية الاجتماعية والاستغراق الوظيفي .

واستهدفت دراسة (مرزوق وآخرون ، ٢٠١٩) فحص أثر الاستقامة التنظيمية علي الاستغراق الوظيفي بالتطبيق علي هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ، وبلغت عينة الدراسة ٣٦٢ مفردة يمثلون العاملون بهيئة التمريض في المستشفيات الحكومية محل الدراسة، توصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، ووجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية علي الاستغراق الوظيفي .

مشكلة البحث :

في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية، تؤكد عدم شعور هيئة التمريض بالسعادة في العمل خاصة عند زيادة حالات المرضى المطلوب التعامل معهم (وفقاً لإجابات ٨٧.٥% من عينة الدراسة الاستطلاعية) ، كما أكدوا أن الإدارة لا تتسم بالمرونة عند تحقيق الأهداف (وفقاً لإجابات ٧٨% من عينة الدراسة الاستطلاعية) ، وعدم تحمل القيادة للمخاطر بل من يقومون بتحمل المخاطر هم الموظفين الأقل في الهيكل التنظيمي (وفقاً لإجابات ٩١% من عينة الدراسة الاستطلاعية)، كما أكدوا أن عملهم يمثل قيمة كبيرة للمستشفى وأن أدائهم لهذا العمل بشكل جيد يحقق نتائج إيجابية لجميع الأطراف ذات العلاقة (وفقاً لإجابات ٧٨% من عينة الدراسة الاستطلاعية) كما أكدوا علي قدرتهم علي تحليل المشاكل التي تواجههم أثناء العمل وإيجاد الحلول المناسبة لها (وفقاً لإجابات ٧٥% من عينة الدراسة الاستطلاعية) .

ولذلك يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الآتي :

هل يرجع ضعف الاستغراق الوظيفي للعاملين في المستشفيات التعليمية المصرية محل الدراسة إلى عدم توافر القيادة الكاريزمية ، وهل يؤدي رأس المال النفسي كمتغير وسيط إلى زيادة تأثير القيادة الكاريزمية على الاستغراق الوظيفي ؟

- وتثير هذه المشكلة عدداً من التساؤلات التي يمكن طرحها على النحو التالي :
- (١) ما طبيعة العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة، وما هي نوع هذه العلاقة؟
 - (٢) ما طبيعة العلاقة بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة، وما هي نوع هذه العلاقة؟
 - (٣) ما طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة، وما هي نوع هذه العلاقة؟
 - (٤) ما دور رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة؟

أهداف البحث :

- يسعى الباحث من خلال هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف ، هي على النحو التالي :
- (١) تحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الكاريزمية و الاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .
 - (٢) تحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .
 - (٣) تحديد نوع وقوة العلاقة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .
 - (٤) التعرف علي الدور الوسيط رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .

فروض البحث :

- في ضوء مشكلة وأهداف البحث ، وبناءً على التأصيل النظري من الدراسات السابقة، قامت الباحثة بصياغة فروض البحث في صيغة العدم ، وذلك على النحو التالي :
- (١) لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .
 - (٢) لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .
 - (٣) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .
 - (٤) لا توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة احصائية بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط .

منهجية البحث :

للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذا البحث، اعتمدت الباحثة على دراسة مكتبية ودراسة ميدانية . ويمكن توضيح هاتين الدراستين فيما يلي :

(أ) الدراسة المكتبية :

استكمالاً للدراسة المكتبية الاستكشافية التي قامت بها الباحثة ضمن الدراسة الاستطلاعية ، وبعد أن اتضحت معالم البحث (من حيث تحديد كل من: مشكلة وتساؤلات البحث، وأهدافه ، وفروضه)، ومن أجل الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لتحقيق أهداف هذا البحث، قامت الباحثة بدراسة مكتبية أكثر عمقاً، حيث استهدفت هذه الدراسة جمع المزيد من البيانات الثانوية المتعلقة بموضوعات البحث .

وللحصول على هذه البيانات، اعتمدت الباحثة على عدة مصادر، كان من أهمها: المؤلفات العلمية، والمقالات، والدوريات، والبحوث، والتقارير، والنشرات، والمؤتمرات، والرسائل العلمية.

(ب) الدراسة الميدانية :

استهدفت الدراسة الميدانية جمع وتحليل البيانات الأولية اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث، إضافة إلى اختبار صحة/ عدم صحة فروض البحث، ومن ثم تحقيق أهدافه

حدود البحث :

يُمكن تقسيم حدود هذا البحث إلى:

١- الحدود الزمنية للبحث :

وتتمثل في الفترة التي تم فيها تجميع البيانات الأولية اللازمة للبحث من مصادرها المختلفة ، وهي شهري مارس وأبريل ٢٠١٨ م .

٢- الحدود المكانية للبحث :

وتتمثل في المستشفيات التعليمية محل الدراسة ، وقد ركزت الباحثة على هذا القطاع نظراً لعظم دوره في المجتمع المحيط ، حيث تبلغ عدد المستشفيات التعليمية محل الدراسة تسعة مستشفيات تتوزع على محافظات الجمهورية المختلفة .

٣- الحدود البشرية للبحث :

تتمثل الحدود البشرية للبحث في المفردات التي تتوافر لديها البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وعلى الرغم من أهمية التعرف على مستوى كل من القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي لدى الأطباء وأعضاء هيئة التمريض ودور رأس المال النفسي في ذلك ، إلا أن الحدود البشرية لهذا البحث تقتصر على أعضاء هيئة التمريض فقط ؛ ومن هنا؛ جاءت أهمية وضرورة التعرف على مستوى كل من القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي لديهم ودور رأس المال النفسي في ذلك ، وربما يكون التعرف على مستوى كل من القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي لدى الأطباء في هذه المستشفيات ، مجالاً لأبحاث أخرى مستقبلية.

مجتمع وعينة البحث :

١- مجتمع البحث :

يشير مجتمع البحث من وجهة النظر الإحصائية على أنه جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع البحث ، وتشترك في صفة معينة أو أكثر ، ومطلوب جمع البيانات حولها، وفي ضوء ذلك فإن مجتمع هذا البحث يتكون من أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة والبالغ عددهم (٣٨٦٩) .

٢- عينة البحث :

تم تحديد حجم عينة أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة من خلال القانون التالي : (إدريس ، ٢٠١٦)

$$n = \frac{t^2 \times N \times f}{(f - 1) + t^2}$$

حيث :

n = حجم العينة .

t = الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة الثقة ٩٥% ، وهي ١.٩٦ .

f = نسبة النجاح في التوزيع ، وحيث أن التوزيع طبيعي فإن نسبة النجاح = نسبة الفشل = ٥٠% .

* = نسبة الخطأ المسموح به والمنتشر علي طرفي التوزيع بمقدار متساوي وهي ٥%.
 ن = حجم المجتمع .
 وباستخدام القانون السابق يتضح أن حجم العينة =

$$(1.96)^2 \times 3869 \times 0.5 \times (1 - 0.5) = \frac{350}{\text{مفردة}}$$

$$(0.05)^2 \times 3869 + (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)$$

ويوضح الجدول التالي توزيع حجم العينة علي المستشفيات التعليمية محل الدراسة .

جدول (١)

توزيع عينة البحث وفقاً لأعداد أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة

م	بيان	عدد أعضاء هيئة التمريض	%	حجم العينة
١	مستشفى شبين الكوم التعليمي	٧٨٤	٢٠,٦	٧٢
٢	مستشفى دمنهور التعليمي	٤٣٢	١١,٢	٣٩
٣	مستشفى بنها التعليمي	٤٦٠	١١,٩	٤٢
٤	مستشفى أحمد ماهر التعليمي	٤٥٢	١١,٧	٤١
٥	مستشفى الجلاء التعليمي	٣٩٦	١٠,٢	٣٦
٦	مستشفى المطرية التعليمي	٣٦٦	٩,٤	٣٣
٧	مستشفى الساحل التعليمي	٣١٤	٨	٢٨
٨	مستشفى سوهاج التعليمي	٤٢٨	١١	٣٨
٩	مستشفى أسوان التعليمي	٢٣٧	٦	٢١
	الإجمالي	٣٨٦٩	١٠٠%	٣٥٠

المصدر : الإحصاء السنوي لبيانات مركز معلومات الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية ، يناير ٢٠١٩ .
 هذا وقد بلغت قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل الإحصائي ٢٩٠ قائمة ، حيث بلغت نسبة الردود ٨٢.٨% .

متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة :

اعتمدت الدراسة الميدانية على البيانات الأولية، التي تم جمعها حول متغيرات البحث التي أمكن قياس الخصائص التي تشتمل عليها من خلال مجموعة من المقاييس المتنوعة، وذلك على النحو الموضح أدناه :

١- متغيرات البحث :

يُمكن تصنيف متغيرات البحث إلى ثلاث مجموعات :

- أبعاد القيادة الكاريزمية (الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف، الاستشعار البيئي، تحمل المخاطر الشخصية، مراعاة احتياجات العاملين، السلوك غير التقليدي) .
- ب) أبعاد الاستغراق الوظيفي (الحماس، الإخلاص، الانغماس) .
- ج) أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)

٢- المقاييس المستخدمة في البحث :

قياس أبعاد القيادة الكاريزمية لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية :
 بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحثة - لقياس أبعاد القيادة الكاريزمية في دراسات سابقة ، ولتصميم المقياس الخاص بأبعاد القيادة الكاريزمية ، اعتمدت الباحثة بصفة أساسية على (Wu & Wang, 2012) ، مع إجراء بعض التعديل والحدف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث .

ولقياس أبعاد القيادة الكاريزمية ، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المُكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة مُحايدة في المنتصف)، وقد تضمن المقياس ٢٥ عبارة: ٦ عبارات لقياس الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف ، و ٤ عبارات لقياس بيئة الاستشعار البيئي ، و ٤ عبارات لقياس مراعاة احتياجات العاملين، و ٥ عبارات لقياس تحمل المخاطر الشخصية، و ٦ عبارات لقياس السلوك غير التقليدي .

قياس أبعاد رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية :

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحثة - لقياس أبعاد رأس المال النفسي في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بأبعاد رأس المال النفسي اعتمدت الباحثة بصفة أساسية على (Luthans et al., 2007) ، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث .

ولقياس أبعاد رأس المال النفسي، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المُكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة مُحايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ٢٤ عبارة : ٦ عبارات لقياس الفعالية الذاتية ، و ٦ عبارات لقياس الأمل ، و ٦ عبارات لقياس التفاؤل ، و ٦ عبارات لقياس المرونة .

قياس أبعاد الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية :

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحثة - لقياس أبعاد الاستغراق الوظيفي في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بأبعاد الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية، اعتمدت الباحثة بصفة أساسية على (Bakker., 2010) ، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة ؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث .

ولقياس أبعاد الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المُكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة مُحايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ١٧ عبارة : ٦ لقياس بعد الحماس و ٥ لقياس بعد الإخلاص ، و ٦ لقياس بعد الانغماس .

أساليب تحليل البيانات واختبار فروض البحث :

قامت الباحثة باختبار فروض البحث باستخدام عدة اختبارات إحصائية ؛ تتناسب وتتوافق مع أساليب التحليل المستخدمة، وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS) .

١ - أساليب تحليل البيانات :

يُمكن توضيح أساليب تحليل البيانات المستخدمة في الدراسة من خلال العرض التالي :

(أ) أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient :

تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا وذلك بغرض التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوي ، ولقد تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي لتركيزه علي درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار .

(ب) أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis :

يعد أسلوب تحليل الانحدار المتعدد من الأساليب الإحصائية التنبؤية ، حيث يمكن من خلاله التنبؤ بالمتغير التابع علي أساس قيم عدد من المتغيرات المستقلة ، وتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد في هذا البحث من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS) ، حيث كان الهدف من استخدامه هو تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين أبعاد القيادة الكاريزمية ، وكل من أبعاد الاستغراق الوظيفي مأخوذاً بشكل إجمالي ، وكل متغير من متغيراته (الحماس، الإخلاص، الإنغماس) على حده ، كذلك تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين القيادة الكاريزمية، وكل من أبعاد رأس المال النفسي مأخوذاً بشكل إجمالي، وكل متغير من متغيراته (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل ، المرونة) على حده، كذلك تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي ، وكل من أبعاد الاستغراق الوظيفي مأخوذاً بشكل إجمالي وكل متغير من متغيراته (الحماس، الإخلاص، الإنغماس) على حده .

(ج) أسلوب تحليل المسار Path Analysis :

يعتمد أسلوب تحليل المسار علي تحليلي الانحدار والارتباط المتعدد، حيث يهدف إلي التوصل إلي تفسير مقبول لعلاقات الارتباط المشاهدة وذلك بإنشاء نماذج للعلاقات السببية بين المتغيرات ، حيث يتعامل هذا النموذج مع نوعين من المتغيرات :

- المتغيرات الخارجية : ويتعامل معها النموذج بوصفها متغيرات مستقلة ، حيث يتم توصيلها ببعضها بخطوط منحنية للدلالة علي أن العلاقة فيما بينها علاقة ارتباطية .
- المتغيرات الداخلية : وهي المتغيرات التي نرغب في تفسيرها في ضوء المتغيرات الخارجية وذلك للكشف عن علاقة السبب بينها وتحديد الآثار المباشرة وغير المباشرة عليها من خلال معامل المسار .

وتم استخدام هذا الأسلوب وذلك لوجود متغير وسيط يتمثل في (رأس المال النفسي) مع الرغبة في عزل كل متغير علي حده ، ودراسة كل العلاقات الممكنة من أجل التحقق من نوع العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي / وكذلك علاقة رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي ، وأيضاً تحديد تأثير رأس المال النفسي كمتغير وسيط علي العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي .

٢- أساليب اختبار فروض البحث :

استخدمت الباحثة عددًا من الاختبارات الإحصائية؛ التي تُناسب أساليب التحليل المستخدمة وتتوافق معها ؛ وذلك من أجل اختبار فروض هذا البحث، وتمثل الاختبارات الإحصائية لفروض البحث في :

(أ) اختبار ف F-Test واختبار ت T-Test المُصاحبان لأسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis :

وقد تم استخدامهما بهدف اختبار الفروض الأول والثاني والثالث ، حيث يتعلق الفرض الأول بتحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي للعاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة ، ويتعلق الفرض الثاني بتحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي للعاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة ، ويتعلق الفرض الثالث بتحديد نوع وقوة العلاقة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي للعاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .

(ب) مؤشرات جودة النموذج المصاحبة لأسلوب تحليل المسار :

حيث تمثلت هذه المؤشرات في مؤشر جودة المطابقة Goodness of Fit Index(GFI) ومؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index(CFI)، ومؤشر الجذر التربيعي للبقايا Root Mean Square Residual (RMR) . وقد تم استخدام ذلك بهدف اختبار الفرض الرابع والذي يتعلق بتحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق

الوظيفي للعاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط .

التحقق من مستوى الثبات والصدق في المقاييس :

يناقش هذا الجزء نتائج تحليل الثبات والصدق في المقاييس التي تم استخدامها في قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة الميدانية ، وذلك كما يلي :

أولاً : التحقق من مستوى الثبات/الاعتمادية في المقاييس :

يشير مفهوم الثبات أو الاعتمادية في القياس إلى الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل ظروف متنوعة ومستقلة لأسئلة متعددة ، ولكن لقياس نفس الخاصية أو الموضوع محل الاهتمام وباستخدام نفس مجموعة المستقصى منهم .

ويعتبر أسلوب معامل الارتباط ألفا من أكثر الطرق المستخدمة في تقييم الثبات / الاعتمادية في القياس ، ويتسم بدرجة عالية من الدقة من حيث قدرته على قياس درجة الاتساق أو التوافق فيما بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم (إدريس ، ٢٠١٦) .

وقد تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا إثنى عشر مرة منفصلة ، وذلك للتحقق من درجة الاتساق الداخلي ، ومن ثم من مستوى الثبات أو الاعتمادية في كل مقياس فرعي من المقاييس الخاضعة للدراسة والمستخدم لقياس أبعاد القيادة الكاريزمية ، وأبعاد الاستغراق الوظيفي ، وأبعاد رأس المال النفسي ، ووفقاً للمبادئ العامة لتنمية واختبار المقاييس في البحوث الاجتماعية فقد تقرر استبعاد أي متغير يحصل على معامل ارتباط إجمالي أقل من ٠.٣٠ . بينه وبين باقي المتغيرات في المقياس نفسه (إدريس ، ٢٠١٦) وذلك كما يلي :

(أ) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف :

بتطبيق المعيار السابق الإشارة إليه و بعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٦ متغيرات) تبين أن هناك (متغير واحد) حصل على معاملات ارتباط أقل من ٠.٣٠ . ومن ثم تقرر استبعاده ، وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي للرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف يضم (٥ متغيرات) بدلاً من (٦ متغيرات) ، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد المتغير منه ، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٥٩ إلى ٧٨ ، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ب) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس بيئة الاستشعار البيئي :

اعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٤ متغيرات) ، تقرر عدم استبعاد أي متغير ، نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠.٣٠ . كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الاستشعار البيئي إلى ٠.٨١ ، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ج) مستوى الثبات /الاعتمادية في مقياس تحمل المخاطر الشخصية :

اعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٤ متغيرات) ، تقرر عدم استبعاد أي متغير ، نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠.٣٠ . كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس تحمل المخاطر الشخصية إلى ٠.٨٩ ، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(د) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس مراعاة احتياجات العاملين :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٥ متغيرات) ، تقرر عدم استبعاد أي متغير ، نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠.٣٠ كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس مراعاة احتياجات العاملين إلى ٠,٨٤ ، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(هـ) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس السلوك غير التقليدي :

بتطبيق المعيار السابق الإشارة إليه و بعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٦ متغيرات) تبين أن هناك (متغير واحد) حصل على معاملات ارتباط أقل من ٠.٣٠ ومن ثم تقرر استبعاده ، وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي لبعده السلوك غير التقليدي يضم (٥ متغيرات) بدلا من (٦ متغيرات) ، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد المتغير منه ، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٠.٥٧ إلى ٠.٨٢ ، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(و) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس الحماس :

بتطبيق المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٦ متغيرات) تبين أن هناك (متغير واحد) حصل على معاملات ارتباط أقل من ٠.٣٠ ومن ثم تقرر استبعاده ، وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي لمقياس بعد الحماس يضم (٥ متغيرات) بدلا من (٦ متغيرات) ، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد المتغير منه ، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٦٢ إلى ٨١ ، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ز) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس الإخلاص :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٥ متغيرات) ، تقرر عدم استبعاد أي متغير ، نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠.٣٠ كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الإخلاص إلى ٠.٨٦ ، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ح) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس الإنغماس :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٦ متغيرات) ، تقرر عدم استبعاد أي متغير ، نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠.٣٠ كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الإنغماس إلى ٠,٧٩ ، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية .

(ط) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس الكفاءة الذاتية :

اعتمادا علي المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٦ متغيرات) ، تقرر عدم استبعاد أي متغير ، نظرا لعدم وجود معامل

ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠.٣٠. كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الكفاءة الذاتية إلى ٠.٨٨، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(ي) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس الأمل :

بتطبيق المعيار السابق الإشارة إليه و بعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٦ متغيرات) تبين أن هناك (متغير واحد) حصل على معاملات ارتباط أقل من ٠.٣٠. ومن ثم تقرر استبعاده، وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي للأمل يضم (٥ متغيرات) بدلا من (٦ متغيرات)، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد المتغير منه، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٠.٥٥ إلى ٠.٧٤، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(ك) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس التفاؤل :

بتطبيق المعيار السابق الإشارة إليه و بعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٦ متغيرات) تبين أن هناك (متغير واحد) حصل على معاملات ارتباط أقل من ٠.٣٠. ومن ثم تقرر استبعاده، وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي للتفاؤل يضم (٥ متغيرات) بدلا من (٦ متغيرات)، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد استبعاد المتغير منه، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٠.٥٩ إلى ٠.٧٥، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(ل) مستوى الثبات/الاعتمادية في مقياس المرونة :

اعتمادا على المعيار السابق الإشارة إليه و بعد فحص معاملات الارتباط للمتغيرات التي اشتمل عليها المقياس (٦ متغيرات)، تقرر عدم استبعاد أي متغير، نظرا لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي متغير والمتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠.٣٠. كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس المرونة إلى ٠.٨٠، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

جدول (٢)

تقييم درجة الاتساق الداخلي بين محتويات المقاييس المستخدمة في البحث باستخدام معامل الارتباط ألفا

المحاولة الثانية		المحاولة الأولى		المقاييس المستخدمة في البحث
معامل ألفا	عدد المتغيرات	معامل ألفا	عدد المتغيرات	
٠,٧٨	٥	٠,٥٩	٦	الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف
-	٤	٠,٨١	٤	بيئة الاستشعار البيئي
-	٤	٠,٨٩	٤	تحمل المخاطر الشخصية
-	٥	٠,٨٤	٥	مراعاة احتياجات العاملين
٠,٨٢	٥	٠,٥٧	٦	السلوك غير التقليدي
٠,٨٤	٢٣	٠,٧٦	٢٥	إجمالي مقياس القيادة الكاريزمية
٠,٨١	٥	٠,٦٢	٦	الحماس
—	٥	٠,٨٦	٥	الإخلاص

الإغماس	٦	٠,٧٩	٦	—
إجمالي مقياس الاستغراق الوظيفي	١٧	٠,٧٤	١٦	٠,٧٨
الكفاءة الذاتية	٦	٠,٨٨	٦	—
الأمل	٦	٠,٥٥	٥	٠,٧٤
التفاؤل	٦	٠,٥٩	٥	٠,٧٥
المرونة	٦	٠,٨٠	٦	—
إجمالي مقياس رأس المال النفسي	٢٤	٠,٧٢	٢٢	٠,٨٠

نتائج الدراسة الميدانية :

العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي للعاملين في المستشفيات التعليمية :
للإجابة على التساؤل الأول للبحث واختبار صحة الفرض الأول من فروض هذه الدراسة ، قام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis ، حيث تمثلت النتائج فيما يلي :
العلاقة بين متغيرات القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية مأخوذاً بشكل إجمالي :

(أ) نوع وقوة العلاقة :

تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد على العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية في الجدول رقم (٣) حيث يتضح ما يلي :

جدول (٣)

نتائج تحليل الانحدار والارتباط المتعدد للعلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار β	أبعاد القيادة الكاريزمية الأكثر تأثيراً في الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض
٠,٣١	٠,٥٦	**٠,٤٥١	أولاً : الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف
٠,١٥	٠,٣٩	*٠,٢١٤	١- يضع المدير أهدافاً تنظيمية واستراتيجية مشجعة على العمل.
٠,١٧	٠,٤١	**٠,٣٦٨	٢- المدير قادر على التحفيز من خلال التأكيد على أهمية ما تقومون به.
٠,١١	٠,٣٣	**٠,٢٥٤	٣- يقدم المدير بشكل مستمر أفكاراً جديدة من أجل مستقبل المستشفى.
٠,٢٦	٠,٥١	**٠,٢١٧	٤- المدير متحدث مثير للاهتمام .
٠,٢٤	٠,٤٩	**٠,٣٢٧	٥- يمتلك المدير رؤية، ولديه أفكار حول احتمالات المستقبل.
			٦- المدير مبادر ويغتنم الفرص الجديدة لتحقيق أهداف المستشفى .
			ثانياً : الاستشعار البيئي
٠,٢٩	٠,٥٤	**٠,٣٤٤	٧- يعرف المدير المعوقات المحيطة سواء كانت تكنولوجية أو نقص الموارد التي تعيق تحقيق أهداف المستشفى.
٠,٣٥	٠,٥٩	**٠,٤١٦	٨- يعرف المدير المشكلات في البيئة الثقافية والاجتماعية (العادات/التقاليد/الأعراف الثقافية ، الدعم/التأييد الشعبي) التي تعيق تحقيق أهداف المستشفى.
٠,١٢	٠,٣٤	**٠,٢٦٤	٩- يعرف المدير قدرات ومهارات المرؤوسين في المستشفى.
٠,١٥	٠,٣٩	*٠,١٢٧	١٠- يعرف المدير المشكلات التي يواجهها المرؤوسين في المستشفى .

ثالثاً : تحمل المخاطر الشخصية			
٠,٢٧	٠,٥٢	* ٠,١٨٨	١١- يتحمل المدير مخاطر شخصية كبيرة من أجل المستشفى.
٠,٠٨	٠,٢٨	* ٠,١٩٤	١٢- يتحمل المدير تكلفة شخصية عالية لصالح المستشفى.
٠,٢١	٠,٤٦	** ٠,٣٦٤	١٣- يقوم المدير بالأنشطة التي تنطوي على مخاطر شخصية كبيرة ، لتحقيق أهداف المستشفى.
رابعاً : مراعاة احتياجات العاملين			
٠,٠٨	٠,٢٩	* ٠,١٦٧	١٤- يؤثر المدير على المرؤوسين من خلال تنمية الاحترام والحب المتبادل .
٠,٢٢	٠,٤٧	** ٠,٣٨٤	١٥- يعبر المدير عن اهتمامه الشخصي بمشاعر و احتياجات المرؤوسين .
خامساً : السلوك غير التقليدي			
٠,١٩	٠,٤٤	** ٠,٣٤١	١٦- يتصرف المدير بشكل عبثي وجديد لتحقيق أهداف المستشفى .
٠,٢٠	٠,٤٥	** ٠,٣٥٤	١٧- سلوك المدير فريد ومتميز للدرجة التي تفاجئني .
	٠,٧٤		معامل الارتباط في النموذج R
	٠,٥٥		معامل التحديد في النموذج R2
	١٨٦,٤٥		قيمة ف المحسوبة
	٢٦٧,٢٣		درجات الحرية
	٠,٠٥		مستوي الدلالة الإحصائية

* ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وفقاً لاختبار (ت) T- test .

** ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ وفقاً لاختبار (ت) T- test .

- توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة . (مأخوذة بصورة إجمالية) ، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار (ف) ، حيث كلما زاد الاهتمام بنمط القيادة الكاريزمية ارتفع الاستغراق الوظيفي عند أعضاء هيئة التمريض العاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .
- تتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلى ٠,٧٤ .
- تساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير ٥٥% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (مستوي الاستغراق الوظيفي) .

(ب) الأهمية النسبية لأبعاد القيادة الكاريزمية الأكثر تأثيراً في مستوى الاستغراق الوظيفي عند أعضاء هيئة التمريض العاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة :

- بناء على النتائج الواردة بالجدول رقم (٣) نستنتج أن :
هناك ١٧ متغيراً (من بين ٢٣ متغيراً تمثل أبعاد القيادة الكاريزمية) تتمتع بعلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بينها وبين مستوى الاستغراق الوظيفي عند أعضاء هيئة التمريض العاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .
- هناك (٥) متغيرات من متغيرات أبعاد القيادة الكاريزمية الخاضعة للدراسة ليست ذات دلالة إحصائية من حيث علاقتها بمستوي الاستغراق الوظيفي عند أعضاء هيئة التمريض العاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .
- يمكن للمستشفيات التعليمية تحسين مستوى الاستغراق الوظيفي من خلال قيام القائد بوضع أهدافاً تنظيمية وإستراتيجية مشجعة علي العمل ، وتقديمه أفكاراً جديدة من أجل مستقبل المستشفى ، أن يكون لديه رؤية وأفكار حول احتمالات المستقبل ، وقدرة المدير علي معرفة المعوقات في البيئة المحيطة ، وقدرته علي إيجاد حلول مناسبة لها ، وقدرته علي تحمل المخاطر الشخصية والتكلفة الشخصية العالية ، وقدرته علي التأثير في

المروسين من خلال تنمية الاحترام والحب المتبادل ، وتصرف المدير بشكل عبقرى وجديد لتحقيق أهداف المستشفى .

- وفي ضوء ما تقدم يمكن رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الكاريزمية ومستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة " وقبول الفرض البديل مأخوذاً بصورة إجمالية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ و ٠.٠٥ (وفقاً لاختبار ف) F-Test بين القيادة الكاريزمية ومستوى الاستغراق الوظيفي ، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لـ ١٧ متغير فقط من العدد الإجمالي للمتغيرات المستقلة في نموذج تحليل الانحدار (٢٣ متغير) ، وذلك لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل منهم وبين المتغير التابع (مستوى الاستغراق الوظيفي) عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ ، ٠.٠٥ ، وذلك وفقاً لاختبار T-Test (انظر جدول رقم (٣)) .

العلاقة بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة :
للإجابة على التساؤل الثاني للبحث واختبار صحة الفرض الثاني من فروض هذه الدراسة ، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis ، حيث تمثلت النتائج فيما يلي :
العلاقة بين متغيرات القيادة الكاريزمية ومستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية مأخوذاً بشكل إجمالي :
(أ) نوع وقوة العلاقة :

تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد على العلاقة بين القيادة الكاريزمية ومستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية في الجدول رقم (٤) حيث يتضح ما يلي :

جدول (٤)

نتائج تحليل الانحدار والارتباط المتعدد للعلاقة بين القيادة الكاريزمية ومستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار β	أبعاد القيادة الكاريزمية الأكثر تأثيراً في مستوى رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التمريض
٠,٣٤	٠,٥٨	**٠,٤٤٤	أولاً : الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف ١- يضع المدير أهدافاً تنظيمية واستراتيجية مشجعة على العمل.
٠,٢٤	٠,٤٩	*٠,٢٠١	٢- المدير قادر على التحفيز من خلا التأكيد على أهمية ما يقومون به.
٠,٣٦	٠,٦٠	**٠,٣٢٨	٣- يقدم المدير بشكل مستمر أفكاراً جديدة من أجل مستقبل المستشفى.
٠,١٩	٠,٤٤	*٠,١٥٧	٤- المدير متحدث مثير للإهتمام.
٠,٢٦	٠,٥١	**٠,٥٤١	٥- يمتلك المدير رؤية، ولديه أفكار حول احتمالات المستقبل.
٠,٢٣	٠,٤٨	**٠,٣٢٨	٦- المدير مبادر و يعتزم الفرص الجديدة لتحقيق أهداف المستشفى.
			ثانياً : الاستشعار البيئي
٠,١٠	٠,٣٢	*٠,١٨٥	٧- يعرف المدير المعوقات المحيطة سواء كانت تكنولوجية أو نقص الموارد التي تعيق تحقيق أهداف المستشفى.
٠,٠٥	٠,٢٢	**٠,٢٩٧	٨- يعرف المدير المشكلات في البيئة الثقافية و الإجتماعية(العادات/التقاليد/الأعراف الثقافية، الدعم/التأييد الشعبي) التي تعيق تحقيق أهداف المستشفى.
			ثالثاً : تحمل المخاطر الشخصية

٠,٣٧	٠,٦١	**٠,٣٤٧	٩- يتحمل المدير مخاطر شخصية كبيرة من أجل المستشفى.
٠,٤٥	٠,٦٧	**٠,٣٦٤	١٠- يتحمل المدير تكلفة شخصية عالية لصالح المستشفى.
٠,٤٩	٠,٧٠	**٠,٢٨٧	١١- يقوم المدير بالأنشطة التي تنطوي على مخاطر شخصية كبيرة، لتحقيق أهداف المستشفى.
رابعاً : مراعاة احتياجات العاملين			
٠,٤٢	٠,٦٥	**٠,٤١٠	١٢- يؤثر المدير على المرؤوسين من خلال تنمية الاحترام والحب المتبادل.
٠,٢٧	٠,٥٢	**٠,٣٩٨	١٣- يظهر المدير تجاوبه مع مشاعر واحتياجات المرؤوسين.
٠,٢٣	٠,٤٨	**٠,٣١٦	١٤- يعبر المدير عن اهتمامه الشخصي بمشاعر واحتياجات المرؤوسين
خامساً: السلوك غير التقليدي			
٠,٣٠	٠,٥٥	**٠,٢٥١	١٥- سلوك المدير فريد ومتميز للدرجة التي تفاجئني.
٠,١٤	٠,٣٨	*٠,١٤٩	
			معامل الارتباط في النموذج R
			معامل التحديد في النموذج R2
			قيمة ف المحسوبة
			درجات الحرية
			مستوى الدلالة الإحصائية
			٠,٧٧
			٠,٥٩
			١٨٨,٥٦
			٢٦٧,٢٣
			٠,٠٥

* ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وفقاً لاختبار (ت) T- test .

** ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ وفقاً لاختبار (ت) T- test .

- توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الكاريزمية في المستشفيات التعليمية محل الدراسة وبين مستوى رأس المال النفسي في تلك المستشفيات (مأخوذة بصورة إجمالية) ، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار (ف) ، حيث كلما زاد الاهتمام من جانب إدارة المستشفيات التعليمية محل الدراسة بنمط القيادة الكاريزمية ارتفع مستوى الاهتمام برأس المال النفسي عند أعضاء هيئة التمريض العاملين بها .

- تتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلى ٠,٧٧ .

- تساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير ٥٩% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (مستوى رأس المال النفسي) .

(ب) الأهمية النسبية لأبعاد القيادة الكاريزمية الأكثر تأثيراً في مستوى رأس المال النفسي عند أعضاء هيئة التمريض العاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة :

بناء على النتائج الواردة بالجدول رقم (٤) نستنتج أن :

- هناك ١٥ متغيراً (من بين ٢٣ متغيراً تمثل أبعاد القيادة الكاريزمية) تتمتع بعلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بينها وبين مستوى رأس المال النفسي عند أعضاء هيئة التمريض العاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .

- هناك ٨ متغيرات من متغيرات أبعاد القيادة الكاريزمية الخاضعة للدراسة ليست ذات دلالة إحصائية من حيث علاقتها بمستوى رأس المال النفسي عند أعضاء هيئة التمريض العاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .

- يمكن للمستشفيات التعليمية تحسين مستوى رأس المال النفسي من خلال تصميم دليل تطبيقي لكل عضو هيئة تريض يستهدف تحسين رأس المال النفسي لديهم يشمل تحديد المعوقات الشخصية ، وتحديد أهم الأولويات المستقبلية، وأهم أساليب تنمية الذات، كذلك من خلال توفير مسببات السعادة بالمستشفى مثل الترفيه والمشاركة وفرق العمل واللجان الاجتماعية ، كذلك إصدار المستشفيات التعليمية مجموعة من المقاييس المتعلقة بمكونات رأس المال النفسي تكون متاحة لأعضاء هيئة التمريض .

- وفي ضوء ما تقدم يمكن رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الكاريزمية ومستوى رأس المال النفسي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة " وقبول الفرض البديل مأخوذاً بصورة إجمالية ، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠١ و ٠.٠٥ (وفقاً لاختبار ف) F-Test بين القيادة الكاريزمية ومستوى رأس المال النفسي ، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لـ ١٥ متغير من العدد الإجمالي للمتغيرات المستقلة في نموذج تحليل الانحدار (٢٣ متغير) ، وذلك لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل منهم وبين المتغير التابع (مستوى رأس المال النفسي) عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠٥ ، ٠.٠٥ ، وذلك وفقاً لاختبار T-Test (انظر جدول ٤) .

العلاقة بين مستوى رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي للعاملين في المستشفيات التعليمية :

للإجابة على التساؤل الثالث للبحث واختبار صحة الفرض الثالث من فروض هذه الدراسة ، قام الباحث بتطبيق أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis ، حيث تمثلت النتائج فيما يلي :

١- العلاقة بين متغيرات مستوى رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية مأخوذاً بشكل إجمالي :

(أ) نوع وقوة العلاقة :

تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد على العلاقة بين مستوى رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية في الجدول رقم (٥) حيث يتضح ما يلي :

جدول (٥)

نتائج تحليل الانحدار والارتباط المتعدد للعلاقة بين مستوى رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار β	أبعاد رأس المال النفسي الأكثر تأثيراً في مستوى الاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التمريض
أولاً : الكفاءة الذاتية			
٠,٤٤	٠,٦٦	**٠,٣١١	١- أشعر بالثقة عند تحليل المشكلة طويلة المدى لإيجاد حل لها.
٠,٤٩	٠,٧٠	*٠,٢٥٤	٢- أشعر بالثقة عندما أستعرض مجالات عملي في الاجتماعات مع الإدارة
٠,٥٨	٠,٧٦	**٠,٢٧٥	٣- أشعر بالثقة عند المساهمة في المناقشات الخاصة باستراتيجيات المستشفى .
٠,٥٠	٠,٧١	*٠,٢٦٥	٤- أشعر بالثقة عند المساعدة في تحديد الأهداف المتعلقة بمجال عملي.
ثانياً : الأمل			
٠,٤٦	٠,٦٨	**٠,٣١٧	٥- عندما أجد نفسي في ورطة بعلمي، أستطيع التفكير بطرق كثيرة لتجاوز تلك الورطة.
٠,٣٧	٠,٦١	**٠,٣٥١	٦- في الوقت الحالي أتابع أهدافي في العمل بنشاط .
٠,٣٥	٠,٥٩	**٠,٢٩٤	٧- هناك الكثير من الطرق لحل أي مشكلة تعترض العمل.
٠,٢٧	٠,٥٢	*٠,٢١٨	٨- في الوقت الحالي أحقق أهداف العمل التي أعددتها لنفسي.
ثالثاً : التفاؤل			
٠,٣٨	٠,٦٢	**٠,٣٩٧	٩- عندما أواجه عائقاً في العمل يكون لدى القدرة على التعافي منه والعودة للحالة الطبيعية.
٠,٤٩	٠,٧٠	*٠,٢٥٦	١٠- أستطيع أن أكون (وحدني بالمستشفى) إذا جاز التعبير لو تطلب الأمر ذلك.

٠,٦٦	٠,٨١	**٠,٢٨٨	١١- أتعامل مع الأحداث المجهدة في العمل بدون تردد.
٠,٤٤	٠,٦٦	*٠,٢٦٣	١٢- يمكنني إنجاز العمل في الأوقات الصعبة لأنني لدى خبرة وواجهتها سابقاً.
رابعاً: المرونة			
٠,٣٢	٠,٥٧	*٠,٢٣٠	١٣- من الحكمة حدوث الأخطاء في العمل وهو أمر طبيعي.
٠,٤٠	٠,٦٣	*٠,٢١٩	١٤- أنا متفائل بشأن الأحداث المستقبلية بخصوص عملي.
٠,٢٤	٠,٤٩	*٠,١٨٩	١٥- الأحداث المتعلقة بعملتي لن تخرج عن نطاق المسار الذي أحده لها.
٠,٣٠	٠,٥٥	*٠,٢٥٨	١٦- أنظر إلى المستشفى التي أعمل بها كشيء في غاية الروعة.
	٠,٧٢		معامل الارتباط في النموذج R
	٠,٥٢		معامل التحديد في النموذج R2
	١٨٦,٤٥		قيمة F المحسوبة
	٢٦٨,٢٢		درجات الحرية
	٠,٠٥		مستوى الدلالة الإحصائية

* ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وفقاً لاختبار (ت) T-test .
** ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ وفقاً لاختبار (ت) T-test .

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى رأس المال النفسي و مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية. (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار (ف) .
- تتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلى ٧٢%.
- تساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير ٥٢% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (مستوى الاستغراق الوظيفي) .

(ب) الأهمية النسبية لأبعاد رأس المال النفسي الأكثر تأثيراً في الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية :

- بناء على النتائج الواردة بالجدول رقم (٥) نستنتج أن :
 - هناك ١٦ متغيراً (من بين ٢٢ متغيراً تمثل أبعاد رأس المال النفسي) تتمتع بعلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بينها وبين مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية .
 - هناك ٦ متغيرات من متغيرات أبعاد رأس المال النفسي الخاضعة للدراسة ليست ذات دلالة إحصائية من حيث علاقتها بمستوى الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية .
 - وفي ضوء ما تقدم يمكن رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة ومستوى الاستغراق الوظيفي " وقبول الفرض البديل مأخوذاً بصورة إجمالية ، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ و ٠,٠٥ (وفقاً لاختبار ف) F-Test بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي ، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لـ ١٦ متغير فقط من العدد الإجمالي للمتغيرات المستقلة في نموذج تحليل الانحدار (٢٢ متغير) ، وذلك لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل منهم وبين المتغير التابع (مستوى الاستغراق الوظيفي) عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ ، ٠,٠٥ ، وذلك وفقاً لاختبار T-Test (انظر جدول ٥) .
- العلاقة بين القيادة الكاريزمية و الاستغراق الوظيفي للعاملين في المستشفيات التعليمية من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط :**

تتناول الباحثة في هذا الجزء نتائج التحليل اللاحصائي الخاص بالإجابة على السؤال الرابع لهذا البحث ، والمتعلق بتحديد نوع وقوة العلاقة غير المباشرة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي مأخوذة بصورة إجمالية من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط . ولتحقيق ذلك تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis بواسطة استخدام برنامج (Amos Ver.18) ، وقد استخدم الباحث أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) باستخدام برنامج تحليل المسار وهو أحد برامج الانحدار ، من خلال استخدام برنامج AMOS بأسلوب (Maximum Likelihood Estimates (MLE) ، حيث يمكن من خلاله اختبار التأثير الوسيط لرأس المال النفسي على العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي ، وذلك لأن هذا الأسلوب من مميزاته إمكانية استخدامه في حالة وجود بيانات مفقودة حيث يقوم AMOS بتقدير هذه البيانات بكفاءة من خلال أسلوب Maximum Likelihood Estimates (MLE) بدلاً من الاعتماد على الحذف البشري أو احتساب المتوسط، كما أنه يستطيع تحليل عدد كبير من البيانات المختلفة في وقت واحد ، وتقدير المتوسطات للمتغيرات الخارجية exogenous variables وإدخالها في معادلات الانحدار . وذلك من أجل التحقق من صحة الفرض الرابع الذي ينص على أنه " لا توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الكاريزمية و الاستغراق الوظيفي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط ". وللتحقق من سلامة وصحة العلاقة غير المباشرة في النموذج ، وبمعنى آخر اختبار جودة مطابقة النموذج ، تم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية والتي يمكن تناولها فيما يأتي :

- مؤشر جودة المطابقة Goodness of Fit Index (GFI) : يقيس مقدار التباين في المصفوفة المحللة عن طريق النموذج موضوع الدراسة ، وهو بذلك يناظر مربع معامل الارتباط المتعدد في تحليل الانحدار المتعدد ، وتتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح ، حيث تشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى (الصفر، الواحد الصحيح) إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة .
- مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI) : حيث تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح ، حيث تشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى (الصفر، الواحد الصحيح) إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة .
- مؤشر الجذر التربيعي للبقايا Root Mean Square Residual (RMR) : حيث كلما صغرت قيمة ذلك المؤشر دل ذلك على توافق أكبر ، وبذلك يتضح لنا جودة النموذج المقدر .

تحديد شكل ومعنوية العلاقات بين أبعاد القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط :
يوضح الجدول رقم (٦) نتائج نموذج AMOS لتأثير رأس المال النفسي كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الكاريزمية و الاستغراق الوظيفي :

جدول (٦)

نتائج نموذج Amos لتأثير رأس المال النفسي كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي

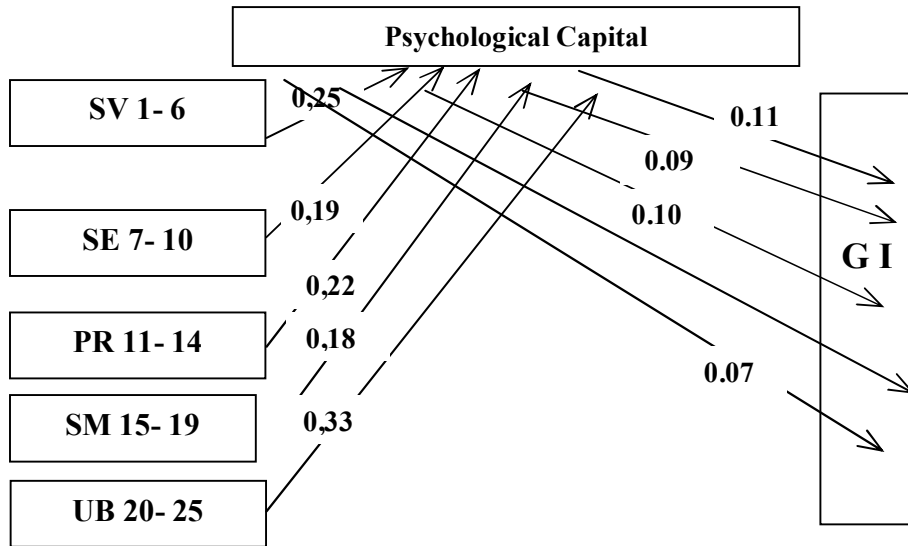
المتغير التابع	المتغير المستقل	الارتباط الكلي	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار B	التأثير المباشر	التأثير الغير مباشر	التأثير الكلي	مستوى الدلالة	مستوى المعنوية
رأس المال النفسي	الرؤية الاستراتيجية و الصياغة الدقيقة للأهداف	٠,٦٦	٠,٤٥	٠,٣٢	٠,٢٩	---	٠,٢٩	٠,٠٠٠	معنوي
	الاستشعار البيئي	٠,٧١		٠,٣٦	٠,٣٥	---	٠,٣٥	٠,٠٠٠	معنوي

معنوي	٠,٥٠١	٠,٢٥	---	٠,٢٥	٠,٢٨		٠,٥٩	تحمل المخاطر الشخصية	
معنوي	٠,٥٠٢	٠,١٧	---	٠,١٧	٠,٢٤		٠,٦٧	مراعاة احتياجات العاملين	
معنوي	٠,٥٠٣	٠,١٦	---	٠,١٦	٠,٢٧		٠,٧٢	السلوك غير التقليدي	
معنوي	٠,٥٠٠	٠,٣٣	٠,١١	٠,٢٢	٠,٢٥	٠,٤٩	٠,٧٠	الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف	الاستغراق الوظيفي
معنوي	٠,٥٠٠	٠,٣٢	٠,٠٩	٠,٢٣	٠,١٩		٠,٧٤	الاستشعار البيئي	
معنوي	٠,٥٠٠	٠,٣٥	٠,١٠	٠,٢٥	٠,٢٢		٠,٥٨	تحمل المخاطر الشخصية	
معنوي	٠,٥٠٠	٠,٣٩	٠,٠٨	٠,٣١	٠,١٨		٠,٧٥	مراعاة احتياجات العاملين	
معنوي	٠,٥٠١	٠,٢٦	٠,٠٧	٠,١٩	٠,٣٣		٠,٦٨	السلوك غير التقليدي	
معنوي	٠,٥٠٠	٠,٣٠	---	٠,٣٠	٠,٤١		٠,٧٧	رأس المال النفسي	
معنوي	٠,٥٠٠	٠,٣٠	---	٠,٣٠	٠,٤١		٠,٧٧	رأس المال النفسي	

ويوضح الشكل التالي العلاقة المقترحة بين القيادة الكاريزمية و الاستغراق الوظيفي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط وذلك باستخدام برنامج AMOS باستخدام طريقة Maximum Likelihood Estimates (MLE)

شكل (١)

النموذج المقترح للعلاقات بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي باستخدام برنامج AMOS



- مؤشر جودة المطابقة (GFI) Goodness of Fit Index (GFI) = 0,55

- مؤشر جودة المقارن (GFI) Comparative Fit Index (GFI) = 0,46

- الجذر التربيعي للبوافي (RMR) Root Mean Square Residual (RMR) = 0,16

SE 7 - 10 : الاستشعار البيئي

UB 20-25 : السلوك غير التقليدي .

Psychological Capital : رأس المال النفسي

GI : الاستغراق الوظيفي.

SV 1 - 6 : الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف

PR 11 - 14 : تحمل المخاطر الشخصية

SM 15-19 : مراعاة احتياجات التابعين

ويتضح من الجدول رقم (٦) والشكل رقم (١) ومن نتائج تطبيق تحليل المسار ، النتائج الآتية :

- توجد درجة توافق بين أبعاد الاستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي وأن غالبية معاملات الانحدار عالية المعنوية مما يؤكد على أن رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة له تأثيراً وسيطاً على العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة ، وأوضحت النتائج أن التأثير الوسيط يفسر العلاقة بشكل أكبر ويدعم تأثير أبعاد القيادة الكاريزمية ، حيث بلغت قيمة مؤشر جودة التوافق (GFI) ٥٥% ، كما بلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) ٤٦% ، وكلما زادت قيمة هذان المؤشران دل ذلك على توافق أفضل، كما بلغت قيمة الجذر التربيعي للبواري (RMR) ٠.١٦ ، وكلما صغرت قيمة ذلك المؤشر دل ذلك على توافق أكبر ، وبذلك يتضح لنا جودة النموذج المقدر .
- يحقق النموذج السابق أعلى نسبة تفسير للتغير في رأس المال النفسي والتي بلغت قيمته ٤٩% ، وذلك يرجع إلى أن قيمة معامل التحديد بلغت ($R^2 = ٠.٤٩$) ، ويفسر وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط بين أبعاد القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي ٤٥% من التغير في مستوى رأس المال النفسي حيث بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = ٠.٤٥$) .
- لقد دعم وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي من تأثير أبعاد القيادة الكاريزمية كمتغيرات مستقلة على مستوى الاستغراق الوظيفي ، حيث نجد أن التأثير المباشر لأبعاد القيادة الكاريزمية هي (الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف حيث بلغت قيمة بيتا ٠.٢٢ ، والاستشعار البيئي بلغت قيمة بيتا ٠.٢٣ ، وتحمل المخاطر الشخصية بلغت قيمة بيتا ٠.٢٥ ، ومراعاة احتياجات العاملين بلغت قيمة بيتا ٠.٣١ ، والسلوك غير التقليدي بلغت قيمة بيتا ٠.١٩ ارتفع تأثيرهم الكلي إلى (٠.٣٢ عند مستوى معنوية ٠.٥ ، ٠.٣٥ عند مستوى معنوية ٠.٥ ، ٠.٣٩ ، ٠.٢٦ عند مستوى معنوية ٠.٥) على الترتيب . وفي ضوء ما تقدم، فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط ، وتم قبول الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط . وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل المسار أن هناك علاقة غير مباشرة جوهرية عند مستوى معنوية ٠.٠١ و ٠.٠٥ .

النتائج والتوصيات :

- توصل الباحث من خلال هذا البحث إلى مجموعة من النتائج تتمثل فيما يلي :
- (١) توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي في المستشفيات التعليمية محل الدراسة . (مأخوذة بصورة إجمالية) ، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار (ف)، حيث كلما زاد الاهتمام بنمط القيادة الكاريزمية ارتفع الاستغراق الوظيفي عند أعضاء هيئة التمريض العاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .
 - (٢) تتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلى ٠.٧٤ .
 - (٣) تساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير ٥٥% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (مستوي الاستغراق الوظيفي) .

- (٤) هناك ١٧ متغيراً (من بين ٢٣ متغيراً تمثل أبعاد القيادة الكاريزمية) تتمتع بعلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بينها وبين مستوى الاستغراق الوظيفي عند أعضاء هيئة التمريض العاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .
- (٥) هناك (٥) متغيرات من متغيرات أبعاد القيادة الكاريزمية الخاضعة للدراسة ليست ذات دلالة إحصائية من حيث علاقتها بمستوي الاستغراق الوظيفي عند أعضاء هيئة التمريض العاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .
- (٦) توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الكاريزمية في المستشفيات التعليمية محل الدراسة وبين مستوى رأس المال النفسي في تلك المستشفيات (مأخوذة بصورة إجمالية) ، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار (ف) ، حيث كلما زاد الاهتمام من جانب إدارة المستشفيات التعليمية محل الدراسة بنمط القيادة الكاريزمية ارتفع مستوى الاهتمام برأس المال النفسي عند أعضاء هيئة التمريض العاملين بها .
- (٧) تتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلى ٠.٧٧ .
- (٨) تساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير ٥٩% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (مستوي رأس المال النفسي) .
- (٩) هناك ١٥ متغيراً (من بين ٢٣ متغيراً تمثل أبعاد القيادة الكاريزمية) تتمتع بعلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بينها وبين مستوى رأس المال النفسي عند أعضاء هيئة التمريض العاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .
- (١٠) هناك ٨ متغيرات من متغيرات أبعاد القيادة الكاريزمية الخاضعة للدراسة ليست ذات دلالة إحصائية من حيث علاقتها بمستوي رأس المال النفسي عند أعضاء هيئة التمريض العاملين في المستشفيات التعليمية محل الدراسة .
- (١١) هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى رأس المال النفسي ومستوي الاستغراق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية. (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار (ف) .
- (١٢) تتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلى ٧٢% .
- (١٣) تساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير ٥٢% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (مستوي الاستغراق الوظيفي) .
- (١٤) هناك ١٦ متغيراً (من بين ٢٢ متغيراً تمثل أبعاد رأس المال النفسي) تتمتع بعلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بينها وبين مستوى الاستغراق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية .
- (١٥) هناك ٦ متغيرات من متغيرات أبعاد رأس المال النفسي الخاضعة للدراسة ليست ذات دلالة إحصائية من حيث علاقتها بمستوي الاستغراق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية .
- (١٦) توجد درجة توافق بين أبعاد الاستغراق الوظيفي ورأس المال النفسي وأن غالبية معاملات الانحدار عالية المعنوية مما يؤكد على أن رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة له تأثيراً وسيطاً على العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة ، وأوضحت النتائج أن التأثير الوسيط يفسر العلاقة بشكل أكبر ويدعم تأثير أبعاد القيادة الكاريزمية ، حيث بلغت قيمة مؤشر جودة التوافق (GFI) ٥٥% ، كما بلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) ٤٦% ، وكلما زادت قيمة هذان المؤشران دل ذلك على توافق أفضل ، كما بلغت قيمة الجذر التربيعي للبوابة (RMR)

٠.١٦ ، وكلما صغرت قيمة ذلك المؤشر دل ذلك على توافق أكبر ، وبذلك يتضح لنا جودة النموذج المقدر .

(١٧) لقد دعم وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والاستغراق الوظيفي من تأثير أبعاد القيادة الكاريزمية كمتغيرات مستقلة على مستوى الاستغراق الوظيفي، حيث نجد أن التأثير المباشر لأبعاد القيادة الكاريزمية هي (الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف حيث بلغت قيمة بيتا ٠.٢٢ ، والاستشعار البيئي بلغت قيمة بيتا ٠.٢٣ ، وتحمل المخاطر الشخصية بلغت قيمة بيتا ٠.٢٥ ، ومراعاة احتياجات العاملين بلغت قيمة بيتا ٠.٣١ ، والسلوك غير التقليدي بلغت قيمة بيتا ٠.١٩ . ارتفع تأثيرهم الكلي إلى (٠.٣٢ عند مستوى معنوية ٠.٥ ، ٠.٣٥ عند مستوى معنوية ٠.٥ ، ٠.٣٩ ، ٠.٥ عند مستوى معنوية ٠.٥ ، ٠.٢٦ عند مستوى معنوية ٠.٥) على الترتيب . وفي ضوء النتائج السابقة نعرض فيما يلي توصيات البحث والتي تتعلق بكيفية تحسين مستوى الاستغراق الوظيفي ومستوي رأس المال النفسي من خلال الاهتمام بالقيادة الكاريزمية .

(١) يمكن للمستشفيات التعليمية تحسين مستوى رأس المال النفسي من خلال تصميم دليل تطبيقي لكل عضو هيئة تدريسي يستهدف تحسين رأس المال النفسي لديهم يشمل تحديد المعوقات الشخصية ، وتحديد أهم الأولويات المستقبلية، وأهم أساليب تنمية الذات، كذلك من خلال توفير مسببات السعادة بالمستشفى مثل الترفيه والمشاركة وفرق العمل واللجان الاجتماعية ، كذلك إصدار المستشفيات التعليمية مجموعة من المقاييس المتعلقة بمكونات رأس المال النفسي تكون متاحة لأعضاء هيئة التدريس .

(٢) يمكن للمستشفيات التعليمية تحسين مستوى الاستغراق الوظيفي من خلال قيام القائد بوضع أهدافاً تنظيمية وإستراتيجية مشجعة علي العمل، وتقديمه أفكاراً جديدة من أجل مستقبل المستشفى، أن يكون لديه رؤية وأفكار حول احتمالات المستقبل، وقدرة المدير علي معرفة المعوقات في البيئة المحيطة ، وقدرته علي إيجاد حلول مناسبة لها، وقدرته علي تحمل المخاطر الشخصية والتكلفة الشخصية العالية، وقدرته علي التأثير في المرؤوسين من خلال تنمية الاحترام والحب المتبادل ، وتصرف المدير بشكل عبقرى وجديد لتحقيق أهداف المستشفى .

(٣) توفير حجرات للتأمل بكل مستشفى تتيح للعاملين بها التأمل والاسترخاء ، والوقوف علي الخبرات السابقة، ومقارنة وضعه الحالي بوضعه المستقبلي .

(٤) الاهتمام بالكوادر المؤهلة والمدربة ممن تتوافر فيهم الاستعداد المبدئي لامتلاك خصائص القيادة الكاريزمية ، وكذلك ممن لديهم الموهبة للاستفادة منهم في التأثير علي أعضاء هيئة التدريس والتي تنعكس علي تنمية رأس المال النفسي لديهم .

(٥) إعداد برامج تدريبية وورش عمل وفق خطط علمية ، تهدف إلي تطوير قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس لتحسين مستوى الاستغراق الوظيفي ، وغرس مهارات القيادات الكاريزمية ، والاهتمام برأس المال النفسي .

البحوث المستقبلية :

أظهرت نتائج هذا البحث عددًا من المجالات التي تستحق الاهتمام والدراسة والتحليل من جانب الباحثين والمُهتمين بعدة قضايا حيوية . ومن أهم هذه القضايا – من وجهة نظر الباحث – قضية الاستغراق الوظيفي، وقضية رأس المال النفسي، وظاهرة القيادة الكاريزمية .

١- البحوث المستقبلية المتعلقة بالاستغراق الوظيفي :

- قياس وتقييم أبعاد الاستغراق الوظيفي في المنظمات الصناعية .

- محددات الاستغراق الوظيفي في بيئة الأعمال المصرية.

- دور الثقة التنظيمية في تدعيم الاستغراق الوظيفي .

٢- البحوث المستقبلية المتعلقة برأس المال النفسي :

- محددات رأس المال النفسي في بيئة الأعمال المصرية .
- قياس وتقييم أبعاد رأس المال النفسي في المنظمات الصناعية .

٣- البحوث المستقبلية المتعلقة بالقيادة الكاريزمية :

- محددات القيادة الكاريزمية في بيئة الأعمال المصرية .
- دور القيادة الكاريزمية في خفض التهكم التنظيمي .

المراجع

أولاً : المراجع العربية

- (١) إبراهيم ، منى محمد سيد (٢٠١٠) ، نموذج مقترح لبعض مسببات ونتائج رأس المال النفسي بالتطبيق علي المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة ، المجلة العلمية للتجارة والتمويل كلية التجارة - جامعة طنطا ، المجلد الأول ، العدد الثاني .
- (٢) أبوسيف ، محمود سيد علي (٢٠١٨) ، دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية ، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية ، المؤسسة الدولية لأفاق المستقبل ، مج ١ ، ع ٤ .
- (٣) إدريس ، ثابت عبدالرحمن (٢٠١٦) ، بحوث التسويق : أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض ، الدار الجامعية ، الإسكندرية .
- (٤) إمام ، محمود السيد محمود (٢٠١٨) ، الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية ، مجلة اقتصاديات المال والأعمال ، المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف ميله ، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير ، ع ٨ .
- (٥) البردان ، محمد فوزى (٢٠١٧) ، دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الكاريزمية والارتباط بالعمل - دراسة ميدانية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة - جامعة مدينة السادات .
- (٦) البطاينة ، محمد (٢٠١٧) ، أثر خفة الحركة الاستراتيجية في تعزيز الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي ، إربد للبحوث والدراسات ، العلوم الإدارية والمالية ، مج ١٩ ، ع ٢ .
- (٧) البنوى ، مها محمد (٢٠١٦) ، دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والارتباط الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارات العامة في جامعة الزقازيق ، مجلة التجارة والتمويل ، جامعة طنطا ، العدد (٤) .
- (٨) الحسنى ، كمال كاظم (٢٠١٣) ، رأس المال النفسي وأثره في الإستغراق الوظيفي : دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس كليتي الإدارة والاقتصاد والتربية الرياضية ، جامعة المنثى ، مجلة المنثى للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد (٣) ، العدد (٦) .
- (٩) خوين ، سندس رضوي (٢٠١٧) ، تأثير رأس المال النفسي ورأس المال الإجتماعي في الإبداع التنظيمي - دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد ٥٠ ، ص : ٤٢٧ - ٤٥٦ .
- (١٠) الدليمي ، مريم سلمان (٢٠١٦) ، خصائص القيادة النسائية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي (اختبار الدور الوسيط لقوة الخبرة) - دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في

- مدارس التعليم الخاصة في عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة - جامعة الشرق الأوسط .
- (١١) الزبيدي ، عقيل هاشم (٢٠١٧) ، آليات تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة ، مجلة القراءة والمعرفة ، جامعة عين شمس ، كلية التربية الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، ع ١٩٣ .
- (١٢) السنباني ، توفيق مصلح صالح (٢٠٠٢) ، الاحترق الوظيفي وأثره على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام من وجهة نظرهم ، مجلة الآداب ، جامعة ذمار ، كلية الآداب ، ع ٨ .
- (١٣) الشربيني ، صفاء أحمد ؛ عوض ، محمد جمال عبدالقادر (٢٠١٦) ، العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي و سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بالدقهلية ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، كلية التجارة - جامعة المنصورة ، مج ٤٠ ، ع ١ .
- (١٤) الشنطي ، محمود عبدالرحمن إبراهيم ؛ أبو عمرة ، صابرين سعيد (٢٠١٩) ، دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والسلوك الإبداعي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، الجامعة الإسلامية بغزة ، مج ٢٧ ، ع ٢ .
- (١٥) العمادي ، صهيب عبداللطيف (٢٠١٨) ، أثر عمليات توليد المعرفة على سلوك الأداء الابتكاري : الدور الوسيط لرأس المال النفسي في البنوك التجارية الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن .
- (١٦) العنزي ، محمد نايف محمد (٢٠١٧) ، أثر ممارسات الاستغراق الوظيفي في الأداء الوظيفي للهيئة العامة لمكافحة الفساد في الكويت ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية إدارة الأعمال - جامعة آل البيت ، الأردن .
- (١٧) العياشي ، وردة بلقاسم (٢٠١٧) ، دور الكاريزما القيادية في تعزيز مهارات إدارة الاجتماعات التربوية من وجه نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة ، مجلة البحث العلمي في التربية ، جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن ، كلية التربية ، ع ١٨ .
- (١٨) الفتلاوي ، ميثاق هاتف (٢٠١٧) ، العلاقة بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي - دراسة استطلاعية لأراء عينة من الموظفين في مستشفى الحسين العام في كربلاء المقدسة ، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة كربلاء ، العراق .
- (١٩) الكعبي ، سهام مشطر ؛ المشايخي ، أركان سعيد (٢٠١٨) ، رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين ، مجلة الآداب ، جامعة بغداد ، كلية الآداب ، ع ١٢٧ .
- (٢٠) المغربي ، عبدالحميد عبدالفتاح ؛ والنداوي ، محمد صالح حسن (٢٠١٦) ، العلاقة بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على العاملين في كليات الجامعة العراقية في جمهورية العراق ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، جامعة المنصورة ، كلية التجارة ، مج ٤٠ ، ع ٢ .
- (٢١) النادي ، نوال محمود (٢٠١٦) ، توسيط العدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة و الإستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة ، مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الاسلامي ، جامعة الأزهر ، مج ٢٠ ، ع ٥٨ .
- (٢٢) النجار ، محمد صابر صلاح ؛ عبدالوهاب ، محمد أبو القمصان ؛ عبدالقادر ، علي أحمد (٢٠١٧) ، الدور الأوسط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والإستغراق

- الوظيفة ، دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، كلية التجارة - جامعة المنصورة ، مج ٤١ ، ع ١ .
- (٢٣) رضوان طارق رضوان محمد (٢٠١٨) ، أثر رأس المال النفسي في أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية : دراسة تطبيقية ، مجلة التجارة و التمويل ، كلية التجارة - جامعة طنطا ، ع ١٤ .
- (٢٤) صالح ، رشا مهدي (٢٠١٦) ، تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة في البصرة ، العلوم الاقتصادية ، كلية الإدارة والإقتصاد - جامعة البصرة ، مج ١١ ، ع ٤١ .
- (٢٥) عبدالفتاح ، محمد عبدالحميد (٢٠١٨) ، قياس أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على المعاهد العليا الخاصة ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، جامعة قناة السويس ، كلية التجارة بالإسماعيلية ، مج ٩ ، ع ٤ .
- (٢٦) عبدالله ، دهورون فريدون (٢٠١٨) ، دور القيادة الخادمة في تحقيق الاستغراق الوظيفي : دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئات التدريسية في جامعة السليمانية ، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية و الاقتصادية ، جامعة كركوك ، كلية الإدارة والاقتصاد ، مج ٨ ، ع ١٤ .
- (٢٧) غربية ، رمضان (٢٠١٦) ، أثر رأس المال النفسي في تحقيق الرضا الوظيفي ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ، كلية التجارة ، جامعة حلوان ، العدد الثاني ، المجلد الأول ، ص : ١-٥٩ .
- (٢٨) كريم ، هقوار فتاح ؛ ومحمد ، عمر مصطفى (٢٠١٦) ، دور الثقة التنظيمية في تعزيز وتدعيم الاستغراق الوظيفي : دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في مركز رئاسة البلدية السليمانية في إقليم كردستان العراق ، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، جامعة الأنبار ، كلية الإدارة والاقتصاد ، مج ٨ ، ع ١٦ .
- (٢٩) موسى ، أحمد إبراهيم (٢٠١٧) ، أثر التمكين النفسي للعاملين في مستوى الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية علي مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية ، المجلة العلمية للبحوث التجارية ، جامعة المنوفية ، كلية التجارة ، س ٤ ، ع ١٢ .
- (٣٠) نجم ، عبدالحكيم أحمد ربيع ؛ وعجوة ، أحمد محمد فتحي ؛ والشنواني ، مروة سعيد محمد (٢٠١٤) توسيط التمكين النفسي في العلاقة بين التمكين التنظيمي والاستغراق الوظيفي : بالتطبيق على العاملين بالإدارات التعليمية بمحافظة الدقهلية ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، جامعة المنصورة ، كلية التجارة ، مج ٣٨ ، ع ٤ .

ثانياً : المراجع الأجنبية

- 31- Avey, J., et al., (2010), " Impact of positive psychological capital on employée well-being over time", Journal of Occupationnel Health Psychologie, 15(1), 17-28.
- 32- Avey, J., Luthans, F. and Jenes, S. M., (2009), " Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress and Turnover", Human Resource Management, (September-October), 48 (5), pp.677-693.
- 33- Avolio, B., et al., (2007), "Positive Psychological Capital- Measurement and Relationship with Performance Satisfaction", Personal Psychology , 60(3), pp. 541-572.

- 34- Etebarian, A., et al., (2012), " The Relationship between Psychological Capital and Organizational Commitment", African Journal of Business Management , 6(14), pp. 5057-5060.
- 35- Kaplan, M., Bickes, D., (2013), "The Relationship between Psychological Capital and Job Satisfaction - A Study of Hotel Businesses in Nevsehir", National Management and organization Conference, Dokuz Eylul University Faculty of Commerce.
- 36- Li-feng, Z. & Hua-li, R. (2009), The Relationship between Academic Stress and Psychological Distress: The Moderating Effects of Psychological Capital, International Conference of Management Science & Engineering (16th) September 14-16.
- 37- Liu, L., et al., (2012), "The Mediation Role of Psychological Capital on the Association between Occupational Stress and Depressive Symptoms among Chinese Physicians – A Cross –Sectional Study, BMC Public Health, Vol. 12, pp. 249-271.
- 38- Luthans F., et al., (2007), "Positive psychological capital: Measurement and Relationship with performance and satisfaction" , Personnel Psychology; 60 (3), pp. 541–72.
- 39- Luthans F., et al., (2006), " Developing The Psychological Capital Of Resiliency", Human Resource Development Review, 5(1), pp. 25-44.
- 40- Luthans, F., and Youssef CM., (2004), "Human, Social, and now positive psychological capital management: Investing in People for Competitive Advantage", Organizational Dynamics, 33(2), pp. 143-160.
- 41- Luthans, Fred; Avolio, Bruce J.; Avey, James B.; and Norman, Steven M., (2007), "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". Leadership Institute Faculty Publications.
- 42- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. and Avey, J. B. (2008), "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance Relationship, Journal of Organizational Behavior, Vol. 29, pp. 219-238
- 43- Madden Laura Temes, (2013), "Juggling Demands: The Impact of Middle Manager Roles And Psychological Capital", Doctorate of Philosophy Degree, The University of Tennessee, Knoxville.
- 44- Malone .L., (2011), " individual differences and stress reactions as predictors of performance in pilot trainees" ,master thesis ,Kansas state university, Manhattan, Kansas.
- 45- Masten, A. (2001), "Resilience Processes in Development", American Psychological Association.
- 46- Millard. M., (2011), " Psychological Net Worth: Finding the Balance between Psychological Capital and Psychological Debt" ,A

DISSERTATION Presented to the Faculty of The Graduate College at the University of Nebraska In Partial Fulfillment of Requirements For the Degree of Doctor of Philosophy.

- 47- Mortazavi S., Yazdi S., and Amini A., (2012), "The Role of the Psychological Capital on Quality of Work Life And Organization Performance", *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 4(2), PP: 206-217.
- 48- Murray, C. D. (2014), A qualitative study on minority men and women's perceived barriers to senior executive service advancement (Order No. 3647300). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global: Business. (1630026811).
- 49- Murthy RK.,(2014), "Psychological Capital, Work Engagement and Organizational Citizenship Behaviour", *Sinhgad Institute of Management and Computer Application (SIMCA)*, pp. 347-355.
- 50- Nafei, W., (2015), " Meta Analysis of the Impact of Psychological Capital on the Quality of work Life and Organizational Citizenship Behavior - A Study on Sadat City University", *International Journal of Business Administration*, 6(2).
- 51- Nikpay, I., et al.,(2014), "A Model for Investigating the Impact of Faculty Members' Psychological Capital on Organizational Citizenship Behaviors in Universities", *International Journal of Management Sciences*, 2(6), pp. 161-168.
- 52- Norman, S. Avey, J. Nimnicht, J. & Pigeon, N. (2010), "The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 17.
- 53- Quisenberry, D. M. (2015), " Testing the internal validity of psychological capital: A laboratory experiment utilizing neurophysical and psychological measures", PH.D University of Nebraska - Lincoln.
- 54- Sahoo, B., (2015), " Psychological Capital and Organizational Commitment : Nature, Structure, and Relationship in an Indian Sample", *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, Vol.3, pp. 230-244
- 55- Yildiz, E., (2017), " The Effect of the Psychological Capital and Personality Characteristics of Employees on their organizational Commitment and Contribution to the Work : A Qualitative Research on Manager", *Journal of Management and Strategy* , 8(4), pp. 34-46