

توسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي بالتطبيق على قطاع المعاهد التعليمية الخاصة

إعداد

د. محمد فوزي البردان **
أستاذ إدارة الأعمال المساعد
ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث
كلية التجارة - جامعة مدينة السادات
Mohammed.fawzy@com.usc.edu.eg

أ.د. وجيه عبدالستار *
أستاذ إدارة الموارد البشرية
كلية التجارة - جامعة مدينة السادات

أ. ميادة ماهر محمد ***
معيدة بمعهد القاهرة التعليمي
باحثة ماجستير بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة مدينة السادات

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية
كلية التجارة - جامعة مدينة السادات
المجلد السادس عشر - العدد الأول - مارس ٢٠٢٤

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

نافع، وجيه عبد الستار؛ البردان، محمد فوزي؛ محمد، ميادة ماهر، (٢٠٢٤)، "توسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي بالتطبيق على قطاع المعاهد التعليمية الخاصة"، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات، ١٦ (١)، ٤٠١-.

رابط المجلة : <https://masf.journals.ekb.eg>

* أ.د. وجيه عبد الستار نافع، أستاذ إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات.
** د. محمد فوزي أمين البردان، أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال، وقائم بعمل وكيل كلية التجارة لشئون الدراسات العليا والبحوث، جامعة مدينة السادات

E-mail: Mohammed.fawzy@com.usc.edu.eg

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7098-0778>

*** أ. ميادة ماهر محمد، معيدة بمعهد القاهرة التعليمي، باحثة ماجستير بقسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات.

ملخص البحث

تناولت الدراسة الحالية تحليل العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي من خلال مشاركة المعرفة كمتغير وسيط بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد التعليمية الخاصة وذلك من خلال إعداد قائمة استقصاء وتوزيعها على عينة قوامها ٣٦٤ مفردة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد الخاصة التعليمية محل الدراسة، إذ بلغت القوائم المستلمة والصحيحة ٣١٢ قائمة استقصاء بنسبة ردود ٨٨%، وقد تم إجراء التحليل الإحصائي عن طريق عدد من الأساليب والاختبارات الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات كأسلوب الارتباط وأسلوب الانحدار المتعدد وأسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM). وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية وبين كل من مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي، وكذلك وجود علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية ومشاركة المعرفة فضلاً عن وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي، وكذلك علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي، فضلاً عن وجود علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي من خلال مشاركة المعرفة كمتغير وسيط بشكل كلي، أي أن مشاركة المعرفة كمتغير وسيط تدعم العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي. وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، أمكن التوصل إلى مجموعة من التوصيات، إلا أن نطاق هذه الدراسة والأساليب المستخدمة فيها والنتائج التي توصلت إليها تشير إلى وجود مجالات لدراسات أخرى مستقبلية.

الكلمات المفتاحية: القيادة الريادية، الالتزام بالعقد النفسي، مشاركة المعرفة.

مقدمة:

أدركت المنظمات أن نجاحها واستمرارها يكمن في الحفاظ على العنصر البشري الذي يعد من أهم عناصر الإنتاج، مما أدى إلى حدوث تغييرات كبيرة في سياسة بعض المنظمات تجاه موظفيها، حيث أصبحت العلاقة أكثر تبادلية بين الموظف والمنظمة، وأصبحت مبنية على الاحترام والتفاهم والثقة المتبادلة (جلاب وآخرون، ٢٠١٦). وبوجه عام، تنتوع العقود بين الفرد والمنظمة، إذ ظهرت عقود العمل الصريحة، وعقود العمل المؤقتة، وعقود العمل محددة المدة والغرض، وجميعها يتم توثيقها رسمياً، ومع ذلك فإن هناك أوجه أخرى لهذه العقود، ولكن لا تُكتب أو تصدر بشكل رسمي، على الرغم من أن بعض بنودها تستند إلى وثائق واتفاقيات مكتوبة، أو أي وسائل اتصالات أخرى من حوار وتبادل لوجهات النظر أو من خلال اجتماعات بين الإدارة والعاملين، إذ تستند إلى فهم وإدراك الفرد والمنظمات لمجموعة من الالتزامات والوعود المتبادلة غير المكتوبة وتعتمد على الالتزامات التي يعتقد العاملون أنها موجودة بينهم وبين المنظمة، وهو ما يسمى "بالعقد النفسي"، والتي تعتمد عليها المنظمات وتقوم بإدخال استراتيجيات وأساليب جديدة للأفراد الموهوبين والاحتفاظ بهم. (Chaubey & Bisht, 2016)

وفي هذا السياق تُعد القيادة الريادية طريقة لتوجيه المجموعات أو المنظمات لاتخاذ إجراءات لتحقيق هدف مشترك هذه الطريقة ليس من الممكن تعليم القيادة على الرغم من أنه يمكن الحصول عليها وتعزيزها من خلال التدريب الصحيح سيكتسب الأشخاص الذين يمتلكون مهارات قيادية صحيحة مناصب عليا داخل المنظمة، قد يكون من هؤلاء الرئيس أو العضو المنتدب أو كبار المسؤولين الآخرين مثل رئيس الشؤون المالية أو العمليات أو الرئيس التنفيذي (Gary, 2020) كما تعتبر مشاركة المعرفة جزءاً أساسياً من إدارة المعرفة حيث تقوم الأدبيات بفحصها على المستوى التنظيمي. ومشاركة المعرفة مرتبطة بشكل إيجابي بأداء الفرد والجماعة وترتبط أيضاً بأداء وإبداع الموظف، وتتقدم المنظمات مع تقدم مشاركة تبادل المعرفة. وتعتبر ثقافة تبادل المعرفة عملاً جماعياً يشير إلى القيم والمعتقدات والأنظمة التي تشجع تبادل المعرفة داخل المنظمات (Bhatti et al., 2020) كما تؤثر أساليب القيادة على سلوك تبادل المعرفة لدى التابعين في السياق التنظيمي بشكل إيجابي، إذ تؤثر القيادة بشكل ملحوظ على النتائج المرغوبة على مستوى الأفراد والفرق من خلال مجموعة من الآليات الأساسية ومشاركة المعرفة اللاحقة من قبل المرؤوسين (Madhurima & Agrata, 2019) وتناول الباحثين فيما يلي عناصر البحث، وتشمل: الإطار النظري، تنمية فروض البحث، مشكلة البحث، أهداف البحث، أهمية البحث، حدود البحث، أسلوب البحث، التحليل الوصفي لمتغيرات البحث، ثم تحليل ومناقشة نتائج اختبار فروض البحث، وأخيراً توصيات البحث. ويتم العرض فيما يلي:

أولاً: الإطار النظري للبحث:

يشمل الإطار النظري للبحث العناصر التالية:

(١) مفهوم وأبعاد القيادة الريادية:

تؤدي القيادة الريادية إلى تحسين القدرة التنافسية من خلال الابتكار والتجديد وإنتاج البحوث الجديدة، والتركيز على أداء العمل بطريقة صحيحة وبأسلوب مثالي ومناسب من أول مرة تجنباً لضياح الموارد وتبديدها وسوء استغلالها (Carsrud et al., 2018). فالقيادة الريادية من ضمن النظريات الأكثر حداثة، وسميت بقيادة القرن الحادي والعشرين، باعتبارها مصدرًا من المصادر الرئيسية في رفع كفاءة أداء المؤسسات (Renko, 2018). فالقيادة الريادية أحد المكونات الحيوية في عملية تطوير وقيادة الإبداع في المدارس، وأنها سلوك قيادي يقوم به القائد من أجل التأثير في مخرجات العملية التعليمية، وتعزيز التعاون بين أعضاء الإدارة، وبناء العلاقات الجيدة بينهم (السيف، ٢٠١٦).

ومما لا شك فيه أن العالم يعيش عصرًا يمكن أن نطلق عليه عصر الريادة والذي يتميز بثورة إدارية وثقافة معرفية كبيرة جعلت المنافسة في الميادين التعليمية والإدارية المهنية والاجتماعية قائمة على تحقيق الريادة التنافسية الناجحة (Baker & Lee, 2015). ومن الجدير بالذكر أن القيادة الريادية لا تتوقف عند وضع الاستراتيجيات الريادية وصياغة السياسات على الإدارة العليا فقط، ولكن تشارك الإدارة الدنيا

والمتوسطة في وضع تلك الاستراتيجيات والسياسات، وهذا عن طريق الاتصالات المتواصلة والمستمرة التي تربط بين النظم والعمليات والأفراد رأسياً وأفقياً من أجل تنمية المشاركة ونشر المعلومات داخل جميع المستويات الإدارية (Carsrud et al., 2018). وفي هذا السياق، يشير مفهوم القيادة الريادية إلى توجيه أعضاء المجموعة نحو تحقيق الأهداف التنظيمية المتضمنة الاعتراف بفرص تنظيم المشاريع واستغلالها. وتتمثل أهم أبعاد القيادة الريادية (Gossen et al., 2013; Mokhber et al., 2016; Volery, 2017; Harrison et al., 2016; Alghamdi, 2020; Baghei, 2017) فيما يأتي:

أ - الرؤية **Vision**: تعبر عن وجود تصور واضح عما ترغب القيادة بتحقيقه في فترة محددة في المستقبل (Harrison et al., 2016). كما تشير إلى أن الوسائل الإبداعية والممارسات والتدريبات القائمة على اكتشاف فرص تطبيق القيادة الريادية والفكر الإداري في إدارات التعليم لإيجاد ميزة تنافسية نادرة بطرق تضمن تحقيق أهداف التعليم (عمرو، ٢٠٢١).

ب- الاستباقية **Proactiveness**: تعني ميل قيادة المنظمة لتحديد كل ما هو جديد في الأسواق من أجل الاستفادة منه (DeepaBabu & Manalel, 2016)، ويتطلب هذا الأمر أن تقوم هذه المنظمات وبشكل مستمر بمراقبة التغيرات في السوق وبيئة الأعمال لتحديد احتياجات ورغبات العملاء المستقبلية.

ج - الإبداع **Creativity**: هو خلق وتبني فكرة سلوك ما جديد على المنظمة (Neneh, 2011). ويعد الإبداع مكوناً أساسياً للعملية الريادية، وشرطاً من شروط المنظمة الريادية، حيث إن الحاجة للإبداع في السلع والخدمات أصبح مطلباً ضرورياً وبشكل متزايد في بيئة الأعمال التنافسية كما أن التوجه الإبداعي لقيادات المنظمة هو الذي يحدد مدى قدرة المنظمة على مواكبة بيئة الأعمال (Kimuli et al., 2016).

د- تحمل المخاطر **Risk-Taking**: تعكس قدرة القائد الريادي على توقع المخاطر وقياسها ومعرفة مدى حجمها وتأثيرها ومن ثم إدارتها لمحاولة تجنبها والتقليل من أثر الخطر في حال حدوثه، فتكتسب المنظمة من خلال هذا القائد الريادي المقدرة على مواجهة المخاطر وتحملها (Harrison et al., 2016).

(٢) مفهوم وأبعاد الالتزام بالعقد النفسي:

تشير دراسة (Young et al., 2021) إلى أن العقود النفسية تمثل توقعات غير رسمية ويقوم العقد النفسي على أساس الاعتقاد بوجود التزامات بين الموظف وصاحب العمل للحفاظ على وعدهم فيما يتعلق بكل ما يخص المصلحة الفردية بمكان العمل (Tekleab et al., 2020; Zacher & Rudolph, 2021; Herrea & Las Heres-Rosas, 2021). فهو عقد ضمني غير مكتوب لا تحكمه القوانين (موسي، ٢٠١٥). ويعتمد العقد النفسي على فهم الموظف للوعود الصريحة والضمنية فيما يتعلق بتبادل مساهمات الموظف مثل (الولاء، الجهد، القدرة) والحوافز التنظيمية مثل (الأجر، الترقيّة، والأمن الوظيفي)، حيث تحدد العقود النفسية ما يراه الموظفون من حقوق لهم لدى المنظمة، وما يعتقدون بالمقابل بأنه واجبات تجاه المنظمة.

وأن الوفاء بالعقد النفسي هو تأكيد كل طرف من أن الطرف الآخر أدرك تماماً ما عليه ونفذه كما يجب، فإن نُزعت هذه الثقة وتؤكد أحد الطرفين من أن الطرف الآخر لم ينفذ ما كان يجب عليه اختل هذا المكون وهو الوفاء أو الالتزام (Maia & Bastos, 2019). ومن ثم يشير مفهوم الالتزام بالعقد النفسي إلى مجموعة التوقعات الضمنية بين أعضاء المنظمة وبين مديريهم، وهو أيضاً الوفاء بالوعود والالتزامات المتبادلة بين العاملين في المنظمة وأصحاب العمل (الصادق، ٢٠١٧). وتتمثل أبعاد الالتزام بالعقد النفسي في بُعدين كما في دراسات (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008; Wei et al., 2018; Soares) (Chaudhry et al., 2011; haq & Mosquera, 2019; Rousseau, 2000; Agarwal, 2011; Liu et al., 2021; Chambel et al., 2016; Lu et al., 2016; et al., 2011; طلحة، ٢٠١٩) كما يأتي:

أ- **عقد المعاملات**: يعرف بأنه عقد ذو طبيعة نقدية اقتصادية يتم في إطار زمني قصير الأجل، والعاملون الذين يمتلكون هذا النوع من العقود يركزون على التبادل الاقتصادي ويعتبرون الوظيفة الحالية نقطة انطلاق

لوظيفة أخرى، ولا يمتلكون دافعية للقيام بعمل يتجاوز مهامهم وتكون واجباتهم ضيقة ومحدودة (طلحة، ٢٠١٩).

ب - **عقد العلاقات:** يمكن وصفه بأنه عقد يرتبط بترتيبات العمل طويلة المدى، والمفتوحة على المستقبل، والقائمة على الثقة المتبادلة، والولاء، والعائد المرتبط بالأداء، وتستمد من العضوية والمشاركة في المنظمة (طلحة، ٢٠١٩؛ Rousseau, 2000).

(٣) مفهوم وأبعاد مشاركة المعرفة:

تُعد مشاركة المعرفة جزء رئيس من إدارة المعرفة، إذ تقوم الأدبيات بتناولها على المستوى التنظيمي (Bhatti et al., 2020). فمشاركة المعرفة مرتبطة بشكل إيجابي بأداء الفرد والجماعة وترتبط أيضاً بأداء وإبداع الموظف (Liao et al., 2018). وأصبحت مشاركة المعرفة جزءاً لا يتجزأ من المنظمة (Meseguer-Martinez et al., 2020) حيث تتقدم المنظمات مع تقدم مشاركة المعرفة. ويعتبر ثقافة تبادل المعرفة هو عمل جماعي يشير إلى القيم والمعتقدات والأنظمة التي تشجع تبادل المعرفة داخل المنظمات (Razmerita, 2016) الهدف من ثقافة تبادل المعرفة هو تعزيز التعاون بين الموظفين في المنظمة وهذا يتطلب أن يتعاون الفرد أو المجموعة مع الآخرين، ومشاركة المعرفة الإيجابية مطلوبة لتيسير الأمور والتفاعل بين الموظفين (Ozlen, 2017).

إن تبادل المعرفة أمر بالغ الأهمية إذ يساعد على تطوير القيم والمعايير والإجراءات الروتينية (Akbari & Ghaffari, 2017). في الوقت الفعلي الذي لاتزال فيه البلدان في جميع أنحاء العالم تتعامل مع جائحة كورونا وتفشي المرض تكتسب المعضلات الاجتماعية أهمية أكبر في تبادل المعرفة السريعة ويؤدي تقدم التقنيات الرقمية التعاونية إلى تمكين التعاون الفعلي وتبادل المعرفة بين فريق الابتكار الداخلي والخارجي (Soto-Acosta, 2020). ومن الضروري بناء الاستراتيجيات لضمان تبادل المعرفة بين الموظفين خاصة أثناء الأزمات (Tulshyan, 2020). وفي الأونة الأخيرة زاد تأثير المعرفة فأصبحت من أهم العوامل المؤثرة على الدول بشكل عام وليس على المنظمات واقتصادها فقط، فالنظريات التي تناولت مفهوم المعرفة توصلت في أغلبها إلى أن المعرفة هي إحدى أهم عوامل تطور الدول المتقدمة وهي إحدى القدرات غير الملموسة للمنظمات (Hormiga et al., 2017). عرفت دراسة (Tjakraatmadja & Martini, 2011) مشاركة المعرفة بأنها وسيلة لاستيعاب المعرفة من البحوث والخبرات على نحو منهجي، وتلعب مشاركة المعرفة دوراً مهماً في المنظمات لقيامها بالمساهمة في تحسين القدرات لدى الموظفين لمساعدتهم في اتخاذ القرارات، وتعمل على زيادة الابتكار والجودة والإنتاجية ورفع الفاعلية وتلقائياً يقود ذلك إلى تحسين عملية اتخاذ القرار وتحسين أداء المنظمة بصورة عامة.

وعرفت دراسة (Oyemomi et al., 2016) مشاركة المعرفة بأنها إحدى الخطوات المستخدمة في الإدارة لتوفير فرص للعمل للأفراد العاملين في المنظمة وتشمل مؤشرات مشاركة المعرفة السلوك التنظيمي، والسلوك الفردي، والسلوك التعاوني. وأضافت دراسة (Na-Nan, 2021; Akram et al., 2020; Abdel Fattah et al., 2022) أن مشاركة المعرفة تقوي وتعزز الابتكار والإبداع لدى العاملين فضلاً عن ذلك أن لها أهمية استراتيجية في جميع الأنشطة المتعلقة بالإبداع والرقى وبالتحديد في مجال تكنولوجيا المعلومات.

وأوضحت دراسة (Chaudhary et al., 2021) أن مشاركة المعرفة هي قدرة الفرد على نقل المعرفة ونشرها بين العاملين في منظمات الأعمال وأيضاً تبادل الخبرات والمهارات والمعلومات بين الأفراد. ونوهت دراسة (Clarke et al., 2023) عن أن مشاركة المعرفة لها أهمية بالغة في عملية الإنتاج وتقديم الخدمة التي تستوجب معرفة دقيقة ومكثفة بخدمات الأعمال ومن خلالها يتمكن الموظفون من توفير المعرفة واتخاذ القرارات الفعالة بأقل جهد بشأن المشاكل التي تواجه الموظفين أثناء العمل داخل المنظمات. وتقسّم مشاركة المعرفة إلى نوعين هما (Kmieciak, 2021 ; Abdel Fattah et al., 2021) المعرفة الضمنية، والمعرفة الصريحة التي تعمل على رقي وتطوير المنظمات من خلال اكتساب وخلق معرفة جديدة والمساهمة في التقدم التنظيمي.

وتشير مشاركة المعرفة إلى التدخلات التنظيمية المستخدمة للتأثير على اتجاهات العاملين وسلوكهم تجاه تبادل المعرفة وتؤثر بشكل مباشر عليهم (Halisah et al., 2021). وتتمثل أبعاد مشاركة المعرفة في بُعدين (Hoof & Lin, 2007; Kim et al., 2018; Cavaliere et al., 2015; Weenen, 2004)، كما يأتي :

أ- **نقل المعرفة (التبرع بالمعرفة) Knowledge donating**: تعكس العملية الخاصة بنقل وتوصيل رأس المال الفكري الخاص بالشخص للآخرين، خلال قيام العامل بإمداد ومنح العاملين الآخرين داخل المنظمة بمعرفته وخبرته وأفكاره.

ب- **جمع المعرفة Knowledge Collecting**: تشير إلى العملية المتعلقة باستشارة الزملاء وطلب المشورة والنصح منهم وحثهم على تقديم رأس مالهم الفكري وجعلهم يشاركون به. كما تتضمن المعلومات والخبرات التي يتم الحصول عليها أثناء المناقشات مع الرؤساء وزملاء العمل.

ثانياً: تنمية فروض البحث، وتشمل:

(١) طبيعة العلاقة بين القيادة الريادية ومشاركة المعرفة:

تباينت الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة وبين مشاركة المعرفة حيث توصلت دراسة (Lee, 2017) إلى أن نمط القيادة الذاتية له تأثير إيجابي على مشاركة المعرفة، بينما وجدت أن مشاركة المعرفة لها تأثير إيجابي على رضا صاحب الامتياز، بينما وجدت أن مشاركة المعرفة تقوم بالدور الوسيط بين نمط القيادة الذاتية ورضا صاحب الامتياز. في حين توصلت دراسة (Lee & Lee., 2018) على عينة مكونة من ٣٩١ موظفاً بالصين إلى نتائج من أهمها أن نمط القيادة الأبوية له تأثير معنوي على مشاركة المعرفة. كما أشارت دراسة (Riana et al., 2020) إلى وجود تأثير معنوي للقيادة الريادية على مشاركة المعرفة وإبداع الموظف.

بينما نوهت دراسة (AL-Kurdi & ELdabi, 2020) إلى أن المناخ التنظيمي له تأثير معنوي على ممارسات الأكاديميين، وبالإضافة إلى ذلك كانت للقيادة التنظيمية والثقة علاقة إيجابية مع سلوك الأكاديميين، وتشير هذه النتائج إلى أنه من الضروري مراعاة العناصر التنظيمية وتفاعلاتها وتعزيز مشاركة المعرفة للأكاديميين في سياق مؤسسات التعليم العالي. بينما سعت دراسة (Latif et al., 2020) لتحديد تأثير القيادة الريادية على مشاركة المعرفة والتي طبقت على عينة مكونة من ٣٠٤ من العاملين في مشاريع البرمجيات وتوصلت النتائج إلى أن القيادة الريادية تؤثر بشكل معنوي على مشاركة المعرفة.

وفي قطاع تكنولوجيا المعلومات بباكستان أوضحت دراسة (Islam & Asad., 2021) أن القيادة الريادية تؤثر بشكل إيجابي معنوي على إبداع الموظف ومشاركة المعرفة، ويوجد بينهما ارتباط إيجابي معنوي، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن مشاركة المعرفة تقوي العلاقة بين القيادة الريادية وإبداع الموظف. كما أوضحت دراسة (Syed et al., 2021) الاستفادة من تقييم مشاركة المعرفة من خلال الدور الوسيط لنمط القيادة الاستغلالية في العلاقة بين عمل الموظف ومشاركة المعرفة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها وجود علاقة سلبية بين نمط القيادة الاستغلالية ومشاركة المعرفة.

بينما أوضحت دراسة (Pu et al., 2022) العلاقة بين القيادة الريادية ومشاركة المعرفة من خلال الدور الوسيط للالتزام العاطفي والنمو العاطفي والتي طبقت على عينة مكونة من ٤٨٥ موظفاً في إحدى الشركات الصينية. وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة الريادية لها تأثير إيجابي معنوي على مشاركة المعرفة والالتزام العاطفي، وأضافت أيضاً أن القيادة الريادية لها تأثير إيجابي معنوي لفرص النمو الوظيفي التي توافرها المنظمة. وعلى ذلك يمكن صياغة الفرض الأول للبحث كما يأتي:

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي في المعاهد التعليمية الخاصة محل الدراسة "

(٢) طبيعة العلاقة بين مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي:

تنوعت الدراسات التي تناولت العلاقة بين مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي، فنجد في إحدى جامعات العلوم الطبية بإيران توصلت دراسة (Anvari et al., 2014) لوجود علاقة إيجابية بين مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي، فضلاً عن أن مشاركة المعرفة لها تأثير معنوي على الالتزام التنظيمي والعقد النفسي. كما أشارت دراسة (Liao & Chen, 2018) إلى أن مشاركة المعرفة لها تأثير إيجابي معنوي على إبداع الموظف والعقد النفسي بتايوان. في حين توصلت دراسة (Puspa & Wijaya, 2018) إلى أن المسؤولية الاجتماعية ليس لها علاقة بالعقد النفسي، فضلاً عن أن مشاركة المعرفة لها علاقة إيجابية معنوية بالعقد النفسي.

كما أشارت دراسة (Cai et al., 2019) إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين مشاركة المعرفة والوفاء بالعقد النفسي، وأيضاً التوجه الريادي له تأثير على مشاركة المعرفة، والدور الوسيط للتوجه الريادي في العلاقة بين مشاركة المعرفة والعقد النفسي. بينما أكدت دراسة (Lan & Lei, 2020) على وجود علاقة إيجابية بين العقد النفسي ومشاركة المعرفة، وعلى النقيض من ذلك كان لعقد المعاملات تأثير سلبي على مشاركة المعرفة. بينما كشفت دراسة (Jiang et al., 2022) بقطاع التصنيع بالصين إلى أن مشاركة المعرفة تؤثر إيجابياً على العقود النفسية والتنشئة الاجتماعية للمنظمة ومشاركة المعرفة بين الموظفين والأداء الإبداعي لهم. وعلى ذلك يمكن صياغة الفرض الثاني للبحث كما يأتي:

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي في المعاهد التعليمية الخاصة محل الدراسة".

(٣) طبيعة العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي:

تعددت الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة والالتزام بالعقد النفسي إذ توصلت دراسة (Kanwal, 2016) إلى أن القيادة السلبية ترتبط بشكل إيجابي بخرق العقد النفسي لعينة من موظفي التمريض بمستشفيات مختلفة في إسلام آباد. بينما توصلت دراسة (Erkutlu & Chafra., 2016) لموظفي الفنادق من فئات الخمس نجوم بروما إلى وجود علاقة سلبية بين القيادة الخيرية وخرق العقد النفسي، وكذلك الدور الوسيط لخرق العقد النفسي في العلاقة بين الشركة ورفاهية الموظف. وبالجامعات المصرية أوضحت دراسة (Mousa, 2019) التأثير الإيجابي المعنوي للشمول التنظيمي على العقد النفسي من خلال الدور الوسيط للقيادة المسؤولة. بينما نوهت دراسة (Arasli & Araci, 2020) إلى أن إدراك الأفراد من خارج نطاق العائلة يؤدي إلى التسامح، كذلك تصور المحسوبية والتسامح مع الجفاء في العمل تعتبر انتهاكاً للعقد النفسي، في حين قلل نمط القيادة الأصلية من تأثير إدراك المحسوبية على التسامح والقسوة بمكان العمل. بينما توصلت دراسة (Gokyer, 2020) إلى أن مستويات التزام مديري المدارس بالعقود النفسية كانت مرضية تماماً وأن المعلمين مستوياتهم للعقد النفسي عالية بالمدارس الابتدائية والثانوية في ديار بكر.

بينما أشارت دراسة (Ishaq Erum et al., 2021) إلى وجود تأثير معنوي لسماة القادة على العقود العلائقية، وأن شخصيات وسماة القادة لها تأثير معنوي على العقد النفسي. كما توصلت دراسة (Lamøy, 2021) إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية بين أنماط القيادة (القيادة الكاريزمية، القيادة الأخلاقية، القيادة القائمة على التبادل الاجتماعي) والعقود النفسية. كما توصلت دراسة (Kayani & Aia, 2021) لوجود أثر إيجابي معنوي للقيادة المدمرة على خرق العقد النفسي بالتطبيق على مرضي الخطوط الأمامية من مستشفيات القطاع العام بباكستان، فضلاً عن وجود آثار نظرية وعملية متبادلة بين القيادة المدمرة وخرق العقد النفسي. وفي مؤسسات القطاع العام والخاص باستراليا توصلت دراسة (Oorshchot et al., 2021) إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين القيادة التحويلية والعقد النفسي. في حين توصلت دراسة (Samuel & Engelbrecht., 2021) إلى وجود تأثير غير مباشر للقيادة التحويلية على خرق العقد النفسي والتمكين النفسي والالتزام التنظيمي بالتطبيق على عينة مكونة من عاملين بمؤسسات مختلفة بجنوب أفريقيا.

بينما أوضحت دراسة (Turi & Sarfraz., 2022) أن القيادة الأخلاقية والعقد النفسي يقللان من المخاطر السياسية، وأضافت أيضاً أن القادة يمكنهم القيام بدور حيويًا في التقليل من السياسات التنظيمية والمخاطر السياسية وتقدير قيمة المشروع من خلال العقد النفسي، وكشفت الدراسة عن مساهمات علمية ونظرية إيجابية حاسمة فيما يتعلق بالخبرة القيادية والعقد النفسي. وعلى ذلك يمكن صياغة الفرض الثالث للبحث كما يأتي:

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي في المعاهد التعليمية الخاصة محل الدراسة "

ومن استقراء الدراسات السابقة التي تم تناولها اتضح وجود علاقات مباشرة بين متغيرات الدراسة تتمثل في العلاقة بين القيادة الريادية ومشاركة المعرفة (Pu et al., 2022; Latif et al., 2020;) والعلاقة المباشرة بين مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي (Cai et al., 2020) والعلاقة المباشرة بين أنماط القيادة المختلفة والعقد النفسي كمنط القيادة الخيرية (Erkutlu & Chafra, 2016)، والقيادة المسئولة (Mousa, 2019)، والقيادة الأصيلة (Arsli & Araci, 2020)، والقيادة التحويلية (Oorshchot et al., 2021)، والقيادة المدمرة (Kayani & AIsan, 2021) وفي حدود علم الباحثين لا توجد دراسات أجنبية وعربية تناولت العلاقات غير المباشرة بين هذه المتغيرات مجتمعة، وهو ما يمثل محاولة لسد الفجوة البحثية، وبذلك تعد الدراسة الحالية من أولى الدراسات التي تجمع بينهم. وبناء على ذلك يمكن صياغة الفرض الرابع للبحث كما يأتي:

" توجد علاقة معنوية غير مباشرة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي من خلال مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في المعاهد التعليمية الخاصة محل الدراسة "

ثالثاً: مشكلة الدراسة:

تم إجراء عدد من المقابلات الشخصية (الفردية المتعمقة) مع بعض أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد الخاصة محل الدراسة، إذ تم مناقشة المتغيرات المرتبطة بالبحث والمتمثلة في: القيادة الريادية، الالتزام بالعقد النفسي، مشاركة المعرفة ومن ثم شملت الدراسة الاستطلاعية المحاور الآتية:

- مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس لتطبيق نمط القيادة الريادية وأبعادها المختلفة .
- تحديد مستوى الالتزام بالعقد النفسي (أعضاء هيئة التدريس، أعضاء الهيئة المعاونة).
- مدى إدراك العاملين لمفهوم مشاركة المعرفة بأبعاده المختلفة.
- المشاكل والمعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عند شعورهم بعدم وجود قيادة ريادية وتدني مستوى مشاركة المعرفة .

وفي ضوء ذلك تم مقابلة عدد (٢٠) من أعضاء هيئة التدريس، وكذلك عدد (٢٦) من أعضاء الهيئة المعاونة في الفترة من ٢٠١٩/٥/٣٠م حتي ٢٠١٩/٦/١٧م. وقد أشارت نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى النقاط التالية:

- انخفاض تبادل المعلومات بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بنسبة ٢٠% وفقاً لآراء عينة الدراسة الاستطلاعية.
- تدني عدد الدورات التدريبية لتعزيز الالتزام بالعقد النفسي بالمعاهد الخاصة محل الدراسة وتبادل مشاركة المعرفة فيما بينهم بنسبة ٤٠% وفقاً لآراء عينة الدراسة الاستطلاعية.
- عدم وضوح مفهوم القيادة الريادية والثقة بين العاملين بالشكل الكافي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بنسبة ١٠% وفقاً لآراء عينة الدراسة الاستطلاعية.
- انخفاض تنوع مصادر المعرفة التي توفر المعلومات بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بنسبة ٣٠% وفقاً لآراء عينة الدراسة الاستطلاعية.

تسعى المعاهد التعليمية ذات الطابع الخاص إلى تقديم خدمة تعليمية متميزة وتخريج دفعات من الطلاب قادرين على مواكبة تطورات سوق العمل والتعامل مع متطلباته وهي (معهد القاهرة التعليمي، والمعهد

الحديث للتكنولوجيا). فضلاً عن أنها تهدف إلى تحقيق الأرباح ومن مميزات هذه المعاهد أنها تحتوي على الأقسام العلمية التالية: قسم ضباط الماسلكي، قسم الحاسب الآلي ونظم المعلومات، قسم المساحة والخرائط، قسم السياحة والفنادق، قسم إدارة الأعمال والمحاسبة (معهد القاهرة التعليمي، ٢٠٢٢).

ومن مراجعة الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الاستطلاعية يمكن القول بأن مشكلة الدراسة تكمن في وجود قصور في الأداء المتميز بالمعاهد والجامعات الخاصة، وقد يرجع هذا إلى قصور في فهم الإدارة العليا في المعاهد الخاصة محل الدراسة. كما تعد مشاركة المعرفة المكون الأهم من عمليات إدارة المعرفة وتتضح أهمية تطبيقها في الدور الذي تقوم به المؤسسات التعليمية بأنواعها المختلفة وأن مشاركة المعرفة لا تتحقق بالمؤسسات التعليمية (ججيق، ٢٠١٤) دون قيادة تعزز الاتصال أو تشجع على وجود ثقافة مشاركة المعرفة أو عدم وجود تكنولوجيا تسهل مشاركة المعرفة ولو اجتمعت كل هذه البنود منفصلة عن بعضها البعض يمكن النجاح في تحقيق المشاركة بالمعرفة ولا يمكن القول بأن واحدة منها تمثل الحلقة الأقرى.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت العلاقة بين أنماط القيادة والالتزام بالعقد النفسي سواء بشكل مباشر أو غير مباشر (Kanwal, 2016؛ Erkutlu & Chafra., 2016؛ Arasl & Mashigo, 2020؛ Ishaq Erum et al., 2021؛ Kayani & Alusan., 2021). وفي ضوء ذلك فإن مشكلة الدراسة الحالية تتجسد بصورة رئيسة في انخفاض مستوى الالتزام بالعقد النفسي بأبعاده المختلفة (عقد المعاملات، عقد العلاقات) من جانب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة محل الدراسة والذي قد ينعكس بالسلب على مستوى مشاركة المعرفة، ومن ثم دورها في العلاقة بين القيادة الريادية ومشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة محل الدراسة من عدمه ومن خلال المراجعة للدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية. توصلنا إلى وجود فجوة بحثية تتمثل في انخفاض الدراسات التي تمت في مجال القيادة الريادية بشكل عام وخاصة المطبقة على مجال الخدمات التعليمية فإن هذه الدراسة تسعى من خلال التقصي والتحليل إلى تقديم إجابات واضحة على عدد من التساؤلات البحثية، كما يأتي:

1. هل توجد علاقة بين القيادة الريادية ومشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد الخاصة محل الدراسة؟
2. هل توجد علاقة بين مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة محل الدراسة.
3. هل توجد علاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في المعاهد الخاصة محل الدراسة؟
4. هل هناك دور لمشاركة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة محل الدراسة؟

رابعاً: أهداف البحث:

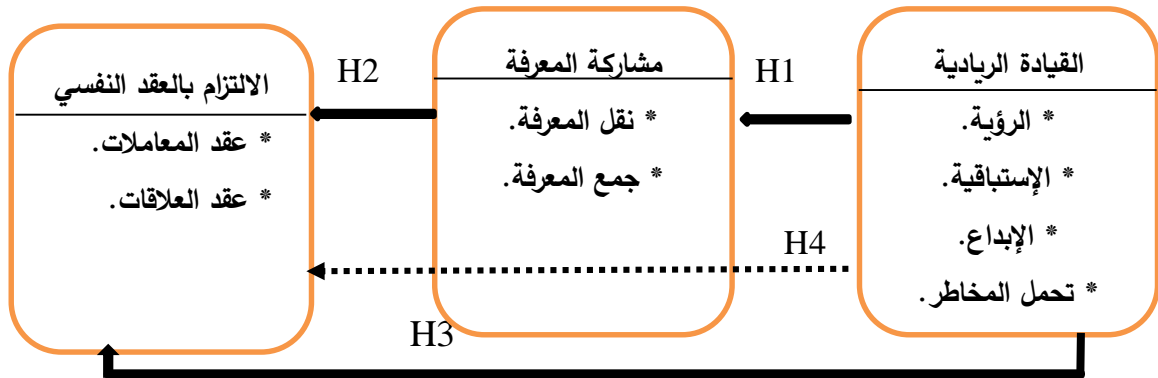
تتمثل أهداف البحث في النقاط التالية:

1. تحديد وتوصيف نوع وقوة العلاقة بين القيادة الريادية ومشاركة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في المعاهد الخاصة محل الدراسة، وتحديد الأهمية النسبية لمتغير القيادة الريادية من حيث قدرتها على التنبؤ بمشاركة المعرفة.
2. التحقق من نوع وقوة العلاقة بين مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في المعاهد التعليمية محل الدراسة، وتحديد الأهمية النسبية لمتغيرات مشاركة المعرفة من حيث قدرتها على التنبؤ بالالتزام بالعقد النفسي.
3. التعرف على نوع وقوة العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة محل الدراسة، وتحديد الأهمية النسبية لمتغيرات القيادة الريادية.
4. الكشف عن الدور الوسيط لمشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في المعاهد الخاصة محل الدراسة.

خامساً : أهمية البحث : يمكن تناول أهمية البحث في النقاط التالية:

1. تناول ثلاثة مفاهيم في مجال السلوك التنظيمي والموارد البشرية، خصوصاً في ظل قلة الكتابات العربية وتعدد الكتابات الأجنبية التي تناولت هذه المفاهيم بالدراسة والتحليل، وبالتالي يأتي هذا البحث كمحاولة مكملة للمحاولات الأخرى المبذولة وامتداداً لها في هذا المجال.
2. المساعدة في تحديد طبيعة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين كل من القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي بتوسيط متغير مشاركة المعرفة. إذ لم يجد الباحثين في حدود علمهم وما توفر لديهم من دراسات دراسة تناولت مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي.
3. من الناحية التطبيقية فإن نتائج الدراسة يمكن أن تساعد المسؤولين بالمعاهد الخاصة محل الدراسة في وضع السياسات الإدارية التي تكفل تحسين مستوى الإلتزام بالعقد النفسي ونتائج الأداء التنظيمي، وذلك من منطلق أن مشاركة المعرفة تمثل أحد الوسائل المهمة في تحقيق أهداف المعاهد الخاصة وتطويرها.
4. الدور الحيوي لقطاع المعاهد التعليمية الخاصة كأحد الركائز الأساسية التي تحظى باهتمام الدولة، وبيان كيفية تدعيم سلوك الإلتزام بالعقد النفسي من جانب العاملين بها.

نموذج الدراسة المقترح : يوضح الشكل رقم (١) النموذج المقترح للبحث الحالي فيما يأتي:



شكل رقم (١) النموذج المقترح للدراسة الحالية .

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء الدراسات السابقة.

سادساً: حدود البحث :

تتمثل حدود البحث فيما يلي:

1. اقتصر البحث على النموذج ثنائي الأبعاد لمشاركة المعرفة والمكون من بُعدين وهما : جمع المعرفة، ونقل/التدريج بالمعرفة & (Lin, 2007; Kim et al., 2018; Cavaliere et al., 2015; Hoof & Weenen, 2004) لأنه الأكثر تكراراً في الأبحاث السابقة.
2. اقتصر البحث على دراسة النموذج رباعي الأبعاد للقيادة الريادية والمكون من أربعة أبعاد وهي: الرؤية، الاستباقية، الإبداع، تحمل المخاطر (Mokhber et al., 2016; Gossen et al., 2013; Baghei, 2017; Harrison et al., 2016; Volery, 2017; ; كونها الأكثر تكراراً في الأبحاث السابقة).
3. اعتمد البحث على القيادة الريادية ومشاركة المعرفة دون المحددات والعوامل الأخرى المؤثرة على الإلتزام بالعقد النفسي كما في دراسة (أبو وردة، ٢٠١٨؛ طحطوح، وبن عروس، ٢٠١٧) لأنه الأكثر تكراراً في الأبحاث السابقة.
4. اقتصر البحث على العاملين من (أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة المعاونة) بالمعاهد الخاصة المعترف بها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لعام ٢٠٢١م، والبالغ عددها (١٧٠ معهد خاص)، يقع منها بنطاق القاهرة الكبرى عدد (٦٦ معهد) يتخصص منهم عدد (٢٣ معهد) في دراسة إدارة الأعمال، يمثلون مجتمع الدراسة الحالية.

سابعاً : أسلوب البحث :

يمكن تناول أسلوب البحث في النقاط التالية:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي من أجل وصف الخصائص والمتغيرات، والتي تتمثل في أبعاد القيادة الريادية كمتغير مستقل ومشاركة المعرفة كمتغير وسيط والالتزام بالعقد النفسي كمتغير تابع، كما استخدم البحث المنهج السببي بغرض تحديد تأثير مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي.

(١) أنواع ومصادر البيانات: اعتمد البحث على نوعين من البيانات اللازمة لتحقيق أهدافه، على النحو الآتي:

أ- البيانات الثانوية: تم الاعتماد على مجموعة البيانات اللازمة، وتمثلت في عدد المعاهد الخاصة بالقاهرة وأعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة العاملين بها، وبعض الدراسات السابقة التي تناولت القيادة الريادية، ومشاركة المعرفة، والالتزام بالعقد النفسي، من خلال الاطلاع على المراجع العربية والأجنبية والكتب والدوريات والمجلات العلمية المتخصصة التي تناولت موضوع البحث أو أحد جوانبه، وكذلك شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت).

ب- البيانات الأولية: تم الاعتماد على تصميم قائمة استقصاء وتوجيهها إلى عينة الدراسة بالمعاهد التعليمية محل الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. وللتأكد من مدى كفاية ووضوح عبارات قائمة الاستقصاء وكذلك صلاحيتها لعملية جمع البيانات الميدانية، فقد تم اختبارها على عينة قوامها (٥٠) مفردة من مجتمع الدراسة وأخذ ملاحظاتهم في الاعتبار ومن ثم إدخال بعض التعديلات على الصياغة النهائية للأسئلة الواردة بالقائمة، وكذلك مناقشتها مع محكمي قائمة الاستقصاء قبل البدء في عملية التوزيع الفعلي للقوائم ومرحلة تجميع البيانات.

(٢) متغيرات البحث وأساليب القياس: تتمثل متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة، على النحو الآتي:

أ- المتغير المستقل: القيادة الريادية، وتم قياسها عن طريق الاعتماد على مقياس (ELQ) Questionnaire Entrepreneurial Leadership والذي قدمته دراسات (Gossen et al, 2013; Mokhber et al., 2016; Volery, 2017; Harrison et al., 2016; Baghei, 2017; Alghamdi, 2020) والذي يقيس الأبعاد الأربعة لها والمتمثلة في (الرؤية، الاستباقية، الإبداع، تحمل المخاطر) وتم التعبير عنها بعشرين عبارة.

ب- المتغير الوسيط: مشاركة المعرفة، تم قياسها عن طريق الاعتماد على مقياس (KSQ) Questionnaire Knowledge Sharing والذي قدمته دراسات (Hoof & Weenen, 2004; Lin, 2007; Kim et al., 2018; Cavaliere et al., 2015) (نقل (التبرع) بالمعرفة وتم قياسها بست عبارات، جمع المعرفة وتم قياسها بثمان عبارات). وبالتالي تم استخدام أربعة عشر عبارة لقياس البُعدين.

ج- المتغير التابع: الالتزام بالعقد النفسي، تم قياسه عن طريق الاعتماد على المقياس الذي قدمته دراسات Utrecht Psychological Contract Commitment (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008; Wei et al., 2018; Soares & Mosquera, 2019; Rousseau, 2000; Agarwal, 2011; Chaudhry et al., 2011; haq et al., 2011; Lu et al., 2016; Chambel et al., 2016; Liu et al., 2021)؛ طلحة، (٢٠١٩) والذي يتكون من بُعدين هما (عقد المعاملات، عقد العلاقات) وتم استخدام ثمانية عبارات لقياسه.

وتم استخدام مقياس ليكرت المتدرج من خمس نقاط لإتاحة الفرصة لأفراد عينة الدراسة للتعبير عن آرائهم إزاء كل عبارة في قائمة الاستقصاء، حيث تم إعطاء كل إجابة درجة تتراوح من (١) غير موافق تماماً - إلى (٥) موافق تماماً مع وجود درجة حيادية في المنتصف.

توسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي بالتطبيق على قطاع المعاهد التعليمية الخاصة
أ.د. وجيه عبد الستار نافع، د. محمد فوزي البردان، أ. ميادة ماهر محمد

د- مقياس المتغيرات الديموجرافية: تم قياس المتغيرات الديموجرافية للعاملين من فئة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد التعليمية محل الدراسة باستخدام ستة أسئلة مباشرة تتعلق بالنوع، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، والوظيفة الحالية.

(٣) مجتمع وعينة البحث: تمثل مجتمع البحث في جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد التعليمية محل الدراسة ونظراً لكبير حجم المجتمع وصعوبة الوصول إلى جميع مفرداته، إضافة إلى القيود الخاصة بالوقت والتكلفة فقد تقرر الاعتماد على أسلوب وإجراءات العينات لجمع البيانات الأولية اللازمة للبحث كما هو موضح بالجدول رقم (١) التالي:

جدول رقم (١) أعداد أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة في المعاهد الخاصة بمحافظة القاهرة

م	أسماء المعاهد الخاصة	عدد سنوات الدراسة	أعضاء هيئة التدريس	أعضاء الهيئة المعاونة	النسبة
١	الأكاديمية الحديثة لعلوم الكمبيوتر وتكنولوجيا الإدارة بالمعادي	٤	٨٣	١١١	٤,٨٠
٢	المعهد العالي للعلوم الإدارية - ٦ أكتوبر	٤	٧٩	١٠٧	٤,٥٧
٣	المعهد العالي لعلوم الحاسب ونظم المعلومات - ٦ أكتوبر	٤	٨٦	٩٩	٤,٥٧
٤	معهد طبية العالي للحاسب والعلوم الإدارية - المعادي	٤	٨٥	١٠٠	٤,٥٧
٥	معهد الجزيرة العالي للحاسب الآلي ونظم المعلومات الإدارية - المقطم	٤	٧٠	١١٠	٤,٤٤
٦	معهد الفراعنة العالي للحاسب الآلي ونظم المعلومات والإدارة - الهرم	٤	٨٤	١٠١	٤,٥٧
٧	معهد المستقبل العالي للدراسات التكنولوجية المتخصصة	٤	٧٨	١٠٨	٤,٥٩
٨	المعهد العالي لعلوم الحاسب ونظم المعلومات - التجمع الخامس	٤	٨٦	٩٩	٤,٥٧
٩	معهد القاهرة الجديدة العالي للعلوم الإدارية والحاسب الآلي بالتجمع الأول - مدينة القاهرة الجديدة	٤	٨١	١٠٤	٤,٥٧
١٠	معهد المدينة العالي للإدارة والتكنولوجيا - شبراخيت - الجيزة	٤	٥٨	٨٧	٤,٥٧
١١	المعهد العالي للعلوم الإدارية بالقطامية	٤	٧٠	١١٥	٤,٥٧
١٢	المعهد العالي للعلوم الإدارية والتجارة الخارجية التجمع الخامس.	٤	٨٨	١٠٠	٤,٦٤
١٣	معهد طبية العالي لتكنولوجيا الإدارة والمعلومات طريق سقارة الهرم	٤	٧٩	١٠٧	٤,٥٩
١٤	المعهد الكندي العالي للتكنولوجيا والهندسة والإدارة بالتجمع الخامس	٤	٨٣	١٠٢	٤,٥٧
١٥	معهد العباسية للحاسبات الآلية والعلوم التجارية	٤	٩٧	٨٨	٤,٥٧
١٦	معهد الإدارة والسكرتارية مصر القديمة	٤	٩٩	٨٥	٤,٨٥
١٧	المعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات مركز التجمع الأول	٤	١٠٣	٩٣	٤,٥٧
١٨	المعهد العالي للحاسبات ونظم المعلومات وعلوم الإدارة بشبرا الخيمة	٤	٩٥	٩٥	٤,٦٩
١٩	المعهد العالي للحاسبات ونظم المعلومات الإدارية بالتجمع الأول - القاهرة الجديدة	٤	٩١	١٠٤	٤,٨٣
٢٠	المعهد الكندي للإدارة - ٦ أكتوبر	٤	٧٩	١٠٦	٤,٥٧
٢١	معهد الإدارة والسكرتارية بكلية رمسيس للبنات	٤	٧٢	١١٣	٤,٥٧
٢٢	الأكاديمية الحديثة للعلوم.	٢	٣٩	٣٩	١,٩٣
٢٣	معهد القاهرة التعليمي - التعاون الهرم.	٢	٣٥	٤٣	١,٩٣
	الإجمالي		٤٠٣٦		١٠٠

المصدر: البيانات الواردة من المجلس الأعلى للجامعات، والجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء، ٢٠٢١م.

- وحدة المعاينة: تتمثل وحدة المعاينة في عضو هيئة التدريس وعضو الهيئة المعاونة بالمعاهد موضوع الدراسة.

- حجم العينة: نظراً لكبير حجم مجتمع الدراسة، وصعوبة تجميع البيانات من كافة مفرداته، تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية، وتم تحديد حجم العينة بمعلومية حجم مجتمع الدراسة باستخدام المعادلة التالية (طلحة، ٢٠١٩).

$$n = \frac{N}{(N-1)B^2 + 1}$$

حيث (n) حجم العينة، (N) حجم مجتمع الدراسة = ٤٠٣٦ مفردة، حدود (B) الخطأ المسموح به = ٠,٠٥ وباستخدام المعادلة السابقة يتضح أن حجم العينة: ٤٠٣٦

$$\text{حجم العينة} = \frac{٣٦٤}{١ + ٢(٠,٠٥)(١ - ٤٠٣٦)} = \text{مفردة}$$

وبذلك يبلغ حجم عينة الدراسة ٣٦٤ مفردة.

وقد تم زيادة حجم العينة ليصبح ٤١٠ لتلافي انخفاض نسبة الردود والاستجابة.

جدول رقم (٢) توزيع حجم العينة على المعاهد التعليمية الخاصة محل الدراسة

الوظيفة	المجتمع	النسبة المئوية	حجم العينة
أعضاء هيئة التدريس	١٨٢٠	%٤٥	١٨٥
أعضاء الهيئة المعاونة	٢٢١٦	%٥٥	٢٢٥
الإجمالي	٤٠٣٦	%١٠٠	٤١٠

المصدر: شئون أعضاء هيئة التدريس، الهيئة المعاونة بالمعاهد الخاصة محل الدراسة، ٢٠٢٢م

٢/٣ - عينة الدراسة:

تم استبعاد المعاهد الخارجة عن نطاق القاهرة لقيود الوقت والتكلفة، وتم التركيز على قطاع المعاهد الخاصة بالقاهرة لوجود اعتمادات لديها ولصغر عددها وهي (٢٣) معهداً موزعة داخل نطاق القاهرة، وبالتالي يمكن تعميم نتائج البحث الحالي، حيث يسعى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للمساهمة الفعالة في توفير مشاركة المعرفة طبقاً لسياسة الدولة التعليمية بأعلى مستوى من الكفاءة بجميع المعاهد التعليمية، ومن ثم تحقيق الأهداف الآتية:

- إتاحة فرصة التدريب والتعليم كاملة لجيل جديد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ليكون قادراً على سد احتياجات المعاهد في مجالات الخدمات التعليمية.
- توفير الإمكانيات اللازمة للدراسات العليا والبحوث العلمية للمساهمة بصورة فعالة في التطوير العلمي في مجال التعليم.
- تطبيق أفضل وأحدث نظم التعليم الحديث لخدمة المجتمع.
- التعاون بين المعاهد الخاصة وبين أجهزة البحث العلمي في الدولة لتوفير التنسيق اللازم لتحقيق الأهداف المنشودة

٣/٤ - وحدة المعاينة: تمثل المفردة التي تم توجيه قائمة الاستقصاء إليها، نظراً لتوافر الإجابات لديها والتي وقع الاختيار عليها عند سحب العينة، وقد تمثلت في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد التعليمية محل الدراسة، حيث تم اختيار عينة عشوائية طبقية من (أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة) ثم قامت الباحثة باختيار مفردات الفئة وفقاً لإجراءات العينة الطبقية.

(٤) أداة الدراسة وطرق جمع البيانات:

تمثلت أداة البحث الحالي وطرق جمع البيانات الأولية في قائمة استقصاء موجهه لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد التعليمية محل الدراسة من خلال استخدام المقابلة الشخصية مع المستقصى منهم لتوضيح أهداف الاستقصاء وطلب التعاون من جانبهم للإجابة عن الأسئلة، حيث روعي في تصميمها البساطة والسهولة والوضوح وترتيب الأسئلة حسب تسلسل متغيرات الدراسة. وتم اختبار صلاحية الأداة كما يلي :

أ - تقييم الاعتمادية (الثبات) للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient، باعتباره أكثر أساليب تحليل الاعتمادية Reliability دلالة في تقييم درجة التناسق الداخلي بين محتويات أو بنود المقياس الخاضع للاختبار وفي تحديد مدى تمثيل محتويات أو بنود المقياس للبنية الأساسية المطلوب قياسها وليس شيئاً آخر (إدريس، ٢٠١٢)، الذي يستخدم للتأكد من اتساق متغيرات الدراسة مع بعضها البعض، من خلال ارتباط المتغيرات داخل المجموعة الواحدة، وارتباط كافة المتغيرات ببعضها البعض، وذلك بالاعتماد على اختبار ألفا للاعتمادية والثقة Alpha Test. ومن المتعارف عليه إحصائياً أن إحصائية الاختبار ألا تقل عن ٠,٦، (Churchill, 1979) وفي ضوء ذلك تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا، على كل من مقياس القيادة الريادية، ومقياس مشاركة المعرفة، ومقياس الالتزام بالعقد النفسي، وذلك بصورة إجمالية للمقياس الواحد ككل، ولكل مجموعة بنود (متغيرات) من المجموعات التي يتكون منها كل مقياس على حدة ، ويوضح الجدول رقم (٢) درجة الاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة كما يلي:

جدول رقم (٣) تقييم درجة الاتساق بين محتويات المقاييس المستخدمة

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ Alpha
مقياس القيادة الريادية		
١ الرؤية	٥	٠,٧٧٨
٢ الاستباقية	٥	٠,٦٠٠
٣ الابداع	٥	٠,٦٤٠
٤ تحمل المخاطر	٥	٠,٧١٣
المقياس الإجمالي	٢٠	٠,٧٨٧
مقياس مشاركة المعرفة		
١ نقل المعرفة	٦	٠,٦٨٩
٢ جمع المعرفة	٨	٠,٧٠٥
المقياس الإجمالي	١٤	٠,٧٨٠
مقياس الالتزام بالعقد النفسي		
١ عقد المعاملات	٤	٠,٧٠١
٢ عقد العلاقات	٤	٠,٦٧٢
المقياس الإجمالي	٨	٠,٧٨١

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي (تم تطبيق هذا الأسلوب على كل بعد من أبعاد المقياس الخاضع للاختبار على حدة، بالإضافة إلى المقياس الإجمالي).

يتضح من نتائج الجدول رقم (٣) أن قيمة ألفا كرونباخ قد تراوحت بين (٠,٦٠٠) و(٠,٧٨٠) حيث أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس القيادة الريادية ككل كان مرتفعاً حيث بلغ (٠,٧٨٧)، وكذلك معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس مشاركة المعرفة ككل والذي بلغ (٠,٧٨٠)، وأخيراً معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الالتزام بالعقد النفسي ككل حيث بلغ (٠,٧٨١). وذلك بدرجة ثقة قدرها ٩٥ % حيث اقتربت المعنوية الحقيقية P-Value من الصفر، وتعتبر هذه القيم مقبولة بالشكل الذي يعكس توافر الاعتمادية والثقة بمتغيرات الدراسة وهذه النتائج تدعم الثقة في متغيرات الدراسة وتؤكد صلاحيتها لمراحل التحليل الإحصائي الآتية.

ب- تقييم الصلاحية (الصدق) للمقاييس المستخدمة في البحث: تم تقييم الصلاحية Validity للتحقق من صدق المقاييس المستخدمة في البحث حيث تقرر اتباع أكثر من طريقة فيما يأتي:

الطريقة الأولى: الصدق التضافري **Converent validity**: يمكن القول أن المقاييس المستخدمة في هذا البحث تتمتع جميعاً بالصدق التضافري Converent validity وذلك للأسباب الآتية:

١- تحقق شرطي استخدام التحليل العامل الرئيسيين وهما:

أ- مقياس (KMO) Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy والذي قيمته تساوي (٠,٨٥٩) لمقياس القيادة الريادية، وتساوي (٠,٧٧١) لمقياس مشاركة المعرفة، وتساوي (٠,٦٦٠) لمقياس الالتزام بالعقد النفسي، وهو أكبر من الحد الأدنى المرغوب الدال على كفاية حجم العينة (٠,٧٠).

ب- درجة المعنوية لاختبار Bartlett's Test of Sphericity كانت أقل من ٠,٠٥، أي توجد ارتباطات معنوية على الأقل بين بعض المتغيرات، تكفي لتبرير استخدام التحليل العامل في توضيح مستوى صدق تلك المقاييس.

١- كانت تشبعات عبارات المقياس على كل عامل من العوامل قوية، أي أكبر من حد القبول المناسب (٠,٤) لحجم عينة الدراسة. كما أن كافة قيم الجذر الكامن قبل وبعد التدوير ولكل العوامل أكبر من الواحد محققة معيار الجذر الكامن.

٢- كانت نسبة التباين المفسر بواسطة العوامل المستخلصة مجتمعة قريبة من الحد الأدنى المقبول في البحوث الإجتماعية (٦٠%) أو أقل، وكافة نسب التباين التي يفسرها كل عامل من العوامل تفوق ٠,٠٥% المطلوبة في العلوم الاجتماعية.

جدول رقم (٤) اختبار KMO and Bartlett's للمقاييس المستخدمة في البحث

المقاييس المستخدمة			
الاختبارات			الاختبار
الإلتزام بالعقد النفسي	مشاركة المعرفة	القيادة الريادية	KMO Test
٠,٦٦٠	٠,٧٧١	٠,٦٩٠	قيمة كا ^٢
٢١٢,٣٦٢	٨١٤,٨٤٨	٩١١,٨٢٨	Bartlett Test
٢٨	٩١	١٩٠	درجات الحرية
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	مستوى المعنوية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

الطريقة الثانية: صلاحية وصدق بنية المقياس Construct Validity:

وتعني تلخيص المتغيرات واختصارها في عدد أقل من العوامل أو تقسيم المتغيرات إلى مجموعات يطلق على كل منها اسم عامل، ويُعد التحليل العامل الاستكشافي *Exploratory Factor Analysis* (EFA) من أكثر الأساليب الإحصائية التي أثبتت فعاليتها في اختبار صلاحية المقياس المستخدم، والذي يساعد على التوصل إلى مجموعة من العوامل الأساسية والتي يضم كل منها عدد من المتغيرات أو المحتويات التي يتضمنها المقياس المستخدم وذات معاملات الارتباط العالية بالعوامل المستخرجة من أسلوب التحليل العامل مع استبعاد المتغيرات ذات معاملات الارتباط الضعيفة التي تقررها الباحثة. وفي ضوء ذلك تم تطبيق التحليل العامل (EFA) باستخدام طريقة المكونات الأساسية *Princpal Component Analysis* وذلك لاستخلاص العوامل معززة بطريقة التدرج المتعاقب *Varimax Rotation* على اعتبار أن الأخيرة تعتبر من أفضل الوسائل التي تستخدم في تبسيط تفسير العوامل المستخرجة.

وفيما يلي نتائج التحليل العامل لمقاييس المتغيرات:

١- نتائج التحليل العامل لمقياس القيادة الريادية: يمكن توضيح نتائج التحليل العامل لمقياس القيادة الريادية المكون من عشرين عبارة من خلال الجدول رقم (٥):

توسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي بالتطبيق على قطاع المعاهد التعليمية الخاصة
أ.د. وجيه عبد الستار نافع، د. محمد فوزي البردان، أ. ميادة ماهر محمد

جدول رقم (٥) نتائج التحليل العاملي لمقياس القيادة الريادية

م	العبارة	العوامل			
		١	٢	٣	٤
١	يتم بناء الخطط بطريقة تضمن تحقيق رؤية القيادة بالمعهد.	٠,٥٤٨			
٢	يتم توفير الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لتحقيق رؤية المعهد.	٠,٥٩٠			
٣	تعبير رؤية قيادة المعهد عن الطموحات المراد تحقيقها.	٠,٦٧٦			
٤	تستخدم ادارة المعهد أساليب حديثة للتنبؤ بظروف السوق المستقبلية لضمان تحقيق الرؤية الاستراتيجية.	٠,٦٨٨			
٥	تقوم ادارة المعهد بتحفيز العاملين للعمل باتجاه تحقيق الرؤية.	٠,٦٠٦			
٦	تحرص قيادة المعهد على أن تكون الأولى في طرح خدمات تعليمية جديدة تختلف فيها عن المنافسين في السوق.	٠,٧١٤			
٧	يوجد لدى المعهد خطط طوارئ للتعامل مع التغيرات البيئية المحيطة قبل حدوثها.	٠,٨١٦			
٨	تكتفي إدارة المعهد برد الفعل على الأعمال التي يقوم بها المنافسين.	٠,٦٤٨			
٩	تسهم القيادة في بناء روح المبادرة بين العاملين باستمرار.	٠,٥٤٤			
١٠	تشجع قيادة المعهد العاملين على تنفيذ التغيرات المطلوبة في العمل قبل ظهور الحاجة الفعلية لها.	٠,٦٩٢			
١١	يتم تطوير المنتجات عن طريق استخدام أسلوب العصف الذهني لتوليد الأفكار (وتشكيل النماذج الأولية).	٠,٧١٩			
١٢	تقدم قيادة المعهد حوافز مادية أو معنوية لتحفيز العاملين على تقديم الأفكار الإبداعية.	٠,٧٩٣			
١٣	تهيء قيادة المعهد مناخ تنظيمي داعم للتغيير والإبداع.	٠,٥٩٧			
١٤	يتوفر لدى المعهد التكنولوجيا الحديثة التي تسهم في تطوير أعمال المعهد.	٠,٦٨٢			
١٥	يتوفر لدى المعهد سياسات داخلية تمكن الموظف من مشاركة الأفكار الجديدة المتعلقة بالعمل.	٠,٦٠٩			
١٦	تتميز القيادة في المعهد بميلها للمشاريع عالية الخطورة بهدف التفوق.	٠,٧٠٠			
١٧	تتبنى قيادة المعهد فلسفة اتخاذ قرارات جريئة إذا لزم ذلك لتحقيق الأهداف.	٠,٨٤٨			
١٨	تعتبر قيادة المعهد أن الفشل فرصة للتعلم والتحسين المستمر.	٠,٥١٦			
١٩	تحبذ قيادة المعهد تحمل المخاطرة والدخول في أسواق جديدة والبدء بأعمال غير مألوفة.	٠,٦٤٢			
٢٠	تشجع قيادة المعهد العاملين على تحمل مسؤولية نتائج أعمالهم.	٠,٧٠٩			
	قيمة الجذر الكامن بعد التدوير	١,٦٢٣	١,٦٣٤	١,٤٢٤	١,٤٠٨
	نسبة التباين التي يفسرها كل عامل مستخرج	٢٣,٤٥٥	٢٠,٦٨٦	١٣,٤٧٧	٨,١٥٢
	نسبة التباين التراكمي	٢٣,٤٥٥	٤٤,١٤١	٥٨,٦١٨	٦٦,٧٧

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

ومن خلال البيانات الموضحة بالجدول رقم (٥) يمكن القول بأن المقياس الخاضع للدراسة يتمتع بدرجة عالية من الصلاحية لمحتوياته في قياس القيادة الريادية بالمعاهد التعليمية الخاصة محل الدراسة.
٢٠ نتائج التحليل العاملي لمقياس مشاركة المعرفة: يمكن توضيح نتائج التحليل العاملي لمقياس مشاركة المعرفة المكون من أربعة عشر عبارة من خلال الجدول رقم (٦):

توسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي بالتطبيق على قطاع المعاهد التعليمية الخاصة
أ.د. وجيه عبد الستار نافع، د. محمد فوزي البردان، أ. ميادة ماهر محمد

جدول رقم (٦) نتائج التحليل العاملي لمقياس مشاركة المعرفة

م	العبرة	العوامل	
		١	٢
١	عندما أتعلم شيئاً جديداً أخبر زملائي به.	٠,٤٧٢	
٢	عندما يتعلم زملائي شيئاً جديداً فإن زملائي يخبروني به.	٠,٦٢٠	
٣	تعتبر مشاركة المعرفة مع زملائي داخل القسم أمراً طبيعياً.	٠,٦١٧	
٤	عندما أتعلم شيئاً جديداً خارج إدارتي أخبر زملائي به.	٠,٦٩٧	
٥	عندما يتعلم زملائي شيئاً جديداً فإن زملائي خارج إدارتي يخبروني به.	٠,٦١٤	
٦	تعتبر مشاركة المعرفة مع زملائي داخل قسمي أمراً طبيعياً.	٠,٤٧٠	
٧	أشارك المعلومات التي أحصل عليها مع زملائي في إدارتي عندما يطلبون مني ذلك.	٠,٤٢٦	
٨	أشارك مهاراتي مع زملائي في إدارتي عندما يطلبون مني ذلك.	٠,٦٣٩	
٩	يُخبرني الزملاء في إدارتي بما يعرفونه، عندما أسألهم عن ذلك.	٠,٥٦٥	
١٠	يُخبرني الزملاء في القسم الذي أعمل به ما هي مهاراتهم عندما أسألهم عنها.	٠,٧٤٤	
١١	أشارك المعلومات التي لدى مع الزملاء خارج إدارتي عندما يطلبون مني ذلك.	٠,٦٨٤	
١٢	أشارك مهاراتي مع زملائي خارج إدارتي عندما يطلبون مني ذلك.	٠,٧٣٥	
١٣	يُخبرني زملائي خارج القسم بما يعرفونه عندما يطلبون مني ذلك.	٠,٥١٨	
١٤	يُخبرني زملائي من خارج القسم عن مهاراتهم عندما أسألهم عن ذلك.	٠,٤٦٥	
قيمة الجذر الكامن بعد التدوير		١,٨٥٥	٢,٥٩٣
نسبة التباين التي يفسرها كل عامل مستخرج		٣٠,٩١٩	٣٢,٧٠٤
نسبة التباين التراكمي		٣٠,٩١٩	٦٣,٦٢٣

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

ومن خلال البيانات الموضحة بالجدول رقم (٦) يمكن القول بأن المقياس الخاضع للدراسة يتمتع بدرجة عالية من الصلاحية لمحتوياته في قياس مشاركة المعرفة بالمعاهد التعليمية الخاصة محل الدراسة.
٣- نتائج التحليل العاملي لمقياس الالتزام بالعقد النفسي: تتضح نتائج التحليل العاملي لمقياس الالتزام بالعقد النفسي المكون من أربعة عشر عبارة من خلال جدول رقم (٧) الآتي:

جدول رقم (٧)

نتائج التحليل العاملي لمقياس الالتزام بالعقد النفسي

م	العبرة	العوامل	
		١	٢
١	لست ملزم بالبقاء مع هذا المعهد الحالي الذي أعمل فيه.	٠,٦٥٩	
٢	أشارك في التفاعل المجتمعي للحصول على المعلومات التي أحتاجها.	٠,٤٤٣	
٣	أنا أودي واجبات محددة وافقت عليها عند الإنضمام للمعهد.	٠,٦٣٤	
٤	أبذل المزيد من الطاقة والجهد في الإجابة عن الأسئلة بالمكافآت.	٠,٦٠٦	
٥	أشعر بالانتماء إلى هذا المعهد.	٠,٤٦٤	
٦	أنا سعيد لأنني انضمت إلى المعهد لأغراض المساهمة المعرفية.	٠,٦٩٨	
٧	لدي شعور إيجابي قوي تجاه المعهد.	٠,٧٤٥	
٨	أنا فخور بأن أكون عضواً في المعهد.	٠,٦٢٦	
قيمة الجذر الكامن بعد التدوير		١,٣١٧	١,٦٥٠
نسبة التباين التي يفسرها كل عامل مستخرج		٣٢,٩٣٠	٤١,٢٣٨
نسبة التباين التراكمي		٣٢,٩٣٠	٦٤,١٦٥

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

ومن خلال البيانات الموضحة بالجدول رقم (٧) يمكن القول بأن المقياس الخاضع للدراسة يتمتع بدرجة عالية من الصلاحية لمحتوياته في قياس الالتزام بالعقد النفسي بالمعاهد التعليمية الخاصة محل الدراسة.

(٥) أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة:

تم إخضاع البيانات للتحليل الإحصائي باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS Version 22) وبرنامج (AMOS Version 18) كما يأتي:

- الإحصاءات الوصفية كالمتوسطات (أحد مقاييس النزعة المركزية) والانحراف المعياري (كأحد مقاييس التشتت).
- معامل الارتباط ألفا.
- التحليل العاملي التوكيدي:
- تحليل الارتباط والانحدار المتعدد.
- تحليل المسار Path Analysis.

ثامناً: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث: ويشمل ما يلي:

(١) توزيع مفردات العينة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية: يمكن وصف البيانات التي تم الحصول عليها من قائمة الاستقصاء، وذلك من خلال حساب التكرار والنسب المئوية للمتغيرات الديموجرافية موضع الاهتمام بقائمة الاستقصاء (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية). كما يوضح الجدول رقم (٨) الآتي:

جدول رقم (٨) توزيع مفردات العينة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية

المتغير	الفئة	التكرارات	النسب المئوية
النوع	ذكر	١٣١	٤٢
	أنثى	١٨١	٥٨
العمر	أقل من ٢٥ سنة	١	٠,٣
	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	١٠٤	٣٣,٣
	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة أكثر من ٤٥ سنة	١١٩ ٨٨	٣٨,١ ٢٨,٢
الحالة الاجتماعية	أعزب	٨٠	٢٦,٦٧
	متزوج	٢٢٤	٧٢,٨
	مطلق أرمل	٢ ٦	٠,٠٠٦٤١ ٠,٠١٩٢
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١	٠,٣
	من ٥ سنوات إلى ١٥ سنة أكثر من ١٥ سنة	٢١٥ ٩٦	٦٨,٩ ٣٠,٨
الوظيفة	عضو هيئة تدريس	١٦٩	٥٤,٢
	عضو هيئة معاونة	١٤٣	٤٥,٨

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

(٢) المعطيات الإحصائية الرئيسية لمتغيرات الدراسة:

يمكن عرض التحليل الوصفي لجميع متغيرات الدراسة عدا المتغيرات الديموجرافية، فيما يأتي:
١/٢ التحليل الوصفي لأبعاد القيادة الريادية: يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالإجابة عن السؤال الأول لهذا البحث والمتعلق بتحديد مدى ممارسة القيادات الإدارية لسلوك القيادة الريادية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد التعليمية محل الدراسة. ولتحقيق ذلك تم تقييم مستوى القيادة الريادية من خلال الإجابة عن متغيرات القيادة الريادية والتي ضمت عشرين متغيراً تغطي الأبعاد الأربعة للقيادة الريادية كما بالجدول رقم (٩):

توسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي بالتطبيق على قطاع المعاهد التعليمية الخاصة
أ.د. وجيه عبد الستار نافع، د. محمد فوزي البردان، أ. ميادة ماهر محمد

جدول رقم (٩) التحليل الوصفي لمقياس القيادة الريادية

الأهمية النسبية	معامل الإختلاف	الإحراف المعياري	المتوسط	العبارة
-----	٠,٠٤٦٥	٠,٢٠٩٣	٣,٥٠١	المقياس العام للقيادة الريادية
	٠,٠٧٤٥	٠,٣٣٩	٣,٥٠١	المقياس الكلي للرؤية
١	٠,١٠٨٤	٠,٥١٥	٣,٧٥	١ يتم بناء الخطط بطريقة تضمن تحقيق رؤية القيادة بالمعهد
٥	٠,١٢١٩	٠,٥٦٢	٣,٦١	٢ يتم توفير الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لتحقيق رؤية المعهد.
٦	٠,١٤١٨	٠,٦٤١	٣,٥٢	٣ تعبر رؤية قيادة المعهد عن الطموحات المراد تحقيقها.
١٣	٠,١٣٩٢	٠,٦١٨	٣,٤٤	٤ تستخدم ادارة المعهد أساليب حديثة للتنبؤ بظروف السوق المستقبلية لضمان تحقيق الرؤية الاستراتيجية.
١٧	٠,١٤٤٤	٠,٦٣٥	٣,٤١	٥ تقوم ادارة المعهد بتحفيز العاملين للعمل باتجاه تحقيق الرؤية.
-----	٠,٠٧٩٣	٠,٣٥٣	٣,٤٤	المقياس الكلي للاستباقية
٤	٠,١٢٦٢	٠,٥٨٣	٣,٦٢	٦ تحرص قيادة المعهد على أن تكون الأولى في طرح خدمات تعليمية جديدة تختلف فيها عن المنافسين في السوق.
١٤	٠,١٤١٥	٠,٦٢٧	٣,٤٣	٧ يوجد لدى المعهد خطط طوارئ للتعامل مع التغيرات البيئية المحيطة قبل حدوثها.
١٩	٠,١٦٢٣	٠,٧١١	٣,٣٨	٨ تكتفي إدارة المعهد برد الفعل على الأعمال التي يقوم بها المنافسين.
١٦	٠,١٣٧	٠,٦٠٤	٣,٤١	٩ تسهم القيادة في بناء روح المبادرة بين العاملين باستمرار.
١٨	٠,١٤٨٤	٠,٦٥٢	٣,٣٩	١٠ تشجع قيادة المعهد العاملين على تنفيذ التغيرات المطلوبة في العمل قبل ظهور الحاجة الفعلية لها.
-----	٠,٠٧٣٧	٠,٣٣٣	٣,٥١٦	المقياس الكلي للإبداع
٣	٠,١١٧٥	٠,٥٥٠	٣,٦٨	١١ يتم تطوير المنتجات عن طريق استخدام أسلوب العصف الذهني لتوليد الأفكار (وتشكيل النماذج الأولية).
٨	٠,١٣٣٩	٠,٦٠٠	٣,٤٨	١٢ تقدم قيادة المعهد حوافز مادية أو معنوية لتحفيز العاملين على تقديم الأفكار الإبداعية.
٧	٠,١٤٦١	٠,٦٥٦	٣,٤٩	١٣ تهيب قيادة المعهد مناخ تنظيمي داعم للتغيير والإبداع.
١٥	٠,١٣٩٥	٠,٦١٥	٣,٤١	١٤ يتوفر لدى المعهد التكنولوجيا الحديثة التي تسهم في تطوير أعمال المعهد.
١١	٠,١٢٨	٠,٥٧١	٣,٤٦	١٥ يتوفر لدى المعهد سياسات داخلية تمكن الموظف من مشاركة الأفكار الجديدة المتعلقة بالعمل.
-----	٠,٠٦٨٢	٠,٣٠٧	٣,٥	المقياس الكلي لتحمل المخاطر
٢	٠,١١١٩	٠,٥٢٨	٣,٧٢	١٦ تتميز القيادة في المعهد بميلها للمشاريع عالية الخطورة بهدف التفوق.
١٢	٠,١٢٩٤	٠,٥٧٧	٣,٤٦	١٧ تتبنى قيادة المعهد فلسفة اتخاذ قرارات جريئة إذا لزم ذلك لتحقيق الأهداف.
٢٠	٠,١٤٨٥	٠,٦٤٩	٣,٣٧	١٨ تعتبر قيادة المعهد أن الفشل فرصة للتعلم والتحسين المستمر.
٩	٠,١٣٥	٠,٦٠٥	٣,٤٨	١٩ تحبذ قيادة المعهد تحمل المخاطرة والدخول في أسواق جديدة والبدء بأعمال غير مألوفة.
١٠	٠,١٣٠٤	٠,٥٨٣	٣,٤٧	٢٠ تشجع قيادة المعهد العاملين على تحمل مسؤولية نتائج أعمالهم.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

توسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي بالتطبيق على قطاع المعاهد التعليمية الخاصة
أ.د. وجيه عبد الستار نافع، د. محمد فوزي البردان، أ. ميادة ماهر محمد

ويتضح من النتائج السابقة أن أكثر أبعاد القيادة الريادية إدراكاً لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد الخاصة محل الدراسة هو بُعد الرؤية بمتوسط (٣,٥٥) وانحراف معياري (٠,٣٣٩) وهو ما يشير إلى أن عينة الدراسة يمكنها توقع الأفضل خاصة في ظل ظروف عدم التأكد، في حين أن بُعد الإبداع في المرتبة الثانية بمتوسط (٣,٥١٦٠) وانحراف معياري (٠,٣٣٢٦) وهو ما يشير إلى ثقة عينة الدراسة في قدرتهم على تنفيذ المهام المطلوبة منهم، ويأتي بعد تحمل المخاطر في المرتبة الثالثة بمتوسط (٣,٥٠) وانحراف معياري (٠,٣٠٧)، وأخيراً بُعد الاستباقية في المرتبة الأخيرة بمتوسط (٣,٤٤) وانحراف معياري (٠,٣٥٣).

وبصفة عامة، يتضح من استعراض التحليل الوصفي لأبعاد القيادة الريادية أن المتوسط الإجمالي لدرجة ممارسات المعاهد الخاصة محل الدراسة لأبعاد القيادة الريادية بلغ (٣,٥٠١٦) وهذا يشير إلى تواضع مستوى ممارسة نمط القيادة الريادية في المعاهد الخاصة محل الدراسة، ويرى الباحثين أن ذلك قد يعزى إلى تدني مستوى عرض القادة لعواطفهم الفعلية بشكل يتفق مع مشاعرهم، وكذلك عدم تقديم الدلائل على أن معتقداتهم تتوافق مع تصرفهم، فضلاً عن انخفاض مستوى إدراك كيفية تأثير تصرفاتهم على الآخرين، وعدم اصغاء القادة باهتمام لوجهات النظر المختلفة من جانب العاملين قبل التوصل إلى أي استنتاج.

٢/٢ - التحليل الوصفي لأبعاد مشاركة المعرفة: يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالإجابة عن السؤال الثاني لهذه الدراسة، والمتعلق بتحديد مستوى مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد الخاصة محل الدراسة، ولتحقيق ذلك تم تقييم مستوى مشاركة المعرفة من خلال الإجابة عن متغيرات مقياس مشاركة المعرفة والذي يضم أربعة عشر متغيراً تعطي البُعدين الاتنين لمشاركة المعرفة كما يتضح من الجدول رقم (١٠):

جدول رقم (١٠) التحليل الوصفي لمقياس مشاركة المعرفة

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
المقياس العام لمشاركة المعرفة	٣,٤٠٩	٠,٣٣٣	٠,٠٧٥٥	-----
المقياس الكلي لنقل المعرفة	٣,٤٩٥	٠,٥٥٤٤	٠,١٢٣٣٣	
١ عندما أتعلم شيئاً جديداً أخير زملائي به.	٣,٨٠	٠,٤٧٣	٠,٠٩٨٥	٢
٢ عندما يتعلم زملائي شيئاً جديداً فإن زملائي يخبروني به.	٣,٦٠	٠,٥٠٥	٠,١٠٧٤	٤
٣ تعتبر مشاركة المعرفة مع زملائي داخل القسم أمراً طبيعياً.	٣,٦٢	٠,٦٠٩	٠,١٣١٨	٦
٤ عندما أتعلم شيئاً جديداً خارج إدارتي أخير زملائي به.	٣,١١	٠,٧٣٧	٠,١٧٩٣	٩
٥ عندما يتعلم زملائي شيئاً جديداً فإن زملائي خارج إدارتي يخبروني به.	٢,٩٢	٠,٧٣٨	٠,١٨٧٧	١٣
٦ تعتبر مشاركة المعرفة مع زملائي داخل قسمي أمراً طبيعياً.	٣,٥٩	٠,٦٤٥	٠,١٤٠٥	٧
المقياس الكلي لجمع المعرفة	٣,٣٢٢	٠,٢٩٢٩	٠,٠٦٧٧	-----
٧ أشارك المعلومات التي أحصل عليها مع زملائي في إدارتي عندما يطلبون مني ذلك.	٣,٨٣	٠,٤٣٢	٠,٠٨٩٤	١
٨ أشارك مهاراتي مع زملائي في إدارتي عندما يطلبون مني ذلك.	٣,٧١	٠,٤٨٧	٠,١٠٣٣	٣
٩ يُخبرني زملاءي في إدارتي بما يعرفونه، عندما أسألهم عن ذلك.	٣,٦٤	٠,٦٤١	٠,١٣٨١	٥
١٠ يُخبرني زملاءي في القسم الذي أعمل به ما هي مهاراتهم عندما أسألهم عنها.	٣,٣٩	٠,٧٣١	٠,١٦٦٥	٨
١١ أشارك المعلومات التي لدى زملاءي خارج إدارتي عندما يطلبون ذلك.	٣,٠٨	٠,٧٢٨	٠,١٧٨٤	١٠

توسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي بالتطبيق على قطاع المعاهد التعليمية الخاصة
أ.د. وجيه عبد الستار نافع، د. محمد فوزي البردان، أ. ميادة ماهر محمد

١٢	٠,١٨٢١	٠,٧٢٣	٢,٩٧	أشارك مهاراتي مع زملائي خارج إدارتي عندما يطلبون مني ذلك.
١٣	٠,٢٠٥٦	٠,٨٠٦	٢,٩٢	يُخبرني زملائي خارج القسم بما يعرفونه عندما يطلبون مني ذلك.
١٤	٠,٢١٤١	٠,٨٦٣	٣,٠٣	يُخبرني زملائي من خارج القسم عن مهاراتهم عندما أسألهم عن ذلك.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من النتائج السابقة أن أكثر أبعاد مشاركة المعرفة إدراكاً لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد الخاصة محل الدراسة هو بُعد نقل المعرفة بمتوسط (٣,٤٩٥٧) وإنحراف معياري (٠,٥٥٤٤) وهو ما يشير إلى أن عينة الدراسة يمكنها توقع الأفضل خاصة في ظل ظروف عدم التأكد، في حين أن بُعد جمع المعرفة في المرتبة الثانية بمتوسط (٣,٣٢٢٥) وإنحراف معياري (٠,٢٩٢٨) وهو ما يشير إلى ثقة عينة الدراسة في قدرتهم على تنفيذ المهام المطلوبة منهم.

وبصفة عامة يتضح من استعراض التحليل الوصفي لأبعاد مشاركة المعرفة أن المتوسط الإجمالي بمستوى ممارسة أبعاد مشاركة المعرفة بالمعاهد التعليمية محل الدراسة بلغ (٣,٣٠٨٩)، وهذا يشير إلى أن مستوى مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد التعليمية محل الدراسة متوسط، حيث يرى الباحثين أن ذلك قد يرجع إلى جمود التفكير لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وضعف الرغبة لديهم في البحث عن حلول بديلة للمشاكل التي تعترض عملهم، وانخفاض مستوى تحقيق الأهداف التي يسعون لتحقيقها، وانخفاض مستوى متابعة أهداف المعاهد بشكل نشط، وعليه يتضح ضرورة قيام المعاهد الخاصة محل الدراسة بإعادة النظر في مستوى مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .

٣/٢- التحليل الوصفي لأبعاد الالتزام بالعقد النفسي: يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالإجابة على السؤال الثالث لهذه الدراسة والمتعلق بتحديد مستوى الالتزام بالعقد النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد التعليمية الخاصة محل الدراسة، ولتحقيق ذلك تم تقييم مستوى الالتزام بالعقد النفسي من خلال الإجابة على متغيرات مقياس الالتزام بالعقد النفسي والذي يضم ثمان عبارات تغطي البعدين الإثنيين له كما يتضح من الجدول رقم (١١):

جدول رقم (١١) التحليل الوصفي لمقياس الالتزام بالعقد النفسي

العبارة	المتوسط	الإنحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
المقياس العام للالتزام بالعقد النفسي				
	٣,٦٦	٠,٢٥٦	٠,٠٥٥٦	-----
المقياس الكلي لعقد المعاملات				
١	٣,٦٣	٠,٦٢٨	٠,١٣٥٦	٥
٢	٣,٤٨	٠,٦٠٠	٠,١٣٣٩	٨
٣	٣,٧٦	٠,٤٩١	٠,١٠٣١	١
٤	٣,٦٧	٠,٥٠٥	٠,١٠٨١	٤
المقياس الكلي لعقد العلاقات				
	٣,٦٨	٠,٣٤٣	٠,٠٧٣٣	-----
٥	٣,٧٥	٠,٤٦٢	٠,٠٩٧٢	٢
٦	٣,٦٠	٠,٥٢٩	٠,١١٥	٧
٧	٣,٦٢	٠,٩٠٤	٠,١٣٠٧	٦
٨	٣,٧٣	٠,٥٢٩	٠,١١١٨	٣

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

توسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي بالتطبيق على قطاع المعاهد التعليمية الخاصة
أ.د. وجيه عبد الستار نافع، د. محمد فوزي البردان، أ. ميادة ماهر محمد

يتضح من النتائج السابقة أن أكثر أبعاد الالتزام بالعقد النفسي إدراكاً لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد الخاصة التعليمية محل الدراسة هو بُعد عقد العلاقات بمتوسط (٣,٦٨) وإنحراف معياري (٠,٣٤٣) وهو ما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة محل الدراسة يتمتعون بمستويات متوسطة من الطاقة والمرونة، والاستعداد لاستثمار الجهد في العمل والمثابرة لمواجهة الصعاب، في حين جاء بُعد عقد المعاملات يأتي في المرتبة الثانية والأخيرة بمتوسط (٣,٦٤) وانحراف معياري (٠,٣٠٤) مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة محل الدراسة يتمتعون بدرجة متوسطة من الاستمتاع والتركيز في العمل.

وبصفة عامة، يتضح من استعراض التحليل الوصفي لأبعاد الالتزام بالعقد النفسي أن متوسط الإجمالي لدرجة ممارسة أبعاد الالتزام بالعقد النفسي بالمعاهد الخاصة التعليمية محل الدراسة بلغ (٦٦,٣)، وهذا يشير إلى وجود قصور في تبني المعاهد الخاصة التعليمية محل الدراسة لمستوى الالتزام بالعقد النفسي، وقد تعود أسباب ذلك إلى تواضع مستوى الاستمرار في العمل لفترات طويلة من الوقت وعليه يتضح، ضرورة قيام المعاهد الخاصة التعليمية محل الدراسة بإعادة النظر في مستوى الالتزام بالعقد النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

(٣) تحليل الارتباط لمتغيرات الدراسة:

تم حساب معامل الارتباط البسيط (سبيرمان) بين متغيرات البحث عدا المتغيرات الديموجرافية، ويوضح الجدول رقم (١٢) التالي مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد القيادة الريادية وأبعاد مشاركة المعرفة وأبعاد الالتزام بالعقد النفسي:

جدول رقم (١٢) مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد متغيرات الدراسة

العقد	العقد	جمع	نقل	تحمل	الابداع	الاستباقية	الرؤية	البعد
العلاقات	المعاملات	المعرفة	المعرفة	المخاطر				
							١	الرؤية
						١	**٠,٤٧١	الاستباقية
					١	**٠,٦٤٣	**٠,٥٢٥	الابداع
				١	**٠,٦٠١	**٠,٣٢٧	**٠,٥١٦	تحمل المخاطر
			١	**٠,٥٠٩	**٠,٥٤٤	**٠,٥٥٨	**٠,٧٧٦	نقل المعرفة
		١	**٠,٨٠٢	**٠,٥١	**٠,٣٩٩	**٠,٧٢٨	**٠,٦٣٧	جمع المعرفة
	١	**٠,٤٢٣	**٠,٥٤١	**٠,٣٨١	**٠,٥٦٦	**٠,٤٢٨	**٠,٥٥٠	عقد المعاملات
١	**٠,٥٤٥	**٠,٦٣٢	**٠,٤٤٩	**٠,٤٠١	**٠,٦٦٧	**٠,٨٢٥	**٠,٤٦٦	عقد العلاقات

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

** معامل الارتباط ذو دلالة إحصائية عالية المعنوية عند ٠,٠١

ويتضح من مصفوفة معاملات الارتباط بين جميع أبعاد متغيرات البحث ما يأتي:

- وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين أبعاد القيادة الريادية، إذ تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٣٢٧) و(٠,٦٤٣) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين بُعدى الرؤية والاستباقية (٠,٤٧١) وبين بُعدى الرؤية والابداع (٠,٥٢٥)، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين بُعدى الرؤية وتحمل المخاطر (٠,٥١٦)، وبين بُعدى الاستباقية والابداع (٠,٦٤٣)، وأخيراً بلغت قيمة معامل الارتباط بين بُعدى الاستباقية وتحمل المخاطر (٠,٣٢٧)، ومن جهة أخرى تؤكد هذه العلاقة الارتباطية على صدق العبارات في قياس أبعاد القيادة الريادية في المؤسسات التعليمية محل الدراسة وأنها مرتبطة ارتباطاً جوهرياً غير راجع للصدفة، وأنها متنسقة مع الأبعاد الداخلية في تمثيلها.

- وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين أبعاد مشاركة المعرفة، وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٥٠٩) و (٠,٨٠٢) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين بُعدي تحمل المخاطر ونقل المعرفة (٠,٥٠٩) وبين بُعدي تحمل المخاطر وجمع المعرفة (٠,٥١)، وأخيراً بلغت قيمة معامل الارتباط بين بُعدي نقل المعرفة وجمع المعرفة (٠,٨٠٢)، ومن جهة أخرى تؤكد هذه العلاقة الارتباطية على صدق العبارات في قياس أبعاد القيادة الريادية بالمؤسسات التعليمية محل الدراسة وأنها مرتبطة ارتباطاً جوهرياً غير راجع للصدفة، وأنها متسقة مع الأبعاد الداخلية في تمثيلها.
 - وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين أبعاد الالتزام بالعقد النفسي، وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٤٢٣) و (٠,٦٣٢) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين بُعدي جمع المعرفة وعقد المعاملات (٠,٤٢٣) وبين بُعدي جمع المعرفة وعقد العلاقات (٠,٦٣٢)، وأخيراً بلغت قيمة معامل الارتباط بين بُعدي عقد المعاملات وعقد العلاقات (٠,٥٤٥)، ومن جهة أخرى تؤكد هذه العلاقة الارتباطية على صدق العبارات في قياس أبعاد القيادة الريادية في المؤسسات التعليمية محل الدراسة وأنها مرتبطة ارتباطاً جوهرياً غير راجع للصدفة، وأنها متسقة مع الأبعاد الداخلية في تمثيلها.
- وبناء على ما سبق، يمكن القول أن تحليل الارتباط يعطي مؤشراً مبدئياً عن مدى تأثير أبعاد كل من القيادة الريادية ومشاركة المعرفة في الالتزام بالعقد النفسي، إلا أن الحكم بمدى تأثير كل بُعد من أبعاد القيادة الريادية ومشاركة المعرفة في الالتزام بالعقد النفسي متروك لنتائج تحليل الارتباط والانحدار المتعدد.

تاسعاً: تحليل ومناقشة نتائج اختبار فروض الدراسة :

تم استخدام الارتباط والانحدار المتعدد لما له من قدرة على بيان أثر علاقة متغير مستقل أو أكثر على متغير تابع. ويوضح الباحثين فيما يلي نتائج هذا التحليل بطريقة الإدخال Enter لتأثير أبعاد القيادة الريادية ومشاركة المعرفة على الالتزام بالعقد النفسي:

(١) تأثير القيادة الريادية على مشاركة المعرفة:

يناقش هذا الجزء نوع وتحديد نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الريادية ومشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التعليمية محل الدراسة مأخوذة بصورة إجمالية، ولتحقيق ذلك تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis للتحقق من نوع ودرجة هذه العلاقة بين متغيرات القيادة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد التعليمية محل الدراسة كمتغيرات مستقلة، ومشاركة المعرفة كمتغير تابع.

جدول رقم (١٣)

نوع ودرجة تأثير أبعاد القيادة الريادية على مشاركة المعرفة

(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis)

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	أبعاد القيادة الريادية الأكثر تأثيراً في مشاركة المعرفة	
٠,١٦٤	٠,٤٠٥	٠,١٣٥**	الرؤية	١
٠,١١٢	٠,٣٣٥	٠,١١٨**	الاستباقية	٢
٠,٠٤٤	٠,٢٠٩	٠,١٠**	الإبداع	٣
٠,١٠٩	٠,٣٣٠	٠,٠٩٥**	تحمل المخاطر	٤
معامل الارتباط المتعدد في النموذج R				
٠,٦١٢				
معامل التحديد في النموذج R ²				
٠,٣٧٤				
قيمة ف المحسوبة				
٤,٠٩٣				
درجات الحرية				
٤ - ٣٠٧				
مستوى الدلالة الإحصائية				
٠,٠٠٠				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

** تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠,٠١ * تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠,٠٥ .

ويتضح من الجدول رقم (١٣) السابق مايلي:

■ نوع وقوة تأثير أبعاد القيادة الريادية على مشاركة المعرفة.

- توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات القيادة الريادية في المعاهد التعليمية محل الدراسة وبين مشاركة المعرفة في تلك المعاهد (مأخوذة بصورة إجمالية) وأن هذه العلاقة تمثل ٦٢,٢% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد في النموذج R)، وهذه العلاقة طردية حيث كلما زاد الاهتمام من جانب إدارة المعاهد التعليمية محل الدراسة بنمط القيادة الريادية زاد ذلك من مستوى مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد التعليمية محل الدراسة.
- إن تطبيق القيادة الريادية في المعاهد التعليمية محل الدراسة يمكن أن يفسر حوالي ٣٧,٤% (وفقاً لمعامل التحديد في النموذج R²) من التباين الكلي في مستوى مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بتلك المعاهد.

وفي ضوء ما سبق يمكن رفض فرض العدم القائل "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية ومشاركة المعرفة في المعاهد التعليمية الخاصة محل الدراسة". وتم قبول الفرض البديل الذي ينص على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية ومشاركة المعرفة في المعاهد التعليمية الخاصة محل الدراسة". وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥ وفقاً لاختبار F-Test بين أبعاد القيادة الريادية ومشاركة المعرفة. وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج الدراسات السابقة منها دراسات (Riana et al., ; Pu et al., 2022) (Latif et al., 2020 ; Islam & Asad., 2021 ; 2020) والتي أكدت نتائجها على أنه كلما توافر نمط القيادة الريادية أدى ذلك لزيادة ممارسة مشاركة المعرفة من جانب العاملين.

(٢) العلاقة بين أبعاد مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي:

ناقش هذا الجزء تحديد نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد التعليمية محل الدراسة مأخوذة بصورة إجمالية، ولتحقيق ذلك تم تطبيق أسلوب تحليل الارتباط والانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis للتحقق من نوع ودرجة هذه العلاقة بين أبعاد مشاركة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد التعليمية الخاضعة للدراسة كمتغيرات مستقلة، والالتزام بالعقد النفسي كمتغير تابع، وذلك من خلال طريقة الإدخال Enter على النحو الآتي كما يتضح من جدول رقم (١٤):

جدول رقم (١٤)

نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي

(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	أبعاد مقياس مشاركة المعرفة الأكثر تأثيراً في الالتزام بالعقد النفسي
٠,٠٦٣	٠,٢٥١	٠,١١٢**	١ نقل المعرفة
٠,١٧٠	٠,٤١٣	٠,٠٣٢**	٢ جمع المعرفة
معامل الارتباط المتعدد في النموذج R			٠,٦١٢
معامل التحديد في النموذج R ²			٠,٣٧٤٥
قيمة ف المحسوبة			٥,١٠٨٥
درجات الحرية			٣٠٩-٢
مستوى الدلالة الإحصائية			٠,٠٠٠

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

** تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠,٠١ * تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠,٠٥

ويتضح من الجدول رقم (١٤) السابق مايلي:

■ نوع وقوة العلاقة بين أبعاد مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي:

- توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي في المعاهد التعليمية محل الدراسة (مأخوذة بصورة إجمالية) وأن هذه العلاقة تمثل ٦١,٢% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد في النموذج R)، وهذه العلاقة طردية حيث كلما زاد الاهتمام من جانب إدارة المعاهد التعليمية محل الدراسة بنمط مشاركة المعرفة زاد ذلك من مستوى الالتزام بالعقد النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد التعليمية محل الدراسة.
- إن تطبيق مشاركة المعرفة في المعاهد التعليمية محل الدراسة يمكن أن يفسر حوالي ٣٧,٤٥% (وفقاً لمعامل التحديد في النموذج R²) من التباين الكلي في مستوى مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بتلك المعاهد.

وفي ضوء ماسبق يمكن رفض فرض العدم القائل "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي في المعاهد التعليمية محل الدراسة." وتم قبول الفرض البديل الذي ينص على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي في المعاهد التعليمية محل الدراسة". وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥ وفقاً لاختبار ف F-Test بين أبعاد مشاركة المعرفة والالتزام بالعقد النفسي

وتتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات السابقة منها دراسة (Jiang et al., 2022; Lan &) (Lei, 2020; Cai et al., 2019; Liao & Chen, 2018; Anvari et al., 2014)، إذ أكدت نتائج هذه الدراسات على أنه كلما زاد مستوى مشاركة المعرفة زاد الالتزام بالعقد النفسي لدى العاملين.

(٣) العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي:

يناقش هذا الجزء تحديد نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد التعليمية محل الدراسة مأخوذة بصورة إجمالية، ولتحقيق ذلك تم تطبيق أسلوب تحليل الارتباط والانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis للتحقق من نوع ودرجة هذه العلاقة بين متغيرات القيادة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد التعليمية محل الدراسة كمتغيرات مستقلة، والالتزام بالعقد النفسي كمتغير تابع، من خلال طريقة الإدخال Enter كما يتضح من الجدول رقم (١٥) التالي:

جدول رقم (١٥)

نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي
(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

متغيرات القيادة الريادية الأكثر تأثيراً في الالتزام بالعقد النفسي	معامل الانحدار Beta	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
عقد المعاملات	٠,١٠٩**	٠,٣٠١	٠,٠٩٠٦
عقد العلاقات	٠,١٢٧**	٠,٥١٧	٠,٢٦٧٣
معامل الارتباط المتعدد في النموذج R		٠,٥٩٣	
معامل التحديد في النموذج R ²		٠,٣٥١٦	
قيمة ف المحسوبة		٦,٠٩٢	
درجات الحرية		٣٠٩-٢	
مستوى الدلالة الإحصائية		٠,٠٠٠	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

** تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠,٠١ * تشير إلى معنوية اختبار T-Test عند مستوى ٠,٠٥

ويتضح من الجدول (١٥) مايلي:

■ نوع وقوة العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي:

- توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي في

المعاهد التعليمية محل الدراسة (مأخوذة بصورة إجمالية) وأن هذه العلاقة تمثل ٥٩,٣% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد في النموذج R)، وهذه العلاقة طردية حيث كلما زاد الاهتمام من جانب إدارة المعاهد التعليمية محل الدراسة بنمط القيادة الريادية زاد ذلك من مستوى الالتزام بالعقد النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد محل الدراسة.

• إن تطبيق القيادة الريادية في المعاهد التعليمية محل الدراسة يمكن أن يفسر حوالي ٣٥,١٦% (وفقاً لمعامل التحديد في النموذج R²) من التباين الكلي في مستوى الالتزام بالعقد النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بتلك المعاهد.

وفي ضوء ما سبق يمكن رفض فرض العدم القائل "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية في المعاهد التعليمية محل الدراسة والالتزام بالعقد النفسي." وتم قبول الفرض البديل الذي ينص على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي في المعاهد التعليمية محل الدراسة." وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥ وفقاً لاختبار ف F-Test بين أبعاد القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة والالتزام بالعقد النفسي (Turi & Sarfraz., 2022; Samuel & Engelbrecht., 2021; Lamøy, Oorshchot et al., 2021; Kayani & AIsan, 2021; 2021) والتي أشارت نتائجهم إلى أنه كلما زاد الاهتمام بأنماط القيادة المختلفة زاد الالتزام بالعقد النفسي.

(٤) العلاقة غير المباشرة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي من خلال مشاركة المعرفة كمتغير وسيط:

تم تناول تحديد نوع ودرجة العلاقة غير المباشرة بين نمط القيادة الريادية بالمعاهد التعليمية محل الدراسة والالتزام بالعقد النفسي مأخوذة بصورة إجمالية من خلال مشاركة المعرفة كمتغير وسيط ولتحقيق ذلك، تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis بواسطة استخدام برنامج (Amos Ver.18)، وقد استخدم أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM)، من خلال استخدام برنامج AMOS بأسلوب (Maximum Likelihood Estimates (MLE)، حيث يمكن من خلاله اختبار التأثير الوسيط لمشاركة المعرفة على العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي، وذلك لأن هذا الأسلوب من مميزاته إمكانية استخدامه في حالة وجود بيانات مفقودة حيث يقوم AMOS بتقدير هذه البيانات بكفاءة من خلال أسلوب (Maximum Likelihood Estimates (MLE بدلاً من الاعتماد على الحذف البشري أو احتساب المتوسط، كما أنه يستطيع تحليل عدد كبير من البيانات المختلفة في وقت واحد، وتقدير المتوسطات للمتغيرات الخارجية exogenous variables وإدخالها في معادلات الانحدار. وذلك من أجل التحقق من صحة الفرض الرابع الذي ينص على أنه "لا توجد علاقة معنوية غير مباشرة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي من خلال مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في المعاهد التعليمية محل الدراسة". الذي ينبثق منه الفروض الفرعية الآتية:

1. لا توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الريادية (الرؤية، الاستباقية، الإبداع، تحمل المخاطر) والالتزام بالعقد النفسي من خلال مشاركة المعرفة ببعديها (نقل المعرفة، جمع المعرفة) كمتغير وسيط في المعاهد التعليمية محل الدراسة.
2. لا توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الريادية (الرؤية، الاستباقية، الإبداع، تحمل المخاطر) والالتزام بالعقد النفسي من خلال مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في المعاهد التعليمية محل الدراسة.
3. لا توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي من خلال مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في المعاهد التعليمية محل الدراسة.

توسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي بالتطبيق على قطاع المعاهد التعليمية الخاصة
أ.د. وجيه عبد الستار نافع، د. محمد فوزي اليردان، أ. ميادة ماهر محمد

وللتحقق من سلامة وصحة العلاقة غير المباشرة في النموذج، وبمعنى آخر اختبار جودة مطابقة النموذج، تم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية والتي يمكن تناولها فيما يأتي:

- مؤشر جودة المطابقة **Goodness of Fit Index (GFI)**: يقيس مقدار التباين في المصفوفة المحللة عن طريق النموذج موضوع الدراسة، وهو بذلك يناظر مربع معامل الارتباط المتعدد في تحليل الانحدار المتعدد، وتتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، حيث تشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى (الصفر، الواحد الصحيح) إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة.

- مؤشر المطابقة المقارن **Comparative Fit Index (CFI)**: حيث تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، حيث تشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى (الصفر، الواحد الصحيح) إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة.

- مؤشر الجذر التربيعي للبقايا **Root Mean Square Residual (RMR)**: حيث كلما صغرت قيمة ذلك المؤشر دل ذلك على توافق أكبر، وبذلك يتضح لنا جودة النموذج المقدر.

١/٤ - تحديد شكل ومعنوية العلاقات بين أبعاد القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي من خلال مشاركة المعرفة ببعديها كمتغير وسيط في المعاهد التعليمية محل الدراسة.

جدول رقم (١٧)

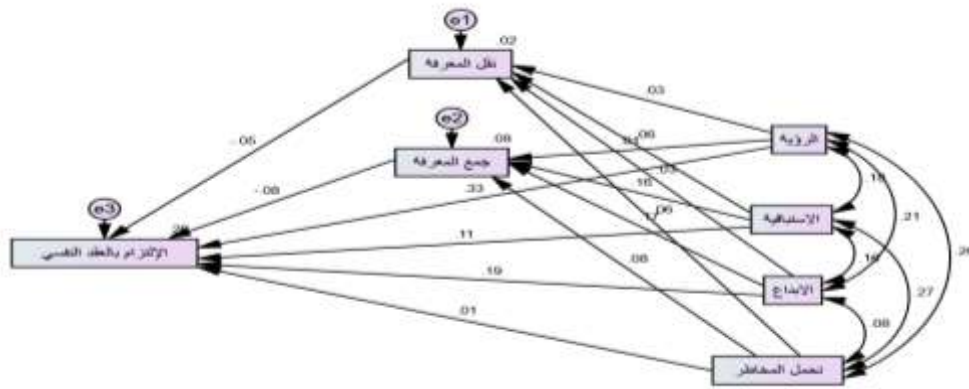
نتائج نموذج AMOS أبعاد مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي

المتغير التابع	المتغير المستقل	الارتباط الكلي	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار B	معامل التأثير المباشر	التأثير غير المباشر	التأثير الكلي	مستوى الدلالة	مستوى المعنوية
الالتزام بالعقد النفسي	الرؤية	٠,٤٠٥	٠,٢٨	٠,٣٣	٠,٣٣٣	----	٠,٣٣٣	٠,٠٠٠	معنوي
	الاستباقية	٠,٥١٢		٠,١١	٠,١١٢	----	٠,١١٢	٠,٠٠٣	معنوي
	الابداع	٠,٥٠		٠,١٩	٠,١٨٩	----	٠,١٨٩	٠,٠٧١	غير معنوي
	تحمل المخاطر	٠,٥٣٤		٠,٠١	٠,٠١٤	----	٠,٠١٤	٠,٠٠٠	معنوي
نقل المعرفة	الرؤية	٠,٦٣١	٠,٣٤	٠,٠٣	٠,٠٣٢	٠,١٢١	٠,٠٣	٠,٠٠٠	معنوي
	الاستباقية	٠,٥٤٤		٠,٦١	٠,٢١٠	٠,٠٦٥	٠,٠٧١	٠,٠٤١	معنوي
	الابداع	٠,٥٩٨		٠,١٦	٠,١٥٦	٠,١٦٥	٠,١٥٦	٠,٠٠٠	معنوي
	تحمل المخاطر	٠,٦٠٤		٠,١٧	٠,١٦٦	٠,١٢٩	٠,١٥٦	٠,١٢٩	غير معنوي
	الالتزام بالعقد النفسي	٠,٥٤٨		٠,٥١	٠,٥١٤	----	٠,٥١٤	٠,٤١٤	٠,٠٠٠
جمع المعرفة	الرؤية	٠,٤٥٥	٠,٣١	٠,٠٦	٠,٠٥٦	٠,٢٢٧	٠,٠٥٦	٠,٠٠٠	معنوي
	الاستباقية	٠,٦٦٢		٠,١٦	٠,١٥٩	٠,١٨١	٠,١٥٩	٠,٥٧٢	غير معنوي
	الابداع	٠,٦٠٣		٠,١٧	٠,١٦٧	٠,٢٠٢	٠,١٦٧	٠,٠٠٠	معنوي
	تحمل المخاطر	٠,٥١١		٠,٠٨	٠,٠٨٤	٠,٠٢٨	٠,١٤	٠,٠٣٩	معنوي
	الالتزام بالعقد النفسي	٠,٥٧١		٠,٥٦	٠,٥٥٨	----	٠,٥٥٨	٠,٥٥٨	٠,٠٠٠

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول رقم (١٦) العلاقة المقترحة بين أبعاد مقياس مشاركة المعرفة كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد القيادة الريادية ومقياس الالتزام بالعقد النفسي وذلك باستخدام برنامج AMOS باستخدام طريقة

- Maximum Likelihood Estimates (MLE)، ويتضح من نتائج تطبيق تحليل المسار النتائج الآتية:
 - توجد درجة توافق بين أبعاد القيادة الريادية ومقياس الالتزام بالعقد النفسي، وأن غالبية معاملات الانحدار عالية المعنوية مما يؤكد على أن مقياس مشاركة المعرفة بأبعاده له تأثير وسيط بشكل جزئي على العلاقة بين أبعاد القيادة الريادية ومقياس الالتزام بالعقد النفسي بالمعاهد التعليمية محل الدراسة، وأوضحت النتائج أن التأثير الوسيط يفسر العلاقة بشكل أكبر ويدعم تأثير أبعاد مشاركة المعرفة، حيث بلغت قيمة مؤشر جودة التوافق (GFI) ٠,٦١١، كما بلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) ٠,٥٣٤، وكلما زادت قيمة هذين المؤشرين دل ذلك على توافق أفضل، كما بلغت قيمة الجذر التربيعي للباقي (RMR) ٠,١٢١، وكلما صغرت قيمة ذلك المؤشر دل ذلك على توافق أكبر، وبذلك يتضح لنا جودة النموذج المقدر.



- مؤشر جودة المطابقة (GFI) = ٠,٦٢١
- مؤشر المطابقة المقارن (CFI) = ٠,٥٣٤
- مؤشر الجذر التربيعي للباقي (RMR) = ٠,١٢١

شكل رقم (٢)

النموذج المقترح للعلاقات بين أبعاد القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي
من خلال أبعاد مشاركة المعرفة كمتغير وسيط باستخدام برنامج AMOS.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

- يحقق النموذج السابق أعلى نسبة تفسير للتغير في بُعد نقل المعرفة كأحد أبعاد مشاركة المعرفة والتي بلغت قيمته ٣٤%، وذلك يرجع إلى أن قيمة معامل التحديد بلغت $(R^2 = ٠,٣٤)$ ، ويفسر وجود مشاركة المعرفة كمتغير وسيط بين القيادة الريادية وبُعد نقل المعرفة كأحد أبعاد مشاركة المعرفة ٢٨% من التغير في مستوى نقل المعرفة حيث بلغت قيمة معامل التحديد $(R^2 = ٠,٢٨)$.
- كما يحقق النموذج السابق التغير في بُعد جمع المعرفة كأحد أبعاد مشاركة المعرفة والتي بلغت قيمته ٣١%، وذلك يرجع إلى أن قيمة معامل التحديد بلغت $(R^2 = ٠,٣١)$ ، ويفسر وجود مشاركة المعرفة كمتغير وسيط بين القيادة الريادية وبُعد جمع المعرفة كأحد أبعاد مشاركة المعرفة ٢٨% من التغير في مستوى نقل المعرفة حيث بلغت قيمة معامل التحديد $(R^2 = ٠,٢٨)$.
- وجود تأثير غير معنوي لمشاركة المعرفة على العلاقة بين القيادة الريادية وبُعد نقل المعرفة عند مستوى معنوية ٠,٠٥، حيث بلغت قيمة بيتا ما قيمته ٠,١٧، ويقابل هذا التأثير المباشر تأثيراً إيجابياً غير مباشر لتحمل المخاطر من خلال مشاركة المعرفة (متغير وسيط) قيمته ٠,١٢٩، مما أدى إلى وجود تأثير كلي قيمته ٠,١٥٦، كما كان هناك تأثير غير معنوي لمشاركة المعرفة على العلاقة بين

توسيط مشاركة المعرفة في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي بالتطبيق على قطاع المعاهد التعليمية الخاصة
أ.د. وجيه عبد الستار نافع، د. محمد فوزي البردان، أ. ميادة ماهر محمد

القيادة الريادية وُبعد جمع المعرفة عند مستوى معنوية ٠,٠٥، حيث بلغت قيمة بيتا ما قيمته ٠,١٦، ويقابل هذا التأثير المباشر تأثيراً إيجابياً غير مباشر للاستباقية من خلال مشاركة المعرفة (متغير وسيط) قيمته ٠,١٨١، مما أدى إلى وجود تأثير كلي قيمته ٠,١٥٩.

لقد دعم وجود مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وُبعد نقل المعرفة، من تأثير أبعاد القيادة الريادية كمتغيرات مستقلة على مستوى بُعد نقل المعرفة (كأحد أبعاد مشاركة المعرفة)، حيث نجد أن التأثير المباشر لأبعاد القيادة الريادية كالتالي (الرؤية حيث بلغت قيمة بيتا ٠,٠١، والاستباقية بلغت قيمة بيتا ٠,٦١، والإبداع بلغت قيمة بيتا ٠,١٦، وقد ارتفع تأثيرهم الكلي إلى ٠,٠١٤ عند مستوى معنوية ٠,٠٥، ٠,٠٣ عند مستوى معنوية ٠,٠٥، ٠,٧١ عند مستوى معنوية ٠,٠٥) على الترتيب.

أيضا دعم وجود مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وُبعد جمع المعرفة، من تأثير أبعاد القيادة الريادية كمتغيرات مستقلة على مستوى بُعد جمع المعرفة (كأحد أبعاد مشاركة المعرفة)، إذ نجد أن التأثير المباشر لأبعاد القيادة الريادية كالتالي (الرؤية حيث بلغت قيمة بيتا ٠,٠٦، والإبداع بلغت قيمة بيتا ٠,١٧، وتحمل المخاطر بلغت قيمة بيتا ٠,٠٨، وقد ارتفع تأثيرهم الكلي إلى ٠,٠٥٦ عند مستوى معنوية ٠,٠٥، ٠,١٦٧ عند مستوى معنوية ٠,٠٥، ٠,١٤ عند مستوى معنوية ٠,٠٥) على الترتيب.

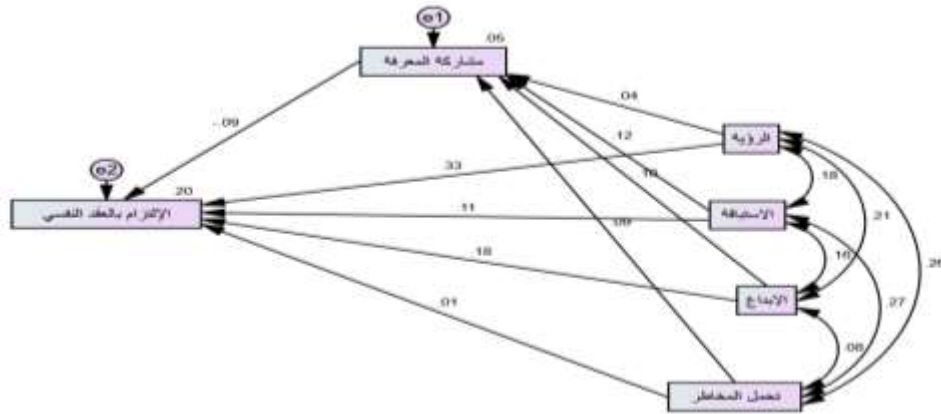
وفي ضوء ما سبق يمكن رفض فرض عدم القائل "لا توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الريادية (الرؤية، الاستباقية، الإبداع، تحمل المخاطر) والالتزام بالعقد النفسي من خلال مشاركة المعرفة ببعديها (نقل المعرفة، جمع المعرفة) كمتغير وسيط في المعاهد التعليمية محل الدراسة " وتم قبول الفرض البديل "توجد علاقة معنوية غير مباشرة بين أبعاد القيادة الريادية (الرؤية، الاستباقية، الإبداع، تحمل المخاطر) والالتزام بالعقد النفسي من خلال مشاركة المعرفة ببعديها (نقل المعرفة، جمع المعرفة) كمتغير وسيط في المعاهد التعليمية محل الدراسة " وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل المسار أن هناك علاقة جوهرية غير مباشرة عند مستوى معنوية ٠,٠١.

جدول رقم (١٨)

نتائج نموذج AMOS مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي

المتغير التابع	المتغير المستقل	الارتباط الكلي	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار B	التأثير المباشر	التأثير غير المباشر	التأثير الكلي	مستوى الدلالة	مستوى المعنوية	
الالتزام بالعقد النفسي	الرؤية	٠,٤٠٥	٠,٢٨	٠,٣٣	٠,٣٣٣	---	٠,٣٣٣	٠,٠٠٠	معنوي	
	الاستباقية	٠,٥١٢		٠,١١	٠,١١٢	---	٠,١١٢	٠,٠٠٣	معنوي	
	الإبداع	٠,٥٠		٠,١٨	٠,١٨٩	---	٠,١٨٩	٠,٠٧١	غير معنوي	
	تحمل المخاطر	٠,٥٣٤		٠,٠١	٠,٠١٤	---	٠,٠١٤	٠,٠٠٠	معنوي	
مشاركة المعرفة	الرؤية	٠,٦٣١	٠,٣٤	٠,٠٣	٠,٠٣٢	٠,١٢١	٠,٠٦٥	٠,٠٠٠	معنوي	
	الاستباقية	٠,٥٤٤		٠,٦١	٠,٢١٠	٠,٠٦٥	٠,٧١	٠,٠٤١	معنوي	
	الإبداع	٠,٥٩٨		٠,١٦	٠,١٥٦	٠,١٦٥	٠,١٥٦	٠,١٥٦	٠,٠٠٠	معنوي
	تحمل المخاطر	٠,٦٠٤		٠,١٧	٠,١٦٦	٠,١٢٩	٠,١٥٦	٠,١٢٩	٠,١٢٩	غير معنوي
	الالتزام بالعقد النفسي	٠,٥٤٨		٠,٥١	٠,٥١٤	---	٠,٥١٤	٠,٠٠٠	معنوي	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.



- مؤشر جودة المطابقة (GFI) = 0,545
- مؤشر المطابقة المقارن (CFI) = 0,434
- مؤشر الجذر التربيعي للبقاى (RMR) = 0,113

شكل رقم (٢/٣)

النموذج المقترح للعلاقات بين أبعاد القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي من خلال مشاركة المعرفة كمتغير وسيط باستخدام برنامج AMOS.

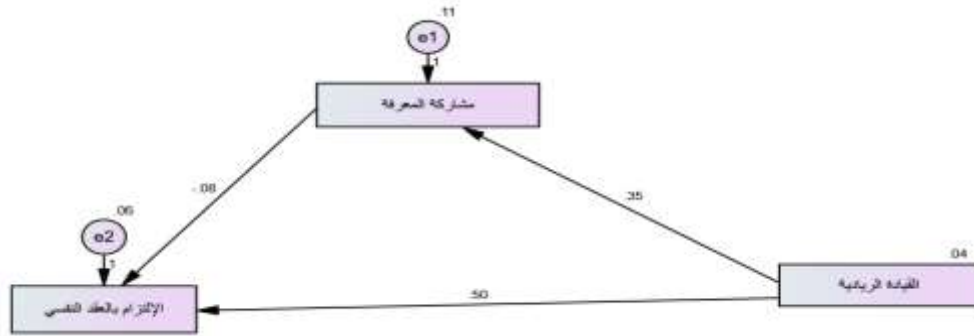
- يحقق النموذج السابق أعلى نسبة تفسير للتغير في مشاركة المعرفة والتي بلغت قيمته ٣٤%، وذلك يرجع إلى أن قيمة معامل التحديد بلغت ($R^2 = 0,28$)، ويفسر وجود مشاركة المعرفة كمتغير وسيط بين أبعاد القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي ٢٨% من التغير في مستوى مشاركة المعرفة حيث بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0,28$).

وفي ضوء ماسبق يتم رفض فرض العدم القائل "لا توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الريادية (الرؤية، الاستباقية، الابداع، تحمل المخاطر) والالتزام بالعقد النفسي من خلال مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في المعاهد التعليمية محل الدراسة " وتم قبول الفرض البديل "توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الريادية (الرؤية، الاستباقية، الابداع، تحمل المخاطر) والالتزام بالعقد النفسي من خلال مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في المعاهد التعليمية محل الدراسة " وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل المسار أن هناك علاقة جوهرية غير مباشرة عند مستوى معنوية ٠,٠١.

جدول رقم (١٩)

نتائج نموذج AMOS مقياس مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي

المتغير التابع	المتغير المستقل	الارتباط الكلى	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	التأثير المباشر	التأثير غير المباشر	التأثير الكلى	مستوى الدلالة	مستوى المعنوية
الالتزام بالعقد النفسي	القيادة الريادية	0,604	0,31	0,50	0,503	0,029	0,491	0,000	معنوي
	مشاركة المعرفة	0,518		0,08	0,077	0,128	0,111	0,000	معنوي
مشاركة المعرفة	القيادة الريادية	0,545	0,30	0,35	0,349	0,201	0,06	0,020	معنوي



- مؤشر جودة المطابقة Goodness of Fit Index (GFI) = 0,635
- مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI) = 0,582
- مؤشر الجذر التربيعي للبقاوي Root Mean Square Residual (RMR) = 0,138

شكل رقم (3)

النموذج المقترح للعلاقات بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي
من خلال مشاركة المعرفة كمتغير وسيط باستخدام برنامج AMOS.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

- يحقق النموذج السابق أعلى نسبة تفسير للتغير في مشاركة المعرفة والتي بلغت قيمته 30%، وذلك يرجع إلى أن قيمة معامل التحديد بلغت ($R^2 = 0,31$)، ويفسر وجود مشاركة المعرفة كمتغير وسيط بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي 31% من التغير في مستوى مشاركة المعرفة حيث بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0,31$).

وفي ضوء ماسبق يمكن رفض فرض العدم الرئيسي "لا توجد علاقة معنوية غير مباشرة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي من خلال مقياس مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في المعاهد التعليمية محل الدراسة". وتم قبول الفرض البديل الرئيسي "توجد علاقة معنوية غير مباشرة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي من خلال مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في المعاهد التعليمية محل الدراسة" وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل المسار أن هناك علاقة غير مباشرة جوهرية عند مستوى معنوية 0,05.

عاشراً : توصيات البحث:

في ضوء نتائج الدراسة الميدانية ونتائج التحليل الإحصائي، ولتحقيق الهدف الأساسي للدراسة. فقد تم تناول توصيات الدراسة والتي يمكن أن تسهم في تعزيز قدرة المعاهد التعليمية للارتقاء بمستوي الالتزام بالعقد النفسي من خلال تبني نمط القيادة الريادية وكذلك رفع مستوى مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بها .

أ- فيما يتعلق بالقيادة الريادية:

- 1- أن تكون هناك استباقية في المعاهد الخاصة .
- 2- أن يكون هناك إبداع في التعاملات مع كافة أعضاء هيئة التدريس في المعاهد الخاصة.
- 3- العمل على تحسين الرؤية في العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس.

ب - فيما يتعلق بمشاركة المعرفة:

- 1- تنمية وتعظيم المبادرة بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد الخاصة .
- 2- الاستفادة من التجارب والخبرات الدولية والإقليمية والتجارب المحلية في مجالات مشاركة المعرفة.
- 3- العمل على توعية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بضرورة عملية مشاركة المعرفة لزيادة اهتمامهم بالعمل ودعم الأداء والقدرة على العمل.

ج - فيما يتعلق بالالتزام بالعقد النفسي:

- 1- اهتمام الإدارات العليا بالمعاهد الخاصة بالتشجيع المستمر من أجل رفع الروح المعنوية .
 - 2- اهتمام المعاهد الخاصة بأخذ مكونات العقد النفسي في الاعتبار.
 - 3- إيجاد نظام فعال وقادر وكفو لتحقيق المسؤولية بين المعاهد الخاصة وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- على الرغم من أن هذا البحث حاول دراسة أثر مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعاهد الخاصة بالقاهرة، إلا أن نطاق هذا البحث والأساليب المستخدمة فيه والنتائج التي توصل إليها تشير إلى وجود مجالات لدراسات أخرى مستقبلية، ومن ثم يقترح الباحثين القيام ببحوث مستقبلية، مثل:
- 1- إجراء دراسة مقارنة بين المعاهد الخاصة والمعاهد الحكومية حول أثر مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية والالتزام بالعقد النفسي.
 - 2- إمكانية إجراء هذه الدراسة بالتطبيق على قطاعات أخرى غير قطاع المعاهد الخاصة مثل الجامعات الخاصة والجامعات الأهلية.
 - 3- دراسة أثر القيادة الريادية على الالتزام والمرونة الاستراتيجية.

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- أبو وردة، إيمان، (٢٠١٨). أثر نوعية العقد النفسي على نية البقاء في العمل لدى العاملين في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- إدريس، ثابت عبد الرحمن، (٢٠١٢). بحوث التسويق أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- جلاب، احسان؛ سعيد. شروق عبد الرضا؛ الشريفي. زينب هادي معيوف، (٢٠١٦). دور العقد النفسي في بناء الهوية الاجتماعية للعاملين: دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريس الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، (٣٦) ٢٦١-٢٠٨.
- ججيق، عبد المالك، (٢٠١٤). تأثير البيئة الداخلية للمؤسسة على التشارك المعرفي دراسة ميدانية في الشركة الجزائرية للتأمينات "CAAT"، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة الجلفة الجزائر، ١٧٣، ١٧٠-١٩٢.
- السيف، لولة، (٢٠١٦). متطلبات تطبيق القيادة الريادية لدى القيادات المدرسية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الشرق العربي للدراسات العليا، المملكة العربية السعودية.
- الصادق، محمد بهاء الدين، (٢٠١٧). تأثير تطبيق العدالة التنظيمية على تحقيق الالتزام بالعقد النفسي. دراسة مقارنة بين البنوك التجارية الحكومية والخاصة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- طحطوح، مسعود؛ بن عروس، جمال، (٢٠١٧). العقد النفسي وأثره على الالتزام التنظيمي للعمال، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية: جامعة باتنة، الجزائر، ١٨ (٣٧) ٢٠١٢-٢٢٨.
- طلحة، رامي محمود محمد؛ مرزوق، عبد العزيز؛ أبو القمصان، محمد، (٢٠١٩). تأثير الثقة في الإدارة كوسيط في العلاقة بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالجامعات الخاصة بالقاهرة الكبرى. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ. ٥ (٦)، ٩١-١٣٠.
- عمرو، مرفت وليد يوسف، (٢٠٢١). مدى توافر سمات القيادة الريادية لدى المشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الملي من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة،

جامعة المليل، فلسطين.

موسي، عمار فتحي، (٢٠١٥). دور القيادة الأصيلة كمتغير وسيط في العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي والتهمك التنظيمي دراسة تطبيقية على قطاع المستشفيات، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، العدد الثالث، ١٠٤-١٦٠.

الموقع الرسمي للمجلس الأعلى للجامعات، والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢١.

الموقع الرسمي لمعهد القاهرة التعليمي، (٢٠٢٢). WWW.cei- Egypt.com.

<http://portal.mohe.gov.eg/ar-eg/Pages/institute-names.aspx>

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

- Abdel Fattah, F. A. M., Mohamed, A. H. H., Bashir, M. I. A., & Al Alawi, A. M. M. (2021). Determinants of knowledge-sharing behaviour among students at higher educational institutions in Oman: a planned behaviour theoretical perspective of knowledge sharing. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 70(6/7), 611-636.
- Abdel Fattah, F.A.M., Dahleez, K.A., Mohamed, A.H.H.M., Okour, M.K. and Al Alawi, A.M.M. (2022), Public health awareness: knowledge, attitude and behaviors of the public on health risks during COVID-19 pandemic in sultanate of Oman, *Global Knowledge, Memory and Communication*, 71(1), 27-51.
- Agarwal, P. (2011). Relationship between psychological contract & organizational commitment in Indian IT industry. *Indian Journal of Industrial Relations*, 290-305.
- Akbari, N. and Ghaffari, A. (2017), Verifying relationship of knowledge management initiatives and the empowerment of human resources, *Journal of Knowledge Management*, 21(5),1120-1141.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M.J. and Hussain, S.T. (2020), “The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing”, *Journal of Innovation and Knowledge*, 5 (2), 117-129.
- Alghamdi, A. (2020). Entrepreneurial Leadership: The Perceived Concepts of Academic leaders at Saudi Universities. *Al Baha University Journal for Human Sciences*, 23, 414-433.
- Al-Kurdi. O., El-Haddadeh. R. & Eldabi. T., (2020) The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education, *International Journal of Information Management*,50 217–227,
- Anvari, R., Mansor, N. N. A., Rahman, S. A. B. P. A., Rahman, R. H. B. A., & Chermahini, S. H. (2014). Mediating effects of affective organizational commitment and psychological contract in the relationship between strategic compensation practices and knowledge sharing. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 111-118.
- Arasli, H., & Arici, N. C. (2020). The effect of nepotism on tolerance to workplace incivility: mediating role of psychological contract violation and moderating role of authentic leadership. *Leadership & Organization Development*

- Journal.41 (4),597-613.
- Baghei, A. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs. *The Journal of High Technology Management Research*, 6(3),2-8.
- Baker, R., Islam, A. & Lee, J. (2015). Entrepreneurship education: Experiences in selected countries. *International Education Studies*, Published by Canadian Center of Science and Education ,8 (1) , 88-99.
- Bhatti, S.H, Zakariya, R., Vrontis, D., Santoro, G. and Christofi, M. (2020). High-Performance Work Systems, innovation and knowledge sharing, *Employee Relations: the International Journal*, V0l. ahead-of-print No ahead.
- Cai, Z., Liu, H., Huang, Q., Kang, Y., & Liang, L. (2019). Encouraging client's knowledge sharing in enterprise system post-implementation through psychological contract and entrepreneuria orientation. *Information Technology & People*.33 (2), 689-709.
- Chaudhary, A., Islam, T., Ali, H.F. and Jamil, S. (2021), Can paternalistic leaders enhance knowledge sharing? The roles of organizationa commitment and Islamic work ethics, *Global Knowledge, Memory and Communication*.
- Carsrud, A. L., Renko-Dolan, M., & Brännback, M. (2018). Understanding entrepreneurial leadership: who leads a venture does matter. In *Research Handbook on Entrepreneurship and Leadership*. Edward Elgar Publishing.195-215.
- Cavaliere, V., Lombardi, S., & Giustiniano, L. (2015). Knowledge sharing in knowledge-intensive manufacturing firms. An empirical study of its enablers. *Journal of Knowledge Management*.19(6),1124-1145.
- Chambel, M. J., Lorente, L., Carvalho, V., & Martinez, I. M. (2016). Psychology contract profiles among permanent and temporary agency workers. *Journal of Managerial Psychology*31(1),79-94.
- Chaudhry, A., Coyle-Shapiro, J. A. M., & Wayne, S. J. (2011). A longitudinal study of the impact of organizational change on transactional, relational, and balanced psychological contracts. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(2), 247-259.
- Chaubey, D. S., & Bisht, S. (2016). Analysis of psychological contract and its relationship with job satisfaction: An empirical study. *Splint International Journal of Professionals*, 3(8), 92.
- Churchill, G. A., (1979). A paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs *Journal of Marketing Research*, 16(1),64-73.
- Coyle-Sapiro, J A-M., & Parzefall, M.R (2008). psychological contract. In Cooper, Cary L. and Barling, Julian, (eds), *The SAGE handbook of organizational behavior*. (17-34). London, UK.
- Clarke, A. H., Mortensen, B., & Freytag, P. V. (2023). Knowledge intensive business service (KIBS) firms' use of visualization for customer participation and knowledge sharing during the service process. *Industrial Marketing Management*, 109, 32-43.
- Deepa-Babu. K. G., & Manalel, J. (2016). Entrepreneurial Orientation And Farm

- Performance : A Critical Examination. IOSR Journal of Business and Management, I(4), 21-28.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Benevolent leadership and psychological well-being: The moderating effects of psychological safety and psychological contract breach. *Leadership & organization development journal* 37(3), 369-396.
- Gary, shaifali .(2020) Role of Leadership in Entrepreneurial Development :An Empirical study. *GLA university Development and learning in organizations*, 33, 16-19.
- Gökyer, N. (2020). The role of strengthening leadership behaviour on the psychological contract in primary and secondary schools. *South African Journal of Education*, 40(2),1-13.
- Gossen, J.,& Stevens R. (2013). *Entrepreneurial Leadership: Finding Your Calling, Making a Difference*, United States, Illinois:Inter Varsity Press.
- Halisah, A., Jayasingam, S., Ramayah, T., & Popa, S. (2021). Social dilemmas in knowledge sharing: an examination of the interplay between knowledge sharing culture and performance climate. *Journal of Knowledge Management*.25 (7), 1708-1725.
- Haq, I., Jam, F., Azeem, M., Ali, M& Fatima, T. (2011). Psychological contract and job outcomes: mediating role of affective commitment. *African Journal of Business Management*, 5(19), 7972-7979.
- Hormiga, E., Saa-Perez, P., Diaz-Diaz, N., Ballesteros-Rodriguez, J.,& Aguiar-Diaz I. (2017).The Influence of Entrepreneurial Orientation on the Performance of Academic Research Groups: The Mediating role of Knowledge Sharing. *The Journal of Technology Transfer*, 42(1), 10-32.
- Herrera, J., & Las Heras-Rosas, D. (2021). The Organisational Commitment in the Company and Its Relationship with the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Hoof, B. V. D. (2004). The eagerness to share: Knowledge sharing, ICT and social capital. Working Paper, Amsterdam School of Communication Research, University of Amsterdam, The Netherlands.11.(1),13-14.
- Ishaq, E., Raja, U., Bouckenoghe, D., & Bashir, S. (2021). Leaders' trait signaling effect on followers' psychological contract dynamics. *Personnel Review*.51(3),867-899
- Islam, T., & Asad, M. (2021). Enhancing employees' creativity through entrepreneurial leadership: can knowledge sharing and creative self-efficacy matter?. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.2059-5891.
- Jiang, B., Kumar, T., Rehman, N., Hameed, R., Kiziloglu, M., & Israr, A. (2022). Role of Psychological Contracts in Enhancing Employee Creativity Through Knowledge Sharing: Do Boundary Conditions of Organization's Socialization and Work-Related Curiosity Matter?. *Frontiers in Psychology*, (13),1-11.
- Kanwal, A. (2016). Impact of Passive Leadership on Followers Workplac e

- Incivility through Psychological Contract Breach; Moderating Role of Procedural Justice Climate and Perceived Organizational Support (Doctoral dissertation, Department of management sciences capital university of science and technology, Islamabad, 1-86.
- Kayani, M. B., & Alasan, I. I. (2021). Impact of destructive leadership styles on the psychological contract breach with the moderating effect of proactive personality. *Journal of Management Info*, 8(1), 68-89.
- Kim, N., & Shim, C. (2018). Social capital, knowledge sharing and innovation of small-and medium-sized enterprises in a tourism cluster. *International journal of contemporary hospitality management*.30(6),2417-2437.
- Kimuli, L., Ajagbe, M., Udo, E. (2016). Strategic Entrepreneurship and Performance of Sacondary Schoois in Uganda. *International Journal of Econmics, Commerce and Managemant* . IV(7) 466-493.
- Kmieciak, R. (2021), Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland, *European Journal of Innovation Management*, 24 (5), 1832-1859.
- Lamøy, F. R. (2021). Leadership and Psychological Contracts: A Meta-Analysis (Master's thesis) University of Oslo.
- Lan, J., Wang, B., Hu, B., & Lei, H. (2020). Impact of psychological contract in knowledge sharing: a case study from industrial cluster enterprises. In *E3S Web of Conferences* (143, 02053). EDP Sciences.
- Latif, K. F., Nazeer, A., Shahzad, F., Ullah, M., Imranullah, M., & Sahibzada, U. F. (2020). Impact of entrepreneurial leadership on project success: mediating role of knowledge management processes. *Leadership & Organization Development Journal*.41(2), 237-256.
- Lee, K. J. (2017). Knowledge sharing in franchise system: franchisee self-leadership, satisfaction, and compliance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.29 (12),3101-3118.
- Lee, J. Y., Jang, S. H., & Lee, S. Y. (2018). Paternalistic leadership and knowledge sharing with outsiders in emerging economies: Based on social exchange relations within the China context. *Personnel Review*.47 (5),1049-1115.
- Liao, S.H., Chen, C.C. and Hu, D.C. (2018), The role of knowledge sharing and LMX to enhance employee creativity in theme park work team, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*,30. (5), 2343-2359.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Liu, W., Chen, X., Lu, X., & Fan, X. (2021). Exploring the relationship between users' psychological contracts and their knowledge contribution in online health communities. *Frontiers in Psychology*. (12),1-15.
- Lu, V. N., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Garcia, P. R., & Wang, L. (2016). In pursuit of service excellence: Investigating the role of psychological contracts and organizational identification of frontline hotel employees. *Tourism Management*, 56, 8-19.
- Madhurima Mishra and Agrata Pandey (2019) the impact of leadership styles on knowledge – sharing behavior: areview of literature, *Development and*

- learning in organizations, 33, 16-19.
- Maia, L. G., & Bastos, A. V. B. (2019). Climbing the Ladder of Performance: Are Psychological Contract and Organizational Commitment Steps?. *BAR-Brazilian Administration Review*, 16(1), 1-22
- Matsunaga, M. (2010). How to Factor-Analyze your Data Right: Don'ts, and How-To's. *International Journal of Psychological Research*, 3(1), 97-110.
- Meseguer-Martinez, A., Popa, S. and Soto-Acosta, P. (2020), The instrumentation of science parks: an integrative framework of enabling factors, *Journal of Intellectual Capital*. 22(1), 24-56.
- Mokhber, M., Tan, G., Vakibashi, A., Zamil, N., & Basiruddin, R. (2016). Impact of Entrepreneurial leadership on Organization Demand for Innovation: Moderating Role of Employees' Innovative Self-Efficacy. *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 415-421.
- Mousa, M. (2019). Organizational inclusion and academics' psychological contract: Can responsible leadership mediate the relationship?. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 39 (2), 126-144.
- Neneh, B. N. (2011). The Impact Of Entrepreneurial Characteristics and Business Practices on The Long Term Survival Enterprises (SMEs). Unpublished Doctoral dissertation, University of the Free State, Bloemfontein, South Africa.
- Na-Nan, K. and Arunyaphum, A. (2021), "Effect of employees' work engagement and knowledge sharing as mediators of empowering leadership and innovative work behaviour", *Industrial and Commercial Training*, 53 (4), 313-330.
- Ozlen, A. (2017), Enablers of successful knowledge sharing behavior: KMS, environment and motivation, *Academic Publishing House Researcher*. 6.(2), 115-123.
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., & Alkhurajji, A. (2016). How knowledge sharing and business process contribute to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*. 69(11), 5222-5227.
- Oorschot, J., Moscardo, G., & Blackman, A. (2021). Leadership style and psychological contract. *Australian Journal of Career Development*, 30(1), 43-54.
- Pu, B., Sang, W., Yang, J., Ji, S., & Tang, Z. (2022). The Effect of Entrepreneurial Leadership on Employees' Tacit Knowledge Sharing in Start-Ups: A Moderated Mediation Model. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 137.
- Puspa, T., & Wijaya, N. J. (2018). Analysis the dimension of CSR towards the relationship between psychological contract and knowledge sharing. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 2(2), 107-120.
- Razmerita, L., Kirchner, K. and Nielsen, P. (2016), What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication, *Journal of Knowledge Management*, 20 (6), 1225-1246.

- Riana, I. G., Aristana, I. N., Rihayana, I. G., Wiagustini, N. L. P., & Abbas, E. W. (2020). High-performance work system in moderating entrepreneurial leadership, employee creativity and knowledge sharing. *Polish Journal of Management Studies*, 21(1)24.
- Rousseau, D.M. (2000). Institute of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration. Psychological Contract Inventory Technical Report, Pittsburgh. PA.
- Soares, M. E., and Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: the role of the psychological contract. *J. Bus. Res.* 101, 469–476.
- Samuel, O. M., & Engelbrecht, A. S. (2021). How transformational leadership, psychological contract violation, empowerment and affective commitment influence employee's intention to quit an organisation. *South African Journal of Business Management*, 52(1), 12.
- Syed, F., Naseer, S., Akhtar, M. W., Husnain, M., & Kashif, M. (2021). Frogs in boiling water: a moderated-mediation model of exploitative leadership, fear of negative evaluation and knowledge hiding behaviors. *Journal of Knowledge Management*. 25(1),2067-2087.
- Soto-Acosta, P. (2020), "Covid-19 pandemic: shifting digital transformation to a high-speed gear", *Information Systems Management*. 37(4), 260-266.
- Tulshyan, R. (2020). How to be an inclusive leader through a crisis. *Harvard Business Review*.26(2),1387-3270.
- Tekleab, A. G., Laulié, L., De Vos, A., De Jong, J. P., & Coyle-Shapiro, J. A. (2020). Contextualizing Psychological Contracts Research: A Multi-Sample Study of Shared Individual Psychological Contract Fulfilment. *European Journal of Work and Organisational Psychology*.29 (2), 279-293.
- Tjakraatmadja, J., & Martini, L. (2011). knowledge sharing Channel Ridiness and Absorptive Capacity. *The 2nd International Research Symposium in Service Management*. Yogyakarta, Indonesi.26-30
- Turi, J. A., & Sarfraz, M. (2022). The impact of perceived organizational politics and political risk on project success through ethical leadership and the psychological contract. *Kybernetes*,368-462.
- Volery, T. (2017). Entrepreneurial leadership: Insights and directions. *International Small Business Journal*, 35(2)147-156.
- Wei, W., Wang, J., Chen, X., Yang, J., and Min, X. (2018). Psychological contract model for knowledge collaboration in virtual community of practice: an analysis based on the game theory. *Appl. Math. Comput* 329, 175–187.
- Young, K. M., Stammerjohan, W. W., Bennett, R. J., & Drake, A. R. (2021). Psychological Contract Research in Accounting Literature. *Advances in Accounting Behavioral Research (Advances in Accounting Behavioural Research*, 24, 117-137.
- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2021). Relationships between Psychological ContractBreach and Employee Well-Being and Career-Related Behavior: The Role of Occupational Future Time Perspective. *Journal of Organisational Behavior*, 42, 84-99.

Mediating Knowledge Sharing in the Relationship Between Entrepreneurial Leadership and Psychological Contract Commitment Applied to The Private Educational Institutes Sector

Prof. Dr. Wageeh Abd ElSattar Nafei
Professor of Human Resources management
Faculty of Commerce
University of Sadat City

Dr. Mohamed Fawzy El-Bardan
Associate professor of
Business administration
Vice Dean for Postgraduate studies &
research, Faculty of Commerce
University of Sadat City
Mohammed.fawzy@com.usc.edu.eg

Mayada Maher Mohamed
Master researcher, Department of Business Administration,
Faculty of Commerce, University of Sadat City

Abstract

The current study analyzed the direct and indirect relationship between entrepreneurial leadership and psychological contract commitment through knowledge sharing as a mediating variable by applying it to faculty members and teaching assistant staff the private educational institutes under study. The field study dealt by preparing a survey list and distributing it to a sample of 364 faculty members and teaching assistant in the private educational institutes under study, as the received and correct lists reached 312 survey lists with a response rate of 88%. The statistical analysis was carried out using a number of statistical methods and tests appropriate to the nature of the data, such as the correlation method, the multiple regression method, and the structural equation modeling (SEM) method. The study reached a number of results, the most important of which was the existence of a significant positive relationship between entrepreneurial leadership and both knowledge sharing and psychological contract commitment, and the existence of a significant positive linear relationship between entrepreneurial leadership and knowledge sharing, and there is a statistically positive relationship between knowledge sharing and psychological contract commitment, as well as a statistically positive relationship between entrepreneurial leadership and psychological contract commitment, as well as the existence of an indirect relationship of statistical between entrepreneurial leadership and commitment to the psychological contract through the sharing of knowledge as a mediating variable in general, that is, sharing knowledge as a mediating variable supports the relationship between entrepreneurial leadership and adherence to the psychological contract. In light of the results that have been reached, it was possible to reach a set of recommendations. However, the scope of this study is limited. And the methods used in it and the results it reached indicate the existence of areas for other future studies.

Keywords: entrepreneurial leadership, psychological contract commitment, knowledge sharing.