

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية^١

أ.م.د. / ياسمين عبد الغني سالم^٢ & د.د. عائشة أحمد أبوسريع^٣ & د.د. / نيفين صباح بيومي^٤

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية لبناء نموذج للعلاقات بين رأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. لذلك فقد تم التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة على عينة من (٢٣٧) عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للعام الدراسي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ من تخصصات مختلفة علمية وأدبية، وتم اختيار عينة الدراسة الأساسية وتطبيق أدوات الدراسة عليها. وتم تطبيق مقياس رأس المال النفسي، مقياس القيادة الأصيلة، ومقياس الرضا الوظيفي. واعتمدت الدراسة على: أسلوب نمذجة المعادلة البنائية باستخدام برنامج Amos 20 في معالجتها الإحصائية، وأشارت نتائج الدراسة إلى: مطابقة النموذج المقترح لبيانات عينة الدراسة، وجود فروق بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي لصالح الذكور، عدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس ذوي التخصصات العلمية وذوي التخصصات الأدبية في رأس المال النفسي، وجود تأثيرات مباشرة دالة احصائياً لأبعاد رأس المال النفسي على القيادة الأصيلة ككل، وجود تأثير دال وموجب عند مستوى (٠,٠١) لفاعلية الذات علي القيادة الأصيلة (٠,٢٤٨) وجود تأثير دال وموجب عند مستوى (٠,٠١) للأمل علي القيادة الأصيلة (٠,٣٠٢)، وجود تأثير دال وموجب عند مستوى (٠,٠٠١) للضمود علي القيادة الأصيلة (٠,٣٢٣)، وجود تأثير دال وموجب عند مستوى (٠,٠٥) للقيادة الأصيلة علي الرضا الوظيفي (٠,١٦٨). وجود تأثيرات مباشرة دالة احصائياً لأبعاد رأس المال النفسي على الرضا الوظيفي ككل (يوجد تأثير دال وموجب عند مستوى (٠,٠٠١) للتناول علي الرضا الوظيفي). وجود علاقة موجبة دالة عند (٠,٠١) بين ابعاد رأس المال النفسي.

^١ تم استلام البحث في ٢٠٢٢/٣/١ وتقرر صلاحيته للنشر في ٢٠٢٢ / ٤ / ٦

^٢ أستاذ مساعد علم النفس التربوي، كلية التربية-جامعة عين شمس. ت: 0106212498

Email: yasmensalem@edu.asu.edu.eg

^٣ مدرس علم النفس التربوي، كلية التربية-جامعة عين شمس. ت: 01018161899

Email: aaesha@edu.asu.edu.eg

^٤ مدرس علم النفس التربوي، كلية التربية-جامعة عين شمس. ت: 01143059218

Email: nevenbaiome@edu.asu.edu.eg

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي .

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، القيادة الأصيلة، الرضا الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

مقدمة الدراسة

يعتبر التعليم من أهم الموضوعات التي تؤثر في المجتمع، بما يتضمنه من طلاب ومعلمين وقائمين علي العملية التعليمية. وعلي عضو هيئة التدريس أن يمتلك قدرًا من رأس المال النفسي الذي يساعده علي أداء دوره في العملية التعليمية.

فيسهم امتلاك المعلم لرصيد كبير من رأس المال النفسي في زيادة جهده التدريسي وقبوله لمهنته ومشاركته بإيجابيه في الأنشطة المدرسية، والأقبال علي عمله بتفاؤل ودافعية، فهو بمثابة محفز داخلي للمعلم يجعل المعلم يبذل أكثر مما يتوقع منه، بينما يولد انخفاض رأس المال النفسي الإحباط والتشاؤم والشعور بالإجهاد وقلة الرغبة في العمل (وليد أبو المعاطي ، منار أحمد ، ٢٠١٨ ، ص. ٤١٣).

فقد ظهر مفهوم رأس المال النفسي في الأدبيات الاقتصادية عندما قدمه الكاتب الاقتصادي Goldsmith عام ١٩٩٧ كونه وصفًا للخصائص الشخصية التي من شأنها التأثير في معدل الإنتاج (سهام الكعبي ، أركان المشايخي، ٢٠١٨ ، ص ٣٩١).

ويعد مفهوم رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة ضمن ميدان علم النفس التنظيمي (Cavus & Gokcne, 2015, p. 245).

ويشير كلا من Luthans et al.,(2007, p. 543); Luthans, Youssef, & Avolio (2007, p. 3) إلي أن رأس المال النفسي هو: الدراسة والتطبيق لنقاط القوة والقدرات النفسية ذات التوجه الإيجابي للموارد البشرية التي يمكن قياسها، وتطويرها، وإدارتها بشكل فعال لتحسين الأداء في مكان العمل بشكل يومي.

ويرتبط برأس المال النفسي القيادة ؛ فالقيادة ظاهرة اجتماعية هامة تتأثر بظروف المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما أنها تؤثر تأثيرًا فعالا في حياة المجتمع (حنان بن علي ، ٢٠١٥ ، ص. ١٥).

تشير القيادة الأصيلة إلى " نمط من سلوك القائد يعتمد على القدرات النفسية الإيجابية ويوجد سياق أخلاقي قيمى إيجابى، ويشجع على زيادة الوعي الذاتي، ووجهة نظر أخلاقية داخلية، ومعالجة

== أ.م.د /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي==
متوازنة للمعلومات، وشفافية من جانب قادة العمل مع المرؤوسين، وتعزيز تنمية الذات الإيجابي
(Clapp Smith et al., 2009).

فيجب أن تكون القيادة في أي منظمة أصيلة من أجل أن تكون قادة مختلفين أكثر فعالية
وأكثر نجاح. فالقيادة في كل منظمة تحتاج إلي إظهار معايير الأخلاق في كل القرارات والسلوكيات
والذي يساعد في أن يكون هناك تفاعل إيجابي بين أفراد المؤسسة (Khan et al., 2017, p.
151).

وأشارت دراسة كلا من (2003) May et al., (2003); Luthans, & Avolio إلي
أن القيادة الأصيلة هي سمه شبه دائمة لدي الفرد، وهي قابلة للتنمية من خلال الخبرات البيئية التي
يكتسبها الفرد. ونظرا لأهمية القيادة الأصيلة، فقد ظهرت العديد من الدراسات النظرية والتجريبية والعديد
من المقاييس المختلفة التي اهتمت بالسلوك القيادي الأصيل (Neider, & Schriesheim, 2011)

وترتبط القيادة الأصيلة بعدد من المتغيرات منها: الرضا والأداء الوظيفي ، فقد أشارت
دراسات (2012) Peterson et al., (2012) ; Bamford, Wong, & Laschinger أن القيادة
الأصيلة ترتبط ايجابيا بالرضا الوظيفي؛ حيث أنه عندما يسود المؤسسة نظام من القيادة الأصيلة فإن
هذا يؤدي إلي شعور جميع أعضاء المؤسسة بالرضا الوظيفي.

لا توجد أمة يمكن أن تتطور حتى يتطور نظامها التعليمي. كما أن النظام التعليمي لا يمكن أن
يتطور بدون نشاط المعلمين وأدائهم الذاتي spontaneous performance في المؤسسات التعليمية.
حيث تلعب الكليات والجامعات دورا مصيريا في إعداد المواطن الصالح لأي أمه وذلك إلى جانب دور
المدارس الابتدائية والعليا (Salem, 2017, p. 203-204). فيعتبر الرضا الوظيفي للعاملين في
أي تنظيم من مكونات بيئة العمل الرئيسية، ومن العوامل المحددة لرأس المال النفسي.

تقوم مؤسسات التعليم العالي بدور مهم وفاعل في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، فهي
التي تعنى بإعداد أجيال المستقبل من أبناء هذا الوطن وتفتح لهم آفاق المعرفة والعمل والبناء. ويمثل
عضو هيئة التدريس في هذه المؤسسات حجر الزاوية في العملية التعليمية لكونه يؤلف الأداة الفعالة
التي تؤدي بالجامعة إلى الاضطلاع بمسؤوليتها وحمل رسالتها الزامية إلى تطوير التعليم وخدمة
المجتمع والنهوض نحو التقدم العلمي.

وحيث أن الجامعة تعتبر مركزًا مهمًا من مراكز البحث العلمي، فهي الأساس في نشر البحث
العلمي، وهي أهم المؤسسات العلمية التي تقوم بوظيفة البحث العلمي في كافة المجتمعات، وتقوم

==المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون- يولية ٢٠٢٢== (٤١١)؛

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي.

بإعداد رجال المستقبل الذين يتحملون المسؤوليات في مواقع مختلفة، ويقوم أعضاء هيئة التدريس بالدور الرئيسي في إعداد الدراسات العلمية في شتى المجالات العلمية المختلفة.

ويعد الرضا الوظيفي موضوعاً إدارياً مهماً في المنظمات الخاصة والعامة وذلك لارتباطه بموضوع الأداء، والإنتاجية، والولاء التنظيمي. ورغم وضوح الرضا الوظيفي من الناحية النظرية، فإن ارتباطه بكثير من المتغيرات الداخلية والخارجية للمنظمة يجعله موضوعاً متغيراً لا يمكن التوصل لنتائج عنه من دراسات تطبيقية قليلة. لذا فعلى الباحثين أن يحاولوا بصورة مستمرة من اكتشاف متغيرات جديدة تؤثر وترتبط به (فتحي أبو قرين، عبد الفتاح ميلود المهدي، ٢٠١٨، ص ٣).

لذلك قام الباحثون في الدراسة الحالية بدراسة العلاقة بين رأس المال النفسي والقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي علي عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

مشكلة الدراسة

انطلاقاً من الظروف المتغيرة التي يشهدها العالم بأسره بصفة عامة، ومؤسسات التعليم الجامعي بصفة خاصة- حالياً- بسبب انتشار فيروس كورونا المستجد، وما تبعه من ثورة في استخدام المنصات التعليمية وضرورة التعامل عن بعد ليس في مجال التعليم فحسب وإنما في جميع مجالات الحياة، وظهور العديد من التحديات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس؛ جعل من الضروري أن تستجيب مؤسسات التعليم الجامعي لتلك التغيرات وذلك بالاهتمام بأعضاء هيئة التدريس عن طريق أساليب قيادة أصيلة تمكنهم من تنمية قدراتهم في مجال التعليم عن بعد، وتطوير رأس مالهم النفسي، ورضاهم الوظيفي مما يجعلهم يتسمون بالالتزام الداخلي الأخلاقي ويطورون من قدراتهم التنافسية في ظل هذه الظروف.

يعد مفهوم رأس المال حديث نسبياً في دراسات رأس المال المختلفة، على سبيل المثال: رأس المال الاقتصادي، ورأس المال البشري، ورأس المال النفسي، ورأس المال الاجتماعي (Luthans et al., 2004).

كما يوجه رأس المال النفسي الأفراد والمنظمات لإصلاح نقاط ضعفهم التي من شأنها أن تنتشئ أفراد أصحاء جسدياً ونفسياً (Seligman et al., 2005). لذلك يركز الباحثون في الدراسة الحالية على رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي.

يلعب الرضا الوظيفي للموظفين دوراً أساسياً في تقليل نوايا التغيير الوظيفي turnover intentions بين الموظفين، كما أصبح لرأس المال النفسي العديد من الاسهامات في التنظيمات

== أ.م.د. /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي==
المؤسسية (Salem, 2017, p. 203). ويعد الرضا الوظيفي من أهم مؤشرات نجاح الجامعة كمؤسسة
تربوية وتعليمية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها أعضاء
هيئة التدريس نحو العمل بالجامعة.

وأشار (Salem 2017) إلى أن الكليات تحتاج لاكتشاف العوامل المؤثرة في قدرات تعلم
الطلاب، ومن ثم تعزيز البيئة لتعلم مثالي. لذلك فإن الكليات تحتاج لتكريس جهود العمل بها، فبدون
الرضا الوظيفي لا يمكن للكليات أن تقدم مجهودها بشكل كامل (p.204).

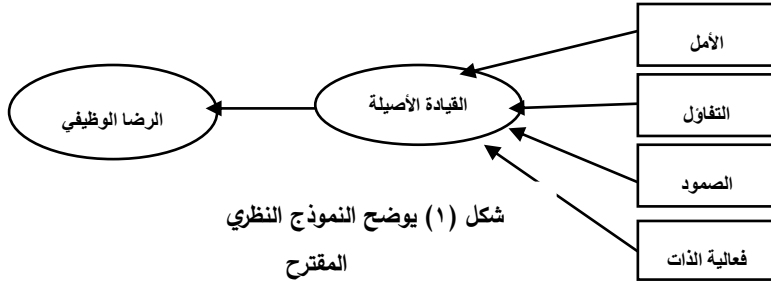
حيث أشارت دراسة (Salem 2017) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي
ورأس المال النفسي، كما تبين وجود علاقة سلبية قوية بين كلا من الرضا الوظيفي ورأس المال النفسي
مع النية للتغيير الوظيفي turnover intention.

وهناك تضارب بين نتائج الدراسات حول علاقة رأس المال النفسي بالقيادة الأصيلة، فهناك
دراسات لم يتم التحقق من العلاقة بين رأس المال النفسي والقيادة الأصيلة، ولكن أوصت دراسة
(Luthans,& Avolio, 2009) بدراسة العلاقة بينهما.

بينما أشارت نتائج دراسة (Caza et al., 2010) ودراسة (Munyaka et al., 2017)
و (Purwanto et al., 2021) إلي أن رأس المال النفسي يرتبط إيجابيا بالقيادة الأصيلة.

كما أن هناك تضارب بين نتائج الدراسات السابقة بالنسبة لتأثر رأس المال النفسي بالنوع،
فأشارت نتائج بعض الدراسات أنه توجد فروق بين الذكور والاناث في رأس المال النفسي لصالح الإناث
(Brewin, Andrews, & Valentine, 2000). وأشارت نتائج دراسة (Bonanno et al., 2006)
إلي أنه توجد فروق بين الذكور والاناث في رأس المال النفسي لصالح الذكور؛ مما دفع لذلك الباحثون
لدراسة مدي اختلاف رأس المال باختلاف النوع.

كما لاحظ الباحثون ندرة الدراسات السابقة التي تناولت علاقة رأس المال النفسي بالقيادة
الأصيلة والرضا الوظيفي-في حدود ما أطلع عليه الباحثين-. لذلك تهدف الدراسة الحالية لدراسة
نمذجة المعادلة البنائية لرأس المال النفسي (متغير مستقل) والقيادة الأصيلة (متغير وسيط) والرضا
الوظيفي (متغير تابع). ويمكن توضيح مشكلة الدراسة من خلال العلاقة بين المتغيرات بشكل النموذج
المقترح التالي:



يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

١. ما طبيعة اختلاف رأس المال النفسي تبعاً للنوع (ذكور، إناث) والتخصص (علمي، أدبي) لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟
٢. ما مدى تطابق النموذج البنائي المقترح مع بيانات عينة الدراسة؟

أهداف الدراسة

١. التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي، والقيادة الأصيلة، والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
٢. الكشف عن الفروق في درجة رأس المال النفسي وفقاً لمتغير النوع (ذكور، إناث).
٣. الكشف عن الفروق في درجة رأس المال النفسي وفقاً لمتغير التخصص (أدبي، علمي).
٤. التحقق من النموذج البنائي المقترح لرأس المال النفسي في علاقته بكل من القيادة الأصيلة والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

الأهمية النظرية

- ١- تتبع أهمية الدراسة الحالية مع ظهور نمط القيادة الأصيلة في الأونة الأخيرة، والذي في ظله يعتقد القادة مبادئ الأمانة والشفافية والمعايير الأخلاقية والتي أصبحت أكثر قيمة في ظل ما تواجهه مؤسسات التعليم العالي من تزايد التحديات، وحدة المنافسة. فإن الجامعات اليوم لابد لها من أن تهتم بالحالة الإيجابية لأعضاء هيئة التدريس وشعورهم بالنشاط نحو تحقيق أهدافهم الشخصية، والإنخراط في أداء أدوارهم بشكل فعال والتي تنعكس من خلال مدى رضاهم الوظيفي عن العمل داخل الجامعة.
- ٢- اتجاه معظم بحوث القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي إلى التطبيق في مجال المؤسسات التجارية والاقتصادية وندرتها في مؤسسات تقدم خدمات مثل مؤسسات التعليم العالي.

== أ.م.د /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي==

٣- تتناول الدراسة الحالية ثلاثة مفاهيم من المفاهيم الحديثة في مجال علم النفس الايجابي؛ ألا وهي رأس المال النفسي، والقيادة الأصيلة، والرضا الوظيفي- خاصة في ظل قلة الكتابات العربية التي تناولت هذه المفاهيم مجتمعة بالدراسة والتحليل. وبالتالي تأتي هذه الدراسة كمحاولة مكملية للدراسات السابقة المبذولة وامتدادا لها في هذا المجال.

٤- يرى الباحثون أن للرضا الوظيفي أهمية كبيرة داخل كل منظمة، فكلما كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفعا لدى الأستاذ الجامعي كلما انعكس ذلك بالإيجاب على المؤسسة التعليمية بالجامعة. ويتضح ذلك من خلال التزام أستاذ الجامعة بالحضور وعدم تغيبه، وتأدية مهامه بكل يسر وإعطاء أقصى ما لديه من جهد ومعلومات حتى تستقيم العملية التعليمية بالجامعة.

٥- اهتمت الدراسات التربوية بشكل عام بعضو هيئة التدريس، والعوامل التي تؤثر في أدائه باعتباره يمثل جوهر العملية التعليمية، ولا يصلح حال التعليم الجامعي ولا الموقف التعليمي إلا إذا صلح حال عضو هيئة التدريس (معزوز علاونه، ٢٠٠٦).

قد تمثل الدراسة الحالية إضافة علمية جديدة للدراسات في البيئة العربية التي تتناول البحث في شئون أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

الأهمية التطبيقية

١. تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية في كيفية توظيف نتائج الدراسة ، ومعرفة متوسط درجات رأس المال النفسي في النوع والتخصص لدى أعضاء هيئة التدريس.
٢. تقديم أدوات بحثية جديدة مقننة يمكن الاعتماد عليها فيما بعد في أغراض البحث العلمي.

مصطلحات الدراسة

١. رأس المال النفسي Psychological Capital

يعرف الباحثون رأس المال النفسي في الدراسة الحالية بأنه القدرات الخاصة المميزة لأعضاء هيئة التدريس التي يمكن استثمارها بما يؤدي إلى سعادتهم في أربعة أبعاد (فعالية الذات في العمل، والتفاؤل، والأمل، والصمود).

ويعرف رأس المال النفسي إجرائيا بأنه الدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس من خلال إجاباتهم على فقرات مقياس رأس المال النفسي في الدراسة الحالية.

٢. القيادة الأصيلة Authentic Leadership:

ويعرف الباحثون في الدراسة الحالية القيادة الأصيلة بأنها: عملية إدارة المنظمة بفعالية وذلك من خلال التواصل وتحفيز وتشجيع الموظفين على أداء مهامهم وواجباتهم فيها من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية، فهي القدرة على التأثير على سلوك المرؤوسين ومراعاة القيم الفردية والتنظيمية. وتعرف

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي.

القيادة الأصيلة إجرائيًا هي الدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس من خلال إجاباتهم على فقرات مقياس القيادة الأصيلة.

٣. الرضا الوظيفي Job Satsfaction:

ويعرف الباحثون الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية بأنه مدى رضا أعضاء هيئة التدريس نحو مجالات (طبيعة العمل، وعلاقات العمل، والرواتب، والنمو المهني والتطور، والمكانة الاجتماعية). ويعرفه الباحثون إجرائيًا بأنه محصلة الدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس من خلال إجاباتهم على فقرات مقياس الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية.

الإطار النظري والدراسات ذات الصلة:

أولاً: رأس المال النفسي Psychological Capital

يعزز رأس المال النفسي السعادة البشرية والتي تسهم في حالات وعمليات أفضل أداء ممكن للأفراد، والجماعات، والمنظمات (Gable & Haidt, 2005).

عرف (Luthans (2002, p 59) رأس المال النفسي بأنه الدراسة والتطبيق لنقاط القوة والقدرات النفسية ذات التوجه الإيجابي للموارد البشرية التي يمكن قياسها، وتطويرها، وإدارتها بشكل فعال لتحسين الأداء في مكان العمل بشكل يومي.

على الرغم من أن مفهوم رأس المال النفسي أستخدم في الدراسات السابقة في المجال الاقتصادي والاجتماعي، فإن البداية الفعلية لاستخدامه بدأت مع بداية القرن الواحد والعشرين عندما دعا (Seligman(2002) إلى التحول من النمط التقليدي لدراسة الجوانب النفسية للموظفين الذي يركز على الوقوف على جوانب الضعف والخلل الوظيفي إلى التركيز على الجوانب الإيجابية التي تزيد من فاعليتهم في العمل، القدرة على مواجهة المشكلات والأحداث الطارئة (Wright, 2003,p.56).

يمثل مفهوم رأس المال النفسي أحد متغيرات علم النفس الإيجابي التي تهتم بدراسة جوانب القوة والخصائص الإيجابية للفرد والتي تؤدي بدورها إلى تحسين أدائه وتوافقه مع الحياة ويشير لذلك كلا من (Cetin & Basim (2012); Luthans et al.,(2007); Kamei et al., (2018) أن من يمتلك رصيد من رأس المال النفسي يمتلك مقومات النجاح في الحياة، حيث يسهم في تشكيل سلوكه بشكل أكثر إيجابية ويسعى لتحقيق أهدافه بنجاح، ويكون تقييمه إيجابي للظروف والتحديات.

وتعددت تعريفات رأس المال النفسي؛ حيث عرفه بعض الباحثين بإعتباره حالة انفعالية إيجابية، والبعض الآخر عرفه على أنه سمة شخصية، والبعض الآخر تناوله على أنه استعداد ومن خلال تحليل الباحثين للتعريفات يمكن تصنيفها إلى ثلاث مجموعات، في المجموعة الأولى اتفق كلا من (Luthans, Sapyaprapa et al., 2013, p. 395); (Avolio, Avey & Norman(2007) Cavus

===== أ.م.د. /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي=====

(2015) Gakcen & أن رأس المال النفسي هو الحالة الإيجابية للفرد القابلة للتطور والتي ترتبط بسلوكه وأدائه في العمل وتتضمن أربعة أبعاد هي: الأمل ، التفاؤل، وفاعلية الذات، والصمود. وفي سياق هذه المجموعة الأولى من التعريفات حدد (2004) Luthans أن رأس المال النفسي يمكن أن يوصف من خلال:

- القيام بمساهمات إيجابية للنجاح في الوقت الحالي وأيضًا في المستقبل (التفاؤل)
- المواظبة على تحقيق الأهداف وتعديل المسارات- عند الضرورة - لتحقيق النجاح (الأمل).
- امتلاك الثقة لبذل الجهود الضرورية لتحقيق النجاح في أداء المهام التي تحتاج قدر كبير من التحدي (فاعلية الذات).
- القدرة على الارتداد والعودة مرة أخرى من القيود والمعوقات والتغلب عليها لتحقيق النجاح عند مواجهة المشكلات والمعوقات المختلفة (الصمود) ، بينما أوضحت المجموعة الثانية مثل: (2010) Shayne; Dawkins et al., (2013) أن رأس المال النفسي بإعتباره خصائص شخصية يمتلكها الفرد تسهم في نجاحه وهي: الأمل ، والتفاؤل، وفاعلية الذات، والصمود، وقد أشارت المجموعة الثالثة إليه باعتباره قابلية لدى الفرد تجعل لديه دافعية ومثابرة من أجل النجاح والإنجاز مثل: (Cavus & Gokcen,2015).

مكونات رأس المال النفسي:

ويمكن استعراض هذه المكونات الأربعة بشيء من التفصيل على النحو التالي ،Dawkins et al., (2013); Luthans et al., (2007b); Olaniyan (2017); Sapyaprapa et al., (2013)

١- التفاؤل Optimism

يعتبر موضوع التفاؤل من الموضوعات الهامة، وذات فعالية كبيرة في حياة الإنسان واستمراريتها بالشكل الذي يضمن تحقيق النجاح، وأن السلوك البشري ككل ينظم بالميل لخفض الاستثارة الناتجة عن التوترات غير السارة.

فالتفاؤل هو النظرة الإيجابية والإقبال على الحياة واعتقاد بإمكانية تحقيق الرغبات في المستقبل فضلاً عن الاعتقاد باحتمال حدوث أحداث سارة بدلاً من توقع أحداث غير سارة، فالشخص المتفائل يتميز بأنه:

- ١- يمتلك رؤية واضحة لتحقيق أهدافه.
- ٢- يعمل على تحقيق الأهداف التي يمكن أن تساعده على تحقيق رؤيته.
- ٣- لديه ثقة بالقدرة على عمل أي شيء وتحقيق أهدافه في الحياة.
- ٤- يستطيع تحمل المسؤولية الشخصية.
- ٥- لديه قدرة على التسامح مع الماضي، والامتنان للحاضر.

=====المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون- يولية ٢٠٢٢ (١٧٤):

٦- يبحث عن فرص نجاح في المستقبل.

٧- منبسط يميل إلى إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع الآخرين (Olaniyan, 2017, p.56). ويعرفه (Luthans et al., 2007) على أنه النظر إلى الجانب المشرق من الحياة مع التركيز على الآليات والدوافع لتحقيق هذا الجانب المشرق.

عرف Cetin and Basim (2012) بتعريف التفاؤل باعتباره " المزاج أو الموقف المرتبط بالتوقعات المتعلقة بالمستقبل في جميع المجالات ويكون هذا التوقع إيجابياً. فالتفاؤل بصفة عامة يؤدي بدوره إلى مزيد من الصحة النفسية والبدنية، وأن سمة التفاؤل ترتبط بالجوانب الإيجابية في سلوك الفرد (Scheier & Carver, 2013).

٢- الأمل Hope:

على الرغم من أن استخدام مفهوم الأمل كان في علم النفس الإنساني في الماضي، إلا أن استخدامه في علم النفس الإيجابي قد بدأ مع دراسة (Snyders 2002)، يعد الأمل حالة دافعية تتضمن القدرة على وضع الأهداف القيمة والافتتاع بأن الفرد يمكنه التغلب على العوائق لتحقيق هذه الأهداف. وقد حدد (Snyder 2002) مفهوم الأمل في دراسته باعتباره "حالة دافعية إيجابية" تعتمد على الشعور المنبثق من (١) القوة " الطاقة الموجهة نحو الهدف"، (٢) الممرات أو الطرق "التخطيط لتلبية هذه الأهداف" الناجحة. وفي هذا السياق، لم يتضمن الأمل " الإرادة" فقط باعتبارها الطاقة الموجهة نحو الهدف، ولكن أيضاً " الطرق" باعتبارها وسيلة لتلبية الأهداف، وتشكل قوة الإرادة باعتبارها القوى التي تقود الأفراد إلى تحقيق الهدف، وتشكل البعد أو النطاق الهام لمفهوم الأمل من حيث السلوك الإيجابي.

على الرغم من أن قوة الإرادة ضرورية في تلبية الأهداف بنجاح ، إلا أنها ذات أهمية في التغلب على الصعوبات التي يتم مواجهتها عند تحقيق الأهداف والتحفيز لإيجاد طرق بديلة . والعنصر الآخر الذي يشكل مفهوم الأمل هو التفكير في البحث عن الطرق البديلة عند مواجهة الصعوبات والمعوقات، وقد وجد (Snyder 2002) أن الأفراد ذوي المستوى المرتفع من الأمل يقومون بالتفكير في الخطط البديلة لاستخدامها كبديل عند فشل الخطط الأولى.

يعرف (Luthans et al., ٢٠٠٧) على أنه حالة دافعية إيجابية تستند إلى شعور دافع للنجاح، ويشير إلي أن الأفراد الذين لديهم مستويات مرتفعة من الأمل تكون لديهم قوة الإرادة ومسارات مختلفة لتحقيق أهدافهم والتغلب على الصعوبات والتحديات ولديهم فرص أفضل لتحقيق النجاح. وقد أشارت الدراسات مثل دراسة (Shorey et al., 2003) أن القادة الناجحين الذين يطمحون إلى المستقبل يسعون إلى خلق الشعور بالأمل لدى المرؤوسين ويكونوا أكثر قدرة على التفكير وإيجاد طرق نحو

== أ.م.د /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي==

الحلول وضبط الأهداف، كما وجدت أن الأمل هو المتنبئ القوي للأداء في العمل والشعور بالرضا الوظيفي.

ولذلك يعد الأمل عامل مهم يؤثر بشكل إيجابي في أداء الموظفين.

٣- فاعلية الذات Self -efficacy:

تعد فاعلية الذات من المكونات الهامة لمتغير رأس المال النفسي.

يعرفها كل من Cetin and Basim (2012) على أنها اعتقاد الفرد في قدرته على إدارة دافعيته، الموارد المعرفية لتنفيذ مهام معينة مما يدفعه ويشجعه على البدء فيها، وبناءً على تعريف باندورا لفاعلية الذات بأنها معتقدات الأفراد حول قدرتهم على أداء وإنهاء مهمة معينة بنجاح؛ فإن فاعلية الذات قادرة على تحديد حجم الجهد، والمشاركة والمثابرة التي يستثمرها الشخص في إتمام مهمة معينة.

ويعرفها كلاً من Selzler et al., (2020) على أنها معتقدات الفرد في القدرة على التخطيط وتنفيذ مسار العمل وأن تحقيق الأهداف والنتائج لا يتعلق بالمهارات التي يمتلكها الفرد فقط، بل أكثر بما يعتقد الفرد أنه يمكن القيام به بمهاراته في المواقف الصعبة.

٤- الصمود Resilience:

يعرفه Atkinson et al., (2009, p.137) على أنه قدرة الفرد على مواجهة المحن بشكل إيجابي، والتعامل مع الضغوط المستقبلية، وتحويل المحن إلى فرص للنمو والوقاية من الاضطرابات النفسية الناتجة عن الضغوط المختلفة.

ويوضحه Cetin and Basim (2012) على أنه قدرة الفرد النفسية الإيجابية التي تساعده على التغلب على المواقف السلبية المتعددة ومواجهة الفشل وتحويله إلى نجاح. والعملية الديناميكية التي تشكل التكيف الإيجابي مع البيئة.

ثانياً: القيادة الأصيلة Authentic Leadership

تعتبر القيادة ظاهرة هامة وحيوية في مجال العلاقات الإنسانية. فالقيادة هي التأثير الذي يحدثه الشخص في الآخرين لتحقيق أهداف معينة ؛ كما أنها تنفيذ الأعمال التي تساعد الجماعة علي تحقيق النتائج التي تفضلها.

ومع ظهور نمط القيادة الأصيلة في الآونة الأخيرة والذي في ظله يعتقد القادة مبادئ الأمانة، والشفافية، والمعايير الأخلاقية المرتفعة والتي أصبحت أكثر قيمة في ظل ما تواجهه منظمات اليوم بكافة أنواعها من إنهيارات أخلاقية وتزايد التحديات وحدة المنافسة. فإن منظمات اليوم لابد أن تهتم بالحالة الإيجابية للعاملين وشعورهم بالحيوية نحو تحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية، والتقاني،

==المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون- يولية ٢٠٢٢=(٤١٩)؛

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي .

والانغماس في أداء أدوارهم بشكل أفضل والتي تنعكس من خلال مستوى الارتباط بالعمل (محمد البردان، ٢٠١٧، ص ١).

فالقيادة الأصيلة: عرفها (Luthans & Avolio, 2003) بأنها: العملية التي تتمثل في القدرات النفسية الايجابية والسياق التنظيمي، والتي تؤدي لزيادة الوعي الذاتي والسلوكيات الايجابية المنظمة ذاتيا من جانب القادة والمرتبطين بهم وتنمية الذات الايجابية (Bakari & Hunjra, as cited in Bakari & Hunjra, 2017, p 22).

- أشار (Roof, 2014, p.57) إلي أنه تم قياس القيادة الأصيلة علي عينات عديدة من كندا ، الولايات المتحدة الأمريكية، ألمانيا، النرويج، الصين ، تايوان ، إيران وبلجيكا. ولم يتم دراسة القيادة الأصيلة في بعض الثقافات مثل: الهند، باكستان وبنجلاديش. وكانت هناك حاجة لمزيد من الدراسات لمعرفة إمكانية دراسة القيادة الأصيلة عبر الثقافات المختلفة كما أشار كلا من (Walumbwa et al., 2008); (Avolio, Walumbwa, & Weber, 2009); (Banks et al., 2016); (Bakari, Hunjra, & Niazi, 2017).

وأشارت حنان بن علي (٢٠١٥، ص ٢٠-٢١) أن هناك مهارات ضرورية لنجاح لأي قائد يدير مؤسسة قيادية، منها:

١- المهارات الفكرية: وتتمثل في قدرة القائد علي التعامل مع الأفكار؛ حيث يكون مجال رؤيته للمشكلات واضح وأفكاره سليمة وأحكامه صائبة وقدرته علي الفهم والتحليل واستنتاج العلاقات كافية.

٢- المهارات الفنية: تتمثل في قدرة القائد علي التعامل مع الأشياء، فمثلا: مدير المدرسة يجب أن يكون مطلع علي المناهج التربوية المقررة وقادرا علي الأداء الجيد لوظائفه في مجالات التكوين المالي والأداري.

٣- المهارات الإنسانية: وتتمثل في قدرة القائد علي التعامل مع الفرد والجماعات، وقدرته علي فهم أنماط السلوك المختلفة وكيفية التعامل معها.

أن القيادة الأصيلة هي: سلوك القادة الذي ينبثق من السلوك التنظيمي الإيجابي مع التركيز علي الجانب الأخلاقي. وهي تتضمن أربعة عوامل، هي: وعي الذات، الشفافية المنطقية، التجهيز المتوازن والمنظور الأخلاقي الداخلي.

أبعاد القيادة الأصيلة:

١- وعي الذات Self-awareness :

(٤٢٠): الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون - يولية ٢٠٢٢

== أ.م.د. /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي==

عرفه كل من (Avolio et al., 2004, p. 4) علي أنه قدرة الفرد علي تقبل دوافعه ومشاعره وإدراكه لذاته. حيث يدرك القائد نقاط القوة ونقاط الضعف لديه، مع معرفة تصور الآخرين له. ويوصف القائد الأصيل بأنه يعي ذاته؛ ويعبرون عن أفعالهم وتصرفاتهم وفقاً لقيمهم ومعتقداتهم ودوافعهم ومشاعرهم (Banks et al., 2016, p.635); (Walumbwa et al., 2008).

وتشير سعاد سعيد (٢٠٠٨، ص ١٦٢) أن الفرد حينما يكون علي درجة عالية من اليقظة لما يفكر فيه، ويكون في حالة واعية يدرك فيها ذاته؛ فيكون لديه القدرة علي رؤية ذلك بواسطة أفعاله وتصرفاته ومدى التزامه بمعايير مجتمعه وقيمه وثقافته. ويصبح الفرد رقيقاً لذاته وبيئته باستمرار وفق محكات ذاتية وموضوعية، فيتولد لديه نوع من التقويم الذاتي لنفسه وبيئته الخارجية.

وأشار Weiten(1995) أن الوعي الخاص بالفرد يعبر عن إدراك كل المثيرات الداخلية والخارجية، وأن الوعي الخاص بالفرد يتضمن إدراك الأحداث الخارجية، وإدراك الإحساس الداخلي، وإدراك الذات والوعي بالأفكار حول الخبرات المختلفة (كما ورد في تقي عزيز، ٢٠١٥، ص١٧).

٢- الشفافية المنطقية Relational transparency:

أشار كلا من (Iqbal et al., 2018) إلي أن الشفافية المنطقية هي: قيام القائد بمشاركة مشاعره ودوافعه مع طلابه؛ مما يساعد في بناء الثقة والتعاون بين فريق العمل، ويساعد في إنجاز العمل علي أكمل وجه.

٣- التجهيز المتوازن Balanced processing:

عرف (Khan et al., 2017, p 154) علي أن: التجهيز المتوازن هو من أهم مكونات القيادة الأصيلة ، فالقائد الأصيل هو الذي يعطي كل اهتمامه للمعلومات الإيجابية والسلبية عنه وعن أساليب قيادته، والتي تؤثر علي إتخاذ قرارات القائد ، والاستراتيجيات التي يمكن أن يستخدمها.

٤- المنظور الأخلاقي الداخلي Internalized Moral perspective:

عرفه كل من (May et al., 2003) علي أنه: قدرة القائد في التعرف علي الجوانب الأخلاقية، وتصرفه في المواقف المختلفة وفقاً لقيمه ومعتقداته الأخلاقية. وأشارت دراسات (Luthans, & Avolio, 2003 ; Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans, & May, 2004; Gardner, et al., 2005; Walumbwa, et al., 2008). أن القيادة الأصيلة تركز علي عدد من العناصر، هي: الرضا الوظيفي، رضا القائد، أداء المهام المختلفة، السلوك التنظيمي، وأداء أفراد المجموعة.

ثالثاً: الرضا الوظيفي: Jop Satisfaction

==المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون- يولية ٢٠٢٢== (٤٢١)؛

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي.

تباينت أفكار الباحثين حول صياغة تعريف محدد للرضا الوظيفي، ويعود هذا التباين إلى تعارض أهداف بعض المهتمين به وفقاً لطبيعة تخصصاتهم (مناور فريح حداد، محمود على الروسان، ٢٠٠٣). وفيما يلي أهم مفاهيم الرضا الوظيفي:

ويعرف طلعت إبراهيم لطفي (١٩٨٥) الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله أو وظيفته، والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة له (ص. ١٣٤). ويعرف الرضا الوظيفي بأنه "اتجاه إيجابي نحو الأعمال التي يقوم بها، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية، والإدارية المتعلقة بوظيفته" (عبد الفتاح محمد خميس، ١٩٩٨، ص. ١٦). الرضا الوظيفي هو الفرق بين ما ينتظره الفرد من عمله وبين الشيء الذي يجده فعلاً (Swominem, 2005). ويعرفه (Gohel (2012, p 34) بأنه مستوى رضا الفرد العامل تجاه وظيفته وظروف العمل.

ويعرف الباحثون الرضا الوظيفي في البحث الحالي بأنه مدى رضا أعضاء هيئة التدريس نحو مجالات (طبيعة العمل، وعلاقات العمل، والرواتب، والنمو المهني والتطور، والمكانة الاجتماعية). ويعرفه الباحثون إجرائياً بأنه محصلة الدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس من خلال اجاباتهم على فقرات مقياس الرضا الوظيفي في البحث الحالي.

نظريات الرضا الوظيفي

يتناول هذا الجزء النظريات والنماذج المفسرة للرضا الوظيفي:

١- نظرية الدافع - الصحة Motivator- Hygiene Theory

وضع (2005) Herzberg تلك النظرية التي تقترض أن الرضا أو عدم الرضا الوظيفي لا يمثلان طرفي نفس المتصل، لكنهما مفهومان منفصلان وغير مترابطان. وبالنسبة للعوامل الدافعة والمتمثلة في الأجر، الحاجة إلى التقدير والإنجاز فينبغي إشباعها حتى يشعر العامل بالرضا الوظيفي. أما العوامل الصحية كظروف العمل، والسياسات، الأمن الوظيفي، التفاعلات الاجتماعية ونوعية الإدارة فهي أكثر ارتباطاً بعدم الرضا الوظيفي، إذ تقترض تلك النظرية أن في حالة إنخفاض توافر العوامل الصحية يشعر العامل بعدم الرضا الوظيفي، أما في حالة توافرها فهذا معناه أن الفرد ليس بالضرورة راضٍ عن عمله، وذلك لأن الرضا الوظيفي تبعاً لهذه النظرية يعتمد على توافر العوامل الدافعة. ويمكن انتقاد النظرية السابقة في ضوء ما تحمله من تعقيد فيما يحمله العامل تجاه وظيفته من مشاعر رضا أو سخط تجاه وظيفته، فقد يكون راضياً وغير راضياً في آن واحد، أو لا يكون راضياً أو غير راضياً من جهة أخرى.

٢- نموذج خصائص المهنة Job Characteristics Model

=(٤٢٢): الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون - يولية ٢٠٢٢=

== أ.م.د /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي==

يشير نموذج خصائص المهنة الذي أعده Hackman & Oldham إلى أن الرضا الوظيفي يحدث عندما تكون بيئة العمل دافعة ومحفزة، وافترض النموذج خمس خصائص رئيسية ينبغي توافرها حتى يحدث الرضا الوظيفي وهي تنوع المهارات، وهوية المهام، وأهمية المهام، والاستقلالية، والتغذية الراجعة والتي تؤثر جميعها في ثلاث من الحالات النفسية ممثلة في الشعور بأهمية العمل، والشعور بالمسؤولية تجاه مخرجات العمل، ومعرفة النتائج، والتي بدورها تسهم في شعور الفرد بالرضا الوظيفي. ويؤكد النموذج على أن تحسين الخصائص سألفة الذكر يؤدي إلى زيادة جودة بيئة العمل، وإدراك العاملين بها للرضا الوظيفي (Behson, 2010).

٣-مدخل الاستعداد للرضا الوظيفي Dispositional Approach

يفترض هذا المدخل أن الرضا الوظيفي يرتبط بدرجة كبيرة بشخصية الفرد، وبالتالي يحدث الرضا الوظيفي لدى الفرد الذي يمتلك استعداداً؛ كبيراً نحو إبداء الرضا الوظيفي داخل المنظمة التي يعمل بها، وهذا الاستعداد يظل ثابتاً ومستقراً (Judge, 1997).

٤-نظرية التوقعات Expectancy Theory

وضع تلك النظرية كلا من Porter & Lawler ، وتوضح النظرية اعتماد الرضا الوظيفي بشكل أساسي على التوازن بين ما يرجو الفرد تحقيقه من المكافآت وبين ما يحصل عليه فعلاً، وتشير هذه النظرية إلى عنصر آخر يمثل الرضا الوظيفي للأفراد ويشجعهم على العمل، ألا وهو إدراك الفرد العدالة في توزيع المكافأة. وأن ما يدفع الفرد للعمل هو الاعتقاد السائد بأن جهوده التي يبذلها لن تضيع هباء، بل سيتم تقديرها بشكل عادل من قبل الإدارة، وبناء عليه فإن ما يحصل عليه الفرد من مكافآت هي التي ستوصله إلى المستوى المنشود من الأداء (Estes & Polnick , 2012).

ويرى الباحثون أن نموذج خصائص المهنة من أفضل النماذج المفسرة للرضا الوظيفي، لما قدمه من تفسيراً للعوامل التي تؤدي إلى زيادة جودة بيئة العمل، ومن ثم ادراك العاملين للرضا الوظيفي.

الدراسات ذات الصلة:

-علاقة الرضا الوظيفي برأس المال النفسي

هدفت دراسة محمد عيد عتريس (٢٠٢٠) إلى البحث في الكيفية لتفعيل إدارة رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الزقازيق بما يحقق الرضا الوظيفي لهم. وبلغت عينة الدراسة (٨٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس (أستاذ متفرغ، أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس). وبنسبة ٥٤,٣% من المجتمع الأصلي، وأسفرت نتائج الدراسة الميدانية عن وجود جوانب قوة وأوجه قصور في دور إدارة الكلية (العميد، والوكلاء) لتفعيل إدارة رأس المال النفسي، كما أسفرت نتائج الدراسة عن وجود معوقات عديدة وعوامل متنوعة تعوق تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

==المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون- يولية ٢٠٢٢== (٤٢٣)؛

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي.

هدفت دراسة (Salem 2017) لاكتشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي والنية للتغيير الوظيفي turnover intention، وتأثير رأس المال النفسي على هذه العلاقة. وتكونت عينة الدراسة من ١٠٤ من أعضاء هيئة التدريس من مؤسسات تعليمية عليا مختلفة بجامعة تايلاند Thailand. وأوضحت نتائج الدراسة بإستخدام معامل الارتباط أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي ورأس المال النفسي كما تبين وجود علاقة سلبية قوية بين كلا من الرضا الوظيفي ورأس المال النفسي مع النوايا للتغيير الوظيفي. كما أوضحت نتائج الدراسة أنه لا يوجد دور وسيط لرأس المال النفسي على العلاقة بين الرضا الوظيفي والنية للتغيير الوظيفي.

هدفت دراسة (Cetin 2011) إلى اكتشاف آثار الأمل، والمرونة، والتفاؤل، والكفاءة الذاتية للأبعاد الفرعية لرأس المال النفسي على اتجاهات الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي. وتم استخدام طريقة المسح باستخدام مقياس لرأس المال النفسي التنظيمي، ومقياس الالتزام التنظيمي، ومقياس الرضا الوظيفي. وبلغت عينة الدراسة (٢١٣) موظفا يعملون بوحدة مختلفة في وزارات ومؤسسات بمدينة أنقرة. وباستخدام نمذجة المعادلة البنائية والتحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج Amos v. 16.0 أظهرت النتائج أن للإلتزام التنظيمي علاقة ايجابية بين بعدي الأمل والتفاؤل، وأن للرضا الوظيفي علاقة ايجابية بين أبعاد الصمود والأمل والتفاؤل لرأس المال النفسي التنظيمي.

علاقة القيادة الأصيلة بالرضا الوظيفي:

يشير (Avolio et al., 2004) إلى أن القادة الحقيقيين لديهم القدرة علي تحسين الرضا الوظيفي للموظف واندماجه في العمل؛ بهدف تطوير أدائهم.

وأشارت نتائج دراسة (Driks & Ferrin, 2002) أن القيادة الأصيلة تؤدي لزيادة الرضا الوظيفي لموظفي الشركة مما يؤدي لزيادة انتاجهم (as cited in Khan et al., 2017, p.156).

واتفقت مع الدراسات السابقة دراسة (Khan et al., 2017) والتي هدفت إلي دراسة أثر القيادة الأصيلة علي الرضا الوظيفي والاندماج في العمل للموظفين العاملين بالقطاع العام بالجامعات في Peshawar ، وتكونت عينة الدراسة من ١٤٣ موظف بكليات الزراعة والهندسة والتكنولوجيا. وأشارت أهم نتائج الدراسة: أن القيادة الأصيلة تتنبأ بالرضا الوظيفي والاندماج في العمل، كما أوصت الدراسة بضرورة دراسة القيادة الأصيلة في الدول النامية علي موظفي المنظمات المختلفة.

كما هدفت دراسة استرناك والشنام، ٢٠١٠ إلي معرفة العلاقة بين نمط القيادة المتبع في المدارس الحكومية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وطبقت الدراسة علي ٤٥ معلم ومعلمة بالجامعة الأردنية بعمان، وتوصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين النمط القيادي وبين الرضا الوظيفي (كما ورد في محمد سعيد، ٢٠١٦، ص ٥٩).

== أ.م.د /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي==

واتفقت مع نتائج الدراسات السابقة دراسة Cerne et al., (2014) والتي أشارت نتائجها إلى أن القيادة الأصيلة تتنبأ بالرضا الوظيفي للموظفين. كما اهتمت دراسة Fallatah, Laschinger (2016) بالكشف عن المناهج الجديدة لجذب الممرضين المؤهلين حديثاً والاحتفاظ بهم في كندا لمعالجة النقص المتزايد في القوى العاملة في التمريض. وهدفت هذه الدراسة إلى اختبار نموذج نظري يربط القيادة الأصيلة بالرضا الوظيفي للممرضات الجدد من خلال تأثيره علي بيئات الممارسة المهنية الداعمة. وتكونت عينة الدراسة من ٩٣ من الممرضات الخريجين الجدد في أول عامين من الممارسة. وأشارت نتائج الدراسة إلي أن: بيئة الممارسة المهنية الداعمة تتوسط العلاقة بين القيادة الأصيلة والرضا الوظيفي للممرضين الجدد. وأن المديرين الذين يظهرون القيادة الأصيلة يخلقون بيئات ممارسة مهنية داعمة كما يعززوا الرضا الوظيفي للممرضات حديثي التخرج.

وأشارت نتائج دراسة (Azanzaa et al., 2013) أن القيادة الأصيلة ترتبط إيجابيا بالرضا الوظيفي للعمال، وذلك علي ٥٧١ من الموظفين الأسبان.

وفى ضوء العرض النظري وبعض نتائج الدراسات ذات الصلة، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الفروض التالية:

فروض الدراسة:

الفرض الأول: "يختلف رأس المال النفسي باختلاف النوع والتخصص لدي أعضاء هيئة التدريس".

الفرض الثاني: "توجد مطابقة بين النموذج المقترح وبيانات عينة الدراسة".

الفرض الثالث: "توجد تأثيرات مباشرة دالة احصائيا لأبعاد رأس المال النفسي على القيادة الأصيلة ككل".

ويتفرع منه الفروض التالية:

١- يوجد تأثير موجب مباشر دال إحصائيا لفاعلية الذات علي القيادة الأصيلة.

٢- يوجد تأثير موجب مباشر دال إحصائيا للتفاؤل علي القيادة الأصيلة.

٣- يوجد تأثير موجب مباشر دال إحصائيا للأمل علي القيادة الأصيلة.

٤- يوجد تأثير موجب مباشر دال إحصائيا للصمود علي القيادة الأصيلة.

الفرض الرابع: "توجد تأثيرات مباشرة دالة إحصائيا للقيادة الأصيلة على الرضا الوظيفي ككل".

الفرض الخامس: "توجد تأثيرات مباشرة دالة إحصائيا لأبعاد رأس المال النفسي على الرضا الوظيفي ككل".

ويتفرع منه الفروض التالية:

١- يوجد تأثير موجب مباشر دال إحصائيا لفاعلية الذات علي الرضا الوظيفي ككل.

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي .

- ٢- يوجد تأثير موجب مباشر دال إحصائيا للتفاوت علي الرضا الوظيفي ككل.
 ٣- يوجد تأثير موجب مباشر دال إحصائيا للأمل علي الرضا الوظيفي ككل.
 ٤- يوجد تأثير موجب مباشر دال إحصائيا للصدود علي الرضا الوظيفي ككل.
 الفرض السادس: "توجد علاقة موجبة بين أبعاد رأس المال النفسي".

إجراءات الدراسة:

أولاً: المنهج المستخدم: تم استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي.

ثانياً: عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٢٣٧) عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للعام الدراسي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ من تخصصات مختلفة علمية وأدبية، والجدول التالي يوضح بيانات عينة الدراسة:

جدول (١) يوضح بيانات عينة الدراسة

المجموع	النسبة المئوية	العدد		
%١٠٠	%٦٦,٧	١٥٨	الإناث	النوع
	%٣٣,٣	٧٩	الذكور	
%١٠٠	%٥٠,٦	١٢٠	الديني	التخصص
	%٤٩,٤	١١٧	علمي	
%١٠٠	%٨,٤	٢٠	معيد	الدرجة الوظيفية
	%٥,٩	١٤	مدرس مساعد	
	%٥٠,٦	١٢٠	مدرس	
	%١٦,٩	٤٠	استاذ مساعد	
	%١٨,١	٤٣	استاذ	

وكما يتضح من جدول (١) أن عينة الدراسة متنوعة من حيث النوع، حيث أنها تتكون من ١٥٨ إناث بنسبة مئوية ٦٦,٧% ، ٧٩ ذكور بنسبة مئوية ٣٣,٣% ، مما يدل علي أن العينة ممثلة للمجتمع الأصلي.

وأيضاً حرص الباحثون علي أن تكون العينة متنوعة التخصصات، حيث أنها تكونت من ١٢٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس ذات التخصصات الأدبية بنسبة مئوية ٥٠,٦% ، ١١٧ عضو من أعضاء هيئة التدريس ذات التخصصات العلمية بنسبة مئوية ٤٩,٤%.

كما مثلت العينة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باختلاف درجاتهم الوظيفية؛ حيث تكونت من ٢٠ معيد بنسبة مئوية ٨,٤% ، ١٤ مدرس مساعد بنسبة مئوية ٥,٩% ، ١٢٠ مدرس بنسبة مئوية ٥٠,٦% ، ٤٠ أستاذ مساعد بنسبة مئوية ١٦,٩% و ٤٣ أستاذ بنسبة مئوية ١٨,١%.

=(٤٢٦): الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون - يولية ٢٠٢٢=

ثالثاً: أدوات الدراسة

١- مقياس رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس Psychological capital scale

(إعداد الباحثون)

١- الهدف من المقياس: يهدف المقياس إلى قياس درجة رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وفعالية الذات في العمل، والتفاؤل، والأمل، والصمود.

٢- بناء المقياس: قام الباحثون بالإطلاع على عدد من المقاييس التي تناولت رأس المال النفسي، مثل مقياس (Luthans & Youssef, 2007)

(Luthans et al., 2007; Dawkins et al., 2013; Olahiyan, 2017)

٣- وصف المقياس: يتألف المقياس من ٢٤ مفردة، على أربعة أبعاد: فعالية الذات في العمل ويتضمن ٧ مفردات هي (١، ٢، ٧، ٨، ١٣، ٢٦)، التفاؤل ويتضمن ٦ مفردات هي (٣، ٩، ١٤، ١٥، ٢٠، ٢١)، الأمل ويتضمن ٦ مفردات هي (٤، ٥، ١٠، ١١، ١٦، ٢٢)، الصمود ويتضمن ٦ مفردات وهي (٦، ١٢، ١٧، ١٨، ٢٣، ٢٤). ويتم الاستجابة لها وفق لمقياس ليكرت الخماسي يمتد من "غير موافق بشدة" إلى "موافق بشدة" تأخذ درجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

٤- الخصائص السيكومترية للمقياس:

أ- الصدق:

الصدق العاملي لمقياس رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس:

للكشف عن البنية العاملية Factorial Structure للمقياس وتحديد العوامل المتميزة فيه، طبق على (٢٣٧) عضو من أعضاء هيئة التدريس بمختلف الجامعات والتخصصات. واستخدم التحليل العاملي الاستكشافي لمفردات المقياس (٢٤) مفردة بطريقة Principal axis، والتدوير المائل بطريقة البروماكس، مع الاعتماد على محك كايزر (لا تقل قيمة الجذر الكامن / القيمة المميزة عن الواحد الصحيح)، وأشارت قيمة Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) إلى ٠,٩٤، وأشارت قيمة اختبار بارلتت ($\chi^2 = \text{Bartlett}$) ($p < .001$). $df = 276$, $p = .000$ ، مما يشير إلى أن بيانات الدراسة مناسبة للتحليل العاملي؛ حيث أن قيمة اختبار (KMO) أكبر من ٠,٦.

وأسفر التحليل عن ظهور أربعة عوامل بجذر كامن قيمته ٣,٩٦ فأكثر تفسر مجتمعة (٦١,٣٧٦%) من قيمة التباين الكلي للمقياس. ويمكن عرض نتائج التحليل العاملي في الجدول التالي:

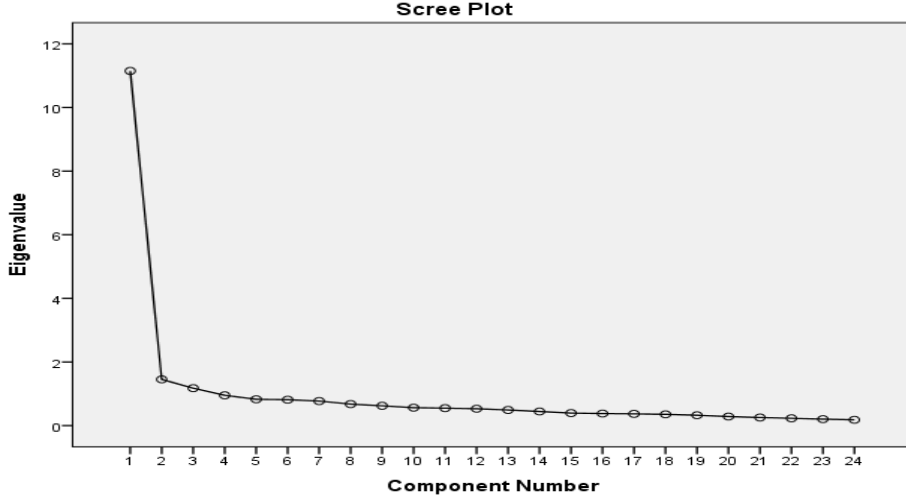
جدول (٢) تشبع مفردات مقياس رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالعوامل المشتقة بعد التدوير

باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي

م	العامل المفردة	فعالية الذات في العمل	التفاؤل	الأمل	الصمود
٥	أشعر أن لدي القدرة على الاتصال بأفراد آخرين خارج الجامعة لمناقشة المشكلات والمعوقات التي تواجه جامعتي.	٠,٨٠			

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي.

م	العامل المفردة	فعالية الذات في العمل	التفاؤل	الأمل	الصدود
٣	أتابع بنشاط أهداف عملي في الوقت الحاضر.	٠.٧٠			
١	أستمتع بعملتي وأتحمس لها.	٠.٦٦			



شكل (٢) العلاقة بين القيمة المميزة وعوامل مقياس رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس

٠.٦٦				٨	التعامل مع الاحداث الضاعفه التي قد تواجهني اتساء عملي في الكلية خطوة بخطوة.
٠.٥٨				٢٠	أنا متحمس ومستعد لمواجهة الصعوبات والمشكلات التي تواجهني في العمل.
٠.٥٦				٢٤	أتمكن من النهوض بسرعة عندما تواجهني خيبات أمل في عملي.
٠.٥٠				١٦	أعمل بنجاح على الرغم من كثرة المهام الموكلة لي في القسم.
١,٧١١	٣,٩٢٥	٤,٣٤٢	٤,٧٢٥		الجذر الكامن
%٧,١٣	%١٦,٣٥٤	%١٨,٠٩	١٩,٨٠ %		% للتباين المفسر لكل عامل
					قيمة التباين المفسر للمقياس ككل
					%٦١,٣٧

ويتضح من مخطط الانتشار Scree Plot تمايز أربعة عوامل وذلك من خلال الشكل التالي :

يتضح من جدول (٢) والشكل (٢) ظهور أربعة عوامل : الأول : تشبع عليه (٧) مفردات ،وهي (١) ،٣ ،٤ ،٥ ،٧ ،١٣ ،١٧) امتدت تشبعاتها وامتدت تشبعاتها من (٠.٠٨) إلى (٠.٤٢) ، وقد فسر هذا العامل نسبة (١٩,٨٠%) من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس ، وبلغت قيمته المميزة (٤,٧٢٥) ويمكن تسمية هذا العامل " فعالية الذات في العمل " .

والثاني: تشبع عليه (٧) مفردات، وهي (٢، ٦، ١٠، ١٤، ١٥، ١٨، ٢٢) (٧) مفردات، وامتدت تشبعاتها من (٠,٥٢) إلى (٠,٧٣)، وقد فسر هذا العامل نسبة (١٨,٠٩%) من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة (٤,٣٤٢) ويمكن تسمية هذا العامل "التقاول".

والثالث: تشبع عليه (٥) مفردات، وهي (٩، ١١، ١٩، ٢١، ٢٣) وامتدت تشبعاتها من (٠,٣٨) إلى (٠,٦٩)، وقد فسر هذا العامل نسبة (١٦,٣٥%) من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة (٣,٩٢٥) ويمكن تسمية هذا العامل " الأمل " .

والرابع: تشبع عليه (٥) مفردات، وهي (٨، ١٢، ١٦، ٢٠، ٢٤) وامتدت تشبعاتها من (٠,٥٠) إلى (٠,٧٠)، وقد فسر هذا العامل نسبة (٧,١٣%) من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة (١,٧١١)، ويمكن تسمية هذا العامل " الصمود " .

وبالتالي أصبح عدد العبارات النهائية للمقياس (٢٤) مفردة، ويستدل من هذه النتائج أن التحليل العملي الاستكشافي أظهر وجود أربعة عوامل متميزة هي: فعالية الذات في العمل، التقاول، الأمل والصمود.

ب- الإتساق الداخلي:

قام الباحثون بحساب معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس ككل، وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٥٤٨) إلى (٠,٧٨١) وهي دالة ما بين ٠,٠٥ إلى ٠,٠١. وتظهر النتائج في الجدول التالي:

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي .

جدول (٣) الاتساق الداخلي لمقياس رأس المال النفسي بين كل مفردة من مفردات المقياس والمجموع الكلي بعد حذف أثر المفردة من البعد (ن= ٢٣٧)

رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
١	**٠,٦٣٠	٧	**٠,٧٢٧	١٣	**٠,٧١١	١٩	**٠,٧٢٦
٢	**٠,٦١٤	٨	**٠,٧٠٧	١٤	**٠,٦٥٨	٢٠	**٠,٧٨١
٣	**٠,٦٤٩	٩	**٠,٦٤٩	١٥	**٠,٧٨٣	٢١	**٠,٥٤٨
٤	**٠,٦٩٦	١٠	**٠,٦٠٤	١٦	**٠,٧٦٦	٢٢	**٠,٦٩٧
٥	**٠,٥٥٦	١١	**٠,٦١٦	١٧	**٠,٦٦٧	٢٣	**٠,٧٥٠
٦	**٠,٦٩٢	١٢	**٠,٦٠٦	١٨	**٠,٦٣٧	٢٤	**٠,٧٧٧

** دال عند ٠,٠١

كما قام الباحثون بتقدير الاتساق الداخلي لمفردات العوامل الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي، وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه، وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٤) الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس رأس المال النفسي المشتقة من التحليل العاملي الاستكشافي (ن=٢٣٧)

المفردة	فعالية الذات في العمل	المفردة	التفاؤل	المفردة	الأمل	المفردة	الصمود
٥	**٠,٥٥٦	١٨	**٠,٦٣٧	١١	**٠,٦١٦	١٢	**٠,٦٠٦
٣	**٠,٦٤٩	١٤	**٠,٦٥٨	٢١	**٠,٥٤٨	٨	**٠,٧٠٧
١	**٠,٦٣٠	٢٢	**٠,٦٩٧	٢٣	**٠,٧٥٠	٢٠	**٠,٧٨١
٤	**٠,٦٩٦	٢	**٠,٦١٤	١٩	**٠,٦٢٦	٢٤	**٠,٧٧٧
٧	**٠,٧٢٧	١٥	**٠,٧٨٣	٩	**٠,٦٤٩	١٦	**٠,٧٦٦
١٧	**٠,٦٦٧	١٠	**٠,٦٠٤				
١٣	**٠,٧٧١	٦	**٠,٦٩٢				

** دال عند ٠,٠١

يتضح من جدول (٤) أن جميع قيم معاملات الارتباط مرتفعة ودالة عند مستوى ٠,٠١ في كل العوامل مما يشير إلي الاتساق الداخلي لمفردات هذه العوامل . كما تم حساب معاملات الارتباط بين عوامل مقياس رأس المال النفسي المستخرجة من التحليل العاملي والدرجة الكلية لهذه العوامل، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٥) ارتباط العوامل المشتقة لمقياس رأس المال النفسي من التحليل العاملي الاستكشافي بالدرجة الكلية لهذه العوامل

العامل	معامل الارتباط
فعالية الذات في العمل	**٠,٩٢٦
التفاؤل	**٠,٩٢٦
الأمل	**٠,٨٨١
الصمود	**٠,٩٣٤

** دال عند ٠,٠١

= (٤٣٠): الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون - يولية ٢٠٢٢ =

أ.م.د. /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي=

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط مرتفعة والذي يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس ككل.

ج- ثبات المقياس:

- قام الباحثون بحساب ثبات مقياس رأس المال النفسي ككل باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وقيمة معامل الثبات (٠,٧٥٧).

- ثبات عوامل مقياس رأس المال النفسي المشتقة من التحليل العاملي الاستكشافي :

حُسبت قيمة الثبات للعوامل الفرعية والمقياس ككل باستخدام معامل ألفا كرونباخ ، والجدول التالي يوضح هذه المعاملات :

جدول (٦) ثبات عوامل مقياس رأس المال النفسي المشتقة من التحليل العاملي الاستكشافي والمقياس ككل

العامل	معامل ألفا كرونباخ
فعالية الذات في العمل	٠,٩٠١
التفاؤل	٠,٩٠٠
الأمل	٠,٩١٦
الصمود	٠,٨٨٩
المقياس ككل	٠,٧٥٧

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الثبات مرتفعة ، حيث تراوحت معاملات الثبات من ٠,٨٨٩ في بعد الصمود ، إلى ٠,٩١٦ في بعد الأمل.

٢- مقياس القيادة الأصيلة لأعضاء هيئة التدريس Authentic Leadership scale (إعداد الباحثون):

١- الهدف من المقياس: يهدف المقياس إلي قياس القدرات النفسية الإيجابية، والتي تؤدي لزيادة وعي القائد بذاته، والسلوكيات الإيجابية لأعضاء هيئة التدريس المنظمة ذاتيا والمحيطين بهم مع التركيز علي الجانب الأخلاقي للقائد.

٢- بناء المقياس: قام الباحثون بالإطلاع على عدد من المقاييس التي تناولت القيادة الأصيلة، مثل مقياس Walumbwa et al., (2008) ، وبعض الدراسات التي تناولت القيادة الأصيلة، مثل: Bakari& Hunjra (2017) ;(Bakari, ;Khan et al., (2017) ;Avolio, et al., (2004) Hunjira& Niazi (2017)

٣- وصف المقياس: يتألف المقياس من ٢٨ مفردة، على أربعة أبعاد: وعي الذات ويتضمن ٨ مفردات هي (١، ٥، ٩، ١٣، ١٧، ٢١، ٢٥، ٢٦)، المنظور الأخلاقي الداخلي ويتضمن ٧ مفردات هي (٢، ٦، ١٠، ١٤، ١٨، ٢٢، ٢٧)، التجهيز المتوازن وتتضمن ٧ مفردات هي (٣، ٧، ١١، ١٥، ١٩، ٢٣، ٢٨)، الشفافية العقلانية وتتضمن ٦ مفردات وهي (٤، ٨، ١٢، ١٦، ٢٠، ٢٤).

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون - يولية ٢٠٢٢ = (٤٣١):

==== نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي .====

ويتم الاستجابة لها وفق لمقياس ليكرت الخماسي يمتد من "غير موافق بشدة" إلى "موافق بشدة" تأخذ درجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

٤- الخصائص السيكومترية للمقياس:

أ- الصدق:

الصدق العاملي لمقياس القيادة الأصيلة لأعضاء هيئة التدريس :

للكشف عن البنية العاملية Factorial Structure للمقياس وتحديد العوامل المتميزة فيه ، طبق علي (٢٣٧) عضو من أعضاء هيئة التدريس بمختلف الجامعات والتخصصات . واستخدم التحليل العاملي الاستكشافي لمفردات المقياس (٢٨) مفردة بطريقة Principal axis factoring والتدوير المائل بطريقة البروماكس promax ، مع الاعتماد على محك كايزر Kaiser (لا تقل قيمة الجذر الكامن / القيمة المميزة Eigenvalue عن الواحد الصحيح) ، وقد استبعدت المفردات ذات التشعبات الأقل من (٠,٣٠). وأشارت قيمة (KMO) Kaiser-Meyer-Olkin إلى ٠,٩١ وأشارت قيمة اختبار بارتلت Bartlett. ($\chi^2 = 2909.812, df = 378, p = .000 < .001$) مما يشير إلى أن بيانات الدراسة مناسبة للتحليل العاملي؛ حيث أن قيمة اختبار (KMO) أكبر من ٠,٦.

وأسفر التحليل عن ظهور أربعة عوامل بجذر كامن قيمته ٤,٧٨ فأكثر تفسر مجتمعة (٥١,٢٨ %) من قيمة التباين الكلي للمقياس . ويمكن عرض نتائج التحليل العاملي في الجدول التالي :

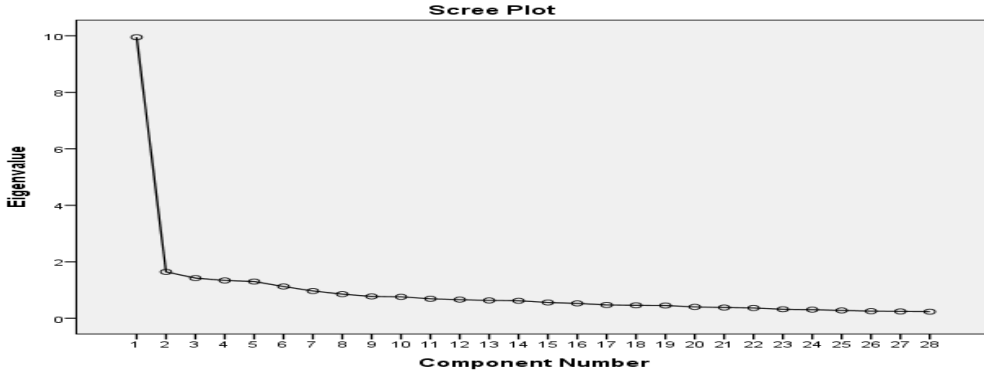
أ.م.د. /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي=

جدول (٧) تشبع مفردات مقياس القيادة الأصيلة لأعضاء هيئة التدريس بالعوامل المشتقة

بعد التدوير باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي

م	المفردة	العامل	وعي الذات	المنظور الأخلاقي الداخلي	التجهيز المتوازن	الشفافية العقلانية
١٨	اعامل الآخرين باحترام.		٠,٧٠٧			
٢	تصرفاتي انعكاس لقيمي.		٠,٦٥٤			
٥	استطيع تحديد ثلاثة من نقاط القوة عندي.		٠,٦٠٨			
٣	استمع إلي اراء الآخرين قبل توضيح وجهة نظري.		٠,٥٧١			
١	استطيع تحديد ثلاثة من نقاط الضعف عندي.		٠,٥٢٧			
١٧	اعرف الأمور التي تعضيني واسعي لتجنبها.		٠,٣٩٥			
٦	اتجنب الضغوط المختلفة التي تؤثر علي افعالي.		٠,٣٧٠			
٢٠	لدي رؤية مستقبلية واضحة، تجعل من حولي يشاركوني في تحقيقها.			٠,٦٩٩		
١٠	يعرف الآخرون موقفي تجاه القضايا المثيرة للجدل.			٠,٦١٧		
٩	أنا راضي تماما عن نفسي.			٠,٦٠٤		
١٤	اخلاقي تجعلني اتصرف كقائد.			٠,٥٨٢		
١٣	احاول واتحمل المخاطر حتي في حالة احتمال الفشل.			٠,٤٧١		
٢٢	التزم بوعدي التي قطعتها علي نفسي.			٠,٣٣٦		
٢٧	التزم بمواعيد محاضراتي.			٠,٣١٢		
٢٥	احاسب نفسي يوميا قبل النوم.				٠,٧٦٩	
٢١	اراقب نفسي باستمرار.				٠,٦٩٤	
١٥	أنصت باهتمام لأفكار الآخرين قبل اتخاذ اي قرار.				٠,٦٤٩	
٢٨	اعرف جيدا السلبيات داخل الجامعة، واعمل علي تعديلها.				٠,٥٨٢	
١٩	أصغي جيدا لوجهات النظر المختلفة.				٠,٥٨٠	
٢٣	أبحث خارج جامعتنا عن مقترحات جديدة لتطوير العمل بها.				٠,٥٦٩	
٢٦	اعرف جيدا انماط السلوك الصحيحة والخاطئة التي تمكنني من الوصول لأهدافي.				٠,٥٤٠	
٧	اهتم بسماع اراء معارضيني.				٠,٧٥٦	
٨	اترك الآخرين يكتشفوا شخصيتي.				٠,٦٢٩	
٢٤	احرص ان يعرف من حولي مدي تقني بهم ويقدراتهم.				٠,٦٢٠	
١٦	اعترف باخطائي للآخرين.				٠,٥٤١	
٤	اعبر عن مشاعري.				٠,٥٣٥	
١١	ارفض التمسك بوجهة نظري التي يمكن أن تكون علي حساب الآخرين.				٠,٥١١	
١٢	نادرا ما ارتكب الأخطاء.				٠,٤٦١	
	الجزر الكامن		٤,٢١٥	٣,٩٣٤	٣,١٦٢	٣,٠٤٦
	% للتباين المفسر لكل عامل		%١٥,٠٥	%١٤,٠٥	%١١,٢٩	%١٠,٨٨
	قيمة التباين المفسر للمقياس ككل					%٥١,٢٨

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون - يولية ٢٠٢٢ = (٤٣٣)؛



شكل (٣) العلاقة بين القيمة المميزة وعوامل مقياس القيادة الأصيلة لأعضاء هيئة التدريس

ويتضح من مخطط الانتشار Scree Plot تمايز أربعة عوامل وذلك من خلال الشكل التالي :
 يتضح من جدول (٧) والشكل (٣) ظهور أربعة عوامل : الأول : تشبع عليه (٧) مفردات ، وهي (١ ، ٢ ، ٣ ، ٥ ، ٦ ، ١٧ ، ١٨) امتدت تشبعاتها من ٠,٣٧٠ إلى ٠,٧٠٧ ، وفسر هذا العامل ١٥,٠٥ % من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس ، وبلغت قيمته المميزة (٤,٢١٥)، ويمكن تسمية هذا العامل " وعي الذات " .

والثاني : تشبع عليه (٧) مفردات ، وهي (٩ ، ١٠ ، ١٣ ، ١٤ ، ٢٠ ، ٢٢ ، ٢٧) امتدت تشبعاتها من ٠,٣١٢ إلى ٠,٦٩٩ ، وفسر هذا العامل ١٤,٠٥ % من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس ، وبلغت قيمته المميزة (٣,٩٣٤) ، ويمكن تسمية هذا العامل " المنظور الأخلاقي الداخلي " .

والثالث : تشبع عليه (٧) مفردات ، وهي (١٥ ، ١٩ ، ٢١ ، ٢٣ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٨) امتدت تشبعاتها من ٠,٥٤٠ إلى ٠,٧٦٩ ، وفسر هذا العامل ١١,٢٩ % من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس ، وبلغت قيمته المميزة (٣,١٦٣) ، ويمكن تسمية هذا العامل " التجهيز المتوازن " .

والرابع : تشبع عليه (٧) مفردات ، وهي (٤ ، ٧ ، ٨ ، ١١ ، ١٢ ، ١٦ ، ٢٤) امتدت تشبعاتها من ٠,٤٦١ إلى ٠,٧٥٦ ، وفسر هذا العامل ١٠,٨٨ % من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس ، وبلغت قيمته المميزة (٣,٠٤٦) ، ويمكن تسمية هذا العامل " الشفافية العقلانية " .

وبالتالي أصبح عدد العبارات النهائية للمقياس (٢٨) مفردة . ويستدل من هذه النتائج أن التحليل العامل الاستكشافي أظهر وجود أربعة عوامل متميزة هي : وعي الذات ، المنظور الأخلاقي الداخلي ، التجهيز المتوازن و الشفافية العقلانية.

== أ.م.د. /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي==

ب- الاتساق الداخلي:

قام الباحثون بحساب معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس ككل، وتراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٤٥٤) إلى (٠,٦٩٥) وهى دالة ما بين ٠,٠٥ إلى ٠,٠١. وتظهر النتائج في الجدول التالي:

جدول (٨) الاتساق الداخلي لمقياس القيادة الأصلية بين كل مفردة من مفردات المقياس

والمجموع الكلي بعد حذف أثر المفردة من البعد (ن=٢٣٧)

رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
١	**٠,٤٥٤	٨	**٠,٥٣٥	١٥	**٠,٦٧٥	٢٢	**٠,٦٥٦
٢	**٠,٥٨٥	٩	**٠,٦٤٤	١٦	**٠,٥٨٨	٢٣	**٠,٥٢٥
٣	**٠,٥٨٤	١٠	**٠,٥٦٩	١٧	**٠,٥٧٩	٢٤	**٠,٦١٤
٤	**٠,٦١١	١١	**٠,٥١٧	١٨	**٠,٥٥٧	٢٥	**٠,٥٠٧
٥	**٠,٦٦٥	١٢	**٠,٥٦٣	١٩	**٠,٥٩٧	٢٦	**٠,٦٩٢
٦	**٠,٤٦٩	١٣	**٠,٥٦٣	٢٠	**٠,٦٨٤	٢٧	**٠,٥٨٨
٧	**٠,٦٣١	١٤	**٠,٦٩٥	٢١	**٠,٥٩٧	٢٨	**٠,٦١٢

كما قام الباحثون بتقدير الاتساق الداخلي لمفردات العوامل الناتجة من التحليل العاملى الاستكشافى ، وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للعامل الذى تنتمى إليه، وكانت النتائج كما بالجدول التالي :

جدول (٩) الاتساق الداخلى لأبعاد مقياس القيادة الأصلية المشتقة من التحليل العاملى

الاستكشافى (ن=٢٣٧)

المفردة	وعي الذات	المفردة	المنظور الأخلاقى	المفردة	التجهيز المتوازن	المفردة	الشفافية المنطقية
١	**٠,٦١٢	٩	**٠,٧٦٣	١٥	**٠,٦٠٣	٤	**٠,٦٤٩
٢	**٠,٦٨٣	١٠	**٠,٦٩٦	١٩	**٠,٥٩٧	٧	**٠,٧٧٢
٣	**٠,٦٥٨	١٣	**٠,٦٥٣	٢١	**٠,٦٣٠	٨	**٠,٦٧٦
٥	**٠,٧٥٠	١٤	**٠,٨٠٢	٢٣	**٠,٦٥٥	١١	**٠,٦٢١
٦	**٠,٦٠١	٢٠	**٠,٧١٨	٢٥	**٠,٦٥٠	١٢	**٠,٥٩٢
١٧	**٠,٦٨١	٢٢	**٠,٦٧٣	٢٦	**٠,٧٢٩	١٦	**٠,٦٥٩
١٨	**٠,٦٤٨	٢٧	**٠,٦٢٤	٢٨	**٠,٧٢٨	٢٤	**٠,٧٠٦

** دال عند ٠,٠١

يتضح من جدول (٩) أن جميع قيم معاملات الارتباط مرتفعة ودالة عند مستوى ٠,٠١ فى كل العوامل مما يشير إلى الاتساق الداخلى لمفردات هذه العوامل . كما تم حساب معاملات الارتباط بين عوامل مقياس القيادة الأصلية المستخرجة من التحليل العاملى والدرجة الكلية لهذه العوامل ، والجدول التالى يوضح ذلك :

== المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثانى والثلاثون - يولية ٢٠٢٢ = (٤٣٥):

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي .

جدول (١٠) ارتباط العوامل المشتقة لمقياس القيادة الأصيلة من التحليل العاملي الاستكشافي

بالدرجة الكلية لهذه العوامل

معامل الارتباط	العامل
**٠,٩٠٥	وعي الذات
**٠,٨٨٥	المنظور الأخلاقي الداخلي
**٠,٨٩٢	التجهيز المتوازن
**٠,٨٩٢	الشفافية المنطقية

** دال عند ٠,٠١

يتضح من جدول (١٠) أن معاملات الارتباط مرتفعة والذي يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس ككل.

ج- ثبات المقياس:

قام الباحثون بحساب ثبات مقياس القيادة الأصيلة ككل باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وقيمة معامل الثبات (٠,٩٢٨).

ثبات عوامل مقياس القيادة الأصيلة المشتقة من التحليل العاملي الاستكشافي :

حُسبت قيمة الثبات للعوامل الفرعية والمقياس ككل باستخدام معامل ألفا كرونباخ ، والجدول التالي يوضح هذه المعاملات :

جدول (١١) ثبات عوامل مقياس القيادة الأصيلة المشتقة من التحليل العاملي الاستكشافي

والمقياس ككل

معامل ألفا كرونباخ	العامل
٠,٨٧٩	وعي الذات
٠,٨٥٦	المنظور الأخلاقي الداخلي
٠,٨٤٦	التجهيز المتوازن
٠,٨٧٣	الشفافية المنطقية
٠,٩٢٨	المقياس ككل

يتضح من جدول (١١) أن معاملات الثبات مرتفعة ، حيث تراوحت معاملات الثبات من ٠,٨٤٦

في بعد التجهيز المتوازن ، إلى ٠,٨٧٩ في بعد وعي الذات.

٣- مقياس الرضا الوظيفي (Job Satisfaction Scale (JSS) (إعداد الباحثون):

أصل وهدف المقياس: يهدف إلى قياس درجة رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعات عن طبيعة عملهم، والعلاقات داخل العمل (الزملاء، والرؤساء، والطلاب). ومدى رضاهم عن رواتبهم، والنمو المهني والتطور، وأخيرا المكانة الاجتماعية. وقام الباحثون بإعداده مسترشدون في ذلك بالأدبيات النفسية ذات الصلة مثل (إيهاب محمود الطيب، ٢٠٠٣؛ فوزية بنت صبحي، ٢٠١٣؛ كامل بربر، ١٩٩٧؛ نادر أبو شيخة، ٢٠٠٧).

(٤٣٦): الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون - يولية ٢٠٢٢ =

== أ.م.د. /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي==

وصف المقياس: تألف المقياس في صورته الأولى من (٥٢) مفردة تقيس خمسة محاور كما يلي:

المحور الأول: الرضا عن العمل (١٠) مفردات. يمثل محور طبيعة العمل محورا رئيسيا عن مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم داخل نطاق الجامعة. حيث تمثل عدد المحاضرات، وعدد الطلاب، والظروف البيئية المختلفة، ومدى توافر المصادر والوسائل المختلفة نسبة كبيرة عن الرضا عن العمل داخل الجامعة.

المحور الثاني: الرضا عن العلاقات داخل العمل (١١) مفردة. يمكن تقسيم علاقات العمل مع الآخرين إلى ثلاثة أنواع: مع الزملاء، والإدارة (الرؤساء)، والطلاب. حيث يشير كلا من Maslyn & Uhl (2001) أن علاقة الفرد الجيدة برئيسه تؤدي إلى زيادة مستويات الرضا الوظيفي والأداء والفعالية التنظيمية. كما أن من الطبيعي أن تؤدي طبيعة العلاقات السائدة بين زملاء العمل دورا ملحوظا في مدى تعلق الفرد بالعمل الذي يشغله خاصة إذا كانت مبنية على أساس من الاحترام والود والتعاون والثقة المتبادلة (كما ورد في إيهاب محمود الطيب، ٢٠٠٨، ص ٥١).

المحور الثالث: الرضا عن الرواتب (١١) مفردة. يمثل مستوى الراتب والمكافآت التي يحصل عليها الفرد لقاء قبوله القيام بعمل ما دافعا قويا لرغبة الفرد بقبول العمل، وقد يكون محددا أساسيا للاستمرار فيه (كامل بربر، ١٩٩٧، ص ١٤٧).

المحور الرابع: الرضا عن النمو المهني والتطور (١٠) مفردات. من المعروف أن الكفاءات الجيدة، إذا توافرت، لا تستطيع أن تعمل بمعزل عن المناخ الذي يهيئ لها الظروف المواتية للتعبير عن طاقتها والوصول بها إلى أعلى مستويات الإنتاجية، فإنه من اللازم أن تتوفر لهذه الكفاءات الأجواء العلمية الملائمة لتحقيق طموحاتها العلمية وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء والإنتاجية العلمية، رفع مستوى رضاها الوظيفي، مما يسهم في إضفاء الجودة والفاعلية على مخرجات نظام الجامعة وإنجاز هدف مهم من أهدافها المنشودة (فوزية بنت صبحي، ٢٠١٣، ص ٤).

المحور الخامس: الرضا عن المكانة الاجتماعية (١٠) مفردات. يتعلق هذا الجانب بحاجة الفرد الشعور باعتراف الآخرين به. ويمكن أن تتمثل في حاجات التقدير والاحترام في: الدافع إلى الحصول على تقدير الآخرين وثقتهم، والدافع إلى المشاركة في وضع نظم وأساليب العمل وتطويرها، والدافع إلى الحصول على مكانة مناسبة بين الآخرين (نادر أبو شيخة، ٢٠٠٧، ص ٢١٨).

==المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون- يولية ٢٠٢٢== (٤٣٧)؛

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي.

دُرجت جميع المفردات على مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة "٥ درجات"، موافق "٤ درجات"، محايد "٣ درجات"، غير موافق "درجتان"، غير موافق بشدة "درجة واحدة"). ولا توجد مفردات سالبة. وتمتد درجات المقياس في صورته الأولى من (٥٢) إلى (٢٦٠)، حيث تشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى رضا أعضاء هيئة التدريس عن وظيفتهم.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي:

للتأكد من الاتساق الداخلي لمفردات المقياس، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وذلك بعد حذف أثر المفردة من البعد، ويوضح جدول (١٢) قيم معاملات الارتباط.

جدول (١٢) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه بعد حذف أثر المفردة من البعد (ن=٢٣٧).

رقم المفردة	الرضا عن العمل	رقم المفردة	الرضا عن العلاقات داخل العمل	رقم المفردة	الرضا عن الرواتب
١	**٠,٥٣	٢	**٠,٦٩	٣	**٠,٧٩
٦	**٠,٦٨	٧	**٠,٧٩	٨	**٠,٧٦
١١	**٠,٦٥	١٢	**٠,٧٤	١٣	**٠,٨٣
١٦	**٠,٦٧	١٧	**٠,٦٥	١٨	**٠,٤٢
٢١	**٠,٧٩	٢٢	**٠,٨٣	٢٣	**٠,٧٢
٢٦	**٠,٧٠	٢٧	**٠,٨٠	٢٨	**٠,٨٠
٣١	**٠,٦٩	٣٢	**٠,٥٧	٣٣	**٠,٧٠
٣٦	**٠,٥٩	٣٧	**٠,٤٤	٣٨	**٠,٦٦
٤١	**٠,٧٣	٤٢	**٠,٦٩	٤٣	**٠,٨٠
٤٦	**٠,٤٩	٤٧	**٠,٦٥	٤٨	**٠,٦٤
رقم المفردة	الرضا عن النمو المهني والتطور	٥١	**٠,٥٤	٥٢	**٠,٦٩
٤	**٠,٧١	رقم المفردة	الرضا عن المكانة الاجتماعية	-	-
٩	**٠,٧٣	٥	**٠,٥٩	-	-
١٤	**٠,٥٨	١٠	**٠,٦٤	-	-
١٩	**٠,٥٦	١٥	**٠,٧٦	-	-
٢٤	**٠,٧٣	٢٠	**٠,٧٨	-	-
٢٩	**٠,٨٦	٢٥	**٠,٧٦	-	-
٣٤	**٠,٧٧	٣٠	**٠,٨١	-	-
٣٩	**٠,٨٠	٣٥	**٠,٨٢	-	-
٤٤	**٠,٧٩	٤٠	**٠,٦٣	-	-
٤٩	**٠,٥٢	٤٥	**٠,٨١	-	-
-	-	٥٠	**٠,٥٠	-	-

(**) مستوى دلالة عند مستوى (٠,٠١).

أ.م.د. /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي=

يتضح من جدول (١٢) أن جميع مفردات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس. كما تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لأبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس. والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط.

جدول (١٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي (ن=٢٣٧)

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	البعد
**٠,٩١	الرضا عن العمل
**٠,٨٧	الرضا عن العلاقات داخل العمل
**٠,٨٣	الرضا عن الرواتب
**٠,٩٢	الرضا عن النمو المهني والتطور
**٠,٨٥	الرضا عن المكانة الاجتماعية

(**) مستوى دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط ذات قيمة مرتفعة امتدت من ٠,٨٣ إلى ٠,٩٢، وهي جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي.

ثانيًا: البنية العاملية للمقياس:

تم إجراء تحليل عاملي توكيدي لمقياس الرضا الوظيفي (٥٢) مفردة باستخدام برنامج LISREL8.7 بطريقة الأرجحية القصوى، للتحقق من صحة افتراض مؤداه وجود خمسة عوامل كامنة مرتبطة ببعضها، وتتشعب عليها مفردات مقياس الرضا الوظيفي. ويوضح الجدول رقم (١٤) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي.

جدول (١٤) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي

معامل الثبات	قيمة "ت"	الخطأ المعياري لتقدير التشعب	التشعب على العامل الكامن "معامل الصدق"	العامل المفردة
٠,١٢	**٥,٢٤	٠,٠٧٤	٠,٣٩	١ ← ١
٠,٣٠	**٨,٩٨	٠,٠٧١	٠,٦٤	٦ ← ١
٠,٣٥	**٩,٨٥	٠,٠٦٩	٠,٦٨	١١ ← ١
٠,٢٨	**١٢,٩٧	٠,٠٧٠	٠,٦٠	١٦ ← ١
٠,٦٩	**١٥,٤٩	٠,٠٥٧	٠,٨٨	٢١ ← ١
٠,٥٠	**١٢,١٨	٠,٠٦١	٠,٧٥	٢٦ ← ١
٠,٤٩	**١٢,١٨	٠,٠٦٣	٠,٧٧	٣١ ← ١
٠,٢٩	**٨,٧٤	٠,٠٨١	٠,٧١	٣٦ ← ١
٠,٥٠	**١٢,٣١	٠,٠٥٩	٠,٧٢	٤١ ← ١
٠,٢١	**٧,٣٤	٠,٠٥٢	٠,٣٨	٤٦ ← ١
٠,٣٩	**١٠,٣٢	٠,٠٦٦	٠,٦٨	٢ ← ٢
٠,٥٨	**١٣,٣٤	٠,٠٦٤	٠,٨٦	٧ ← ٢
٠,٥٠	**١٢,١٧	٠,٠٦١	٠,٧٤	١٢ ← ٢
٠,٣٨	**١٠,١٩	٠,٠٦٢	٠,٦٣	١٧ ← ٢
٠,٧٠	**١٥,٥٨	٠,٠٥٩	٠,٩١	٢٢ ← ٢
٠,٥٧	**١٣,٣٩	٠,٠٦١	٠,٨١	٢٧ ← ٢
٠,٢٧	**٨,٢٩	٠,٠٥٢	٠,٤٣	٣٢ ← ٢

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون - يولية ٢٠٢٢ = (٤٣٩)؛

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي.

٠,١٦	**٦,٠٧	٠,٠٥٠	٠,٣٠	٣٧	← ٢
٠,٤٤	**١١,٢١	٠,٠٧١	٠,٧٩	٤٢	← ٢
٠,٣٩	**١٠,٣٦	٠,٠٦٢	٠,٦٤	٤٧	← ٢
٠,٢٨	**٧,٩٣	٠,٠٧٦	٠,٦٠	٥١	← ٢
٠,٦٨	**١٥,٢٠	٠,٠٥٧	٠,٨٧	٣	← ٣
٠,٦١	**١٤,١٢	٠,٠٦٥	٠,٩٢	٨	← ٣
٠,٧٥	**١٦,٤١	٠,٠٥٩	٠,٩٧	١٣	← ٣
٠,٠٨٩	**٤,٥٤	٠,٠٧٩	٠,٣٦	١٨	← ٣
٠,٤٥	**١١,٣٣	٠,٠٦٣	٠,٧٢	٢٣	← ٣
٠,٦٠	**١٣,٩١	٠,٠٦٧	٠,٩٣	٢٨	← ٣
٠,٤٢	**١٠,٩٠	٠,٠٦٨	٠,٧٤	٣٣	← ٣
٠,٣٥	**٩,٦٨	٠,٠٧٠	٠,٦٨	٣٨	← ٣
٠,٦٠	**١٣,٨٧	٠,٠٦٨	٠,٩٤	٤٣	← ٣
٠,٣٢	**٩,١٤	٠,٠٧٥	٠,٦٩	٤٨	← ٣
٠,٤٠	**١٠,٦٣	٠,٠٧١	٠,٧٦	٥٢	← ٣
٠,٤١	**١٠,٧٠	٠,٠٧٠	٠,٧٥	٤	← ٤
٠,٤٤	**١١,٣٥	٠,٠٦٨	٠,٧٧	٩	← ٤
٠,٢٨	**٨,٥٧	٠,٠٧٢	٠,٦٢	١٤	← ٤
٠,٢٤	**٧,٨٣	٠,٠٦٤	٠,٥٠	١٩	← ٤
٠,٤٥	**١١,٥٠	٠,٠٧٢	٠,٨٣	٢٤	← ٤
٠,٧٤	**١٦,٣١	٠,٠٥٩	٠,٩٦	٢٩	← ٤
٠,٥٧	**١٣,٣٧	٠,٠٦٥	٠,٨٧	٣٤	← ٤
٠,٦٤	**١٤,٦٣	٠,٠٦٤	٠,٩٤	٣٩	← ٤
٠,٦٣	**١٤,٤٦	٠,٠٦٥	٠,٩٤	٤٤	← ٤
٠,٢٢	**٧,٣٦	٠,٠٧٢	٠,٥٣	٤٩	← ٤
٠,٢٩	**٨,٧٢	٠,٠٦٤	٠,٥٦	٥	← ٥
٠,٢٩	**٨,٦٧	٠,٠٦٨	٠,٥٩	١٠	← ٥
٠,٥٥	**١٢,٩٧	٠,٠٦٤	٠,٨٣	١٥	← ٥
٠,٨٤	**١١,٩٣	٠,٠٧٤	٠,٨٩	٢٠	← ٥
٠,٥٢	**١٢,٥٧	٠,٠٦١	٠,٧٧	٢٥	← ٥
٠,٦٩	**١٥,٣٦	٠,٠٦٢	٠,٩٥	٣٠	← ٥
٠,٦٧	**١٥,٠٤	٠,٠٦٠	٠,٩١	٣٥	← ٥
٠,٣٦	**٩,٩٤	٠,٠٧٠	٠,٦٩	٤٠	← ٥
٠,٦٨	**١٥,٢١	٠,٠٥٢	٠,٧٩	٤٥	← ٥
٠,١٦	**٦,١٢	٠,٠٩١	٠,٥٦	٥٠	← ٥

(**) مستوى دلالة عند (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٤) أن نموذج الخمسة عوامل كامنة قد حظي قيم معاملات صدق لجميع المفردات دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١)، ويتضح من الجدول رقم (١٥) قيم مؤشرات حسن المطابقة والتي جاءت جميعها في المستوى المثالي.

جدول (١٥) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لبنية مقياس الرضا الوظيفي وتفسيرها

مؤشرات جودة المطابقة	القيمة والتفسير
كاف	٣٨٤١,٠٥ عند درجات حرية ١٢٦٦٤
النسبة بين كافي إلى درجات حريتها	٣,٠٣٨ ممتاز
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٥ ممتاز
جذر متوسط مربع البواقي المعياري (SRMR)	٠,٠٨٣ مقبول
جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	٠,٠٨٣ مقبول
قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري Pclose RMSEA ≤ 0.05	٠,٠١ مقبول

(٤٤٠): الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون - يولية ٢٠٢٢ =

== أ.م.د /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي==

ويتضح من نتائج التحليل قبول نموذج التحليل العملي التوكيدي، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة، والتي كانت جميعها مقبولة.

ثالثاً: الثبات:

تم حساب ثبات مقياس الرضا الوظيفي بطريقة ألفا كرونباك:

- معامل ألفا كرونباك:

حُسبت قيمة الثبات لل (٥٢) مفردة باستخدام معامل ألفا كرونباك للأبعاد الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي كل على حدة، كما تم حساب ثبات الدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح بالجدول رقم (١٦).

جدول (١٦) قيم معاملات ثبات مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية

الأبعاد	قيمة معامل ألفا
الرضا عن العمل	٠,٨٥
الرضا عن العلاقات داخل العمل	٠,٨٨
الرضا عن الرواتب	٠,٩٠
الرضا عن النمو المهني والتطور	٠,٨٩
الرضا عن المكانة الاجتماعية	٠,٨٩
المقياس ككل	٠,٩٧

يتضح من جدول (١٦) أن معامل ألفا كرونباك لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي كانت مرتفعة، حيث تراوحت بين (٠,٨٥، ٠,٩٠) مما يشير إلى دقة المقياس كوسيلة للقياس. كما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباك للمقياس ككل (٠,٩٧).

نتائج الدراسة: مناقشتها وتفسيرها:

نتائج الفرض الأول ومناقشته:

والذي ينص علي: "يختلف رأس المال النفسي باختلاف النوع والتخصص لدي اعضاء هيئة التدريس" وقام الباحثون بالتحقق من هذا الفرض باستخدام تحليل التباين (٢ × ٢) ، نوع (ذكور - إناث) ٢ × ٢ تخصص (أدبي - علمي) على رأس المال النفسي ، ويمكن عرض نتائج التحقق من هذا الفرض من خلال الجدولين التاليين:

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي.

جدول (١٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة على اختبار رأس المال النفسي تبعاً لمتغيري النوع (ذكور / إناث) والتخصص (أدبي / علمي)

المكون	النوع	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
رأس المال النفسي	إناث	أدبي	٧٦	٩٨,١٤	١٤,١٠
		علمي	٨٢	٩٢,٩١	١٦,٨٦
	ذكور	أدبي	٤٤	١٠١,٢٠	١٠,٢٧
		علمي	٣٥	١٠٣,٨٣	٩,٠٠
المجموع	إناث	أدبي	١٥٨	٩٥,٤٣	١٥,٧٦
		علمي			
	ذكور	أدبي	٧٩	١٠٢,٣٧	٩,٧٦
		علمي			

جدول (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة علي رأس المال النفسي تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)

المكون	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
رأس المال النفسي	إناث	١٥٨	٩٥,٤٣	١٥,٧٦
	ذكور	٧٩	١٠٢,٣٧	٩,٧٦

جدول (١٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة علي رأس المال النفسي تبعاً لمتغير التخصص (أدبي - علمي)

المكون	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
رأس المال النفسي	أدبي	١٢٠	٩٩,٢٧	١٢,٨٧
	علمي	١١٧	٩٦,١٨	١٥,٧٣

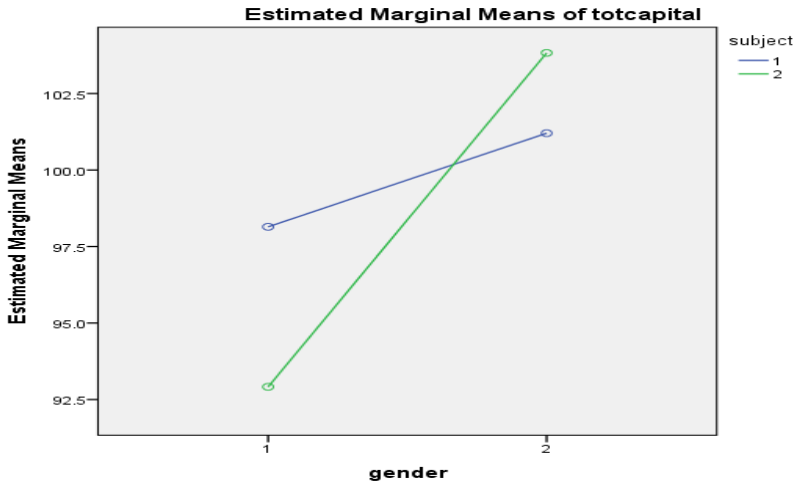
جدول (٢٠) تحليل التباين الثنائي لدرجات عينة الدراسة على رأس المال النفسي تبعاً لمتغيري النوع (ذكور / إناث) والتخصص (أدبي / علمي)

المكون	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
رأس المال النفسي	النوع (ذكور / إناث)	٢٥٤٧,٤٣	١	٢٥٤٧,٤٣	١٣,١١	٠,٠١
	التخصص (علمي/ أدبي)	٨٨,٦٠	١	٨٨,٦٠	٠,٤٥٦	غير دالة
	النوع × التخصص	٨٠٤,٧٧	١	٨٠٤,٧٧	٤,١٤	٠,٠٥
	الخطأ	٤٥٢٥١,٩٤	٢٣٣	١٩٤,٢١		
	الكلية	٢٣١٣٢٠,٧٠	٢٣٧			

يتضح من جدول (١٨) أنه توجد فروق بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي لصالح الذكور، حيث ان متوسط درجات اعضاء هيئة التدريس الذكور علي مقياس رأس المال النفسي ١٠٢,٣٧، بينما متوسط درجات اعضاء هيئة التدريس الإناث علي مقياس رأس المال النفسي ٩٥,٤٣. وقد أشارت نتائج دراسة (Brewin, Andrews, & Valentine (2000) إلي انه توجد فروق بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي لصالح الإناث، وهذا يختلف مع نتيجة الدراسة الحالية. بينما اشارت نتائج دراسة (Bonanno et al., (2006 ، ودراسة (Caza et al., (2010 ؛ إلي أنه توجد فروق بين الذكور

== أ.م.د /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي==

والإناث في رأس المال النفسي لصالح الذكور وهذا يتفق مع نتيجة الدراسة الحالية. كما اشارت نتائج الدراسة انه لا توجد فروق بين اعضاء هيئة التدريس ذوي التخصصات العلمية وذوي التخصصات الأدبية في رأس المال النفسي ، كما يشير لذلك الجدول (٢٠)، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة سهام الكعبي ، اركان المشايخي ٢٠١٨. وهذا يفسر أن اعضاء هيئة التدريس من ذوي التخصصات العلمية والأدبية يملكون نفس القدرات من قدرتهم علي القيام بمساهمات إيجابية للنجاح في الوقت الحالي وأيضاً في المستقبل (التفاوض)، والمواظبة على تحقيق الأهداف وتعديل المسارات- عند الضرورة - لتحقيق النجاح (الأمل) ، امتلاك الثقة لبذل الجهود الضرورية لتحقيق النجاح في أداء المهام التي تحتاج قدر كبير من التحدي(فاعلية الذات)، كما يملكون القدرة على الارتداد والعودة مرة أخرى من القيود والمعوقات والتغلب عليها لتحقيق النجاح عند مواجهة المشكلات والمعوقات المختلفة (الصمود). ويتضح أيضاً من نتائج جدول (٢٠) انه يوجد أثر لتفاعل النوع والتخصص علي رأس المال النفسي ، حيث كانت قيمة "ف" ٤,١٤ ، وهي قيمة دالة عند ٠,٠٥ . ويظهر الشكل (٤) وجود تفاعل بين النوع والتخصص علي رأس المال النفسي .



شكل (٤) يوضح تفاعل بين النوع والتخصص علي رأس المال النفسي

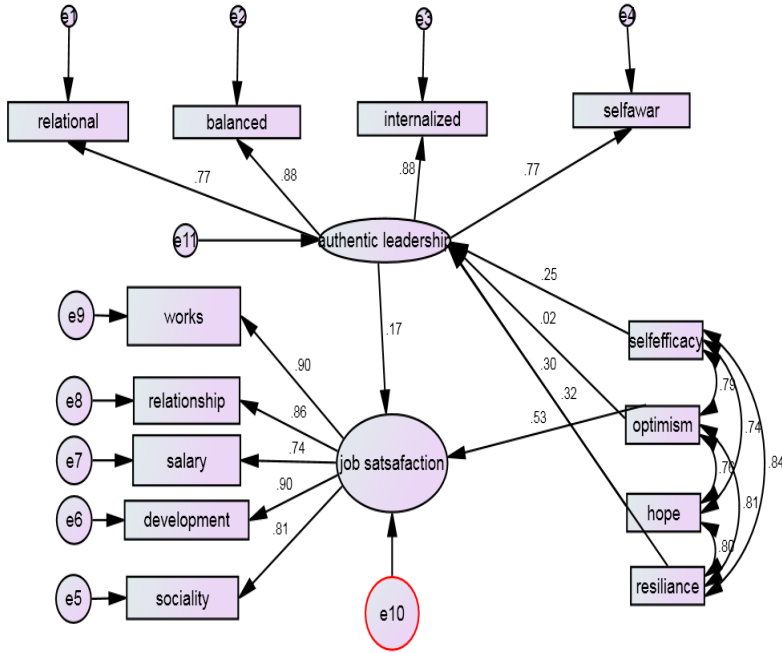
وهذا يختلف مع نتيجة دراسة وليد أبو المعاطي ، منار أحمد (٢٠١٨) والتي اشارت اهم نتائجها إلي وجود فروق بين الذكور والاناث في رأس المال النفسي لصالح الأناث.

نتائج الفرض الثاني ومناقشته:

== المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون - يولية ٢٠٢٢ = (٤٤٣)؛

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي.

والذي ينص على : " توجد مطابقة بين النموذج المقترح وبيانات عينة الدراسة".
يعرض الشكل (٥) النموذج البنائي الذي تم اقتراحه من قبل الباحثين، للعلاقات بين متغيرات الدراسة،
وتم التحقق من مطابقة هذا النموذج المقترح للبيانات محل الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية
(AMOS 20)، وقد أُجرى هذا التحليل استناداً إلى طريقة الأرجحية القصوى.



شكل (٥) النموذج البنائي المقترح للعلاقات بين متغيرات الدراسة

والجدول (٢١) يلخص نتائج التحليل الإحصائي لهذا النموذج، في حين يعرض الجدول (٢٢)
مؤشرات جودة المطابقة وتفسيرها.

جدول (٢١) نتائج التحليل الإحصائي للنموذج البنائي المقترح (ن = ٢٣٧)

= (٤٤٤): الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون - يولية ٢٠٢٢ =

أ.م.د. /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي

المسارات	الوزن المعياري	الوزن الاحدائي غير المعياري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	الدلالة
فاعلية الذات ← القيادة الأصيلة ككل	٠,٢٤٨	٠,١٨١	٠,٠٦١	٢,٩٩٢	٠,٠١
التفاؤل ← القيادة الأصيلة ككل	٠,٠١٨	٠,٠١٣	٠,٠٥٩	٠,٢٢٣	غير دالة
الأمل ← القيادة الأصيلة ككل	٠,٣٠٢	٠,٣٤١	٠,٠٨٧	٣,٩٣٩	٠,٠٠١
الصمود ← القيادة الأصيلة ككل	٠,٣٢٣	٠,٣٢٩	٠,٠٩٧	٣,٤٠٣	٠,٠٠١
القيادة الأصيلة ← الشفافية المنطقية	٠,٧٧٥	١			
القيادة الأصيلة ← وعي الذات	٠,٧٦٥	٠,٨٠٤	٠,٠٦٥	١٢,٤٤٠	٠,٠٠١
القيادة الأصيلة ← التجهيز المتوازن	٠,٨٧٦	١,٠٢١	٠,٠٧٠	١٤,٦٥٩	٠,٠٠١
القيادة الأصيلة ← المنظور الأخلاقي الداخلي	٠,٨٨٤	١,٠٩٩	٠,٠٧٤	١٤,٨١٣	٠,٠٠١
الرضا الوظيفي ← المكانة الاجتماعية	٠,٨٠٩	١			
الرضا الوظيفي ← التطور المهني	٠,٨٩٥	١,١٢٤	٠,٠٦٨	١٦,٦٠٩	٠,٠٠١
الرضا الوظيفي ← الرضا عن الرواتب	٠,٧٣٩	١,٠٣٤	٠,٠٨٢	١٢,٦٨٣	٠,٠٠١
الرضا الوظيفي ← العلاقات داخل العمل	٠,٨٦١	١,٠٣٨	٠,٠٦٦	١٥,٦٧٤	٠,٠٠١
الرضا الوظيفي ← الرضا عن العمل	٠,٩٠٥	٠,٩٩٧	٠,٠٥٩	١٦,٨٧٧	٠,٠٠١
القيادة الأصيلة ← الرضا الوظيفي ككل	٠,١٦٨	٠,٣١٨	٠,١٥٢	٢,٠٨٣	٠,٠٥
التفاؤل ← الرضا الوظيفي ككل	٠,٥٣٢	٠,٧٤٤	٠,١١٢	٦,٦٢١	٠,٠٠١
فاعلية الذات ↔ التفاؤل	٠,٧٨٧	١٦,٩٣	١,٧٨٢	٩,٥٠٢	٠,٠١
فاعلية الذات ↔ الأمل	٠,٧٣٨	١٠,٣٥	١,١٣٦	٩,١١٨	٠,٠١
فاعلية الذات ↔ الصمود	٠,٨٣٥	١٣,٠٦	١,٣٢٦	٩,٨٤٩	٠,٠١
التفاؤل ↔ الأمل	٠,٧٦٢	١٠,٥٩	١,١٣٨	٩,٣١٠	٠,٠١
التفاؤل ↔ الصمود	٠,٨١٤	١٢,٦١	١,٣٠٠	٩,٦٩٩	٠,٠١
الأمل ↔ الصمود	٠,٨٠٤	٨,١٣٢	٠,٨٤٥	٩,٦٢٨	٠,٠١

جدول (٢٢) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج البنائي المقترح، وتفسيرها.

مؤشرات جودة المطابقة	القيمة والتفسير
كا ^٢	١٢٥,٢٥ عند درجات حرية ٥٧
النسبة بين كلاً إلى درجات حريتها	٢,٢٠ ممتاز.
Comparative fit index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن	٠,٩٧٥
(IFI)	٠,٩٧٥
Root Mean square of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب	٠,٠٧١ مقبول.

يتضح من الجدول السابق، تطابق النموذج البنائي مع البيانات محل الدراسة، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة والتي كانت أغلبها في مداها المثالي.

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون - يولية ٢٠٢٢ = (٤٤٥)؛

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي.

ويمكن توضيح المدى المثالي لكل مؤشر في الشكل التالي

	المؤشر / التسوية بين كا ² إلى درجات حريتها
	المؤشر / Comparative Fit Index مؤشر المطابقة المقارن
	المؤشر / Standardized Root Mean Square Residuals جذر متوسط مربع البواقي المعياري
	المؤشر / Root Mean square of Approximation جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب
	المؤشر / قيمة الدلالة الخاصة باختيار العرص الضري H0: RMSEA ≤ 0.05

شكل (٦) المدى المثالي لمؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح (Gaskin, & Lim (2016)

نتائج الفرض الثالث ومناقشته:

والذي ينص علي: "توجد تأثيرات مباشرة دالة احصائيا لأبعاد رأس المال النفسي على القيادة الأصيلة ككل".

ويتفرع منه الفروض التالية:

١- يوجد تأثير موجب مباشر دال احصائيا لفاعلية الذات علي القيادة الأصيلة.

وتشير نتائج الدراسة إلى:

===== أ.م.د /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي=====

يوجد تأثير دال وموجب عند مستوى (٠,٠١) لفاعلية الذات علي القيادة الأصلية (٠,٢٤٨) . مما يدل علي التحقق من صحة الفرض.

وهذا يتفق مع نتيجة دراسة كلا من Paulo et al.,(2016); Shayne (2010) والتي اشارت اهم نتائجها إلي: ان هناك علاقة ايجابية بين فاعلية الذات والقيادة الأصلية.

وهذا يفسر ان معتقدات اعضاء هيئة التدريس حول قدرتهم على أداء وأنها مهمة معينة بنجاح؛ وقدرتهم على تحديد حجم الجهد، والمشاركة والمثابرة التي يستثمرها عضو هيئة التدريس في إتمام مهمة معينة ، هذا يجعله قائد أصيل قادر علي ان يعي ذاته؛ ويعبرون عن افعالهم وتصرفاتهم وفقا لقيمهم ومعتقداتهم ودوافعهم ومشاعرهم.

٢- يوجد تأثير موجب مباشر دال احصائيا للتفاؤل علي القيادة الأصلية.

وتشير نتائج الدراسة إلى: انه لا يوجد تأثير للتفاؤل علي القيادة الأصلية ، مما يدل علي التحقق من رفض الفرض، وهذا يختلف مع نتائج دراسة Paulo et al.,(2016) والتي اشارت نتائجها لارتباط التفاؤل ايجابيا بالقيادة الأصلية، كما اشارت نتائج دراسة Kulophas, Ruengtrakul, Wongwanich (2015) إلي تأثير القيادة الأصلية ايجابيا علي التفاؤل الأكاديمي للمعلمين ؛ حيث ان المعلم القائد قادر علي ان يغرس التفاؤل عند طلابه، وهو يتصف بالتفاؤل الذي يدفعه للإندماج في عمله والنجاح فيه.

٣- يوجد تأثير موجب مباشر دال احصائيا للأمل علي القيادة الأصلية.

وتشير نتائج الدراسة إلى: انه يوجد تأثير دال وموجب عند مستوى (٠,٠٠١) للأمل علي القيادة الأصلية (٠,٣٠٢) ، مما يدل علي التحقق من صحة الفرض ، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة Sarfraz, Qun, Abdullah, & Tahir (2019) والتي اشارت نتائجها إلي ان القيادة الأصلية تؤثر علي الأبداع في مجال العمل، وذلك من خلال تأثيرها علي الأمل ؛ فالقيادة الأصلية تؤثر علي اندماج الموظفين داخل عملهم، وذلك من خلال شعورهم بالرضا والأمل الذي يؤدي لإبداعهم في عملهم.

وكذلك اشارت نتائج دراسة Anwar, Abid, & Waqas (2020) ان الأمل يرتبط ايجابيا بالقيادة الأصلية (ر = ٠,٢٠) عند مستوى دلالة (٠,٠١).

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي .

ويفسر ذلك ان طالما عضو هيئة التدريس لديه حالة دافعية تتضمن القدرة على وضع الأهداف القيمة والافتتاح بأنه يمكنه التغلب على العوائق لتحقيق هذه الأهداف؛ سيستطيع أن يكون قائد ناجح لطلابه قادر علي بناء الثقة والتعاون بين فريق العمل، مما يساعد في انجاز العمل علي أكمل وجه.

٤ - يوجد تأثير موجب مباشر دال احصائيا للصمود علي القيادة الأصيلة.

وتشير نتائج الدراسة إلى: انه يوجد تأثير دال وموجب عند مستوى (٠,٠٠١) للصمود علي القيادة الأصيلة (٠,٣٢٣). مما يدل علي التحقق من صحة الفرض، وهذا يتفق مع دراسة Zehira & Narcikara (2016) والتي اشارت نتائجها إلي أن هناك تأثير من القيادة الأصيلة علي الصمود (٠,٢١٧) بمستوي دلالة (٠,٠٠١). وكذلك اشارت نتائج دراسة (Anwar, Abid, & Waqas(2020) ان الصمود يرتبط ايجابيا بالقيادة الأصيلة (ر = ٠,٥٠) عند مستوي دلالة (٠,٠٥).

نتائج الفرض الرابع ومناقشته:

والذي ينص علي: "توجد تأثيرات مباشرة دالة احصائيا للقيادة الأصيلة على الرضا الوظيفي ككل".

وتشير نتائج الدراسة إلى: انه يوجد تأثير دال وموجب عند مستوى (٠,٠٥) للقيادة الأصيلة علي الرضا الوظيفي(٠,١٦٨). مما يدل علي التحقق من صحة الفرض، وهذا يتفق مع دراسة Amunkete & Rothmann (2015) والتي هدفت إلي دراسة العلاقة بين القيادة الأصيلة ، رأس المال النفسي والرضا الوظيفي في نامبيا وتم تطبيق ادوات الدراسة علي ٤٥٢ عامل (٤٦,٦% إناث ، بمتوسط عمر ٣٧,٣ ، وانحراف معياري ٨,٥).

وأشارت أهم نتائج الدراسة إلي ارتباط القيادة الأصيلة إيجابيا بالرضا الوظيفي ، كما ظهر تأثير القيادة الأصيلة بشكل غير مباشر علي الرضا الوظيفي . وانتقلت مع الدراسات السابقة دراسة Khan et al., (2017) والتي هدفت إلي دراسة اثر القيادة الأصيلة علي الرضا الوظيفي والاندماج في العمل للموظفين العاملين بالقطاع العام بالجامعات في Peshawar ، وتكونت عينة الدراسة من ١٤٣ موظف بكيليات الزراعة والهندسة والتكنولوجيا. وأشارت اهم نتائج الدراسة: ان القيادة الأصيلة تتنبأ بالرضا الوظيفي والاندماج في العمل.

ويفسر ذلك ان القادة الحقيقيين لديهم القدرة علي تحسين الرضا الوظيفي للموظف واندماجه في العمل؛ بهدف تطوير ادائهم.

== أ.م.د. /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي==

نتائج الفرض الخامس ومناقشته:

والذي ينص على: توجد تأثيرات مباشرة دالة احصائيا لأبعاد رأس المال النفسي على الرضا الوظيفي ككل".

ويتفرع منه الفروض التالية:

- ١- يوجد تأثير موجب مباشر دال إحصائيا لفاعلية الذات علي الرضا الوظيفي ككل.
- ٢- يوجد تأثير موجب مباشر دال إحصائيا للتفاؤل علي الرضا الوظيفي ككل.
- ٣- يوجد تأثير موجب مباشر دال إحصائيا للأمل علي الرضا الوظيفي ككل.
- ٤- يوجد تأثير موجب مباشر دال إحصائيا للصدود علي الرضا الوظيفي ككل.

: تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الرضا الوظيفي ككل

يتبين من جدول (٢١) وجود تأثير دال احصائيا (للتفاؤل) كأحد أبعاد رأس المال النفسي (متغير مستقل) على الرضا الوظيفي ككل (متغير تابع) عند مستوى (٠,٠٠١)، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء دراسة محمد عيد عتريس (٢٠٢٠، ص ٩٢) والذي يرى أن رأس المال النفسي أحد أهم مجالات السلوك التنظيمي الأيجابي، وأن التفاؤل كأحد أبعاد رأس المال النفسي يمكن من خلاله اعطاء سمات ايجابية للنجاحات أو الاخفاقات في العمل. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة Cetin (2011, p. 377- 378) والذي توصل إلى أنه يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال التفاؤل كأحد أبعاد رأس المال النفسي التنظيمي، حيث يشرح الفرد المتفائل الأحداث السلبية على أنها داخلية وعامة في نفس الوقت. ومعنى ذلك أن الموظفين الأكثر تفاؤلا قد يكونوا أكثر رضا عن وظائفهم . بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلا من (Yomna Sameer et al., 2019) حيث توصلوا إلى أن التفاؤل غير مرتبط ولا يتنبأ بأداء المهمة لدى عينة من الموظفين المصريين.

ولم يكن لفاعلية الذات كأحد أبعاد رأس المال النفسي (متغير مستقل) أي تأثير دال احصائيا على الرضا الوظيفي (متغير تابع)، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (سليم عودة وآخرون، ٢٠١٦) والتي أوضحت نتائجها أن لفاعلية الذات تأثير في الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية.

كما لم يكن للأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي (متغير مستقل) أي تأثير دال احصائيا على الرضا الوظيفي (متغير تابع)، وتتناقض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلا من (Mishra et al., 2016) والتي توصلت إلى أن الأمل يرتبط ايجابيا بالرضا الوظيفي لدى عينة من الموفين في

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي .

الهند. ويمكن تفسير تناقض نتائج الدراسة الجحالية بنتائج الدراسات السابقة إلى اختلاف الثقافة والعادات والتقاليد.

وأخيرا كما لم يكن للصمود كأحد أبعاد رأس المال النفسي (متغير مستقل) أي تأثير دال احصائياً على الرضا الوظيفي (متغير تابع)، وتتشابه جزئياً هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Kasparkova et al., 2018) والتي توصلت إلى أنه لم يكن للرضا الوظيفي دورا وسيطا في العلاقة بين الصمود والأداء الوظيفي المدرك.

نتائج الفرض السادس ومناقشته:

والذي وينص على: "توجد علاقة موجبة بين أبعاد رأس المال النفسي".

ويتفرع منه الفروض التالية:

١- توجد علاقة موجبة بين فاعلية الذات والتفاؤل.

وأشارت نتائج الدراسة الحالية إلي أنه: توجد علاقة موجبة دالة عند (٠,٠١) بين فاعلية الذات والتفاؤل (٠,٧٨٧).

مما يدل علي التحقق من صحة الفرض.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (Sezgin and Erdogan (2015) التي أكدت على أن المتفائلين يكون لديهم ميل للاعتقاد بأنهم قادرين على تحقيق النجاح وثقة في قدراتهم على مواجهة الصعاب المختلفة.

٢- توجد علاقة موجبة بين فاعلية الذات والأمل.

وأشارت نتائج الدراسة الحالية إلي أنه: توجد علاقة موجبة دالة عند (٠,٠١) بين فاعلية الذات والأمل (٠,٧٣٨).

مما يدل علي التحقق من صحة الفرض.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (Cetin and Basim (2012) التي أكدت على أن التوقعات الإيجابية حول قدرات الفرد تحتاج إلى إرادة قوية تساعده في التغلب على الصعوبات وعقبات الحياة، كما أن النجاح يتوقف بشكل كبير على مدى نجاح الفرد على تحديد أهدافه الحياتية والثقة في القدرة على تحقيقها، هذا بالإضافة إلى أن الفرد يحتاج إلى النظرة الإيجابية للمستقبل والتي تعد بمثابة قوة دافعة للفرد نحو الاستمرار وتحقيق النجاح .

٣- توجد علاقة موجبة بين فاعلية الذات والصمود.

== أ.م.د /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي==

وأشارت نتائج الدراسة الحالية إلي أنه: توجد علاقة موجبة دالة عند (٠,٠١) بين فاعلية الذات و الصمود (٠,٨٣٥).

مما يدل على التحقق من صحة الفرض.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (Benetti and Kambouro 2006) الذين توصلوا إلى أن الصمود كسمة يمثل قدرة الفرد على التكيف مع مواقف الحياة الضاغطة ، وبالتالي يؤدي إلى تدعيم المشاعر الإيجابية لقيمة الفرد لذاته ومن ثم يؤثر على فاعلية الذات للفرد نفسه.

٤- توجد علاقة موجبة بين التفاؤل والأمل.

وأشارت نتائج الدراسة الحالية إلى أنه: توجد علاقة موجبة دالة عند (٠,٠١) بين التفاؤل والأمل (٠,٧٦٢).

مما يدل على التحقق من صحة الفرض.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (Rand 2009) التي أشارت إلى أنه عندما يكون الفرد لديه مستوى مرتفع من التفاؤل فتكون لديه توقعات إيجابية تجاه المستقبل ولديه القدرة على مواجهة الصعاب وعدم الاستسلام ويعمل على تحقيق أهدافه لأن لديه رغبة قوية في تحقيقها ولديه قدرة على السعي وقادر على تغيير المسارات واستخدام البدائل المختلفة.

٥- توجد علاقة موجبة بين التفاؤل والصمود.

وأشارت نتائج الدراسة الحالية إلي: توجد علاقة موجبة دالة عند (٠,٠١) بين التفاؤل والصمود (٠,٨١٤).

مما يدل على التحقق من صحة الفرض.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (Souri and Hasanirad 2011) التي أوضحت أن التفاؤل يعد عاملاً هاماً في التنبؤ بالصمود؛ لأنه يعكس الاتجاه الإيجابي لدى الفرد تجاه المواقف الضاغطة ومشكلات الحياة المختلفة.

٦- توجد علاقة موجبة بين الأمل والصمود.

وأشارت نتائج الدراسة الحالية إلي: توجد علاقة موجبة دالة عند (٠,٠١) بين الأمل والصمود (٠,٨٠٤).

مما يدل على التحقق من صحة الفرض.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (Collins 2010) التي توصلت إلى أن الأمل يساعد الأفراد على أن يستجيبوا بشكل أكثر فعالية عند مواجهة المواقف الضاغطة

خلاصة نتائج الدراسة الحالية:

تقدم الدراسة الحالية العديد من التضمنيات الدالة للدراسات المستقبلية أهمها:

أولاً: تعد الدراسة الحالية امتداداً لنظرية رأس المال النفسي، واستكمالاً للدراسات التي أجريت العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي في الولايات المتحدة الأمريكية (Luthans et al., 2007) فإن هذه الدراسة أسهمت في البحث في العلاقة بين رأس المال النفسي والقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي على عينة من أعضاء هيئة التدريس في البيئة العربية.

ثانياً: كما تناولت الدراسة الحالية تأثير رأس المال النفسي على كلا من الرضا الوظيفي والقيادة الأصيلة تأثيراً مباشراً، والذي يعد إضافة إلى نتائج الدراسات في هذا المجال.

توصيات الدراسة:

١- إدخال مفاهيم جديدة مثل رأس المال النفسي، والقيادة الأصيلة في ثقافة التعليم الجامعي من قبل قيادات التعليم في الجامعة.

٢- الاستعانة بالمزيد من الدراسات التي تتناول رأس المال النفسي، والقيادة الأصيلة، والسلوك التنظيمي الإيجابي وإعطائها المزيد من الاهتمام في ضوء التحديات الكبرى التي يشهدها التعليم الجامعي في الوقت الحالي.

التوصيات بدراسات مستقبلية:

١- دراسة العلاقة بين الصمود، والرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين بالجامعات المصرية في ظل أزمة كورونا.

٢- دراسة العلاقة بين السلوك التنظيمي الإيجابي، والقيادة الأصيلة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس.

٣- دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على رأس المال النفسي لمعلمي المرحلة الثانوية.

٤- فعالية برنامج لتنمية القيادة الأصيلة وتأثيرها على رأس المال النفسي لدى عينة من موظفي الجهات الحكومية.

٥- دراسة أنواع أخرى من رأس المال وتأثيرها على بعض المتغيرات التربوية والنفسية.

المراجع

== أ.م.د /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي==

ايهاب محمود الطيب. (٢٠٠٨). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي: دراسة حالة شركات الاتصالات الفلسطينية (أطروحة ماجستير غير منشورة). الجامعة الاسلامية.

تقي بدري عزيز (٢٠١٥). الوعي الذاتي وعلاقته بالأفناع الاجتماعي لدي طلبة الجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للعلوم الصرفة- ابن الهيثم، جامعة بغداد.

حنان بن علي (٢٠١٥). انماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي معلمي المرحلة الابتدائية: دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات دائرة جامعة ولاية الوادي. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر .

سعاد جبر سعيد (٢٠٠٨). سيكولوجية التفكير والوعي بالذات (ط ١). عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.

سليم عودة الزبون، سمير عواد شديفات، عصام صقر (٢٠١٦). منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الانسانية، ١٦ (٢)، ١١-٢.

سهام مطشي الكعبي ، اركان سعيد المشايخي(٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدي منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين، مجلة الأداب، ١٢٧، ٣٩٠-٤١٩ .

طلعت ابراهيم لطفي. (١٩٨٥). علم اجتماع التنظيم. مكتبة غريب.

عبد الفتاح محمد خميس. (١٩٩٨). أثر الرضا الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مشاريع عامة مختارة في الاردن (أطروحة ماجستير غير منشورة). جامعة ال البيت.

فتحي علي أبوقرين، عبد الفتاح ميلود المهدي. (٢٠١٨). الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة والعامة "دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإدارية في مدينة طرابلس". مجلة دراسات الإنسان والمجتمع، ١-٢٥.

فوزية بنت سعد الصبحي. (٢٠١٣). الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة. دراسات تربوية ونفسية مجلة كلية التربية بالزقازيق، ٢٨ (٧٩)، ١-٥٠.

كامل بربر. (١٩٩٧). إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي. المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر.

==المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٦ المجلد الثاني والثلاثون- يولية ٢٠٢٢=(٤٥٣)؛

نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي.

محمد نصر محمد سعيد (٢٠١٦). التمكين الإداري كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحولية والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية علي العاملين بجامعة بنها بجمهورية مصر العربية. *المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة*، ٤، ٣٩ - ١٠٩.

معزوز جابر علاونه (٢٠٠٦). قياس مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس (بحث مقدم). مؤتمر "المعلم في الألفية الثالثة"، جامعة الإسراء، فلسطين.

محمد عيد عتريس. (٢٠٢٠). إدارة رأس المال النفسي وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الرقازيق: دراسة حالة. *مجلة الإدارة التربوية*، ٢٧، ٨٨ - ٢٧٥.

محمد فوزي أمين البردان. (٢٠١٧). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل، دراسة ميدانية. (أطروحة ماجستير غير منشورة). جامعة مدينة السادات.

مناور فريح حداد، محمود علي الروسان. (٢٠٠٣). الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إبرد الأهلية. *مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير*، ٢، ١٧٥ - ١٨٨.

نادر أبوشبخة. (٢٠٠٧). الدوافع وفقاً لنظرية سلم الحاجات لابرهام ماسلو كما يراها العاملون في شركات الأدوية الأردنية. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات*، ١٣ (٢)، ٢٠٥ - ٢٥٢.

وليد محمد أبو المعاطي ، منار منصور أحمد (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدي معلمي التعليم العام. *مجلة العلوم التربوية*، ٢٦ (٣)، ٤١٠ - ٤٤١.

Amunkete, S & Rothmann, S. (2015). Authentic leadership, psychological capital, job satisfaction and intention to leave in state- owned enterprises. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), 271- 281.

Anwar, A., Abid, G. & Waqas, A. (2020). Authentic Leadership and Creativity: Moderated Meditation Model of Resilience and Hope in the Health Sector, *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, 10(1), 18-29.

Atkinson, P. A., Martin, C.R. & Rankin, J. (2009). Resilience revisited. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 16,137 -145.

- 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. doi:10.1002/hrm.20294
- Avey, J. B., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 705–711. doi:10.1002/job. 517
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15* (1), 17–28. doi:10.1037/a0016998
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management, 36* (2), 430–452. doi:10.1177/0149206308329961
- Avolio, B.J.& Walumbwa, F.O. (2014). Authentic leadership theory, research and practice: Steps taken and steps that remain. In D.V. Day (Ed.), *The Oxford handbook of leadership organizations* (PP.331- 356). New York, NY, US: Oxford. University Press.
- Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. & Weber, T.J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology, 60*(1), 421- 449.
- 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 leadership impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly, 15*(6), 801- 823.
- Azanaa, G., Antonio, J., Fernando, M. (2013). Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology, 29*, 45-50.
- Bakari, H, & Hunjra, A.I. (2017). Authentic leadership questionnaire: Case of its validation through structural equation modeling, evidence from Pakistan. *Business & Economic Review, 9*(2), 21- 48.
- Bakari, H, & Hunjra, A.I. & Niazi, G.S.K. (2017). How does authentic leadership influence planned organizational change? The role of employees perceptions: Integration of theory of planned behavior and Lewins three step model. *Journal of Change Management, 17*(2), 155-187.

- Banks, G.C., McCauley, K.D., Gardener, W.L., & Guler, C.E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 634- 652.
- Bamford, M., Wong, C. A., & Laschinger, H. (2012). The influence of authentic leadership and areas of work life on work engagement of registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 21, 529-540.
- Behson, S. J. (2010). Using relative weights to reanalyze settled areas of organizational behavior research: The job characteristics model and organizational justice. *International Journal of Management and Information Systems*, 14(5), 43-56.
- Benetti, C. & Kamboura, P. (2006). Affect – regulated in direct effect of trait anxiety and trait resilience on self-esteem. *Personality and individual differences*, 41,341-352.
- Bonanno, G.A., Galea, S., Bucciarelli, A. and Vlahov, D. (2006), “What predicts psychological resilience after disaster? The role of demographics, resources, and life stress”, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 75, 671-682.
- Brewin, C.R., Andrews, B. and Valentine, J.D. (2000). Meta-analysis of risk factors for posttraumatic stress disorder in trauma-exposed adults, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 68, pp. 748-766.
- Britton, K. (2008). Increasing job satisfaction: Coaching with evidence-based interventions. *Coaching: An International, Journal of Theory, Research and Practice*, 1(2), 176-185.
- Cavus, M. F. & Gokcen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components, and effects. *British Journal of Education, Society & Behavioral Science*, 5(3), 244- 255.
- Caza, A., Bagozzi, R., P., Woolley, L., & Levy., L. Caza, B., B. (2010). Psychological capital and authentic leadership: Measurement, gender, and cultural extension, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2 ,1, 53-70.
- Černe, M., Dimovski, V., Maric, M., Penger, S., & Skerlaraj, M. (2014). Congruence of leader self-perceptions and follower perceptions of authentic leadership: Understanding what authentic leadership is and how it enhances employees’ job satisfaction. *Australian Journal of Management*, 39(3), 453- 471.

- Cetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.
- Cetin, F.& Basim, N.(2012). Organizational Psychological Capital: A Scale Adaptation Study. *Todaie's Review of Public Administration*, 6 (1), 159 -179.
- Clapp-Smith R., Vogelgesang, G.R., & Avey, J.B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, (15), 227–240.
- Collins, A. (2010). Life experiences & resilience in college student: A relationship influenced by hope & mindfulness. (*Unpublished ph.D.*) Texas A & M. University, United States
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 348–370. doi:10.1111/joop.12007
- Estes, B., & Polnick, B. (2012). Examining motivation theory in higher education: An expectancy theory analysis of tenured faculty productivity. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-7.
- Fallatah, F., Laschinger, H. (2016). The influence of authentic leadership and supportive professional practice environments on new graduate nurses' job satisfaction. *Journal of Research in Nursing*, 21 (2), 125-136.
- Gable, S. L & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16, 343–372.
- Gaskin, J. & Lim, J. (2016), "Model Fit Measures", AMOS Plugin. Gaskination's StatWiki.
- Gohel, K. (2012). Psychological capital as a determination of employee satisfaction. *International Referred Research Journal*, 3(36), 34- 37.

- Herzberg, F. (2005). Motivation- Hygiene theory. In J. B. Miner (Ed.), *Organizational behavior one: Essential theories of motivation and leadership* (pp. 61- 74) ME Sharp Inc.
- Iqbal, S., Farid, T., Ma, J., Khaltak, A. & Nurunnabi, M. (2018). The impact of authentic leadership organizational citizenship behaviors and the mediating role of corporate social responsibility in the banking sector of Pakistan. *Sustainability, 10*(1), 1- 11.
- Judge, T. A. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in organizational behavior, 19*(), 151-188.
- Kamei, H., Ferreira, M., Valentini, F., Peres, M., Kame, P. & Damasio, B. (2018). Psychological Capital Questionnaire- short version(PCQ-12): Evidence of Dalidity of the Barzilian Version, *Psico-Usf.Braganca Paulista,23*(2), 203-214.
- Kasparkova, L., Vaculik, M., Prochazka, J., Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: The role of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health, 33*(1), 43-62.
- Khan, S., Muhammad, B., Afrid, G. W. & Sarwar, I. (2017). Effect of authentic leadership on job satisfaction and employee engagement. *City University Research Journal, 7*(1), 151- 166.
- Kulophas, D, Ruengtrakul, A Wongwanich., S. (2015). The relationships among authentic leadership, teachers' work engagement, academic optimism and school size as moderator: A conceptual model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences ,191 ,2554 – 2558.*
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive, 16*(1), 57-72.
- Luthans, F. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons, 47*(1). 45-50.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 241–261). San Francisco, CA: Barrett-Koehler.
- Luthans, F& Avolio, B.J. (2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 291- 307.

- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- May, D.R., Chan, A.Y.L., Hodges, T.D.& Avolio, B., J. (2003). Developing the moral component of authentic leadership. *Organizational Dynamics*, 32(3), 247- 260.
- Mishra, U. S., Patnaik, S., Mishra, B. B. (2016). Role of hope in job satisfaction and stress. *International Business Management*, 10(9), 1729-1736.
- Munyaka, S.A., Boshoff, A.B., Pietersen, J., & Snelgar, R. (2017). The relationships between authentic leadership, psychological capital, psychological climate, team commitment and intention to quit. *Journal of Industrial Psychology*, 43, 1- 11.
- Neider, L. L., & Schriesheim, C. A. (2011). The Authentic Leadership Inventory (ALI): Development and empirical tests. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1146-1164.
- Northouse, P.G. (2010). *Leadership: Theory and practice*, 5th. Thousand Oaks, CA: Sage publication.
- Olaniyan, O. S., & Hystad, S, W. (2016). Employees Psychological, job Satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 163-171.
- Paulo, R; Miguel Pereira, L; Nascimento, José Luís (2016). Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital, *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(1), 129-151.
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2012). The relationship between authentic leadership and follower job

- performance: The mediating role of follower positivity in extreme contexts. *The Leadership Quarterly*, 23, 502–516.
doi: 10.1016/j.leaqua.2011.12.004
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, Setiana, Y. N. & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2 (1), 1- 13. <http://www.ijosmas.org>.
- Rand, K. L. (2009). Hope and Optimism: Latent Structures and Influences on Grade Expectancy and Academic Performance, *Journal of Personality*, 77(1), 231-260.
- Roof, R. (2014). Authentic leadership questionnaire (ALQ) psychometrics. *Asian Journal of Business Ethics*, 3(1), 57- 64.
- Salem, M. A. (2017). Effects of psychological capital on job satisfaction and turnover intention: Thai higher education perspective, *Journal of Asia Pacific Studies*, 4(3), 203- 218.
- Sapyaprapa, S., Tuicomepee, A., & Watakakosol, R. (2013). *Validation of Psychological Questionnaire in Thai Employees*. The Asian Conference on Psychology & the Behavior Sciences, Osaka, Japan.
- Sarfraz, M., Qun, W., Abdullah, M.I. and Tahir, S. (2019), “Authentic Leadership, Hope, Work Engagement and Creativity”, *Journal of Applied Management and Investments*, 8(1), 19-31.
- Scheier, M.F; & Carver, C.S (2013). *On the power of positive thinking*, the benefits of being optimistic psychological Science, New Jersey.
- Seligman, M.E.P., Steen, T.A., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421.
- Selzler, A.M., Habash, R, L., Lenton, E., Goldstein, R., & Brooks, D. (2020). Self-efficacy and health-related quality of life in chronic obstructive pulmonary disease: A meta-analysis. *Patient Edu Couns*, 103(4), 682-692.
- Sezgin, S. & Erdogan, O. (2015). Academic Optimisms, Hope and Zest for Work as predictor of Teacher Self-efficacy and Perceived Success. *Educational Science: Theory & Practice*. 15(1), 7-19
- Shayne, R (2010). *The relationship between authentic leadership, optimism, self- efficacy and work engagement: An exploratory study*. Master Degree, The Faculty of Economic and Management Sciences.
- Shorey, H. S., Snyder, C. R., Rand, K. L., Hockemeyer, J. R., & Feldman, D. B. (2003). “Somewhere Over the Rainbow: Hope Theory Weathers its First Decade. *Psychological Inquiry*, 13, 322-331.

أ.م.د. /ياسمين عبد الغني سالم & د/ عائشة أحمد ابو سريع & د/ نيفين صباح بيومي

- Souri, H., & Hasanirad, T. (2011). Relationship between resilience, optimism, and psychological well-being in student of medicine. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 30,1541-1544.
- Swominem, T. (2005). Work empowerment as experienced by head nurse. *Journal of Marketing Nursing Management*, 26, 1-19.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope*. Academic Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13 (4), 249–276. doi:10.1207/S15327965PLI1304_01
- Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardener, 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.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea, whose time has truly come, *Journal of Organizational Behavioral*, 24, 437-442.
- Yomna, S., Ahmed, A., Mohamed, S. (2019). Antecedents of psychological capital: The role of work design. *Journal of Economics and Management*, 35(1), 124-149.
- Zehira, C., & Narcıkara, E. (2016). Effects of Resilience on Productivity under Authentic Leadership, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 235 ,250 – 258.

The Structural Model for Psychological Capital and Its Relationship with Authentic Leadership and Job Satisfaction for a Sample of Faculty Members in egyptian universities

Yasmin, A. Salem., Aisha, A. Abosreea and Neven, S. Baiome

Faculty of Education – Ain Shams University

Abstract:

The current study aimed to construct a model of relationships between psychological capital and its relationship with authentic leadership and job satisfaction for a sample of faculty members in egyptian universities. Psychometric properties of study tools have been validated on a sample of (237) member of the faculty members in the egyptian universities for the academic year 2020/2021 from different scientific and literary specializations. The main study sample have been chosen and the study tools have been applied to it. The psychological capital scale has been applied as well as the authentic leadership scale and the job satisfaction scale. So, the researchers used the structural equation modeling method by Amos v.20 in its statistical treatment, the result showed that: The proposed model conforms to the data of the study sample. There are differences between males and females in the psychological capital due to males. There are no differences between faculty members with scientific specializations and literary specializations in psychological capital. There are direct effects that are statistically significant for the dimensions of psychological capital on authentic leadership as a whole. There is a positive relation with significant level at (0.01) for the self-efficacy on authentic leadership (0.248), there is a positive relation with significant level at (0.001) for hope on authentic leadership (0.302). and there is a positive relation with significant level at (0.001) for resilience on authentic leadership (٠,٣٢٣). There is a positive relation with significant level at (0.05) for authentic leadership on job satisfaction (٠,١٦٨). There are direct effects that are statistically significant for the dimensions of psychological capital on job satisfaction as a whole (There is a positive relation with significant level at (0.001) for optimism on job satisfaction.) There is a significantly positive relationship at (0.01) between the dimensions of psychological capital.

Keywords: psychological capital, authentic leadership, job satisfaction, university faculty members