

## دور رأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة

### التنظيمية

### "دراسة ميدانية"

(بحث مقبول للنشر كجزء من متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال)

### إعداد

**محمد علي إسماعيل علي**

باحث دكتوراه - كلية التجارة - جامعة السويس

### دكتور

**هدير هلال محمد**

مدرس بقسم إدارة الأعمال  
كلية التجارة - جامعة السويس

### الأستاذ الدكتور

**رانية عبد المنعم شمعة**

أستاذ إدارة الإنتاج والعمليات  
رئيس قسم إدارة الأعمال  
كلية التجارة - جامعة السويس

## مجلة البحوث الإدارية والعالية والكمية

كلية التجارة - جامعة السويس

المجلد الثالث - العدد الثاني

يونيو 2023

## دور رأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية "دراسة ميدانية"

### ملخص الدراسة:

استهدف البحث تحليل العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط ، بالتطبيق علي الأطقم الطبية ( الأطباء ، أعضاء هيئة التمريض ) ، بالمراكز والمستشفيات التعليمية بجامعة المنصورة ، من حيث طبيعة هذه العلاقة واتجاهها ومدى قوتها ، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بصياغة أربعة فروض رئيسية ، والتي تختبر العلاقة بين متغيرات الدراسة الثلاثة ( القيادة الروحية ، رأس المال النفسي ، سلوكيات المواطنة التنظيمية ) ، وقد تم اختبار مدي صحة تلك الفروض علي عينة عشوائية طبقية قوامها 360 مفردة ( 45 طبيب ، 315 هيئة تمريض) داخل تلك المستشفيات التعليمية.

هذا وقد أسفرت نتائج التحليل الاحصائي للفروض باستخدام برنامج AMOS ، مع الاستعانة بالأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة بيانات الدراسة ، وقد تم استخدام أسلوب الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية بعد قياس صدق وثبات القائمة باستخدام معامل ألفا كرونباخ ، والتي توصلت إلي وجود علاقات طردية مباشرة بين القيادة الروحية وكلاً من رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، فضلاً عن دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة الغير مباشرة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، وقد أوصت الدراسة بأهمية إتباع القادة داخل تلك المستشفيات لممارسات القيادة الروحية، واتباع القيم الروحانية داخل مكان العمل ، لما له من تأثير إيجابي وفعال علي السلوكيات التنظيمية الإيجابية للعاملين ، وتنمية مشاعر الأمل والتفاؤل نحو تحقيق أهدافهم الوظيفية والتنظيمية ، وكذلك الثقة في قدراتهم الذاتية علي أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية ، عبر السلوكيات التطوعية والإضافية والتي تفوق مهامهم الرسمية خاصة في ظل الظروف الحرجة التي يشهدها القطاع الطبي في الآونة الأخيرة من انتشار Covid-19.

### الكلمات المفتاحية:

القيادة الروحية، رأس المال النفسي، سلوكيات المواطنة التنظيمية.

## Abstract:

The research aimed to analysis the relationship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship behaviors in Light of the psychological capital as a mediating variable , by Applying it to medical Staff (doctors, members of the nursing staff) in educational Centers and hospitals at Mansoura University , and to achieve this goal , The researcher Formulating four main hypotheses ,Which tested the relationship between The three variables of the study ( Spiritual Leadership, psychological capital , Organizational Citizenship behaviors ), and the validity of these hypothesis was tested on stratified random sample of 360 individuals ( 45 doctor,315 nurse ), inside these hospital's .

The results of the statistical analysis of the hypotheses using the AMOS Program with the use of statistical methods appropriate to the nature of the study data, and the survey method was used as a tool for collecting primary data after measuring the validity and reliability of the list using the Cronbach alpha coefficient for the existence of a positive and strong statistically significant relationship between spiritual leadership and Organizational Citizenship behaviors and also The mediating role of Psy-Cap in the indirect relationship between spiritual leadership and OCB.

The study recommended the importance of leaders within these hospitals to Follow Spiritual practices and values within workplace ,cause of its positive and effective impact on positive organizational behaviors , and support of medical staff Feelings of hope and optimism towards achieving their functional and organizational goals as well as confidence in their own abilities to perform their tasks efficiently and effectively , through voluntary and additional behaviors ,that exceeded their official duties , especially in light of the critical conditions in the medical sector is witnessing recently due to the spread of Covid – 19.

## Keywords:

Spiritual Leadership, psychological capital, Organizational Citizenship behaviors.

## مقدمة الدراسة:

يشكل العنصر البشري أحد أهم العناصر في منظومة العمل التنظيمي بالاعتماد على نظرية أن الأفراد هم أصول المنظمة، ونتيجة لهذا التطور في منظور الاهتمام بالأفراد داخل التنظيمات المختلفة شهد الفكر الإداري مؤخرًا نظريات جديدة في القيادة، من أهمها (القيادة الخادمة، القيادة الموثوقة، القيادة التحويلية، القيادة التبادلية، القيادة الروحية)، والتي يسعى القادة من خلالها إلي الارتقاء بمستوي المرؤوسين في سبيل الإنجاز والتطوير الذاتي للأفراد وللمنظمة ككل.

ومع تعدد وسائل الاتصال بين المديرين والعاملين ، أدى ذلك إلي ظهور نمط قيادي يركز علي الجوانب المادية للإنسان ( الجسد ، العقل ، القلب ، الروح ) ، حيث استندت نظرية القيادة الروحية علي افتراض أساسي وهو أن القادة هم الأفراد الذين يمتلكون القدرة علي التعبير عن أنفسهم من خلال الجسد والعقل والقلب والروح (Jean,2011,p.72) ، ووجد ( Bambale et al., 2011, p.52) أن الموظفين الذين يقوموا بأداء أدوارهم الأساسية علي الوجه الأكمل ويدركوا مستويات عالية من الأخلاقيات والمواقف الروحية من قبل القائد ، يقوموا ببذل مجهودات تتجاوز أدوارهم الأساسية والرسمية ، ومن هنا فإن البعد الأخلاقي والروحي للقائد يلعب دوراً هاماً في اتجاهات وسلوكيات العاملين ، فالعاملين الأكثر تفاعلاً وأملاً وكفاءة ولديهم المرونة الكاملة في التعامل مع المشكلات وقضايا العمل يكونوا أكثر ثقة بأنفسهم ولديهم الإصرار علي بذل المزيد من الجهد ومواجهة المشكلات بصورة أكبر من نظرائهم ذوي المستويات المنخفضة من رأس المال النفسي (Luthans et al.,2007,p.544) .

ويرى (Millard,2011,p.31) أن رأس المال النفسي يؤثر علي السلوكيات التنظيمية الإيجابية ، ويحد من المواقف السلبية التي تساهم في تحقيق الفعالية والنجاح التنظيمي ، فالسلوكيات المواطنة التنظيمية تعد من أهم هذه السلوكيات التي تحقق العديد من النتائج الإيجابية بالنسبة للفرد وللمنظمة من خلال تعزيز السلوكيات الأخلاقية والروحية بين العاملين وتقليل الصراعات فيما بينهم (Avey, et al.,2010,p.435).

وانطلاقاً من أهمية ممارسات القيادة الروحية ، ودورها الهام في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية ، فقد سعي الباحث من خلال هذه الدراسة ، التعرف علي الدور الهام لممارسات القيادة الروحية كآلية لتنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين مع اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة الغير المباشرة بين متغيرات الدراسة بالتطبيق علي عينة من الأطقم الطبية ( الأطباء ، أعضاء هيئة التمريض ) بالمستشفيات والمركز الطبية التابعة لجامعة المنصورة ( المستشفيات الجامعية بالمنصورة ، مركز جراحة الجهاز الهضمي ، مركز طب وجراحة العيون، مركز جراحة الكلي والمسالك البولية ، مستشفى الباطنة ، مستشفى الطوارئ ، مستشفى الأورام ، مستشفى الأطفال الجامعي).

## أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

### 1- الإطار النظري لمتغيرات الدراسة:

يتضمن الإطار النظري والدراسات السابقة توضيح لمفاهيم، وأبعاد ومتغيرات البحث وعرض لعدد من الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بهذه المتغيرات والتي اتيح للباحث الاطلاع عليها، وذلك على النحو التالي:

#### 1/1. القيادة الروحية (Spiritual Leadership):

إن الروحانية في مكان العمل أداة فعالة لتعزيز وتنمية سلوكيات العاملين بالمنظمات، بالاعتماد على القيم والصفات الأخلاقية والروحية، والتي يستند عليها مبدأ " الروحانية في مكان العمل " ، بما يعزز الأداء الفردي والجماعي ونجاح واستمرار المنظمات في ظل البيئة شديدة التنافس ( Ahmadi et al., 2014,p.57 ) ، فتعد المنظمات المعاصرة هي كيانات روحية ، باعتبار أماكن عمل الموظفين أصبحت جزء لا يتجزأ من هويتهم الروحية ( Afsar et al ., 2016,p.80 ) .

#### 1/1/1. مفهوم القيادة الروحية:

القيادة الروحية تتضمن القيم والاتجاهات السلوكية اللازمة لتحفيز الذات ، بما يلبي الاحتياجات الأساسية للعاملين القائمة على مبادئ الرفاهية الروحية ، والتي تدعم الشعور بمعني وقيمة حياته المهنية بالنسبة للفرد ، فنظريات القيادة الروحية تتجاوز وجهة النظر القائمة على تبادل المنافع من خلال العمل ( Abdizadeh et al.,2014,p.204 ) .

وكذلك تمكن نماذج القيادة الروحية الأفراد من التطوير المستمر لدوافعهم الذاتية من المنظور الفكري والعاطفي وعمق العلاقات الشخصية والاجتماعية (Chen et al.,2012,p.109).

أما عن مفهوم القيادة الروحية، فقد تم التوصل إلي مجموعة من المفاهيم للقيادة الروحية، في ضوء العديد من الدراسات السابقة، فعرفها (Fry,2003,p.695)، بأنها " مجموعة من القيم والمواقف السلوكية الهادفة في الأساس إلي تحفيز الذات والآخرين ، وتوليد وتعزيز شعورهم بأهمية البقاء الروحي عبر فاعلية عضويتهم داخل منظماتهم " . أما ( Kaya,2015,p.599 ) فعرفها بأنها " السلوك الملاحظ لدي الفرد نحو القيادة ، والمتمثل في القيم الروحية والمتمثلة في الصدق والنزاهة والتواضع ، بما يحقق التطابق بين الصوت الداخلي للفرد مع قيم وأهداف منظمته ، والتي يشعرون بأن أهدافهم الخاصة جزء لا يتجزأ منها " .

ويرى (Sholikhah et al., 2019, p. 233) أن القيادة الروحية تتمثل في الجهود المبذولة لربط القيم الروحية للأفراد بالقيم التنظيمية، من خلال تعزيز المبادئ والقيم الروحية في مكان العمل، كأحد الأهداف الرئيسية للمنظمات المعاصرة، من خلال احترام وتقدير الأفراد من قبل القادة.

وقدم (Fry & Egel, 2017, p.3) مفهوم شامل للقيادة الروحية، بأنها " الممارسات الروحية داخل المنظمات، والتي تمكن الأفراد من أن يكونوا أكثر وعي بذاتهم، عبر تجاوز المصالح الذاتية الأنانية للأفراد إلي تحقيق المصلحة العامة للمنظمة، عبر تدعيم القيم الروحية والدينية والأخلاقية كقوة روحية داعمة للقيم والثقافة التنظيمية .

## 2/1/1. أبعاد القيادة الروحية:

اختلفت الدراسات السابقة حول تناول أبعاد القيادة الروحية، فقد استخدمت مجموعة من الدراسات خمسة أبعاد للقيادة الروحية ( Aydin&Caylan,2009,p.185)، ( الرؤية ، الإيثار ، الإيمان ، الانتماء ، التفوق ) ، واستخدمت دراسات اخري ستة أبعاد للقيادة الروحية ، ( Esfahani et al,2013,p.71 ) ، ( الرؤية ، الإحسان ، الإيمان ، الانتماء ، الالتزام ، التغذية العكسية).

ومن خلال استعراض أبعاد القيادة الروحية ، اتضح أن هناك اتفاق بشكل عام في ضوء العديد من الدراسات السابقة علي الاعتماد علي ثلاثة أبعاد أساسية للقيادة الروحية ( الرؤية ، الأمل / الإيمان ، حب الايثار ) ، والتي اعتمدت عليها دراسة كل من ( Fry,2003;Fry,2005;Jeon,2011;Chen&Yang,2012; Jeffery,2014 ) ، وهي الأبعاد التي سوف تعتمد عليها الدراسة الحالية نظراً لشموليتها وبما يتناسب مع طبيعة المجتمع محل الدراسة.

### جدول رقم (1)

#### أبعاد القيادة الروحية

المرجع	المفهوم	المتغير
Wang et al., 2018,p.512	الرؤية تشير إلي المستقبل، والتي تجعل المرؤوسين يشعرون بقيمتهم الذاتية ، وقيمة ومعني العمل الذين يقومون به ، فالأفراد داخل المنظمات في حاجة إلي رؤية تتفق مع إمكانياتهم وطموحاتهم وتلهمهم نحو المستقبل .	الرؤية
Goojani et al., 2015, p.19	أن الأمل والإيمان هما مصدر الثقة في إمكانية تحقيق رؤية ورسالة المنظمة ، فالأفراد اصحاب الأمل والإيمان نحو تحقيق رؤية المنظمة ، يكون لديهم استعداد لتحمل العقبات والمصاعب لتحقيقها.	الأمل والإيمان
Rturk& Emrah, 2017, p.13	يتمثل في التغلب على السلوكيات والمشاعر السلبية المتمثلة في الغضب والخوف وتدعيم المشاعر الإيجابية وطرق التفكير الإيجابية والتعاون بين أعضاء المجموعة ونقل تلك المشاعر للأعضاء الجدد.	حب الإيثار

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً علي الدراسات السابقة

## 2/1. رأس المال النفسي ( Psychological Capital ) :

لقد حظي مفهوم السلوك التنظيمي الإيجابي (POP) ، باهتمام العديد من الدراسات السابقة ، والذي يهدف إلي التركيز علي نقاط القوة الإيجابية للعاملين بشكل أكبر مقارنة بنقاط الضعف والقصور لديهم ، بما يساهم بشكل كبير في تحسن الرفاهية النفسية للعاملين ( البردان ، 2017 ، ص.5) ، ويعكس رأس المال النفسي الإيجابي ثقة الفرد في ذاته وقدراته في أداء ما يكلف به من مهام ، وتقاؤه بالمستقبل وما يحمله من احتمالات عدم التأكد ، مع إيمانه بقدرته علي المثابرة نحو تحقيق أهدافه ( Poots & Cassidy,2020,p.5) .

**1/2/1. مفهوم رأس المال النفسي:**

قدم (Luthans et al.,2007,p.544) تعريف شامل لرأس المال النفسي، بأنه " حالة الفرد النفسية الإيجابية القابلة للتطور ، والذي يتميز بـ ( الكفاءة الذاتية ) للقيام بالمهام عالية التحدي ، ( التفاؤل ) بشأن القدرة علي تحقيق النجاح في الوقت الحاضر وفي المستقبل ، ( الأمل ) ، بشأن المثابرة نحو تحقيق الأهداف ، و ( المرونة ) والتي تعني القدرة علي الارتداد السريع لتحقيق النجاح عند التعرض للمشكلات والعقبات ."

**2/2/1 أبعاد رأس المال النفسي:**

بمراجعة العديد من الدراسات السابقة التي أتيح للباحث الاطلاع عليها، للوقوف علي أبعاد رأس المال النفسي، قد تبين أن معظمها اعتمدت علي أربعة أبعاد أساسية (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) ، والتي اعتمدت عليها دراسة كل من

(Luthans et al., 2007; Chen et al., 2018; Poots & Cassidy, 2020; Wang &Li, 2020)

**جدول رقم (2)**

**أبعاد رأس المال النفسي**

المرجع	المفهوم	المتغير
Nwanzu & Babalola,2019, p.4	مدي اقتناع الفرد بإمكانياته علي التطور الداخلي، وثقته في قدراته عند مواجهة التحديات والعقبات ، وتحديد البدائل التي تمكنه من إنجاز مهامه بنجاح.	الكفاءة الذاتية
Madden,2013, p.35	توقع الفرد الإيجابي نحو تحقيق الأهداف المرغوب فيها.	الأمل
Luthans et al.,2015, p.9	التفاؤل يعد أحد المشاعر النفسية الإيجابية للفرد، عبر توقع الأحداث الإيجابية في المستقبل.	التفاؤل
Shahnwaz & Jafri,2009.p.80	قدرة الفرد على الارتداد السريع من المواقف المعقدة أو الشدائد والمحن إلى الوضع الطبيعي أو المستقر.	المرونة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة

**3/1. سلوكيات المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship behavior):**

يعد سلوك المواطنة التنظيمية أحد السلوكيات التطوعية ، التي يقوم بها الفرد بشكل اختياري ، والذي لا يرتبط بشكل رسمي بأنظمة الحوافز والمكافآت وتقييم الأداء داخل المنظمة (Chen,2011,p.281) ، وتظهر هذه السلوكيات في تجنب إثارة المشكلات داخل بيئة العمل ، فضلاً عن القيام بالمهام الإضافية دون تضرر أو شكوي (Polat,2009.p.1592).

### 1/3/1. مفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية:

تم تعريف سلوكيات المواطنة التنظيمية ، في ضوء العديد من الدراسات السابقة ، فعرّفها (kim&Park,2019,p.1365) ، أن سلوكيات المواطنة التنظيمية هي سلوك فردي تقديري غير رسمي ، والغير مرتبط بنظم الحوافز والمكافآت الرسمية المعمول بها داخل المنظمة ، وأضاف (Udin&Yunlawan,2020,p.782) ، أن هذه السلوكيات تتمثل في قيام الأفراد بمهام إضافية ، والتي تتجاوز المهام الرسمية المنصوص عليها ببطاقات الوصف الوظيفي للعاملين .

وعرّفها (Zayade,2018.p.419) ، بأن تلك السلوكيات تمثل الرغبة الحقيقية للأفراد والتي تعبر عن مدى استعدادهم لتقديم الخدمات بشكل طوعي ، بالاعتماد على الجانب التعاوني بين الأفراد وجماعات العمل بما يحقق فاعلية الأداء التنظيمي ، واتفق معه (Yaldiz & Amin,2020,p.19) ، بأن سلوكيات المواطنة التنظيمية تعزز دافعية الأفراد نحو تحقيق الأهداف التنظيمية قصيرة وطويلة الأجل ، والتي تتجاوز التوقعات المخطط لها داخل مكان العمل .

### 2/3/1. أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية:

يعد من أبرز التصنيفات لأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية، والذي قدمه ( Organ,1988 ) ، والمكون من خمسة أبعاد أساسية ( الإيثار ، الكياسة ، الروح الرياضية ، السلوك الحضاري ، و عي الضمير ) ، وهو التصنيف الذي تتبناه الدراسة الحالية ، نظراً لشموليته وتوافقه مع مجتمع البحث محل الدراسة ، والتي اعتمدت عليه دراسة كلاً من: ( Fiaz et al., 2018; Akenarajindawt & Jermsittipaster, 2020; Ningrum et al., 2020; Yildiz ) (& Amin, 2020).

#### جدول رقم (3)

#### أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية

المرجع	المفهوم	المتغير
Ojebola et al., 2019, p.1121	تمثل في رغبة الفرد المستمرة في مساعدة زملائه، وتفضيل المصلحة العامة للمنظمة على مصلحته الشخصية.	الإيثار
Jamrouch et al., 2020., p.4	تتمثل في مدى تفهم واستيعاب الفرد للمشكلات الناتجة عن أداء المهام الوظيفية ومدى قدرته على التعامل معها ومواجهتها ، بما لا يعيق تحقيق أهدافه الوظيفية.	الكياسة
Pourgaz et al., 2015, p.802	تتمثل في قدرة العاملين على التكيف مع بيئة العمل الغير مستقرة دون احتجاج أو شكوي سواء بشكل رسمي أو بشكل غير رسمي عبر الألفاظ أو التعبيرات السلبية تجاه منظماتهم.	الروح الرياضية
James,2013, p.156	التفاني في العمل، والتطلع إلى الوصول لمستويات أداء تتجاوز المهام الرسمية، فضلاً عن الالتزام بالمواعيد المحددة والمحافظة على الموارد واستغلالها الاستغلال الأمثل	وعي الضمير
Zeyadeh,2018, p.420	سلوكيات الأفراد داخل المنظمة والتي تعزز من الأداء التنظيمي، عبر مشاركة الفرد في جميع أعمال المنظمة والمرتبطة بالعمل ، (حضور الاجتماعات، الندوات، اللقاءات ) بشكل طوعي.	السلوك الحضاري

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة

2- الدراسات السابقة:

1/2. دراسات تناولت العلاقة بين القيادة الروحية ورأس المال النفسي:

توصلت دراسة (Petchsawang,2017,p.25) ، أن تعزيز القيم الروحية داخل مكان العمل ، تحقق مستويات مرتفعة من المرونة الذهنية أثناء تنفيذ المهام والأعمال ، والمثابرة نحو تحقيق الأهداف رغم أية تحديات أو معوقات متوقعة\_، وينفق معه (Jnaneswar&Sulphey,2021,p.1050) ، بأن تعزيز القيم والممارسات الروحية من قبل القادة ، له تأثير كبير في مستويات أداء العاملين داخل المنظمات ، عبر مشاعر إيمان الأفراد ورضاهم الداخلي عن ذاتهم وقدراتهم، وتوصلت دراسة (Fox et al.,2018,p.190) أن تعزيز القيم الروحية من قبل القادة يعزز من مستويات الكفاءة الذاتية للأفراد ، كأحد أهم أبعاد رأس المال النفسي ، ودعمهم (Lepherd,2015,p.570) ، بوجود علاقة إيجابية بين تعزيز القيم الروحية من قبل القادة بالقطاع الطبي ، و الكفاءة الذاتية للأطعم الطبية ، ومنحهم ثقة أكبر في قدراتهم وامكانياتهم في أداء مهامهم بفاعلية أكبر .

أما دراسة (Khaiabani et al.,2016,p.11) ، والتي توصلت إلي أن ممارسات القيادة الروحية ، توضح الأهداف المستقبلية للمنظمة ، بما يؤثر إيجابياً علي العاملين بإمكانية تحقيق هذه الأهداف وتوليد الأمل نحو مستقبل المنظمة ، بما يزيد من دوافعهم الذاتية للعمل بجدية أكبر نحو تحقيق رؤية المنظمة وأهدافها المستقبلية ، وكذا دراسة (Goojani et al.,2015,p.19) ، والتي توصلت إلي أن تدعيم مشاعر الأمل والإيمان لدي الأفراد نحو تحقيق الرؤية والأهداف المستقبلية في المنظمة ، هو مصدر الثقة في قدرة الأفراد نحو تحقيقها وتعزيز قدراتهم الذاتية نحو استعدادهم الكامل لتحمل ومواجهة الصعوبات والتحديات داخل بيئة العمل، فالقادة الروحانيين يتطلب منهم تعزيز المناخ الملائم للأفراد المتفائلون ، وتحفيزهم ذاتياً وتعزيز كفاءتهم الذاتية ، بما يشعرون بالأمان النفسي داخل أماكن عملهم (Lengnick&Hall,2011,p.251) .

وتوصلت دراسة (Lucette et al.,2016,p.510) ، إلي وجود علاقة إيجابية بين تعزيز القيم الروحية في مكان العمل من قبل القادة ، وشعور العاملين بالسعادة والتمتع بمستوي عال من الرفاهية النفسية عبر مشاعر الأمل والتفاؤل نحو تحقيق الأهداف المستقبلية ، وعلي الجانب الآخر قدمت دراسة (Baykal&Zehir,2018,p.135) ، تفسيراً للعلاقة بين القيادة الروحية والقدرات النفسية للمرؤوسين ومستويات أدائهم ، والتي أظهرت نتائجها أن ممارسات القيادة الروحية تحقق مستويات عالية من السلوكيات التنظيمية الإيجابية POP ، عبر تعزيز مستويات رأس المال النفسي Psy-Cap .

2/2. دراسات تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية:

توصلت دراسة (Luthans&Cassidy,2004,p.155) ، إلي العلاقة الإيجابية بين مستويات رأس المال النفسي والسلوكيات التنظيمية الإيجابية ، المتمثلة في ( الرضا الوظيفي ، الالتزام التنظيمي ، سلوكيات المواطنة التنظيمية ) ،

وتوصلت دراسة (Lu et al.,2020,p.66)، إلى أن رأس المال النفسي يحقق مستويات عالية من الارتباط بالعمل وتعزيز الكفاءة الذاتية عبر المثابرة نحو تحقيق الأهداف والتعامل بفاعلية مع التحديات والمشكلات ، وعن دراسة (Avey et al.,2010,p.448) ، والتي توصلت إلى أن مستويات رأس المال النفسي ترتبط إيجابياً بسلوكيات المواطنة التنظيمية عبر الانخراط في السلوكيات التطوعية .

وانتقلت معها دراسة (Nafei,2015,p.54)، والتي توصلت إلى أن أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة ( الأمل ، المرونة ، التفاؤل ، الكفاءة الذاتية ) ، تؤثر إيجابياً علي كلاً من جودة الحياة الوظيفية وسلوكيات المواطنة التنظيمية عبر المستويات العالية من الالتزام التنظيمي.

وكذلك دراسة (Udin&Yunlawan,2020,p.786) ، والتي توصلت إلى أن المرونة والكفاءة الذاتية كأحد الأبعاد الهامة لرأس المال النفسي تلعب دوراً هاماً في التنبؤ بسلوكيات المواطنة التنظيمية ، وهو ما أكدته دراسة (Joun&Themba,2018,p.10) ، أن أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة تؤثر علي كلاً من (الإيثار ، وعي الضمير ، السلوك الحضاري ) كأحد الأبعاد الهامة لسلوكيات المواطنة التنظيمية ، وكذا دراسة (Alessandro et al.,2018,p.43) ، والتي أكدت علي أن مستويات رأس المال النفسي تتنبأ بمستويات مرتفعة من المشاركة التعاونية والسلوكيات التطوعية.

وتوصلت دراسة (El-Shobaky,2020,p.55) ، أن المستويات المرتفعة لرأس المال النفسي للعاملين ، تعزز من نظرتهم الإيجابية لطبيعة عملهم ومنظمتهم ككل ، عبر تدعيم مشاعر التعاون وبناء العلاقات الإنسانية مع زملائهم وقادتهم داخل بيئة العمل ، كما أكدت نتائج دراسة (Kim & Kween,2020,p.53) ، أن المستويات المرتفعة لرأس المال النفسي لأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية الكورية ، ترتبط إيجابياً بمستوي التعامل مع ضغوط العمل ، والقدرة علي حل المشكلات دون تدمير أو شكوي ، وانتقلت معها دراسة (Kamaylar et al.,2018,p.101) ، والتي أكدت علي أن الأفراد الذين لديهم مستويات عالية من رأس المال النفسي ، يتسمون بالتفاؤل والأمل نحو تحقيق مهامهم وأهدافهم ، عبر السلوكيات التطوعية والتعاونية ومساعدة الآخرين داخل بيئة العمل.

### 3/2 دراسات تناولت العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية:

توصلت دراسة (Haldorai et al.,2020,p.8)، أن تعزيز القيم الروحية داخل مكان العمل ، عبر تطبيق قيم العدالة و مشاعر التسامح والإيثار ، ينتج عنه العديد من السلوكيات التنظيمية الإيجابية ( الالتزام التنظيمي ، سلوكيات المواطنة التنظيمية ) ، وكذلك أكدت دراسة (Otay et al.,2019,p.12) ، أن القيم والممارسات الروحية داخل مكان العمل ، تدعم من شعور الفرد بالانتماء إلى فريق العمل ، وانسجامه مع أهداف وقيم المنظمة .

وهو ما دعمته دراسة (Nicolaidis,2018,p.14) أن القيم الروحية تلعب دوراً هام في تغيير نظرة الأفراد لأنفسهم وتفضيلهم لمصلحة المنظمة عن مصالحهم الشخصية، وانتقلت معه دراسة (Biswakakarma,2018,p.74)، أن خلق

القيم الروحية داخل مكان العمل ، تزيد من إنتاجية الفرد عبر قبول الأدوار الإضافية والتي تتجاوز مهامهم ومسؤولياتهم الرسمية .

وتوصلت دراسة (Haque et al.,2019,p.245)، بأن تعزيز الممارسات الروحانية في مكان العمل ، تؤثر علي التزام الفرد وظيفياً وتنظيماً ، والذي يدفعه لقبول الأدوار والمهام الإضافية بغض النظر عن المكافآت والأدوار الرسمية داخل الهياكل التنظيمية ، وتطبيقاً علي القطاع الطبي، فتوصلت دراسة(Kazemipour et al.,2012,p.312) ، إلي التأثير الإيجابي لتدعيم القيم الروحية علي السلوكيات التطوعية لدي أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية باليزيا ، عبر التزامهم عاطفياً تجاه وظائفهم ومنظماتهم .

وفي ظل جائحة كورونا Covid-19، فتوصلت دراسة كل من :

(Mariam&Ismail,2022,p.328; Jose,2022,p.20; Nasser et al.,2020,p.55) ، إلي أن الممارسات الروحية من قبل القادة بالمستشفيات الحكومية ، تحد من مستوى الإجهاد والقلق والتوتر النفسي للأطعم الطبية بتلك المستشفيات أثناء استقبال الحالات وعلاجها ، ففي الفترة الأولى من انتشار فيروس كورونا ، تعرضت الأطعم الطبية لحالة من التخبط وعدم الاستيعاب الكامل لأبعاد المرض وكيفية مواجهته أو علاجه ، أو الوقاية منه بشكل صحيح ، الأمر الذي يتطلب من القادة داخل القطاع الطبي ، دعم وتعزيز المشاعر النفسية والروحية للأطعم الطبية ، بما يمكنهم من أداء أية مهامهم وما تتضمنه من تحديات دون تدمير أو شكوي .

### 4/2. دراسات تناولت دور رأس المال النفسي في العلاقة غير مباشرة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية:

تناولت العديد من الدراسات السابقة، الدور الوسيط لرأس المال النفسي في ضوء المسببات والعوامل التي تعزز من مستوياته، والنتائج السلوكية والتنظيمية المترتبة عليه ، وقد ركزت معظم الدراسات أثر الممارسات القيادية كأحد المسببات الهامة للسلوكيات التنظيمية الإيجابية ، عبر تعزيز المشاعر والجوانب النفسية للعاملين.

فتوصلت دراسة (Baykal&Zehir,2018,p.136) ، أن القادة الروحانيين يساهموا بدرجة كبيرة في تعزيز المشاعر النفسية للعاملين ( الأمل ، التفاؤل ) ، نحو تحقيق رؤية المنظمة بما يحقق مستويات عالية من الأداء ، فالمنظمات التي يقودها أفراد علي مستوى عالية من الروحانية ، يتمكن مرؤوسيه من القيام بالمهام الصعبة والمعقدة التي تتضمن درجة عالية من التحديات ، وهو ما دعمه (Yang&Fry,2018,p.320) ، بأن القادة الروحانيين تهتم بتعزيز المشاعر والجوانب النفسية للعاملين عبر تنمية كفاءتهم الذاتية نحو قدرتهم علي مواجهة العقبات والتحديات داخل بيئة العمل دون أية سلوكيات تهكمية أو سلبية ، فالأفراد أصحاب المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي ، لديهم المزيد من احترام وتقدير الذات والآخرين (Tsuar et al.,2019,p.137)، بما يمكنهم من القيام بمهامهم علي الوجه الأكمل والحفاظ علي الموارد التنظيمية واستغلالها الاستغلال الأمثل ( Lei et al.,2022,p.13 ) وفي نفس السياق ، أكدت دراسة

(Chen et al.,2019,p.7) ، أن ممارسات القيادة الروحية ، تلهم المرؤوسين نحو ادراك كفاءتهم الذاتية ، والثقة في قدراتهم نحو تنفيذ مهامهم الأساسية علي الوجه الأكمل ، فضلاً عن تحفيزهم ذاتياً ، نحو اظهار مواقف وسلوكيات إضافية وتطوعية والتي تتعدي مهامهم الرسمية (Wang et al.,2019,p.2635).

وبالتطبيق علي القطاع الطبي، فأكدت دراسة ( Wi&Lee,2020,p.10 ) ، أن ممارسات القيادة الروحية ، تعزز من مستويات الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التمريض ، بما يؤثر بشكل إيجابي علي اندماجهم وانتمائهم وظيفياً وتنظيمياً نحو تحقيق رؤية ورسالة المستشفيات محل الدراسة بتايوان ، وعلي الجانب الآخر من السلوكيات التنظيمية السلبية ، فتوصلت دراسة ( Sarkar & Garg , 2020,p.724 ) ، ان الممارسات الروحية في مكان العمل ، تحد من السلوكيات العدائية في مكان العمل ، عبر الوصول إلي مستويات مرتفعة من رأس المال النفسي .

#### • أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

إن نتائج هذا البحث، تقدم العديد من الآثار الإيجابية للقيادة العليا داخل المستشفيات التعليمية ، فيما يتعلق بالممارسات القيادية الروحية والأخلاقية ، والتي تدعم المشاعر والجوانب النفسية للأطعم الطبية ( الأطباء ، أعضاء هيئة التمريض ) ، والتي تلعب دوراً هاماً في سلوكياتهم ومستويات أدائهم ومواجهة التحديات والظروف الطارئة التي يشهدها القطاع الطبي في الآونة الحالية من انتشار جائحة كورونا Covid-19 .

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة ، في تناول العلاقة بين الروحانية في مكان العمل ، وتعزيز المشاعر النفسية والجوانب السلوكية للعاملين ، والتي تناولتها من منظور العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والصحة النفسية للعاملين بالقطاع الطبي ، خاصة في ظل انتشار جائحة كورونا ، وهو ما يتفق مع الدراسة الحالية ، في تناول تلك المتغيرات ، بالتطبيق علي الأطعم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة في ظل الجائحة ، ولكن ما يميز الدراسة الحالية عن تلك الدراسات ، أنها تتناول تلك العلاقة من منظور أشمل ، عبر التركيز علي تعزيز ممارسات القيادة الروحية ، وتأثيرها علي رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة ( الأمل ، المرونة ، النقاؤل ، الكفاءة الذاتية ) ، فمعظم الدراسات السابقة التي تناولت الجانب السلوكي أو النفسي للأطعم الطبية بالتركيز علي بعدي ( المرونة ، الكفاءة الذاتية).

ومن أهم ما يميز البحث الحالي ، أن معظم الدراسات السابقة في حدود علم الباحث ، والتي تناولت العلاقة بين الروحانية في مكان العمل عبر الممارسات والأنماط القيادية الروحية ، والجوانب السلوكية والنفسية للأطعم الطبية في ظل Covid-19 ، هي دراسات أجنبية بالتطبيق علي القطاع الطبي ، وهو ما يعتبر هذا البحث أسهماً للمكتبة العربية المصرية ، فتناولت معظم الدراسات العربية العلاقة المباشرة بين ( القيادة الروحية ، سلوكيات المواطنة التنظيمية ) ، والتي اقتصر مجال تطبيقها علي ( قطاع التعليم ، السياحة ، البنوك التجارية ) ، أما الدراسة الحالية فتناولت تلك العلاقة المباشرة والغير مباشرة عبر مستويات رأس المال النفسي ، بالتطبيق علي الأطعم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل

الدراسة ، بما يعزز من أهمية الدراسة الحالية ، خاصة في ظل الظروف الحرجة التي يشهدها القطاع الطبي من انتشار Covid-19 .

## ثانياً: مشكلة وتساؤلات الدراسة:

### 1- الدراسة الاستطلاعية:

للتوصل إلي مظاهر المشكلة البحثية ، وتحديد أهداف البحث وفروضه ، وتحديد نوع البيانات المطلوبة ومصادرها ، وطرق جمع البيانات وتحليلها ، والتعرف علي واقع ممارسات القيادة الروحية من قبل القيادات بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة ، لما لها من أهمية في تنمية السلوكيات التنظيمية الإيجابية للأطعم الطبية ( الأطباء ، أعضاء هيئة التمريض ) ، عبر الوصول إلي مستويات عالية من الصحة والرفاهية النفسية ، والتي نمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية ، خاصة في ظل الظروف التي يشهدها القطاع الطبي خلال الأونة الأخيرة من انتشار جائحة كورونا Covid 19.

### 1/1. أسلوب الدراسة الاستطلاعية:

- قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية من خلال عدد من المقابلات الشخصية لمجموعة من الأطباء وأعضاء هيئة التمريض لكلاً من المستشفى الجامعي بالمنصورة (5 أطباء ، 15 عضو هيئة تمريض)، مركز طب وجراحة الجهاز الهضمي بالمنصورة (5 أطباء ، 15 عضو هيئة تمريض)<sup>1</sup>.
- وقد تم مناقشة المتغيرات المرتبطة بالدراسة الحالية، والمتمثلة في: ( أبعاد القيادة الروحية ، رأس المال النفسي ، سلوكيات المواطنة التنظيمية ) ، مع الأطعم الطبية السابق ذكرها بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة الاستطلاعية ، وذلك عبر ثلاث محاور أساسية :

#### المحور الأول:

درجة تبني القيادات الإدارية بالمستشفيات التعليمية محاً الدراسة لممارسات القيادة الروحية من وجهة نظر تلك الأطعم الطبية.

#### المحور الثاني:

مستويات رأس المال النفسي للأطعم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة.

#### المحور الثالث:

مستوي سلوكيات المواطنة التنظيمية للأطعم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة.

<sup>1</sup> تم إجراء المقابلات الشخصية في الفترة من 25 أكتوبر 2021 حتى 5 نوفمبر 2021

2/1. نتائج الدراسة الاستطلاعية:

- وفقاً للمقابلات الشخصية التي قام بها الباحث مع عينة من الأطباء وأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة الاستطلاعية، تم التوصل إلى النتائج الآتية:

جدول رقم (4)

نتائج المقابلات الشخصية للأطعم الطبية حول مدى تطبيق المتغيرات محل الدراسة

م	الأسئلة	نعم	لا
1	هل تشعر بقيمة العمل الذي تقوم به في الوقت الحالي؟	15	25
2	هل تستمع القيادات بالمستشفى لوجهة نظركم أو مقترحاتكم تجاه مشكلات العمل؟	10	30
3	هل تشارك قياداتك في عملية اتخاذ القرارات؟ أم يتم اتخاذها بشكل فردي؟	11	29
4	هل هناك رؤية في المستشفى والتي تحفزك لتقديم أداء أفضل؟	15	25
5	هل تشارك في تحديد الأهداف المتعلقة بمجال عملك؟	10	30
6	هل تواجه للمشكلات التي تواجهك أثناء تنفيذ مهام عملك؟	13	27
7	هل تتمكن من إنجاز المهام الموكلة إليك في هذه الأوقات الحرجة والطارئة التي تشهدها المستشفى؟	9	31
8	هل يمكنك الاستمرار في العمل بالمستشفى لفترات تتعدى أوقات عملك الرسمية؟	7	33
9	هل في بعض الأحيان تقوم بتنفيذ مهام تتجاوز طبيعة أدوار ومهام وظيفتك الرسمية؟	6	34
10	هل تشارك الآخرين وجهات نظرهم دون تذمر أو شكوى، وتتقبل النقد من الآخرين؟	17	23

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء المقابلات الشخصية التي تمت مع المستقسي منهم في الفترة من 25 أكتوبر 2021 حتى 5 نوفمبر 2021.

2- تساؤلات الدراسة:

يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية، في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الاستطلاعية من ظواهر ومؤشرات كالتالي:

1/2. هل توجد علاقة بين القيادة الروحية ورأس المال النفسي لدي الأطقم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة وما نوع وقوة هذه العلاقة؟

2/2. هل توجد علاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدي الأطقم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة؟ وما نوع وقوة هذه العلاقة؟

3/2. هل توجد علاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدي الأطقم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة؟ وما نوع وقوة هذه العلاقة؟

4/2. هل هناك دور لرأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة الغير مباشرة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية؟ وما هو طبيعة هذا الدور؟

### ثالثاً: أهداف الدراسة:

1. التحقق من نوع وقوة العلاقة بين القيادة الروحية ورأس المال النفسي للأطعم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة ، وتحديد مدى قدرة متغيرات القيادة الروحية علي التنبؤ بمستويات رأس المال النفسي للأطعم الطبية محل الدراسة.
2. التحقق من نوع وقوة العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية للأطعم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة، وتحديد مدى قدرة متغيرات رأس المال النفسي علي التنبؤ بسلوكيات المواطنة التنظيمية للأطعم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة.
3. التعرف علي نوع وقوة العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية للأطعم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة، وتحديد الأهمية النسبية لمتغيرات القيادة الروحية من حيث قدرتها علي التنبؤ بسلوكيات المواطنة التنظيمية لتلك الأطعم بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة.
4. التعرف علي طبيعة دور رأس المال النفسي (كمتغير وسيط) في تفسير العلاقة غير مباشرة بين ممارسات القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية للأطعم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة.

### رابعاً: أهمية الدراسة:

1. تناول ثلاثة مفاهيم من المفاهيم الحديثة في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية (القيادة الروحية ، رأس المال النفسي ، سلوكيات المواطنة التنظيمية ) ، خاصة في ظل ندرة الكتابات العربية وتعدد الكتابات الأجنبية التي تناولت هذه المفاهيم بالدراسة والتحليل ، وبالتالي تأتي هذه الدراسة كمحاولة مكتملة للمحاولات الأخرى المبذولة وامتدادا لها في هذا المجال.
2. الدور الحيوي والهام لقطاع المستشفيات التعليمية ، كأحد الركائز الأساسية التي تحظى باهتمام الدولة بشكل عام ، خاصة في ظل الظروف الطارئة التي تشهدها وتمر بها الدولة حالياً ، والمتمثلة في انتشار جائحة كورونا Covid-19، الأمر الذي يزيد هذا القطاع أهمية ، فضلاً عن أهمية الدور الحيوي الذي تقوم به الأطعم الطبية ( الأطباء ، أعضاء هيئة التمريض ) ، والضغوط النفسية والمهنية التي يتعرضون لها تجاه مهام وواجبات ومسؤوليات وظائفهم ، الأمر الذي دفع الباحث للقيام بهذه الدراسة لتعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية للأطعم الطبية داخل تلك المستشفيات عبر تعزيز وتنمية ممارسات أو أساليب القيادة الروحية من قبل القيادات داخل المستشفيات التعليمية محل الدراسة ، بما يعزز الأداء التنظيمي ككل الأمر الذي يحقق أهداف واستراتيجية هذا القطاع الحيوي.

### خامساً: فروض الدراسة:

الفرض الأول:

توجد علاقة معنوية بين القيادة الروحية ورأس المال النفسي للأطعم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة.

الفرض الثاني:

توجد علاقة معنوية بين رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية للأطعم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة.

الفرض الثالث:

توجد علاقة معنوية بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية للأطعم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة.

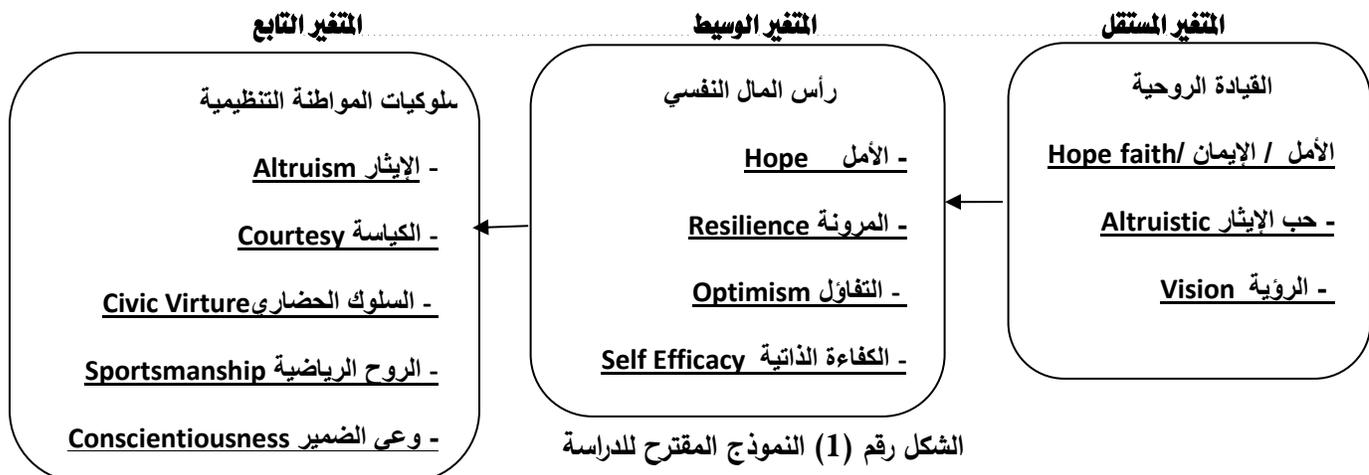
الفرض الرابع:

توجد علاقة غير مباشرة معنوية بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية في ظل رأس المال النفسي للأطعم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة (كمتغير وسيط).

### سادساً: النموذج المقترح للدراسة:

- استناداً إلى الدراسات السابقة السابق الإشارة إليها المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وكذلك كلاً من الدراسة الاستطلاعية وفروض الدراسة:

قدم الباحث من خلال هذا البحث إطار مقترح لتعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال ممارسات القيادة الروحية، من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط في تفسير العلاقة بين ممارسات القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية للأطعم الطبية (الأطباء وأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة).



الشكل رقم (1) النموذج المقترح للدراسة

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

### سابعاً: منهجية الدراسة:

تقوم الدراسة الحالية علي أساس المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهتم بوصف واقع قائم وتحليل العوامل والعلاقات المؤثرة فيه ، بهدف استخلاص الخصائص العامة المميزة ، وطبيعة العلاقة بينهما ( سيكاران ، 1998 ) . وقد تطلب ذلك تجميع نوعان من البيانات:

**البيانات الثانوية:** اعتمد الباحث في توصيف بيانات الدراسة وأهدافها ومتغيراتها ، وفروضها البحثية ، والإطار النظري ومجالي التطبيق علي الدوريات والرسائل والمجلات العلمية ، والتي تمثلت في الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة أو أحد أبعادها .

**البيانات الأولية :** لتحقيق أهداف الدراسة الحالية ، سوف يتم الاعتماد علي البيانات الأولية ، والمتمثلة في البيانات التي يتم تجميعها لأول مرة ، للتعرف علي آراء الأطقم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة ، والتي تعكس مستوى ممارسة القيادات العليا لأبعاد القيادة الروحية وتأثيرها علي كلاً من مستويات رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لتلك الأطقم الطبية ( المستقصي منهم ) ، بالاعتماد علي أسلوب قوائم الاستقصاء لجمع تلك البيانات الأولية ، عند مستوى ثقة 95% في اختبار صحة الفروض وتعميم النتائج وعند حدود خطأ معياري 5% .

### ثامناً: حدود الدراسة:

1. حدود خاصة بمجال التطبيق : اقتصرت الدراسة علي الأطقم الطبية ( الأطباء ، أعضاء هيئة التمريض ) ، دون التطرق إلي المناصب الإدارية ، بما يتفق مع طبيعة البحث ومتغيراته ، بالتطبيق علي جميع المراكز الطبية والمستشفيات التعليمية التابعة لجامعة المنصورة (8) مراكز طبية .
2. حدود مكانية: اقتصرت الدراسة على المراكز الطبية والمستشفيات التعليمية بمحافظة المنصورة، نظراً لتوافر جميع مفردات عينة البحث بها.
3. حدود زمنية: تم تجميع البيانات الأولية لتحليل العلاقة بين القيادة الروحية وكلاً من رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، بالتطبيق علي الأطقم الطبية للعاملين بالمستشفيات التعليمية والمراكز الطبية بجامعة المنصورة ، خلال الفترة ما بين شهر أكتوبر وشهر ديسمبر عام 2022.
4. اقتصرت الدراسة في قياس متغير القيادة الروحية علي النموذج الثلاثي (الرؤية ، الأمل والإيمان ، حب الإيثارة) دون التطرق للبعد الخماسي أو السباعي للقيادة الروحية ، بما يتفق مع طبيعة البحث ومتغيراته.

### تاسعاً: مجتمع وعينة الدراسة:

#### 1- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع البحث من الأطقم الطبية ( الأطباء ، أعضاء هيئة التمريض ) من العاملين بعدد (8) مستشفيات تعليمية ، والمتمثلة في المراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة ( المستشفى الجامعي بالمنصورة ، ، مركز طب

وجراحة العيون ، مركز الكلي والمسالك البولية ، مركز طب وجراحة الجهاز الهضمي، مستشفى الباطنة ، مستشفى الأطفال ، مركز علاج الأورام ، مستشفى الطوارئ ) ، ويبلغ العدد الإجمالي للفئات السابق تحديدها 5620 مفردة ، ويوضح الجدول رقم (5) توزيع هذه المفردات علي المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة محل الدراسة:

جدول رقم (5)

بيان بأعداد الأطقم الطبية بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة

م	البيان	الأطباء		هيئة التمريض		الإجمالي	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
1	المستشفى الجامعي	264	38%	950	19.3%	1214	22%
2	مركز طب وجراحة العيون	50	7%	256	5.2%	306	5.5%
3	مركز الكلي والمسالك البولية	139	20%	771	15.7%	910	16%
4	مركز طب وجراحة الجهاز الهضمي	86	12%	625	12.7%	711	12.6%
5	مستشفى الباطنة	29	4%	653	13.3%	682	12%
6	مستشفى الأطفال	54	8%	710	14.5%	764	13.6%
7	مركز علاج الأورام	31	4%	544	11%	575	10.2%
8	مستشفى الطوارئ	46	7%	412	8.3%	458	8.1%
	الإجمالي	699	100%	4921	100%	5620	100%

المصدر: الإدارة العامة لمركز المعلومات بجامعة المنصورة، إدارة الإحصاء والمعلومات، ديسمبر 2022.

## 2- عينة الدراسة:

اعتمد الباحث علي أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وتم تحديد حجم عن طريق القانون التالي (إدريس، 2008) :

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

- حيث (n) حجم العينة، (N) حجم المجتمع ، (Z) حدود الخطأ المعياري وهي 1.96 ، عند درجة ثقة 95% ، (P) نسبة عدد المفردات التي تتوافر فيها الخاصية محل الدراسة وهي 50% ، (e) خطأ المعاينة المسموح بها في تقدير النسبة 50% .

$$\text{حجم العينة} = \frac{0.25 \times (1.96)^2 \times 5620}{0.25 \times (1.96)^2 + 0.0025 \times 5620} = 360 \text{ مفردة}$$

ويوضح الجدول رقم (6) توزيع حجم العينة وفقاً لأعداد الأطقم الطبية بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة:

جدول رقم (6)

توزيع عينة البحث وفقاً لأعداد الأطقم الطبية بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة

م	البيان	الأطباء		هيئة التمريض		الإجمالي	
		الوزن النسبي	حجم العينة	الوزن النسبي	حجم العينة	الوزن النسبي	حجم العينة
1	المستشفى الجامعي	38%	17	19.3%	62	22%	79
2	مركز طب وجراحة العيون	7%	3	5.2%	17	5.5%	20
3	مركز الكلي والمسالك البولية	20%	9	15.7%	48	16%	57
4	مركز طب وجراحة الجهاز الهضمي	12%	5	12.7%	40	12.6%	45
5	مستشفى الباطنة	4%	2	13.3%	41	12%	43
6	مستشفى الأطفال	8%	4	14.5%	46	13.6%	50
7	مركز علاج الأورام	4%	2	11%	35	10.2%	37
8	مستشفى الطوارئ	7%	3	8.3%	26	8.1%	29
	الإجمالي	100%	45	100%	315	100%	360

المصدر: اعداد الباحث في ضوء بيانات مجتمع الدراسة

### عاشراً: متغيرات الدراسة وأساليب القياس:

يوضح الجدول رقم (7) متغيرات الدراسة وأبعادها والمقياس المستخدم في قياسها

جدول رقم (7)

متغيرات الدراسة وأبعادها والمقياس المستخدم في قياسها

المتغير	نوع المتغير	أبعاد المتغير المستخدمة في القياس	المقياس
القيادة الروحية	مستقل	مدي إدراك الأطقم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة لممارسات القيادة الروحية من قبل القيادات الإدارية بالمستشفيات: - الأمل / الإيمان - الإيثار - الرؤية	مقياس Fry, 2005، حيث تم قياس متغير القيادة الروحية من خلال (17) عبارة: (5) عبارات لقياس بعد الأمل/الإيمان (7) عبارات لقياس بعد الإيثار (5) عبارات لقياس بعد الرؤية

<p>مقياس <u>Luthans et al., 2007</u> ، حيث تم قياس متغير رأس المال النفسي من خلال (24) عبارة: (6) عبارات لقياس بعد الأمل (6) عبارات لقياس بعد المرونة (6) عبارات لقياس بعد التفاؤل (6) عبارات لقياس بعد الكفاءة الذاتية</p>	<p>مستويات رأس المال النفسي للأطقم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة: - الأمل - المرونة - التفاؤل - الكفاءة الذاتية</p>	<p>وسيط</p>	<p>رأس المال النفسي</p>
<p>مقياس <u>Organ, 1988</u>، حيث تم قياس متغير سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال (20) عبارة (4) عبارات لقياس بعد الإيثار (4) عبارات لقياس بعد الكياسة (4) عبارات لقياس بعد الروح الرياضية (4) عبارات لقياس بعد وعي الضمير (4) عبارات لقياس بعد السلوك الحضاري</p>	<p>مستوي سلوكيات المواطنة التنظيمية للأطقم الطبية بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة: - الإيثار - الكياسة - الروح الرياضية - وعي الضمير - السلوك الحضاري</p>	<p>تابع</p>	<p>سلوكيات المواطنة التنظيمية</p>

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

### حادي عشر: أساليب تحليل البيانات :

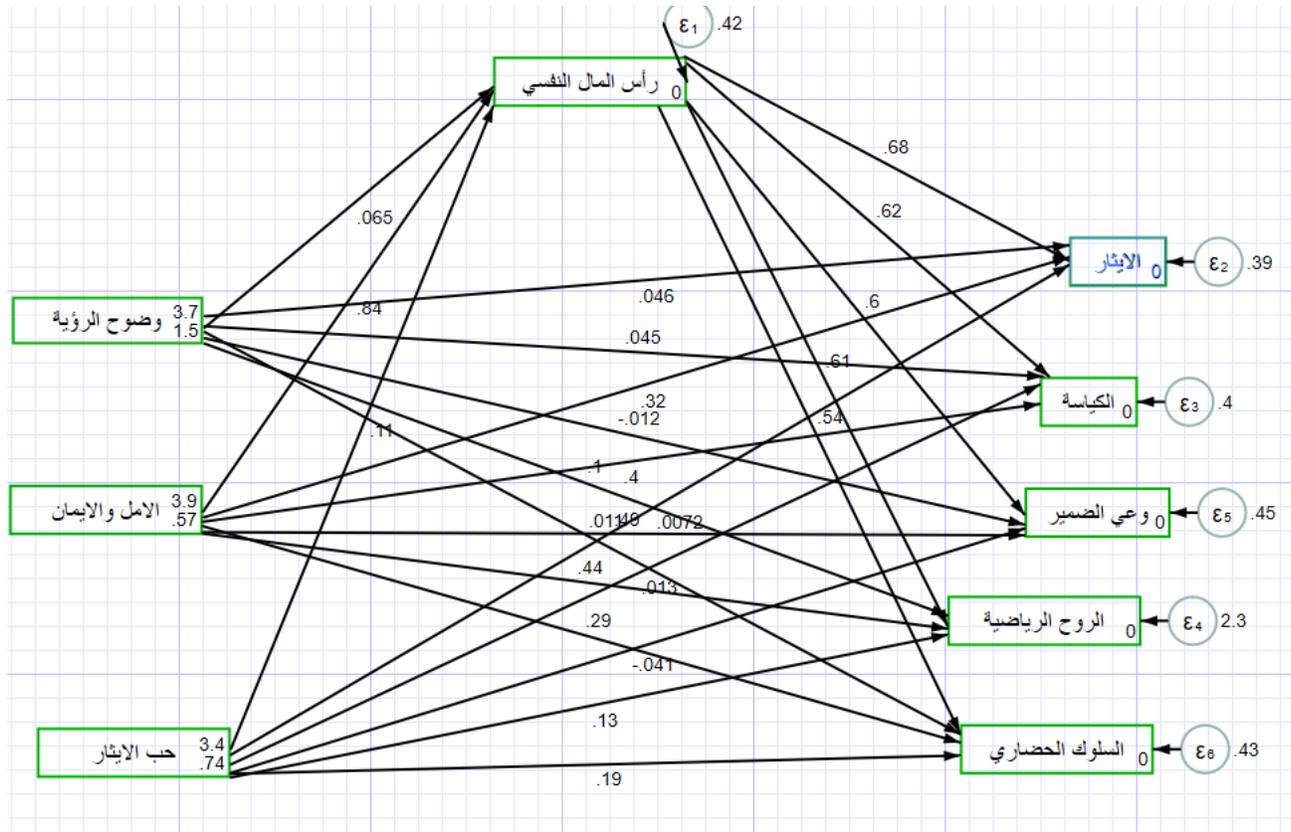
اعتمد الباحث علي الأساليب الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات الأولية للدراسة ، وفقاً لطبيعة تك البيانات وبما يتفق مع فروض الدراسة ، وأهمها معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha ، والتحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis ، والإحصاءات الوصفية للبيانات Descriptive Statistics ، من خلال حساب بعض المقاييس مثل Mean, Standard Deviation ، وكذلك نموذج تحليل المسار Bath Analysis، للتحقق من جودة وصلاحيّة مسارات العلاقة بين متغيرات نموذج البحث ، وتحديد أبعاد المتغير المستقل ( القيادة الروحية ) ، ذات العلاقة المباشرة بالمتغير التابع ( سلوكيات المواطنة التنظيمية )، وأي منها ذات علاقة غير مباشرة والتي تستوجب وجود المتغير الوسيط ( رأس المال النفسي ) .

### ثاني عشر: نتائج اختبار الفروض :

#### 1- النموذج البنائي العام للدراسة.

يتم استخدام المعادلة الهيكلية (المسار التحليلي) (SEM) للإجابة على الفرضيات المذكورة سابقاً والتي تتعلق بالنماذج ذات المتغير الوسيط، (SEM) هي تقنية إحصائية تستخدم لتقييم علاقة التسلسل الهرمي بين بعض المتغيرات ، كاختبار

تأثير المتغير الوسيط في العلاقة الغير مباشرة بين المتغيرات المستقلة والتابعة ، وكذلك العلاقات المباشرة بين المتغيرات المستقلة والتابعة ، عبر نموذج "تحليل المسار".  
والشكل التالي يوضح النموذج البنائي العام للدراسة:



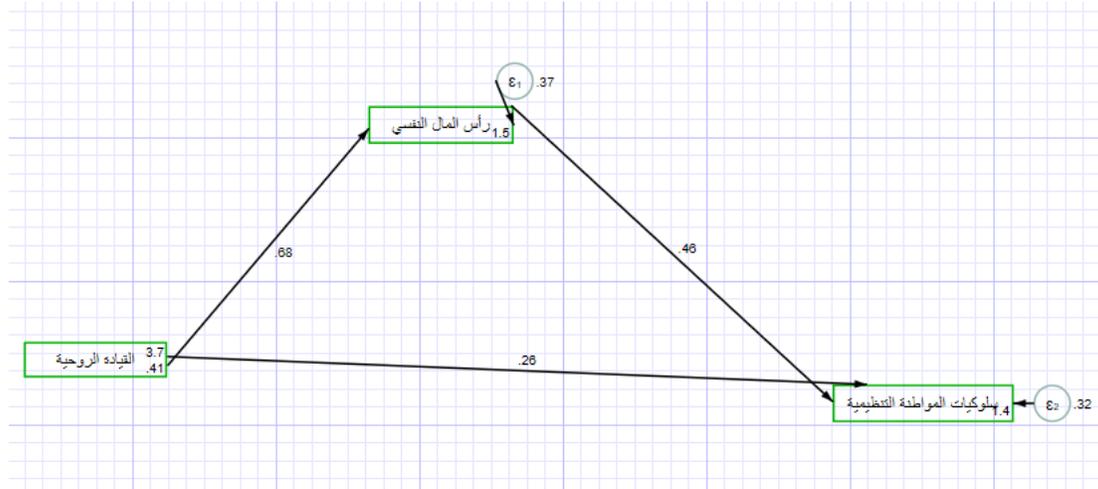
شكل رقم (2): تحليل النموذج البنائي العام للدراسة

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

## 2- النموذج البنائي للمتغيرات الرئيسية للدراسة:

ويقاس هذا النموذج العلاقة المباشرة والغير مباشرة بين المتغيرات الأساسية للدراسة، فيختبر هذا النموذج العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل ( القيادة الروحية ) والمتغير الوسيط ( رأس المال النفسي ) ، وكذلك العلاقة المباشرة بين المتغير الوسيط ( رأس المال النفسي) والمتغير التابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية) ، والعلاقة المباشرة بين المتغير المستقل (القيادة الروحية) والتابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية)، ودور المتغير الوسيط في العلاقة الغير مباشرة فيما بينهم .

والشكل التالي يوضح النموذج البنائي للمتغيرات الرئيسية للدراسة:



شكل رقم (3): تحليل النموذج البنائي للمتغيرات الرئيسية للدراسة

أما عن مؤشرات جودة النموذج البنائي للمتغيرات الرئيسية للدراسة، فيوضحه الجدول رقم (8)

الجدول رقم (8)

نتائج مؤشرات جودة المطابقة للنموذج البنائي الثاني للدراسة

#### Model Fit

Measures	Fit Indices	Threshold Values
CMIN/DF	3.644	Less than 5
GFI	0.928	0.90 and above
AGFI	0.918	0.90 and above
CFI	0.979	0.90 and above
TLI	0.961	0.90 and above
NFI	0.986	0.90 and above
RFI	0.928	0.90 and above
IFI	0.996	0.90 and above
RMSEA	0.038	Less than 0.08

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (8)، أن جميع مؤشرات المطابقة مقبولة، حيث بلغت قيمة (CMIN/DF) (3.644)، أي أقل من (5)، وبلغت قيمة (RMSEA) (0.038)، أي أقل من (0.08)، ومعظم مؤشرات جودة المطابقة (GFI, AGFI, CFI, TLI, NFI, RFI, IFI)، تقع في المدى المثالي أكبر من (90%)، مما يؤكد صدق نموذج القياس ومطابقته لبيانات عينة البحث.

ويوضح الجدول رقم (9) ، ملخص نتائج Regression Weights ، المعاملات المباشرة بين القيادة الروحية وكلاً من رأس المال النفسي و سلوكيات المواطنة التنظيمية بشكل إجمالي ، والعلاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية وكذلك المعاملات الغير مباشرة في ظل توسيط رأس المال النفسي بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية .

الجدول رقم (9)

Regression Weight

Interval]	[95% Conf.	P	CR	Std. Err.	Estimate	
رأس المال النفسي						
.780897	.5791679	0.000	13.21	.0514624	.6800325	القيادة الروحية
سلوكيات المواطنة التنظيمية						
.5582889	.3646127	0.000	9.34	.0494081	.4614508	رأس المال النفسي
.3756613	.1480252	0.000	4.51	.0580715	.2618433	القيادة الروحية

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من خلال النتائج الموضحة بالجدول السابق ما يلي:

1. وجود تأثير مباشر بين القيادة الروحية (المتغير المستقل) و رأس المال النفسي ( المتغير الوسيط ) ، حيث بلغت قيمة (CR= 13.21) والتي تزيد عن (1.96) ، وكذلك بلغت قيمة (P=0.000) ، بما يعني أن معنوية العلاقة بين المتغيرين ، ومن خلال ما سبق فيمكن إثبات صحة الفرض الأول الرئيسي للدراسة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية ورأس المال النفسي ."
2. وجود تأثير مباشر بين رأس المال النفسي (المتغير الوسيط) و سلوكيات المواطنة التنظيمية ( المتغير التابع ) ، حيث بلغت قيمة (CR= 9.34) والتي تزيد عن (1.96) ، وكذلك بلغت قيمة (P=0.000) ، بما يعني أن معنوية العلاقة بين المتغيرين ، ومن خلال ما سبق فيمكن إثبات صحة الفرض الثاني الرئيسي للدراسة :توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية ."
3. وجود تأثير مباشر بين القيادة الروحية ( المتغير المستقل ) و سلوكيات المواطنة التنظيمية ( المتغير التابع ) ، حيث بلغت قيمة (CR= 4.51) والتي تزيد عن (1.96) ، وكذلك بلغت قيمة (P=0.000) ، بما يعني أن معنوية العلاقة بين المتغيرين ، ومن خلال ما سبق فيمكن إثبات صحة الفرض الثالث الرئيسي للدراسة :توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية ."

أما عن العلاقة (غير مباشرة) بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط، فيوضح ذلك بالجدول رقم (10)

جدول رقم (10)

معاملات تحليل المسار غير مباشرة (المتغير المستقل- المواطنة التنظيمية)

المعنوية (P)	المعاملات الغير المباشرة من خلال رأس المال النفسي	المعنوية (P)	المعاملات المباشرة	القيادة الروحية
0.000	0.312	0.000	.2618433	

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول (10) ، وجود علاقة غير مباشرة (معنوية) بين القيادة الروحية (المتغير المستقل) وسلوكيات المواطنة التنظيمية (المتغير التابع) ، في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط ، حيث أن جميع قيمة المعاملات الغير مباشرة (0.312) أكبر من المعاملات المباشرة (0.261) ، وكذلك بلغت قيمة (P=0.000) والتي مما يدل علي معنوية العلاقة الغير مباشرة بين المتغيرين في ظل توسيط رأس المال النفسي ، ويمكن من خلال ما سبق ، إثبات صحة الفرض الرئيسي الرابع للدراسة :

"رأس المال النفسي يتوسط العلاقة غير مباشرة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية"

### ثالث عشر: نتائج الدراسة:

1. توصلت الدراسة إلي إثبات صحة الفرض الأول، بوجود علاقة بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية ، الأمل والإيمان ، حب الإيثار) و رأس المال النفسي بأبعاده (الأمل، المرونة ، التفاؤل ، الكفاءة الذاتية) ، بما يتفق مع دراسة كل من :

(Nguyen et al.,2018;Kaya,2015;Makkar& Singth,2020;Wang et al.,2018)

2. توصلت الدراسة إلي إثبات صحة الفرض الثاني، بوجود علاقة بين أبعاد رأس المال النفسي (الأمل ، المرونة ، التفاؤل ، الكفاءة الذاتية) و أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية (الإيثار ، الكياسة ، الروح الرياضية ، وعي الضمير، السلوك الحضاري) ، بما يتفق مع دراسة كلاً من :

(Lu et al.,2020; Nafei,2015;joun&Themba,2018;Pu et al.,2017;Tian et al.,2020)

3. توصلت الدراسة إلي إثبات صحة الفرض الثالث للدراسة، بوجود علاقة بين أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الأمل والإيمان ، حب الإيثار) و أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية (الإيثار ، الكياسة ، الروح الرياضية ، وعي الضمير، السلوك الحضاري) ، بما يتفق مع دراسة كلاً من :

(Ahmadi et al.,2014; Halorai et al.,2020; Rajappan et al.,2017; Otay et al.,2019)

4. توصلت الدراسة إلي إثبات صحة الفرص الرابع، بوجود علاقة غير مباشرة بين القيادة الروحية و سلوكيات المواطنة التنظيمية ، في ظل رأس المال النفسي ( كمتغير وسيط ) ، بما يتفق مع دراسة كلاً من : (Yang et al.,2020;Amber et al.,2022; Baykal & Zehir,2018;Lei et al.,2022).

#### رابع عشر: توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصل إليه الباحث من نتائج في ضوء نتائج الدراسة الميدانية وكذلك الدراسة الاستطلاعية، تم استخلاص مجموعة من التوصيات، والتي سوف يتم عرضها، وتوضيح آليات تنفيذها، من خلال الجدول رقم (11)

#### جدول رقم (11)

#### توصيات الدراسة

النتيجة	التوصية	آليات التنفيذ	الإدارة المسؤولة عن التنفيذ	المدى الزمني	التحديات	التكلفة
عدم وضوح الرؤية بالنسبة للأطقم الطبية بالمستشفيات وعدم إشراكهم في وضعها	وضع رؤية واضحة ومفهومة ومعلنة للجميع داخل المستشفى	1- رؤية متكاملة ومفهومة ومعلنة للجميع، مع إشراك الأطقم الطبية في وضعها. 2- رؤية محفزة للأطقم الطبية، لبذل المزيد من الجهد نحو تحقيقها. 3- عقد اجتماعات دورية بين الإدارة العليا والأطقم الطبية بالمستشفيات، حول أية استفسارات من قبل تلك الأطقم حول رؤية المستشفى، وإبلاغهم بما تم استحدثه من إجراءات أو سياسات بها. 4- تعريف الأطقم الطبية بالهدف من الرؤية، وما ترغب المستشفى في الوصول إليه، وتعريف كل فرد بدوره الرئيسي في تحقيقها، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم نحو تحقيق رؤية المستشفى.	الإدارة العليا، بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية بالمستشفى.	مستمرة	مقاومة من قبل بعض الاطقم الطبية نحو تقبل تلك التغييرات عدم وجود سياسات أو خطط واضحة للتنفيذ	(مادية) تتمثل في الدورات التدريبية والندوات التعريفية للأطقم الطبية بالمستشفى حول رؤية و رسالة المستشفى
عدم ثقة الأطقم الطبية وضعف مستوي ايمانهم نحو تحقيق رؤيتهم	تدعيم مشاعر الأمل والإيمان نحو تحقيق رؤية المستشفى	1- ترسيخ مشاعر الأمل والإيمان برؤية المستشفى، بما يدفع الأطقم الطبية إلي الاستعداد لبذل المزيد من الجهد نحو تحقيقها، والذي يعد بمثابة انجاز شخصي بالنسبة لهم. 2- غرس مشاعر الثقة لدي الأطقم الطبية بقدرتهم على تحقيق تلك الرؤية، رغم أية معوقات أو تحديات. 3- تبني سياسة الباب المفتوح، عبر عقد لقاءات واجتماعات دورية مع الأطقم الطبية،	الإدارة العليا، بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية بالمستشفى.	مستمرة	ترتبط بمدى تنفيذ التوصية الخاصة بوضوح الرؤية ومصداقيتها من قبل الاطقم الطبية نحو رؤية المستشفى	(معنوية) اتصالات مفتوحة ومستمرة بين القيادات العليا والأطقم الطبية بالمستشفيات

## دور رأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية "دراسة ميدانية"

المستشفى		للتعرف على آرائهم ومقترحاتهم، خاصة في حالة مواجهة العقبات والظروف الطارئة.		عدم وجود خطط أو سياسات محددة للتنفيذ	
انخفاض مستوى ممارسات القيادة الروحية من قبل القادة بالمستشفى	ترسيخ الثقافة التنظيمية الداعمة للقيم والممارسات الروحية بالمستشفيات	1- نشر ثقافة القيم الروحية داخل بيئة العمل الداعمة لروح التعاون والنزاهة بين الأطقم الطبية. 2- تعزيز وسائل تبادل ومشاركة المعلومات والخبرات بين العاملين (أصحاب الخبرات) والعاملين الجدد. 3- تحسين سير العمل داخل المستشفى، خاصة في حالة تعدد المهام عبر تحديد الأولويات بما لا يفقد العامل تركيزه، مع ضرورة الحصول على فترات راحة متكررة بفترات قصيرة. 4- التواصل والترابط الروحي بين القادة والأطقم الطبية، عبر ترجمة الوعود إلى تصرفات فعلية، وأن يتصرف القائد كما يتحدث، لبث مشاعر الثقة لدى تلك الأطقم في قادتهم وبالتالي ثقتهم في رؤية المستشفى ككل.	الإدارة العليا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية بالمستشفى.	عدم وجود سياسات واضحة للتنفيذ عدم الاستعداد النفسي للقيادات بالمستشفى نحو تقبل تنفيذ تلك الممارسات أو التدريب عليها	(معنوية) عبر دعم الممارسات والقيم الروحية داخل المستشفى (مادية) دورات تدريبية وندوات تعريفية للقادة داخل المستشفى إتباع الممارسات والقيم الروحية
انخفاض مستويات الصحة والرفاهية النفسية للأطقم الطبية بالمستشفيات	التركيز على جوانب الصحة النفسية للأطقم الطبية بالمستشفيات	1- إعادة صياغة رؤية ورسالة المستشفى بالشكل الذي يعزز من مستويات الرضا و الارتباط الوظيفي للأطقم الطبية نحو أهمية ومعني ما يقوموا به من مهام وواجبات، الأمر الذي ينعكس علي كيفية مواجهة العقبات والظروف الطارئة أثناء تنفيذ المهام. 2- تعزيز ودعم الثقافة التنظيمية الداعمة لتفعيل ما يسمى "العقد النفسي الإيجابي بين العاملين والأطقم الطبية بما يحقق التوافق بين قيم وأهداف العاملين وقيم وأهداف المستشفى، بما يحقق الارتباط النفسي لتلك الأطقم بالمستشفى وبذل المزيد من المهام الإضافية نحو تحقيق رؤية واهداف ورسالة المستشفى. 3- التدريب على ضرورة تغيير استراتيجيات التعامل مع الأزمات والأحداث السلبية، نحو النظر إليها باعتبارها فرصة للانطلاق من جديد نحو تحقيق المزيد من النجاح. 4- تطوير أساليب وإجراءات العمل الداعمة لبرامج رفع مستويات الرفاهية النفسية والروحية للعاملين، التي تحد من التوتر والقلق وزيادة التفاعل بين العاملين بطرق إيجابية فعالة، وتحديد المسارات البديلة في سبيل تحقيق الأهداف في ضوء العقبات المتوقع حدوثها و كيفية التغلب عليها.	الإدارة العليا، بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية بالمستشفى.	صعوبات حول تقبل الأطقم الطبية لمفهوم الصحة والرفاهية النفسية أو التدريب علي هذا النوع من المفاهيم والسلوكيات النفسية.	(مادية) تتمثل في الدورات التدريبية والبرامج الداعمة لسلوكيات الصحة والرفاهية النفسية للأطقم الطبية بالمستشفيات

## دور رأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الروحية وسلوكيات المواطنة التنظيمية "دراسة ميدانية"

انخفاض مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية لدي الأطقم الطبية داخل المستشفيات	تنمية مشاعر وسلوكيات المواطنة التنظيمية للأطقم الطبية بالمستشفيات محل الدراسة	1- الحد من ممارسة الضغوط المهنية على الأطقم الطبية والحد من تصيد الأخطاء، واستغلال السلطة وافتعال المشكلات داخل بيئة العمل. 2- الاعتماد على وسائل اتصالات مفتوحة (لامركزية)، من أعلى إلى أسفل بين جميع المستويات الإدارية، لتبادل المعلومات والأفكار، والاعتماد على الشفافية في عرض الحقائق والبعد عن التضليل وإخفاء المعلومات. 3- توافر معايير لقياس السلوكيات التطوعية والاضافية للأطقم الطبية ضمن تقارير تقييم الأداء الوظيفي، بما يشعره بمدى تقدير المستشفى لمجهوداته الإضافية. 4- إعداد ورش عمل تركز على تنمية معايير وسلوكيات المواطنة التنظيمية، تركز على: - بث روح التعاون والعمل الجماعي وتعزيز قيم الايثار بين الأطقم الطبية، وتفضيل مصلحة المستشفى على مصلحتهم الخاصة. - تقبل النقد والرأي الآخر سواء من قبل القادة أو الزملاء بصدر رحب دون تذمر أو شكوى، مع الاستعداد لمشاركة الآراء مع الغير. - الالتزام باللوائح والقوانين الرسمية داخل المستشفى، وما تتضمنه من مواعيد الحضور والانصراف ونظام الجزاءات ، مع الالتزام بتنفيذ مهامه الرسمية. - التشجيع على المشاركة في الاجتماعات والندوات المرتبطة بالعمل، سواء بشكل رسمي أو غير رسمي، مع ربطها بنظم الحوافز والمكافآت.	الإدارة العليا، بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية بالمستشفى.	مستمرة	ارتفاع مستويات الروتين و البيروقراطية داخل تلك المستشفيات الأمر الذي يحد من مستوى الاتصالات المفتوحة وتبادل المعلومات والأفكار صعوبة تقبل فكرة العمل الجماعي والتعاون بين الأطقم الطبية بالمستشفى	(مادية) تتمثل في الدورات التدريبية والبرامج الداعمة لسلوكيات المواطنة التنظيمية وتقبل فكرة العمل الجماعي و فرق العمل وتعزيز مشاعر حب الايثار والتعاون.
---	---	---	--	--------	---	--

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية ونتائج التحليل الإحصائي

### \* الدراسات والبحوث المستقبلية :

- 1- دور القيادة الروحية في تعزيز مستويات رأس المال النفسي .
- 2- دور رأس المال النفسي في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية .
- 3- محددات سلوكيات المواطنة التنظيمية ، بالتطبيق على القطاع الطبي الحكومي .
- 4- توسيع مجال تطبيق البحث ( الدراسة الميدانية ) ، من حيث تطبيقه على عدد أكبر من المستشفيات موزعة على جميع أنحاء الجمهورية .
- 5- تطبيق البحث على فئات أكثر داخل المستشفيات التعليمية ، ( الأطباء ، أعضاء هيئة التمريض ، الإداريين ) .

## المراجع

أولاً : المراجع العربية:

1. الكتب :

- إدريس ، ثابت عبد الرحمن،(2008)، " بحوث التسويق:أساليب القياس والتحليل وإختبار الفروض ، الدار الجامعية ، الإسكندرية.
- سيكاران، أوما ،(1998)، " طرق البحث في الإدارة : مدخل بناء المهارات البحثية ، ترجمة بسيوني ، إسماعيل،علي،العزاز،عبد الله سليمان ، الرياض ، مطابع جامعة الملك سعود.
- 2. الرسائل العلمية :
- البردان ، محمد فوزي ، (2017)، " دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصلية والارتباط بالعمل ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة مدينة السادات ، 7 .

ثانياً : المراجع الأجنبية

### 1- Books:

- Luthans, F.,Youssef . C.M., Avolio , B.J . (2015). Psychological Capital and beyond, Oxford,University Press,U.S.A, 9
- Organ, D.W .(1988). Organizational Citizenship Behavior . The Good Soldier Syndrome ,Lexington , MA : Lexington Books.

### 2- Periodicals :

- Abdizadeh, M., Khaiban, M.M., & Baroto, M.B. (2014). Testing The Relationship Between Spiritual Leadership and Job Satisfaction In The Iranian Healthcare Industry , *European Journal Of Scientific Research*, 123.(2), 203-208.
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U.S. (2016). Linking Spiritual Leadership and Employee Pro-Environmental Behavior, *Journal Of Environmental Psychology* , 45, 79-88 .
- Ahmadi, S., Nami, Y., & Barvaz. (2014). The Relaltionship Between Spirituality in The Workplace and Organizational Citizenship Behaviors, *Procedia-Social and Behavioral Science*, 114, 55-68.
- Aydin, B& Ceylan, A. (2009). The Effect Of Spiritual Leadership On Organization Learning Capacity, *African Journal Of Business Management* , 3, 184-190.
- Aeknarajindawt, N & Jermsttiparsert, K. (2020). Does Organizational Justice Influence The Organizational Citizenship Behavior ,Job Satisfaction and Organizational Outcomes, *Systematic Reviews in Pharmacy*,11.(1), 489-496.

- 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 .
- Alessandro, G., Consiglio, C., Luthans , F., & Borgogni , L. (2018). Testing A Dynamic Model Of The Impact Of Psychological Capital On Work Engagement and Job Performance ,*Career Development International* , 16.(2), 33-47.
- Amber, Q., Qaz, A.B., Javaid, N. ,Khan, I. A., & Ahmad,M. (2022). Knowledge Sharing in Public Organizations in Pakistan Leaders Ethical Role and Psy-Cap Of Employee, *Information Discovery and Delievery* , 50.(1), 99-110 .
- Baykal, E & Zehir, C. (2018). Mediating Effect Of Psychological Capital On The Relationship Between Spiritual Leadership and Performance, *Business Administration and Management –Ekonomika Management* ,3, 124-140 .
- Bambale, J., Shamsudln, F.& Subramaniam ,C. (2011). Stimulating Organizational Citizenship Behavior Research For Theroy Development ,*International Journal Of Academic Research In Business and Social Science* , 1, 49-69 .
- Biswakakarma, G. (2018). Impact Of Workplace Spirituality On Employee Productivity in Hospitality Organizations, *Journal Of Tourism and Hospitality Education* , 8, 62-76 .
- Chen, Y. (2011). An Investigation Of The Relationship Of Organizational Structure ,Employee`s Personality and Organizational Citizenship Behaviors, *Journal Of American Academy Of Business* , 2.(11), 277-294 .
- Chen, C.Y., Yang, C.F. (2012). The Impact Of Spiritual Leadership On Organizational Citizenship Behavior : A Multi Sample Analysis , *Journal Of Business Ethics* , 105.(1), 107-114.
- Chen, T.M., Hang, C.Y., & Yang, B.C. (2018). Examining The Moderating Effects Of Service Climate On Psy-Cap,Work Engagement And Service Behavior A mong Flight Attendants , *Journal Of Air Transport Management* ,67, 94-102 .
- Chen, S., Jiang, W., Zhang, G., & Chu,F .(2019). Spiritual Leadership On Productive Workplace Behavior : The Role Of Organizational Identification and Psychological Safety , *Frontiers in Psychology* , 10, 1-10 .
- El Shobaky,A.M.,El Talla,S.A., Abu- Nasser .S.S.,& Shobaky ,M.G. (2020). The Reality Of Psychological Capital A Mong Employee in Palestinian Universties , *International Journal Of Academic ,Finance and Management Research* , 4.(11), 38-60 .
- Esfahani, S., Ziaei, M.S., Nargesian,A. (2013). The Role Of Spiritual Leadership On Human Resource Empowerment, *Journal Of Public Administration* , 1.(1) ,67-86.

- Fry, Louis. W. (2003). Towards A Theory Of Spiritual Leadership , *EL Sevier Inc, The Leadership Quarterly*, 14.(6), 693-727 .
- Fry Louis W., Vitucci S., & Cedillo M. (2005). Spiritual Leadership and Army Transformation ,*The Leadership Quarterly*, 16.(5), 835-862 .
- Fry, L & Egel, E. (2017). Spiritual leadership : Embedding Sustainability In The Triple Bottom Line , *Graziadio Business Review*, 20 .(3), 1-12.
- Fiaz,M., Ikram, A., Su, Q., & Ali, N. (2018). How To Save The Savivors?: Relationship Between Organizational Justice and Citizenship Behavior , *The Journal Of Developing Areas*,52.(1), 45-58 .
- Fox ,C., Webster, B.D., & Casper, W.C. (2018). Spirituality Psychology Capital and Employee Performance , *Journal Of Management Issues*, 30.(2), 153-194 .
- Goojani, M., Hafshejani, B., & Zahra, Z. (2015). Examining Of The Relationship Between Organizational Entrepreneurship and Spiritual Leadership, *Journal Of Social Science and Technolgy Management* ,3.(3), 16-22 .
- Haldorai, K., Kim, W.G., Chang, H.S., &Li,J. (2020). Workplace Spirituality AS A Mediator Between Ethical Climate and WorkPlace Deviant Behavior , *International Journal Of Hospitality Management*, 86, 1-11.
- Haque, T.A., Easmin, R., & Sohel , S.M. (2019). Job Satisfaction and Citizenship Behavior : A medating Effect Of Organizational Commitment , *Organiziacija*,52.(3), 236-249 .
- James. (2013). The Social Context Of Organizational Justice : Culture ,Intergroup & Structural Effects On Justice Behaviors & Perceptions, *Journal Of Criminal Justice* ,.31, 155-186 .
- Jeffery, H. (2014). The "Good" and " Bad" Of Spiritual Leadership , *Journal Of Management Spirituality & Relegion* ,22.(6), 1-21.
- Jamroch,G., Barreda,A., & Kageyama, Y. (2020). The Relationship Between Organization Self- Esteem, Commitment Tipping and Organization Citizenship Behaviors, *Journal Of Tourism Management Research*, 7.(1), 1-10 .
- Jnaneswar, K & Sulphrey, M. (2021). A : Study On The Relationship Between Workplace Spirituality ,Mental Wellbeing and and mindfulness , *Management Science Letters*,11.(3), 1045-1054 .
- Jose, M. (2022). From Global Risk to Global Threat :Satte Capibability and Modirnity in times Of Corona Virus ,*Saga Pub.Com/Csi:101777/001.92120963369*, 70.(1), 6-23.
- Joun, K., & Themba, Q. (2018). The Compenents Of Psy-Cap and Organizational Citizenship Behavior : A mong Nigerian Graduate Employee`s , *Journal Of Economic and Behavioral Studies*, 10.(5), 1-13.

- Kamaylar, A., Ye, Y., & Sripichan, D. (2018). The Relationship Between Teachers Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Mynamar Scholar-Human Science*, 9.(2), 97-105 .
- Kaya, A. (2015). The Relationship Between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviors , A Research On School Principals Behaviors .*Educational Sciences*, 15.(3), 597-606 .
- Kazemipour, F., Mohamed. A.S., & Pourseidi, B. (2012). Relationship Between Workplace Spirituality and OCB: A Mong Nurses Through The Mediation Of affective Organizational Commitment , *Journal Of Nursing Scholarship* , 44.(3), 302-316.
- Khaibani, M., Abdizadeh, M., & Barota, M. (2016). Identify The Impact Of Spiritual Leadership On Organizational Citizenship Behavior in The Iranian Healthcare Industry , *British Journal Of Economic and Management and Trade*, 11.(1), 1-15.
- Kim, S., & Kweon, Y. (2020). Psychological Capital Mediates The Association Between Job Stress and Burnout Of Korean Nurses, *Multidisciplinary Digital Publishing*, 8.(3), 33-57 .
- Kim, E.J., & Park, S. (2019). The Role Of Transformational Leadership In Citizenship Behavior, *International Journal Of Man Power*, 40.(7), 1360 – 1374 .
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human Social and New Positive Psychological Capital Management: Investing in People For Competitive Advantages, *Organizational Dynamics*, 33.(2), 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J.B, & Norman, S.M. (2007). Psychological Capital :Measurment and Relationship With Performance and Job Satisfaction , *Personnel Psychology*, 60.(3), 541-572 .
- Lepherd, L. (2015). Spirituality : EveryOne Has It, But What Is It?, *International Journal Of Nursing Practises*, 21.(5), 566-574.
- Lengnick-Hall, C-A ., Beck, T.E., & Lengnick-Hall. M.L. (2011). Developing A Capacity For Organizational Resilience Through Strategic Human Resource Management , *Human Resource Management Review*, 21.(3), 243-255 .
- Lucette, A., Ironson, G., Pargament, K.L., & Krause, N. (2016). Spirituality and Religiousness are Accociat ed With Fewer Depressive Symptoms in individual With Medical Conditions , *Psychosomatics* , 57.(5), 505-513.
- Lu, H, Zhao. Y., & While, A. (2020). Job Satisfaction A.Mong Hospital Nurses : A Literature Review , *Intenational Journal Of Nursing Studies*, 4, 65-66 .
- Lei, Y., Hu, M., & Li, W. (2022). " How Does Spiritual Leadership Inspire Employee Innoviative Behavior? : The Role Of Psychological Capital and Intristic Motivation , *Research Square*, 2, 1-16.

- Mariam, T. ,Ismail, H. (2022). The Effect Of Covid-19 Pandamic On Spirituality at WorkPlace From The Vision Of nursing Staff at hakim Sadden Hospital Biskra, *Altriyda For Business Economic Journal*, 8.(1), 320-332.
- Makkar, S., & Singth. A.K. (2020). A Conceptual Development Of Spiritual Leadership Model ,*International Journal Of Business and Globalisation*, 26.(3), 239-252 .
- Nwanzzu, C.L & Babola, S.S. (2019). Examining Psychological Capital Of Optimism ,Self-Efficacy As A Predictors Of Attitude Towrds Organizational Change, *International Journal Of Business Management*, 11, 1-12 .
- Nguyen, P.V.,Tran, K.T., Daa, K.H., & Dinh, H.P. (2018). The Role Of Leaders : Spiritual Leadership On Organization Outcomes, *Asian Academy Of Management Journal*,23(2),.45-68.
- Ningrum, D., Haeran,S., & Munizu,M. (2020). The Effect Of Intellectual Capital Work Environment and Work Motivation Of Behavior Organizational Citizenship and Employee Performance, *Journal Of Applied Business & Entrepreneurship*, 3.(2), 55-65 .
- Nafei, W. (2015). Meta Analysis Of The Impact Of Psy-Cap ON ThE Quality Of Work life and Organizational Citizenship Behaviour : A study Of Sadat City University , *International Journal Of Business Administration*, 17.(3), 41-58.
- Nicolaidis, A. (2018). The Role Of Spirituality in Moderating Hospitality Industry Conflict Management and Promoting Sustainability , *African Journal Of Hospitality* , 7.(2), 1-18 .
- Nasser, A., Maria, S., & Ali, H. (2020). Knowledge ,Awareness and Practisce Of Healthcare Proffesionals a Mid Covid-19 , *Pakistan Journal Of medical Science*, 36,50-59.
- Ojebola, O., Osibanojo, A., & Salau, O.P., & Adeoye, F. (2019). Organizational Citizenship Behaviors and Its Influence On Small Scale Business Strategic Performance, *International Journal Of Civil Engineering and Technology*, 10.(3), 1119-1131.
- Otay, L., Shaffkat, S., & Foster, S. (2019). A Multi Level Model : Examining The Relationship Between WorkPlace Spirituality ,Ethical Climate and Outcomes , *Journal Of Business Ethics* , 154.(4), 1-16 .
- Polat , S. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB), According To Perceptions Of The School Administrators , *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1.(1),1591-1596.
- Poots, A., & Cassidy, T. (2020) .Academic Expectation Self – Compassion.Social Support and Student Wellbeing, *International Journal Of Educational Research* , (99), 1-9 .

- Pourgaz, A. W., Naruei, A., & Jenaabadi, H. (2015). Examining The Relationship Of Organizational Citizenship With Organizational Commitment , *Psychology*, 6, 800-807.
- Petchswang, P. (2017). Workplace Spirituality, mindfulness Mediation and Work Engagement ,*Journal Of Management ,Spirituality and Religion*, 14.(3), 1-29 .
- Pu, J ., Hou. M.R., & Sang ,J. (2017). The Effect Of Psychokogical Capital Between Work Family Conflict and Job Burnout in Chinese University Teachers , *Journal Of Health Psychology*, 22.(14), 1799-1807.
- Rtruk, A., & Emrah, D. (2017). Spiritual Leadership and Its Reflections In Education, Kocman University , *Journal Of Education*, 4.(1), 11-19.
- Rajappan, S., Nair, S.R., Privadarshini, K. M & Sivakumar, V. (2017). Exploring The Effect Of Work Place Spirituality On Job Embeddedness , *Cognet Business and Management*, 4.(1), 1-9 .
- Sholikhah, Z., Wang, X., & Li,W. (2019). The Role Of Spiritual Leadership In Fostering Of Discretionary Behaviors : The Mediating Effect Of Organizational Based Self Esteem & Workplace Spirituality , *International Journal Of Law & Management* , 23.(3), 232-249.
- Shahnawaz, M.D., Jafri ,H. (2009). Psychological Capital as Predictors Organization Citizenship Behaviors, *Journal Of The India Academy Of Applied Psychology*, 35, 78-84 .
- Sarkar, A., & Garg, N.(2020). Examining The Role Of Psy-Cap On Spirituality and non – Violence Behavior at The Workplace, *International Journal Of Conflict Management*, 31.(5), 709-728 .
- Tsuar, S.H., Hsu, F.s., & Lin, H. (2019). Management Workplace Fun and Work Engagement in Tourism and Hospitality : The Role Of Psychological Capital, *International Journal Of Hospitality and Management*, 81, 131-141 .
- Tian, Q., Chunli, L., Hao, H., Tian, H., & Hui, W. (2020). The Medating Role Of Psychological Capital On The Association Between Work Place Violence and Professional Identity A-Mong Chinese Doctors , *Psychological Research and Behavioral Management*, 209-217 .
- Udin, U., Yunlawan, A. (2020). Psychological Capital ,Personality Traits Of Big-Five,Oganizational Citizenship Behavior, and Task Performance, *Journal Of Asian Finance*,7.(9), 781-790.
- Wang,Y ., Liu, J., & Zhu, Y. (2018). How Does Humble Leadership Promote Fellower Creativity ? The Role Of Psy –Cap and Growth Need Strength, *Leadership and Organizational Developoment Journal* , 39.(4), 507-521 .

- Wang, M., Guo, T., Ni, Y., Shang, S., & Tang, Z. (2019). The Effect Of Spiritual Leadership On Employee Effectiveness : An Intrinsic Motivation Perspective , *Frontiers Psychology*, 9, 2627.2639.
- Wang, C., Zhang , T.C & Li, Q.M. (2020). Effects Of Professional Identity on Turnover Intention In China`s Hotel Employees Engagement and Job Satisfaction , *Journal Of Hospitality and Tourism Management*, 81, 131-140 .
- Wi, W., Lee, Y. (2020). How Spiritual Leadership Boots Nurses, Work engagement : The Mediating Role Of Calling and Psy.Cap , *International Journal Of Environmental Reserarch and Public Health*, 17, 1-13 .
- Yildiz, Y., & Amin. (2020). Impact Of Organizational Citizenship Behavior On Customer Satisfaction , *European Journal Of Management and Social Science*, 1.(1), 17-35 .
- Yang, M & Fry, L.W. (2018). The Role Of Spiritual Leadership in Reducing Healthcare Worker burnout, *Journal Of Management, Spirituality* , 15, 305-324 .
- Yang, J., Chang, M., Chen, Z., Zho. L., & Zhang, J. (2020). The Chain Mediation Effect Of Spiritual Leadership On Employee Innovative behavior, *Leadership and Organizational Journal* . 10.(44), 114-129.
- Zeyada, M. (2018). Organizational Culture and Its Impact On Organizational Citizenship Behavior , *International Journal Of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8.(3), 418-429 .

### 3- Scientific Thesis :

- Jean, K. (2011). *The Relationship Of Organizational Performance and Spiritual Leadership , Workplace, Spirituality and Learning Oraganization Culture In Korean Context*. Unpublished Doctoral Dissertation, Pennsylvania state university.
- Madden, L . (2013). *The Impact Of Middle Manager Roles and Psychological Debt*. Unpublished Doctoral Dissertation, University Of Nebraska.
- Millard, M . (2011). *Psychological Net Worth Finding The Balance Between Psychological Capital and Psychological Debt* , Unpublished Doctoral Dissertation, University Of Nebraska.