



دور القيادة الأصلية كمتغير وسيط في العلاقة بين الرأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية

“دراسة ميدانية على مستشفى الأمنة”

جنات رجب محمد أبوواحة

دكتوراه إدارة أعمال

جامعة طرابلس - كلية الاقتصاد والإدارة - تاجوراء

تاريخ الاستلام: 2025/12/16 - تاريخ المراجعة: 2025/12/19 - تاريخ القبول: 2025/12/23 - تاريخ للنشر: 26/1/2026

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط للقيادة الأصلية في العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مستشفى الأمنة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبانة وزُرعت على عينة مكونة من (118) من العاملين الطبيين والإداريين بالمستشفى. وقد جرى تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) ونمذجة المعادلات الهيكيلية (SEM) عبر برنامج (AMOS).

وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستويات رأس المال النفسي، والقيادة الأصلية، وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة، كما كشفت عن وجود علاقات إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية، وبين رأس المال النفسي والقيادة الأصلية، وكذلك بين القيادة الأصلية وجودة الحياة الوظيفية. وأكدت النتائج أن القيادة الأصلية تلعب دوراً وسيطاً ذا دلالة إحصائية في تعزيز العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية.

وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تبني ممارسات القيادة الأصلية، والعمل على تنمية رأس المال النفسي لدى العاملين، لما لذلك من أثر إيجابي في تحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز كفاءة الأداء داخل المؤسسات الصحية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، القيادة الأصلية، جودة الحياة الوظيفية، القطاع الصحي.

Abstract

This study aimed to examine the **mediating role of authentic leadership** in the relationship between **psychological capital** and **quality of work life** among employees at Al-Amna Hospital. The study adopted a descriptive-analytical approach, and data were collected through a questionnaire distributed to a sample of (118) medical and administrative staff. Data analysis was conducted using SPSS, while Structural Equation Modeling (SEM) was applied using AMOS software.

The results revealed high levels of psychological capital, authentic leadership, and quality of work life among the respondents. The findings also indicated significant positive relationships between psychological capital and quality of work life, between psychological capital and authentic leadership, and between authentic leadership and quality of work life. Moreover, the results confirmed that authentic leadership plays a significant mediating role in strengthening the relationship between psychological capital and quality of work life.

Based on these findings, the study recommended enhancing authentic leadership practices and developing employees' psychological capital as effective approaches to improving the quality of work life and overall performance in healthcare institutions.

Keywords: Psychological Capital, Authentic Leadership, Quality of Work Life, Healthcare Sector.

أولاً. الإطار العام للدراسة:

* مقدمة الدراسة:

تُعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم المحورية في أدبيات السلوك التنظيمي المعاصر، لما تمثله من مدخل أساسي لتعزيز فاعلية الأداء واستدامة الموارد البشرية داخل المنظمات، ولا سيما في المؤسسات الصحية التي تتسم بخصوصية عالية من حيث طبيعة العمل، وارتفاع مستويات الضغط النفسي، وحساسية الخدمات المقدمة. وتعكس جودة الحياة الوظيفية إدراك العاملين لمدى توافر بيئه عمل داعمة تلبى احتياجاتهم المهنية والنفسية، وتتوفر لهم الأمان الوظيفي، والعدالة، والتقدير، والتوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، بما ينعكس إيجاباً على مستويات الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وجودة الخدمة الصحية المقدمة (البردان، 2017).

وفي هذا السياق، برزت أنماط القيادة الإيجابية بوصفها أحد العوامل الحاسمة في تشكيل بيئه العمل، وكان من أبرزها القيادة الأصلية التي تقوم على الصدق، والشفافية، والوعي الذاتي، والالتزام بالقيم الأخلاقية، وبناء علاقات قائمة على الثقة المتبادلة بين القائد والمرؤوسين. وقد جاء الاهتمام المتزايد بهذا النمط القيادي استجابة لما شهدته العديد من المنظمات من أزمات أخلاقية وتراجع الثقة في القيادات التقليدية، الأمر الذي انعكس سلباً على مناخ العمل ورفاهية العاملين. (May et al., 2003)

وتسند القيادة الأصلية في جذورها النظرية إلى علم النفس الإيجابي، الذي انتقل بالتركيز من معالجة جوانب القصور إلى تتميم الموارد النفسية الإيجابية القابلة للتطوير لدى الأفراد. وفي هذا الإطار، تطور مفهوم رأس المال النفسي باعتباره مورداً نفسياً استراتيجياً يتكون من الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرنة، ويعكس الحالة النفسية الإيجابية للفرد وقدرته على مواجهة التحديات وتحقيق الأداء المتميز (Luthans et al., 2008) داخل بيئات العمل الضاغطة، كبيئة المستشفيات. وانطلاقاً من ذلك، تفترض هذه الدراسة أن رأس المال النفسي يمثل عاملًا مؤثراً في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين، وأن هذا التأثير لا يتحقق بصورة مباشرة فقط، بل يتعزز من خلال ممارسات القيادة الأصلية التي تعمل على تحويل الموارد النفسية الإيجابية إلى سلوكيات تنظيمية داعمة لرفاهية العاملين واستقرارهم المهني. وتأتي هذه الدراسة لختبر هذه العلاقات بشكل ميداني من خلال التطبيق على العاملين في مستشفى الامنة، سعياً لتقديم نتائج علمية تسهم في تطوير الممارسات القيادية وتحسين جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية.

* مشكلة الدراسة

على الرغم من الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري في المنظمات الخدمية، ولا سيما المؤسسات الصحية، إلا أن الواقع العملي يشير إلى استمرار معاناة العديد من هذه المؤسسات من ضعف جودة الحياة الوظيفية، وتزايد ضغوط العمل، وتراجع الدعم القيادي، الأمر الذي ينعكس سلباً على الصحة النفسية للعاملين ومستوى أدائهم.

كما تُظهر الأدبيات أن غياب ممارسات القيادة الأصلية، وضعف المشاركة في اتخاذ القرار، وقلة التقدير المهني، تمثل من العوامل الرئيسية المؤدية إلى انخفاض جودة حياة العمل داخل المستشفيات. وفي المقابل، تشير دراسات حديثة إلى الدور الإيجابي لرأس المال النفسي في تعزيز قدرة العاملين على التكيف مع الضغوط وتحقيق الأداء الفعال، إلا أن مستوى هذا المورد النفسي لا يزال غير مستثمر بالشكل الكافي في العديد من المؤسسات الصحية.

وبالاستناد إلى نتائج الدراسة الاستطلاعية، وما كشفت عنه الأدبيات من فجوة بحثية تتعلق بدراسة الدور الوسيط للقيادة الأصلية، تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

ما مدى تأثير رأس المال النفسي على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المستشفى محل الدراسة، في ظل الدور الوسيط للقيادة الأصلية؟

* أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يأتي:

1. قياس مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين في المستشفى محل الدراسة.
2. التعرف على مستوى ممارسة القيادات الإدارية لسلوكيات القيادة الأصلية.
3. تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المستشفى.
4. تحليل طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية.
5. اختبار العلاقة بين رأس المال النفسي والقيادة الأصلية.
6. التحقق من الدور الوسيط للقيادة الأصلية في العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية.

* أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الجوانب الآتية:

1. الأهمية العلمية:

تسهم الدراسة في إثراء أدبيات السلوك التنظيمي الإيجابي من خلال دمج ثلاثة متغيرات حديثة نسبياً هي رأس المال النفسي، والقيادة الأصلية، وجودة الحياة الوظيفية، في نموذج تفسيري واحد، مع معالجة فجوة بحثية تمثل في ندرة الدراسات العربية التي تناولت الدور الوسيط للقيادة الأصلية في هذه العلاقة.

2. الأهمية التطبيقية:

توفر نتائج الدراسة مؤشرات عملية يمكن أن تستفيد منها إدارات المستشفيات في تطوير الممارسات القيادية، وتعزيز الموارد النفسية للعاملين، وتحسين جودة حياة العمل بما ينعكس على جودة الخدمات الصحية.

* فرضيات الدراسة

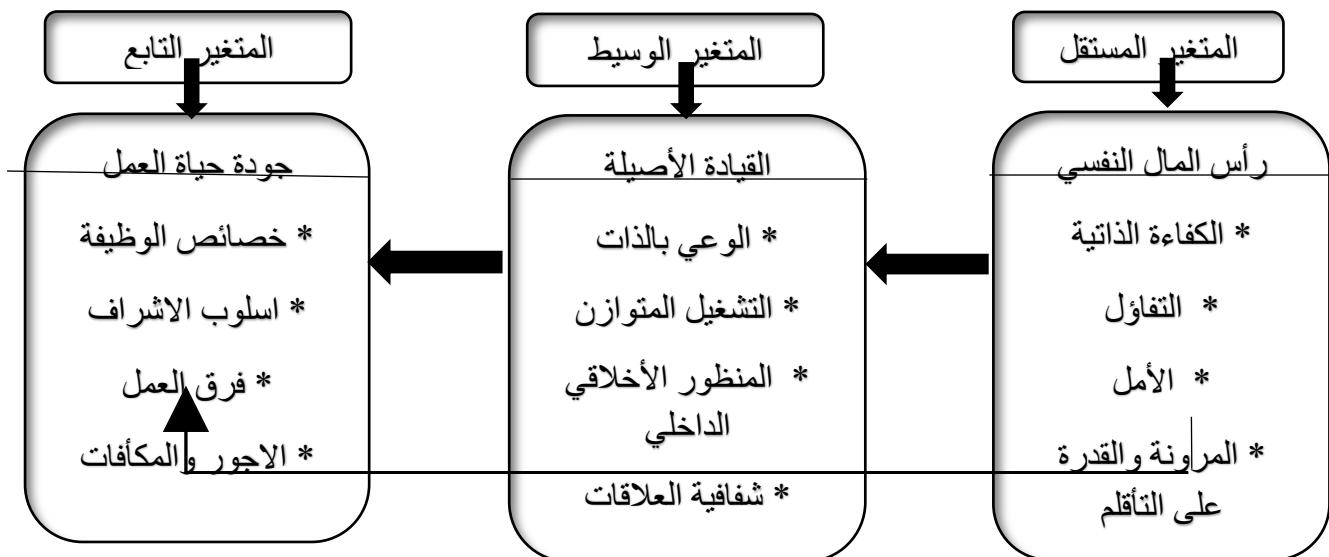
الفرضية الرئيسية

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على جودة الحياة الوظيفية من خلال الدور الوسيط للقيادة الأصلية بمستشفى الآمنة.

وينتاشق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المستشفى محل الدراسة.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والقيادة الأصلية لدى العاملين في المستشفى محل الدراسة.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأصلية وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المستشفى محل الدراسة.
4. تتوسط القيادة الأصلية العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المستشفى محل الدراسة.

الشكل التالي نموذج وصفي لمتغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الباحثة في ضوء الدراسات السابقة .

* حدود الدراسة :

1. **الحدود الموضوعية** : اقتصرت الدراسة على ثلاثة متغيرات هما المتغير المستقل والمتمثل في رأس المال النفسي والمتغير التابع المتمثل في جودة الحياة الوظيفية والمتغير الوسيط القيادة الأصلية.
2. **الحدود المكانية** : تم تطبيق الدراسة على مشفى الأمنة .
3. **الحدود البشرية** : استهدفت الدراسة جميع العاملين في المشفى .
4. **الحدود الزمنية** : تم تجميع البيانات والمعلومات خلال شهر نوفمبر في سنة 2025.

ثانياً: الإطار النظري والدراسات السابقة

* المفاهيم المستخدمة في الدراسة

1. رأس المال النفسي (Psychological capital)

يُعد رأس المال النفسي أحد المفاهيم المحورية في إطار السلوك التنظيمي الإيجابي، إذ يركز على تنمية الموارد النفسية الإيجابية القابلة للتطوير لدى العاملين، بما يسهم في تحسين أدائهم وتعزيز قدرتهم على التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة. ويختلف رأس المال النفسي عن كل من رأس المال البشري والاجتماعي في كونه يركز على الحالة النفسية الإيجابية للفرد، أي «من يكون الفرد نفسياً» داخل المنظمة، وليس فقط ما يمتلكه من معرفة أو علاقات.

يعَرَف رأس المال النفسي على أنه عملية توليد وبناء موارد نفسية إيجابية تمتلك القدرة على التعلم والتطوير، بما يسهم في إنشاء منظمة قادرة على التكيف مع متطلبات القرن الحادي والعشرين

وفي بيئات العمل الصحية، التي تنسم بارتفاع الضغوط النفسية والانفعالية، يكتسب رأس المال النفسي أهمية خاصة، حيث يسهم في تعزيز قدرة العاملين على الصمود، والتعامل الإيجابي مع المواقف الضاغطة، والحفاظ على مستوى أداء مرتفع وجودة في تقديم الخدمات.

أولاً: الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy) تعكس الكفاءة الذاتية ثقة الفرد بقدراته على إنجاز المهام الصعبة، وبذل الجهد اللازم لتحقيق الأهداف المطلوبة، وهو ما يعزز المبادرة وتحمل المسؤولية والمشاركة الفعالة في العمل (البردان، 2017).

ثالثاً: الأمل (Hope) يرتبط الأمل بقدرة الفرد على تحديد أهداف واضحة، وتوليد مسارات متعددة لتحقيقها، مع الاستمرار في السعي نحوها رغم المعوقات، مما يدعم الاستمرارية والدافعية في بيئات العمل الصعبة (عبدالقدوس، 2023).

ثالثاً: التفاؤل (Optimism) يشير التفاؤل إلى تبني الفرد لتوقعات إيجابية تجاه الحاضر والمستقبل، وتفسيره للأحداث بطريقة بناء، الأمر الذي يعزز الرضا الوظيفي ويحد من الآثار السلبية للضغط المهني. (البردان، 2017)

رابعاً: المرونة والقدرة على التكيف (Resilience) تمثل المرونة قدرة الفرد على التعافي من الصعوبات والإخفاقات، والعودة إلى مستوى الأداء الطبيعي أو الأفضل، وهي بعد حاسم في بيئات العمل الصحية ذات الإيقاع السريع. (البردان، 2017)، (عبدالقدوس، 2023)

2. القيادة الأصيلة : Authentic Leadership

تُعد القيادة الأصيلة من أنماط القيادة الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في الأدب التنظيمي، لكونها تستند إلى القيم الأخلاقية والوعي الذاتي والشفافية في العلاقات. وتركز القيادة الأصيلة على بناء علاقات قائمة على الثقة والمصداقية بين القائد ومرؤوسيه، بما يعزز المناخ النفسي الإيجابي داخل المنظمة.

وتتبع أهمية القيادة الأصيلة من قدرتها على معالجة الفجوة بين أقوال القادة وممارساتهم الفعلية، والتي كانت سبباً في تراجع الثقة التنظيمية وظهور أزمات أخلاقية في العديد من المنظمات. إذ يعمل القائد الأصيل على توجيه سلوكياته وقراراته وفق معايير أخلاقية داخلية راسخة، وليس استجابة لضغط خارجية أو مصالح آنية. (Walumbwa et al., 2008) (رضا واخرون، 2024)

أبعاد القيادة الأصيلة:

أولاً: الوعي الذاتي : يشير إلى إدراك القائد لنقاط قوته وضعفه، وفهمه لتأثير سلوكياته وقراراته على الآخرين، مما يعزز الاتزان القيادي. (رضا واخرون، 2024)

ثانياً: التشغيل المتوازن (Balanced Processing) : يعكس قدرة القائد على تحليل المعلومات والآراء المختلفة بموضوعية قبل اتخاذ القرارات، بعيداً عن التحيز أو التسرع. (رضا واخرون، 2024)

ثالثاً: المنظور الأخلاقي الداخلي (Internalized Moral Perspective): قيام القائد بوضع معايير مرتفعة للسلوك الأخلاقي

رابعاً: شفافية العلاقات (Relational Transparency): وتشير إلى افتتاح القائد في تبادل المعلومات، والتعبير الصادق عن أفكاره ومشاعره، وبناء علاقات قائمة على الصدق والثقة. (رضا واخرون، 2024)

3. جودة الحياة الوظيفية : Quality of work life

تُعد جودة الحياة الوظيفية مفهوماً متعدد الأبعاد يعكس مستوى رضا العاملين عن بيئة عملهم، ومدى قدرتها على إشباع احتياجاتهم المهنية والنفسية والاجتماعية. ولا تقتصر جودة الحياة الوظيفية على الجوانب المادية، بل تمتد لتشمل طبيعة العمل، وأسلوب الإشراف، والعلاقات التنظيمية، والعدالة، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

وتكتسب جودة الحياة الوظيفية أهمية متزايدة في المؤسسات الصحية، نظراً لما تتطلبه من جهد بدني ونفسي مرتفع، حيث يسهم تحسينها في الحد من الإرهاق الوظيفي، ورفع الروح المعنوية، وتحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة

تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها "المدى الذي يكون فيه أعضاء المؤسسة قادرين على إشباع حاجاتهم الشخصية من خلال خبراتهم في المؤسسة، وتشمل مشاعر الفرد تجاه جميع جوانب العمل، بما في ذلك المكافآت الاقتصادية، والفوائد، والأمان، والعدالة الداخلية والخارجية، وشروط العمل، وال العلاقات التنظيمية والشخصية الداخلية، والتي لها أثر كبير على حياة الأفراد" (الدحوج، 2015، ص. 10).

أبعاد جودة الحياة الوظيفية

أولاً. **خصائص الوظيفة**: يشير مفهوم خصائص الوظيفة إلى المكونات الجوهرية للعمل التي تحدد مستوى جودته؛ فمن خلال المواءمة بين المهارات الوظيفية وحجم العمل المطلوب، مع توفير مساحة ملائمة من الاستقلالية، تتحج المنظمة في إيجاد مناخ إيجابي يتجاوز مجرد الأداء الروتيني إلى مرحلة الإبداع. وهذا التوجه يضمن تحويل الوظيفة من عبء إداري إلى تجربة مهنية ممتعة يشعر من خلالها العاملون بأهمية مساهماتهم داخل المنظمة". (عيسى ،2018،ص 150)

ثانياً. **أسلوب الإشراف** : يلعب أسلوب الإدارة في الإشراف دوراً محورياً في تحديد هيكلية السلطة داخل المنظمة؛ حيث تتبني الإدارات العليا الوعية نهج الالمركيزية كاستراتيجية مثلى لتعزيز الثقة المتبادلة مع المرؤوسين. ولا تقتصر أهمية هذا الأسلوب على كونه أداة إدارية فحسب، بل يُعد وسيلة جوهرية لتمكين المنظمة من تحقيق النجاح المؤسسي من خلال منح العاملين مساحة أكبر للمشاركة والإبداع.

ثالثاً. **فريق العمل الوحدة الحيوية** التي يتماهى فيها الالتزام الفردي مع الأهداف التنظيمية؛ فمن خلال تضافر الجهد والتعاون المشترك، يساهم الفريق في خلق مناخ نفسي داعم يشجع على الإبداع. إن وجود فرق عمل منسجمة يعد ركيزة أساسية في توفير بيئة عمل محفزة ترفع من الروح المعنوية للعاملين وتتضمن استدامة النجاح.

رابعاً: الأجر والكافأة

تُعد الأجر والكافأة أداة حيوية لتوجيه سلوك العاملين ورفع كفاءة أدائهم؛ حيث أثبتت الدراسات وجود علاقة طردية وشديدة بين نظام الحوافز ومستوى الدافعية. فمن خلال إشباع الاحتياجات الأساسية للموظفين، تستطيع المنظمة حصد نتائج إيجابية تتükش على أهدافها الاستراتيجية. وفي المقابل، يؤدي تدني العوائد المادية إلى بروز أنماط من السلوك السلبي الذي يعيق الأداء المؤسسي (Mahapatro,2010).

4. **الدراسات السابقة**: أظهرت الدراسات السابقة وجود اهتمام متزايد بدراسة كل من رأس المال النفسي، والقيادة الأصلية، وجودة الحياة الوظيفية، سواء بصورة مستقلة أو في إطار علاقات ثنائية. وقد أكدت غالبية الدراسات وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وجودة حياة العمل، كما أثبتت دراسات أخرى الدور الإيجابي للقيادة الأصلية في تعزيز السلوكيات التنظيمية الإيجابية.

إلا أن مراجعة الأدب تشير إلى محدودية الدراسات - لا سيما العربية - التي تناولت الدور الوسيط للقيادة الأصلية في العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية، خصوصاً في قطاع الخدمات الصحية. ومن هنا، تأتي الدراسة الحالية لتسد هذه الفجوة البحثية من خلال تقديم نموذج تكاملي يوضح كيفية تفاعل هذه المتغيرات في بيئة المستشفيات. وهنا سيتم عرضه كالتالي:

أولاً- الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي :

من خلال مراجعة أدبيات رأس المال النفسي، أمكن التوصل إلى أن الباحثين قد تناولوا مصطلح رأس المال النفسي من عدة نواحي كمتغير مستقل في بعض الأحيان، ومتغير تابع في أحيان أخرى، وكمتغير وسيط في دراسات أخرى : - بحيث استهدفت دراسة (العنزي وإبراهيم، 2012) استكشاف مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي والمساعدة في تشخيص التوجهات المفاهيمية للصحة النفسية للموارد البشرية وبما يسهم في تحسين مستويات الأداء، وتحديد انعكاسات رأس المال النفسي الإيجابي في منظمات الأعمال، وأيضا تشخيص المؤشرات الرئيسية لدور رأس المال النفسي الإيجابي في الاتجاهات المختلفة للسوق التنظيمي . وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها أنه يمكن الاستثمار في رأس المال النفسي الإيجابي وإدارته بتكلفة أقل نسبياً مقارنة مع ما يتم في رأس المال التقليدي، لما له من تأثير كبير في بلورة سلوكيات القادة والمرؤوسين في منظمات الأعمال من خلال انعكاسه على الأداء، والرضا الوظيفي، والمناخ التنظيمي الإيجابي، والالتزام التنظيمي، والتعاون، والسعادة في موقع العمل، والسلوك الإيجابي.

- في حين بحثت دراسة (Etebarian *et al.*, 2012) العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة تجارية بایران على عينة مكونة من 132 عامل. حيث توصلت إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الأمل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والالتزام التنظيمي بينما ارتبط بعد المرونة عكسياً مع الالتزام التنظيمي، في حين تبين عدم معنوية العلاقة بين كل من التفاؤل والفعالية الذاتية وبين الالتزام التنظيمي. في حين كان الارتباط معنواً بين بعد الالتزام العاطفي كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي وبين رأس المال النفسي.
- كما استهدفت دراسة (المغربي والنداوي، 2016) الكشف عن العلاقة بين توافر سمات وخصائص القيادة الكاريزمية لدى قيادات الجامعة العراقية في تنمية رأس المال النفسي لدى العاملين في الجامعة بالتطبيق على عينة مكونة من 327 مفردة. وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها وجود علاقة إيجابية بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي، وكذلك تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الكاريزمية (الرؤية الاستراتيجية، الاستشعار البيئي، تحمل المخاطر الشخصية، مراعاة احتياجات العاملين، السلوك غير التقليدي) (على أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة، التفاؤل)).
- كما تناولت دراسة (Brunetto *et al.*, 2016) العلاقات التبادلية بين رأس المال النفسي، والدعم الإداري، وأولويات السلامة الإدارية، والرضا عن تدريب السلامة بالتطبيق على عينة قوامها 242 ممرضة بالمستشفيات الاسترالية. حيث كشفت عن أن رأس المال النفسي والرضا عن تدريب السلامة محددتان مهمتان لأداء السلامة المهني للممرضات، إن رفع مهارات الممرضات ومديريهم لزيادة مستوى رأس المال النفسي وكذلك الدعم الإداري، سوف يعزز من الرضا عن تدريب السلامة لدى العاملين.
- دراسة (عبد القدوس 2023) هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى أثر رأس المال النفسي الإيجابي في تميز الأداء البشري، وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية في ديوان الترقية والتسيير العقاري بورقلة. وقد تكونت عينة الدراسة من 40 موظفاً من العاملين بالمؤسسة محل الدراسة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاستعانة بالدراسات السابقة في إعداد أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان. وتوصلت وجود مستوى مرتفع من رأس المال النفسي الإيجابي، إلى جانب ارتفاع مستوى تميز الأداء البشري لدى أفراد عينة الدراسة. كما أكدت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي الإيجابي وتميز الأداء البشري.

2. الدراسات التي تناولت القيادة الأصلية:

تعددت الدراسات التي تناولت القيادة الأصلية لما لها من تأثير على سلوكيات واتجاهات العاملين في المنظمات، حيث طورت و اختبرت

- دراسة (Walumbwa *et al.*, 2008) مقياس يستند إلى نظرية القيادة الأصلية باستخدام عينات منفصلة تم الحصول عليها من الصين، وكينيا، والولايات المتحدة الأمريكية. وباستخدام التحليل العاطلي التوكيدية أظهرت النتائج المصداقية التنبؤية لمقاييس القيادة الأصلية للسلوكيات والاتجاهات الهامة داخل العمل حيث تكون هذا المقياس من أربعة أبعاد متمثلة في (الوعي الذاتي، والتشغيل المتوازن، والمنظور الأخلاقي للقائد، وشفافية العلاقات)، وأخيراً كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين القيادة الأصلية وتقدير المشرف للإداء.

- كما أوضحت دراسة (Rego *et al.*, 2013) كيفية قيام القيادة الأصلية بالتبؤ بامكانية وقدرة فريق العمل سواء بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر عن طريق الدور الوسيط لكلٍ من الالتزام العاطفي لفريق العمل واستقامة فريق العمل Team Virtuousness، وقد تم اختيار 51 فريق عمل للتحقق من فروض الدراسة، وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن القيادة الأصلية أثرت على الالتزام العاطفي لفريق العمل في ظل الدور الوسيط لاستقامة فريق العمل، كما تنبهت القيادة الأصلية بقدرة وامكانية فريق العمل في ظل الدور الوسيط لكلٍ من الالتزام العاطفي لفريق العمل، واستقامة فريق العمل.

- كما بحثت دراسة (عبد العزيز، 2016) العلاقة بين أبعاد القيادة الأصلية (الوعي الذاتي ، الشفافية في العلاقات ، المعالجة المترادفة ، المنظور الأخلاقي الداخلي) وأبعاد أخلاقيات العمل (محورية العمل ، الاعتماد على النفس ، العمل الجاد ، وقت الفراغ ، الاعتقاد في الخلق ، تهجيل الاشباح ، عدم إضاعة الوقت) بالتطبيق على عينة مكونة من (271) مفردة من العاملين بالإدارة العامة للموارد المائية والري بشرق الدقهلية . وتوصلت تلك الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي سلبي ضعيف بين المعالجة المترادفة ووقت الفراغ ، ووجود ارتباط معنوي إيجابي ضعيف بين المنظور الأخلاقي الداخلي وكلٍ من محورية العمل والاعتماد على النفس . ووجود اختلافات معنوية في آراء عينة الدراسة حول الوعي الذاتي والشفافية في العلاقات من حيث العمر وكذلك وجود اختلافات معنوية في آراء عينة الدراسة حول الوعي الذاتي من حيث مستوى التعليم لصالح مفردات العينة لأصحاب المؤهلات المتوسطة ، وأيضاً وجود اختلافات معنوية في آراء عينة الدراسة حول جميع أبعاد القيادة الأصلية من حيث الدخل الشهري للأسرة .

- دراسة (رضا وأخرون 2024) جاءت هذه الدراسة لمعرفة دور القيادة الأصلية في نجاح وقبول التغيير للعائل ، حيث طبقت على عينة مكونة من 46 عاملًا وتم خلالها أسلوب العينة العشوائية ، باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي تم معالجتها عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS) وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى إدراك مرتفع حول (القيادة الأصلية) بالإضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الأصلية على التغيير .

3- الدراسات التي تناولت جودة الحياة الوظيفية :

توجد العديد من الدراسات السابقة التي تناولت جودة حياة الوظيفة ومنها :

- دراسة (ديبوب، 2014) هدفت لمعرفة بشكل خاص إلى تحديد طبيعة العلاقة بين تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية ، وكذلك تحديد أفضل أشكال تمكين العاملين المطلوبة لتحقيق جودة حياة وظيفية في المنظمات محل الدراسة . وتوكنت عينة الدراسة من شركات قطاع الاتصالات جميعها في الجمهورية العربية السورية المكونة من (الشركة السورية للاتصالات - المؤسسة العامة للاتصالات سابقاً) التي تحولت إلى شركة مساهمة حديثاً وفق قانون الشركات) فضلاً عن شركتي سيرتل وأمتى أن ، وتم توزيع (90) استمارة على هذه المنظمات بواقع (30) استمارة في كل شركة على العاملين والإداريين في هذه المنظمات . وتوصلت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين متغيرات تمكين العاملين : (تقويض السلطة ، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ، مشاركة العاملين في الملكية ، تشجيع العاملين وتقدير أفكارهم واقتراحاتهم) وجودة الحياة الوظيفية .

- واستهدفت دراسة (الدحدوح، 2015) التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم . وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية تناصبية من كل محافظات غزة ، حيث بلغت عينة الدراسة الفعلية من المعلمين (165) معلماً ومعلمة ، بينما بلغت عينة الدراسة الفعلية للمديرين (812) مدیراً ومديرة . وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية ، تعزى لمتغير الجنس ، ولصالح المعلمات . ولا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة ، تعزى لمتغيري الدراسة (المؤهل العلمي ، وسنوات الخدمة) .

- كما استهدفت دراسة (الشنطي، 2016) التعرف على واقع جودة حياة العمل في و زارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان . وتمثل مجتمع الدراسة من (162) موظف في الوزارة ، وقد استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل . وتوصلت الدراسة تتوافق جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان بدرجة متوسطة . لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى متغير (الجنس ، العمر ، المستوى الوظيفي ، المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة)

- دراسة (عيسى ، 2018) سعت هذه الدراسة إلى استقصاء مستوى إدراك العاملين في المستشفىات الحكومية بمحافظة الطائف لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وتنمية المسار الوظيفي، والرسوخ الوظيفي. كما استهدفت تحليل طبيعة العلاقة بين تنمية المسار والرسوخ الوظيفي، مع اختبار الدور الوسيط لجودة الحياة الوظيفية في تعزيز هذه العلاقة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث شملت عينة مكونة من (495) مفردة، واستُخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، والتي عولجت إحصائياً للوصول إلى النتائج النهائية

- دراسة (ابو ضياف 2020) استهدفت الورقة البحثية دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية داخل المنظمات. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات الإجرائية التي تدعم هذا المفهوم، حيث أوصت بضرورة تعزيز جودة الحياة المهنية من خلال الاهتمام بكل أبعادها، وذلك عبر إعادة هندسة الموارد البشرية. كما أشارت الدراسة إلى أن تحسين الأداء الوظيفي يتطلب إشباع رغبات وحاجات الموظفين، حيث إن بيئة العمل التي تهتم بشكل متوازن بحاجات الموظفين ورغباتهم، إلى جانب التركيز على العمل ذاته، تسهم بشكل إيجابي في رفع الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة.

4. الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة الأصلية ورأس المال النفسي:

تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين القيادة الأصلية ورأس المال النفسي داخل منظمات الأعمال، حيث

- استهدفت دراسة (Walumbwa et al., 2008) اختبار تأثير القيادة الأصلية على ثقة الفريق، ورأس المال النفسي، وكذلك على مخرجات أداء الفريق من خلال عينة قوامها (164) فريق يمثلون (526) مشرف وعامل بعده مؤسسات مالية كبرى. وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن القيادة الأصلية أثرت على كل من رأس المال النفسي للفريق، وثقة الفريق حيث لعب دور الوسيط في العلاقة بين القيادة الأصلية ومخرجات الفريق متمثلة في أداء الفريق وسلوكيات المواطن التنظيمية للفريق.

كما استهدفت دراسة (إبراهيم، 2010) التعرف على وتحليل بعض مسببات رأس المال النفسي والمتمثلة في (القيادة الأصلية، والتعقيد الموقفي، والمناخ التنظيمي الداعم)، وتحديد أثر رأس المال النفسي على بعض اتجاهات العمل والمتمثلة في (الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي). بالإضافة إلى التعرف على الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين بعض المتغيرات التنظيمية واتجاهات العمل لدى مفردات عينة الدراسة المكونة من فئتي الأطباء والهيئة التمريضية بالمستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة. وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها تأكيد الصدق البنائي لنموذج الدراسة الذي تم اقتراحه وإمكانية استخدامه في تفسير مسببات رأس المال النفسي وتحديد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لرأس المال النفسي على بعض اتجاهات العمل.

- في حين ركزت دراسة (Rego et al., 2012) على العلاقة بين القيادة الأصلية ومستوى الإبداع لدى العاملين في ظل الدور الوسيط لرأس المال النفسي بالتطبيق على (201) عامل، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الأصلية تنبهت بمستوى الإبداع لدى العاملين سواء بصورة مباشرة أو من خلال الدور الوسيط لرأس المال النفسي للعاملين. كما أشارت إلى أن كلا من القيادة الأصلية ورأس المال النفسي يعززان من مستوى الإبداع لدى العاملين كمورد حاسم لمساعدة المنظمات لمواجهة التحديات التافسية، والاستفادة من فرص الأعمال التجارية، وتحسين الفعالية التنظيمية.

- كما استهدفت دراسة (Eid et al., 2012) إلقاء الضوء على الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة والبحث الناشئة في السلوك التنظيمي الإيجابي لزيادة فهماليات الإنسانية المؤثرة على نتائج السلامة. ووفق النظرية القيادة الأصلية فإن عمليات الوعي الذاتي والتنظيم الذاتي للقائد هي آليات حيوية في عملية التبادل بين القائد ومرؤوسيه، حيث اقترحت تلك الدراسة ارتباط سلوك واتجاهات وقيم إدارة الإنتاج بمناخ الأمان ونتائج الأمان في منظمات السلامة الحرجية . كما إقترحت نموذج

للقيادة الأصلية وتأثيرها المباشر على نتائج الأمان من خلال ترويج تصورات مناخ السلامة . علاوة على ذلك، اقترحت المسار الثاني حيث توسط رأس المال النفسي العلاقة بين القيادة الأصلية وكل من مناخ السلامة ونتائج الأمان.

5. الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية :

- استهدفت دراسة (Mortazavi; Yazdi & Amin 2012) معرفة الأثر لرأس المال النفسي بابعده الأربعة على مستوى جودة الحياة الوظيفية التي طبقت على عينة من (200) ممرضة بأربع مستشفيات، واستخدمت المعادلة البنائية لفحص الأثر، إلى أن رأس المال النفسي ومكوناته الأربعة له دور كبير في التتبُّع بمستوى جودة حياة العمل لدى الممرضات، كما أن له أثر على نفس المتغير .

- كما أجرى (Nguyen, 2012) دراسة هدفت أيضاً للتعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة لدى المسوقيين بفيتام وأوضحت النتائج أن رأس المال النفسي ومكوناته الكفاءة الذاتية / الثقة بالنفس، والتفاؤل، والأمل، والنهوض لها أثر مباشر على جودة الحياة بشكل عام وجودة حياة العمل لدى المسوقيين.

- فيما توصلت دراسة (Bitmiş& Erceneli, 2015) واستخدمت المعادلة البنائية ببرنامج AMOS لوجود علاقة عكسية بين رأس المال النفسي وضعف الأمان الوظيفي (أحد أبعاد جودة حياة العمل).

- كما استهدفت دراسة (Shabn, Parivash & Nader, 2016) التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي، وجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آزاد الإسلامية، وتم تطبيق الأداة على عينة (400) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة آزاد الإسلامية، وتم استخدام الإحصاءات الاستدلالية بواسطة برنامج ليزريل LISRELk . وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي ومكوناته ذات علاقة طردية بجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس.

- كما استهدفت دراسة (أبوسيف، 2018) قياس الدور الوسيط لمستوى جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف البالغ عددهم (120). وتوصلت الدراسة لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية.

6. الدراسات السابقة التي تناولت القيادة الأصلية وجودة حياة الوظيفة

- دراسة (قاسم، 2011) حيث استهدفت إلى معرفة أثر القيادة الأصلية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وأثرهم على العاملين من أطباء وممرضين وإداريين وفنانين بمستشفيات جامعة المنصورة البالغ عددهم (4051) مفردة . وتوصلت الدراسة إلى سلوكيات القيادة الأصلية كمتغير وسيط تقلل من قوة العلاقة الإيجابية بين إدراك مفردات العينة لبعدي جودة حياة العمل بالمستشفيات محل الدراسة وشعورهم بالالتزام التنظيمي.

- كما استهدفت دراسة (السعيد، 2010) وبشكل أساسى نحو رصد العلاقة ما بين القيادة الأصلية وجودة حياة العمل وأثرها، وتحديد نحو ما إذا كان مركز الحكم كمتغير وسيط يتوسط هذه العلاقة أم لا وذلك لعينة من الأفراد العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة والمراكز والوحدات الطبية التابعة له والبالغ عددهم (2934) مفردة . وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة معنوية بين أبعاد سلوكيات القيادة الأصلية ممثلاً في : الوعي الذاتي والمعالجة المتوازنة للمعلومات والسلوك الأصيل وشفافية العلاقة وإدراك مفردات العينة لجودة حياة العمل.

التعقيب على الدراسات السابقة ومساهمة الدراسة الحالية:

يتضح من استعراض الدراسات السابقة أن موضوع رأس المال النفسي قد حظي باهتمام متزايد في أدبيات السلوك التنظيمي، حيث تناولته العديد من الدراسات باعتباره متغيراً مؤثراً في تحسين الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وجودة الحياة الوظيفية، سواء بصورة مباشرة أو من خلال أدوار وسيطة. كما أظهرت نتائج هذه الدراسات وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي و مختلف المخرجات التنظيمية، مما يعكس أهميته كأحد الموارد النفسية الإيجابية داخل المنظمات.

وفي السياق ذاته، ركزت مجموعة من الدراسات على **القيادة الأصلية** بوصفها نمطاً قيادياً معاصرًا يسهم في تعزيز الثقة التنظيمية، وتنمية رأس المال النفسي، وتحسين سلوكيات العاملين، حيث أكدت نتائجها أن القادة الأصليين قادرون على خلق بيئة عمل داعمة تسهم في رفع مستويات الالتزام والإبداع وجودة الأداء.

كما تناولت دراسات أخرى **جودة الحياة الوظيفية** باعتبارها أحد المؤشرات الأساسية لرفاه العاملين واستقرارهم المهني، وأكّدت أن تحسين أبعادها ينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي، وتقليل الضغوط، وزيادة الإنتاجية، خاصة في القطاعات الخدمية والصحية.

وعلى الرغم من هذا الرخُم البحثي، إلا أن أغلب الدراسات السابقة تناولت هذه المتغيرات بشكل منفصل أو ثانوي، في حين قل الاهتمام بالدراسات التي تجمع بين المتغيرات الثلاثة في نموذج تكاملٍ، خصوصاً في البيئة الصحية، وهو ما يبرز الحاجة إلى مزيد من البحث في هذا الاتجاه.

أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

تفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في عدة جوانب، من أبرزها:

- التأكيد على الأثر الإيجابي لرأس المال النفسي في تحسين جودة الحياة الوظيفية.
- الإقرار بأهمية القيادة الأصلية في دعم المناخ التنظيمي الإيجابي.
- الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة في جمع البيانات.
- الانطلاق من نفس الإطار النظري المرتبط بالسلوك التنظيمي الإيجابي.

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدد من الجوانب، من أهمها:

- تناولها الدور الوسيط للقيادة الأصلية في العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية، في حين ركزت أغلب الدراسات السابقة على العلاقات المباشرة.

- تطبيقها على القطاع الصحي، وهو قطاع يتميز بخصوصية عالية من حيث الضغوط وطبيعة العمل، بينما أجريت معظم الدراسات السابقة في قطاعات تعليمية أو إدارية أو صناعية.

- الجمع بين المتغيرات الثلاثة في نموذج واحد متكامل، وهو ما لم تطرق إليه العديد من الدراسات السابقة بصورة شاملة - اختلاف البيئة الجغرافية والعينة، مما يضيف بعدها مقارناً جديداً للأدبيات السابقة.

الفجوة البحثية: في ضوء ما سبق، تتجلى الفجوة البحثية في ندرة الدراسات التي تناولت الدور الوسيط للقيادة الأصلية في العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات الصحية، رغم الأهمية البالغة لهذه المتغيرات في تحسين رفاه العاملين وجودة الخدمات الصحية المقدمة. ومن هنا، تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم نموذج بحثي يدمج بين هذه المتغيرات، بما يسهم في إثراء الأدبيات النظرية وتقديم نتائج تطبيقية يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات الإدارية في القطاع الصحي.

ثالثاً: منهجية الدراسة وإجراءاتها

* **صدق أداة الدراسة:** تم حساب الإتساق الداخلي لاستبيان الدراسة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين

كل بعد من أبعاد الإستبيان والدرجة الكلية لمحور التي تتنتمي إليه، وكانت النتائج على النحو التالي:

- **ابعاد المتغير المستقل (رأس المال النفسي)**

جدول رقم (01)

معامل الإرتباط بيرسون لإستبيان الدراسة بين كل عبارات ابعاد رأس المال النفسي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه

التفاوت		المرونة والقدرة على التأقلم		الأمل		الكفاءة الذاتية	
معامل الإرتباط بالدرجة الكلية	النسبة النسبية						
0.679**	1	0.742**	1	0.732**	1	0.645**	1
0.716**	2	0.747**	2	0.666**	2	0.746**	2
0.661**	3	0.777**	3	0.680**	3	0.733**	3
0.868**	4	0.731**	4	0.700**	4	0.841**	4
0.766**	5	0.811**	5	0.512**	5	0.804**	5
0.847**	6	0.809**	6			0.806**	6

* علاقة إرتباط عند مستوى معنوية أقل من 0.01

يتضح من الجدول رقم (01) وجود إرتباط إيجابي دال إحصائياً بين كل عبارات ابعاد رأس المال النفسي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه، حيث ان مستوى الدلالة لكل معاملات الارتباط اقل من (0.05) وهذه الارتباطات تعزز صدق المقياس.

• ابعاد المتغير الوسيط (القيادة الأصلية)

جدول رقم (01)

معامل الإرتباط بيرسون لإستبيان الدراسة بين كل عبارات ابعاد القيادة الأصلية والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه

التشغيل المتوازن		المنظور الأخلاقي الداخلي		شفافية العلاقات		الوعي الذاتي	
معامل الإرتباط بالدرجة الكلية	النسبة النسبية						
0.843**	1	0.822**	1	0.759**	1	0.758**	1
0.883**	2	0.780**	2	0.867**	2	0.803**	2
0.788**	3	0.885**	3	0.892**	3	0.786**	3
0.811**	4			0.894**	4	0.637**	4
				0.642**	5		

* علاقة إرتباط عند مستوى معنوية أقل من 0.01

يتضح من الجدول رقم (02) وجود إرتباط إيجابي دال إحصائياً بين كل عبارات ابعاد القيادة الأصلية والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه، حيث ان مستوى الدلالة لكل معاملات الارتباط اقل من (0.05) وهذه الارتباطات تعزز صدق المقياس.

• المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية)

جدول رقم (03)

معامل الإرتباط بيرسون لاستبيان الدراسة بين كل عبارات ابعاد جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه

الأجور والمرتبات		فريق العمل		أسلوب الإدارة في الإشراف		خصائص الوظيفة	
معامل الإرتباط بالدرجة الكلية	العدد						
0.694**	1	0.439**	1	0.764**	1	0.629**	1
0.714**	2	0.949**	2	0.827**	2	0.806**	2
0.790**	3	0.928**	3	0.814**	3	0.717**	3
0.716**	4	0.944**	4	0.749**	4	0.555**	4

** علاقة إرتباط عند مستوى معنوية أقل من 0.01

يتضح من الجدول رقم (03) وجود إرتباط إيجابي دال إحصائياً بين كل عبارات ابعاد جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه، حيث ان مستوى الدلالة لكل معاملات الارتباط أقل من (0.05) وهذه الارتباطات تعزز صدق المقاييس.

1. ثبات أداة الدراسة

استخدمت الباحثة معادلة (ألفا كرونباخ)، وطريقة التجزئة النصفية على محاور الدراسة، وظهرت النتائج في الجدول التالي رقم (04).

جدول رقم (04) نتائج اختبار ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمحاور الدراسة

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحاور	المتغيرات
معامل الثبات سبيرمان براون	معامل الإرتباط بيرسون				
0.798	0.664	0.856	06	الكفاءة الذاتية	رأس المال النفسي
0.548	0.419	0.671	05	الأمل	
0.837	0.719	0.862	06	المرونة والقدرة على التأقلم	
0.719	0.561	0.844	06	التفاؤل	
0.570	0.489	0.720	04	الوعي الذاتي	القيادة الأصلية
0.864	0.761	0.871	05	شفافية العلاقات	
0.839	0.722	0.772	03	المنظور الأخلاقي الداخلي	
0.738	0.585	0.851	04	التشغيل المتوازن	
0.686	0.522	0.618	04	خصائص الوظيفة	جودة الحياة الوظيفية
0.801	0.668	0.796	04	أسلوب الإدارة في الإشراف	
0.897	0.813	0.826	04	فريق العمل	
0.686	0.522	0.651	04	الأجور والمرتبات	

يتضح من الجدول السابق رقم (04) أن معامل ثبات محاور الدراسة (معامل ألفا كرونباخ) قد تراوح بين (0.618، 0.871) لمختلف محاور الدراسة، ويتبين وجود علاقة إرتباط بين أجزاء محاور الدراسة، حيث تراوح معامل إرتباط بيرسون بين (0.419، 0.813)، كما إن معامل ثبات سيرمان براون بين النصف الفردي والزوجي تراوح بين (0.548، 0.897)، وتعتبر هذه القيم عالية ومناسبة للتحقق من ثبات المقياس.

2. ترميز بيانات الدراسة

بعد تجميع استمارات الاستبيان استخدمت الباحثة الطريقة الرقمية في ترميز البيانات، وبما أنه يقابل كل عبارة من عبارات محاور المتغيرات الأساسية للإسبيان قائمة تحمل الإختيارات التالية وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي : (أتفق تماماً - أتفق - محايد - لا أتفق - لا أتفق أطلاقاً)، وقد تم إعطاء كل من الإختيارات السابقة درجات لتتم معالجتها إحصائياً على النحو التالي : أتفق تماماً (5) خمس درجات، أتفق (4) أربع درجات، محايد (3) ثلاثة درجات، لا أتفق (2) درجتان، لا أتفق أطلاقاً (1) درجة واحدة.

واعتبر الوسط الحسابي مساوياً للرقم (3) باعتبار أن $(3) = 5/(5+4+3+2+1) = 5/(5+4+3+2+1)$ ، وبالتالي فإن المتوسطات الحسابية التي قيمتها أقل من (2) تعبر عن درجة موافقة متدنية، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها أقل من (3) تعبر عن درجة موافقة دون المتوسط، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها أقل أو تساوي (4) وأكبر من (3) تعبر عن درجة موافقة فوق المتوسط، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها أكبر من (4) وأقل أو تساوي (5) تعبر عن درجة موافقة مرتفعة.

3. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها من مفردات المجتمع، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة بالاعتماد على استخدام برمجية الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences" والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS) الإصدار 26، وفي ما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها:

- معامل ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون، معامل ارتباط سيرمان براون.
- التوزيع النسبي ، والوسط الحسابي، والإنحراف المعياري.
- اختبار χ^2 لعينة واحدة كأحد أساليب الإحصاء الاستدلالي، لإمكانية تعميم النتائج من العينة إلى المجتمع.
- تحليل المسار عبر برنامج أموس لاختبار فرضية الدراسة.

4. خصائص عينة الدراسة

جدول رقم (05) خصائص عينة الدراسة

الخصائص	المجموع	النسبة المئوية	النوع
الجنس	ذكر	53.4	63
	انثى	46.6	55
	المجموع	100.0	118
العمر	اقل من 25 سنة	15.3	18
	من 25 إلى اقل من 35 سنة	23.7	28
	من 35 إلى اقل من 45 سنة	36.4	43
	من 45 إلى اقل من 55 سنة	16.9	20

7.6	9	من 55 سنة فأكثر	المؤهل العلمي
100.0	118	المجموع	
21.2	25	دبلوم عالي	
56.8	67	بكالوريوس أو ليسانس	
14.4	17	ماجستير	
7.6	9	دكتوراه	
100.0	118	المجموع	التصنيف الوظيفي
27.1	32	طبيب	
17.8	21	إداري	
29.7	35	ممرض	
25.4	30	فني	
100.0	118	المجموع	سنوات الخبرة
15.3	18	أقل من 5 سنوات	
16.9	20	من 5 الى اقل من 10 سنوات	
37.3	44	من 10 الى اقل من 15 سنة	
30.5	36	من 15 سنة فأكثر	
100.0	118	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (05) الذي يوضح خصائص عينة الدراسة أنها تتميز بالآتي:

- أن نسبة 53.4% ذكور ، ونسبة 46.6% إناث.
- أن نسبة 36.4% أعمارهم (من 35 الى اقل من 45 سنة)، ونسبة 23.7% أعمارهم (من 25 الى اقل من 35 سنة).
- نسبة 56.8% مؤهلهم العلمي (بكالوريوس أو ليسانس)، و 21.2% مؤهلهم العلمي (دبلوم عالي).
- نسبة 29.7% تصنيفهم الوظيفي (ممرض)، و 27.1% تصنيفهم الوظيفي (طبيب).
- أن نسبة 37.3% سنوات خبرتهم (من 10 الى اقل من 15 سنة)، ونسبة 30.5% سنوات خبرتهم (من 15 سنة فأكثر).

5. تحليل بيانات الدراسة

تحليل أبعاد رأس المال النفسي (المتغير المستقل)

المحور الاول : الكفاءة الذاتية

جدول رقم (06) نتائج تحليل الكفاءة الذاتية

الترتيب	مستوى المعنوية p-value	قيمة اختبار t	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	درجة الموافقة					ن	محتوى الفقرة	ت	
					لا اتفق اطلاقاً	لا اتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً				
2	0.000	46.16	0.927	3.941	02	08	18	57	33	ت	أتفق تماماً في قدرتي على تحليل المشكلات التي تواجه عملي وإيجاد حلول فعالة لها	1	
					1.7	6.8	15.3	48.3	28.0	%			
1	0.000	52.57	0.832	4.025	02	04	15	65	32	ت	لدي ثقة عالية في قدرتي على تمثيل زملائي بفعالية في الاجتماعات الرسمية مع الإدارة العليا	2	
					1.7	3.4	12.7	55.1	27.1	%			
3	0.000	46.48	0.889	3.805	02	07	27	58	24	ت	أشعر بالثقة الكافية للمساعدة الجهوية في المناقشات المتعلقة بصياغة استراتيجية العمل	3	
					1.7	5.9	22.9	49.2	20.3	%			
5	0.000	35.24	1.084	3.517	07	09	42	36	24	ت	امتلك الثقة في قدرتي على المشاركة بفعالية في تحديد وصياغة الأهداف الخاصة بقسمي/عملي	4	
					5.9	7.6	35.6	30.5	20.3	%			
6	0.000	33.63	1.114	3.449	10	08	39	41	20	ت	أتفق في قدرتي على التواصل مع الأطراف الخارجية (خارج القسم/المؤسسة) لمناقشة التحديات المهنية	5	
					8.5	6.8	33.1	34.7	16.9	%			
4	0.000	37.09	1.077	3.678	07	11	18	59	23	ت	لدي ثقة في مهاراتي لتقديم المعلومات وتوجيه زملائي بشكل واضح وفعال	6	
					5.9	9.3	15.3	50.0	19.5	%			
		0.000		53.57	0.757	3.73 5					الدرجة الكلية حول الكفاءة الذاتية		

من الجدول رقم (06) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (الكفاءة الذاتية) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة متقيين على وجود مستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية في مستشفى الامنة، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

المحور الثاني : الأمل

جدول رقم (07) نتائج تحليل الأمل

الترتيب	مستوى المعنوية p-value	قيمة اختبار t	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	درجة الموافقة					ن	محتوى الفقرة	ت	
					لا اتفق اطلاقاً	لا اتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً				
3	0.000	33.54	1.122	3.466	10	06	44	35	23	ت	لدي القدرة على تحديد مسارات عمل بديلة وفعالة لتجاوز ضغوط وتحديات العمل	1	
					8.5	5.1	37.3	29.7	19.5	%			
5	0.000	24.29	1.330	2.975	27	06	46	21	18	ت	أعمل حالياً بنشاط وحماس كبير لتحقيق الأهداف المحددة لي في نطاق العمل	2	
					22.9	5.1	39.0	17.8	15.3	%			
4	0.000	32.00	1.156	3.407	12	09	35	43	19	ت	أشعر بمرورنة في تطوير خبرات وحلول متعددة للمشكلات التي تتعرض قسم العمل	3	
					10.2	7.6	29.7	36.4	16.1	%			
1	0.000	38.28	1.034	3.644	03	08	49	26	32	ت	أستطيع بسهولة ابتكار طرق وخطط متنوعة ومتقدمة للوصول إلى أهدافي المهني	4	
					2.5	6.8	41.5	22.0	27.1	%			
2	0.000	37.53	1.011	3.492	02	16	45	32	23	ت	على الرغم من الظروف المحيطة، لدى الإصرار والجاهزية النفسية لتحقيق جميع أهدافي.	5	
					1.7	13.6	38.1	27.1	19.5	%			
		0.000	49.39	.746	3.396						الدرجة الكلية حول الأمل		

من الجدول رقم (07) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (الأمل) جاءت أغبها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة متفقين على وجود مستوى مرتفع من مستشفى الآمنة، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

المحور الثالث : المرونة والقدرة على التأقلم

جدول رقم (08) نتائج تحليل المرونة والقدرة على التأقلم

الترتيب	متوسط المعنوية p-value	قيمة t اختبار	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	درجة الموافقة					النسبة	محتوى الفقرة	ت	
					لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً				
6	0.000	53.39	0.759	3.729	02	04	30	70	12	ت	أتملك قدرة عالية على التعافي السريع والعودة بقوه عند مواجهه العقبات أو الإختيارات	1	
					1.7	3.4	25.4	59.3	10.2	%			
3	0.000	55.96	0.747	3.847	00	07	22	71	18	ت	أتتمكن في الغالب من إدارة الظروف الصعبة والضغوط المهنية بفعالية عالية	2	
					00.0	5.9	18.6	60.2	15.3	%			
4	0.000	50.76	0.820	3.831	00	05	36	51	26	ت	لدي المرونة للعمل بشكل مستقل وتحمل المسؤولية الكاملة عن المهام عند الضرورة	3	
					00.0	4.2	30.5	43.2	22.0	%			
2	0.000	54.63	0.795	4.000	00	05	22	59	32	ت	أستخدم خبراتي السابقة كفوة لمواجهة الأحداث والضغوطات المرهقة الحالية بفعالية	4	
					00.0	4.2	18.6	50.0	27.1	%			
5	0.000	50.76	0.816	3.814	00	08	28	60	22	ت	أتفق في قررت على تحاوز الظروف الصعبة في العمل بناء على سجل نجاحي في التغلب على التحديات السابقة	5	
					00.0	6.8	23.7	50.8	18.6	%			
1	0.000	56.54	0.782	4.068	00	02	26	52	38	ت	أشعر بالقدرة على التعامل مع أعباء العمل المتعددة بكفاءة ونجاح.	6	
					00.0	1.7	22.0	44.1	32.2	%			
					0.000	69.63	.605	3.881			الدرجة الكلية حول المرونة والقدرة على التأقلم		

من الجدول رقم (08) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (المرونة والقدرة على التأقلم) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة متفقين على وجود مستوى مرتفع من المرونة والقدرة على التأقلم في مستشفى الآمنة، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

المحور الرابع : التفاؤل

جدول رقم (09) نتائج تحليل التفاؤل

الترتيب	مستوى p- المعنوية value	قيمة اختبار t	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	درجة المواقفة						النسبة %	محتوى الفقرة	ت				
					لا اتفق اطلاقاً	لا اتفق	محايد	تفق	تفق تماماً								
3	0.000	50.76	0.816	3.814	02	07	19	73	17	ت	في ظل حالات عدم اليقين أو الغموض المهني، فإني غالباً ما أنوّق أفضل النتائج الممكنة	1					
					1.7	5.9	16.1	61.9	14.4	%							
1	0.000	56.44	0.749	3.890	00	06	22	69	21	ت	أنظر إلى الأخطاء والتعديلات في العمل كفرصة طبيعية وحكمة للتعلم والتطور	2					
					00.0	5.1	18.6	58.5	17.8	%							
5	0.000	40.27	0.983	3.644	05	08	31	54	20	ت	أميل بشكل دائم للنظر إلى الجوانب الإيجابية والمشتركة في بيئة العمل ومستقبلي	3					
					4.2	6.8	26.3	45.8	16.9	%							
4	0.000	45.26	0.911	3.797	00	09	36	43	30	ت	أشعر بتفاؤل كبير تجاه مستقبل عملي وأنواع تطورات إيجابية مستمرة	4					
					00.0	7.6	30.5	36.4	25.4	%							
6	0.000	33.75	1.137	3.534	10	11	23	54	20	ت	أعتقد أن جهودي ومساهماتي تسمى بشكل فعال في توجيه سير الأحداث نحو تحقيق الأهداف المرجوة	5					
					8.5	9.3	19.5	45.8	16.9	%							
2	0.000	48.93	0.850	3.831	01	07	27	59	24	ت	أنظر إلى الدور الذي أؤديه في عملي بتقدير كبير، وأواجه أمراً ذا قيمة استثنائية	6					
					0.8	5.9	22.9	50.0	20.3	%							
					0.000	59.32	0.686	3.751				الدرجة الكلية حول التفاؤل					
					0.000	70.65	0.569	3.704				الدرجة الكلية للتأثير المستقل رأس المال النفسي					

من الجدول رقم (09) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (التفاؤل) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه المواقفة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة متفقين على وجود مستوى مرتفع من التفاؤل في مستشفى الآمنة، وجاء المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمتغير رأس المال النفسي أكبر من (3) بما يدل على ان العاملين بمستشفى الآمنة لديهم رأس مال نفسي عالي، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

تحليل ابعاد القيادة الأصلية (المتغير الوسيط)

المحور الأول : الوعي الذاتي

جدول رقم (10) نتائج تحليل الوعي الذاتي

الترتيب	مستوى p- المعنوية value	قيمة t اختبار	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	درجة المواقفة						النسبة %	محتوى الفقرة	ت
					لا اتفق اطلاقاً	لا اتفق	محايد	تفق	تفق تماماً				
4	0.000	24.75	1.361	3.102	26	09	26	41	16	ت	يحرص قاتني على جمع الملاحظات البناءة لتعزيز جودة تفاعله وإثراء علاقاته المهنية مع الآخرين	1	
					22.0	7.6	22.0	34.7	13.6	%			
1	0.000	45.11	0.886	3.678	01	03	56	31	27	ت	يظهر قاتني مرونة عالية في تغيير موقفه عندما تتطلب الحقائق الجديدة ذلك	2	
					0.8	2.5	47.5	26.3	22.9	%			
3	0.000	28.58	1.185	3.119	13	21	39	29	16	ت	يتميز قاتني بقدرته على تقييم ذاته ومعرفة امكانياته ومواطن التطور لديه	3	
					11.0	17.8	33.1	24.6	13.6	%			
2	0.000	37.79	1.055	3.669	03	19	16	56	24	ت	يتناك قاتني وعيًّا عميقاً بمدى تأثير أفعاله وكلماته على الفريق	4	
					2.5	16.1	13.6	47.5	20.3	%			
					0.000	44.03	.836	3.391				الدرجة الكلية حول الوعي الذاتي	

من الجدول رقم (10) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (الوعي الذاتي) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة متفقين على وجود مستوى مرتفع من الوعي الذاتي في مستشفى الامنة، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

المحور الثاني : شفافية العلاقات

جدول رقم (11) نتائج تحليل شفافية العلاقات

الترتيب	مستوى المعنوية p-value	قيمة t اختبار	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	درجة الموافقة					نسبة	محتوى الفقرة	ت	
					لا تتفق اطلاقاً	لا تتفق	محايد	تفق تماماً	تفق				
2	0.000	32.44	1.027	3.068	10	20	48	32	08	ت	يتسق قائد بالاتساق بين أقواله وأفعاله	1	
					8.5	16.9	40.7	27.1	6.8	%			
3	0.000	29.69	1.119	3.059	11	22	49	21	15	ت	يتحمل قائد مسؤولية أخطائه وينفر بها فور وقوعها	2	
					9.3	18.6	41.5	17.8	12.7	%			
5	0.000	27.91	1.085	2.788	08	50	29	21	10	ت	قائد يزرع ثقافة الشجاعة الفكرية، حيث يمكن كل فرد من المشاركة برأيه دون تردد	3	
					6.8	42.4	24.6	17.8	8.5	%			
4	0.000	30.74	1.054	2.983	11	24	48	26	09	ت	قائد يبني الشفافية الكاملة في تبادل المعلومات	4	
					9.3	20.3	40.7	22.0	7.6	%			
1	0.000	34.49	1.059	3.364	06	16	43	35	18	ت	يُعبر قائد عن أنكاره ومعتقداته بوضوح للأخرين.	5	
					5.1	13.6	36.4	29.7	15.3	%			
					0.000	38.19	0.868	3.052			الدرجة الكلية حول شفافية العلاقات		

من الجدول رقم (11) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (شفافية العلاقات) جاءت أغلبها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة متفقين على وجود مستوى مرتفع من شفافية العلاقات في مستشفى الامنة، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

المحور الثالث : المنظور الأخلاقي الداخلي

جدول رقم (12) نتائج تحليل المنظور الأخلاقي الداخلي

الترتيب	مستوى المعنوية p-value	قيمة t اختبار	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	درجة الموافقة					نسبة	محتوى الفقرة	ت	
					لا تتفق اطلاقاً	لا تتفق	محايد	تفق تماماً	تفق				
1	0.000	41.33	0.987	3.754	03	12	21	57	25	ت	يجسد القائد معتقداته الأخلاقية في سلوكياته اليومية، مما يضمن التزاماً صادقاً بالقيم	1	
					2.5	10.2	17.8	48.3	21.2	%			
3	0.000	44.14	0.840	3.415	01	13	51	42	11	ت	يطالبني القائد ببني المعايير الأخلاقية الرفيعة كمرجعية رئيسية عند اتخاذ القرارات الصعبة والمحورية	2	
					0.8	11.0	43.2	35.6	9.3	%			
2	0.000	44.83	0.908	3.746	02	12	19	66	19	ت	تعد معتقدات القائد الجوهرية هي الأسس التي يبني عليها جميع القرارات الاستراتيجية والتشغيلية	3	
					1.7	10.2	16.1	55.9	16.1	%			
					0.000	52.22	.756	3.638			الدرجة الكلية حول المنظور الأخلاقي الداخلي		

من الجدول رقم (12) يتضح أن المتosteات الحسابية حول (المنظور الأخلاقي الداخلي) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة متتفقين على وجود مستوى مرتفع من المنظور الأخلاقي الداخلي في مستشفى الآمنة، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

المحور الرابع : التشغيل المتوازن

جدول رقم (13) نتائج تحليل التشغيل المتوازن

الترتيب	مستوى المعنوية p-value	قيمة t اختبار	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	درجة الموافقة					القمة	محتوى الفقرة	ت		
					لا أتفق اطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً					
4	0.000	30.95	1.109	3.161	03	39	28	32	16	ت	يجري القائد تحليلاً شاملاً للبيانات والمعلومات ذات الصلة قبل المضي في اتخاذ أي قرار	1		
					2.5	33.1	23.7	27.1	13.6	%				
3	0.000	33.91	1.023	3.195	01	39	24	44	10	ت	يولي القائد اهتماماً للاستماع إلى كافة الآراء ووجهات النظر قبل استخلاص النتائج النهائية	2		
					0.8	33.1	20.3	37.3	8.5	%				
2	0.000	44.14	0.924	3.754	02	12	20	63	21	ت	يُحافظ القائد على ثبات في المواقف والإجراءات التي تخدم الغايات والأهداف الاستراتيجية المحددة	3		
					1.7	10.2	16.9	53.4	17.8	%				
1	0.000	41.98	0.987	3.814	00	20	10	60	28	ت	يشجع القائد بيئة الحوار البناء بهدف توليد أفكار إبداعية تخدم تطوير العمل	4		
					00.0	16.9	8.5	50.8	23.7	%				
		0.000	44.92	0.841	3.480	الدرجة الكلية حول التشغيل المتوازن								
			52.44	0.694	3.354	الدرجة الكلية للمتغير الوسيط القيادة الأصلية								

من الجدول رقم (13) يتضح أن المتosteات الحسابية حول (التشغيل المتوازن) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة متتفقين على وجود مستوى مرتفع من التشغيل المتوازن في مستشفى الآمنة، وجاء المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمتغير رأس المال النفسي أكبر من (3) بما يدل على أن العاملين بمستشفى الآمنة أثروا عليهم القيادة الأصلية، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

تحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية (المتغير التابع)

المحور الأول : خصائص الوظيفة

جدول رقم (14) نتائج تحليل خصائص الوظيفة

الترتيب	مستوى المعنوية p-value	قيمة t اختبار	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	درجة الموافقة					القمة	محتوى الفقرة	ت	
					لا أتفق اطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً				
4	0.000	37.43	0.947	3.263	05	16	50	37	10	ت	تنقسم مهام عملني في المستشفى بالأدوار	1	
					4.2	13.6	42.4	31.4	8.5	%			
3	0.000	32.39	1.102	3.288	02	37	20	43	16	ت	حجم العمل في وظيفتي مناسب	2	
					1.7	31.4	16.9	36.4	13.6	%			
1	0.000	34.41	1.107	3.508	06	15	34	39	24	ت	أشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به	3	
					5.1	12.7	28.8	33.1	20.3	%			
2	0.000	42.39	0.866	3.381	02	12	55	37	12	ت	أمتلك المهارات الازمة لأداء عملي	4	
					1.7	10.2	46.6	31.4	10.2	%			
		0.000	52.90	0.689	3.360	الدرجة الكلية حول خصائص الوظيفة							

من الجدول رقم (14) يتضح أن المتosteات الحسابية حول (خصائص الوظيفة) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة متافقين على خصائص الوظيفة مناسبة في مستشفى الآمنة، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

المحور الثاني : أسلوب الإدارة في الإشراف

جدول رقم (15) نتائج تحليل أسلوب الإدارة في الإشراف

الترتيب	مستوى المعنوية p-value	قيمة t اختبار	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	درجة الموافقة					النسبة	محتوى الفقرة	ت	
					لا أتفق أطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً				
3	0.000	50.96	0.831	3.898	03	04	17	72	22	ت	مديري يدعم الادارة التشاركية في صنع القرار	1	
					2.5	3.4	14.4	61.0	18.6	%			
4	0.000	54.79	0.771	3.890	00	07	21	68	22	ت	مديري عادل في تعقيمه وتعامله	2	
					00.0	5.9	17.8	57.6	18.6	%			
2	0.000	51.19	0.834	3.932	03	05	12	75	23	ت	يعلم مديري دائماً وفق خطة مدرسته ومعدة مسبقاً	3	
					2.5	4.2	10.2	63.6	19.5	%			
1	0.000	53.00	0.816	3.983	00	07	19	61	31	ت	يزودني مديري بكلفة المعلومات المتعلقة بمحريات العمل	4	
					00.0	5.9	16.1	51.7	26.3	%			
					الدرجة الكلية حول أسلوب الإدارة في الإشراف								
					0.000	66.55	.640	3.925					

من الجدول رقم (15) يتضح أن المتosteات الحسابية حول (أسلوب الإدارة في الإشراف) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة متافقين على أن أسلوب الإدارة في الإشراف مناسب بمستشفى الآمنة، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

المحور الثالث : فريق العمل

جدول رقم (16) نتائج تحليل فريق العمل

الترتيب	مستوى المعنوية p-value	قيمة t اختبار	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	درجة الموافقة					النسبة	محتوى الفقرة	ت	
					لا أتفق أطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً				
1	0.000	54.21	0.786	3.924	01	05	20	68	24	ت	مهامي تم عبر آلية العمل الجماعي	1	
					0.8	4.2	16.9	57.6	20.3	%			
2	0.000	25.80	1.384	3.288	08	44	04	30	32	ت	أستطيع إبداء رأي ضمن الفريق بكل أريحية	2	
					6.8	37.3	3.4	25.4	27.1	%			
4	0.000	23.22	1.490	3.186	15	41	04	23	35	ت	يتمتع الأعضاء بصلاحية المشاركة في اتخاذ القرارات التي تهمهم	3	
					12.7	34.7	3.4	19.5	29.7	%			
3	0.000	23.71	1.463	3.195	14	41	04	26	33	ت	نتعامل مع الاختلاف في الرأي بشكل يخدم مصلحة العمل	4	
					11.9	34.7	3.4	22.0	28.0	%			
					الدرجة الكلية حول فريق العمل								
					0.000	34.66	1.064	3.398					

من الجدول رقم (16) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (فريق العمل) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة متفقين على بناء فريق العمل في مستشفى الآمنة يتم بالصورة المطلوبة، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

المحور الرابع : الأجر والمرتبات

جدول رقم (17) نتائج تحليل الأجر والمرتبات

الترتيب	مستوى المعنوية p-value	قيمة اختبار t	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	درجة الموافقة					القيمة	محتوى الفقرة	ت					
					لا أتفق أطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً								
4	0.000	25.73	1.360	3.220	16	30	04	48	20	ت	أفهم بشكل واضح الآلية والمعايير التي يتم احتساب الأجر والكافيات	1					
					13.6	25.4	3.4	40.7	16.9	%							
1	0.000	51.73	0.786	3.746	00	03	46	47	22	ت	أرى أن المقابل المادي الذي أحصل عليه يتناسب بشكل عادل ومتضمن مع حجم الجهد والمساهمة التي أقدمها في عملي	2					
					00.0	2.5	39.0	39.8	18.6	%							
3	0.000	46.74	0.831	3.576	00	06	58	34	20	ت	هناك عدالة في توزيع الأجر والكافيات بيني وبين زملائي الذين يمتلكون مستوى الخبرة والمؤهلات المماثلة	3					
					00.0	5.1	49.2	28.8	16.9	%							
2	0.000	54.99	0.732	3.703	00	05	39	60	14	ت	أجد أن عملية صرف الأجر والكافيات تتم في المواعيد المحددة وبصفة عالية دون نقص أو تأخير	4					
					00.0	4.2	33.1	50.8	11.9	%							
					0.000	57.62	0.671	3.561			الدرجة الكلية حول الأجر والمرتبات						
					0.000	77.70	0.497	3.561			الدرجة الكلية للمتغير التابع جودة الحياة الوظيفية						

من الجدول رقم (17) يتضح أن المتوسطات الحسابية حول (الأجر والمرتبات) جاءت كلها أكبر من 3 (المتوسط الافتراضي للمقياس الخماسي) أي أنها في اتجاه الموافقة، وإن المتوسط العام للمحور أكبر من (3) مما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة متفقين على أن الأجر والمرتبات في مستشفى الآمنة مناسبة لهم، وجاء المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمتغير رأس المال النفسي أكبر من (3) بما يدل على أن العاملين بمستشفى الآمنة متفقين على أن جودة الحياة الوظيفية عالية، كما أن مستوى المعنوية لاختبار (t) أقل من 0.05 مما يتيح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة.

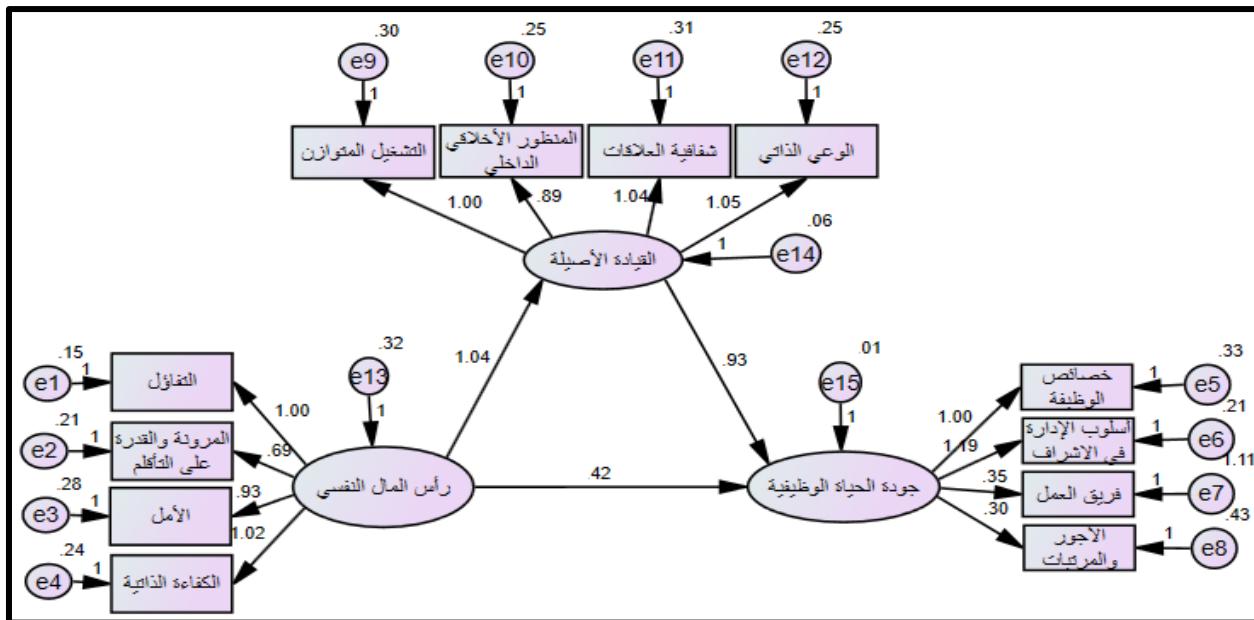
6. اختبار الفرض

الفرضية الرئيسية

يوجد دور وسيط للقيادة الأصلية كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية بمستشفى الآمنة. ومن أجل تحديد الاثر بين المتغير المستقل (رأس المال النفسي) والمتغير الوسيط (القيادة الأصلية) والمتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية)، تم استخدام تحليل المسار باستخدام برنامج Amos، والنتائج مبينة بالشكل والجدول التالي :

الجدول رقم (18) يوضح الدور الوسيط للقيادة الأصلية كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية

p-value	C.R.	S.E.	Estimate	الروابط
أقل من 0.001	8.176	0.127	1.036	أثر رأس المال النفسي في القيادة الأصلية
أقل من 0.01	1.170	0.362	0.424	أثر رأس المال النفسي في جودة الحياة الوظيفية
أقل من 0.01	2.678	0.349	0.935	أثر القيادة الأصلية في جودة الحياة الوظيفية
-	-	-	1.000	أثر رأس المال النفسي في التفاوٌ
أقل من 0.001	7.305	0.094	0.689	أثر رأس المال النفسي في المرونة والقدرة على التأقلم
أقل من 0.001	8.111	0.114	0.925	أثر رأس المال النفسي في الأمل
أقل من 0.001	9.024	0.113	1.020	أثر رأس المال النفسي في الكفاءة الذاتية
-	-	-	1.000	أثر القيادة الأصلية في خصائص الوظيفة
أقل من 0.001	5.372	0.222	1.195	أثر القيادة الأصلية في أسلوب الإدارة في الإشراف
أقل من 0.001	1.217	0.284	0.345	أثر القيادة الأصلية في فريق العمل
أقل من 0.01	1.644	0.181	0.297	أثر القيادة الأصلية في الأجر والمرتبات
-	-	-	1.000	أثر جودة الحياة الوظيفية في التشغيل المتوازن
أقل من 0.001	8.282	0.108	0.890	أثر جودة الحياة الوظيفية في المنظور الأخلاقي الداخلي
أقل من 0.001	8.481	0.123	1.043	أثر جودة الحياة الوظيفية في شفافية العلاقات
أقل من 0.001	8.919	0.118	1.051	أثر جودة الحياة الوظيفية في الوعي الذاتي



الشكل رقم (01) يوضح الدور الوسيط لقيادة الأصلية كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية يتبيّن من خلال الجدول رقم (18) والشكل رقم (01) وجود أثر مباشر للمتغير المستقل (رأس المال النفسي) على المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية)، حيث نجد درجة (Estimate) تساوي (0.424) بنسبة مئوية (42.4%)، وأن نتائج (C.R) تساوي (1.170)، في حين نجد درجة (Estimate) لأثر المتغير المستقل (رأس المال النفسي) على المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية) عبر المتغير الوسيط (القيادة الأصلية) تساوي (0.935) بنسبة مئوية (93.5%) وأن نتائج (C.R) تساوي (2.678).

وبالتالي نجد أن أثر المتغير المستقل (رأس المال النفسي) عبر المتغير الوسيط (القيادة الأصلية) يؤثّر في المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية) بدرجة أكبر من التأثير المباشر للمتغير المستقل (رأس المال النفسي) على المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية).

كما أن كل النتائج لأثر المتغيرات والمحاور الفرعية تدل على وجود أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (p-value) أقل من (0.01) وهو أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة.

"بناءً على نتائج تحليل المسار الموضحة في الجداول السابقة، وبالنظر إلى قيم المعاملات الإحصائية لأبعاد المتغير المستقل، تقرّر قبول الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية وذلك على النحو الآتي: أظهرت نتائج تحليل المسار (Path Analysis) قبول الفرضية الرئيسية للدراسة، والتي تشير إلى وجود دور وسيط لقيادة الأصلية في العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية بمستشفى الأمنة. وقد تأكّد ذلك من خلال معنوية المسار غير المباشر، ومؤشرات المطابقة التي جاءت ضمن الحدود المقبولة".

في ضوء نتائج التحليل الإحصائي، تم قبول جميع الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة، حيث أظهرت النتائج وجود علاقات إيجابية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة، كما أكدت النتائج الدور الوسيط لقيادة الأصلية في العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية."

7. نتائج ونوصيات الدراسة

أولاً: نتائج الدراسة (Study Results)

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة التي تعكس طبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

- أظهرت النتائج أن مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين جاء مرتفعاً، مما يدل على تمعتهم بدرجات جيدة من الأمان، والتفاؤل، والمرؤنة، والكفاءة الذاتية، وهو ما يعكس قدرتهم على التكيف مع ضغوط العمل في البيئة الصحية.
- بيّنت النتائج أن مستوى القيادة الأصلية كان مرتفعاً من وجهة نظر أفراد العينة، مما يشير إلى إدراك العاملين لوجود ممارسات قيادية قائمة على الشفافية، والوعي الذاتي، والسلوك الأخلاقي، وبناء الثقة داخل المؤسسة.
- كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية، خاصة فيما يتعلق بأبعاد بيئة العمل، وال العلاقات الإنسانية، وأسلوب الإشراف، وهو ما يعكس اهتمام الإدارة بتحسين ظروف العمل.
- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية، وهو ما يتفق مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن امتلاك العاملين لمستويات مرتفعة من رأس المال النفسي يسهم في تحسين إدراكهم لجودة حياتهم المهنية. وتنتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو سيف (2018) التي أشارت إلى الدور المهم لرأس المال النفسي في تعزيز جودة حياة العمل، وكذلك مع دراسة العنزي وإبراهيم (2012) التي أكدت أن الاستثمار في رأس المال النفسي الإيجابي ينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي.
- كما تنسق هذه النتيجة مع دراسة عيسى (2018) التي أوضحت أن جودة الحياة الوظيفية تتأثر إيجاباً بالمتغيرات النفسية الإيجابية لدى العاملين، خاصة في المؤسسات الخدمية، وهو ما يعزز موثوقية نتائج الدراسة الحالية.
- كما بيّنت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والقيادة الأصلية، مما يدل على أن القادة الأصلية يسهمون في تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين. وهي نتائج تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة Walumbwa et al. (2008) التي أكدت أن القيادة الأصلية تسهم في تنمية رأس المال النفسي لدى العاملين من خلال تعزيز الثقة، والوعي الذاتي، والسلوك الأخلاقي.
- كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة Rego et al. (2012) التي أوضحت أن القادة الأصلية قادرون على تعزيز الموارد النفسية الإيجابية للعاملين، مما ينعكس على سلوكاتهم الإبداعية ومستوى اندماجهم في العمل. ويعكس هذا التوافق أن القيادة الأصلية تمثل بيئة داعمة لنمو رأس المال النفسي داخل المنظمات.
- أكّدت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأصلية وجودة الحياة الوظيفية. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأصلية وجودة الحياة الوظيفية، وهو ما يتسق مع نتائج دراسة قاسم 2011 (التي أكدت أن القيادة الأصلية تؤثر إيجاباً في تحسين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي). كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة مرسى) 2010 (التي أوضحت أن أنماط القيادة الإيجابية تسهم في تحسين إدراك العاملين لجودة حياتهم الوظيفية من خلال توفير بيئة عمل عادلة وداعمة.
- ويُعزى هذا التوافق إلى أن القيادة الأصلية تعتمد على الشفافية والعدالة وبناء الثقة، وهي عناصر أساسية لتحسين جودة الحياة الوظيفية، لا سيما في البيئات التي تسم بارتفاع الضغوط المهنية كالقطاع الصحي.
- أثبتت الدراسة أن القيادة الأصلية تلعب دوراً وسيطاً ذا دلالة إحصائية في العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية، حيث أسهمت في تعزيز أثر رأس المال النفسي على جودة الحياة الوظيفية، وهو ما يؤكد أهمية تبني هذا النمط القيادي داخل المؤسسات الصحية.
- أكّدت نتائج الدراسة أن القيادة الأصلية تلعب دوراً وسيطاً ذا دلالة إحصائية في العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية، وهي نتائج تتفق مع ما أشارت إليه دراسة Eid et al. (2012) التي أكدت أن رأس المال النفسي يعمل كآلية وسيطة في تفسير تأثير القيادة على مخرجات العمل. كما تنسق مع نتائج دراسة Rego et al. (2013) التي أوضحت أن القيادة الأصلية تسهم في تعظيم أثر الموارد النفسية الإيجابية على النتائج التنظيمية.

وتضييف هذه النتيجة بعدها جديداً للأدبيات، حيث توضح أن تأثير رأس المال النفسي على جودة الحياة الوظيفية لا يكون مباشراً فقط، بل يتعزز بوجود قيادة أصلية قادرة على توظيف هذه الموارد النفسية بشكل فعال داخل بيئه العمل.

ثانياً: توصيات الدراسة

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات العملية والعلمية، من أبرزها:
1. ضرورة الاهتمام بتنمية رأس المال النفسي لدى العاملين من خلال برامج تدريبية وإرشادية ترتكز على تعزيز الأمل، والتفاؤل، والمرونة النفسية، والكفاءة الذاتية.
 2. تبني ممارسات القيادة الأصلية داخل المؤسسات الصحية، من خلال اختيار القيادات على أساس مهنية وأخلاقية، وتدريبهم على مهارات الوعي الذاتي، والشفافية، وبناء الثقة مع العاملين.
 3. العمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية عبر تطوير بيئه العمل، وتحقيق العدالة في نظم الأجر والحوافز، وتعزيز العلاقات الإنسانية وروح الفريق.
 4. دعم السياسات الإدارية التي تشجع على المشاركة في اتخاذ القرار، لما لذلك من أثر إيجابي في تعزيز شعور العاملين بالانتماء والأمان الوظيفي.
 5. الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين في القطاع الصحي، نظراً لطبيعة العمل الضاغطة، من خلال توفير الدعم النفسي والمهني المستمر.
 6. تشجيع إدارات المؤسسات الصحية على تبني نماذج إدارية حديثة تدمج بين القيادة الأصلية وتنمية رأس المال النفسي كمدخل لتحسين الأداء وجودة الخدمات الصحية

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية

1. أبو سيف، محمود سيد علي (2018) دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية.المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربية - المؤسسة الدولية لآفاق المستقبل -تالين -إstonia، المجلد رقم 1) العدد 4، ص 109-181.
- 2- البردان ، محمد فوزي أمين (2017) دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصلية والارتباط بالعمل ، دراسة ميدانية على المستشفيات التعليمية ، رسالة دكتوراه غير منشورة.
- 3- الدحوج، حسني(2015) ، "جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 4- العنزي، سعد على حمود، 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، ص . 1 - 31 .
- 5- المغربي ، عبدالحميد عبدالفتاح، النداوي ، محمد صالح حسن (2016)، العلاقة بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي، دراسة تطبيقية على العاملين في كليات الجامعات العراقية في جمهورية العراق ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، المجلد الأربعون ، العدد الثاني ص 693_717 .
- 6- الشنطي، نهاد (2016) " واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان" ، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.

- 7- إبراهيم، مني محمد سيد (2010) ، نموذج مقترن لبعض مسببات ونتائج رأس المال النفسي بالتطبيق على المستشفى والمراكم الطبية بجامعة المنصورة، المجلة العلمية التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، المجلد الأول، العدد الثاني، ص 17 - 133
- 8- بوضياف، نوال (2020)، جودة الحياة الوظيفية ومدى اسهاماتها في تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية في المنظمات، مجلة القبس للدراسات النفسية والإجتماعية، العدد (9)، 94-109.
- 9- ديبوب، أيمن(2014) ، تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات - دراسة ميدانية" ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30 (1)، العدد (1)، 195-224.
- 10- رضا، قيرش محمد ، اسماعيل عيسى (2024) ، واقع القيادة الأصلية في مؤسسات القطاع العام : مقاربة التغيير التنظيمي ، دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء ، مجلة دفاتر اقتصادية ، المجلد (15) العدد (2) ص 469-484.
- 11- عبدالعزيز ، محمود عبد العزيز أحمد(2016)"العلاقة بين القيادة الأصلية وأخلاقيات العمل بالتطبيق على العاملين بالغدارة العاملة للموارد المائية والري بشرق الدقهلية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة.
- 12- عبد القدس ، عباسى (2023) أثر رأس المال النفسي الايجابي في تميز الأداء البشري " دراسة حالة مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري ورقلة " ، رسالة ماجستير.
- 13- عيسى أحمد السيد عيسى (2018) تأثير جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على المستشفىات الحكومية بمحافظة الطائف، مجلة البحوث المالية والتجارية ، ع 3، ص 138-227.
- 14- قاسم ، مرفت إبراهيم راشد (2011)أثر القيادة الأصلية كمتغير وسيط على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، دراسة الميدانية ، المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة ، كلية التجارة ، جامعة عين الشمس ، المجلد الثاني ، العدد الثالث ، ص 454-561.
- 15- مرسى، مرفت محمد السعيد، (2010)، أثر مركز التحكم كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الأصلية وجودة حياة العمل دراسة ميدانية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الرابع، الجزء الأول، ص 333-360
- ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Almarshad, S. (2015): A Measurement Scale for Evaluating Quality of Work Life. Conceptualization and Empirical Validation. Trends in Applied Sciences Research 10 (3), 143-156..
- 2-Badran, M.A., & Youssef-Morgan, C.M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt, Journal of Managerial Psychology, 30(3), 354 – 370.
- 3- Brunetto, Y., Xerri, M., Farr-Wharton, B., Shacklock, K., Farr-Wharton, R., & Trinchero, 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.
- 4- Eid,J.,Mearns, K.,Larsson, G.,Laberg, J.C., & Johnsen,B.H.(2012).Leadership, psychological capital and safety research: Conceptual issues and future research questions. Safety Science, 50, 55–61.
- 5- Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. African Journal of Business Management, 6(14), 5057–5060.

- 6- Luthans,F., Avey, J.B., & Patera,J.L.(2008b).Experimental Analysis of A Web-based Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7,209–221.
- 7- May, D.R., Chan, A., Hodges, T.D., & Avolio, B.J. (2003). Developing the moral component of authentic leadership. *Organizational Dynamics*, 32(3), 247-60.
- 8- Mortazavi, S., Yazdi, S. V. S., & 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), 206-217.
- 9- Muhammad Awais Bhatti1*, Veera Pandiyan Kaliani Sundram2 & Hoe Chee Hee, (2012). Expatriate Job Performance and Adjustment: Role of Individual and Organizational Factors. *Journal of Business & Management*. Volume 1, Issue 1 29-39.
- 10- Mahapatro, B. (2010), "Human Resource Management", New Age International (p) Ltd. Publishers.
- 11- Nguyen Tho& Nguyen, Trang. (2012). Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macro marketing* 32(1):87-95.
- 12- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., Cunha, M. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65,429–437.
- 13-Rego, A., Vitória, A., Magalhães, A., Ribeiro, N., & Cunha, M.P. (2013). Are authentic leaders associated with more virtuous, committed and potent teams? *The Leadership Quarterly*, 24, 61–79
- 14-Shabn, ambidarian, Parivash, jafari& Nader, gholighourchian (2016). The Relationship between Quality Of Lifeand Psychological Capital in Faculty Members of Islamic Azad University in Iran. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 17 (7), 116-120
- 15- Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S., & Peterson, S.J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure? *Journal of Management*, 34(1), 89-126.