

التأثير الوسيط للاستقواء في مكان العمل في العلاقة بين القيادة الاصلية ونية ترك العمل لدى هيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية

١. أ.د محمد نمر علي احمد^١

٢. د. علاء تاج الدين محمد^٢

٣. هايدي "محمد نجيب" عبد العال عبد اللاه^٣

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين القيادة الصيلة، والاستقواء، ونية ترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية، والغرض من الدراسة تحليل العلاقة بين القيادة الاصلية وكل من الاستقواء ونية ترك العمل، وبين الاستقواء ونية ترك العمل، وقياس أثر الاستقواء في مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاصلية ونية ترك العمل. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستهدفت الدراسة عينة حجمها ٣٨٣ مفردة من هيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية، صممت قائمة الاستبيان لقياس متغيرات الدراسة، وتم إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام (version 25 SPSS)، وبرنامج (Amos 26) وتم اختبار فروض الدراسة باستخدام الأساليب الوصفية، والنمذجة بالمعادلات البنائية (SEM). وقد توصلت الدراسة إلى: ١. هناك تأثير سالب ومعنوي للقيادة الاصلية على نية ترك العمل لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية. ٢. هناك تأثير موجب ومعنوي للاستقواء في مكان العمل على نية ترك العمل. ٣. هناك تأثيرا سالباً ومعنوياً للقيادة الاصلية على الاستقواء في مكان العمل. ٤. يوجد تأثير غير مباشر معنوي للقيادة الاصلية على نية ترك العمل من خلال الاستقواء في مكان العمل كمتغير وسيط تداخلي، حيث يزداد التأثير السالب للقيادة الاصلية في نية ترك العمل بدخول متغير الاستقواء في تلك العلاقة. وقدمت الدراسة عددا من التوصيات التي يمكن أن تساعد المستشفيات الجامعية على كشف أسباب الاستقواء في مكان العمل، ومعالجة هذه الأسباب، وتشجيع أسلوب القيادة الاصلية، وذلك بالنسبة للقيادات بالمستشفيات الجامعية، وتقديم الرعاية النفسية لضحايا الاستقواء، وتدريبهم على التعامل مع مصدر الاستقواء، أو آثار ونتائج الاستقواء. أوصت الدراسة بإجراء بحوث مستقبلية ببقية الأقاليم والمستشفيات العامة، وتعميم الدراسة على أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات العامة حتى يمكن تحديد مدى شيوع الاستقواء.

الكلمات الدالة: الاستقواء في مكان العمل، الاستقواء، السلوكيات المضادة للإنتاجية، القيادة الاصلية، النية لترك العمل، المستشفيات الجامعية، العاملين بهيئة التمريض.

^١ أستاذ إدارة الاعمال المنقرغ - كلية التجارة- جامعة سوهاج، وامين اللجنة العلمية لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين.

^٢ أستاذ مساعد ورئيس قسم إدارة الأعمال-كلية التجارة، جامعة جنوب الوادي، مصر.

alaa.ali11@com.svu.edu.eg

^٣ مدرس مساعد- قسم إدارة الاعمال، كلية التجارة، جامعة جنوب الوادي، مصر.

haidy.nageeb@com.svu.edu.eg

Abstract

The study examined the relationship between authentic leadership, bullying, and intention to leave among nursing in university hospitals. 1. analyze the relationship between authentic leadership and both bullying and the intention to leave. 2. bullying and the intention of leave. 3. the impact of bullying as a mediating variable in the relationship between authentic leadership and the intention to leave. sample size was 383 nurses. statistical analyzes were performed using (SPSS version 25) and (Amos 26), and the study hypotheses were tested using descriptive methods and structural equation modeling (SEM). Results: 1. negative and moral effect of authentic leadership on the intention to leave 2. positive and moral effect of bullying on the intention to leave. 3. negative and moral impact of authentic leadership on bullying. 4. indirect, significant effect of authentic leadership on the intention to leave work through bullying as an interfering mediator variable, where the negative influence of authentic leadership increases with the intention to leave work by entering the bullying. university hospitals should encourage the authentic leadership, provide psychological care to the victims of bullying, future research in the rest of the regions and public hospitals, and generalizing the study among nursing in public hospitals.

مقدمة:

تتعلق الإدارة الحديثة في اهتمامها بالتنمية البشرية من اقتناع أساسي بأن الإنسان له طاقات وقدرات ذهنية تفوق كثيراً ما يتم استغلاله أو الاستفادة منه في مواقع العمل المختلفة وأن الاستفادة القصوى من تلك الطاقات هي المصدر الحقيقي لتميز المنظمات، بل وقدرتها على تحقيق إنجازات غير تقليدية.

وتتمتع الإدارة في أية منظمة بمجموعة متميزة من السلطات والإمكانات كقوى مؤثرة مستمدة من مصادر متعددة تستخدمها في أداء مختلف المهام الموكلة إليها والتي تؤدي عند استخدامها بالشكل السليم إلى أداء فعال لمختلف المهام والمسؤوليات، كما يبدو أثرها أيضاً في معالجة السلبيات ونقاط الضعف التي تظهر أثناء العمل كالاستقواء، والتي تؤدي بهم في نهاية المطاف إلى تفكيرهم في ترك العمل، وفي هذا المجال يقع على عاتق الإدارة في المنظمات التعامل مع السلوكيات السلبية بشكل مستمر بما يقلص حجمها وبالتالي أثرها على العاملين إلى الحد الأدنى الممكن والحفاظ على القوى العاملة .

ويعد سلوك الاستقواء داخل مكان العمل أحد التحديات المعاصرة والسلوكيات السلبية التي يتعرض لها العنصر البشري في أي منظمة على اختلاف طبيعتها أو نوعية نشاطها، ويمثل مشكلة رئيسية لكل من الأفراد والمنظمات على حد سواء، ويؤثر سلباً على أداء وإنتاجية العنصر البشري بها، وبالتالي على أداء تلك المنظمات، فيتسبب في شعور العاملين بالضغوط التي تؤدي إلى ظهور نية ترك العمل.

ونظراً لشعور العاملين بوجود الاستقواء في مكان العمل والآثار السلبية التي تنتج عن ذلك الشعور ومنها النية في ترك العمل فإنه من الضروري أن تحرص الإدارة على السعي نحو استخدام الوسائل التي تساعد على تقليل ظهور سلوكيات الاستقواء داخل منظماتها، ويمكن أن يتم ذلك من خلال التعرف على المتغيرات التي يمكن أن تمنع أو تقلل من ظهور الاستقواء، والعمل على تنمية وزيادة إدراك العاملين لتلك المتغيرات (Altman, 2011) .

ولتحقيق التنظيم أهدافه لا يأتي إلا بوجود قوى مؤثرة ملتزمة ومخلصة ومقتنعة بالسياسات الإدارية، مع الثقة في قيادتها الأمر الذي يتطلب وجود أفراد لديهم اتجاه إيجابي نحو الإدارة يساعدهم على تحمل الضغوط الوظيفية لديهم، ومن هذا المنطلق فإن المنظمات في حاجة إلى تطوير وتنمية أفراد لا يكونوا مدراء أكفاء فحسب، بل يتوافر لديهم الإخلاص والشغف الأصيل بقيادتها بكامل طاقتهم وإمكاناتهم. فالقيادة الأصلية تتطوي على العديد من المعان الإيجابية لتشمل: الثقة بالنفس والإخلاص والمصادقية، والشعور بالأهمية، والاعتزاز بالقيم والأخلاقيات. والتي يبدو أثرها في معالجة السلبيات ونقاط الضعف التي تظهر أثناء العمل متمثلة في بعض السلوكيات السلبية في بيئة العمل.

ومع ظهور نمط القيادة الأصيلة في الآونة الأخيرة والذي في ظله يعتنق القادة مبادئ الأمانة والشفافية والمعايير الأخلاقية المرتفعة والتي أصبحت أكثر قيمة في ظل ما تواجهه منظمات اليوم بكافة أنواعها من انهيارات أخلاقية وتزايد التحديات وحدة المنافسة، فإن منظمات اليوم لا بد أن تهتم بالحالة الإيجابية للعاملين وشعورهم بالحيوية نحو تحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية والتفاني والانغماس في أداء أدوارهم بشكل أفضل (البردان ، ٢٠١٧).

ومن مراجعة الدراسات السابقة في مجال الاستقواء ودوره في علاقة القيادة الاصيلية بنية ترك العمل اتضح وجود كثير من الدراسات التي تدعم التأثير السلبي للاستقواء على النية لترك العمل كما أن القيادة الاصيلية تقلل من تأثير الاستقواء في النية لترك العمل لدى العاملين. وعلى الرغم من ذلك فإن هناك قلة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين هذه المتغيرات في بيئة المصرية، ومن ثم تهتم الدراسة الحالية دراسة الاستقواء كسلوك مضاد للإنتاجية في المستشفيات الجامعية المصرية، من خلال استكشاف مدى تعرض أعضاء هيئة التمريض للاستقواء، وتأثيره في نيتهم لترك العمل، وتحديد تأثير القيادة الاصيلية في النية لترك العمل، وأثر الاستقواء في علاقة القيادة الاصيلية بنية ترك العمل.

وبصورة أكثر تحديداً، تهدف الدراسة إلى: (١) استكشاف العلاقة بين القيادة الاصيلية ونية ترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية بقطاع الصعيد. (٢) استكشاف العلاقة بين الاستقواء في مكان العمل ونية ترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية بقطاع الصعيد. (٣) استكشاف العلاقة بين القيادة الاصيلية والاستقواء في مكان العمل الذي يتعرض له العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية بقطاع الصعيد. (٤) بحث أثر الاستقواء في مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاصيلية ونية ترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية بقطاع الصعيد.

وتعد هذه الدراسة اضافة للدراسات السابقة التي تبحث في العلاقة بين الثلاثة متغيرات، كما تعد الدراسة الحالية من أولى الدراسات التي تتناول هذه المتغيرات الثلاثة في المستشفيات الجامعية بالتطبيق على عينة من العاملين بمجال التمريض.

١) الخلفية النظرية:

أ. القيادة الاصيلية:

يعود مفهوم الأصالة (Authenticity) إلى الفلسفة اليونانية القديمة كما يتضح في القول اليوناني المأثور (كن صادقاً مع نفسك) (Harter, 2002) be true to oneself، والواقع أن أصل كلمة (أصيل) تعزى إلى الكلمة اليونانية authento والتي تعني (أن تملك السلطة الكاملة)، والتي تعكس فكرة عمل الأصالة حيث أن الفرد هو سيد حيزه الخاص He master of his own

domain (Kernis & Goldman, 2006).

وقد جعل Oscar Wilde الأمر يبدو بسيطاً حيث قال "كن نفسك، لا نسخة مقلدة من شخص آخر" (Laceulle, 2018) "Be yourself, Everyone else is already taken". وقد أوضحت Merriam-Webster ان التعاريف الحديثة لمفهوم الأصالة (Authenticity) تعني الحقيقة أو الموثوقية وهي مرادفة لكونها صادقة وجديرة بالثقة ويمكن الاعتماد عليها (Doherty et al., 2020).

وبالرغم من ذلك فقد ظهر المفهوم الحديث للأصالة خلال الثمانين عاماً الماضية (Erickson, 1995) معتمداً على أدبيات علم النفس الإيجابي (Cameron et al., 2003; Seligman, 2002; Snyder & Lopez, 2002) ، حيث يرى (Harter, 2002) الأصالة بأنها امتلاك تجارب شخصية، سواء كانت أفكاراً أو عواطف، احتياجات، رغبات، تفضيلات، أو معتقدات.

ويعتبر تحقيق الأصالة الكاملة شيء مثالي (Luthans & Avolio, 2003)، فطبقاً لما يراه (Erickson, 1995)، فإن الأصالة ليست شرطاً، أي أنه لا يمكن القول بأن الناس أصيلة تماماً أو زائفة تماماً. وعوضاً عن ذلك، يمكن وصفها بشكل أفضل بأنها أكثر أو أقل مصداقية. وبالتالي يجب أن نركز الانتباه على العمليات التي تنمو من خلالها خبرة القادة والتابعون ليصبحوا أكثر مصداقية، ومن المتوقع أن القائد الأصلي سوف يتمسك بالنزاهة والصدق باستمرار في عمله اليومي عن طريق البحث عن تعزيز الذات والقضاء على الإجراءات والمعاملات التي تعتبر متلاعبية، وخادعة، وغير صادقة (Wherry, 2012).

كما وضع (Avolio & Gardner, 2005) مفهوماً للأصالة كان هو الأساس النظري لعدة نظريات للقيادة الأصيلة، فعرفها على أنها امتلاك الفرد للخبرات الشخصية والتصرف بشكل صحيح يتوافق مع معتقداته الذاتية من الأقوال والأفعال.

كما أكد (Luthans & Avolio, 2003) على أن القيادة الأصيلة هي العملية التي تنتج من خلال تفاعل القدرات النفسية الإيجابية مع البيئة التنظيمية المتطورة والتي تدعم نتائجها زيادة الوعي بالذات والسلوكيات الإيجابية الحاكمة للذات لدى كل من القادة والتابعين وتطويرها إيجابية. وقد وصف (George et al., 2007)، القائد الأصلي بأنه هو الذي يقوم بمراقبة أقواله وأفعاله بدقة ويتناغم مع زملائه وأتباعه، وعادة ما يمثل هذا القائد البوصلة الداخلية التي تقود المرء أثناء حياته.

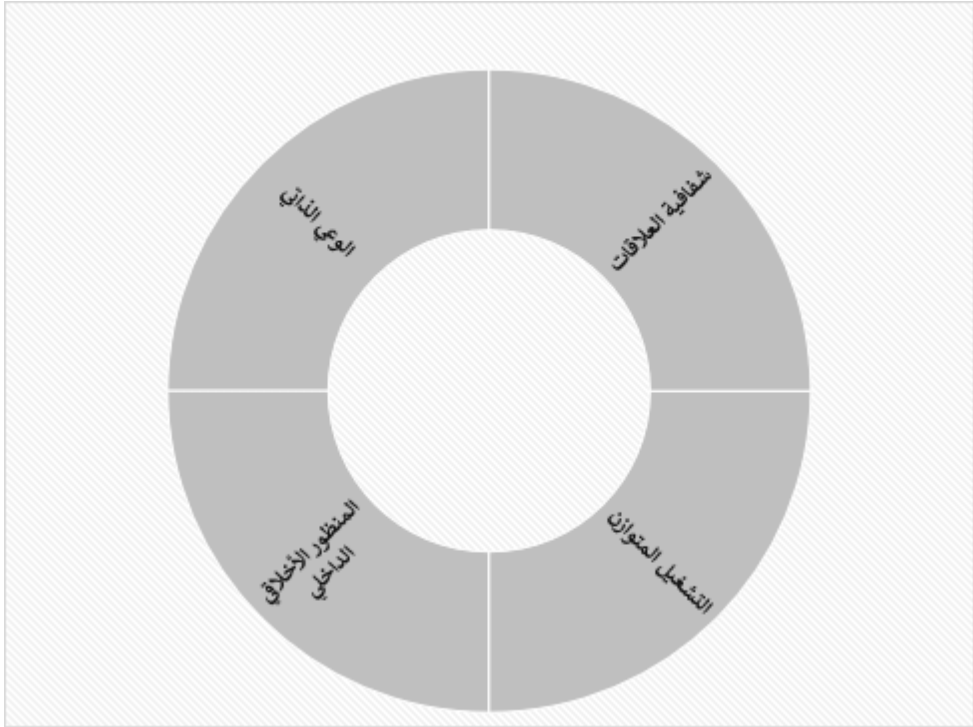
ويرى (Cooper et al., 2005) أن القادة الأصلاء هم أولئك الذين يتوافر لديهم الوعي بكيف يفكرون ويتصرفون، كما ينظر إليهم الآخرون على أنهم أولئك الذين يدركون ما لديهم وما لدى الآخرين من قيم وروى أخلاقية ومعرفة ونقاط قوة، كما يتوافر لديهم وعي كامل بالبيئة التي يعملون في إطارها وتحديد من هو الشخص المتفائل والمرن والناجح والموثوق به. ويذهب (Hannah et al., 2005) في تعريفه للقيادة الأصيلة على أنها العملية التي تصدر عن القائد وتحركها

القدرات والدوافع الكامنة في مفهوم الذات الأخلاقية المطورة لدرجة عالية تدعمها فضائل القائد ورغبته الايثارية في إحكام الرقابة على الأفراد.

وطبقا لما تراه (Roberts، 2007) أن القيادة الأصيلة تنطوي على العديد من المعاني الإيجابية والتي تشمل الثقة بالنفس والإخلاص والمصادقية والجدارة والإحساس بالقيم والمعتقدات والتركيز على بناء نقاط قوة لدى التابعين والقدرة على خلق بيئة تنظيمية إيجابية ومتألفة، وأضاف (De Vries، 2011) إن القيادة الأصيلة هي تلك التي تجمع بين التواضع والمقدرة والشفقة، فالقيادة الأصيلة قادرة على خلق الشعور بالمعنى أو الهدف الذي يخرج أفضل ما لدى الأفراد كما يزيد من قدرتهم على التخيل والابتكار.

كما يعرف (Avolio et al. 2009) القيادة الأصيلة بأنها: عملية تصف المنهجية التي ينتج عنها وعي ذاتي وتحكم في الذات لإظهار السلوكيات الإيجابية في علاقة القائد مع أتباعه، مما يعزز التطوير الذاتي الإيجابي لهما. فالقائد الأصيل واثق من نفسه، مرن، متفائل، متطلع للمستقبل، ذو نظرة بناءة، يسعى لتطوير التابعين ليصبحوا قادة. وطبقا لـ (Kernis 2003) فيرى الأصالة على أنها مهمة لتصف بدقة تقدير الذات المثالية. وقد ذكر أربعة عناصر أساسية لمحتوى الأصالة وهي:

1. الوعي الذاتي لنقاط القوة والضعف والقيم والعواطف لدى الفرد.
 2. التشغيل غير المتحيز للمعلومات ذات الصلة بالذات أو القبول الموضوعي لصفات الفرد.
 3. السلوك الأصيل أو التصرف وفقا لذات الفرد الحقيقية.
 4. أصالة العلاقات وتعني سعي القائد للحصول على الانفتاح والصدق في العلاقات الوثيقة.
- ويرى الباحثون أن القيادة الأصيلة تعني المصادقية مع النفس والآخرين والمثال الذي يحتذى به في حسن التصرف والتأثير على الأفراد لبناء نقاط قوة لدى التابعين وخلق بيئة تنظيمية إيجابية ومتألفة، وقدرته على إعادة ثقة الموظفين والعملاء والمواطنين وأصحاب المصلحة.
- وعلى الرغم من غموض التعريفات المختلفة للقيادة الأصيلة وعدم التعقل في تنظيم الفائدة العلمية المتعلقة بالتصوير الدقيق لهذا النمط من أنماط القيادة (Gardner et al.، 2011)، إلا أن كل بعد من الأبعاد الأربعة يساعد على بناء هيكل القيادة الأصيلة مع توجيه الدراسات المستقبلية بشأن تأثيرها على اتجاهات وسلوكيات وقيم الأتباع تجاه قادة المنظمات (Avolio et al.، 2004).
- ويمكن توضيح أبعاد القيادة الأصيلة الأربعة سألغة الذكر من خلال الشكل رقم (1) التالي:



شكل رقم (١)
ابعاد القيادة الاصيلية

المصدر: من إعداد الباحثون في ضوء الدراسات السابقة.

ويمكن تناول أبعاد القيادة الأصيلية من خلال الأبعاد الأربعة لـ (Walumbwa et al., 2008)،

(a) كالتالي:

الوعي الذاتي: يعتبر أحد المحددات الرئيسة ونقطة البداية للقيادة الأصيلية. فهو ينطوي على التكرار الذي يوضح للقائد فهم تأثير أفعاله على الآخرين سواء كانوا تابعين أو زملاء. حيث تصور نظرية القيادة الأصيلية القادة الفعالين بأن لديهم وعي عميق بكيفية تفكيرهم وتصرفاتهم وسلوكهم ويتم النظر إليهم من قبل الآخرين بأنهم واعين بقيمتهم الشخصية وقيم الآخرين ووجهات النظر الأخلاقية ونقاط القوة بالسياق التنظيمي الذي يعملون فيه (Peterson et al., 2012).

ويرى الباحثون أن الوعي الذاتي يجعل لدى القائد الأصيل نظرة ثابتة تمكنه من رؤيته لذاته دون تحيز من الداخل والخارج من خلال ردود الأفعال وتقبله لنتائج التغذية الراجعة من العاملين، وكيفية تأثيره على الآخرين وفي بيئة العمل وقدرته على إدارة ذاته وتحكمه فيها في حالة وجود نزاعات، مما يعزز من ثقته في نفسه وفهم المتغيرات المحيطة به.

شفافية العلاقات: تعكس شفافية العلاقات الانفتاح على الأفكار والمعلومات الجديدة التي يجب أن يتم تفعيلها من خلال الحلقات الخارجية، ومن خلالها يقدم القائد ذاته الحقيقية للآخرين ومشاركة

المعلومات بشكل علني، والتعبير عن مشاعره ومعتقداته الحقيقية، والتعزيز من مستوى الانفتاح مع الآخرين موفرا لهم فرصة التنبؤ بأفكاره وتحدياته وآرائه، وهذا كله يسمح للقائد بنقل مشاعره الحقيقية والآراء والمشاعر بشكل متبادل مع مرؤوسيه (Kernis , 2003 ; Rego et al., 2012).

ويرى الباحثون أن شفافية العلاقات تعمل على بناء الثقة والمودة والعمل الجماعي بين القادة والتابعين من خلال المشاركة الحقيقية بالأفكار والمعلومات والتعبير الصادق عن المشاعر والعواطف، والتي تجعل العاملين يشعرون بتقدير القيادة لهم وتثمين دورهم، ومن ثم زيادة التزام العاملين للمنظمة. **المنظور الأخلاقي:** المنظور الأخلاقي الداخلي يعني تبنى القادة معايير وقيم داخلية تتبع من ذاتهم، حيث يحدد سلوك القائد وفقا لمعايير أخلاقية وقيم ومعتقدات، وبالتالي يقل تأثير العوامل الخارجية على سلوك القائد الأصيل، فهو قادر على فصل منظوره الأخلاقي عن الضغوطات الخارجية (Peus et al., 2012).

ويرى الباحثون أن المنظور الأخلاقي الداخلي هو الدرجة التي يضع فيها القائد معيارًا عاليًا للسلوك الأخلاقي مسترشداً بالأساس الأخلاقي الإيجابي الذي يلتزم به برغم الضغوط المجتمعية والمعايير التنظيمية. ويتضح ذلك في سلوكه واتخاذ القرارات، الذي يتوافق قيمه الداخلية.

التشغيل المتوازن Balanced Processing: يتضمن التشغيل المتوازن تحليل القائد لجميع البيانات بموضوعية قبل الوصول إلى قرار، ومعالجة المواقف بشكل موضوعي دون تحيز لطرف على حساب طرف آخر والاستماع إلى وجهات النظر المختلفة (Walumbwa et al., 2008). والمعالجة المحايدة للبيانات هي مفتاح سلامة القائد الأصيل والسمة التي تؤثر في نهاية المطاف على القرارات والسلوك. فالتشغيل المتوازن للقائد الأصيل له آثار على صحة المرؤوسين والشعور بالمساندة في مكان العمل (Ilies et al., 2005).

ويرى الباحثون ان المعالجة المتوازنة تشير إلى حقيقة أن القائد يحلل بشكل موضوعي جميع المعلومات قبل اتخاذ القرار. والاستماع إلى وجهات النظر المختلفة (يتضمن هذا معالجة المعلومات التي تتعارض مع وجهة نظر المرء) للتوصل الى قرارات غير متحيزه تحظى بثقة التابعين. وللقاد الأصيل سمات يمكن ايجازها في النقاط التالية (Whitehead, 2009; Walumbwa et al., 2008):

1. الواقعية والصدق مع الذات ومع الآخرين في جميع المواقف، فالقائد الأصيل له شخصية ثابتة لا تتغير تتبع من التزامه بقيمه ومبادئه التي يتعامل بها مع الآخرين.
2. التنظيم الذاتي، والذي يعكس ضبط السلوك بشكل هادف من أجل التوصل إلى قرار موجه أخلاقيا.
3. الانفتاح ومشاركة الأفكار والمعلومات بشكل علني مع الآخرين، وتحمل المسؤولية

- ومواجهة المخاطر .
٤. الصدق في الأقوال والأفعال والشجاعة ودرجة عالية من النزاهة، والتصرف وفقا لقيمه رغم الضغوط الداخلية والخارجية ومن ثم صنع قرار أخلاقي.
 ٥. وواع ذاتية ومتواضع ويسعى دائما إلى التحسين، فهو على بينة ووعي بمن يقودهم من أجل تحقيق رفاهية الآخرين.
 ٦. يعزز القائد الأصيل درجة الثقة المرتفعة من خلال بناء الإطار الأخلاقي والمعنوي، ويلتزم بالنجاح التنظيمي داخل بناء القيم الاجتماعية.
 ٧. يتقبل القائد الأصيل آراء المرؤوسين بل ويشجعهم على التمسك بمواقفهم الراسخة دون تحيز لأي ضغوط خارجية أو داخلية.
 ٨. القائد الأصيل لديه رؤية واضحة تسعى إلى إخراج صف ثان من القيادات تساهم في تطوير
 ٩. المنظمة مستقبلا.
 ١٠. القائد الأصيل قادر على بناء علاقات مع الآخرين من خلال الإفصاح عن الذات وتطوير
 ١١. الشعور بالثقة بين الأتباع.

ب. الاستقواء في مكان العمل:

بدأ الانتباه إلى موضوع الاستقواء في أواخر القرن الماضي حيث بدأت مشكلة السلوكيات المسيئة نفسياً في العمل والضرر الذي تسببه في جذب المزيد من الاهتمام من الممارسين والباحثين الأمريكيين خلال أوائل إلى منتصف التسعينات. فظهرت الأعمال الأولية لمؤلفين في مجال الصحة النفسية والموارد البشرية (Yamada, 2004) ، ودراسة التأثيرات النفسية لسلوكيات العمل المسيئة تجاه الأفراد والمنظمات. الى ان قام كل من جاري وروث نامي Namies بأول دراسة حول الاستقواء في مكان العمل ممثلة بجميع الامريكين البالغين، وأضافا مصطلح الاستقواء في مكان العمل إلى مفردات علاقات العمل الأمريكية. (Namie, 2003) .

وقد أصبح الاستقواء في مكان العمل أكثر بروزاً وانتشاراً في أوروبا بعد تنظيم أول مؤتمر أمريكي حول البلطجة في مكان العمل بعنوان "Workplace Bullying" عام ٢٠٠٠، الذي عُقد في أوكلاند، كاليفورنيا. (Yamada, 2004)

وتشير الدراسات إلى وجود ظاهرة الاستقواء بنسب متفاوتة في كثير من الدول، وفي قطاعات متعددة مثل الولايات المتحدة الأمريكية، والدول الأوربية وأستراليا والهند وغيرها من الدول (Laschinger & Fida, 2014; Warszewska-Makuch et al., 2015; Laschinger & Fida, 2013; Nikpay & Zand, 2019; Bennett, 2015; Hazratian et al., 2021; Abdel Wahid, 2020)، ونتيجة لذلك وجه باحثو السلوك التنظيمي جزءاً ليس بقليل من انتباههم واهتمامهم نحو دراسة موضوع الاستقواء، والمترتبات الناتجة عنه.

ويعرف الاستقواء بأنه العملية التي يتعرض فيها الموظف لأعمال سلبية متكررة (على سبيل المثال مرة واحدة على الأقل في الأسبوع) لفترة طويلة نسبياً من الزمن (على سبيل المثال ٦ أشهر) من قبل زملائه أو رؤسائه في العمل، ويكون فيها الفرد في موقف يصعب عليه الدفاع أو الانتقام بسبب اختلال التوازن في السلطة الرسمية أو غير الرسمية (Einarsen et al., 2003)، فالشخص المعرض للاستقواء غالباً ما لا يمتلك السلطة الكافية في مواجهة القائم بالاستقواء ويحدث ذلك عندما يكون مصدر البلطجة المشرف أو الرئيس الأعلى للضحية (Einarsen et al., 2009).

وقد أوضح (Fox and Crowan, 2015) أن الاستقواء يشير إلى السلوكيات السلبية التي تهدف إلى الإساءة المستمرة في مكان العمل وتتسبب من اختلال التوازن في السلطة. ويعرف الاستقواء أيضاً على أنه سلوكيات غير متحضرة تتم عن العدائية والسخرية تهدف إلى استبعاد الآخرين (Whitted and Dupper, 2005)، ويتفق أبو غزال (٢٠٠٩) في أنه شكل من أشكال السلوك العدوانية يحدث عندما يتعرض شخص ما بشكل مستمر إلى سلوك سلبي يسبب الألم، ينتج عن عدم التكافؤ في القوى بين فردين يسمى الأول ماستقواء والآخر "ضحية" أي المستهدف من الاستقواء، وقد يكون الاستقواء جسدياً أو لفظياً أو انفعالياً. ويتمثل الاستقواء في سلوكيات سلبية مباشرة أو غير مباشرة داخل مكان العمل موجهة نحو شخص الضحية أو نحو عمله وقد تصل إلى الإيذاء البدني له (Eastman, 2013).

وقد يأخذ الاستقواء في مكان العمل عدة أشكال، فالمستقوي يمكن أن يقاطع شخصاً آخر في كل مرة يتحدث بها في اجتماع ما، أو يحرق بعينه إلى ما يطرحه شخص آخر من أفكار جديدة، والمستقوي يمكن أن ينشر الشائعات لتقويض نجاحات أحد الزملاء، أو يعمل على استبعاده من المحادثات الاجتماعية بين الزملاء، وقد وجد أن أكثر نوع من الاعتداءات يكون موجهاً نحو زملاء العمل، والذي يمكن أن يصل أحياناً لأن يكون جسدياً (Fogg, 2008, Lester, 2009)، لذا يعتبر الاستقواء في مكان العمل فعلاً سيئاً، والذي غالباً ما ينطوي على سلوك تهديدي، ومهين وترهيب، أو عدواني أو مزيج من هذه العناصر مجتمعة (الزعيبي، مهيدات، ٢٠١٤). ويقسم (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009) الاستقواء في مكان العمل إلى ثلاثة أشكال كما يلي:

- استقواء مرتبط بعمل الضحية *Work-related bullying*: وتعني السلوكيات السلبية الموجهة تجاه التأثير على أداء الضحية لعمله.
- استقواء مرتبط بشخص الضحية *Person-related bullying*: ويقصد به السلوكيات السلبية التي تهدف إلى الإهانة والتقليل من شخص الضحية.
- استقواء مرتبط بالإيذاء البدني للضحية *Physically intimidating bullying*: ويعني السلوكيات السلبية التي توجه بقصد الإيذاء البدني والمادي للشخص الذي يتعرض للاستقواء.

وبشكل عام فإن سلوكيات الاستقواء في مكان العمل تعكس شكل من أشكال العدوان الذي يمكن أن يكون ظاهراً، أو خفياً ويتميز بشكل أساسي بمدى ثباته على المدى الطويل. والتي يمكن أن تتفاقم من خلال بيئة عمل تقبل السلوك العدواني، كوجود درجة عالية من الصراع بين الأشخاص مع عدم اعتراف المنظمة بالمشاكل التنظيمية، ومستويات عالية من الإجهاد المرتبطة بالعمل والقيادة السيئة مما يؤدي الى خلق بيئة عمل فوضوية، كالنزاعات وعدم وضوح الأدوار، وسوء العلاقة بين الإدارة والموظفين ، تجاهل الآراء ، وانتقاد عمل أحد الأشخاص وتجاهله في العمل ونشر الشائعات عنه.

ومن العرض السابق يتضح ان هناك عناصر مشتركة بين كل هؤلاء تظهر كالتالي:

- الآثار الضارة على الضحية.
- وجود مؤشرات واضحة على اختلال توازن القوة او السلطة.
- استخدام مجموعة كبيرة من الأساليب والسلوكيات التي تتم على الاستقواء.

وبذلك يمكن وضع تعريف للاستقواء في مكان العمل على أنه أحد أشكال السلوكيات السلبية العنيفة التي تؤدي الى الحاق الضرر المعنوي او البدني بالضحية، والتي تكون موجهة نحو واحد أو أكثر من الأفراد في مكان العمل، حيث يكون الفرد المهاجم أقوى من الأفراد الباقين، وذلك عن طريق الاعتداء اللفظي أو البدني المباشر أو الاعتداء باستخدام وسائل أخرى بطريق غير مباشر.

ج. نية ترك العمل:

تعد ظاهرة ترك العمل من أهم الظواهر والمؤشرات الإدارية السلبية التي تهدد نجاح المنظمة، وخصوصاً ما إذا استمرت تلك الظاهرة، ويرجع تاريخ البحث عن دوران العمل إلى عشرينيات القرن الماضي، عندما أجرى Bills دراسة تجريبية تثبت أن معدل دوران العمال الكتابيين كان أعلى بالنسبة لأولئك الذين لديهم آباء يعملون (Hom et al., 2017) وقد حظي مفهوم نوايا ترك العمل في السنوات الأخيرة على اهتمام كبير من قبل الباحثين والممارسين التنظيميين بسبب انتشاره في المنظمات، الا انه يرى الكثير انه لا يوجد تعريف محدد وواضح لنية ترك العمل في الأدبيات التي تناولت هذا الموضوع، وقد اعتبر (Bester, 2012) ان نية ترك العمل تعبير واضح لا يحتاج الى

تفسير، بينما اعتبر كل من (Horn et al., (1984); Mobley, (1982) ان نية ترك العمل هي الخطوة الأخيرة في عملية اتخاذ القرار باتجاه تنفيذ ترك العمل، فقد أشار (Mobley, (1982) الى ان دوران العمالة يتم من خلال أربع مراحل ذهنية تؤدي بالعامل إلى مغادرته نهائياً المؤسسة التي يعمل فيها، وتتمثل هذه المراحل فيما يلي:

١. التفكير في ترك عمله.
٢. النية في البحث عن بديل.
٣. النية في المغادرة.
٤. المغادرة الفعلية للعمل.

وتمثل "نية المغادرة" المرحلة النهائية في اتخاذ القرار للمغادرة، كـرغبة واعية ومدروسة في ترك الموظف المؤسسة، بالرغم من ان لكل من (Hsu et al., (2003) رأي مخالف وهو أن النية في ترك العمل هي المقدمة والخطوة الأولى للترك الفعلي للعمل، ويؤكد (Abdul Rahim& Hemdi, (2011) أن النوايا للترك ترتبط إيجابياً مع الترك الفعلي للعمل.

وطبقاً ل (Labatmediene et al. (2007) نية ترك العمل لا تعني أن الموظف قد اتخذ القرار بترك العمل، ولكن تشير النية إلى حدث لم يحدث بعد ومن المحتمل أن يحدث مستقبلاً، وبالتالي فإنه ليس بالضرورة أن يقوم الموظف بترك العمل حتى وان توفرت لديه النية لذلك، حيث ان النية في ترك العمل لن يضمن تحولها إلى سلوك فعلي إلا بتوافر دوافع وعوامل مساعدة على ذلك، وأشار (Ahmed et al., (2010) أن نية ترك العمل عبارة عن عملية معرفية في التفكير، والتخطيط، و رغبة منها في إنهاء الوظيفة. وتعرف نية ترك العمل على انها خطة الموظف بترك الوظيفة الحالية والبحث عن وظيفة أخرى في المستقبل القريب. (Purani& Sahadev, (2008) ويرى (Akgunduz& Eryilmaz, (2018) إلى ان نية ترك العمل تعني وعي الموظفين أو أفكارهم حول ترك الوظيفة، ووفقاً ل (Elangovan, (2001) نية ترك العمل هي رغبة شخصية أو رغبة في مغادرة المنظمة، كما عرف (Rastgar& Pourebrahimi, (2013) النية في ترك العمل بالشعور الداخلي لدى الفرد بعدم الاستقرار الوظيفي في المنظمة التي يعمل فيها وذلك بسبب الضغوط التي قد يواجهها في العمل داخل المنظمة، غير انه لا يمكن التغاضي عن دور العنصر البشري الرئيس في المنظمات، واعتبرها (Harhara et al., (2015) انها مقياس لفهم دوران الموظفين قبل أن يغادروا المنظمات أو يتركونها فعلياً.

وتعبر النية في ترك العمل عن وجود رغبة مستترة وجامحة لدى الموظف في ترك العمل لدى المنظمة في وقت ما، قد يكون هذا الوقت مرتبطاً بانتهاء الموظف من التزام قانوني مع المنظمة، او انتهاء مدة عمل قانونية او مرتبطاً بوقت توافر العمل البديل، أو بطرف شخصي آخر مرتبط

بالموظف نفسه.

ويرى الباحثون أن نية ترك العمل هي الرغبة الملحة على الفرد والتي تضغط عليه لترك العمل وتسبق تلك المرحلة الترك الفعلي للعمل.

٢) مراجعة الدراسات السابقة:

القيادة الاصيلية، ونية ترك العمل:

تعد القيادة الاصيلية أحد أساليب القيادة التي لها تأثير إيجابي محتمل، سواء على العاملين أو على المنظمات وفقاً لنموذج القيادة الأصيل (Walumbwa et al. , 2008)، إن أسلوب القيادة المدرك له تأثير كبير ليس فقط على العمليات المتعلقة ببيئة العمل (على سبيل المثال، أداء العمال والرضا الوظيفي ونوايا معدل الدوران) ولكن أيضاً على المستوى الفردي (على سبيل المثال، الظروف الصحية والضغوط النفسية، الرفاهية الشخصية)، ولبعض أساليب القيادة تأثير إيجابي على العاملين من خلال تشكيل جودة بيانات عملهم المباشرة، والتي يمكن أن تقلل من الشعور نوايا ترك العمل لديهم (Stone, 2021).

فتعد القيادة الاصيلية أساس أنماط القيادة الإيجابية، فهي أحد نظريات القيادة الحديثة التي تدعم الاهتمام ببناء قدرات المرؤوسين وتغيير طريقة تفكيرهم بطريقة إيجابية، وخلق بيئة عمل إيجابية تحد من نوايا ترك العمل (Lee, et al., 2019)، حيث يرى (Lee, et al., 2019) ان هناك اهتمام متزايد من العلماء بالقيادة الاصيلية، فيمكن للقيادة الاصيلية أن تساهم في خلق بيئة عمل جيدة وفعالة في تقليل نوايا ترك العمل .

واعتبر البعض ان أسلوب القيادة الاصيلية من العوامل التي تنبئ بالرضا الوظيفي، والذي يرتبط بنوايا ترك العمل وزيادة معدل الدوران، وأن سلوكيات القيادة الاصيلية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالرضا الوظيفي والتنبؤ بالتوتر والضغوط. حيث ان العلاقة الإيجابية بين سلوكيات القيادة الاصيلية ورأس المال النفسي والرضا الوظيفي تعمل على تعزيز بيئة عمل صحية تحتفظ بالموظفين، أكثر ثقة ورضا وقل ضغوط وتوتر (Lee et al., 2019; Olaniyan & Hystad , 2016; Amunkete & Rothmann, 2015)، وترتبط الاحداث المجهددة في العمل والتي تؤدي الى ظهور نوايا ترك العمل بنقص الموارد التنظيمية التي تشكل بيئات العمل الايجابية اللازمة لمواجهة التحديات واعباء العمل المرتفعة والصراعات والاستقواء في مكان العمل والاحتراق (Sepeng et al., 2020; Lee et al., 2019; Laschinger& Fida,2013)، فقد اكد البعض (Levesque-Côté et al., 2020) ان القيادة الاصيلية تؤدي الى نتائج إيجابية في بيئة العمل فتعمل على زيادة الالتزام وارتفاع الأداء التنظيمي ونوايا اقل لترك العمل، وأضاف البعض (Sepeng et al., 2020) أنه يجب على المنظمات تنفيذ برامج لتطوير القيادة تركز على العلاقات

تعمل كمورد إيجابي لتعزيز المواطنة التنظيمية وتدعم نوايا البقاء مع المنظمة، وكان ذلك متفقا مع نتائج بعض الدراسات السابقة (Laschinger & Fida, 2013) وللذان ذكرا ان القيادة الاصيلية تلعب دورا رئيسيا في تشكيل بيئة العمل الإيجابية وبالتالي يكون لها تأثيرات مهمة على النجاح التنظيمي من خلال تثبيط التجارب والنتائج الشخصية السلبية كالاستقواء والاحترق وتعزيز مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم، وقد اضاف (Oh & Oh, 2017) انه يمكن الاحتفاظ بالموظفين والحد من نوايا ترك العمل من خلال تعزيز الصفات القيادية الاصيلية للمديرين، فيرى ان القيادة الاصيلية تؤثر سلبا على نوايا ترك العمل بشكل مباشر وبشكل غير مباشر من خلال الالتزام التنظيمي، حيث تعتبر القيادة الاصيلية من الموارد التنظيمية الإيجابية والتي تقيد في تعزيز وتقوية الالتزام التنظيمي الذي بدوره يقلل من نوايا ترك العمل، ويتفق معه (Stone, 2021) في ان كل من الالتزام والقيادة الاصيلية يؤثران على نية ترك العمل، الا انه يرى ان التأثير الأقوى للقيادة الاصيلية، بينما يرى (Youn & Chang, 2015) ان القيادة الاصيلية لا تستطيع ان تؤثر تأثيرا كبيرا على نوايا ترك العمل ولكنها تؤثر بشكل كبير على الدعم التنظيمي الذي بدوره يؤثر على نوايا ترك العمل والحد منها.

القيادة الاصيلية، والاستقواء في مكان العمل:

ارتبط الاستقواء في مكان العمل بمجموعة كبيرة من الآثار الاتجاهية السلبية المترتبة عليه، فغالبا ما تكون هناك علاقة ارتباط جوهرية سالبة بين الاستقواء في مكان العمل والرضا الوظيفي والالتزام الوجداني والارتباط بالعمل (Laschinger & Fida, 2013; Bennett, 2015; Anderson,) (Oh & Oh, 2017; 2018) وعلاقة ارتباط جوهرية موجبة بين هذا الاستقواء وترك العمل (Laschinger & Fida, 2014).

يعتبر أسلوب القيادة السليبي او غير الداعم من أهم المؤثرات الإدارية السلبية التي تهدد نجاح المنظمة وعامل مهم في انتشار الاستقواء في مكان العمل (Kurtulmuş, 2020; Francioli et al., 2018)، وعلى النقيض يقوم الأسلوب الإيجابي للقيادة بدوره كعامل مثبط للاستقواء في مكان العمل (Ahmad et al., 2021)، وتعتمد الاستراتيجيات الفعالة لمنع الاستقواء على جودة بيئات العمل والتي تعتمد بشكل كبير على أسلوب القيادة المتبع والتي تمثل القوى التي تحدث التأثيرات التنظيمية على العاملين (Regan et al., 2016)، وكان ذلك متفقا مع (Laschinger et al., 2012) الذي يرى ان الأهمية الاساسية للقيادة الاصيلية تظهر في خلق بيئات عمل داعمة، وقد يقلل أسلوب القيادة الأصيل من احتمالية تطور ثقافة الوحدة الخاصة بالاستقواء في مكان العمل، مما يساهم في تكوين قوة عاملة أقل إجهاداً وضغوطاً وأكثر رضا عن وظائفهم، وأقل احتمالية لترك العمل.

أن القيادة الاصيلية هي أسلوب القيادة الأكثر ملاءمة للحصول على نتائج تنظيمية مفيدة ومرغوبة ، وأضاف (Qiu et al., 2019) أن القيادة الاصيلية هي أسلوب للقيادة يركز على العلاقات المرتبطة بنتائج لا يحتمل حدوثها في بيئات الاستقواء كالثقة والمواطنة التنظيمية، وقد تم الربط بين القيادة الاصيلية بزيادة الرضا الوظيفي وتقليل الاستقواء في مكان العمل حيث انها تؤثر تأثيرا مباشرا على الاستقواء في مكان العمل وتحد من ظهوره (Nikpay& Zand, 2019; Bennett, 2015)، وإضافة (Shim et al., 2019) انه يمكن للقيادة الاصيلية ان تتدخل لزيادة احترام الذات وتساعد بشكل إيجابي في خلق ثقافة تنظيمية للعاملين وبالتالي خفض مستويات الاستقواء في مكان العمل. وقد اوصى (Abdel Wahid, 2020) بتطوير وتنفيذ ممارسات القيادة الحقيقية كاستراتيجية للقضاء على الاستقواء في مكان العمل باعتبار ان القيادة الاصيلية والثقة التنظيمية من العوامل السلبية التي تنبئ بالاستقواء في مكان العمل.

الاستقواء في مكان العمل ونية ترك العمل:

يعتبر الاستقواء في مكان العمل مؤشراً على نية ترك العمل، حيث ارتبطت المستويات المرتفعة من الاستقواء في مكان العمل بالمستويات المرتفعة من نوايا ترك العمل، (Bohle et al., 2017; Jawazneh& Smadi, 2017; Khalique et al., 2018; Seyda-Bowen, 2020; Liaqat et al., 2021; Reknes et al., 2021; Oh et al., 2016; Wunnenberg, 2020)

وقد ذكر (Khalique et al., 2018) ان تأثير الاستقواء في مكان العمل لا يتوقف فقط على نوايا ترك العمل وانما يسبقه التأثير على سلوكيات المواطنة التنظيمية والضغط والأداء، وكان ذلك متفقا مع ما جاء به (Oh et al., 2016) ان بيئات العمل السلبية تؤثر على ظهور مستويات مرتفعة من الضغوط ونوايا ترك العمل.

ويرى (Loerbroks et al., 2021) ان الاستقواء في مكان العمل بالإضافة الى النتائج المهنية السلبية (نوايا ترك العمل) ارتبط بنتائج صحية ضارة، وان منع الاستقواء في مكان العمل يعمل على تحسين الصحة.

وقد اوضح (Oh et al., 2016) ان للاستقواء في مكان العمل سلسلة من الاحداث الضارة والتي قد تنتهي بالترك الفعلي للعمل او التأثير السلبي على سلامة المرضى في قطاع الرعاية الصحية، فيؤثر الاستقواء في مكان العمل بشكل مباشر على الضغوط، والتي بدورها تؤثر على نية ترك العمل.

وفي نفس السياق يرى (Srivastava& Agarwal, 2020) أن الاستقواء في مكان العمل يمكن أن يؤدي إلى ارتفاع نوايا ترك العمل مما يؤثر سلباً على المنظمة على المدى الطويل نظراً لأن الاستقواء في مكان العمل لا يؤثر فقط على الهدف ولكن أيضاً على نجاح الفريق وتنظيمه والمجتمع ككل،

والاستقواء يخلق الكثير من الاضطرابات في حياة الافراد مما يجعلهم إما يواجهون الموقف من خلال كونهم أقوى نفسياً أو يتركون المنظمة. . وأضاف انه من الضروري أن يتصرف المدير والشركات للحد من الاستقواء في مكان العمل. وتسهيل بيئة العمل الودية وتنفيذ الممارسات التي تضر بسلوكيات الاستقواء.

٣) مشكلة الدراسة:

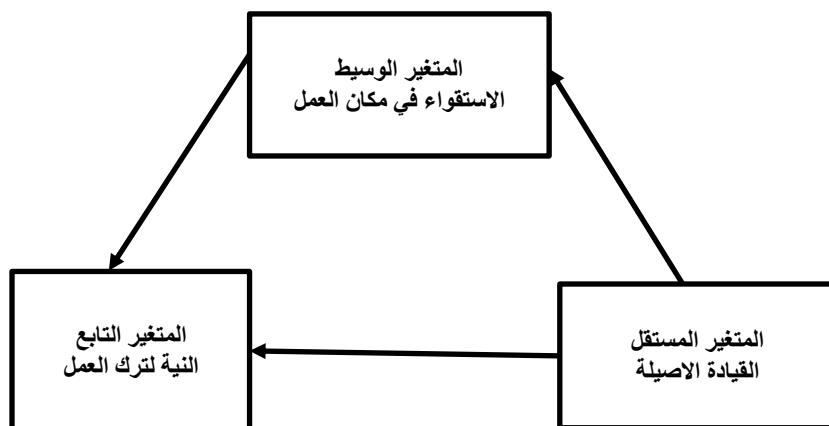
اتضح من مراجعة الدراسات السابقة أن معظم الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة الاصلية والاستقواء في مكان العمل والنية لترك العمل كانت في بيئة عمل تختلف عن بيئة العمل في مصر، ومن ثم هناك نقص في الدراسات التي طبقت على المنظمات المصرية بصورة عامة، والمستشفيات الجامعية بصورة خاصة، ومن ثم تأتي هذه الدراسة استكمالاً للجهود البحثية السابقة في مجال السلوك التنظيمي لاستكشاف الاستقواء في بيئة العمل الصحية في مصر والعوامل المرتبطة به. إن تناول موضوع الاستقواء في مكان العمل بالبحث يعد من الموضوعات المهمة بالنسبة لمتخذي القرار والباحثين، حيث محاولة التوصل إلى العوامل المسببة لها حتى يمكن معالجتها، أو الحد منها، ويعد نجاح المستشفيات الجامعية مرتبط بمدى استعداد العاملين فيها لأداء واجباتهم وتحمل مسؤولياتهم، ومنح الكثير من وقتهم وطاقاتهم برغبة منهم لتحقيق أهداف مستشفياتهم. ورغم أهمية السلوكيات الداعمة للإنتاجية لنجاح العمل بالمستشفيات الجامعية وتطورها فإن تصدى الإدارة للسلوكيات المضادة للإنتاجية لا يقل أهمية عنها. وحيث تعتبر سلوكيات الاستقواء من السلوكيات المضادة للإنتاجية التي يمكن أن تشكل مشكلة في مجتمع القطاع الصحي، والتي من الممكن أن تؤثر في كل من الحالة النفسية، والأداء، والإنتاجية للعاملين بهيئة التمريض، بشكل سلبي، مما قد ينعكس بصورة مباشرة على تعاملهم مع المرضى، والمجتمع الخارجي.

أن العاملين في مجال التمريض يمثلون جزءاً هاماً ومؤثراً من القوى العاملة بالمستشفيات الجامعية، ويتوقع الباحثون أن هذه الفئة معرضة للاستقواء بشكل كبير وذلك لظروف تعرضها لسلطات أعلى متعددة مثل السلطة التي يمارسها المسؤولون الإداريون والأطباء في الهيكل التنظيمي، بالإضافة مرافقي المرضى. وعلى الرغم من أهمية موضوع الاستقواء إلا ان مراجعة الدراسات السابقة توضح أن هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولته في المستشفيات الجامعية المصرية وخاصة قطاع الصعيد، لذا فإن مشكلة الدراسة تتمثل في استكشاف سلوكيات الاستقواء في بيئة العمل بالقطاع الصحي للعاملين في مجال التمريض بالمستشفيات الجامعية، وتحديد تأثير القيادة الاصلية كقوة مؤثرة في نية ترك العمل والاستقواء في مكان العمل، وما إذا كان هناك تأثيراً وسيطاً للاستقواء في مكان العمل في العلاقة بين القيادة الاصلية ونية ترك العمل. ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

١. هل تؤثر القيادة الأصيلة في المستشفيات الجامعية محل الدراسة على الاستقواء في مكان العمل؟
٢. هل تؤثر القيادة الأصيلة في المستشفيات الجامعية محل الدراسة على النية في ترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض؟
٣. هل يؤثر الاستقواء في مكان العمل بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة على النية في ترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض؟
٤. هل يؤثر الاستقواء في مكان العمل بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة على العلاقة بين القيادة الاصيلة والنية في ترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض؟

٤) النموذج المفاهيمي للدراسة:

للإجابة على تساؤلات الدراسة في ضوء مراجعة نتائج الدراسات السابقة ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير النموذج المفاهيمي للدراسة كما يتضح من الشكل رقم (٢) التالي:



شكل رقم (٢)

النموذج المفاهيمي للدراسة

ويَعتمد النموذج المفاهيمي للدراسة على افتراض وجود علاقة مباشرة موجبة ومعنوية بين القيادة الاصيلة ونية ترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية، حيث تؤثر القيادة الاصيلة سلبيا في النية لترك العمل، ووجود علاقة مباشرة سالبة ومعنوية بين القيادة الاصيلة والاستقواء في مكان العمل حيث يؤثر القيادة الاصيلة سلبيا في الاستقواء في مكان العمل، ووجود علاقة سالبة مباشرة بين الاستقواء في مكان العمل ونية ترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض

بالمستشفيات الجامعية حيث أن الاستقواء، يؤثر ايجابيا على النية لترك العمل. كما أن الاستقواء يمكن أن يكون له تأثير غير مباشر في العلاقة بين القيادة الاصيلية والنية لترك العمل من خلال وجوده كمتغير وسيط في العلاقة بينهما.

٥) فروض الدراسة

الفرض الأول:

في ضوء نتائج الدراسات السابقة التي تناولت الأثر أو العلاقة بين القيادة الاصيلية ونية ترك العمل فإنه تم التوصل إلى استنتاج ان هناك تناقض في نتائج الدراسات السابقة حيث توصل بعضها إلى وجود تأثير أو علاقة سالبة بين القيادة الاصيلية ونية ترك العمل (e.g Amunkete & Rothmann, 2015 ; Sepeng et al., 2020 ; Ribeiro et al., 2020; Olaniyan & Hystad , 2016 ; Lee et al., 2019; Azanza et al., 2015; Stone, 2021; Fallatah et al., 2017; Levesque-Côté et al., 2020; Laschinger& Fida,2013; Oh& Oh, 2017)، في حين توصل البعض الآخر إلى انه لا تؤثر القيادة الاصيلية على نوايا ترك العمل (e.g. Youn & Chang, 2015)، وهو ما يمثل مجالاً بحثياً تتناوله الدراسة الحالية للوصول إلى نتائج قد تحسم هذا التناقض.

وعلي ذلك فإن الدراسة الحالية سوف تختبر أثر القيادة الاصيلية على نية ترك العمل بالتطبيق على عينة من العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية، ويمكن صياغة الفرض الأول كما يلي:

الفرض الأول: "يؤثر إدراك العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة للقيادة الاصيلية تأثيراً سالباً ومعنوياً على نوايا ترك العمل لديهم".

الفرض الثاني:

في ضوء نتائج الدراسات السابقة التي تناولت الأثر أو العلاقة بين القيادة الاصيلية والاستقواء في مكان العمل فإنه تم التوصل إلى استنتاج ان هناك اتفاق في نتائج الدراسات السابقة حيث توصلت إلى وجود تأثير أو علاقة سالبة بين القيادة الاصيلية والاستقواء في مكان العمل (e.g Shim et al., 2019; Laschinger& Fida, 2013; Warszevska-Makuch et al., 2015; Nikpay& Zand,2019; Bennett, 2015; Hazratian et al., 2021; Anderson, 2018; Laschinger et al., 2012; Abdel Wahid, 2020)، وهو ما يمثل مجالاً بحثياً تتناوله الدراسة الحالية.

وعلي ذلك فإن الدراسة الحالية سوف تختبر أثر القيادة الاصيلية على الاستقواء في مكان العمل بالتطبيق على عينة من العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية، ويمكن صياغة الفرض الثاني كما يلي:

الفرض الثاني: "يؤثر إدراك العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة للقيادة الاصيلية تأثيراً سالباً ومعنوياً على الاستقواء في مكان العمل".

الفرض الثالث:

في ضوء نتائج الدراسات السابقة التي تناولت الأثر أو العلاقة بين الاستقواء ونية ترك العمل فإنه تم التوصل إلى استنتاج ان هناك اتفاق في نتائج الدراسات السابقة حيث توصلت إلى وجود تأثير أو علاقة موجبة بين الاستقواء في مكان العمل نية ترك العمل (eg. Lee et al., 2013; Oh et al., 2016; Yom et al., 2017; Bohle et al., 2017; Jawazneh & Smadi, 2017; Khalique et al., 2018; Seyda-Bowen, 2020; Liaqat et al., 2021; Reknes et al., 2021; Loerbroks et al., 2021; Ahmad & Kaleem, 2020; Srivastava & Agarwal, 2020; De Clercq et al., 2021; Hsieh et al., 2019; Quinn, 2016; Yuliani et al., 2021) ، وهو ما يمثل مجالاً بحثياً تتناوله الدراسة الحالية.

وعلي ذلك فإن الدراسة الحالية سوف تختبر نوع التأثير للاستقواء في مكان العمل على نية ترك العمل لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية، ويمكن صياغة الفرض الثاني كما يلي:

الفرض الثالث: "يؤثر إدراك العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة للاستقواء في مكان العمل تأثيراً موجباً ومعنوياً على نية ترك العمل لديهم".

الفرض الرابع:

يتوقع الباحثون أن يؤثر الاستقواء في مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاصيلية ونية ترك العمل لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية.

(٦) أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من جانبين أساسيين هما العلمي والتطبيقي:

أ. علمياً: تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها، حيث تحظى المتغيرات محل الدراسة سواءً الاستقواء، القيادة الاصيلية، ونية ترك العمل بالاهتمام المتزايد في الآونة الاخيرة وحيث هناك نقص في الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة في بيئة المستشفيات الجامعية في مصر وعلى العاملين بمجال التمريض بشكل خاص، فإن دراسة هذه العلاقات وتقديرها كميّاً قد يتبعه بناء نماذج أكثر تعقيداً من خلال تضمينها متغيراتٍ أخرى قد تساهم في فهم هذه

العلاقات، ومن ثم تقدم الدراسة الحالية إضافة علمية في هذا الشأن، ويأمل الباحثون أن تفيد الباحثين والدارسين في هذا المجال والتوصية بدراساتٍ جديدةٍ تلقي الضوء على الاستقواء في بيئة العمل بالمستشفيات الجامعية والمتغيرات المرتبطة بها.

ب. تطبيقياً: يمكن أن تساعد هذه الدراسة متخذي القرار في المستشفيات الجامعية المصرية في الاستفادة من الاتجاهات الإدارية والسلوكية الحديثة من خلال التوصيات التي تقدمها الدراسة في التأثير على السلوكيات التنظيمية المرغوب فيها داخل بيئة العمل والحد من السلوكيات السلبية. كما أن تحديد مستوى الاستقواء ، ومستوى النية لترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض، ومستوى القيادة الاصلية لدى قادتهم، يوصف الوضع الحالي في بيئة العمل بالمستشفيات الجامعية المصرية، ومن ثم تسهم الدراسة في دعم متخذي القرار للحد من مستوى الاستقواء في بيئة العمل وأثره في النية لترك العمل. ودور القيادة الاصلية في الحد من آثار الاستقواء في مكان العمل يمكن من توصيف بيئة العمل الاجتماعية التي تساعد في تحقيق أهداف المستشفيات الجامعية ورفع مستوى أدائها.

٧) منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، بجانب الدراسة الميدانية في تناول متغيرات الدراسة، وقد أُجريت الدراسة الميدانية من خلال جمع البيانات من عينة الدراسة باستخدام استمارة استقصاء وتحليل البيانات المرتبطة بمتغيرات الدراسة واختبار صحة الفروض.

أ. مجتمع الدراسة والعينة ووحدة المعاينة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية بقطاع الصعيد، ولصعوبة حصر مجتمع الدراسة تم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة Simple Random Sampling، وبالرجوع إلى الجداول الإحصائية الخاصة بتحديد حجم العينة من مجتمع بحث يبلغ اقصاه تبين أن حجم العينة يبلغ (٣٨٣) مفردة (Krejcie & Morgan, 1970)، وتتمثل وحدة المعاينة في ممرض/مرمضة بالمستشفيات الجامعية بقطاع الصعيد. تم جمع البيانات عن طريق المقابلات الشخصية وتقديم قائمة الاستبيان وطلب من المستقصي منهم القيام بالإجابة على الأسئلة المغلقة التي تقيس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى بعض البيانات الشخصية الديموغرافية، وتم استلام (٣٨٣) من الردود بنسبة (١٠٠%)، وتُعتبر هذه النسبة من الردود صالحةً لإجراء التحليل الإحصائي لفروض الدراسة (Sekaran & Bougie, 2013).

ب. تصميم قائمة الاستقصاء:

قام الباحثون بتصميم قائمة الاستقصاء، (راجع ملحق رقم ١)، لأغراض جمع البيانات واختبار فروض الدراسة. وقد اعتمد الباحثون على المقياس الاصيلي Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) الذي اعده (Walumbwa et al., 2008) والذي قدمه Barbosa, (2018) ويقس الأبعاد الأربعة لها والمتمثلة في (شفافية العلاقات، والمنظور الأخلاقي للقادة عند التصرف، والتشغيل المتوازن، والوعي الذاتي)، وبلغ معامل الثبات (الفا كرونباخ) لهذا المقياس (٠,٩)، وقد تمت ترجمة المقياس واعادة صياغته ليتناسب مع الدراسة الحالية، ومراجعتة بواسطة مترجم متخصص وذلك باستخدام الترجمة العكسية للتأكد من صحة الترجمة، كما روعي في الترجمة أن تكون العبارات واضحة ودقيقة وملائمة للمستوى الثقافي للمستقضي منهم، وقد تم تصميمه على مقياس ليكرت خماسي الدرجات والذي تتراوح درجاته بين دائماً (٥)، ابداً (١).

مقياس التصرفات السلبية المعدل (Negative Acts Questionnaire- Revised (NAQ- R) الذي طوره (Einarsen et al., 2009)، لقياس الاستقواء في مكان العمل قام الباحثان بترجمة المقياس وعرض الترجمة على مترجم من اللغة الانجليزية للعربية، وتكون المقياس من ثلاثة أبعاد هي: استقواء موجه نحو عمل الضحية، استقواء موجه نحو شخص الضحية، استقواء متعلق بالإيذاء البدني للضحية، باستخدام مقياس ليكرت المترجم من خمس نقاط لإتاحة الفرصة لأفراد عينة الدراسة للتعبير عن آرائهم تجاه كل عبارة في قائمة الاستقصاء. وفي قياس النية لترك العمل علي مقياس (Elçi, et.al., 2014) الذي اعتمد على المقياس الاصيلي الذي اعده (Mobley, Griffeth, Hand and Meglino (1979)، ويتكون من ٣ عبارات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، حيث قام الباحثون بترجمة المقياس ومراجعتة بواسطة مترجم من اللغة الانجليزية للعربية مع اعادة صياغة المقياس ليتناسب مع طبيعة عمل عينة الدراسة.

ج. اختبار ثبات وصدق المقاييس الخاصة بمتغيرات الدراسة:

تم عرض قائمة الاستبيان على ٦٢ من العاملين بهيئة التمريض لمعرفة وجهة نظرهم في مناسبة المقاييس في قياس متغيرات الدراسة، ومراجعتها لغويا، وقد تم اعادة صياغة بعض العبارات التي لم تكن واضحة قبل تعميم الاستبيان. ولإختبار ثبات المقياس Reliability Analysis تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا Cronbach Alpha، والذي يحدد الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل استخدام أدوات قياس متعددة الأسئلة، حيث تم استخراج قيمة معامل (Alpha) بوصفه أحد أكثر الطرق استخداماً في قياس الثبات. أما فيما يتعلق باختبارات الصدق Validity Analysis والتي تقيس مدى مناسبة المقياس المستخدم في قياس المتغيرات محل الدراسة، فقد تم استخراج مربع قيمة (معامل ألفا)،

والتي يتحدد بناءً عليها مدى صلاحية بنية المقياس (Sekaran & Bougie, 2013). ويعرض الجدول رقم (١) نتائج هذا الاختبار:

جدول (١) معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

م	المتغيرات	معامل الثبات	معامل الصدق
١	المتغير المستقل : (القيادة الاصيلية)	٠,٩٧	٠,٩٨
٢	المتغير الوسيط: الاستقواء في مكان العمل	٠,٩٦	٠,٩٨
٣	المتغير التابع: نية ترك العمل	٠,٩٧	٠,٩٨

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

وتشير بيانات الجدول رقم (١) إلى ارتفاع قيم معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة، كما أن نسبها عالية ومقبولة اعتماداً على أن نسبة المعامل المقبولة (٠,٦) حيث كانت أقل قيمة مسجلة لمعامل الثبات (٠,٩٦) الاستقواء في مكان العمل. ويتضح أيضاً أيضاً أن معاملات الصدق للمقاييس المستخدمة مرتفعة، صلاحية أداة الدراسة من الناحيتين المنطقية والإحصائية لجمع بيانات الدراسة الميدانية.

د. أدوات التحليل الإحصائي للبيانات:

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة (٢٥) في تحليل البيانات، وقد تم استخدام تحليل الثبات وفقاً لاختبار ألفا كرونباخ Reliability Analysis Alpha Scale وذلك لتحديد ثبات أداة الدراسة، واستخدام مقاييس الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures وذلك بغرض تحديد الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، كوسيلة لقياس التوسط في إجابات الأفراد وانحرافاتهما، والتي تهدف إلى عرض البيانات بصورة أكثر تقدماً وتعطي نتائج أفضل، ومعاملات الارتباط الخطي Linear Correlation بين متغيرات الدراسة، وبرنامج (Amos) النسخة (٢٦) وتم اختبار فروض الدراسة باستخدام الأساليب الوصفية مثل المتوسطات، والنسب المئوية، والانحراف المعياري، بالإضافة لاستخدام النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM) لاختبار نموذج القياس والنموذج الهيكلي بهدف دراسة المسارات المقترحة في نموذج الدراسة، وذلك لمعرفة دور الاستقواء في مكان العمل كمتغير وسيط في علاقة المتغير المستقل (القيادة الاصيلية) بالمتغير التابع (نية ترك العمل).

٨) نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة:

أ. خصائص عينة الدراسة:

ويعرض الجدول رقم (٢) التالي الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

جدول (٢) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة المشاركة

عينة الدراسة المشاركة		الخصائص الديموغرافية	
النسبة	العدد		
%١٠٠	٣٨٣		
%٤٦	١٧٦	ذكر	(١) الجنس
%٥٤	٢٠٧	أنثى	
%١٠٠	٣٨٣	الإجمالي	
%٢٥,٨	٩٩	متزوج	(٢) الحالة الاجتماعية
%٧٤,٢	٢٨٤	اعزب	
%٠	٠	مطلق	
%٠	٠	ارمل	
%١٠٠	٣٨٣	الإجمالي	
%٣٥,٤١	٢٦٩	أقل من ٥ سنوات	(٣) الخبرة الوظيفية
%٤٠	٩٨	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
%١٨,٣٤	١	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	
%٦,٢٥	١٥	من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة	
%١٠٠	٣٨٣	الإجمالي	
%١١	٤٢	مستشفيات جامعة بني سويف	(٣) مكان العمل
%٢٥,٤	٩٧	مستشفيات جامعة المنيا.	
%٣٠,٥	١١٧	مستشفيات جامعة أسيوط.	
%١٩,٣	٧٤	مستشفيات جامعة سوهاج.	
%٧,٣	٢٨	مستشفيات جامعة جنوب الوادي بقنا.	
%٦,٥	٢٥	مستشفيات جامعة أسوان.	
%١٠٠	٣٨٣	الإجمالي	

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (٣٨٣) مفردة

يتضح من الجدول رقم (٢) الآتي:

- هناك فرق بسيط بين نسب تمثيل مفردات العينة حيث %٤٦ من الذكور و %٥٤ من الإناث.

- (٧٤,٢%) من افراد العينة الحالة الاجتماعية لهم اعزب.
- يمثل مستشفيات جامعة اسيوط والمنيا الجزء الأكبر من افراد العينة حيث بلغ (٣٠,٥% ، ٢٥,٤% على التوالي) .
- أن (٧٠,٢%) من أفراد العينة تقع في الفئة التي أمضت أقل من ٥ سنوات في العمل.

ب. المؤشرات المبدئية للدراسة:

يوضح الجدول رقم (٣) توصيف المتغيرات الداخلة في الدراسة ممثلةً في الأوساط الحسابية مقاسةً على مقياس ليكرت الخماسي، وانحرافاته المعيارية:

جدول (٣) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متغيرات الدراسة
١,٤٤	٣,٤٣	المتغير المستقل: القيادة الاصيلية
٠,٨٢	٢,١٨	المتغير الوسيط: الاستقواء في مكان العمل
١,٦٢	٢,٧٧	المتغير التابع: نية ترك العمل

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. ن = (٣٨٣) مفردة.

يتضح من الجدول السابق رقم (٣) أن الوسط الحسابي لبعض المتغيرات اقل من 3.00 ويدل ذلك على مستوى المتغيرات، وقد بلغ المقياس أقصاه في متغير القيادة الاصيلية (المتغير المستقل) وأدناه عند متغير الاستقواء في مكان العمل (المتغير الوسيط). وتظهر درجات الانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة بأرقام تقل عن الواحد الصحيح، مما يدل على وجود درجة عالية من توافق الآراء بين مفردات العينة حول الاستقواء في مكان العمل، كما تظهر درجات الانحراف المعياري لمتغيرات القيادة الاصيلية ونية ترك العمل بأرقام تزيد عن الواحد الصحيح مما يدل على وجود درجة عالية من التباين في آراء مفردات العينة بشأن هذه المتغيرات.

ج. تحليل الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يوضح الجدول رقم (٤) التالي وجود ارتباط موجب معنوي بقيمة ٠,٧٣ بين المتغير الوسيط (الاستقواء)، والمتغير التابع (نية ترك العمل)، وتشير معاملات الارتباط إلى وجود علاقات ارتباط متوسطة سالبة جوهرية بين القيادة الاصيلية وبين كل من الاستقواء في مكان العمل ونية ترك العمل، وكانت قيم معاملات الارتباط -٠,٦٦٢، -٠,٦٦٢ على التوالي.

جدول (٤) معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة

٣	٢	١	المتغيرات والابعاد
		**١	١- القيادة الاصيلية
	**١	**٠,٦٦٢-	٢- الاستقواء في مكان العمل

**١	**٠,٧٣٠	**٠,٦٦٢-	٣- نية ترك العمل
-----	---------	----------	------------------

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن = (٣٨٣) مفردة $P < 0.01$

د. نتائج اختبار فروض الدراسة:

يعرض هذا الجزء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يتعلق باختبار صحة فروض الدراسة، وسوف يتم عرض النتائج التي تم التوصل إليها نتيجة استخدام الاساليب الاحصائية المشار إليها.

• نتائج اختبار الفرض الأول:

ينص هذا الفرض على أنه: "يؤثر إدراك العاملين ببيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة للقيادة الاصيلية تأثيراً سالباً ومعنوياً على نية ترك العمل لديهم". ولاختبار مدى صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار من خلال برنامج AMOS 26، كما يتضح من الجدول (٥) التالي:

جدول رقم (٥)

نتائج التأثيرات المباشرة للقيادة الاصيلية على نية ترك العمل باستخدام تحليل الانحدار

نوع التأثير	مستوى الدلالة P*	قيمة (ت) C.R	الخطأ المعياري S.E	قيمة معامل المسار Estimate	المسار المباشر	الفروض
تأثير مباشر	معنوي	- ١٤,٨٠٩	٠,٠٤٧	٠,٦٨٩-	القيادة الاصيلية - نية ترك العمل	H ₁

المصدر: من إعداد الباحثون بناءً على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج AMOS. $P < 0.01$ ن = ٣٨٣ مفردة

تظهر النتائج المعروضة في الجدول رقم (٥) ما يلي:

تشير قيمة معامل المسار ان هناك تأثيراً سلبياً معنوياً من القيادة الاصيلية على نية ترك العمل قيمته (-٠,٦٨٩). وأن تأثير القيادة الاصيلية في نية ترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة ذو اتجاه سالب معنوي. وتوضح البيانات قدرة القيادة الاصيلية على التنبؤ بالنية لترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية. وبذلك يمكن قبول صحة الفرض الأول الذي يوضح أن القيادة الاصيلية تؤثر في النية لترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية.

• نتائج اختبار الفرض الرئيسي الثاني:

ينص هذا الفرض على أنه: "يؤثر إدراك العاملين ببيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة للاستقواء في مكان العمل تأثيراً موجباً ومعنوياً على نية ترك العمل لديهم". ولاختبار صحة هذا الفرض، تم الاعتماد على تحليل الانحدار من خلال برنامج AMOS 26، كما يتضح من

الجدول (٦) التالي:

جدول رقم (٦)

نتائج التأثيرات المباشرة القيادة الاصلية على الاستقواء في مكان العمل باستخدام تحليل الانحدار

نوع التأثير	مستوى الدلالة P	قيمة (ت) C.R	الخطأ المعياري S.E	قيمة معامل المسار Estimate	المسار المباشر	الفروض H ₂
تأثير مباشر	معنوي	- ١٣،٩٢٦	٠،٠٢٤	٠،٣٣٨-	القيادة الاصلية ← الاستقواء في مكان العمل	

المصدر: من إعداد الباحثون بناءً على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج AMOS. $P < 0.01$ ن = ٣٨٣ مفردة
تشير قيمة معامل المسار ان هناك تأثيراً سالباً معنوياً من القيادة الاصلية على الاستقواء في مكان العمل قيمته (-٠،٣٣٨) وأن تأثير القيادة الاصلية في الاستقواء في مكان العمل لدى العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة ذو اتجاه سالب معنوي. وتوضح البيانات قدرة القيادة الاصلية على التنبؤ بالاستقواء لدى العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية. وبذلك يمكن قبول صحة الفرض الثاني الذي يوضح أن القيادة الاصلية تؤثر في الاستقواء في مكان العمل لدى العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية.

• نتائج اختبار الفرض الرئيسي الثالث:

ينص هذا الفرض على أنه: "يؤثر إدراك العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة للاستقواء في مكان العمل تأثيراً موجباً ومعنوياً على نية ترك العمل لديهم". ولاختبار صحة هذا الفرض، تم الاعتماد على تحليل الانحدار من خلال برنامج AMOS 26، كما يتضح من الجدول (٧) التالي:

جدول رقم (٧)

نتائج التأثيرات المباشرة للاستقواء في مكان العمل على نية ترك العمل باستخدام تحليل الانحدار

نوع التأثير	مستوى الدلالة P	قيمة (ت) C.R	الخطأ المعياري S.E	قيمة معامل المسار Estimate	المسار المباشر	الفروض H ₃
تأثير مباشر	معنوي	١٨،٧٨٣	٠،٠٧٢	١،٣٥٧	الاستقواء في مكان العمل ← نية ترك العمل	

المصدر: من إعداد الباحثون بناءً على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج AMOS. $P < 0.01$ * ن = ٣٨٣ مفردة

تشير قيمة معامل المسار ان هناك تأثيراً موجباً معنوياً من الاستقواء في مكان العمل على نية ترك العمل قيمته (١،٣٥٧) وأن تأثير الاستقواء في نية ترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض

بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة ذو اتجاه موجب معنوي. وتوضح البيانات قدرة الاستقواء على التنبؤ بالنية لترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية. وبذلك يمكن قبول صحة الفرض الثالث الذي يوضح أن الاستقواء يؤثر في النية لترك العمل لدى العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية.

• نتائج اختبار الفرض الرئيسي الرابع:

وينص هذا الفرض على انه: يوجد تأثير غير مباشر ومعنوي للقيادة الاصلية على نية ترك العمل من خلال الاستقواء في مكان العمل كمتغير وسيط تداخلي. وتظهر بيانات الجدول رقم (٨) التالي نتائج تحليل المسار للعلاقة بين القيادة الاصلية ونية ترك العمل والاستقواء كمتغير وسيط:

جدول رقم (٨)

نتائج التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية للقيادة الاصلية على نية ترك العمل من خلال الاستقواء في مكان العمل كمتغير وسيط

تداخلي باستخدام تحليل المسار و Bootstrapping

التأثير الكلي Total Effects (٥+٤) =	التأثير غير المباشر (الوساطة) (٥) Indirect Effects		التأثير المباشر (٤) Direct Effects		المتغير			الفروض
	المعنوية بطريقة (Bootstrapping)	معامل المسار غير المباشر ١ ← ٢ ← ٣	معامل المسار المباشر ١ ← ٣	المعنوية	التابع (٣)	الوسيط (٢)	المستقل (١)	
٠,٥٤١-	معنوي	٠,٢٥٦-	معنوي	٠,٢٨٦-	نية ترك العمل	الاستقواء في مكان العمل	القيادة الاصيلة	H4

المصدر: من إعداد الباحثون بناءً على نتائج التحليل الإحصائي ببرنامج AMOS. ن = ٣٨٣ مفردة

وبلاحظ من الجدول رقم (٨) التالي:

تشير قيمة معامل المسار الى تزايد التأثير غير المباشر السالب للقيادة الاصلية على نية ترك العمل (من ٠,٢٨٦- إلى ٠,٥٤١-)، عند توسيط الاستقواء في مكان العمل كمتغير وسيط تداخلي، كما ان هذا التأثير معنوي، وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض الرابع (H4) ، وبذلك يوجد تأثير غير مباشر معنوي للقيادة الاصلية على نية ترك العمل من خلال الاستقواء في مكان العمل كمتغير وسيط تداخلي. أي أن متغير الاستقواء في مكان العمل يسهم بمستوى كبير في تفسير علاقة القيادة الاصلية بنية ترك العمل وأن هذا النموذج يمكن الاعتماد عليه.

(٩) مناقشة وتفسير النتائج:

هدفت الدراسة الحالية إلى قياس إدراك تأثير القيادة الاصلية في نية ترك العمل لدى العاملين

بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية ، وقياس أثر الاستقواء فى العلاقة بين القيادة الاصيلية ونية ترك العمل لديهم. وقد تبين من نتائج الدراسة وجود تأثير للقيادة الاصيلية فى النية لترك العمل، وتأثير للقيادة الاصيلية فى الاستقواء فى مكان العمل، ووجود تأثير للاستقواء فى مكان العمل فى العلاقة بين القيادة الاصيلية والنية لترك العمل، حيث أوضح تحليل المسار تأثير المتغير الوسيط وفقا لشروط التى حددها (Baron& Kenny, 1986).

وقد أسفرت نتائج الاختبار باستخدام أسلوب تحليل الانحدار Regression Analysis المتاح ببرنامج AMOS عن وجود تأثيرا سالبا معنويا للقيادة الاصيلية على الضغوط للعاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة التى تناولت العلاقة بين القيادة الاصيلية والضغوط (e.g. Spence& Fida,2014 ; Sultana et al., 2018 ; Adil & Kamal, 2018; ul Haque et al., 2020) ،والتي توصلت إلى وجود علاقة وتأثيرا سالبا ومعنويا بين القيادة الاصيلية والضغوط .

ويمكن تفسير تلك النتيجة بأن العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة يدركون شعورهم بوجود القادة الاصيليون، وينظرون لهم على انهم نماذج صادقة ومقبولة تراعى القيم الأخلاقية فى التصرف والتفكير والعمل والتحليل الموضوعي عند اتخاذ القرارات، ومشاركتهم للمعلومات والاحساس بمن حوله وكيفية التأثير عليهم، مما أدى الى انخفاض مستوي الضغوط لديهم، وبالتالي يوجد تأثير للقيادة الاصيلية على الضغوط. بتحليل أثر الاستقواء على نية ترك العمل (Laschinger & Fida, 2014; Gardner & Rasmussen, 2017; Finchilescu et al., 2019; Meriläinen et al., 2019; Courcy et al., 2019; Fontes et al.,2019).

وقد أسفرت نتائج الاختبار ايضا باستخدام أسلوب تحليل الانحدار Regression Analysis المتاح ببرنامج AMOS عن وجود تأثيرا سالبا معنويا للقيادة الاصيلية على الاستقواء فى مكان العمل للعاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة التى تناولت العلاقة بين القيادة الاصيلية والاستقواء فى مكان العمل (e.g. Davidson, 2017; Laschinger & Fida, 2014) ، والتي توصلت إلى وجود علاقة وتأثيرا سالبا ومعنويا بين القيادة الاصيلية والاستقواء فى مكان العمل.

ويمكن تفسير تلك النتيجة بأن العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة يدركون شعورهم بوجود القادة الاصيليون، وينظرون لهم على انهم نماذج صادقة ومقبولة

تتراعي القيم الأخلاقية في التصرف والتفكير والعمل والتحليل الموضوعي عند اتخاذ القرارات، ومشاركتهم للمعلومات والاحساس بمن حولهم وكيفية التأثير عليهم، والذي يمثل مدخلا ايجابيا يسهم في تحقيق نتائج تنظيمية من خلال انعكاساتها التي توجه سلبيا نحو الاستقواء في مكان العمل، فالقيادة الاصلية هنا تمثل الطاقة الإيجابية التنظيمية التي تحد من التأثير السلبى للاستقواء في مكان العمل، والتي تظهر تأثيراتها متجمعة من خلال مجموعة المحفزات الإيجابية التنظيمية المتمثلة في شفافية العلاقات والمنظور الأخلاقي الداخلي والتشغيل المتوازن للمعلومات والوعي الذاتي والتي بدورها توفر الحماية ضد الاستقواء في مكان العمل، وبالتالي يوجد تأثيرا سالباً معنوياً للقيادة الاصلية على الاستقواء في مكان العمل .

كما أسفرت نتائج الاختبار باستخدام أسلوب تحليل الانحدار Regression Analysis المتاح ببرنامج AMOS عن وجود تأثير موجب معنوي للاستقواء في مكان العمل على نية ترك العمل لدى العاملين ببيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الاستقواء في مكان العمل ونية ترك العمل (e.g. Gardner & Rasmussen, 2017; Laschinger & العمل (Fida, 2014; Laschinger et al., 2012)، والتي توصلت إلى وجود علاقة وتأثيرا موجبا ومعنوياً بين الاستقواء في مكان العمل ونية ترك العمل.

ويمكن تفسير تلك النتيجة بأن العاملين ببيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة يدركون شعورهم بالاستقواء في مكان العمل، والذي يحمل اساءات بالغة تقودهم بالشعور بالضغط وعدم الرغبة في تواصل العمل بذلك المكان وبالتالي تظهر نوايا ترك العمل، ولذلك يعتبر الاستقواء مشكلة بالنسبة للمنظمة بأكملها وليس مجرد مشكلة الشخص المستهدف بالاستقواء، فيمثل الاستقواء في مكان العمل الطاقة السلبية التي تزيد من التأثير السلبى على نوايا ترك العمل لدى العاملين ببيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة، وبالتالي يوجد تأثيرا موجبا ومعنوياً للاستقواء في مكان العمل على نية ترك العمل.

وبالنسبة للدور الوسيط للاستقواء في العلاقة بين القيادة الاصلية ونية ترك العمل، تبين من تحليل البيانات وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للاستقواء في العلاقة بين القيادة الاصلية ونية ترك العمل، حيث إن دخول الاستقواء كمتغير وسيط على العلاقة أدى إلى ارتفاع قوة تأثير القيادة الاصلية على نية ترك العمل لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. وتتفق نتائج اختبار صحة هذا الفرض مع نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة (Laschinger et al., 2012; Davidson, 2017 ; Gardner & Rasmussen, 2017 ; Sun, et al., 2018) حيث أن بيئة العمل الاجتماعية الإيجابية التي تتسم بالقيادة الاصلية يمكن أن تضعف من تأثير الاستقواء في

مكان العمل بسبب العلاقات الجيدة بين العاملين. كما تعد هذه النتيجة منطقية، حيث إن إدراك العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية يشجع على الإبلاغ عن الاستقواء الذي يتعرضون له ويساعد في مواجهة أي مشاكل يتعرضون لها.

١٠ استنتاجات الدراسة:

وفقاً لمنهجية الدراسة والإطار النظري، ونتائج الدراسات السابقة، ونتائج الدراسة الميدانية، توصلت الدراسة إلى الاستنتاجات التالية:

أ. أشارت النتائج إلى أن إدراك العاملين ببيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة للقيادة الاصلية يؤثر تأثيراً مباشراً وسلبياً على نوايا ترك العمل لديهم، ويُستنتج من ذلك أنه كلما زاد مستوى الادراك للقيادة الاصلية كلما أدى ذلك إلى انخفاض نوايا ترك العمل لدى العاملين ببيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة، والعكس صحيح.

ب. كما أظهرت النتائج أن إدراك العاملين ببيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة للقيادة الاصلية يؤثر تأثيراً سالباً ومعنوياً على الاستقواء في مكان العمل، ويُستنتج من ذلك أنه كلما أزداد مستوى إدراك العاملين للقيادة الاصلية بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة كلما أدى ذلك إلى التأثير السالب أو بمعنى آخر انخفاض مستوى الاستقواء في مكان العمل، والعكس صحيح.

ج. أظهرت النتائج أيضاً أن إدراك العاملين ببيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة للاستقواء في مكان العمل يؤثر تأثيراً موجباً ومعنوياً على نوايا ترك العمل لديهم، ويُستنتج من ذلك أنه كلما أزداد مستوى إدراك العاملين ببيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة للاستقواء في مكان العمل كلما أدى ذلك إلى التأثير الموجب أو بمعنى آخر ارتفاع نوايا ترك العمل لديهم، والعكس صحيح.

د. توصلت الدراسة أيضاً إلى وجود تأثير غير مباشر للقيادة الاصلية على نية ترك العمل من خلال الاستقواء في مكان العمل كمتغير وسيط تداخلي، ونستنتج من ذلك أن الاستقواء في مكان العمل يؤدي دور الوسيط وبالتالي يزداد تأثير القيادة الاصلية -بالسلب- في حالة وجوده على نية ترك العمل، بدرجة أكبر من حالة عدم وجوده أو بعبارة أخرى أن القيادة الاصلية سيزداد تأثيرها على نية ترك العمل في حالة وجود الاستقواء في مكان العمل كمتغير وسيط يتداخل بطريقة غير مباشرة في تلك المسارات. مما يستنتج منه أهمية توفير القيادة الاصلية داخل العمل حتى يمكن تقليل كل الشعور بنتائج الاستقواء السلبية والنية لترك العمل.

(١١) دلالات الدراسة:

أسفرت مناقشة نتائج الدراسة الحالية عن وجود بعض الدلالات على مستوى النظرية والتطبيق كما يتضح فيما يلي:

أ. على مستوى النظرية: أكدت الدراسة الحالية على دور الوساطة الذي يقوم به الاستقواء في مكان العمل في العلاقة بين القيادة الاصلية ونية ترك العمل، ومن ثم فإن الدراسة الحالية تضيف الى الأدبيات القليلة نسبياً والمتاحة في هذا المجال من البحث، بما يعمل على توسيع قاعدة البحث في هذا الجانب من الدراسات.

ب. على مستوى التطبيق: ان نتائج الدراسة الحالية بما أكدته من وجود تأثير لإدراك الافراد للاستقواء كمتغير يتوسط العلاقة بين القيادة الاصلية ونية ترك العمل تعطي دلالة على أن احدى الطرق التي تحد من الاستقواء في مكان العمل تكون من خلال أسلوب القيادة الاصلية المتوفر في بيئة العمل، وهذا يدعو الى ضرورة اهتمام المستشفيات الجامعية بدعم تطبيق نمط القيادة الاصلية كاتجاه تنظيمي إيجابي حتى يمكن الحد من الاستقواء في مكان العمل، بمعنى اخر وجود تأثير غير مباشر للقيادة الاصلية نية ترك العمل من خلال الاستقواء في مكان العمل كمتغير وسيط تداخلي، فإنه يُعطي دلالة للمسؤولين بأن وجود الاستقواء بمنظمتهم لا بد أن يكون له أسباب وأنه إذا رغبت الإدارات بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة في القضاء على الاستقواء بأماكن العمل فيجب عليها أولاً أن تقوم بتبني القيادة الاصلية كمنط قيادي كقوة تنظيمية تحد من الاستقواء في مكان العمل، لأنه في حالة عدم وجود تلك القوى سينفقم الوضع مما سيؤثر بالسلب على نوايا ترك العمل بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة.

(١٢) توصيات الدراسة:

تقدم الدراسة الحالية في ضوء ما سبق من نتائج واستنتاجات، مجموعة من التوصيات التي قد تساعد المستشفيات الجامعية في تقليل نية ترك العمل والشعور بالاستقواء لدى العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية، وذلك من خلال توفير أسلوب القيادة الاصلية، حيث أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن للقيادة الاصلية تأثيراً سالباً جوهرياً على نية ترك العمل والاستقواء، وعلى هذا فإنه يجب على القيادات بالمستشفيات الجامعية أن تسعى إلى تعزيز ودعم أسلوب القيادة الاصلية. وعلى الرغم من أن الترك الفعلي للعمل قد لا يحدث فقط بسبب العوامل الاقتصادية أو عدم وجود فرص عمل بديلة للعاملين بمجال التمريض وانما أيضا بفعل الاستقواء الذي يؤثر سلباً على الروح المعنوية والرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي ويسبب الضغوط للمعرضين للاستقواء وبالتالي فإن النتيجة النهائية هي انخفاض الأداء. وعلى ذلك يقترح الباحثون ما يلي:

- أ. إحاق القادة والمشرفين، ببرامج تدريبية، وندوات متخصصة حول أساليب القيادة الايجابية كالقيادة الاصلية بما يحقق تغيير المعتقدات الضمنية الخاطئة التي يتبنونها حيال الاستقواء في مكان العمل.
- ب. تبني سياسات من شأنها عدم التهاون والتسامح مع الاستقواء من خلال توعية كل من القادة والمشرفين والعاملين بطبيعة الاستقواء واشكاله ومحدداته وما يترتب عليه من آثار سيئة قد تعصف ببيئة العمل ككل.
- ج. تشكيل لجان متخصصة لدراسة مشكلات الاستقواء التي تقدم من قبل العاملين ببيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة، وتقديم الدعم اللازم لهم، الامر الذي يحد من نتائج الاستقواء كالضغوط ونية ترك العمل.
- د. قيام القادة والمشرفين بالمستشفيات الجامعية محل الدراسة بدور القدوة والأسوة الحسنة باتباعهم أسلوب القيادة الاصلية، فكلما أمتلك القائد خصائص اصيلة، وكان نموذجا ناجحاً يتحلى بالالتزام والانتماء لمكان العمل والارتباط به كلما زاد تأثيره بأفعاله وتصرفاته على الاخرين كقدوة يحتذى به وبالتالي يحد ذلك من نوايا ترك العمل.
- هـ. عقد دورات تدريبية بصفة دورية وبطريقة منظمة بما يساعد في تنمية مهاراتهم ومعالجة مشكلات العمل التي تواجههم وبما ينعكس في النهاية على زيادة مستوي أدائهم الوظيفي وبالتالي ينخفض مستوى الضغوط لديهم ونوايا ترك العمل، بحيث تتولى إدارة شؤون العاملين مسئولية تنفيذ ذلك إما من خلال عقد هذه الدورات داخليا أو الاستعانة بمكاتب استشارات إدارية في هذا الشأن.

(١٣) حدود الدراسة ومقترحات البحوث المستقبلية:

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين القيادة الاصلية ونية ترك العمل للعاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية، وأثر الاستقواء كمتغير وسيط في هذه العلاقة، ولم تركز الدراسة على الفروق في النتائج وفقا للمتغيرات الديموجرافية أو المتغيرات الأخرى الوسيطة في العلاقة بين المتغير المستقل والتابع، مثل الدعم الاجتماعي، والتمكين الوظيفي، والذكاء الوجداني، والكفاءة الذاتية في التعامل مع المواقف الضاغطة، ومن ثم توصى الدراسة بتركيز الباحثين في دراسات مستقبلية على تحليل معنوية الفروق في إدراك العاملين بمجال التمريض للاستقواء والقيادة الاصلية، وفيما اذا كان له تأثير على نوايا ترك العمل باختلاف الجنس أو الخبرة أو الدرجة الوظيفية أو الكلية أو الجامعة، والتعرف على الآثار المترتبة على الاستقواء مثل الشعور بالإحباط أو التعرض للاحتراق النفسي، والآثار المرضية النفسية والعضوية والتي يمكن أن يعانون منها، ودراسة المتغيرات الوسيطة الأخرى التي قد تؤثر في العلاقة بين القيادة الاصلية والنية لترك العمل في المستشفيات الجامعية.

ومن حيث المنهجية، أجريت الدراسة على عينة من العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية المصرية ولم يتم دراسة باقى العاملين بهذه المستشفيات من أطباء واداريين، ولم يتم عمل مقارنة ما بين المستشفيات الجامعية ، أو العامة، أو الخاصة، وهذا ما يمكن دراسته مستقبلا من خلال عينة طبقية ممثلة لجميع المستشفيات، أو تعميم الدراسة على العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات العامة او الخاصة، ومقارنة المستشفيات الجامعية بالخاصة فى مصر، حتى يمكن تحديد مدى شيوع الاستقواء فى بيئة العمل بالمستشفيات الجامعية وأسبابه وآثاره على العاملين بها، بالإضافة إلى استخدام المقابلات الشخصية لتحديد أسباب الاستقواء والنتائج النفسية والبدنية على ضحايا الاستقواء.

١٤) مراجع الدراسة:

أ. المراجع العربية:

أبو غزال، معاوية.(٢٠٠٩). الاستقواء و علاقته بالشعور بالوحدة و الدعم الاجتماعي، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، مجلد ٥، عدد ٢، ٨٩-١١٣.

البردان، محمد فوزي أمين. (٢٠١٧). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصلية والارتباط بالعمل دراسة ميدانية. (دكتوراه)، جامعة مدينة السادات.

الزعي، دلال محمد؛ مهيدات، رزان علي. (٢٠١٤). سلوكيات التمر التي يمارسها العاملون في المؤسسات الأكاديمية في الأردن والعوامل المرتبط بها (دراسة حالة). *المجلة الدولية للأبحاث التربوية - جامعة الامارات العربية المتحدة*، العدد ٥٣، ص ٦١:٣٢.

ب. المراجع الأجنبية:

Abdel Wahid, A. (2020). Workplace Trust and Authentic Leadership as Predictors of Workrelated Bullying among Staff Nurses. *Amarjeet Kaur Sandhu*, 12(1), 90.

Adil, A., & Kamal, A. (2020). Authentic leadership and psychological capital in job demands-resources model among Pakistani university teachers. *International Journal of Leadership in Education*, 23(6), 734-754.

Ahmad, S., & Kaleem, A. (2020). Zooming in on the workplace bullying and turnover intentions pathway: The role of well-being and a cultural boundary condition. *Personnel Review*, 49(2), 425-444. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2018-0214>

Ahmad, S., Islam, T., Sohal, A. S., Cox, J. W., & Kaleem, A. (2021). Managing bullying in the workplace: a model of servant leadership, employee resilience and proactive personality. *Personnel Review*.

Ahmad, S., Shahzad, K., Rehman, S., Khan, N. A., & Shad, I. U. (2010). Impact of organizational commitment and organizational citizenship behavior on turnover intentions of call center personnel in Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 17(4), 585-591.

Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.

Altman, B. A. (2011). Changes in self-assessed work performance over time as a

result of workplace bullying: an analysis of retrospective perceptions. Published Dissertation for the Ph.D. Degree, University of Wisconsin–Milwaukee, U.S.A.

- 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. doi:10.1080/14330237.2015.1078082
- Anderson, L. (2018). The Influence of Authentic Leadership on Fourth-Year Nursing Students' Experience of Workplace Bullying and Withdrawal Intentions.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The leadership quarterly*, 16(3), 315–338.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The leadership quarterly*, 15(6), 801–823.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual review of psychology*, 60, 421–449.
- Azanza, G., Moriano, J.A., Molero, F., Mangin, J-P.L. (2015). The effects of authentic leadership on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*, 36 (8), 955 – 971
- Barbosa, M. (2018). Authentic Leadership Behaviors and Job Satisfaction and Stress among ICU Staff Nurses (Doctoral dissertation, University of Phoenix).
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bennett, K. (2015). Exploring the relationship between job satisfaction, bullying, and authentic leadership among medical–surgical nurses.
- Bester, F. (2012). A model of work identity in multicultural work settings (Doctoral

- dissertation, University of Johannesburg).
- Bohle, P., Knox, A., Noone, J., Mc Namara, M., Rafalski, J., & Quinlan, M. (2017). Work organisation, bullying and intention to leave in the hospitality industry. *Employee Relations*, 39(4), 446–458.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. *Positive organizational scholarship*, 3(13).
- Cooper, C. D., Scandura, T. A., & Schriesheim, C. A. (2005). Looking forward but learning from our past: Potential challenges to developing authentic leadership theory and authentic leaders. *The leadership quarterly*, 16(3), 475–493.
- Courcy, F., Morin, A. J., & Madore, I. (2019). The effects of exposure to psychological violence in the workplace on commitment and turnover intentions: the moderating role of social support and role stressors. *Journal of interpersonal violence*, 34(19), 4162–4190.
- Davidson, Elizabeth Sloan. (2017). Presence of Authentic Leadership and Bullying in the Nursing Workplace A Correlational Study. (Ph.D.) University of Arkansas for Medical Sciences.
- De Clercq, D., Fatima, T., & Jahanzeb, S. (2021). Bullying and turnover intentions: how creative employees overcome perceptions of dysfunctional organizational politics. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0326>
- De Vries, M. F. K. (2011). *The leader on the couch: A clinical approach to changing people and organizations*. John Wiley & Sons.
- Doherty, D. P., & Hunter Revell, S. M. (2020, March). Developing nurse leaders: Toward a theory of authentic leadership empowerment. In *Nursing Forum*.
- Eastman, Gail B. (2013). *The Relationship between Psychological Capital and Workplace Bullying for Nurses*. (Ph.D.) Northcentral University.
- Einarsen S., H. Hoel, D. Zapf, CL Cooper. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition in Bullying and emotional abuse in the workplace: *International perspectives in research and practice*, 4, 203–218.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties

- of the Negative Acts Questionnaire–Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44.
- Elangovan, A.R. (2001), "Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equations analysis", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 22 No. 4, pp. 159–165.
- Elçi, Meral, and Karabay, Melisa. E and Alpan, Lütfihak & Şene, İrge, (2014). "The Mediating Role of Mobbing on the Relationship between Organizational Silence and Turnover Intention", *Social and Behavioral Sciences*, Vol (150), September, PP: 1298– 1309.
- Erickson, R. J. (1995). The importance of authenticity for self and society. *Symbolic interaction*, 18(2), 121–144.
- Fallatah F, Laschinger H, Read E. (2017). The effects of authentic leadership, organizational identification, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' job turnover intentions in Canada. *Nursing Outlook*, vol. 65, issue 2 (2017) pp. 172–183.
- Finchilescu, G., Bernstein, C., & Chihambakwe, D. (2019). The impact of workplace bullying in the Zimbabwean nursing environment: is social support a beneficial resource in the bullying–well–being relationship?. *South African journal of psychology*, 49(1), 83–96.
- Fogg, P. (2008). Academic bullying. *Chronicle of Higher Education*, 55 (3), 10.
- Fontes, K. B., Alarcão, A. C. J., Santana, R. G., Peloso, S. M., & de Barros Carvalho, M. D. (2019). Relationship between leadership, bullying in the workplace and turnover intention among nurses. *Journal of nursing management*, 27(3), 535–542.
- Fox, S., & Cowan, R. L. (2015). Revision of the workplace bullying checklist: the importance of human resource management's role in defining and addressing workplace bullying. *Human Resource Management Journal*, 25(1), 116–130.
- Francioli, L., Conway, P. M., Hansen, Å. M., Holtén, A. L., Grynderup, M. B., Persson, R., ... & Høgh, A. (2018). Quality of leadership and workplace bullying: The mediating role of social community at work in a two-year follow-up study. *Journal of Business Ethics*, 147(4), 889–899.
- Gardner, D. H., & Rasmussen, W. (2017). Workplace bullying and relationships

- with health and performance among a sample of New Zealand veterinarians. *New Zealand Veterinary Journal*, 1–7. doi:10.1080/00480169.2017.1395715
- Gardner, W. L., Cogliser, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The leadership quarterly*, 22(6), 1120–1145.
- George, B., Sims, P., Gergen, D. (2007). *True North: Discover Your Authentic Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hannah, S. T., Lester, P. B., & Vogelgesang, G. R. (2005). Moral leadership: Explicating the moral component of authentic leadership. *Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development*, 3, 43–81.
- Harhara, A. S., Singh, S. K., & Hussain, M. (2015). Correlates of employee turnover intentions in oil and gas industry in the UAE. *International journal of organizational analysis*, Vol. 23 No. 3, pp. 493–504.
- Harter, S. (2002). Authenticity. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (p. 382–394). Oxford University Press.
- Hazratian, F., Mohajeran, B., & Ghalavandi, H. (2021). The effect of Authentic Leadership and organizational bullying on job alienation with the mediating role of organizational culture. *Payesh (Health Monitor)*, 0–0.
- Hom, P. W., Griffeth, R. W., & Sellaro, C. L. (1984). The validity of Mobley's (1977) model of employee turnover. *Organizational behavior and human performance*, 34(2), 141–174.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of applied psychology*, 102(3), 530.
- Hsieh, Y. H., Wang, H. H., & Ma, S. C. (2019). The mediating role of self-efficacy in the relationship between workplace bullying, mental health and an intention to leave among nurses in Taiwan. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(2), 245–254.
- Hsu, M. K., Jiang, J. J., Klein, G., & Tang, Z. (2003). Perceived career incentives and intent to leave. *Information & Management*, 40(5), 361–369.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and

- eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. *The leadership quarterly*, 16(3), 373-394.
- Jawazneh, B. E. A., & Smadi, Z. M. A. (2017). Workplace Bullying as a Predictor of Intention to Leave among Workers at the Industrial Organizations in Jordan. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 6(1).
- Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Advances in experimental social psychology*, 38, 283-357.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychology Inquiry*, 14, 1-26.
- Khalique, M., Arif, I., Siddiqui, M., & Kazmi, S. W. (2018). Impact of workplace bullying on job performance, intention to leave, OCB and stress. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(1), 55-74.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610
- Kurtulmuş, B. E. (2020). Toxic leadership and workplace bullying: The role of followers and possible coping strategies. *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*, 1-20.
- Labatmediènè, L., Endriulaitienè, A., & Gustainienè, L. (2007). Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization. *Baltic Journal of Management*.
- Laceulle, H. (2018). Authenticity. In *Aging and Self-Realization: Cultural Narratives about Later Life* (pp. 189-218). Bielefeld: Transcript Verlag. Retrieved July 1, 2020.
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19-28.
- Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., & Grau, A. L. (2012). The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. *International journal of nursing studies*, 49(10), 1266-1276.

- Laschinger, H. S., & Fida, R. (2013). Longitudinal analysis authentic leadership on workplace bullying, burnout and turnover intentions. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2013, No. 1, p. 10065). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Lee, H. F., Chiang, H. Y., & Kuo, H. T. (2019). Relationship between authentic leadership and nurses' intent to leave: The mediating role of work environment and burnout. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 52–65.
- Lester, J. (2009). Not your child's playground: Workplace bullying among community college faculty. *Community College Journal of Research & Practice*, 33 (5), 446–464.
- Levesque-Côté, J., Fernet, C., Morin, A. J., & Austin, S. (2020). On the motivational nature of authentic leadership practices: a latent profile analysis based on self-determination theory. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Liaqat, M., Liaqat, I., Awan, R. L., & Bibi, R. (2021). Exploring Workplace Bullying and Turnover Intention among Registered Nurses in Tertiary Hospitals, Lahore, Pakistan. *Editorial Board*, 13(2), 70.
- Loerbroks, A., Dreher, A., Scharf, J., Mambrey, V., Vu-Eickmann, P., & Angerer, P. (2021). The Relationship of Workplace Bullying with Health Outcomes, the Intention to Leave the Profession and Medical Errors: A Cross-sectional Study among Medical Assistants in Germany. *Das Gesundheitswesen*, 83(08/09), 515.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. *Positive organizational scholarship*, 241, 258.
- Meriläinen, M., Nissinen, P., & Kõiv, K. (2019). Intention to leave among bullied university personnel. *International Journal of Educational Management*.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of management review*, 7(1), 111–116.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., and Meglino, B. M. (1979). "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process", *Psychological Bulletin*, Vol, (86), PP:493–522.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey business*

journal, 68(2), 1–6.

- Nikpay, I., & Zand Karimi, M. (2019). The Impact of Authentic Leadership on Organizational Bullying with the Mediating Role of Organizational Culture. *Organizational Culture Management*, 17(2), 317–336.
- Oh, H., Uhm, D. C., & Yoon, Y. J. (2016). Workplace bullying, job stress, intent to leave, and nurses' perceptions of patient safety in South Korean hospitals. *Nursing research*, 65(5), 380–388.
- Oh, J. and Oh, S. (2017), "Authentic leadership and turnover intention: does organizational size matter?", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 38 No. 7, pp. 912–926.
- Olaniyan, O. S., & Hystad, S. W. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 163–171.
- 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.
- Peus, C., Wesche, J. S., Streicher, B., Braun, S., & Frey, D. (2012). Authentic leadership: An empirical test of its antecedents, consequences, and mediating mechanisms. *Journal of business ethics*, 107(3), 331–348.
- Purani, K. & Sahadev, S. (2008), "The moderating role of industrial experience in the job satisfaction, intention to leave relationship: an empirical study among salesmen in India", *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 23 No. 7, pp. 475–485.
- Qiu, S., Alizadeh, A., Dooley, L. M., & Zhang, R. (2019). The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40, 77–87.
- Quinn, L. (2016). Bullying and nurses' work experience, coping self-efficacy beliefs, job satisfaction, and intent to leave one's job. ProQuest Dissertations Publishing, (March).

- Rahim, A. R. A., & Hemdi, M. A. (2011). The effect of psychological contract and affective commitment on turnover intentions of hotel managers. *International Journal of Business and Social Science*, 2(23), 76–88.
- Rastgar, A.A and Pourebrahimi N (2013) .A Study of the Relationship between Organisational Justice and Turnover Intentions: Evidence from Iran, *International Journal of Research in Organisational Behaviour and Human Resources Management* 1 (2); 1-10.
- Regan, S., Laschinger, H. K., & Wong, C. A. (2016). The influence of empowerment, authentic leadership, and professional practice environments on nurses' perceived interprofessional collaboration. *Journal of nursing management*, 24(1), E54–E61.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., Cunha, M. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65,429–437.
- Reknes, I., Glambek, M., & Einarsen, S. V. (2021). Injustice perceptions, workplace bullying and intention to leave. *Employee Relations*, 43(1), 1–13. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2019-0406>
- Ribeiro, N., Duarte, P., & Fidalgo, J. (2020). Authentic leadership's effect on customer orientation and turnover intention among Portuguese hospitality employees: The mediating role of affective commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(6), 2097–2116.
- Roberts, L. M. (2007). Bringing your whole self to work: Lessons in authentic engagement from women leaders. *Women and leadership: The state of play and strategies for change*, 329–360.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, 6thed, GAO , Government Auditing Standards.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new Positive Psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. London: Nicholas Brealey.
- Sepeng, W., Stander, M. W., van der Vaart, L., & Coxen, L. (2020). Authentic leadership, organisational citizenship behaviour and intention to leave: The

- role of psychological capital. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1–10.
- Seyda–Bowen, S. R. (2020). The relationship between transgression–related internal motivations, workplace bullying, and the bullied target’s turnover intention. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*. Saint Leo University.
- Shim, M. Y., Yoo, H. J., Kim, J. Y., Kim, S. R., Song, Y. G., & Kang, J. (2019). The Structural Equation Model of Organizational Culture, Authentic Leadership, Self–Esteem, and Bullying in Nurses at Critical Care Units. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(3), 314–322.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). The future of positive psychology. *Handbook of positive psychology*, 751–767.
- Srivastava, S., & Agarwal, S. (2020). Workplace bullying and intention to leave: a moderated mediation model of emotional exhaustion and supervisory support. *Employee Relations*, 42(6), 1547–1563. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0293>
- Stone, M. (2021). A Correlational Study on the Relationship of Authentic Leadership with Turnover Intention and the Predictive Role of Affective Organizational Commitment (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- Sultana, U. S., Darun, M. R., & Yao, L. (2018). Authentic leadership and psychological capital: A mingle effort to increase job satisfaction and lessen job stress. *Indian Journal of Science and Technology*, 11(5), 1–13.
- Sun, Y. Q., Ge, Y. X., Ke, Z. W., Li, Y. Y., Jin, Q. X., & Lu, Y. F. (2018). [Effect of workplace bullying on posttraumatic stress disorder in nursing staff]. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi = Zhonghua Laodong Weisheng Zhiyebing Zazhi = Chinese Journal of Industrial Hygiene and Occupational Diseases*, 36(1), 22–25.
- ul Haque, A., Sher, A., & Urbański, M. (2020, June). Is the role of authentic leadership effective in managing occupational stress and psychological capital?. In *Forum Scientiae Oeconomia* (Vol. 8, No. 2, pp. 59–77).
- Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S., & Peterson, S.J.

- (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure?, *Journal of Management*, 34(1), 89–126.
- Warszewska–Makuch, M., Bedyńska, S., & Żołnierczyk–Zreda, D. (2015). Authentic leadership, social support and their role in workplace bullying and its mental health consequences. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 21(2), 128–140.
- Wherry, H. M. S. (2012). Authentic leadership, leader–member exchange, and organizational citizenship behavior: A multilevel analysis. *The University of Nebraska–Lincoln*.
- Whitehead, G. (2009). Adolescent leadership development: Building a case for an authenticity framework. *Educational Management Administration and Leadership*, 37, 847–872.
- Whitted, K. S., & Dupper, D. R. (2005). Best practices for preventing or reducing bullying in schools. *Children & Schools*, 27(3), 167–175.
- Wunnenberg, M. (2020). Psychosocial Bullying Among Nurse Educators: Exploring Coping Strategies and Intent to Leave. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(5), 574–582. <https://doi.org/10.1111/jnu.12581>
- Yamada, D. C. (2004). Crafting a legislative response to workplace bullying. *Emp. Rts. & Emp. Pol'y J.*, 8, 475.
- Yom, Y. H., Yang, I. S., & Han, J. H. (2017). Effects of workplace bullying, job stress, self-esteem, and burnout on the intention of university hospital nurses to keep nursing job. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(3), 259–269.
- Youn, I. H., & Chang, Y. C. (2015). Examining the effects of project manager's authentic leadership on field staffs' intention to leave and mediating roles of field staffs' perceived organizational support. *Management & Information Systems Review*, 34(2), 1–20.
- Yuliani, N. L. G., Sadiartha, A. N., & Sanjaya, P. K. A. (2021). PENGARUH JOB INSECURITY DAN WORKPLACE BULLYING TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN SEMINYAK GARDEN HOTEL & POOL. *Widya Amrita*, 1(1), 179–194. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1157>

ملحق (١) قائمة الاستبيان

قائمة استقصاء

موجهة الى السادة العاملين بمجال التمريض بالمستشفيات الجامعية

اخي الفاضل/ اختي الفاضلة:

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحثون بإعداد دراسة علمية في إدارة الاعمال بعنوان دور الاستقواء في مكان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاصلية والنية لترك العمل: دراسة تطبيقية ويتطلب إعداد هذه الدراسة ضرورة التعرف على آرائكم بالنسبة لبعض الجوانب ذات العلاقة بالدراسة وقد تم تصميم قائمة الاستقصاء المرفقة للتعرف على هذه الآراء، وتعتبر إجابتكم على هذه الأسئلة أحد أهم المصادر التي يتم الاعتماد عليها لإنجاح وإتمام الرسالة ويتوقف ذلك النجاح على مدى مساهمتكم بصورة صادقة، حيث أن هذه المعلومات سوف تستخدم لخدمة أغراض البحث العلمي، ولمراعاة الموضوعية والسرية فإنه غير مطلوب الأسم.

عظيم شكرنا وامتناننا لكم لما ستساهمون به من آراء في نجاح تلك الدراسة، وما ستقضونه من وقت في استيفاء بيانات هذا الاستقصاء.

الباحثون

الجزء الاول: المحور الأول: القيادة الأصيلة:

تعكس العبارات التالية مستوى القيادة الأصيلة لرئيسك بالمستشفى التي تعمل بها، والمطلوب إبداء رأيك بالنسبة لكل عبارة من العبارات التالية وذلك بوضع علامة (✓) أمام الخانة التي تعبر عن وجهة نظرك:

م	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
	رئيسي المباشر في العمل:					
١	يوضح بدقة ماذا يعني او يقصد.					
٢	يعترف بالأخطاء عند حدوثها دون تردد.					
٣	يشجع الجميع على التعبير عن آرائهم وأفكارهم.					
٤	يخبر دائما بالحقيقة مهما كانت درجة صعوبتها.					
٥	يظهر انفعالاته الحقيقية التي تبين مشاعره وأحاسيسه.					
٦	تتطابق أفعاله مع أقواله، ويشكل نموذجا يحتذى به.					
٧	يتخذ قراراته اعتماداً على قيم أخلاقية أصيلة.					
٨	يطلب من العاملين أن يتمسكوا بالمواقف التي تدعم قيمهم الأخلاقية الاصيله.					
٩	يتخذ قرارات صعبة نابعة من مستوى عال من الالتزام الأخلاقي.					
١٠	يأخذ في اعتباره وجهات النظر المختلفة حتى لو كانت تمثل تحدياً لمواقفه الراسخة.					
١١	يقوم بتحليل البيانات المتعلقة بأي موضوع قبل اتخاذ أي قرار .					
١٢	يستمع باهتمام لوجهات النظر المختلفة قبل الوصول إلى أي نتائج.					
١٣	يسعى للحصول على المعلومات الراجعة لتحسين التواصل مع الآخرين.					
١٤	يصارح نفسه بكيفية تقييم الآخرين لإمكاناته.					
١٥	يستطيع تحديد الوقت المناسب لإعادة تقييم المواقف المتعلقة بقضايا العمل المهمة.					
١٦	يفهم كيف تؤثر أفعاله وتصرفاته على الآخرين.					

المحور الثاني: الاستقواء في مكان العمل: فيما يلي عدد من العبارات المتعلقة بمستوى الاستقواء الذي تواجهه من رئيسك المباشر خلال عملك في المستشفى، والمطلوب إبداء رأيك بالنسبة لكل عبارة من العبارات التالية، وذلك بوضع علامة (✓) أمام درجة الاستجابة التي تعبر عن رأيك.

م	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
	أواجه من رئيسي المباشر في العمل:					
١	حجب المعلومات التي تؤثر على أدائي في العمل بالمستشفى.					
٢	إعطاء الأوامر بأداء أعمال أقل من مستوى جداراتي					
٣	التذكير المتكرر بالأخطاء في العمل.					
٤	الانتقاد المستمر بسبب الأخطاء.					
٥	تحديد مواعيد غير منطقية لإنهاء الأعمال المطلوبة مني.					
٦	الإفراط في الرقابة على عملي بالمستشفى.					
٧	التكليف بعبء العمل الذي لا يمكن تحمله.					
٨	أعرض للإذلال أو السخرية فيما يتصل بعملي.					
٩	إزالة مجالات رئيسية من مسؤولياتي أو استبدالها بمهام تافهة أو غير ممتعة.					
١٠	نشر الأقاويل والإشاعات عني.					
١١	تجاهلي أو استبعادي.					
١٢	التجريح أو الإهانة لشخصي أو موافقي أو حياتي الخاصة.					
١٣	تلميحات أو إشارات من الآخرين بأنه يجب عليّ ترك عملي.					
١٤	تجاهلي أو مواجهتي برد فعل عدائي عند الإقتراب.					
١٥	تجاهل رأيي في العمل.					
١٦	المزاح السخيف من أشخاص غير معناد عليهم.					
١٧	وجود ادعاءات ضدي.					
١٨	الضغط علىّ لعدم المطالبة بشيء يحق لي الحصول عليه (مثل إجازة مرضية أو عطلة).					
١٩	التعرض للإزعاج أو السخرية الحادة.					
٢٠	التعرض للصراخ في وجهي أو حالة الغضب تجاهي.					
٢١	التعرض لسلوكيات تخويفية مثل التلويح بإصبع اليد، والتعدى على الحدود الشخصية، أو الدفع بقوة، أو اعتراض طريقي.					

المحور الثالث: نية ترك العمل

فيما يلي عدد من العبارات المتعلقة بمستوى نية تركك للعمل بالمستشفى (نتيجة تعرضك للاستقواء والضغط الناتجة عنه)، والمطلوب إبداء رأيك بالنسبة لكل عبارة من العبارات التالية، وذلك بوضع علامة (√) أمام درجة الاستجابة التي تعبر عن رأيك.

العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١ سأترك العمل بالمستشفى في أقرب فرصة ممكنة.					
٢ ابحث بنشاط عن عمل بمكان آخر.					
٣ أفكر في ترك عملي بالمستشفى.					

الجزء الثاني: يشتمل على البيانات العامة.

برجاء وضع علامة (√) أمام الإجابة التي تناسبكم.

١. النوع:

ذكر انثي

٢. المستشفى الجامعي:

بني سويف المنيا اسيوط
سوهاج قنا أسوان

٣. الحالة الاجتماعية:

أعزب متزوج مطلق / أرمل

٤. الخبرة الوظيفية:

- أقل من ٥ سنوات.
- من ٥ سنوات الي أقل من ١٠ سنوات.
- من ١٠ سنوات الي القل من ١٥ سنة.
- أكثر من ١٥ سنة.

نشكركم علي تعاونكم الصادق في مجال البحث العلمي ،،،