

The Impact of Authentic Leadership for Realization of Psychological Capital: An Applied Study on the Employees of King Faisal Specialist Hospital in Taif, Kingdom of Saudi Arabia

Abdulaziz S. Alangari*

College of Business Taif University, Taif, Saudi Arabia

Received: 19 Jan. 2021, Revised: 2 Mar. 2021; Accepted: 1 April. 2021

Published online: 1 Sep. 2021.

Abstract: The research paper aims to discover the impact of Authentic Leadership (Self-awareness, Balanced Judgment, Moral Values, and Transparency of Relationships) on the dimensions of psychological capital (Self-efficacy, Hope, Optimism, Flexibility) among employees and staff of King Faisal specialist hospital in Taif Governorate, Kingdom of Saudi Arabia. In this context, the research paper seeks to know the impact of Authentic Leadership and the dimensions on psychological capital. Specifying and Determining the nature of the relationship between the dimensions of Authentic Leadership, and psychological capital, identifying the most Authentic Leadership dimensions affecting on the dimensions of psychological capital. A set of scientific research hypotheses has been formulated to measure the relationship between the dimensions of Authentic Leadership and the dimensions of psychological capital in the application study. To testing and measuring the hypotheses, depending on the results of the field study, the researcher used a set of statistical methods, which are the arithmetic mean, standard deviation, Cronbach's alpha coefficient, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. A field survey was designed to collect data. The sample size, whom replied the questionnaire application, was (220) individuals. The study found a positive significant impact of the dimensions of Authentic Leadership on the dimensions of Psychological Capital.

Keywords: Authentic leadership, psychological capital.

* Corresponding author E-mail: adulaziz900@hotmail.com

أثر القيادة الجديرة بالثقة على تحقيق رأس المال النفسي

دراسة ميدانية علي مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية

عبد العزيز سليمان العنقري

كلية الأعمال جامعة الطائف ، المملكة العربية السعودية

الملخص: إستهدف هذا البحث التعرف علي أثر أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (الوعي الذاتي، الحكم المتوازن، القيم الأخلاقية، شفافية العلاقات) على أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) لدى العاملين بمستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية، كما أنه يسعى إلي الوقوف على طبيعة العلاقة بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة ورأس المال النفسي، وتحديد أكثر أبعاد القيادة الجديرة بالثقة تأثيراً على أبعاد رأس المال النفسي، وتم صياغة مجموعة من الفروض وذلك بغرض التحقق من مدي صحتها، واعتمد الباحث على مجموعة من الأساليب الإحصائية تتمثل في الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ألفا كرونباخ، معامل ارتباط بيرسون، ومعامل الانحدار المتعدد، وتم تصميم استقصاء لجمع البيانات، وبلغ حجم العينة (220) مفردة. وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة وأبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية: القيادة الجديرة بالثقة، رأس المال النفسي.

1 مقدمة

هناك الكثير من الأشخاص الذين يبذلون جهد للظفر بمنصب قيادي، الا أن الكثير من هؤلاء يصبحون قادة غير جديرين وغير أكفاء، بسبب فشلهم في العديد من الجوانب اهمها (1) عدم تمتعتهم لخبراتهم، (2) انغماسهم في أدق تفاصيل الأنشطة اليومية، (3) عدم اكتراثهم ببناء او تنفيذ الاستراتيجية العامة لمنظمتهم (Koral,2008).

تركز نظريات القيادة بشكل عام على العناصر المعرفية بينما لم تهتم بفعالية العمليات ولا بتحديد مقاييس لها (Turner&Mavin,2008)، وقد أُنبتق عن نظريات القيادة مدخلاً يسمى القيادة الجديرة بالثقة (Authentic Leadership) والذي يتضمن التركيز على المكونات الأساسية للقيادة الفعالة حيث يوفر إرشادات ايجابية تساهم في تطوير تغييرات ايجابية وفعالة في بيئة العمل(Wong,2008). خاصة وأن توجهات القيادة في المستقبل تتطلب التعامل مع الغير والاستجابة لمقاصده وتفاعلاته (Karp&Helgo,2008).

2 مفهوم القيادة الجديرة بالثقة:

تُعرف القيادة الجديرة بالثقة بأنها تصرفات القادة وفقاً للقيم والمبادئ والقناعات التي يعتقدونها ويتمسكون بها (Kernis, 2003). وتعد دراسة (Avolio et al., 2004) من أولى الدراسات الميدانية التي هدفت إلى وضع تعريف إجرائي لمفهوم القيادة الجديرة بالثقة، حيث عرفتُها بأنها تصرف القادة وفقاً لقيمهم وقناعاتهم الشخصية العميقة، وذلك من أجل بناء المصادقية وكسب احترام و ثقة التابعين، ولا يأتي ذلك إلا من خلال تشجيع وجهات النظر المتباينة وبناء شبكة من العلاقات التعاونية وخلق دوافع لتحسين العمل، حيث يهدف هؤلاء القادة إلى ترسيخ تلك القيم في أتباعهم وتشجيعهم على التحلي بالمثل الأخلاقية العليا. كما تعرف القيادة الجديرة بالثقة بأنها نمط من السلوك القيادي الذي يشجع على بذل مزيد من السلوكيات الإيجابية في ظل مناخ إيجابي أخلاقي مما يؤدي إلى مزيد من الوعي الذاتي، الحكم المتوازن، القيم الأخلاقية، شفافية العلاقات (Walumbwa et al.,2008).

كما عُرُفت بأنها عملية التأثير الاجتماعي التي تحدث بين القائد ومرووسيه وتصرف كلٍ منهما بإيجابية نحو الآخر دون التحيز لأصحاب المصلحة، وذلك اعتماداً على قيمهم ومعاييرهم الأخلاقية التي يعتقدونها ، كما تعني القيادة الجديرة بالثقة تغير الموظفين نحو السلوكيات الإيجابية المرغوبة فهي بمثابة صفة شخصية تستند على القيم والسلوكيات الأخلاقية الداخلية للفرد بدلاً من التهديدات الخارجية والإغراءات وأن هذه الصفات الشخصية تتمثل في: الوعي الذاتي، الحكم المتوازن، القيم الأخلاقية، شفافية العلاقات (Chen, 2010).

2.1 أبعاد القيادة الجديرة بالثقة:

في ضوء ما قدمه الباحثون يمكن للباحث الاستقرار على أربعة أبعاد للقيادة الجديرة بالثقة متمثلة في: (الوعي الذاتي، الحكم المتوازن، شفافية العلاقات، القيم الأخلاقية)، وفيما يلي عرضاً لهذه الأبعاد:

الوعي الذاتي:

يعني معرفة القادة بنقاط قوتهم وضعفهم وتحديد أهدافهم والتمسك بالمعتقدات والقيم الأساسية التي يعتقونها (Avolio et al., 2004). كما يعني إدراك القائد لما له من حقوق وما عليه من واجبات، وثقة الفرد في دوافعه ومشاعره ورغباته وإدراكه (Beyer, 2010). كما يعني بأن يكون للقائد رؤية واضحة بحيث يكون قادراً على أن يؤثر في الآخرين وعنده استعداد لتحمل المخاطر واقتراح أفكار جديدة (Rego et al., 2013).

الحكم المتوازن:

يعني الآراء غير المتحيزة ومعالجة المواقف عن طريق الخبرات سواء المكتسبة أو الموروثة دون تحيز ودون خضوع لمصلحة طرف على حساب طرف آخر (Kernis, 2003). هذا إلى تحلى القائد بالموضوعية وعدم تجاهله لآراء الآخرين وتشجيعهم بالتعاون الشخصي معه. كما يعني القدرة على تحليل البيانات ذات الصلة بالمشكلة بموضوعية وحيادية تامة دون تحيز أو تجاهل لآراء العاملين قبل اتخاذ أي قرار (Diddams & Chang, 2012).

القيم الأخلاقية:

هي بمثابة البوصلة الداخلية للفرد التي ترشده للطريق الصحيح (Eriksen, 2009)، فهي السلوك الذي يوفر الأساس الأخلاقي الملزم للقيادة الجديرة بالثقة (Beyer, 2010). كما تعني النزاهة السلوكية والاتساق بين القيم والاجراءات واسترشاد القائد بالقيم والمعايير الأخلاقية دون الاستجابة لأي ضغوط خارجية (Williams et al., 2012).

شفافية العلاقات:

تعني إتباع مستوى عالٍ من الوضوح والصراحة مع النفس والآخرين وتجنب التعبيرات العاطفية غير اللائقة والإفصاح عن المعلومات لتعزيز العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين (Bird & Wang, 2010). كما تعني صدق القادة في التعبير عن عواطفهم ومشاعرهم الحقيقية لأتباعهم وتبادل المعلومات علناً مع جميع العاملين في المنظمة بمختلف مستوياتهم الإدارية مما يزيد درجة الثقة بينهم ويشجعهم على عرض أفكارهم ومقترحاتهم بما يفيد العمل (Peus et al., 2012).

2.2 مفهوم رأس المال النفسي:

تمتد جذور رأس المال النفسي إلى علم النفس الإيجابي الذي درسه العالم النفسي السيكلوجي (Martin Seligman)، الذي اقترح ضرورة التركيز أكثر على الجوانب الجيدة للأفراد بدلاً من التركيز على المشكلات.

وفقاً لـ (Seligman, 1998)، كثيراً ما يسيطر على الأفراد في الجوانب السلبية لأنفسهم وتاريخهم الشخصي، وبالتالي يشخص علم النفس الإيجابي بأن البشر هم أفراد موهوبون يمتلكون مجموعة من الصفات الإيجابية في جوهرها، وأن هذه الصفات الإيجابية تسمح للأفراد بالنمو باستمرار والتطور إلى كائنات كاملة ومتفوقة، بما يؤثر على الأداء في العمل (Rego, et. al., 2012).

يمكن تعريف رأس المال النفسي على أنه " الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة للتطوير " (Luthans (et al., 2007 ; Avey et al., 2009).

كما يعرف بأنه " تمكين الصفات الإيجابية حول النجاح في الحاضر والمستقبل والوصول إلى تحقيق الهدف " (Malone, 2010).

وأشار (Liu et al., 2012) إلى أن رأس المال النفسي هو "التقييم الإيجابي للظروف التي يمكن أن تحدث للفرد في العمل ومثابرتة على تحقيق أهدافه " .

وتتوالى (Etebarian et al., 2012) رأس المال النفسي بأنه "وجود اعتقاد قوي في قدرة الفرد على حسن التصرف والقدرة على الخلق والابتكار لتحقيق أهداف المنظمة " .

ويعرف بأنه " الجانب الإيجابي للفرد والذي يعمل على اكتساب ميزة تنافسية للاستثمار والتطوير في الفرد " (Mortazavi et al., 2012).

من خلال التعريفات السابقة يمكن للباحث أن يتبنى التعريف التالي : الحالة النفسية الإيجابية القابلة للتطوير والتي تمكن الفرد من التصرف والقدرة والابتكار لتحقيق أهدافه وأهداف المنظمة ككل .

ويتميز التعريف السابق بتوفر الخصائص التالية :

1. وجود ثقة في الفرد (الكفاءة الذاتية) لبذل الجهد اللازم لتحقيق الهدف في المهام الصعبة .
2. العمل الدؤوب نحو تحقيق الأهداف ، وإعادة توجيه المسار عند وجود انحراف عن الأهداف (الأمل) لتحقيقها .
3. تمكين الصفات الإيجابية (التفاؤل) فيما يتعلق بالنجاح في الحاضر والمستقبل والوصول إلى تحقيق الهدف .
4. تحمل الصعوبات والتمتع بالنشاط والحيوية (بالمرونة) لتحقيق الهدف .

2.3 أبعاد رأس المال النفسي:

أكدت الدراسات (Etebarian et al., 2012 ; Liu et al.,2012 ; Avey et al. ,2009; Luthans et al., 2007 ; Mortazavi et al. ,2012 ; Malone, 2010 Herbert , 2011) التي تناولت رأس المال النفسي أنه يتكون من أربعة أبعاد هي (الكفاءة الذاتية Self- Efficacy ، الأمل Hope ، التفاؤل Optimism ، المرونة Resiliency). يعتمد البحث في قياس رأس المال النفسي على هذه الأبعاد نظراً لاستخدامها الواسع من قبل الباحثين، كما أنها تتمتع بدرجة صدق وثبات مرتفعة .

الكفاءة الذاتية Self- Efficacy :

ويقصد بها مدى اقتناع المرؤوس وثقته بنفسه بشأن تحفيز مصادر المعرفة اللازمة للتنفيذ الناجح لمهمة معينة ضمن سياق محدد (Avey et al.,2009). كما أنها تعني الثقة التي تمنح القدرة على توليد الدافع لتنفيذ الأداء بنجاح (Herbert , 2011). ومن مقدمات الكفاءة الذاتية التفكير الرمزي والمراقبة الذاتية والتفكير الذاتي (Luthans et al., 2007). هناك اعتقادات أن الكفاءة الذاتية تتمثل في كيفية تصور الأفراد للمشكلات وترجمتها. لأن الأفراد ذو الكفاءات العالية لديهم القدرة على قهر التحديات عن طريق التكيف مع المشكلات وإيجاد الحلول للتغلب عليها. أما الأفراد ذو المستوى المنخفض من الكفاءة فإنهم يواجهون صعوبة في التغلب على التحديات والمشكلات ومواجهة أعراض الإجهاد السلبي. (Avey et al.,2009).

وقد أشار (Bandura) إلى إمكانية تحسين الكفاءة الذاتية من خلال أربع طرائق هي :

- أ. تجارب النجاح (إجادة المهام): ويعتبر المدخل الأقوى لتطوير الثقة / الكفاءة لأنه يتطلب معلومات مباشرة عن النجاح
- ب. ملاحظة الآخرين والافتداء بهم : ملاحظة الآخرين من ذوي الدعم والتعلم منهم.
- ج. الإقناع الاجتماعي : مساعدة الأفراد المؤهلين من الذين يتمتعون بالاحترام في تطوير كفاءة المستخدمين .
- د. الإثارة النفسية والفسيولوجية : حيث يتم تقييم الأفراد من خلال كيفية شعورهم جسدياً وعاطفياً.

الأمل Hope :

يتضمن كل من قوة الإرادة ، وقوة الطريق فبالنسبة لقوة الإرادة فتعني قوة الفرد على ابتكار المسارات البديلة والخطط الموقفية لإنجاز الأهداف في حالة مواجهة العقبات (Avey et al., 2009).

كما يعني بأنه الحالة التحفيزية الإيجابية التي تقوم على الشعور المستمد من التفاعل الناجح والطاقة والمسارات (Herbert , 2011). وقد عرف (Snyder,1991) الأمل بأنه حالة تحفيزية إيجابية تستند إلى إحساس مستمد وبشكل تفاعلي مع القوة والمسارات الناجحة ، إذ تشير القوة إلى الهدف الذي يوجه الطاقة بينما يشير المسارات إلى التخطيط لمقابلة الأهداف .

وبالنسبة لعلاقة الأمل بالأداء فقد أظهرت دراسات إلى إمكانية ارتباطه بالمواقف المرغوبة في العمل، حيث وجد الأمل يرتبط بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والسعادة في العمل. (Snyder,2000). وهناك دلائل تشير إلى إمكانية تقوية الأمل وتطويره لدى الأفراد العاملين في المنظمات من خلال الخطوات التالية (Luthans & Jensen,2002):

- أ. وضع وتوضيح الأهداف الشخصية والتنظيمية الصعبة والمحددة.
- ب. تحويل الأهداف إلى خطوات ثانوية يمكن إدارتها .
- ج. تطوير وإعداد البدائل الطارئة للهدف مع خطة مراقبة له وتسخير التفكير والجهد لتطوير المسارات
- د. الشعور بالمتعة بشأن العمل تجاه الأهداف وعدم التركيز على النتيجة النهائية فقط .
- هـ. امتلاك الرغبة والاستعداد لمواجهة العقبات والمشكلات .
- و. الاستعداد والمهارة في معرفة ما هي المسارات البديلة.
- ز. الاستعداد والمهارة في معرفة متى وكيف يعاد تحديد الأهداف لتقادي الفهم الخاطئ للأمل.

التفاؤل Optimism :

هو تقييم موضوعي بشأن ما يمكن للفرد تحقيقه في موقف معين مع وجود الموارد المتاحة ، ويمكن أن يتفاوت التفاؤل استناداً لذلك الموقف ، ويتضمن التفاؤل المشاعر الإيجابية (Luthans et al.,2007).

وقد عرف (Peterson,2000) التفاؤل بأنه تقييم موضوعي بشأن ما يمكن للفرد تحقيقه في موقف معين مع وجود الموارد المتاحة . وتختلف نسبة التفاؤل حسب الموقف .

ويمكن تطوير التفاؤل من خلال ثلاثة طرق رئيسية أشار إليها (Scheider,2001) :

- أ. اللين أو التساهل تجاه الماضي .

ب. تميم وتقدير الحاضر .

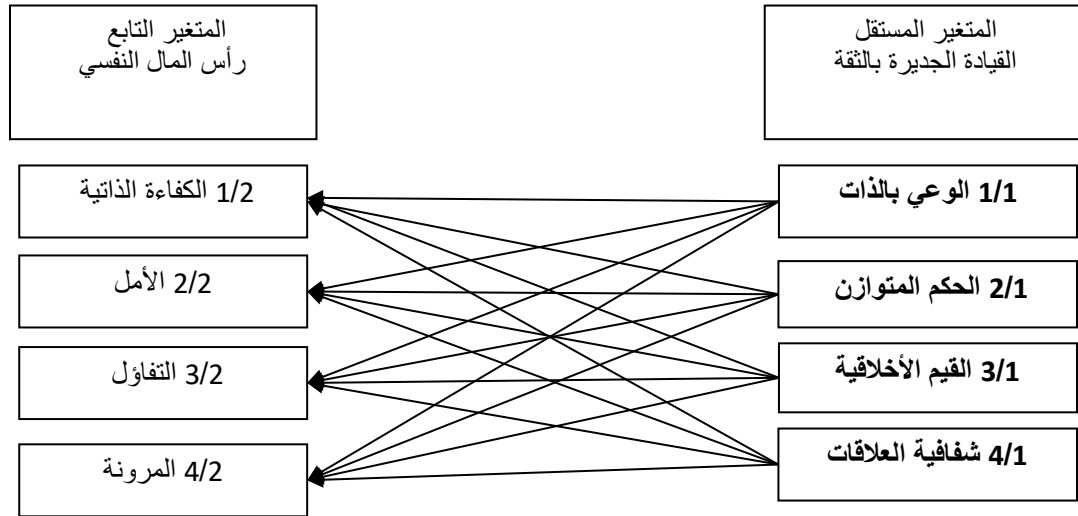
ج. وفرصة النظر صوب المستقبل .

المرونة Resiliency:

الطاقة النفسية الإيجابية للعودة إلى الحالة الطبيعية وتتم العودة بعد حالات التنوع وعدم التأكد والصراع والفشل أو حتى التغير الإيجابي (Luthans et al., 2007) وقد عرفها (Cerpener et al.,2001) بأنها قدرة النظام على مواجهة الاضطراب والاحتفاظ بوظائفه ورقابته . وعرفها (العنزي وإبراهيم،2013) انها درجة وأسلوب وسرعة إعادة الهيكل الأولي الوظيف في النظام البيئي. وعرفها (Luthans et al.,2004) على أنها ركن أساس في علم النفس الإيجابي وهي تعني العودة أو الارتداد من المشكلات أو النكسات المتعلقة ببيئة العمل مع تغيرات إيجابية مثيرة .

وقد لاحظ علماء النفس أن المرونة تزداد وتتمو كلما استطاع الفرد العودة إلى مستوى ما بعد التوازن من حدث مضاد . لذلك أكد (Bandura,1998) أن النجاح عادةً ما يأتي من خلال تجديد الجهود بعد المحاولات الفاشلة . وتأسيساً على ذلك فإن المرونة تعني عملية تكيف مضاف للإدراك الواضح للحقيقة والتي تسمح بالاستجابة والعقلانية الفاعلة للظروف البيئية (Cutu,2002) .

في ضوء العرض السابق لمتغيرات البحث يسعى الباحث إلى التحقق من العلاقة بين هذه المتغيرات، ويوضح الشكل التالي النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات البحث:



شكل (1) نموذج مقترح لبيان العلاقة بين متغيرات البحث.

3 الدراسات السابقة

تمثل الدراسات السابقة أساساً هاماً في إعداد الإطار النظري للدراسة، كما تشكل نتائج الدراسات السابقة عاملاً مساعداً في تبرير مشكلة الدراسة، ولقد قام الباحث بتقسيم التراث الفكري في موضوع الدراسة إلى قسمين، وتناول القسم الأول القيادة الجديرة بالثقة، وركز القسم الثاني على رأس المال النفسي.

الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الجديرة بالثقة:

هناك دراسة قام بها (Blausten. 2009) وأشارت هذه الدراسة إلى تداعيات الأزمة المالية التي تؤثر علي العالم. وتظهر أهمية الدراسة في أن هذه الأزمة تتطلب القيادة الجديرة بالثقة، نظراً لأنها القيادة القادرة على التعامل مع هذه الأزمات المالية، كما أصبحت المنظمات في العالم كله بحاجة الى هذا النمط المتميز من القيادات الإدارية.

كما أن هناك دراسة أخرى قام بها (Luthans & Avolio 2009) تناولت مدخل السلوك التنظيمي الإيجابي، كما أظهرت الدراسة إلي أن هناك علاقة بين مدخل السلوك التنظيمي والقيادة الجديرة بالثقة. كما أشارت الدراسة إلي أن مدخل السلوك التنظيمي يساهم بفعالية في تنمية وتطوير القيادة الجديرة بالثقة.

وهناك دراسة أخرى قام بها (Garger, 2008) وتوصلت إلي أن القيادة الجديرة بالثقة لها أبعاد متعددة وتتضمن الكثير من السلوكيات، كما تتمثل أهم مخرجاتها في تنمية وتطوير المرءوسين حتي يكونوا قادة المستقبل، وهو ما يتحقق بنشر القيادة الجديرة بالثقة لمبادئ الوعي الذاتي والالتزام والشفافية بين الأفراد العاملين في المنظمة. كما توصلت الدراسة إلي أنه بالرغم من الاهتمام الكبير بهذا المفهوم، إلا أنه يجب التعرف عليه كمعيار يمكن تدريب القادة عليه بغرض تنمية قدراتهم

القيادية بالشكل الذي يساهم في تطوير وتنمية منظماتهم بشكل إيجابي، والأمر لا يتوقف عند معرفة سمات القيادة الجديرة بالثقة، ولكن الأمر مرتبط ببناء منهجية جديدة للقيادة في المنظمات، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى تطوير وتنمية هذه المنظمات من خلال تطوير قياداتها وأنماطهم القيادية.

وكذلك هناك دراسة أخرى قام بها (Shelton, 2008) وقدمت الدراسة أهم الخصائص الواجب توافرها في القائد الجدير بالثقة، والتي تمثلت في الالتزام بالصدق وقول الحقيقة، وإظهار المشاعر للناس والاهتمام بهم، كما يجب أن يتصف القائد الجدير بالثقة بالشجاعة والأخلاقيات السامية، كما يجب أن يهتم بتطوير نفسه وبناء فرق العمل الفعالة، كذلك يجب أن يهتم بتعميق نفسه، وكذلك يجب أن يكون لديه رؤية يسعى لتحقيقها، كما أنه يجب أن يلتزم بتحقيق التميز في العمل، وأخيراً أن يترك القائد ميراثاً من القيمة المضافة لدي مرؤوسيه.

واستهدفت دراسة أخرى قام بها (Walumbwa, et al., 2008) تطوير أدها يمكنها قياس سمات القيادة الجديرة بالثقة في المنظمات المختلفة، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك سمات للقيادة الجديرة بالثقة متمثلة في الالتزام والانضباط الذاتي في أداء العمال، وكذلك أيضاً شفافيات سلوكيات القادة هذا بالإضافة إلى كون القائد مركزاً ومصدراً للمبادئ، والوصول إلي مستوى عال من وضوح التصور للذات بالإضافة إلى أن أهداف القادة متوافقة مع ذاتهم، وأن تصرفاتهم كقادة تعبر عن ذاتهم كأفراد. وأخيراً أشارت الدراسة الأبعاد الرئيسية للقيادة الجديرة بالثقة في الوعي الذاتي، والشفافية، والعمليات المتوازنة والقيم الأخلاقية. وأخيراً أشارت الدراسة إلى أداة من خلالها يمكن التعرف على نمط القيادة الجديرة بالثقة حيث تم التأكد من صلاحية هذه الأداة بتطبيقها في كل من جمهورية الصين والولايات المتحدة الأمريكية وكينيا، ولقد تم تسميتها (Authentic Leadership Questionnaire).

وهناك دراسة أخرى قام بها (Yammarino & Others, 2008) تناولت مفهوم القيادة الجديرة بالثقة باعتبارها أحد الاتجاهات الفكرية الجديدة في مجال الدراسات المرتبطة بالمنظمات، وقد أشارت الدراسة إلى أن وجود الاختلافات الفردية بين القادة أمر أساسي، كما أشارت الدراسة إلى الآثار المباشرة لمفهوم القيادة الجديرة بالثقة على الأداء في المستويات المختلفة داخل المنظمات.

وأشارت دراسة أخرى قام بها (Toor & Ofori, 2008) إلى أن القيادة الجديرة بالثقة أصبحت مطلباً هاماً في صناعة البناء والتشييد التي تواجه التغيرات التكنولوجية من ناحية، وآثار العولمة والطبيعة المتغيرة من ناحية أخرى. كما أشارت الدراسة إلى ضرورة أن يواكب ذلك تغييراً في إدراك وفكر القادة الحاليين وأهمية اللجوء إلى سلوكيات وأساليب مختلفة. كما توصلت الدراسة إلى أهمية القيادة الجديرة بالثقة التي يمتلكها هذا النمط من أنماط القيادة ودوره في تطوير صناعة البناء والتشييد.

واهتمت دراسة أخرى قام بها (Wood, 2007) بالقيادة الجديرة بالثقة وذلك من منطلق أنها توجيه لأشطة الأفراد تجاه الأهداف المشتركة في ضوء ثلاثة أبعاد أساسية هي الشفافية والإيثار وحب الغير فضلاً عن سلوكيات القائد. كما أشارت الدراسة إلى أن الشفافية كأحد أبعاد القيادة الجديرة بالثقة تشير إلى تعبير القائد بوضوح عن معتقداته وقيمه واتجاهاته، بينما يشير الإيثار كأحد أبعاد القيادة الجديرة بالثقة إلى اهتمام القائد بحب الغير وإنكار الذات واهتمامه بمصالح التابعين له وأصحاب المصلحة. كما يشير سلوكيات القائد كأحد أبعاد القيادة الجديرة بالثقة إلى الموازنة بين قيم واتجاهات ومعتقدات القائد مع تصرفاته وأفعاله، كما أظهرت الدراسة أن القائد الجدير بالثقة لا يجب أن تكون تصرفات القائد متفقة مع قيمه ومعتقداته فحسب بل يجب أن تمتد ليعمل على صياغة وبناء القيم في المنظمة.

ولقد حددت دراسة أخرى قام بها (Hofman, 2007) ستة أبعاد أساسية مرتبطة بإدراك القيادة الجديرة بالثقة في المنظمة وتمثل هذه الأبعاد في الوعي الذاتي والصرحة والواقعية والقيم والإدراك وتحقيق النتائج التي تسعى المنظمة إليها.

وأظهرت دراسة أخرى قام بها (George, 2007) أنه لا يمكن الوصول إلى القيادة الجديرة بالثقة عن طريق المحاولة والتعلم أو محاكاة الآخرين، حيث أن القيادة الجديرة بالثقة تقود بضمائرها وعقولها وقيمتها الثابتة. كما أشارت الدراسة إلى أنه لا يمكن وضع نمط أو قالب للقائد المثالي حيث يختلف البشر في خصائصهم وقدراتهم ومهاراتهم.

وأشارت دراسة قام بها (George & Others, 2008) إلى أن تحقيق نتائج الأعمال المستهدفة خلال فترات زمنية تعتبر من أهم العلامات التي تميز القيادة الجديرة بالثقة، حيث أن القادة ينظمون أوقاتهم لدراسة تجاربهم والاستفادة منها، الأمر الذي يؤدي إلى تطوير وتنمية أنفسهم كأفراد وقادة، كما أنه يحقق لهم اكتشاف ذاتهم، كما أشارت الدراسة إلى أن القيادة الجديرة بالثقة تتميز بسمة هامة وهي الاستماع إلى وجهات نظر الآخرين.

وتناولت دراسة قام بها (Sarros & Others, 2006) شخصيات القادة، ولقد توصلت الدراسة إلى أن أهم السمات القيادية تتمثل في التواصل والشجاعة والاستقامة والتعاطف والمرح والعاطفة والحكمة. كما أظهرت الدراسة أن عناصر الشخصية القيادية يجب أن تتكون من الرغبة في القيادة والأمانة والثقة بالنفس والمعرفة والقدرة على المعرفة. كما أشارت الدراسة إلى أن أهم سمات القيادة الجديرة بالثقة تتمثل في معرفة المرؤوسين، والعمل على غرس القيم والسلوكيات الإيجابية فيهم مثل الثقة والتعاون والأمل والمرونة وغيرها.

الدراسات السابقة المتعلقة برأس المال النفسي:

هناك دراسة قام بها (المغربي والنداوي، 2016) واستهدفت معرفة العلاقة بين سمات وخصائص القيادة الكاريزمية وتنمية رأس المال النفسي. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي، وكذلك تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الكاريزمية (الرؤية الإستراتيجية، الاستشعار البيئي، تحمل المخاطر الشخصية، مراعاة احتياجات العاملين، السلوك غير التقليدي) على أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة، التفاؤل).

وقام (Brunetto et al., 2016) بدراسة العلاقات التبادلية بين رأس المال النفسي، والدعم الإداري، وأولويات السلامة الإدارية، والرضا عن تدريب السلامة. وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي والرضا عن تدريب السلامة من أهم المحددات الهامة لأداء السلامة المهنية، حيث أن رفع مهارات العاملين يساهم في زيادة مستوى رأس المال النفسي.

كما قام (عوض، 2016) بدراسة استهدفت تحديد أثر أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل) على سلوكيات المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، يقظة الضمير، السلوك الحضاري). وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية، وكذلك تأثير للكفاءة الذاتية والأمل على الإيثار، كما توصلت إلى وجود تأثير للأمل على الكياسة، وكذلك وجود تأثير لكل أبعاد رأس المال النفسي على الروح الرياضية، وأيضاً تأثير للأمل على يقظة الضمير، وأخيراً وجود تأثير للكفاءة الذاتية والأمل على السلوك الحضاري.

كما قام (Badran & Youssef-Morgan, 2015) بدراسة استهدفت الكشف عن طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة والرضا الوظيفي للعاملين.

كما قام (العنزي وإبراهيم، 2012) بدراسة نحو رأس المال النفسي الإيجابي ودوره في تشخيص التوجهات المفاهيمية للصحة النفسية للموارد البشرية وبما يساهم في تحسين مستويات الأداء، وتحديد انعكاسات رأس المال النفسي الإيجابي، وأيضاً تشخيص دور رأس المال النفسي الإيجابي في الاتجاهات المختلفة للسلوك التنظيمي. وتوصلت الدراسة إلى أنه يمكن الاستثمار في رأس المال النفسي الإيجابي وإدارته بتكلفة أقل نسبياً مقارنة مع ما يتم في رأس المال التقليدي، نظراً لأن له تأثير كبير في بلورة سلوكيات القادة والمرؤوسين، الأمر الذي ينعكس أثره على الأداء، والرضا الوظيفي، والمناخ التنظيمي الإيجابي، والالتزام التنظيمي، والتعاون، والسعادة في موقع العمل.

وقام (Etebarian et al., 2012) بدراسة اهتمت بالتعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي. كما أن هناك علاقة غير معنوية بين التفاؤل والفعالة الذاتية كأحد أبعاد رأس المال النفسي وبين الالتزام التنظيمي. كما أن هناك علاقة معنوية بين الالتزام العاطفي كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي وبين رأس المال النفسي.

وقام (Walumbwa et al., 2010) بدراسة استهدفت التحقق من العلاقات بين رأس المال النفسي، ومناخ الخدمة، والأداء الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الأداء للمرؤوسين. كما أشارت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي للمرؤوسين يلعب دور المتغير الوسيط في هذه العلاقة. هذا بالإضافة إلى أن الدراسة توصلت إلى أن هناك علاقة بين رأس المال النفسي والأداء وذلك في ظل وجود مناخ الخدمة الجيد.

وتوصلت دراسة أخرى قام بها (Avey et al., 2009) إلى أن رأس المال النفسي هام جداً لتحسين فهم أعراض الضغوط الوظيفية، وكذلك النوايا لترك العمل، وسلوكيات البحث عن وظيفة أخرى. كما قدمت الدراسة بعض الاستراتيجيات العملية التي تهدف إلى تنمية رأس المال النفسي وذلك بغرض التعامل بشكل أفضل مع الإجهاد والضغط في مكان العمل.

وهناك دراسة قام بها (Luthans, 2005) واستهدفت التعرف على رأس المال النفسي ونية البقاء في العمل. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة معنوية بين رأس المال النفسي ونية العاملين للبقاء في العمل والالتزام بغايات وأهداف وقيم المنظمة.

كما أن هناك دراسة أخرى قام بها (Cromer, 2009) واستهدفت تحديد طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي والاتجاهات الوظيفية المتمثلة في الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة معنوية بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، كما أشارت الدراسة إلى أن علاقة سلبية بين رأس المال النفسي وسلوكيات الانسحاب من العمل، هذا بالإضافة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي وأداء العاملين في المنظمة.

كما قام (Goody et al., 2009) بدراسة استهدفت تطوير واختبار مدي إدراك المرؤوسين للقيادة التحولية كأحد محددات رأس المال النفسي الإيجابي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين إدراك المرؤوسين للقيادة التحولية ورأس المال النفسي الإيجابي، كما أشارت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي ونتائج الأداء المتمثلة في سلوكيات المواطنة التنظيمية وسلوكيات الدور الرسمي للعاملين في المنظمة.

بينما قام (Luthans et al., 2008) بدراسة استهدفت التعرف على الدور الذي يؤديه المناخ التنظيمي الداعم في خلق وتطوير رأس المال النفسي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي الداعم يخلق الأوضاع الضرورية لظهور وتطوير رأس المال النفسي، حيث عندما يشعر الأفراد بالدعم تزداد لديهم القدرة على إنجاز المهام المطلوبة منهم، وبالتالي يزداد الأمل لديهم، وكذلك يزداد لديهم التفاؤل، كما يكون لديهم درجة عالية من المرونة نظراً لأن المناخ التنظيمي الداعم يساعدهم على سرعة مواجهة مثل هذه العقبات والمشاكل التي تواجههم في المنظمة.

وكذلك قام (Youssef & Luthans,2007) بدراسة لاختبار أثر القدرات والموارد النفسية الإيجابية المتمثلة في الأمل، والتفاؤل، والمرونة على النتائج المتعلقة بالعمل. ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة معنوية بين القدرات والموارد النفسية الإيجابية والنتائج المتعلقة بأداء العاملين في المنظمة. بينما قام (Avey et al.,2006) بدراسة استهدفت تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي والغياب المتعمد وغير المتعمد وكذلك الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. ولقد توصلت الدراسة إلى أن التفاعل بين رأس المال النفسي والغياب يرجع إلى الارتباط الفعلي بين الضغوط والعوامل النفسية، حيث تختلف ردود أفعال العاملين الذين يواجهون العقبات في مكان العمل وفقاً لمستوى رأس المال النفسي لديهم، نظراً لأن طبيعة العاملين أصحاب رأس المال النفسي المرتفع يساهمون في زيادة القدرة والرغبة في سرعة العودة إلى العمل، الأمر الذي ينعكس على مستوى الغياب المتعمد أو غير المتعمد للعاملين في المنظمة.

4 المشكلة البحثية

إن مشكلة الدراسة الحالية تكمن في الكشف عما إذا كان للقيادة الجديرة بالثقة أثر علي رأس المال النفسي للعاملين في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف. وبالتحديد فإن هذا البحث يسعى إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما مستوى القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات، والحكم المتوازن، والقيم الأخلاقية، والشفافية) في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف؟.
- 2- ما مستوى رأس المال النفسي (الفعالية الذاتية، والأمل، والمرونة، والتفاؤل) في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف؟.
- 3- هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات) وأبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف؟.
- 4- هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (الحكم المتوازن) وأبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف؟.
- 5- هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (القيم الأخلاقية) وأبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف؟.
- 6- هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (الشفافية) وأبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف؟.

الأهداف البحثية:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي يمكن صياغتها وذلك على النحو التالي:

- 1- التعرف على أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات، والحكم المتوازن، والقيم الأخلاقية، والشفافية، والعضوية، والالتزام التنظيمي، والإنتاجية) في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.
- 2- معرفة أبعاد رأس المال النفسي (الفعالية الذاتية، والأمل، والمرونة، والتفاؤل) في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.
- 3- تحديد وتوصيف نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات) وأبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.
- 4- تحديد وتوصيف نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (الحكم المتوازن) وأبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.
- 5- تحديد وتوصيف نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (القيم الأخلاقية) وأبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.
- 6- تحديد وتوصيف نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (الشفافية) وأبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

الفروض البحثية:

وفي ضوء ما تقدم فقد تم تصميم هذا البحث ليكون موجهاً بأربعة فرضيات رئيسية، والتي تشير إلى مدى وجود علاقة بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (الوعي الذاتي، الحكم المتوازن، القيم الأخلاقية، شفافية العلاقات) وأبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) لدى العاملين بمستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية

ولقد اعتمد الباحث عند صياغة فروض البحث على مصادر متنوعة في مقدمتها الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بمشكلة الدراسة موضوع الدراسة، وفي ضوء مشكلة وأهداف البحث فقد تم صياغة فروض البحث في صورة فرض العدم وهي كما يلي:

الفرضية الأولى: ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

الفرضية الثانية: ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (الحكم المتوازن) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

الفرضية الثالثة: ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (القيم الأخلاقية) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

الفرضية الرابعة: ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (الشفافية) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف. وأن العدد الإجمالي لمفردات مجتمع البحث هو (1150) مفردة. ونظراً للقيود الخاصة بالوقت والتكلفة والتي تتلزم مع هذا النوع من الدراسات فقد تقرر الاعتماد على أسلوب العينات. ولقد اعتمد الباحث على العينة العشوائية في اختيار عدد المفردات من العاملين في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف. أما بالنسبة لحجم العينة، فقد تم تحديدها وذلك من خلال المعادلة التالية (Daniel, 1999):

$$n = \frac{N \times (Z)^2 \times P(1-P)}{d^2(N-1) + (Z)^2 \times P(1-P)}$$

حيث (n) حجم العينة، (N) حجم مجتمع الدراسة، (Z) حدود الخطأ المسموح به وهي 1.96 عند درجة ثقة 95%، (P) نسبة عدد المفردات التي تتوفر في الخاصية محل الدراسة وهي 50%، (e) خطأ العينة المسموح به في تقدير النسبة وهي 0.05%. وباستخدام المعادلة السابقة يتضح أن حجم العينة:

$$\text{حجم العينة (ن)} = \frac{287 \text{ مفردة} \times (0.50-1) \times 0.50 \times 2(1.96) \times 1150}{(0.50-1) \times 0.05 \times 2(1.96) + 2(0.05) \times 1150}$$

هذا ويجب الإشارة إلى أنه تم القيام بالتوزيع النسبي لعينة البحث وذلك في ضوء نسبة عدد العاملين في مجتمع البحث. ويمكن توضيح توزيع حجم عينة البحث وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (1) توزيع حجم العينة على مجتمع البحث.

| مجتمع الدراسة | عدد العاملين | النسبة المئوية | حجم العينة في كل فئة |
|---------------|--------------|----------------|----------------------|
| 1. الأطباء | 250 | %22 | 63 = %22×287 |
| 2. التمريض | 450 | %39 | 112 = %39×287 |
| 3. الإداريين | 250 | %22 | 63 = %22×287 |
| 4. الفنيين | 200 | %17 | 49 = %17×287 |
| الإجمالي | 1150 | %100 | 287 = %100×287 |

ولقد تم اختيار مفردات كل عينة من الفئات السابقة بطريقة عشوائية عن طريق أسماء العاملين في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف. ويمكن توضيح خصائص مفردات العينة من خلال جدول رقم (2).

جدول (2) خصائص مفردات عينة الدراسة.

| المتغيرات الديموجرافية | بيان | العدد | النسبة |
|------------------------|-------------|-------|--------|
| النوع | • ذكر | 131 | %59.5 |
| | • أنثي | 89 | %40.5 |
| | الإجمالي | 220 | %100 |
| العمر | • 30-40 | 100 | %45.5 |
| | • 40-50 | 83 | %37.7 |
| | • 50 فأكثر | 37 | %16.8 |
| | الإجمالي | 220 | %100 |
| الوظيفة | • الأطباء | 60 | %27.3 |
| | • التمريض | 75 | %34.1 |
| | • الإداريين | 48 | %21.8 |
| | • الفنيين | 37 | %16.8 |

| | | | |
|-------|-----|--------------------|-------------------|
| %100 | 220 | الإجمالي | |
| %39.1 | 86 | • أعزب | الحالة الاجتماعية |
| %52.3 | 115 | • متزوج | |
| %8.6 | 19 | • أخرى | |
| %100 | 220 | الإجمالي | |
| %39.5 | 87 | • ثانوي | مستوى التعليم |
| %33.2 | 73 | • جامعي | |
| %27.3 | 60 | • فوق الجامعي | |
| %100 | 220 | الإجمالي | |
| %35.9 | 79 | • أقل من 10 سنوات | الخبرة |
| %64.1 | 141 | • أكثر من 10 سنوات | |
| %100 | 220 | الإجمالي | |

أساليب تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

اعتمدت منهجية معالجة بيانات هذه الدراسة على بعض أساليب التحليل المتوفرة في حزمة أساليب التحليل الإحصائي SPSS، وتمثل الأساليب والاختبارات الإحصائية فيما يلي:

- 1- المقاييس الإحصائية الوصفية ممثلة في الوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك بغرض وصف خصائص العينة، ومعرفة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد القيادة الجديرة بالثقة من ناحية، ورأس المال النفسي من ناحية أخرى.
- 2- أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient، وذلك بغرض التحقق من درجة الثبات والثقة في مقياس القيادة الجديرة بالثقة، ومقياس رأس المال النفسي. ولقد تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي نظراً لتركيزه على اختبار درجة التماسق الداخلي بين محتويات المقياس الخاضع للاختبار.
- 2- أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis، وذلك بغرض التحقق من نوع وقوة العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة (كمتغيرات مستقلة)، ورأس المال النفسي (كمتغير تابع). هذا بالإضافة إلى محاولة تحديد أهم أبعاد القيادة الجديرة بالثقة لأكثر قدرة على تفسير التباين في رأس المال النفسي لدى العاملين في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

تجهيز البيانات لأغراض التحليل الإحصائي:

قبل البدء في عملية تحليل بيانات الدراسة باستخدام الحاسب الآلي فقد تم ترميز المتغيرات جميعها والتي اشتملت عليها قائمة الاستقصاء، ثم إدخال بيانات القوائم المستوفاة في الحاسب الآلي لتكون جاهزة لعملية التحليل، وذلك من خلال حزمة أساليب التحليل الإحصائية للعلوم الإنسانية SPSS. وتتلخص خطوات إعداد وتجهيز البيانات لأغراض التحليل فيما يلي:

- 1- ترميز البيانات: وقد تم القيام بالترميز اللازم للبيانات التي اشتمل عليها استقصاء العاملين في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.
- 2- تفرغ البيانات: وقد تم تفرغ البيانات يدوياً في قائمة مخصصة لذلك وبالشكل الذي يتفق مع طريقة إدخال البيانات في الحاسب الآلي، واشتملت القائمة على عدد من الصفوف والأعمدة بحيث خصص كل صف لكل مفردة، كما خصص كل عمود لكل متغير من متغيرات الدراسة.
- 3- إدخال البيانات في الحاسب الآلي: وقد تم إدخال كافة البيانات والتي سبق تفرغها في الحاسب الآلي وذلك بعد إتباع الخطوات اللازمة لهذه المرحلة كما هي محددة في دليل برامج SPSS، وبذلك أصبحت البيانات جاهزة لأغراض التحليل الإحصائي.

نتائج التحليل الإحصائي واختبار فروض البحث:

يمكن تناول نتائج التحليل التي تم التوصل إليها بالمناقشة والتفسير وذلك من خلال المحاور الرئيسية التالية:

- 1- تقييم الاعتمادية للمقاييس
- 2- التحليل الوصفي للقيادة الجديرة بالثقة في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف
- 3- التحليل الوصفي لرأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف
- 4- العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف

تقييم الاعتمادية للمقاييس:

تمثلت الخطوة الأولى في عملية تحليل البيانات الأولية في محاولة تقييم الاعتمادية للمقاييس التي تم الاعتماد عليها، والهدف من هذه الخطوة يكمن في الرغبة في تقليل أخطاء القياس العشوائية من ناحية، وزيادة درجة الثبات في المقاييس المستخدمة في الدراسة من ناحية أخرى. ولقد تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا باعتباره أكثر أساليب تحليل الاعتمادية دلالة في تقييم درجة التناسق الداخلي بين بنود المقياس الخاضع للاختبار، وكذلك أيضاً تحديد مدى تمثيل بنود المقياس للبنية الأساسية المطلوب قياسها.

ووفقاً للمبادئ العامة المتعلقة باختبار المقاييس في البحوث الاجتماعية، فقد تقرر استبعاد أي متغير من المتغيرات الخاضعة للاختبار الثقة والذي يحصل على معامل ارتباط بينه وبين المتغيرات الأخرى أقل من 0.30 (إدريس، 1996). كما أن الحدود المقبولة لمعامل ألفا يتراوح ما بين 0.60 إلى 0.80 وفقاً لمستويات الاعتمادية في العلوم الاجتماعية (إدريس، المرسى، 1993).

يمكن توضيح درجة الاتساق الداخلي بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة باستخدام معامل الارتباط ألفا وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (3) تقييم درجة التناسق الداخلي لأبعاد القيادة الجديرة بالثقة باستخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا.

| معامل ألفا (Alpha) | عدد العبارات | أبعاد القيادة الجديرة بالثقة |
|--------------------|--------------|------------------------------|
| 0.927 | 4 | • الوعي بالذات |
| 0.688 | 3 | • الحكم المتوازن |
| 0.927 | 4 | • القيم الأخلاقية |
| 0.863 | 5 | • الشفافية |
| 0.970 | 16 | المقياس الإجمالي |

من خلال الجدول السابق يتضح أن نتائج تحليل الاعتمادية أظهرت أن معامل ألفا لمقياس القيادة الجديرة بالثقة يمثل نحو 0.970، وهو مؤشر لدرجة عالية جداً من الاعتمادية. وفي ضوء ما تقدم يتضح أن النتيجة المبدئية لتقييم الاعتمادية تعكس أن المقياس الخاضع للاختبار يمكن الاعتماد عليه في قياس القيادة الجديرة بالثقة في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

أما بالنسبة لمقياس رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف، فقد تم تطبيق أسلوب الارتباط ألفا. ويمكن توضيح درجة الاتساق الداخلي بين محتويات رأس المال النفسي باستخدام معامل الارتباط ألفا وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (4) تقييم درجة التناسق الداخلي لأبعاد رأس المال النفسي باستخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا.

| معامل ألفا (Alpha) | عدد العبارات | رأس المال النفسي |
|--------------------|--------------|--------------------|
| 0.824 | 6 | • الفعالية الذاتية |
| 0.815 | 6 | • الأمل |
| 0.807 | 6 | • المرونة |
| 0.738 | 6 | • التفاؤل |
| 0.954 | 24 | المقياس الإجمالي |

من خلال الجدول السابق يتضح أن نتائج تحليل الاعتمادية أظهرت أن معامل ألفا لمقياس رأس المال النفسي ككل حوالي 0.954 وهو مؤشر لدرجة عالية من الاعتمادية. أو بمعنى آخر أن النتيجة المبدئية لتقييم الاعتمادية تعكس أن المقياس الخاضع للاختبار يمكن الاعتماد عليه في قياس رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

2- التحليل الوصفي للقيادة الجديرة بالثقة في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف:

يمكن التعرف على التحليل الوصفي للقيادة الجديرة بالثقة في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (5) الوسط الحسابي والانحراف المعياري للقيادة الجديرة بالثقة في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

| الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | أبعاد القيادة الجديرة بالثقة |
|-------------------|---------------|--------------------------------------|
| 1.234 | 3.63 | • الوعي بالذات |
| 0.850 | 3.62 | • الحكم المتوازن |
| 1.234 | 3.63 | • القيم الأخلاقية |
| 1.000 | 3.78 | • الشفافية |
| 1.060 | 3.68 | المتوسط العام للقيادة الجديرة بالثقة |

من خلال الجدول السابق يتضح أن المتوسط العام للقيادة الجديرة بالثقة في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف يعتبر مرتفعاً إلي حد ما. وبعد التحقق من كل بُعد من أبعاد القيادة الجديرة بالثقة في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف بشكل إجمالي، فسوف نتناول في هذا الجزء التحليل التفصيلي لكل بُعد من أبعاد القيادة الجديرة بالثقة على حدة وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد القيادة الجديرة بالثقة في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

| الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | أبعاد القيادة الجديرة بالثقة |
|-------------------|---------------|---|
| | | 1- الوعي بالذات |
| 1.16 | 3.83 | 1. يبحث عن الملاحظات وردود أفعال الغير لتحسين التفاعلات معهم |
| 1.38 | 3.60 | 2. يصف بدقة كيف يرى الآخرون إمكانياته وقدراته |
| 1.44 | 3.55 | 3. يعرف الوقت المناسب لتقييم أدائه لعمله فيما يتعلق بالموضوعات الهامة |
| 1.44 | 3.55 | 4. يظهر فهمه لتأثير تصرفات أو أفعال معينة على الآخرين |
| | | 2- الحكم المتوازن |
| 1.02 | 3.78 | 1. يلتزم الآراء التي تختلف بشدة مع أدائه لمهامه الوظيفية |
| 1.04 | 3.26 | 2. يحلل البيانات المتاحة وذات العلاقة بالموضوع قبل اتخاذ القرار |
| 1.16 | 3.83 | 3. يستمع بعناية لوجهات النظر المختلفة قبل الوصول للنتائج |
| | | 3- القيم الأخلاقية |
| 1.16 | 3.83 | 1. يبين معتقداته التي تتفق مع أفعاله |
| 1.38 | 3.60 | 2. يتخذ القرارات اعتماداً على القيم التي يؤمن بها |
| 1.44 | 3.55 | 3. يطلب منك أن تقوم بالأعمال أو تقبل الوظائف التي تتفق قيمك |
| 1.44 | 3.55 | 4. يتخذ القرارات الصعبة بناء على ارقى معايير السلوك الأخلاقي |
| | | 4- الشفافية |
| 1.16 | 3.83 | 1. يقول بدقة ماذا يقصد أو يعني |
| 1.38 | 3.60 | 2. يصرح بالأخطاء عند ارتكابها بواسطة الآخرين |
| 1.41 | 3.69 | 3. يشجع الجميع لكي يعبروا عن آرائهم وما يدور في أذهانهم |
| 1.45 | 3.67 | 4. يخبرك بالحقيقة إن كانت صعبة |
| 0.580 | 4.13 | 5. يظهر انفعالاته التي تبين مشاعره وأحاسيسه |

التحليل الوصفي لرأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف

يمكن التعرف علي التحليل الوصفي لرأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (7) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لرأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

| الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | أبعاد رأس المال النفسي |
|-------------------|---------------|---------------------------------|
| 0.979 | 3.53 | • الفعالية الذاتية |
| 0.969 | 3.68 | • الأمل |
| 0.967 | 3.69 | • المرونة |
| 0.890 | 3.54 | • التفاؤل |
| 0.937 | 3.61 | المتوسط العام لرأس المال النفسي |

من خلال الجدول السابق يتضح أن المتوسط العام لرأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف يعتبر مرتفعاً إلي حد ما، ويعد التحقق من كل بُعد من أبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف بشكل إجمالي، وسوف نتناول في هذا الجزء التحليل التفصيلي لكل بُعد من أبعاد رأس المال النفسي على حدة وذلك كما هو موضح في جدول (8).

جدول (8) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

| الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | أبعاد رأس المال النفسي |
|-------------------|---------------|--|
| | | 1- الفعالية الذاتية |
| 1.12 | 4.08 | 1. أشعر بالثقة عند تحليل المشكلة طويلة المدى لإيجاد حل لها. |
| 1.38 | 3.60 | 2. أشعر بالثقة عندما أعرض مجالات عملي مع إدارة المستشفى |
| 1.24 | 2.75 | 3. أشعر بالثقة عند المساهمة في المناقشات الخاصة بإستراتيجية المستشفى |
| 1.48 | 3.32 | 4. أشعر بالثقة عند المساعدة في تحديد الأهداف المتعلقة بمجال عملي |
| 1.36 | 3.72 | 5. أشعر بالثقة عند الاتصال بأفراد من خارج المستشفى لمناقشة المشكلات. |
| 1.41 | 3.69 | 6. أشعر بالثقة عند تقديم المعلومات لمجموعة من الزملاء |
| | | 2- الأمل |
| 1.12 | 4.08 | 1. عندما أجد نفسي في ورطة بعلمي، أستطيع التفكير لتجاوز تلك الورطة |
| 1.38 | 3.60 | 2. في الوقت الحالي أتابع أهدافي بالمستشفى بنشاط . |
| 1.25 | 3.65 | 3. هناك الكثير من الطرق لحل أي مشكلة تعترض العمل. |
| 1.48 | 3.32 | 4. أرى نفسي شخص ناجح جداً في العمل |
| 1.36 | 3.72 | 5. أستطيع أن أفكر في طرق عديدة لتحقيق أهداف عملي الحالية |
| 1.41 | 3.69 | 6. في الوقت الحالي أحقق أهداف العمل التي أعددتها لنفسي |
| | | 3- المرونة |
| 1.12 | 4.08 | 1. عندما أواجه عائقاً في العمل يكون لدى القدرة على التعافي منه |
| 1.38 | 3.60 | 2. غالباً ما أتعامل مع الظروف الصعبة بالمستشفى بشكل أو بآخر |
| 1.27 | 3.72 | 3. أستطيع أن أكون وحدي بالمستشفى إذا جاز التعبير لو تطلب الأمر ذلك |
| 1.52 | 3.34 | 4. أتعامل مع الأحداث المجهد في العمل بدون تردد |
| 1.36 | 3.72 | 5. يمكنني إنجاز العمل في الأوقات الصعبة من خلال خبرتي |

| | | |
|------|------|--|
| 1.41 | 3.69 | 6. أستطيع التعامل مع أشياء كثيرة متعلقة بوظيفتي في وقت واحد. |
| | | 4- التفاوض |
| 1.12 | 4.08 | 1. عندما تسير الأمور بشكل غير مؤكد عادة أتوقع حدوث الأفضل |
| 1.38 | 3.60 | 2. من الحكمة حدوث الأخطاء في العمل وهو أمر طبيعي |
| 1.25 | 3.65 | 3. غالباً ما أنظر إلى الجانب المشرق في عملي |
| 1.48 | 3.32 | 4. أنا متفائل بشأن الأحداث المستقبلية بخصوص عملي |
| 1.41 | 3.87 | 5. الأحداث المتعلقة بعملي لن تخرج عن نطاق المسار الذي أحده لها |
| 1.41 | 3.69 | 6. أنظر إلى المستشفى التي أعمل بها كشيء في غاية الروعة. |

العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف:

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالإجابة على السؤال الثالث لهذه الدراسة والذي يتعلق بنوع ودرجة العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف. واختبار صحة الفرض الرئيسي من فروض الدراسة والذي ينص على:

"ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف". ولقد تم تقسيم هذا الفرض إلى أربعة فروض فرعية وهي كما يلي:

- 1- ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.
- 2- ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الجديرة بالثقة (الحكم المتوازن) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.
- 3- ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الجديرة بالثقة (القيم الأخلاقية) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.
- 4- ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الجديرة بالثقة (الشفافية) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

ولقد تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من نوع وقوة العلاقة بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة ورأس المال النفسي في مستشفى الملك

فيصل بمدينة الطائف. ويمكن توضيح معاملات الارتباط بينهما وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (9) معاملات الارتباط بين القيادة الجديرة بالثقة ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | متغيرات الدراسة |
|---|---------|---------|---------|---------|--------------------|
| | | | | 1 | • الوعي بالذات |
| | | | 1 | **0.866 | • الحكم المتوازن |
| | | 1 | **0.866 | **1.000 | • القيم الأخلاقية |
| | 1 | **0.952 | **0.824 | **0.952 | • الشفافية |
| 1 | 0.903** | **0.877 | **0.751 | **0.877 | • رأس المال النفسي |

من خلال الجدول السابق يتضح أن هناك ارتباطاً معنوياً بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (القيادة الجديرة بالثقة) (الوعي بالذات، والحكم المتوازن، والقيم الأخلاقية، والشفافية) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

ولقد تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من أثر كلُّ بعد من أبعاد القيادة الجديرة بالثقة علي رأس المال النفسي، وكذلك الأهمية النسبية لأبعاد القيادة الجديرة بالثقة. ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك علي النحو التالي:

العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات) ورأس المال النفسي:

تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد على العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف في الجدول التالي:

جدول رقم (10) نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات) ورأس المال النفسي

| معامل التحديد | معامل الارتباط | معامل الانحدار | متغيرات القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات) (الأكثر تأثيراً في رأس المال النفسي) |
|---------------|----------------|----------------|--|
| 0.573 | 0.757 | **0.218 | 1. يبحث عن ردود أفعال الغير لتحسين التفاعلات معهم |
| 0.763 | 0.874 | **0.511 | 2. يصف بدقة كيف يرى الآخرون إمكاناته وقدراته |
| 0.562 | 0.750 | 0.051 | 3. يعرف الوقت المناسب لتقييم أدائه لعمله. |
| 0.643 | 0.802 | *0.177 | 4. يظهر فهمه لتأثير تصرفات أو أفعال معينة على الآخرين |
| | 0.890 | | • معامل الارتباط في النموذج R |
| | 0.792 | | • معامل التحديد في النموذج R ² |
| | 204.120 | | • قيمة ف المحسوبة |
| | 215، 4 | | • درجات الحرية |
| | 3.31 | | • قيمة ف الجدولية |
| | 0.000 | | • مستوى الدلالة الإحصائية |

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

1. أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف. وأن هذه العلاقة تمثل 890% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
2. أن القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات) يمكن أن تفسر حوالي 792% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.
3. أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى رأس المال النفسي تتمثل في البحث عن ردود أفعال الغير لتحسين التفاعلات معهم (0.218)، والوصف بدقة كيف يرى الآخرون إمكاناته وقدراته (0.511)، كما يظهر فهمه لتأثير تصرفات معينة على الآخرين (0.177)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (10).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية 0.01 (وفقاً لاختبار ف) بين القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات) كمتغير مستقل وبين رأس المال النفسي كمتغير تابع وذلك وفقاً لاختبار ت-Test (أنظر جدول رقم 10).

العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة (الحكم المتوازن) ورأس المال النفسي:

تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد على العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة (الحكم المتوازن) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف في الجدول التالي:

جدول رقم (11) نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة (الحكم المتوازن) ورأس المال النفسي.

| معامل التحديد | معامل الارتباط | معامل الانحدار | متغيرات القيادة الجديرة بالثقة (الحكم المتوازن) (الأكثر تأثيراً في رأس المال النفسي) |
|---------------|----------------|----------------|--|
| 0.260 | 0.510 | **0.203 | 1. يلتمس الآراء التي تختلف بشدة مع أدائه لمهامه الوظيفية |
| 0.235 | 0.485 | **0.157 | 2. يحلل البيانات المتاحة ذات العلاقة بالموضوع قبل اتخاذ القرار |
| 0.573 | 0.757 | **0.659 | 3. يستمع بعناية لوجهات النظر المختلفة قبل الوصول للنتائج |

| | |
|---------|---|
| 0.823 | معامل الارتباط في النموذج R |
| 0.678 | معامل التحديد في النموذج R ² |
| 151.648 | قيمة ف المحسوبة |
| 216, 3 | درجات الحرية |
| 3.78 | قيمة ف الجدولية |
| 0.000 | مستوى الدلالة الإحصائية |

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- 1- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الجديرة بالثقة (الحكم المتوازن) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف. وأن هذه العلاقة تمثل 823% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
 - 2- أن القيادة الجديرة بالثقة (الحكم المتوازن) يمكن أن تفسر حوالي 678% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.
 - 3- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات القيادة الجديرة بالثقة (الحكم المتوازن) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى رأس المال النفسي تتمثل في أنه يلتبس الآراء التي تختلف بشدة مع أدائه لمهامه الوظيفية (0.203)، ويحلل البيانات المتاحة ذات العلاقة بالموضوع قبل اتخاذ القرار (0.157)، وأخيراً، يستمع بعناية لوجهات النظر المختلفة قبل الوصول للنتائج (0.659) وذلك كما هو موضح في جدول رقم (11).
- وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (الحكم المتوازن) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية 0.01 (وفقاً لاختبار ف) بين القيادة الجديرة بالثقة (الحكم المتوازن) كمتغير مستقل وبين رأس المال النفسي كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية 0.01 وذلك وفقاً لاختبار T-Test (أنظر جدول رقم 11).
- العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة (القيم الأخلاقية) ورأس المال النفسي:
- تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد على العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة (القيم الأخلاقية) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف في الجدول التالي:

جدول رقم (12) نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة (القيم الأخلاقية) ورأس المال النفسي.

| معامل التحديد | معامل الارتباط | معامل الانحدار | متغيرات القيادة الجديرة بالثقة (القيم الأخلاقية) (الأكثر تأثيراً في رأس المال النفسي) |
|---------------|--|----------------|--|
| 0.573 | 0.757 | **0.218 | 1. يبين معتقداته التي تتفق مع أفعاله |
| 0.763 | 0.874 | **0.511 | 2. يتخذ القرارات اعتماداً على القيم التي يؤمن بها |
| 0.562 | 0.750 | 0.051 | 3. يطلب منك أن تقوم بالأعمال التي تتفق قيمك |
| 0.643 | 0.802 | *0.177 | 4. يتخذ القرارات الصعبة بناء على معايير السلوك الأخلاقي |
| | 0.890 0.792 204.120 215, 4 3.31 0.000 | | <ul style="list-style-type: none"> • معامل الارتباط في النموذج R • معامل التحديد في النموذج R² • قيمة ف المحسوبة • درجات الحرية • قيمة ف الجدولية • مستوى الدلالة الإحصائية |

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

- 1- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الجديرة بالثقة (القيم الأخلاقية) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف. وأن هذه العلاقة تمثل 890% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).

2- أن القيادة الجديرة بالثقة (القيم الأخلاقية) يمكن أن يفسر حوالي 792% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

3- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات القيادة الجديرة بالثقة (القيم الأخلاقية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى رأس المال النفسي تتمثل في أنه يبين معتقداته التي تتفق مع أفعاله (0.218) ويتخذ القرارات اعتماداً على القيم التي يؤمن بها (0.511)، ويتخذ القرارات الصعبة بناء على معايير السلوك الأخلاقي (0.177)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (12).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الجديرة بالثقة (القيم الأخلاقية) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهريّة عند مستوى دلالة إحصائية 0.01 (وفقاً لاختبار ف) بين القيادة الجديرة بالثقة (القيم الأخلاقية) كمتغير مستقل وبين رأس المال النفسي كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية 0.01 وذلك وفقاً لاختبار ت T-Test (أنظر جدول رقم 12).

العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة (الشفافية) ورأس المال النفسي:

تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد على العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة (الشفافية) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف في الجدول التالي:

جدول رقم (13) نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة (الشفافية) ورأس المال النفسي.

| معامل التحديد | معامل الارتباط | معامل الانحدار | متغيرات القيادة الجديرة بالثقة (الشفافية) (الأكثر تأثيراً في رأس المال النفسي) |
|---------------|----------------|----------------|--|
| 0.573 | 0.757 | **0.233 | 1. يقول بدقة ماذا يقصد أو يعنى |
| 0.763 | 0.874 | 0.157 | 2. يصرح بالأخطاء عند ارتكابها بواسطة الآخرين |
| 0.774 | 0.880 | **0.435 | 3. يشجع الجميع لكي يعبروا عن آرائهم وما يدور في أذهانهم |
| 0.588 | 0.767 | **0.149 | 4. يخبرك بالحقيقة إن كانت صعبة |
| 0.010 | 0.104 | **0.102 | 5. يظهر انفعالاته التي تبين مشاعره وأحاسيسه |
| | 0.906 | | • معامل الارتباط في النموذج R |
| | 0.821 | | • معامل التحديد في النموذج R ² |
| | 196.116 | | • قيمة ف المحسوبة |
| | 214، 4 | | • درجات الحرية |
| | 3.01 | | • قيمة ف الجدولية |
| | 0.000 | | • مستوى الدلالة الإحصائية |

ومن خلال الجدول السابق يتضح النتائج التالية:

1- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الجديرة بالثقة (الشفافية) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف. وأن هذه العلاقة تمثل 906% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).

2- أن القيادة الجديرة بالثقة (المعني/المغزي) يمكن أن تفسر حوالي 821% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.

3- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن متغيرات القيادة الجديرة بالثقة (الشفافية) الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى رأس المال النفسي تتمثل أنه يقول بدقة ماذا يقصد أو يعنى (0.233)، ويشجع الجميع لكي يعبروا عن آرائهم وما يدور في أذهانهم (0.435)، كما يخبرك بالحقيقة إن كانت صعبة (0.149)، وأخيراً، ويظهر انفعالاته التي تبين مشاعره وأحاسيسه (0.102)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (13).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل بأنه ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الجديرة بالثقة (الشفافية) ورأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف. ولقد تم قبول الفرض البديل، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهريّة عند مستوى دلالة إحصائية 0.01 (وفقاً لاختبار ف) بين القيادة الجديرة بالثقة (المعني/المغزي) كمتغير مستقل وبين رأس المال النفسي كمتغير تابع عند مستوى دلالة إحصائية 0.01 وذلك وفقاً لاختبار ت T-Test (أنظر جدول رقم 13).

النتائج:-

من خلال استعراض نتائج التحليل الوصفي للبيانات واختبار فروض البحث، فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي سيتم استعراضها ومناقشتها وذلك علي النحو التالي:

- 1- ندرت البحوث التي اهتمت ببحث وتفسير العلاقة بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة ورأس المال النفسي في بيئة الأعمال السعودية بصفة عامة، ومستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف بصفة خاصة، أو بمعنى آخر هناك نقص في فهم أبعاد القيادة الجديرة بالثقة من حيث الوعي الذاتي، والحكم المتوازن، وشفافية العلاقات، والقيم الأخلاقية وأبعاد رأس المال النفسي من حيث الفعالية الذاتية، والأمل، والمرونة، والتفاوض في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.
- 2- أن المتوسط العام للقيادة الجديرة بالثقة في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف يعتبر مرتفعاً إلي حد ما. ولقد احتلت الشفافية كأحد أبعاد القيادة الجديرة بالثقة المرتبة الأولى، وتلي ذلك الوعي بالذات في المرتبة الثانية، والقيم الأخلاقية في المرتبة الثالثة، وأخيراً الحكم المتوازن كأحد أبعاد القيادة الجديرة بالثقة كأحد أبعاد القيادة الجديرة بالثقة في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.
- 3- أن المتوسط العام لرأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف يعتبر مرتفعاً إلي حد ما. ولقد احتلت المرونة المرتبة الأولى، وتلي ذلك الأمل في المرتبة الثانية، والتفاوض في المرتبة الثالثة، والفعالية الذاتية في المرتبة الرابعة كأحد أبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.
- 4- أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الجديرة بالثقة (الوعي بالذات، والحكم المتوازن، والقيم الأخلاقية، والشفافية) وأبعاد رأس المال النفسي (الفعالية الذاتية، والأمل، والمرونة، والتفاوض) في مستشفى الملك فيصل بمدينة الطائف.
- 5- توجد علاقة طردية بين عكسية بين القيادة الجديرة بالثقة ورأس المال النفسي. بمعنى آخر ، كلما زاد الاهتمام من جانب مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية بتطبيق نمط أبعاد القيادة الجديرة بالثقة، كلما زاد مستوى رأس المال النفسي في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.
- 6- تلعب أبعاد القيادة الجديرة بالثقة دوراً مهماً في زيادة رأس المال النفسي للعاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.

التوصيات:-

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، توصل الباحث إلي مجموعة من التوصيات يمكن توضيحها علي النحو التالي:

1. تعميق فهم موضوعات القيادة الجديرة بالثقة ورأس المال النفسي في ضوء نقص واضح في فهم أبعاد القيادة الجديرة بالثقة وأبعاد رأس المال النفسي للعاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.
2. ضرورة الاهتمام بتطبيق أبعاد القيادة الجديرة بالثقة، حيث أن لها دوراً مهماً في زيادة رأس المال النفسي للعاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.
3. ضرورة قيام كافة المديرين في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية بتقديم الدعم المادي والمعنوي لكافة العاملين بها.
4. يجب على المديرين غرس القيم والمعتقدات الذاتية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية من خلال الدورات التدريبية للعاملين.
5. يجب أن يتمتع المديرين بالالتزام بالموضوعية والحياد عند معالجة المعلومات المتعلقة بالعمل في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.
6. تحسين الشفافية في العلاقات بين المديرين والعاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.
7. منح حوافز للعاملين لإبداء آرائهم ومقترحاتهم فيما يتعلق بتطوير العمل في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.
8. الإفصاح العلني عن المعلومات وتبادلها بين جميع العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.
9. تفعيل نظام المعلومات في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية بطريقة قادرة على توفير المعلومات بدقة وفي الوقت المناسب، هذا بالإضافة إلي ضرورة الاعتماد على قرارات مكتوبة وواضحة بعيداً عن القرارات الشفوية في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.
10. ضرورة تنظيم الجهود لزيادة ودعم رأس المال النفسي للعاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.
11. ضرورة عقد اجتماعات دورية مع العاملين للوقوف على مشاكلهم والعمل على حلها.
12. التقييم والمتابعة المستمرة لمدى التزام مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية بالعاملين والتحقق من كفايتهم حسب احتياجاتهم ورغباتهم.

13. دراسة وتحليل أبعاد رأس المال النفسي ومحاولة تحسينها بين العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق النجاح المنشود في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.
14. العمل على تحقيق العدالة والمساواة بين العاملين دون أي تفرقة، سواء كانت هذه العدالة توزيعية أو إجرائية أو تعاملات شخصية بين المديرين والعاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.
15. القضاء على قضية تحقيق المصلحة الذاتية والشخصية على حساب مصلحة المجموعة، وذلك من خلال عقد الندوات والدورات التعليمية.
16. تجنب الممارسات غير المخطط لها، ويجب أن يكون هناك دراسة مستفيضة حتى تحقق رؤية ورسالة مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.
17. نشر ثقافة العمل الصادق والنزاهة والسلوك الأخلاقي بين العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية، وإظهار السمعة والصورة الإيجابية في أذهان العاملين فيها.
18. يمكن للمؤسسة زيادة مستوى رأس المال النفسي من خلال البحث عن رؤية الآخرين، وكيف تؤثر أفعال المديرين على الآخرين ، وأن يستمع المدير إلى وجهات نظر مختلفة قبل اتخاذ القرار، وقدرة المدير لتحليل البيانات ذات الصلة قبل اتخاذ القرار، وقبول المدير للأخطاء التي تحدث في العمل، وتشجيع المرؤوسين على إبداء آرائهم حول مختلف القضايا في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية.

البحوث المستقبلية

على الرغم من أن الدراسة الحالية تحاول الكشف عن أبعاد القيادة الجديرة بالثقة ورأس المال النفسي، إلا أن نطاق هذه الدراسة والطرق المستخدمة فيها ونتائجها تشير إلى أن هناك مجالات للدراسات المستقبلية الأخرى، وتشمل مجالات البحث هذه (1) دراسة تأثير أبعاد القيادة الجديرة بالثقة على الإرهاق الوظيفي، (2) دراسة العلاقة بين الإشراف المسيء ورأس المال النفسي، (3) دراسة العلاقة بين المناخ الأخلاقي ورأس المال النفسي، (4) دراسة تأثير عمليات العقد النفسي على رأس المال النفسي، (5) تأثير عوامل الشخصية الخمسة على عمليات العقد النفسي.

المراجع :

أولاً: المراجع العربية.

- [1] أيوب، حسن بسيوني حسن، (2007). مقومات فاعلية رأس المال النفسي بالمنظمات الصناعية المصرية: دراسة تطبيقية علي المنظمات الصناعية بمدينة العاشر من رمضان، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد 29، العدد 1.
- [2] الحسني ، كمال كاظم طاهر (2013) رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي دراسة تحليلية للآراء عينة من تدريسي كلية الإدارة والاقتصاد ، والتربية الرياضية لجامعة المثنى ، جامعة المثنى ، كلية الإدارة والاقتصاد ، العراق .
- [3] صديق ، محمد جلال ، (2014) ، الاتجاهات الحديثة في التنظيم ، المكتبة العصرية ، المنصورة .
- [4] طاقية ،البيومي عوض، (2011). التحليل الإحصائي في العلوم الاجتماعية تطبيقات باستخدام برنامج SPSS المنصورة، المكتبة العصرية.
- [5] العبادي ، علي رزاق جواد ، والعبادي ، هاشم فوزي دباس (2013) ، رأس المال النفسي : منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل دراسة تطبيقية لعينة من كليات جامعة الكوفة ، جامعة الكوفة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، العراق .
- [6] عوجة، أحمد محمد فتحي أحمد، (2009). القيادة الجديرة بالثقة : مدخل لتطوير منظمات الخدمات الحكومية"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد 33، العدد 2.
- [7] عليوه ، السيد (2001) تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد ، دار السماح ، القاهرة.
- [8] العنزي ، سعد علي حمود ، إبراهيم ، إبراهيم خليل (2013) ، رأس المال النفسي الايجابي منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير ، جامعة بغداد ، كلية الإدارة والاقتصاد ، العراق .
- [9] العنزي، سعد على حمود، إبراهيم، إبراهيم خليل (2012) رأس المال النفسي الإيجابي منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الثامن عشر، العدد الخامس والستون، ص1-31.
- [10] عوض، محمد جمال، عبد القادر، علي (2016)، تأثير رأس المال النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالشركات الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.

- [11] قاسم، مرفت إبراهيم راشد، (2011). أثر القيادة الأصيلة كمتغير وسيط علي العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، المجلد 2، العدد 3 .
- [12] الكرداوي ، مصطفى محمد (2013) ، أثر الانطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين في القطاع الحكومي في محافظة الدقهلية، دورية الإدارة العامة ، المجلد الثالث والخمسون ، العدد الثالث .
- [13] المغربي، عبد الحميد، النداوي، محمد (2016). العلاقة بين القيادة الكارزمية ورأس المال النفسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة
- [14] النجار، حميدة محمد، (2010). الثقة التنظيمية كمدخل لرأس المال النفسي: دراسة تطبيقية علي شركات قطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية، المجلة العلمية للتجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، المجلد 1، العدد 2.

ثانياً: المراجع الأجنبية.

- [1]Algera, P.M. & Wiersma, M.L. (2012). Radical Authentic Leadership: Co-Creating the Conditions Under which all Members of the Organization can be Authentic, *The Leadership Quarterly*, Vol. 23.
- [2]Alok, K., & Israel, D. (2012). Authentic Leadership & Work Engagement, *The Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 3.
- [3] Appollis, Verna Patricia ,(2010), The relationships between Intention to Quit, psychological Capital and Job Satisfaction in the Tourism Industry in the Western Cape, Master Dissertation, University of the Western Cape, ems Faculty.
- [4] Avey, J.B., Luthans, F., & Jensen, S.M. (2009). Psychological Capital A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover, *Human Resource Management*, 48(5), 677– 693.
- [5] Avey, J.B., Patera, J.L., & West, B.J. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital On Employee Absenteeism. *Journal Of Leadership & Organizational studies*, 13(2), 42-60.
- [6] Avolio, B.J., Gardner, W.L., & Walumbwa, F.O. (2007). Authentic Leadership Questionnaire, Available at: <http://www.mindgarden.com>, accessed 26 October 2007.
- [7] Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership, *The Leadership Quarterly*, Vol. 16.
- [8] Avolio, B.J., Gardner, W.L., Walumbwa, F.O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the Process by which authentic Leaders Impact Follower Attitudes and Behaviors", *The Leadership Quarterly*, Vol. 15.
- [9] Azanza, G., Moriano, J.A., & Molero, F. (2013). Authentic Leadership and Organizational Culture as Drivers of Employees' Job Satisfaction, *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 29.
- [10] Badran, M.A., & Youssef-Morgan, C.M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt, *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354 – 370.
- [11] Baron, L., & Parent, E. (2014). Developing Authentic Leadership within a Training Context: Three Phenomena Supporting the Individual Development Process, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, pp. 1-17.
- [12] Bird, J. J. & Wang, C. (2010). Authentic Leadership Budget Building: Superintendents Reveal Origins, Strategies, and Connections, *Academy of Educational Leadership Journal*, Vol. 15, No. 3.
- [13] Blausten. P. (2009) "Can authentic leadership survive the downturn?". *Business Strategy Review*. Vol. 20. No.1. P. 84.
- [14] Brennan, P.T. (2010). Pursuing Success without Scandal: Exploring the Relationship between Transformational and Authentic Leadership, Ph. D. Dissertation, (University of Capella).
- [15] Brunetto, Y., Xerri, M., Farr-Wharton, B., Shacklock, K., Farr-Wharton, R., & Trincherro, E. (2016). Nurse safety outcomes: old problem, new solution—the differentiating roles of nurses' psychological capital and managerial support. *Journal of advanced nursing*, 72(11), 2794-2805.
- [16] Copper, C.D., Scandura, T.A., & Schriesheim, C.A. (2005). Looking Forward but Learning from our Past: Potential Challenges to Developing Authentic Leadership Theory and Authentic Leader, *The Leadership Quarterly*, Vol. 16.

- [17] Cromer, K.W. (2009). A Conceptual model of volunteer engagement: the influence of organizational assimilation and psychological capital constructs as reflections of overall volunteer engagement attitude on multi-dimensional and overall individual effective volunteer behavior, Unpublished Doctoral Dissertation, University of TUI.
- [18] Daniel W., (1999). *Biostatistics: A Foundation For Analysis in the Health Sciences*, 7th Ed, New York, John Wiley & Sons.
- [19] Eriksen, M. (2009). Authentic Leadership: Practical Reflexivity, Self-Awareness, and Self-Authorship, *Journal of Management Education*, Vol. 33, No. 6.
- [20] Erkutlu, H., & Chafra, J. (2013). Effects of Trust and Psychological Contract Violation on Authentic Leadership and Organizational Deviance, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 67, No. 9.
- [21] Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 6(14), 5057-5060.
- [22] Gardner, W.L., Cogliser, C.C., Davis, K.M., & Dickens, M.P. (2011). Authentic Leadership: A review of the Literature and Research Agenda, *The Leadership Quarterly*, Vol. 22.
- [23] Garger, J. (2008) "Developing authentic leadership in organizations: some in-sights and observations". *Developing and learning in Organizations*. Vol. 22. No. 1. pp. 14-16.
- [24] George, B. & Others (2008) "Discovering Your Authentic Leadership". *Harvard Business Re-view*. Vol. 85. No. 2. P. 129.
- [25] George, B. (2007) "Authentic Leaders- They in-spire and empower others". *Leadership Excellence lence*. Vol. 24. No. 9. pp. 16-17.
- [26] Giallonardo, L., Wong, C.A., & Iwasiw, C.L. (2010). "Authentic Leadership of Preceptors: Predictor of New Graduate Nurses' Work Engagement and Job Satisfaction", *Journal of Nursing Management*, Vol. 18.
- [27] Gill, C. & Gaza, A. (2015). An Investigation of Authentic Leadership's Individual and Group Influences on Follower Responses, *Journal of Management*, Vol. xx, No. xx.
- [28] Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P.D., Frazier M.L., & Snow, D.B. (2009). In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), May, 353-367.
- [29] Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic Leadership, Trust and Work Engagement, *International Journal of Human and Social Sciences*, Vol. 6, No. 3.
- [30] Hofman, R. (2007) *Conscious-Authentic Leadership in the Workplace; Its Impact on Employee Behavior and Specific Organizational Outcomes*. Un-published doctoral dissertation. Claremont Graduate University. Claremont. USA.
- [31] Hsiung, H.H. (2012). Authentic Leadership and Employee Voice Behavior : A Multi-Level Psychological Process, *Journal of Business Ethics*, Vol. 1, No. 2.
- [32] Karp, T. & Helgo, T. (2008) "The Future of leadership: the art of leading people in a "postmanagerial" environment. *Foresight Journal*. Vol. 10. No. 2. pp. 30-37.
- [33] Kolar, B. (2008) "The Best leaders". *Leadership Excellence*. Vol. 25. No. 7. p.10.
- [34] Luthans, F. (2005). The Linkage Between Psychological Capital and Commitment Organizational Mission: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover, *Human Resource Management*, 48(5), 677-689.
- [35] Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B. & Norman, S. M., 2007, Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction, *Personnel Psychology*, 60 (3).
- [36] Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., & Avey, J.B. (2008a). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of organizational behavior*, 29(2), 219-238.
- [37] Luthans, F. & Avolio, B. (2009) "The "point" of positive organizational behavior". *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 30 No. 2. P. 291.
- [38] Macknel, K., Tonks, A., & Reynolds, S. (2013). Authenticity and The Other, *Journal of Leadership Studied*, Vol. 6, No. 3.

- [39] Sarros. J. & Others (2006) "Leadership and character. Leadership & organization Development Journal. Vol. 27. No. 6. pp. 682-699.
- [40] Shahnawaz, M.G & Hassan , Jafri, M., 2009 , Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour, Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 35(Special Issue).
- [41] Shelton. K. (2008) " Authentic Leaders Add Value". Leadership Excellence.Vol.2. No. 2.P. 2.
- [42] Toor. S. & Ofori. G. (2008) "Leadership for future construction industry: Agenda for authentic leadership". International Journal of Project Management. Vol. 26. No. 6. p. 620.
- [43] Turner. J. & Mavin. S. (2008) "What can we learn from senior leader narratives? The strutting and fretting of becoming a leader". Leadership & Organization Development Journal. Vol. 29. No.4. pp. 376-391.
- [44] Walumbwa, F., Peterson,S., Avolio,B.J., Hartnell,C.A.,(2010). An Investigation of the Relationships Among leader and Follower Psychological Capital, Service Climate And Job Performance, Personnel Psychology, 63, 937-963.
- [45] Walumbwa. F. & Others. (2008) "Authentic leadership: Development and Validation of theory-Based Measure". Journal of Management. Vol. 34. No. 1. pp. 89-162.
- [46] Wood. G. (2007). Authentic leadership: Do We Need Really Another Leadership Theory?. Unpublished doctoral dissertation George Mason University. Fairfax. USA.
- [47] Wong. C. (2008) "the Role of Authentic Leadership in Nursing and Healthcare." Unpublished doctoral dissertation. University of Alberta. Edmonton- Alberta Canada.
- [48] Yammarino. F. & Others (2008) "Authentic Leadership and positive organizational behavior: A meso. multi-level perspective". Leadership Quarterly. Vol. 19. No. 6. p. 693.
- [49] Youssef Carolyn M and Luthans, Fred. (2007), Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience, Journal of Management Vol. 55, No. (3).
- [50] Youssef,C. M., Luthans,F.(2007).Positive Organizational Behavior in the Workplace The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. Journal of Management, 33, 774-799.
- [51] Zubair A.,& Kamal A.,(2015), Authentic Leadership and Creativity: Mediating Role of Work- Related Flow and Psychological Capital, Journal of Behavioural Sciences 25(1).

قائمة الاستبيان حفظه الله

سعادة /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد.....

يقوم الدكتور / عبد العزيز بن سلطان العنقري - استاذ الموارد البشرية المشارك في كلية إدارة الاعمال بجامعة الطائف بإجراء دراسة ميدانية بعنوان " أثر القيادة الجديرة بالثقة على تحقيق رأس المال النفسي بالتطبيق على العاملين بمستشفى الملك فيصل التخصصي بالطائف بالمملكة العربية السعودية" وأمل من سعادتكم الإجابة عن الأسئلة الواردة بقائمة الاستبيان , وكلى أمل أن لا يشكل ذلك عبء عليكم، طالبا حسن تعاونكم لاستكمال بيانات هذه الدراسة. وإذ أهيب بكم تحرى الدقة في إجاباتكم على الأسئلة والتي ستكون بإذن الله عوننا كبيرا لإنجاز البحث، علما بأن آرائكم ستكون سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

مشاركاتكم محل تقديرنا ونحن نشكركم جزيل الشكر على وقتكم وتعاونكم معنا.

الباحث

اولا: البيانات الشخصية.

ثالثاً: راس المال النفسي.

برجاء التكرم بقراءة العبارات التالية، ووضع (√) في الخانة المعبرة عن وجهة نظرك :

| لا أوافق بشدة 1 | لا أوافق 2 | محايد 3 | أوافق 4 | أوافق بشدة 5 | العبارات | |
|-----------------|------------|---------|---------|--------------|---|------------------|
| | | | | | أشعر بالثقة عند تحليل المشكلة طويلة المدى لإيجاد حل لها. | التفكير الإيجابي |
| | | | | | أشعر بالثقة عندما أعرض مجالات عملي في الاجتماعات مع إدارة المستشفى | |
| | | | | | أشعر بالثقة عند المساهمة في المناقشات الخاصة بإستراتيجية المستشفى | |
| | | | | | أشعر بالثقة عند المساعدة في تحديد الأهداف المتعلقة بمجال عملي | |
| | | | | | أشعر بالثقة عند الاتصال بأفراد من خارج المستشفى لمناقشة المشكلات. | |
| | | | | | أشعر بالثقة عند تقديم المعلومات لمجموعة من الزملاء | |
| | | | | | | |
| | | | | | عندما أجد نفسي في ورطة بعلمي، أستطيع التفكير بطرق كثيرة لتجاوز تلك الورطة | الأمل |
| | | | | | في الوقت الحالي أتابع أهدافي بالمستشفى بنشاط . | |
| | | | | | هناك الكثير من الطرق لحل أي مشكلة تعترض العمل. | |
| | | | | | أرى نفسي شخص ناجح جداً في العمل | |
| | | | | | أستطيع أن أفكر في طرق عديدة لتحقيق أهداف عملي الحالية | |
| | | | | | في الوقت الحالي أحقق أهداف العمل التي أعددتها لنفسي | |
| | | | | | | |
| | | | | | عندما أواجه عائقاً في العمل يكون لدى القدرة على التعافي منه والعودة للحالة الطبيعية | المرونة |
| | | | | | غالباً ما أتعامل مع الظروف الصعبة بالمستشفى بشكل أو بآخر | |
| | | | | | أستطيع أن أكون (وحددي بالمستشفى) إذا جاز التعبير لو تطلب المر ذلك | |
| | | | | | أتعامل مع الأحداث المجهدة في العمل بدون تردد | |
| | | | | | يمكنني إنجاز العمل في الأوقات الصعبة التي لدى خبرة وواجهتها سابقاً | |
| | | | | | أشعر أنني أستطيع التعامل مع أشياء كثيرة متعلقة بوظيفتي في وقت واحد. | |
| | | | | | | |
| | | | | | عندما تسير الأمور بشكل غير مؤكد بالنسبة لي في العمل عادة أتوقع حدوث الأفضل | التفؤل |
| | | | | | من الحكمة حدوث الأخطاء في العمل وهو أمر طبيعي | |
| | | | | | غالباً ما أنظر إلى الجانب المشرق في عملي | |
| | | | | | أنا متفائل بشأن الأحداث المستقبلية بخصوص عملي | |
| | | | | | الأحداث المتعلقة بعلمي لن تخرج عن نطاق المسار الذي أعددته لها | |
| | | | | | أنظر إلى المستشفى التي أعمل بها كشيء في غاية الروعة (من منطلق رُب ضارة نافعة) | |