مجلة مجتمع تربية عمل

ISSN: 2507-749X EISSN: 2602-7755

https://www.asjp.cerist.dz/revues/414

المجلد:10/ العدد 01 (2025) ص ص 97/80

# تأثير أبعاد القيادة الأصيلة على رأس المال النفسي الإيجابي لموظفي قطاع التعليم العالي: دراسة ميدانية بجامعة الجزائر2

# The Impact of Authentic Leadership Dimensions on the Positive Psychological Capital of Higher Education Sector Employees: A Case Study of Algeria's University2

بركاني حنان*

مخبر: تربية. تكوين. عمل

جامعة الجزائر2(الجزائر)

hanane.berkani@univ-alger2.dz

بوسنة فطيمة

مخبر: تربية. تكوين. عمل

جامعة الجزائر2(الجزائر)

fatima.boussena@univ-alger2.dz

**معلومات المقال**

تاريخ الارسال:2024/04/29

تاريخ القبول:2025/06/24

**الكلمات المفتاحية:**

- ✓ القيادة الاصيلة
- ✓ رأس المال النفسي الايجابي

**ملخص:**

تهدف هذه الدراسة الى فهم تأثير أبعاد القيادة الأصيلة على رأس المال النفسي الإيجابي لدى موظفي جامعة الجزائر2، حيث تم جمع البيانات من 120 موظفاً باستخدام المنهج الوصفي.

أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط لأبعاد القيادة الأصيلة مقارنةً بمستوى مرتفع لرأس المال النفسي الإيجابي لدى أفراد العينة. وتم تأكيد تأثير أبعاد القيادة الأصيلة بنسبة 25.1% في تحسين مستوى رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين في جامعة الجزائر2.

**Article info**

Received :29/04/2024

Accepted :24/06/2025

**Keywords:**

- ✓ Authentic Leadership
- ✓ Positive Psychological Capital

**Abstract**

This study explores how authentic leadership dimensions influence the positive psychological capital of employees at the University of Algeria 2. Data was collected from 120 employees and the analysis was conducted by using a descriptive approach. The results indicated a moderate level of authentic leadership dimensions and a high level of positive psychological capital among the sample. Authentic leadership dimensions were found to have a significant 25.1% impact on enhancing employees' positive psychological capital.

* المؤلف المرسل

❖ **مقدمة:** تعتبر الموارد البشرية من أهم العناصر التي تساهم في نجاح أي مؤسسة أو منظمة. ولكي تستطيع المؤسسات تحقيق أهدافها بكفاءة، يجب عليها خلق بيئة عمل إيجابية تعزز نمو وتطور موظفيها. ويلعب رأس المال النفسي الإيجابي والقيادة الأصيلة دورًا محوريًا في تحقيق ذلك.

يشير مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي إلى الاعتقادات والمشاعر والتفكير الإيجابي الذي يؤثر على سلوك الفرد ويساعده على التعامل مع التحديات في العمل. ويتكون من أربعة أبعاد رئيسية هي: التفاؤل، الأمل، الثقة بالنفس، والمرونة النفسية. وقد ارتبط هذا المفهوم بعلم النفس الإيجابي لتركيزه على تعزيز الجوانب الإيجابية في الفرد وتحسين جودة حياته المهنية.

أما القيادة الأصيلة، فهي نموذج للقيادة يركز على التناغم بين قيم ومعتقدات القائد وأفعاله وصفاته الأخلاقية. ويتميز القادة الأصيلون بالصدق والنزاهة في التعامل مع الموظفين، وبناء علاقات قوية معهم قائمة على الثقة والاحترام المتبادل.

❖ **إشكالية البحث:** على الرغم من الأهمية المتزايدة لمفهومي رأس المال النفسي الإيجابي والقيادة الأصيلة، إلا أن الروابط والتأثيرات بينهما لم يتم توضيحها بشكل كامل في مختلف البيئات التنظيمية، خاصة في قطاع التعليم العالي. لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل تأثير أبعاد القيادة الأصيلة (الادراك الذاتي، شفافية العلاقات، المعالجة المتوازنة والمنظور الأخلاقي الداخلي) على رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين في جامعة الجزائر 2. وبناء على ما سبق، تطرح الإشكالية البحثية التساؤل عن جامعة الجزائر2 ومدى تأثير أبعاد نمط القيادة الأصيلة على مستوى رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين ، من خلال طرح تساؤلات تتمثل في ما مستوى رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين ؟ وما مستوى ممارسة القيادة الأصيلة من طرف المسؤولين من وجهة نظر الموظفين ؟ وما مدى تأثير أبعاد القيادة الأصيلة على رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين ؟ ونفترض انه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الأصيلة على رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين. وتأثير ذو دلالة احصائية لبعد الإدراك الذاتي على رأس المال النفسي الإيجابي لدى الموظفين. وكذلك تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد الشفافية في العلاقات على رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين و تأثير ذو دلالة احصائية

لبعد المعالجة المتوازنة على رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين و تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد المنظور الأخلاقي الداخلي على رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين.

يهدف البحث الى التعرف بجامعة الجزائر2 على مستوى رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين. وعلى مستوى ممارسة القيادة الأصيلة من طرف المسؤولين من وجهة نظر موظفيها، وكذا على مدى تأثير أبعاد القيادة الأصيلة على رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين.

تعود أهمية هذا البحث الى أهمية تحليل وفهم متغيراته في البيئة التنظيمية الخاصة بالجامعات. اذ تمحورت هذه الدراسة حول مفهومين رئيسيين هما القيادة الأصيلة وراس المال النفسي الإيجابي، واللذان يلعبان دورا حاسما في تطوير وتعزيز أداء الموظفين بالجامعة.

ويعتبر هذا البحث إضافة قيمة للأدب الأكاديمي في ميدان الدراسات الاجتماعية الجزائرية، بحيث يسلط الضوء على العلاقة بين القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي الإيجابي خاصة مع قلة الدراسات المماثلة. مما يجعل هذا البحث أكثر أهمية حيث يمكنه تقديم مساهمة علمية كبيرة في فهم الديناميات الاجتماعية والتنظيمية داخل الجامعات الجزائرية.

## ❖ تعريف المفاهيم الاساسية:

➢ **القيادة الأصيلة:** عرفها Eagle (2005) بأنها عملية التعامل مع الآخرين، فالأصالة تنتج عن تفاعل القائد مع المرؤوسين وجميع العمليات التفاعلية بينهما تنتج عنها في الأخير ما يطلق عليها القيادة الأصيلة (أورد في: قشطة،2019، ص31).و تعرف اجرائيا بأنها نمط لسلوك المسؤول بجامعة الجزائر2، يعكس هذا السلوك وعيه بذاته من خلال ارتباط نواياه الخفية بسلوكه الظاهر. وعلى إثر ذلك يتصرف بصدق ويحافظ على الشفافية في تعاملاته اليومية في العمل. ويظهر مستوى ممارسة هذه القيادة من طرف المسؤولين من وجهة نظر موظفي جامعة الجزائر2 من خلال استجاباتهم على مقياس القيادة الأصيلة المعد من طرف Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson (2008) ,.

- **رأس المال النفسي الإيجابي:**يعرفه مؤسس نظرية رأس المال النفسي الإيجابي Luthans, & Youssef-Morgan (2017) بأنه الحالة النفسية الإيجابية لتطور الفرد، تشتمل على الفعالية الذاتية( بالثقة بالنفس) ، (التفاؤل) توقع النجاح، (الأمل) و(الصمود) القدرة على التحمل والتعافي (أورد في: Nasria, Bach Ouerdian, et Hechiche Salah 2019).ويعرف اجرائيا بأنه الحالة النفسية الايجابية للموظفين بجامعة الجزائر2 والذي تكونه أربعة تركيبات تشمل (الكفاءة–الذاتية، التفاؤل، الأمل والصلابة). ويتحدد مستوى هذه الحالة بتقييم استجابات الموظفين على مقياس رأس المال النفسي الإيجابي المعد من طرف Luthans, & Youssef-Morgan (2017) .

❖ **تعريف القيادة الاصيلة:**عرفهاwalumbwa (2008) بأنها نمط من سلوك القائد الذي يعتمد على القدرات النفسية الإيجابية التي تعزز المناخ الأخلاقي الإيجابي والوعي الذاتي والمنظور الأخلاقي الداخلي والمعالجة المتوازنة للمعلومات وشفافية علائقية من جانب القادة الذين يعملون مع الأتباع ويعززون التنمية الذاتية الإيجابية لهم" (أورد في: Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, T. & Peterson,2008).

- **أبعاد القيادة الاصيلة:**

أ. **الادراك الذاتي:** حسب kernis (2003) فإن الوعي الذاتي هو إدراك الفرد لدوافعه ومشاعره ورغباته وقدرته على التصرف وفقا لها عند قيادة الآخرين، وإدراك التأثير الذي قد يحدثه المرء على الآخرين (أورد في: إسماعيل،2021، ص540)

ب. **الشفافية في العلاقات:** تتعلق الشفافية في العلاقات وفقا لكل من ( Ismael & Saeed 2023) بتصرفات القائد التي تظهر ذاته الحقيقة وقناعاته الفعلية وعواطفه تجاه الأتباع مما يؤدي الى خلق ثقة متبادلة بينهم.

ج. **المعالجة المتوازنة:** وتشير الى قدرة القائد على معالجة المواقف بعقلانية دون التحيز الى طرف على حساب طرف آخر بما في ذلك الأخذ بعين الاعتبار المعلومات المتاحة والاستماع لوجهات النظر المختلفة والانفتاح على مختلف الآراء

**د. المنظور الأخلاقي الداخلي:** وتمثل حسب Ismael & Saeed (2023) السلوكيات التي يتم توجيهها من خلال المعتقدات والمبادئ الداخلية بدلا من السلوك الموجه بواسطة عوامل اجتماعيه خارجية.

- **رأس المال النفسي الإيجابي:** هو مفهوم أساسي في علم النفس الإيجابي ويرمز له ب( **Psy-Cap**)، استند هذا المفهوم إلى النظرية الاجتماعية الإدراكية لBandura(1997) (**أورد في:** Choisay, Fouquereau, Et Chevalier) 2021. ويشير حسب Nasria et al (2019) إلى الحالة النفسية الإيجابية للفرد. فهو حالة نمو عقلية إيجابية للفرد تتميز بالكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة. وهذه الأبعاد المختلفة لرأس المال النفسي الإيجابي قابلة للقياس وللتطوير. وهي موارد داخلية شبه دائمة. فعندما تجتمع هذه الموارد يتم توليد فعالية أفضل من تلك التي تحدث عند اعتمادها بشكل فردي.
- **أبعاد رأس المال النفسي الايجابي**

**أ. الكفاءة الذاتية: يرى كل من** Bengrich, Abdelbaki, et Bribich (2020) بأنّها بناء يجمع بين السلوك والمعرفة والبيئة التي تتفاعل بشكل ديناميكي .ففي الواقع يسعى الأشخاص الذين يتمتعون بمستوى عالي من الفعالية الذاتية الى تحديد أهداف صعبة الإنجاز والاستمرار في تحقيقها رغم الظروف الصعبة.

**ب. الامل:** تشير حسب Dirzyte et Patapas, (2022) إلى حالة تحفيزية إيجابية تستند إلى التفاعل بين الطاقة الموجهة نحو الهدف (أي المكون التحفيزي) والطرق المختلفة لتحقيقه (أي المكون التشغيلي).

**ج. التفاؤل:** يعكس التفاؤل بحسب(2021 ) Choisay et all رؤية إيجابية عامة للأحداث تؤدي الى توقعات إيجابية شاملة، فالقدرة النفسية الإيجابية بهذا السياق تجمع بين هذين المفهومين.

**د. الصلابة: أكّد** Choisay et all ( 2021) **بأنّها** تعرف عادة بأنها القدرة على التكيف الإيجابي أثناء أو عقب مواجهة الصعاب أو المخاطر، بمعنى سرعة التعافي والرجوع الى حالة التوازن الأولى للفرد.

## ❖ منهجية:

- **منهج الدراسة:** تم الاعتماد على المنهج الوصفي بغرض وصف وتحليل المتغيرات الخاصة بمشكلة البحث للتعرف على واقع القيادة الأصيلة ومستوى رأس المال النفسي الإيجابي والتعرف على التأثيرات التي تحدث بينها. وتمثل أبعاد القيادة الأصيلة المتغير المستقل ورأس المال النفسي الإيجابي المتغير التابع.

- **عينة الدراسة** : تمثل مجتمع البحث في جميع الموظفين الإداريين الدائمين بالجامعة والبالغ عددهم (586موظفا). واستهدف البحث عينة تقدر ب (150 موظفا) تم اختيارهم بطريقة عشوائية عرضية. وبعد استرجاع المقاييس وفرزها قدرت عينة البحث ب(120موظفاً).

- **أدوات جمع البيانات:**

✓ **مقياس القيادة الاصيلة (ALQ)**: المعد من طرف (walumbwawa & al,2008) ويتكون من 16 بند موزعة على 04 أبعاد وهي: الإدراك الذاتي (4 بنود)، الشفافية في العلاقات (5 بنود)، المعالجة المتوازنة (3 بنود) والمنظور الأخلاقي الداخلي (4 بنود)، وكانت الإجابة على بنود المقاييس باستخدام مقياس ليكرت (Likert scale) الخماسي. وقامت الباحثتان بحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس على عينة استطلاعية تكونت من (30 مستجيبا) وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون حسب الجدول التالي:

**جدول رقم 01: معامل الارتباط بيرسون بين بنود المقياس وأبعاده ومع المقياس ككل**

| الأبعاد | البنود | معامل الارتباط مع البعد | معامل الارتباط مع المقياس ككل |
|---|---|---|---|
| الإدراك الذاتي | 1 | 0.858** | 0.795** |
| | 2 | 0.845** | 0.721** |
| | 3 | 0.889** | 0.843** |
| | 4 | 0.966** | 0.899** |
| شفافية العلاقات | 6 | 0.877** | 0.827** |
| | 5 | 0.868** | 0.866** |
| | 7 | 0.861** | 0.834** |
| | 8 | 0.785** | 0.760** |
| | 9 | 0.925** | 0.899** |
| المعالجة المتوازنة | 10 | 0.938** | 0.886** |
| | 11 | 0.952** | 0.942** |
| | 12 | 0.962** | 0.925** |
| المنظور الأخلاقي الداخلي | 13 | 0.703** | 0.763** |
| | 14 | 0.699** | 0.861** |
| | 15 | 0.869** | 0.837** |
| | 16 | 0.928** | 0.744** |

** مستوى الدلالة عند 0.01 *مستوى الدلالة عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن بنود المقياس كان لها اتساق مع البعد الذي تنتمي اليه، حيث كانت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01). وتراوح معامل ارتباطها ما بين (0.69**) و(0.96** ) وارتباطها مع الاستبيان ككل تراوح بين (0.72**) و(0.94**).

**جدول رقم (02): الارتباط بين الابعاد والمقياس ككل**

| الابعاد | المقياس ككل |
|---|---|
| الإدراك الذاتي | **0.798 |
| شفافية العلاقات | **0.991 |
| المعالجة المتوازنة | **0.952 |
| المنظور الأخلاقي الداخلي | **0.722 |

** مستوى الدلالة عند 0.01 *مستوى الدلالة عند 0.05

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (02) أن هناك اتساق داخلي دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) اذ تراوحت قيم معامل ارتباط بيرسون بين الابعاد والاختبار ككل بين (0.722**)( و(0.99**). وهي قيم جيدة وبذلك تعتبر أسئلة أبعاد المقياس صادقة لما وضعت لقياسه. وتم استخدام معامل الفا كرومباخ، فتم تقدير ثبات أبعاد المقياس أولا ثم ثبات المقياس ككل. وكانت النتائج كالتالي:

**جدول رقم (03): قيم الفا كرومباخ لأبعاد مقياس القيادة الاصيلة**

| الابعاد | الادراك الذاتي | الشفافية في العلاقات | المعالجة المتوازنة | المنظور الأخلاقي الداخلي | الدرجة الكلية |
|---|---|---|---|---|---|
| قيمة معامل ألفا كرومباخ | 0.763 | 0.916 | 0.952 | 0.795 | 0.956 |

فلقد تراوحت قيم معاملات الثبات الفا كرومباخ بين (0.76) و(0.95). كما بلغت قيمته الكلية بالنسبة لجميع أبعاد الاستبيان (0.95). وهي قيمة تدل على وجود علاقة ترابط واتساق عال جدا وهذا يؤكد بأن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

- ✓ **مقياس رأس المال النفسي الإيجابي(PCQ):** تم الاعتماد على مقياس رأس المال النفسي الإيجابي المعد من طرف ( Luthans ,Avolio,Avey & Newman ,2007) ويتكون من 24 بندا موزعا على 04 أبعاد هي: الكفاءة الذاتية (06) بنود، الأمل (06) بنود، التفاؤل (06) بنود، والصلابة (06) بنود، وكانت الإجابة على بنود المقاييس باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.وتم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس باستخدام معامل الارتباط بيرسون، كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (04) : معامل الارتباط بيرسون لبنود مقياس (PCQ) مع أبعاده ومع المقياس ككل

| الأبعاد | البنود | معامل الارتباط مع البعد | معامل الارتباط مع المقياس ككل |
|---|---|---|---|
| الكفاءة-الذاتية | 1 | 0.724** | 0.695** |
| | 2 | 0.693** | 0.758** |
| | 3 | 0.762** | 0.826** |
| | 4 | 0.732** | 0.801** |
| | 5 | 0.722** | 0.839** |
| | 6 | 0.754** | 0.860** |
| الأمل | 7 | 0.762** | 0.667** |
| | 8 | 0.687** | 0.851** |
| | 9 | 0.719** | 0.694** |
| | 10 | 0.722** | 0.770** |
| | 11 | 0.770** | 0.701** |
| | 12 | 0.690** | 0.778** |
| التفاؤل | 13 | 0.793** | 0.714** |
| | 14 | 0.882** | 0.844** |
| | 15 | 0.786** | 0.708** |
| | 16 | 0.697** | 0.679** |
| | 17 | 0.741** | 0.677** |
| | 18 | 0.742** | 0.721** |
| الصلابة | 19 | 0.696** | 0.773** |
| | 20 | 0.793** | 0.748** |
| | 21 | 0.796** | 0.838** |
| | 22 | 0.752** | 0.739** |
| | 23 | 0.809** | 0.797** |
| | 24 | 0.792** | 0.692** |

** مستوى الدلالة عند 0.01 *مستوى الدلالة عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن بنود المقياس كان لها اتساق مع البعد الذي تنتمي اليه، حيث كانت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) وتراوح معامل ارتباطها بين (0.68**) و( 0.88**). وارتباطها مع الاستبيان ككل تراوح بين (0.66**) و(0.84**).

**جدول رقم (05): معامل الارتباط بيرسون بين الأبعاد والمقياس ككل**

| الابعاد | المقياس ككل |
|---|---|
| الكفاءة-الذاتية | **0.725 |
| الامل | **0.866 |
| التفاؤل | **0.786 |
| الصلابة | **0.770 |

** مستوى الدلالة عند 0.01 *مستوى الدلالة عند 0.05

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن قيم معامل ارتباط بيرسون بين الابعاد والاختبار ككل تراوحت بين (0.72**) و(0.86**) حيث كانت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01). وهي نتائج مقبولة تثبت أن الاختبار صادق لما وضع لقياسه وقابل للاستعمال. وتم التحقق من ثبات مقياس الدراسة من خلال معامل ألفا كرومباخ وتوصلت الباحثتان الى النتائج التالية:

**جدول رقم (06): قيم الفا كرومباخ لأبعاد مقياس رأس المال النفسي الايجابي**

| الابعاد | الكفاءة الذاتية | الامل | التفاؤل | الصلابة | الدرجة الكلية |
|---|---|---|---|---|---|
| قيمة معامل ألفا كرومباخ | 0.757 | 0.797 | 0.736 | 0.783 | 0.835 |

فلقد تراوحت قيم معاملات الثبات الفا كرومباخ للأبعاد بين (0.73) و(0.83)، كما بلغت قيمته الكلية (0.83). وهي قيمة تدل على وجود اتساق داخلي مرتفع، وهذا يؤكد بأن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

❖ **المعالجة الإحصائية:** للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، استخدمت الباحثتان برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss .22.0). وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية التي يشتمل عليها هذا البرنامج والتي شملت كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل بيرسون (Person)، معامل ألفا كرومباخ، اختبار (T test)، اختبار تحليل التباين البسيط والمتعدد (ANOVA).

❖ **نتائج الدراسة:** يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الاحصائي الوصفي الذي يتعلق بتقديرات العاملين لدرجة ممارسة رؤسائهم لأبعاد القيادة الاصيلة.

**جدول رقم (07): توزيع نتائج عينة الدراسة على مقياس القيادة الأصيلة**

| أبعاد القيادة الأصيلة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة t المحسوبة | مستوى الدلالة sig | الترتيب | مستوى الحالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الإدراك الذاتي | 3.183 | 0.785 | 44.381 | ,000 | 3 | متوسط |
| الشفافية في العلاقات | 3.193 | 1.131 | 30.912 | ,000 | 2 | متوسط |
| المعالجة المتوازنة | 3.163 | 1.358 | 25.516 | ,000 | 4 | متوسط |
| المنظور الأخلاقي الداخلي | 3.337 | 0.852 | 42.862 | ,000 | 1 | متوسط |
| الدرجة الكلية | 3.233 | 0.902 | - | ,000 | - | متوسط |

يتبين من خلال الجدول السابق أن مستوى ممارسة نمط القيادة الأصيلة (الدرجة الكلية) في جامعة الجزائر2 كان متوسطا، بمتوسط حسابي قيمته (3.116) وانحراف معياري بلغ (0.799). وتتأكد معنوية النتائج من خلال معنوية اختبار T والتي تقدر ب (14.314). وهذا ما يصنف مسؤولي جامعة الجزائر 2 في مستوى متوسط على مقياس القيادة الأصيلة. أما بالنسبة لاستجابات أفراد العينة على أبعاد المقياس، فلقد أظهرت النتائج أن بعد المنظور الأخلاقي الداخلي كان الأعلى مقارنة مع باقي الأبعاد بمتوسط حسابي بلغ (3.33) وانحراف معياري قدر ب (0.85). يليه بعد الشفافية في العلاقات بمتوسط قدره (3.19) وانحراف معياري (1.13) ثم بعد الإدراك الذاتي بمتوسط (3.18) وانحراف معياري (0.78). وأخيرا بعد المعالجة المتوازنة بمتوسط بلغ (3.16) وانحراف معياري قيمته (1.35). وتتفق هذه النتائج مع دراسة (بن طاجين،2020) التي أكدت نتائجها الممارسة المتوسطة لأبعاد القيادة الأصيلة من طرف المسؤولين من وجهة نظر العمال.

**جدول رقم (08): توزيع نتائج عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي الإيجابي**

| أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة t المحسوبة | مستوى الدلالة sig | الترتيب | مستوى الحالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **الكفاءة الذاتية** | 4.075 | 0.479 | 93.156 | 000. | 1 | مرتفع |
| **الأمل** | 3.679 | 0.673 | 59.886 | 000. | 3 | مرتفع |
| **التفاؤل** | 3.566 | 0.593 | 65.792 | 000. | 4 | مرتفع |
| **الصلابة** | 3.837 | 0.485 | 86.537 | 000. | 2 | مرتفع |
| **الدرجة الكلية** | 3.888 | 0.340 | - | 000. | - | مرتفع |

بينت النتائج أن مستوى رأس المال النفسي الإيجابي (الدرجة الكلية) لدى الموظفين بجامعة الجزائر2 كان مرتفعا بمتوسط حسابي قيمته (3.88) وانحراف معياري بلغ (0.34) وتتأكد هذه النتائج من خلال معنوية اختبار T والتي تقدر ب (14.314) ما يشير الى المستوى المرتفع لرأس المال النفسي الإيجابي للموظفين بالجامعة. أما بالنسبة لاستجابات أفراد العينة على أبعاد المقياس، فلقد أظهرت النتائج أن بعد الكفاءة الذاتية جاء في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (4.07) وانحراف معياري قدره (0.47) يليه بعد الصلابة بمتوسط قدره (3.83) وانحراف معياري بلغ (0.48). في المرتبة الثالثة بعد الأمل بمتوسط قدره (3.67) وانحراف معياري قدر ب (0.67) وأخيرا بعد التفاؤل بمتوسط بلغ (6.56) وانحراف معياري قدر ب (0.593).تتفق هذه النتائج مع دراسة (Almeida and Miclos. 2022) التي أكدت تمتع الممرضين بدرجة مرتفعة من رأس المال النفسي الإيجابي بغض النظر عن المتغيرات الشخصية و الدرجة الوظيفية لهم.

**جدول رقم (09): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي المتعدد ANOVA[a] لأبعاد القيادة الأصيلة على الدرجة الكلية لرأس المال النفسي الإيجابي**

| النموذج | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | الانحدار | 4.084 | 4 | 1.021 | 12.106 | .000[b] |
| | الخطأ | 9.698 | 115 | 0.084 | | |
| | المجموع | 13.781 | 119 | - | | |

aالمنبئ(الثابت): القيادة الأصيلة b التابع: رأس المال النفسي الإيجابي

يظهر من خلال نتائج تحليل التباين ANOVA أثر دال احصائيا لأبعاد القيادة الأصيلة (الادراك الذاتي، الشفافية في العلاقات، المعالجة المتوازنة، المنظور الأخلاقي الداخلي) على مستوى رأس المال النفسي الإيجابي. حيث جاءت قيمة تحليل التباين للنموذج ( f=39.558) وهي نتائج تؤكد القوة التفسيرية العالية للنموذج عند مستوى الدلالة sig=0.01.

**جدول رقم (10): معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية وقيم t و $R^2adj$ . $R^2$ .R وخطأ التقدير لأبعاد القيادة الاصيلة بالنسبة للدرجة الكلية لرأس المال النفسي الإيجابي**

| النموذج | المعلمات اللامعيارية | | المعلمات المعيارية | T test | sig | R | $R^2$ | $R^2adj$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Ecart standard | Beta | | | | | |
| الادراك الذاتيa | 0.124 | 0.061 | 0.287 | 2.028 | 0.045 | $0.544^a$ | 0.296 | 0.272 |
| الشفافية في a العلاقات | 0.162 | 0.075 | 0.540 | 2.173 | 0.032 | | | |
| المعالجة a المتوازنة | −0.116 | 0.064 | 0.464 | −1.810 | 0.073 | | | |
| المنظور a الأخلاقي الداخلي | 0.100 | 0.037 | 0.250 | 2.733 | 0.007 | | | |

نتبين مما سبق بوجود علاقة طردية موجبة بين أبعاد القيادة الاصيلة ورأس المال النفسي الإيجابي بلغت(R=0.54) وتفسر هذه العلاقة ما نسبته 27.2% من التباين الكلي للنموذج.

أظهرت نتائج الانحدار المتعدد أن بعد الادراك الذاتي له قدرة تفسيرية لرأس المال النفسي الإيجابي وتأكدت معنوية نتائج الانحدار المتعدد من خلال قيمة اختبار ( t=2.028)التي أظهرت دلالة معنوية للنموذج عند مستوى(sig=0.04). فأثبتت النتائج أن نسبة مساهمة بعد الادراك الذاتي في تفسير التغير الحادث في رأس المال النفسي كان بنسبة% 27.2 من خلال قيمة معامل التحديد ($0.272R^2adj=$). وبالرجوع الى قيم (B =0.124) نستنتج أنه كلما حدثت زيادة أو تغير في مستوى الادراك الذاتي بمقدار درجة واحدة يقابله زيادة أو تغير في مستوى رأس المال النفسي الإيجابي بمقدار% 12.4 في الدرجة وبذلك فهو يسهم في تفسير ما قيمت % 27.1 من التباين الكلي المفسر للنموذج وبالتالي تقبل الفرضية الجزئية الأولى.

بينت نتائج الانحدار المتعدد أن بعد الشفافية في العلاقات له قدرة تفسيرية لرأس المال النفسي الإيجابي. وتأكدت معنوية نتائج الانحدار المتعدد من خلال قيمة اختبار (t=2.173) التي أظهرت دلالة معنوية للنموذج عند مستوى sig=0.03. فأثبتت النتائج أن نسبة مساهمة بعد الشفافية في تفسير التغير الحادث في رأس المال النفسي كان بنسبة27.2% من خلال قيمة معامل التحديد ($R^2$adj=0.272). وبالرجوع الى قيم (B =0.162) نستنتج أنه كلما حدثت زيادة أو تغير في مستوى الشفافية بمقدار درجة واحدة يقابله زيادة أو تغير في مستوى رأس المال النفسي الإيجابي بمقدار 16.2 في الدرجة وبالتالي نقبل الفرضية الثانية.

برهنت نتائج الانحدار المتعدد أن بعد المعالجة المتوازنة ليست له قدرة تفسيرية لرأس المال النفسي الإيجابي. وتأكدت عدم معنوية نتائج الانحدار المتعدد من خلال قيمة اختبار (t=-1.810)التي كانت دلالتها المعنوية sig=0.07، وبالتالي لا نقبل الفرضية الثالثة وقد يرجع ذلك الى انعدام وجود الوعي للمسؤولين بأهمية المعالجة المتوازنة في تحقيق الرفاهية النفسية للموظفين وأهميتها في رفع مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لديهم، وبالتالي الحفاظ على الافراد وذوي الكفاءات العالية.

أظهرت نتائج الانحدار المتعدد أن بعد المنظور الأخلاقي له قدرة تفسيرية لرأس المال النفسي الإيجابي. وتأكدت معنوية نتائج الانحدار المتعدد من خلال قيمة اختبار (t=2.733) التي أظهرت دلالة معنوية للنموذج عند مستوى sig=0.01. وتشير النتائج الى أن نسبة مساهمة بعد المنظور الاخلاقي في تفسير التغير الحادث في رأس المال النفسي كان بنسبة 27.2 % من خلال قيمة معامل التحديد (0.272 =$R^2$adj ). وبالرجوع الى قيم (B=0.100)نستنتج أنه كلما حدثت زيادة أو تغير في مستوى المنظور الأخلاقي الداخلي بمقدار درجة واحدة يقابله زيادة أو تغير في مستوى رأس المال النفسي الإيجابي بمقدار 10% في الدرجة وبالتالي نقبل الفرضية الرابعة .

**جدول رقم (11): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط ANOVA[a] للدرجة الكلية للقيادة الأصيلة على الدرجة الكلية لرأس المال النفسي الإيجابي**

| النموذج | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | الانحدار | 3.460 | 1 | 3.460 | 39.558 | .000[b] |
| | الخطأ | 10.321 | 118 | 0.87 | | |
| | المجموع | 13.781 | 119 | - | | |

a المتغير التابع: رأس المال النفسي الإيجابي  b المتغير المستقل: القيادة الاصيلة

يظهر من خلال نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الانحدار البسيط وجود أثر دال احصائيا للدرجة الكلية للقيادة الاصيلة على رأس المال النفسي الإيجابي، حيث جاءت قيم تحليل التباين للنموذج (F=39.558 ) تبين بأن القوة التفسيرية للنموذج المستخرج من الانحدار البسيط عالية عند مستوى دلالة sig=0.01 .

**جدول رقم (12): معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية وقيم t وR و R2adj وخطأ التقدير للدرجة الكلية للقيادة الأصيلة بالنسبة للدرجة الكلية لرأس المال النفسي الإيجابي**

| النموذج | المعلمات اللامعيارية | | المعلمات المعيارية | T test | sig | R | $R^2$ | Adj $R^2$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Ecart standard | Beta | | | | | |
| القيادة الاصيلة (الثابت) | 0.189 | 0.030 | 0.501 | 6.290 | .000 | 0.501[a] | 0.251 | 0.245 |

aالتابع: رأس المال النفسي الإيجابي  b منبئ(الثابت): القيادة الأصيلة

أظهرت نتائج الانحدار البسيط من خلال الجدول رقم (12) أن القيادة الاصيلة لها قدرة تفسيرية لرأس المال النفسي الإيجابي ولقد تأكدت معنوية نتائج الانحدار من خلال قيمة اختبار t=6.290(وقيمة (B=0.189) اللتان أظهرتا دلالة معنوية للنموذج عند مستوى sig=0.01. فأثبتت النتائج أن نسبة مساهمة القيادة الاصيلة في تفسير اجمالي التغير الحادث في رأس المال النفسي كان بنسبة 25.1% من خلال قيمة معامل التحديد( 0.251 =$R^2$). وبالرجوع الى قيم (B=0.189) نستنتج أنه كلما حدثت زيادة أو تغير في مستوى

القيادة الاصيلة بمقدار درجة واحدة يقابله زيادة أو تغير في مستوى رأس المال النفسي الإيجابي بمقدار 18.9% في الدرجة. وعليه تقبل الفرضية العامة.

❖ **النتائج:** تناولت هذه الدراسة مدى تأثير أبعاد القيادة الاصيلة على رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين بجامعة الجزائر2. وتشير النتائج الى وجود مستوى مرتفع من رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين، يقابله مستوى متوسط لممارسة المسؤولين لأبعاد القيادة الاصيلة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Rafique,Afshan,Ahmed. 2023) التي أكدت الدور الإيجابي للقيادة الأصيلة في تعزيز القوة النفسية الإيجابية للعمال والسلوك التطوعي لديهم. ودراسة (Walumbwa, Peterson, avolio, & hartnell,. 2010)التي أكدت العلاقة الطردية بين رأس المال النفسي للقائد وادراكه لذاته ورأس المال النفسي للمستخدمين وأدائهم. كما أكدت النتائج وجود تأثير دال احصائيا لأبعاد القيادة الاصيلة على رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين، وبلغ هذا التأثير ما نسبته 27.2%. وجاءت هذه الابعاد مرتبة حسب درجة تأثيرها كالتالي: الشفافية في العلاقات، الادراك الذاتي ثم بعد المنظور الأخلاقي الداخلي ما عدا بعد المعالجة المتوازنة الذي لم تثبت معنويته في التأثير. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بن طاجين، 2020) التي أكدت وجود تأثير لأبعاد الاصالة القيادية على درجة المحافظة على الكوادر البشرية بالمنظمة. ولقد خلصت الدراسة الى وجود قدرة تنبؤيه للقيادة الاصيلة ككل بنسبة 25.1% في ظهور رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين بجامعة الجزائر2. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (Almeida & miclos,2022)) ودراسة (إسماعيل،2021) التي توصلت الى أن لنمط القيادة الأصيلة علاقة طردية برأس المال النفسي وأن التحسين في رأس المال النفسي له فوائد أمن شأنه أن يقلل الاحتراق النفسي ويعزز من رفاهية الموظفين.

❖ **خاتمة:**ان دراسة العلاقة بين القيادة الاصيلة ورأس المال النفسي الإيجابي ضرورية لفهم كيفية تأثير ممارسات القيادة الأصيلة وجوانبها المتمثلة في الصدق والشفافية والاخلاق والمعالجة المتوازنة لدى القادة على رفاهية الموظفين وانخراطهم في المنظمة. فهذا التداخل بين القيادة الاصيلة ورأس المال النفسي الإيجابي يؤدي الى خلق بيئة عمل إيجابية تعزز ثقافة

النمو والمرونة والأداء المتميز وتمكن الموظفين من تطوير امكانياتهم بالكامل. هذه النتائج تشجع على مزيد من البحث في هذا المجال لتحقيق فهم أعمق لكيفية تأثير هذا النوع من القيادة على العوامل النفسية والسلوكية للموظف وعلى أداء المنظمة بشكل عام.

ومن خلال الطرح السابق والنتائج المتحصل عليها تقدم الباحثتان الاقتراحات التالية:

- ✓ ضرورة توعية المنظمات بأهمية الاستثمار في تطوير رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين من خلال تعزيز نقاط القوة الإيجابية لديهم لما له من فوائد في نجاح المنظمة.
- ✓ تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تهدف الى تنمية راس المال النفسي الإيجابي للموظفين والعمل على بث روح الامل والتفاؤل لديهم واكسابهم الكفاءة الذاتية ومهارات التعامل مع مختلف المواقف.
- ✓ تصميم وتنفيذ برامج تدريبية وندوات وورش عمل للمسؤولين بهدف تنمية الوعي بأبعاد القيادة الاصيلة (الادراك الذاتي، الشفافية في العلاقات، المعالجة المتوازنة والمنظور الأخلاقي الداخلي) وأهميتها وفوائدها للعمال والمنظمة.
- ✓ الاستمرار بالبحث في أهمية القيادة الاصيلة ورأس المال النفسي واجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال بعد أن ثبتت أهميتها في تعزيز السلوكيات التنظيمية الإيجابية.

## ❖ قائمة المراجع:


1. *إسماعيل، دينا أحمد حسن. (2021). النموذج البنائي للعلاقة بين القيادة الأصيلة المدركة ورأس المال النفسي والاندماج في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 15(7) ، 493 –668.*
2. *النبحاوي، حسين إسماعيل حسين. (2021). الدور التفاعلي لخفة الحركة الاستراتيجية في العلاقة بين القيادة الأصيلة والأداء المستدام: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لتجارة الحبوب/بغداد. رسالة ماجستير جامعة كربلاء، العراق.*
3. *بن طاجين، إيمان. (2020. أهمية المحافظة على رأس المال البشري من خلال تبني أبعاد الاصالة القيادية: دراسة حالة مجمع عمر بن عمر (فرع العجائن). مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، 04(02)، 218– 234.*
4. *قشطة، تغريد جلال. (2019) .أثر القيادة الأصيلة لدى المشرفين التربويين في تحسين مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظات غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى.*
5. *Almeida, D. P. da S., & Miclos, P. V. (2022). Nursing in Primary Health Care: Association between leadership, psychological capital, and burnout implications. Revista Brasilia d'Enferma gem, 75, e20210942 https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0942.*
6. *Bengrich, M., Abdel Baki, N., & Bribich, S. (2020). Capital psychologique et performance économique des entreprises marocaines : Quel rôle modérateur du profil de l'entrepreneur ?. Marocain Journal of Entrepreneurship, Innovation and Management, 5(1), Article 1. https://doi.org/10.48396/IMIST.PRSM/mjeim-v5i1.20480.*
7. *Choisay, F., Fouquereau, E., & Chevalier, S. (2021). Le capital psychologique : Un construit d'intérêt majeur pour les psychologues du travail. Pratiques Psychologiques, 27(1), 19–31.*
8. *Dirzyte, A., & Patapas, A.(2022). Positive organisational practices, life satisfaction, and psychological capital in the public and private sectors. Sustainability, 14(1), 488-515.*

9. *Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. Psychological capital: Developing the human competitive edge. (2006)*
10. *Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 339–366.*
11. *Nasria, A., Bach Ouerdian, E. G., & Hechiche Salah, L.(2019).Le capital psychologique et son influence sur l'intention de quitter : Le rôle médiateur de la satisfaction de vie professionnelle. Le travail humain, 82(4), 317–337. https://doi.org/10.3917/th.824.0317.*
12. *Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. Journal of Management, 34(1), 89–126.*
13. *walumbwa, f. o., Peterson, s. j., avolio, b. j., & hartnell, c. a. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. Personnel psychology, 63(4), 937–963.*