



مجلة التجارة والتمويل

[/https://caf.journals.ekb.eg](https://caf.journals.ekb.eg)

كلية التجارة – جامعة طنطا

العدد : الرابع

ديسمبر 2023

(الجزء الاول)

الدور المعدل للرفاهية النفسية في العلاقة بين القيادة الأبوية والاحتراق
الوظيفي: دراسة تطبيقية على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة طنطا

د. مروة محمد محمد علي البطريق

معهد مصر العالي للتجارة والحاسبات بالمنصورة، مصر.

الدور المعدل للرفاهية النفسية في العلاقة بين القيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي:
دراسة تطبيقية على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة طنطا
الملخص:

هدف البحث الحالي إلى اختبار أثر القيادة الأبوية بوصفها متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد، والرفاهية النفسية بوصفها وسيطاً تفاعلياً على الاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة طنطا بجمهورية مصر العربية. وأجري البحث على عينة قوامها (٣٥٢) مفردات، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (٣١٧) قائمة بمعدل استجابة (٩٠٪)، ومن خلال استخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية توصل البحث إلى وجود علاقة معنوية سلبية بين القيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي، وكذلك تم التوصل إلى عدم معنوية العلاقة المباشرة بين الرفاهية النفسية والاحتراق الوظيفي، بالإضافة إلى وجود أثر للرفاهية النفسية في العلاقة العكسية بين القيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي، إذ اتضح أنه في ظل وجود مستوى مرتفع من الرفاهية النفسية لدى هيئة التمريض تقل العلاقة بين القيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: القيادة الأبوية، الرفاهية النفسية، الاحتراق الوظيفي، المستشفيات والمراكز الطبية.

The modulating role of psychological well-being in the relationship between patriarchal leadership and burnout: an empirical study on hospitals and medical centers at Tanta University

Abstract: The current research aimed to test the impact of paternalistic leadership as an independent multidimensional variable and psychological well-being as an interactive mediator on job burnout for nursing staff in hospitals and medical centers affiliated with Tanta University in the Arab Republic of Egypt. The research was conducted on a sample of (352) items, and the primary data was collected using a survey list that was distributed to the sample items. The number of valid survey lists was (317), with a response rate of (90%), and by using the partial least squares method. The research found a negative significant relationship between paternalistic leadership and burnout, as well as a non-significant direct relationship between psychological well-being and burnout, in addition to the presence of an effect of psychological well-being on the inverse relationship between paternalistic leadership and burnout, as it turned out that in the presence of a high level of psychological well-being among the nursing staff, the relationship between paternalistic leadership and job burnout decreases.

Keywords: parental leadership, psychological well-being, burnout, hospitals, and medical centers.

١- المقدمة

يتميز العصر الحالي بالعديد من التغييرات البيئية في كل من البيئة الداخلية والخارجية، فضلاً عن شدة المنافسة، مما يستلزم أن تزيد المنظمات باستمرار من فعالية عمليات وممارسات الإدارة الداخلية من أجل دعم وضمان تحقيق التطوير المستمر وفي الاتجاه الصحيح والمناسب لطبيعة التغييرات البيئية والخطط المستقبلية، كذلك الاهتمام بإجراء تقييم مستمر للنضج المؤسسي للمؤسسة، والذي يدعو إلى التخطيط والتوجيه للتغييرات المؤسسية بناءً على تحليل التناقض بين تعريف الواقع الحالي وما تنوي المؤسسات تحقيقه في المستقبل (Stachowiak et al., 2021).

أكدت الدراسات علي أنه نظرًا للتغيرات السريعة وما نتج عنها من أزمات وقضايا عانت منها العديد من المنظمات، لم يكن أسلوب القيادة التقليدي قادرًا على التعامل معها، حيث أن أكثر من ثلثي الذين تركوا عملهم يفعلون ذلك بسبب عدم كفاءة المدير، لذلك تتطلب الأعمال التجارية اليوم من أجل تحقيق أهدافها نوعًا مختلفًا من القادة (Hunter, 2004). إحدى فلسفة القيادة التي جذبت الكثير من الاهتمام هي القيادة الأبوية، حيث يتمتع هؤلاء القادة بمستويات عالية من القدرة على التكيف، مما يساعدهم على تحقيق أهدافهم بالإضافة إلي إنهم قادرون على مراعاة العوامل الداخلية والخارجية على حد سواء وتعديلها لصالحهم. فضلاً عن حقيقة أن القيادة الأبوية تهتم برفاهية موظفيها والمجتمع الأوسع وأعضاء آخرين في المنظمة (العابدي، عبد الهادي، ٢٠١٧).

تهتم المنظمات بالرفاهية النفسية للموظفين لتأسيس بيئة عمل صحية يشعر فيها الموظفون بالسعادة من أجل مواكبة هذه التغييرات. فمن المرجح أن يتمتع الأشخاص السعداء بمستويات أعلى من الثقة بالنفس، واحترام الذات، والكفاءة الاجتماعية، والاستعداد للعمل من خلال مشاكلهم بشكل أكثر إبداعًا وإرادة من أجل دعم الآخرين اجتماعيًا، مما قد يشجع على بيئة إيجابية وأداء معدلات عالٍ (الزهيري، ٢٠٢١).

يعد الإحترق الوظيفي ظاهرة لفتت الانتباه نظرًا لآثارها السلبية العديدة على المجتمع ككل، وتعتبر أيضًا أحد التحديات التي يجب على العمال التغلب عليها. يُعتقد أنها ظاهرة نفسية لأنها إحدى نتائج الأزمات النفسية الخطيرة على الكوادر البشرية العاملة في جميع

المؤسسات بشكل عام ولها تأثير سلبي على الجوانب الاجتماعية والجسدية والنفسية للمتضررين منها. وهذا بدوره يزيد من التزاماته الشخصية نتيجة للمسؤوليات التي تخلقها هذه المتطلبات. يبدأ الفرد في الشعور بالاحترق العقلي عند مواجهة هذه المتطلبات، خاصةً عندما يعمل في بيئة لا تمنحه ما يكفي من ردود الفعل أو المكافآت على عمله (القضاة، ٢٠١٨).

تري الباحثة من أجل أن يتكيف الموظف مع مختلف جوانب عمله، ويحقق الرفاهية النفسية في مكان العمل، ويحقق الرضا المهني في نهاية المطاف، من الضروري توفير بيئة عمل مناسبة لذلك الفرد، فلقيادة الأبوية دور هام ومفيد في رعاية وتعزيز الطاقة التحفيزية للمؤهلين والتركيز على تهميتهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن تشجيع الآخرين وإشعال رغبتهم في النمو والتطور يرفع مستويات الأداء ومستويات الرضا الوظيفي ومستويات الرضا الذاتي، وكل ذلك له تأثير إيجابي على معنويات الموظفين. مما يحسن من رفاهتهم النفسي ويجهزم للتعامل مع أي إحترق وظيفي محتمل.

في ضوء ما سبق والاهتمام الذي حظي به موضوع الرفاهية النفسية والقيادة الأبوية، فإن البحث الحالي يسعى إلى تحليل أثر القيادة الأبوية بأبعادها المختلفة على أداء الاحترق الوظيفي لهيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة طنطا بجمهورية مصر العربية، مع تناول دور الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً تفاعلياً في العلاقة بين القيادة الابوية والاحترق الوظيفي، حيث يأمل أن تساعد نتائج هذا البحث القطاع الصحي بوجه عام، والمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة طنطا بوجه خاص على إدراك أهمية العلاقة التفاعلية بين القيادة الأبوية والرفاهية النفسية في تقليل الاحترق الوظيفي لهيئة التمريض بتلك المستشفيات والمراكز الطبية.

تعرض الباحثة فيما يلي الإطار النظري والدراسات السابقة ومشكلة البحث وتساؤلاته، وأهدافه، وأهميته، وفروضه، ويلي ذلك منهجية البحث، ثم عرض لنتائج وتوصيات البحث، وأخيراً التوجهات لبحوث مستقبلية.

٢- الإطار النظري والدراسات السابقة:

يشمل الإطار النظري، مفهوم وأبعاد والدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة لكل متغير من متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

أولاً: القيادة الأبوية

أ. مفهوم القيادة الأبوية

تتعدد مفاهيم القيادة الأبوية بتعدد الآراء التي تناولتها، فقد اتفق كلاً من (He et al., ٢٠٢١)، (Hou et al., ٢٠١٩) على إنها ممارسة بسيطة للسلطة من خلال قيادة المرؤوسين لإكمال واجبات محددة أثناء استخدام شكل من أشكال الإقناع. كما أنه ينطوي على الامتناع عن السلوك غير الأخلاقي حتى يتمكن القائد من التحكم في سلوك المرؤوسين.

اتفق كلاً من (واعر، ٢٠٢٠، سليمان، ٢٠١٧) و (Jha & Singh, 2019) مع (He et al., 2019) و (Naseem et al., ٢٠٢٠)، (Lau et al., ٢٠٢٠) بأن القيادة الأبوية هي أسلوب يتبنى فيه القائد دور الأب داخل المنظمة الذي يتمتع بسلطة قوية مرتبطة بالاهتمام والرعاية ويحاول معالجة القضايا الشخصية للموظفين لأنه إذا كان لدى الموظف بعض القضايا الشخصية لا يمكنه التركيز على العمل بشكل صحيح، ويتبع المرؤوسون تعليماته طواعية. الخير والأخلاق والسلطوية هي ثلاثة مكونات أكثر أهمية للقيادة الأبوية. فعندما يتصرف القائد بطريقة تؤكد على القوة المطلقة، والحاجة إلى أن يخضع المرؤوسون له أو لها، ورفاهيتهم، يقال إنها سلطوية. أما من حيث الجانب الأخلاقي فهي تعتبر مثلاً ممتازاً لمن يقدر الفضائل. يعد أسلوب القيادة الأبوية أحد أنواع القيادة التي تركز على ضمان سعادة ورفاهية المرؤوسين باستراتيجية تدفعهم إلى الأمام لتحقيق الأهداف التنظيمية التي اختاروها بأنفسهم دون الحد من حرياتهم وتكون بمثابة نموذج إيجابي لهم (Wan et al., ٢٠٢٠). ويرى (Khorakian et al., ٢٠٢١) إنه مزيج من العناصر الصلبة (السلطوية) واللينة (الخيرية والأخلاقية)، حيث تشمل الاستبداد من خلال القادة الذين يعاقبون مرؤوسهم الذين يعصون التعليمات وسياسات مكان العمل، ومن ناحية أخرى، يشمل الإحسان والأخلاق عندما يُظهر القادة الأبويون قلقهم بشأن كل موظف.

تتبنى الباحثة مفهوم القيادة الأبوية بأنها هي أحد أنماط القيادة الإيجابية والتي تجمع بين السلطة والإحسان والنزاهة الأخلاقية، والتي يعمل من خلالها القائد علي الاهتمام بسعادة ورفاهية المرؤوسين، مع وضعه لخطة تجعلهم يقدمون على الخطوات اللازمة لتنفيذها، وقد اختاروها بأنفسهم دون تقييد لحرياتهم.

ب. أبعاد القيادة الأبوية

اتفقت العديد من الأبحاث السابقة على أن القيادة الأبوية لها ثلاثة مكونات أساسية: القيادة الأخلاقية، والقيادة الخيرية، والقيادة الاستبدادية. فيما يلي شرح لهذه الأبعاد: (Xu et al., 2018; Chen et al., 2018; Wang et al., 2018; Wang et al., 2019; Luu&Djurkovic, 2019; Jia et al, 2020; Chai et al., 2020; Saygili et al., 2020)

- **البعد الأول القيادة الخيرة:** يشير إلى سلوك القائد الذي يُظهر الاهتمام بالرفاهية المهنية والشخصية للمرؤوسين، حيث يحرص القائد على توفير بيئة عمل يهيمن عليها جو عائلي، مما يعزز العلاقات الشخصية مع المرؤوسين التي تتجاوز العلاقات المهنية، وتساعدهم بجدون حلولاً للمشكلات التي يواجهونها بالإضافة إلى تطوير علاقات قوية معهم، فالقائد الودود المتسامح المقنع يعمل علي تطبيق القواعد والمعايير التنظيمية بطريقة أكثر مرونة، وتجنب فضح المرؤوسين علناً، إلى جانب مساعدة مرؤوسيهم، وإظهار اهتمام حقيقي برفاهيتهم الشخصية.
- **البعد الثاني القيادة المتسلطة:** القيادة الاستبدادية هي عندما يتصرف القائد بطريقة تقرض واجبات وظيفية، وتحد من مقدار المرونة أو الاستقلالية الممنوحة للمرؤوسين للتعبير عن أفكارهم، ويتخذ جميع القرارات دون التشاور معهم.
- **البعد الثالث القيادة الأخلاقية:** تشير إلى سلوك القائد الذي يهدف إلى تعزيز ثقافة مكان العمل الإيجابية حيث السلوك الأخلاقي والامتثال للقواعد واللوائح داخل المنظمات هو القاعدة. من خلال مجموعة من الممارسات الموثوقة التي تتميز بالصدق والإيثار والتحفيز، يتصرف القائد أيضاً وفقاً للمبادئ الأخلاقية واحترام حقوق الآخرين وكرامتهم. عندما يعامل القادة مرؤوسيهم بطريقة أخلاقية، فإنهم يتجنبون استخدام الأساليب غير الأخلاقية لتحقيق أهدافهم أو الاستفادة من عملهم لتحقيق مكاسبهم الخاصة.

ثانياً: الرفاهية النفسية

أ. مفهوم الرفاهية النفسية

لمفهوم الرفاهية النفسية العديد من التعريفات حيث عرفها (Ryff, 2006) الذي يعرفه بأنه مستوى عالٍ من رضا الفرد عن نفسه وحياته، وسعيه المستمر لتحقيق أهداف شخصية ذات قيمة وذات مغزى بالنسبة له، وقدرته على تحديد اتجاه حياته ومسار حياته، واستمرارية علاقاته الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين، وشعور عام بالعواطف الإيجابية والسلام والراحة النفسية. كما يعرفها (شاهين، ٢٠١٤) بأنه التقييم المعرفي والعاطفي للفرد لنوعية حياته، وكذلك الاستجابات العاطفية الإيجابية للأحداث المختلفة، والتمتع بالعواطف الإيجابية، والتحرر من المشاعر السلبية، فضلاً عن الإدراك المعرفي للشعور بالرضا والإشباع. وعرف (Tastan, 2014) الرفاهية النفسية بأنها مواجهة التحديات والسعي من أجل التنمية الشخصية والنمو. واتفق كلاً من (Rasheed et al., 2020)، (Sabot & Hicks, 2020) على أن الرفاهية النفسية هي إيمان الفرد بمنظوره الخاص، والثقة في تطوير المهارات، والتوافق مع نفسه والآخرين بمرور الوقت. كما تعني الرفاهية النفسية في بيئة العمل أيضاً أن الموظفين يتمتعون بالصحة والسعادة والتحفيز لإنجاز العمل، ولديهم القدرة على تطوير علاقات جيدة وبناءة مع زملائهم في العمل لتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية والرضا الوظيفي إضافة إلى ذلك أن الرفاهية النفسية هي رضا الفرد عن حياته، فتقل المشاعر والمشكلات السلبية، وتظهر المشاعر الإيجابية لديه، وقد تكون الرفاهية النفسية إما مرتفعة أو منخفضة لدى الشخص (Pierce et al., 2015) وتتبنى الباحثة مفهوم الرفاهية النفسية بأنها تعني المؤشرات السلوكية والانفعالية التي يمتلكها الأفراد في الحياة، مما يشير إلى أن الأفراد راضون تماماً عن حياتهم.

ب. أبعاد الرفاهية النفسية

هناك العديد من النماذج المفسرة لمفهوم الرفاهية النفسية مع التركيز على النموذج الأكثر شيوعاً، وهو نموذج (Ryff, 1989) للرفاهية النفسية، وهو مجموعة من المؤشرات السلوكية التي تشير إلى مستويات عالية من الرضا العام عن الحياة. في هذا النموذج، يركز على الأبعاد الأساسية (Guirado et al., 2020)، تمثلت في:

- **البعد الأول قبول الذات:** يشير إلى قدرة الفرد على تحقيق الذات وفقاً لقدراته، والمواقف الإيجابية تجاه نفسه، والرضا عن الحياة الماضية وجودتها، وقبول الذات بكل مظاهرها، الإيجابية والسلبية.
- **البعد الثاني العلاقات الإيجابية مع الآخرين:** إنها قدرة الفرد على بناء وتكوين علاقات اجتماعية إيجابية مع الآخرين على أساس الثقة المتبادلة والاحترام والتعاون وقبول أفكارهم وتبني موقف إيجابي تجاههم.
- **البعد الثالث الاستقلالية:** وهو قدرة الفرد على اتخاذ القرارات بنفسه، ومقاومة الضغط الاجتماعي، والسيطرة على سلوكه وتنظيمه وفقاً للمعايير الاجتماعية المقبولة. يرتبط الاستقلال بدرجة ضبط النفس التي يتمتع بها الفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة بمسائل حياته العامة أو الخاصة دون تأثير خارجي مباشر أو غير مباشر.
- **البعد الرابع التكيف مع البيئة:** يصف قدرة الشخص على التوجيه وتوجيه الأنشطة البيئية من حوله، وتنظيمها بالشكل الذي يناسبه، والقدرة على تحليل البيئة المحيطة من أجل الاستفادة بشكل فعال من الظروف المحيطة، وتوفير البيئة المناسبة، وللحفاظ على المرونة الشخصية.
- **البعد الخامس الحياة الهادفة:** إن وجود أهداف محددة ورؤية توجه أنشطة الفرد وسلوكياته نحو تحقيق تلك الأهداف بمثابة التزام للقيام بذلك يشير إلى أن المرء يخلق أهدافاً واضحة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق من أجل إيجاد هدف في الحياة.
- **البعد السادس التطور الشخصي:** والذي يشير إلى قدرة الشخص على النمو وتطوير مهاراته ومواقفه من خلال تعلم أشياء جديدة واكتساب المزيد من المعرفة بطريقة تسمح له بتحسين فعاليته وكفاءته الشخصية في مجموعة متنوعة من المجالات.

ثالثاً: الاحتراق الوظيفي

أ. مفهوم الاحتراق الوظيفي

يؤثر الاحتراق الوظيفي على سلوك الموظفين ومدى أدائهم لمهام العمل الرسمية وغير الرسمية، لذلك اهتم الباحثون بالتحقيق في مشكلة الاحتراق الوظيفي نظراً لكونها شائعة بين الأفراد المخلصين لعملهم، ويبدون اهتماماً به، ويرتبطون بظواهر أخرى مترابطة تتعلق بالوظيفة، والكفاءة، والرضا، والإبداع. (الناصر وناصر، 2019)

يعاني الموظفون من الاحتراق الوظيفي نتيجة ضغط العمل المفرط، مثل عبء العمل الثقيل، وسوء إدارة علاقة الموظف، مثل الإهمال، ونقص الحوافز، والإهمال، وقلة المشاركة في صنع القرار، وكذلك التعرض لترقية غير عادلة أو ممارسات تقييم الأداء. بالإضافة إلى ذلك، قد يشعر بالإحباط نتيجة التجاهل في الجلسات التدريبية مما يؤثر سلباً على أدائه وعلاقاته في العمل. وهذا بدوره يمكن أن يكون له تأثير على المنظمة التي يعمل فيها وكذلك مخرجاتها بسبب ارتفاع معدل تغيب العمال أو تركهم وظائفهم (محمد، ٢٠١٦). حيث تم تعريفه على أنه التعبير السلبي الذي يظهر على الموظف سواء تجاه الآخرين أو تجاه نفسه، فقد يتغير في الرغبات والمشاعر وقد يصل إلى نقطة التوتر والاكنتاب كرد فعل، بسبب ضغوط العمل وعدم قدرة الموظف على التكيف في بيئة العمل. وفقاً لتعريف (الشعلان، ٢٠١٦)، يمكن وصف ذلك أيضاً بأنه إنشاء مواقف غير مواتية حول العمل، مما يؤدي إلى انخفاض إنتاجية الموظف وله تأثير ضار على كل من الشخص والمؤسسة التي يعمل فيها. وبحسب (الفضلي، ٢٠١٥) فإن الاحتراق الوظيفي يتأثر فيه أداء الموظف بشكل خاص، وكذلك الأداء العام للشركة التي يعمل بها بشكل عام، بالأعراض والآثار النفسية لضغوط العمل وظروفه، والتي تتجلى في الاكنتاب أو الإحباط أو عدم الرضا.

مما سبق يتفق معظم الباحثين بشكل أساسي على أن مصطلح " الاحتراق الوظيفي " يشير إلى حالة من التعب أو الاحتراق الجسدي والعقلي الناجم عن التعرض المستمر لضغط شديد في العمل، بينما تتبنى الباحثة المفهوم التالي للاحتراق الوظيفي، بأنه عبارة عن مجموعة من ردود الأفعال السلبية للفرد نتيجة العمل مع الآخرين، والتغيرات السلبية في اتجاهاته نحو العمل الناتجة عن التعرض المستمر لضغوطات العمل، وسلوكه في الاستجابة للضغوط

الوظيفية التي يتعرض لها، والتي لها تأثير مباشر على الصحة الجسدية والنفسية والبدنية للفرد.

ب. أبعاد الاحتراق الوظيفي:

إن تصنيف (Maslach, et al., 2001) هو من أكثر التصنيفات المستخدمة نظراً لشموليته، وأكثره تداولاً من قبل الباحثين وتمثل أبعاد الاحتراق الوظيفي وفقاً لهذا التصنيف في الآتي:

- **البعد الأول الإنهاك العاطفي:** هذا البعد هو البعد الرئيسي أو المحوري في الاحتراق الوظيفي وعادة ما يكون رد الفعل الأول الذي يقوم به الفرد في طريقه إلى الاحتراق الوظيفي، حيث يشير الاحتراق العاطفي إلى حقيقة أن الفرد لم يتخذ الخطوات اللازمة لمنع الاحتراق الوظيفي فقد استنفدت جميع موارده العقلية والجسدية والنفسية لدرجة أنه يُنظر إليه على أنه غير قادر على أداء المهمة التي يقوم بها. فمن وجهة نظر نفسية، لا يمكن للفرد المساهمة في الوظيفة عندما يشعر كما لو أن موارده العاطفية قد جفت، هذا ما يدفعهم بعيداً عن أهدافهم. على حد سواء العقلية والنفسية. بالإضافة إلى أن أحد جوانب الاحتراق الوظيفي هو شعور الشخص العامل بالاحتراق العاطفي والجسدي، فضلاً عن إحساسه بانخفاض الطاقة وعدم قدرته على أداء وظائفه بشكل جيد بسبب الإحباط واليأس والضغط النفسي والاكنتئاب والفرغ وعدم الإحساس بالوظائف (إمام، ٢٠١٨).
- **البعد الثاني سوء التعامل مع الآخرين (فقدان التعامل الإنساني):** يميل الشخص إلى النأي بنفسه عن الآخرين، والانفصال عنهم، والتعامل معهم بقسوة لأنه قد يكون لديه مواقف ومشاعر غير مواتية تجاه زملائه في العمل والأشخاص الذين يتلقون خدماته، فينظر إليهم ويعاملهم كأشياء. ونتيجة لذلك، يظهر القسوة في تفاعلاته ويفتقر إلى الصفات الإنسانية التي كانت متاحة له من قبل. إن تطور التعب العاطفي إلى هذه الفجوة البشرية واضح في العمال الذين تشمل وظائفهم الاتصال الوثيق بأشخاص آخرين. يتجلى هذا الجانب من الاحتراق الوظيفي بشكل أكثر وضوحاً في الأشخاص الذين تتطلب وظائفهم اتصالاً شخصياً وثيقاً مع طالبي الخدمة. (عاشور وآخرون، ٢٠١٧)

- **البعد الثالث الشعور بتدني الإنجاز الشخصي:** إن موقف الموظف تجاه التقييم الذاتي الضعيف، وإدراكه للفشل نتيجة لذلك، وافتقارهم إلى الثقة في قدرتهم على الأداء الجيد في العمل وفي المواقف الاجتماعية كلها عوامل تسبب تكوين أعراض الإجهاد والاكتئاب، كذلك يُنظر إلى الإحساس بضعف الإنجاز الشخصي على أنه حكم الفرد غير المواتية على نفسه لأنه يشعر بأنه عديم الفائدة، ويفتقر إلى الأداء، وغير راضٍ عن نفسه ومستوى إنجازه في أداء وظيفته (عاشور، ٢٠٢٠). من هنا نجد أن الإنجاز الشخصي المنخفض يعادل التقييم الذاتي السلبي للشخص، حيث يشعر بأنه غير منتج وغير منجز وغير راضٍ عن نفسه وعن مستوى إنجازه في القيام بعمله (Sadien, 2010).

رابعاً: الدراسات السابقة:

- أ. ركزت العديد من الأبحاث على متغير القيادة الأبوية ومدى أهميتها للعديد من المتغيرات الأخرى. فيما يلي ملخص لبعض هذه الدراسات:

هدفت دراسة (Ugurluoglu et al., ٢٠١٨) التحقيق في تأثير ممارسات القيادة الأبوية على أداء الموظف الوظيفي ونية ترك العمل. لقد ثبت أن سمات القيادة الأبوية تؤثر بشكل مباشر على كل من الأداء الوظيفي ونوايا الموظفين لترك وظائفهم. من الممكن أن يركز القادة في شركات الرعاية الصحية بشكل أكبر على الإحسان إذا كانوا يريدون أن يكون لهم تأثير إيجابي على مدى جودة أداء موظفيهم في العمل، ويمكن للقادة في المستشفيات التركيز بشكل أكبر على الإحسان والأخلاق أكثر من التركيز على الإجراءات إذا كانوا يريدون تقليلها، لقلّة الدراسات التي تتناول العلاقة بين القيادة الأبوية والأداء الوظيفي ونية ترك الوظيفة. استهدفت دراسة (محمود، ٢٠١٩) الاعتراف بوظيفة الثقة العمودية كعامل وسيط بين القيادة الأبوية كأحد أنواع القيادة والتشاؤم التنظيمي، وأثبتت وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الأبوية وأبعاد السخرية التنظيمية، ووجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة الثلاثة بشكل عام. تناولت دراسة (خلف وآخرون، ٢٠٢٠) توضيح الوظيفة التي تؤديها القيادة الأبوية المتمثلة في (القيادة الاستبدادية، والقيادة الخيرية، والقيادة الأخلاقية في الانغماس الوظيفي كما يتضح من (النشاط، والتفاني، والمشاركة) في رئاسة جامعة

الأخبار. وتوصلت إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها أن للقيادة الأبوية في جامعة الأنبار الدور الفعال في انغماس الموظف في عمله الوظيفي. وتمت دراسة (الحري، ٢٠٢٠) لتحديد العلاقة بين الأنماط الإدارية والاحترق الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم. كشفت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة والاحترق الوظيفي، مع وجود علاقة سلبية بين القيادة الديمقراطية والعلاقة الإيجابية مع القيادة الاستبدادية. وتوصلت دراسة (Nazir et al., 2020) إلى وجود ارتباط جوهري بين درجة الترابط بين القائد ومروسيه وخصائص القيادة الأبوية حيث تنعكس في كل من القيادة الأخلاقية والقيادة السلطوية. بالإضافة إلى ذلك، فإن الدرجة التي تربط بين القائد وأتباعه علاقة متبادلة تعمل كوسيط في التفاعل بين جوانب القيادة الأبوية المتمثلة في القيادة الأخلاقية والقيادة السلطوية والنشاط الإبداعي للموظف. وتوصلت دراسة (Sabry et al., 2020) أن هناك علاقة إيجابية بين أبعاد القيادة الأبوية (السلطوية والأخلاقية والخيرية) ونوعية الحياة العملية، حيث تؤثر إيجاباً على تصورات المرؤوسين، وتزيد الثقة بين المرؤوسين، والتعاون والروح الإيجابية وتوضيح الاهتمام بهم. أجريت دراسة (إسماعيل وآخرون، ٢٠٢١) لتحديد مستويات توافر أبعاد القيادة الأبوية (القيادة الخيرية، والقيادة الأخلاقية، والقيادة الاستبدادية) وأبعاد سلوك العمل (السلوك المساعد، السلوك الصوتي للموظف، السلوك المنحرف). كانت هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين كل بُعد من أبعاد القيادة الأبوية وكل بُعد من أبعاد سلوك العمل، مما يعني أنه كلما ارتفع مستوى ممارسة القيادة الأبوية ارتفع مستوى سلوك العمل بين العمال. ذهبت دراسة (عشري، ٢٠٢١) إلى تأثير القيادة الأبوية على جودة العلاقة التفاعلية بين القادة والمرؤوسين بين موظفي مديرية الموارد بدقالية. لقد وجدت علاقة مهمة مباشرة بين بُعد القيادة الأبوية والأبعاد المختلفة لنوعية العلاقة المتبادلة بين القائد والمرؤوسين، بالإضافة إلى أن بُعد القيادة الأبوية كان له أيضاً تأثير على جودة العلاقة المتبادلة بين القائد والمرؤوسين. وتمت دراسة (عساس، ٢٠٢١) من وجهة نظر الموظف إداري في القسم الأكاديمي بجامعة الملك عبد العزيز لبحث تأثير أسلوب القيادة الأبوية على الالتزام والرضا الوظيفي. وأظهرت النتائج أن المدراء يعاملون الموظفين بأسلوب أبوي في القيادة، سواء كان أخلاقياً أو استبدادياً، وأن هناك علاقة إيجابية بين أسلوب القيادة الأبوية والالتزام الوظيفي.

هدفت هذه الدراسة (طه وآخرون، ٢٠٢٢) إلى فهم دور القيادة الأبوية في دعم الصوت التنظيمي من خلال تطبيقها على الخدمات البيئية لمؤسسة نهضة مصر. وخلصت الدراسة إلى أن القيادة الأبوية كان لها تأثير إيجابي وهام على الصوت التنظيمي. مما سبق يتضح أن اتباع القيادة الأبوية لها له آثار تنظيمية إيجابية وفعالة في السلوك التنظيمي والإدارة التنظيمية، بما في ذلك تحسين المشاركة في العمل وروح العمل الجماعي، وتقليل التغيب عن العمل ودورانه، وتحسين مرونة العمل وتحسين العلاقة التبادلية بين القائد والمرؤوسين وبالتالي زيادة الأداء والولاء الوظيفي والالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية ودعم الصوت التنظيمي.

ب. أجريت العديد من الدراسات بغرض تحديد طبيعة العلاقة بين الرفاهية النفسية وبعض المتغيرات الأخرى حيث استهدفت دراسة (Lalatendu et al., 2018) تحديد التأثير المباشر لمشاركة الموظفين على الثقة، وكذلك التأثير غير المباشر للرفاهية النفسية والقيادة التحويلية في العلاقة بين مشاركة الموظف والثقة داخل المنظمة، على العاملين في الشركات متعددة الجنسيات في صناعات الخدمات في شرق الهند. أشارت الدراسة إلى أن زيادة الثقة التنظيمية تؤدي إلى زيادة وعي الموظفين بالمشاركة الوظيفية، والقيادة التحويلية، والرفاهية النفسية. في حين تبين في دراسة (Celik & Esen, 2017) أن تأثير الرفاهية النفسية كمتغير وسيط متفاعل في العلاقة بين النزاهة التنظيمية والمشاركة الوظيفية بين العاملين في شركات تصنيع الأسمنت التركية كان ضئيلاً. وتمت دراسة (الهنداوي والطحان، ٢٠١٨) إلى التعرف على العلاقة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط، وأسفرت الدراسة مجموعة من النتائج تتمثل في: وجود علاقة إيجابية بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط، كما توصلت إلى أن تقدير الذات التنظيمية يتوسط العلاقة بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط. وتناولت دراسة (Posa, 2019) تأثير الدعم التنظيمي المدرك والارتباط بالعمل والتمكين النفسي بشكل فردي وجماعي على الرفاهية النفسية لدى الأطباء بإحدى المستشفيات الأمريكية. وتوصلت نتائجها إلى أن الدعم التنظيمي المدرك والارتباط بالعمل لهما تأثير معنوي على الرفاهية النفسية في حين لا يوجد تأثير

معنوي للتمكين النفسي على الرفاهية النفسية. وأوضحت دراسة (Ravichandran et al., 2019) وجود علاقة إيجابية بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي للعاملين في قطاع الضيافة بقبرص، وأثبتت دراسة (Johari et al., 2019) وجود تأثير معنوي إيجابي للرفاهية النفسية على كل من أداء المهمة، والأداء السياقي للعاملين بمنظمات القطاع العام في ماليزيا، وتوصلت دراسة (Obrenovic et al., 2020) إلى وجود علاقة إيجابية بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي للعاملين بقطاع تصنيع الغاز والنفط في البحرين. وهدفت دراسة (شليبي والقصبي، ٢٠٢٠) إلى تحديد الاسهام النسبي لكلاً من الصمود والاحترق الأكاديمي في التنبؤ بالرفاهية الأكاديمية لدى طلبة الجامعة. وقد أظهرت نتائج البحث أن كلاً من متغيري الصمود والاحترق الأكاديمي تنبأً بدلالة الرفاهية الأكاديمية وكان متغير الصمود الأكاديمي أكثر اسهاماً من متغير الاحترق الأكاديمي في التنبؤ بالرفاهية الأكاديمية. وقد تنبأ متغير الصمود بأبعاده تنبأً دالا وإيجابياً بالرفاهية، كما تنبأ متغير الاحترق الأكاديمي بأبعاده تنبأً دالا سلبياً بالرفاهية. في حين تحققت دراسة (Caesens et al., 2020) من الدور الوسيط للتمكين النفسي للموظفين في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والرفاهية النفسية باستخدام ثلاثة عينات من (شركة مالية، شركة اتصالات، شركة نقل) في بلجيكا وأشارت النتائج عبر العينات الثلاث إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يرتبط إيجابياً بالتمكين النفسي وأن التمكين النفسي يتوسط العلاقة الإيجابية بين الدعم التنظيمي المدرك والرفاهية النفسية. وهدفت دراسة (محمد وآخرون، ٢٠٢١) للتعرف على أثر الرفاهية النفسية على تنمية القدرات الإبداعية على العاملين بجامعة الأزهر. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك توافر بدرجة مرتفعة لأبعاد الرفاهية النفسية وأن هناك توافر بدرجة مرتفعة لأبعاد تنمية القدرات الإبداعية، وقد أظهرت النتائج إلى أن هناك أثر جوهري لأبعاد الرفاهية النفسية (الاستقلالية -تقبل الذات -الهدف في الحياة -العلاقات الاجتماعية الإيجابية بالآخرين - التمكّن من البيئة -النضج الشخصي) على تنمية القدرات الإبداعية. واختبرت دراسة (عشري، ٢٠٢١) العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك، وأبعاد الرفاهية النفسية من خلال توسيط أبعاد التمكين النفسي بالتطبيق على العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية، وأظهرت النتائج إلى وجود ارتباط معنوي بين متغيرات الدراسة، ووجود تأثير معنوي

للدعم التنظيمي المدرك على كل من أبعاد التمكين النفسي وأبعاد الرفاهية النفسية، وكذلك تم التوصل إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد التمكين النفسي وأبعاد الرفاهية النفسية، بالإضافة إلى أن أبعاد التمكين النفسي تتوسط جزئياً في العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وبعض أبعاد الرفاهية النفسية. وهدفت دراسة (عليوي، ٢٠٢٢) للكشف عن العلاقة بين الرفاهية النفسية والرضا المهني لدى الأستاذ الجامعي، والكشف عن الفروق التي تظهر في المتغيرين تبعاً لمتغير الجنس، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين متغيرات الدراسة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الرفاهية النفسية طبقاً لمتغير الجنس، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية للرضا المهني طبقاً لمتغير الجنس. وتطرقت دراسة (تازي، ٢٠٢٣) لمعرفة تأثير الرفاهية في العمل على نوعية حياة الموظفين بقطاعات مختلفة عمومية وخاصة، وتوصلت الدراسة لوجود تأثير للرفاهية في العمل على نوعية حياة أفراد عينة الدراسة، وهو ما يعطي دافع أكبر للاهتمام بمتغير الرفاهية في العمل على عينة أكثر شمولية وتسمح بالتعميم، كما يمكن اعتبار متغير الرفاهية كعامل حماية للموظفين، والذي يمكن أن يزيد من إنتاجية الموظف وترقية المهنة لما له من تأثير على نوعية حياته المهنية بالخصوص، وحياته العامة عموماً وتحسين جودتها.

مما سبق يتضح أن الرفاهية النفسية هي الهدف الاسمي والغاية القصوى التي يسعى الفرد لتحقيقه فهي مفتاح الكثير من التأثيرات الإيجابية سواء تناولتها الدراسات السابقة كمتغير مستقل أو تابع أو وسيط فلها تأثير على نوعية حياة الفرد والذي يمكنه من زيادة إنتاجيته وترقيته كما لها تأثير على بعض الظواهر التي ترتبط بالوظيفة مثل زيادة الرضا الوظيفي وزيادة الأداء والالتزام والصمود التنظيمي والدعم للقدرات الإبداعية ولها تأثير سلبي على معدلات الدوران والاحتراق الوظيفي.

ج- هناك العديد من الدراسات تناولت تأثير بعض المتغيرات التنظيمية على الاحتراق الوظيفي وفيما يلي استعراض لبعض هذه الدراسات:

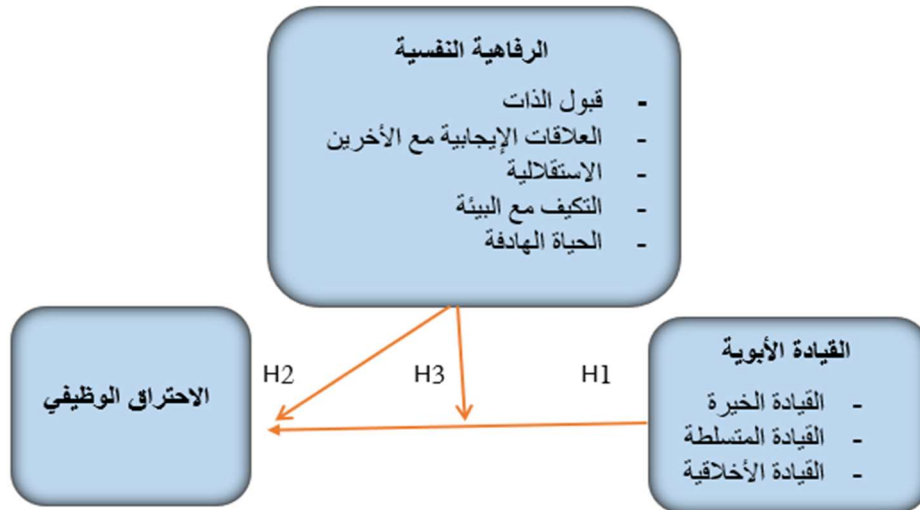
أوضحت دراسة (Swartz & Potgieter, ٢٠١٧) أن تصورات العمال للتسييس التنظيمي لها تأثير إيجابي على أبعاد الإرهاق الوظيفي للعاملين في مؤسسات القطاع الحكومي في جنوب إفريقيا. ووفقاً لدراسة (Sun & Chen, ٢٠١٧) فإن التعب العاطفي، أحد مظاهر

الاحتراق الوظيفي وانطباع التسييس التنظيمي، لهما صلة إيجابية مهمة تؤدي إلى تراجع الأداء الرسمي للعاملين في عدد من الصناعات في الصين. وأظهرت دراسة (Labrague et al, ٢٠١٧)، وجود تأثير كبير إيجابي لخصائص التسييس التنظيمي على الإرهاق المهني (الإرهاق العاطفي، وفقدان التفاعل البشري، والنجاح الشخصي المنخفض) بين طاقم التمريض في المستشفيات الفلبينية. ذهبت دراسة (رضوان، ٢٠١٧) تم اكتشاف أن أبعاد الصمت التنظيمي (صمت الاستسلام وصمت الدفاع) لها تأثير إيجابي جوهري على الإرهاق الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية المرتبطة بوزارة الصحة في إحدى محافظات مصر، وأكدت دراسة (Abied & Khalil, ٢٠١٩) هناك علاقة إيجابية جوهريّة بين خصائص الهدوء التنظيمي وأبعاد الإرهاق الوظيفي (الإرهاق العاطفي، وفقدان التفاعل البشري، وانخفاض النجاح الشخصي) بين الأطباء والعاملين في التمريض في المستشفيات التابعة لجامعة عين شمس في مصر، في حين توصلت دراسة (Srivastava et al., 2019) إلى وجود تأثير معنوي سلبي لأبعاد الصمت التنظيمي على الاحتراق الوظيفي للعاملين بقطاعات مختلفة في الهند. وهدفت دراسة إلى (Nardine, 2019) تحديد مدى انتشار وشدة الإرهاق الوظيفي بين أمناء المكتبات البحثية في الولايات المتحدة الأمريكية. وبحسب التقرير، فإن من بين أسباب الاحتراق الوظيفي الجهد المفرط وغياب المعاملة العادلة. كشفت النتائج أيضًا عن الحاجة إلى مزيد من البحث حول الإرهاق الوظيفي بين أمناء المكتبات الأكاديميين، فضلًا عن الحاجة الملحة للتغيير، وتمت دراسة (مشاركة، ٢٠٢٠) للكشف عن العلاقة بين إدارة المواهب والإرهاق الوظيفي وخفض الاحتراق الوظيفي بين أطباء وممرضات وإداريين المستشفيات في المستقبل. وفقًا للدراسة، هناك ارتباط سلبي بين إدارة المواهب والإرهاق الوظيفي، وكلما انخفض مستوى إدارة المواهب في المستشفى، ارتفع مستوى الإرهاق الوظيفي بين العمال، وأجريت دراسة (سعد، ٢٠٢١) لتحديد ما إذا كان هناك تأثير لجودة الحياة العملية وأبعادها على الاحتراق الوظيفي وأبعاده، وكذلك إمكانية التنبؤ بالإرهاق باستخدام أبعاد جودة الحياة العملية للعاملين في مكتبات جامعة الإسكندرية. اكتشفت الدراسة أن جوانب جودة العمل والحياة لها تأثير إحصائي كبير على قيمة الاحتراق.

تخلص الباحثة من العرض السابق للإطار النظري والدراسات السابقة إلى النقاط التالية:

- أ. أن الدراسة الحالية تقوم بربط ثلاث متغيرات رئيسية للدراسة هي الدور المعدل للرفاهية النفسية في العلاقة بين القيادة الأبوية والحد من الاحتراق الوظيفي لدي العاملين في حين اقتصرت الدراسات التي وردت في الدراسات السابقة على علاقة غير متكاملة من خلال تناولها إما لمتغير واحد أو لمتغيرين فقط.
- ب. أكدت معظم الدراسات على وجود تأثير ايجابي لدور القيادة الأبوية في تقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لدي العاملين.
- ج. أكدت معظم الدراسات على وجود تأثير ايجابي لدور الرفاهية النفسية في تقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لدي العاملين.
- د. حاولت الدراسة الحالية تقديم توجهات بحثية أكثر عمقاً وشمولاً لموضوع الرفاهية النفسية وأبعادها من خلال القيادة الأبوية وتأثير ذلك على الاحتراق الوظيفي خاصة في ضوء قلة الأدبيات عن العلاقة بين القيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي بمنظور الرفاهية النفسية في حدود علم الباحثة.
- هـ. الاختلاف في المجال الزمني والعينة البحثية والأبعاد التي تناولتها.
- و. استفادت الباحثة من هذه الدراسات في وضع أبعاد الرفاهية النفسية وقياس أثر القيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي.
- ز. تم التأكد من صحة صياغة الفروض، ومتغيرات الدراسة الحالية، واستمارة الاستقصاء من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة.
- ح. استفادت الباحثة من الدراسات السابقة وضع الإطار المقترح لأبعاد الرفاهية النفسية والقيادة الأبوية لتقليل مستوى الاحتراق الوظيفي.
- ط. تقادي تكرار ما سبق دراسته علمياً.

وفي ضوء ما تقدم يمكن وضع تصور للإطار المقترح للبحث كما هو موضح في شكل رقم (١)



شكل رقم (١) العلاقة بين متغيرات الدراسة

المصدر: أدبيات البحث

٣- مشكلة وتساؤلات البحث

نظرًا لأن الاحتراق الوظيفي له تأثيرات شديدة على جوانب مختلفة، سواء كانت نفسية أو فسيولوجية أو سلوكية تقلل من قدرة الفرد على الإنجاز أو الإبداع، يمكن أن تكون إحدى هذه النتائج تقلل من مستوى الالتزام التنظيمي بين الموظفين. امتلاك الموارد البشرية بالطاقة الإيجابية الخالية من أي جوانب نفسية سلبية، مثل الاحتراق الوظيفي، هو أحد المزايا التنافسية للمنظمات. (النفيعي، ٢٠٠٠)، وهما استدعي الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية استهدفت الحصول على بيانات استكشافية حول الرفاهية النفسية والقيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بهذه المستشفيات والمراكز الطبية، بالإضافة إلى مساعدة الباحثة في تحديد وبلورة مشكلة الدراسة وتساؤلات البحث والتوصل إلى صياغة دقيقة لفروضه.

اشتملت الدراسة الاستطلاعية علي دراسة مكتبية، تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل بعد من أبعاد متغيرات الدراسة (الرفاهية النفسية والقيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي) بالإضافة إلي عدد من المقابلات المتعلقة مع عينة عشوائية ميسرة تضمنت (30 مفردة) لهيئة التمريض

بهذه المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة طنطا اعتماداً على إطار للمقابلة الذي تم إعداده في ضوء الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وذلك لتكوين فكرة مبدئية عن مدى توافر أبعاد القيادة الأبوية، ودرجة توافر أبعاد الرفاهية النفسية، ومدى توافر أبعاد الاحتراق الوظيفي لدى المفردات موضع التطبيق، كذلك التعرف على الدور الذي يمكن أن تلعبه الرفاهية النفسية في العلاقة بين القيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بهذه المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة طنطا.

وقد كشفت هذه الدراسة الاستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية تمثلت أهمها فيما يلي:

- أ. رفض العمال المشاركة في مقترحات وتوصيات لتحسين العمل، وكذلك غياب البرامج التي تحسن مهارات المشاركة وتقنيات العمل ومهارات الاتصال والتفكير الاستراتيجي وأساليب العمل المعاصرة.
- ب. تقتصر الإدارة العليا إلى فهم معنى وفكرة الرفاهية النفسية وأبعادها ومكوناتها وكيف يمكن أن تساعدهم في تحسين أدائهم.
- ج. هناك اختلاف في توافر أبعاد الرفاهية النفسية بين العمال، حيث أظهر بعض الموظفين الذين تمت مقابلتهم قدرتهم على الاستقلال، والاستعداد لاغتنام الفرص، والميل إلى المضي قدماً في أي مسعى يشاركون فيه، بينما كشف آخرون عن حُبهم للوحدة وعدم الرغبة في تقديم تنازلات من أجل الحفاظ على علاقاتهم مع الآخرين.
- د. فيما يتعلق بدرجة أبعاد القيادة الأبوية، قال بعض الموظفين الذين تمت مقابلتهم أن تفاعلاتهم مع المدير حدثت فقط ضمن حدود الهيكل الرسمي لمكان العمل وأنهم كانوا على استعداد لبذل المزيد من الجهد. ومع ذلك، ادعى آخرون أن هناك محاباة لبعض المرؤوسين على حساب الآخرين. بالإضافة إلى ذلك، يُحظر عليهم التصرف دون استشارة الإدارة العليا أولاً.
- هـ. لا يزال يتعين على القطاع بناء استراتيجية موارد بشرية تركز على تفعيل مفهوم القيادة الأبوية.

و. نسبة حدوث الإرهاق الوظيفي بين العمال الذين تمت دراستهم. أكد عدد من العمال شعورهم بالإرهاق واستنزاف مواردهم العاطفية والمادية، وكذلك فقدانهم للطاقة التي تسمح لهم بالعناية بالآخرين (الرؤساء أو العملاء)، وكذلك شعورهم بفقدان القدرة على إكمال عملهم. العمل، وكذلك فقدهم للشعور الإنساني عند التعامل مع الآخرين. ومعاقبتهم بشدة. ز. عدم الوضوح الكافي للدور الهام الذي يمكن أن يقوم به كلاً من الرفاهية النفسية والقيادة الأبوية في تقليل انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين موضع الدراسة. في ضوء ما تقدم فإن مشكلة الدراسة الرئيسية تبلورت في الكشف عن الدور الذي يمكن أن تقوم به الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً في العلاقة بين القيادة الأبوية ومستوى الاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق، وهو الأمر الذي أمكن معه إيجاز التساؤل الرئيسي التالي:

▪ ما أثر الرفاهية النفسية بوصفه متغيراً معدلاً، في العلاقة بين القيادة الأبوية بوصفها متغيراً مستقلاً ومستوى الاحتراق الوظيفي للعاملين موضع التطبيق؟

ينبثق من هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما أثر توافر مفهوم القيادة الأبوية (القيادة الخيرة-القيادة المتسلطة-القيادة الأخلاقية) على مستوى الاحتراق الوظيفي (الإرهاك العاطفي-سوء التعامل مع الآخرين-الشعور بتدني الإنجاز الشخصي) لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق؟
- ما أثر توافر مفهوم الرفاهية النفسية (بُعد قبول الذات، بُعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين، بُعد الاستقلالية، بُعد التكيف مع البيئة، بُعد الحياة الهادفة، بُعد التطور الشخصي) على مستوى الاحتراق الوظيفي (الإرهاك العاطفي-سوء التعامل مع الآخرين-الشعور بتدني الإنجاز الشخصي) لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق؟
- ما هي طبيعة الدور الذي يمكن أن تقوم به الرفاهية (بُعد قبول الذات، بُعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين، بُعد الاستقلالية، بُعد التكيف مع البيئة، بُعد الحياة الهادفة، بُعد التطور الشخصي) بوصفها متغيراً معدلاً في العلاقة بين القيادة الأبوية (القيادة الخيرة-القيادة المتسلطة-القيادة الأخلاقية) على مستوى الاحتراق الوظيفي (الإرهاك العاطفي-

سوء التعامل مع الآخرين-الشعور بتدني الإنجاز الشخصي) لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق؟

٤- أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث محاولة التعرف على الدور المعدل للرفاهية النفسية في العلاقة بين القيادة الأبوية والاحترق الوظيفي للعاملين موضع الدراسة، ويمكن التوصل إلى ذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية

- أ. الكشف عن مدى تأثير درجة توافر القيادة الأبوية على الشعور بالاحترق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق.
- ب. التعرف على مدى تأثير درجة توافر الرفاهية النفسية على الشعور بالاحترق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق.
- ج. الكشف عن طبيعة تأثير الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً معدلاً على قوة العلاقة بين القيادة الأبوية والاحترق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق.

٥- أهمية الدراسة

تحدد أهمية الدراسة الحالية ومبرراتها فيما يلي:

- أ. تتناول هذه الدراسة موضوعاً في غاية الأهمية وهي ظاهرة الاحترق الوظيفي، والاهتمام بمعالجة تلك الظاهرة أصبح ضرورة ملحة تفرضها الظروف الحالية وإضافة علمية لتقديم تقييم لظاهرة الاحترق الوظيفي لدى العاملين وبالتالي المساهمة في تحقيق الرفاهية النفسية للعاملين.
- ب. يستمد البحث أهميته العملية من أهمية مجال التطبيق، حيث تحرص على رفع كفاءة العمل داخل قطاعاتها المختلفة، فضلاً عن خلق جهاز إداري كفء وفعال يحسن من إدارة موارد الدولة ويسهم في رفع كفاءة الخدمات المقدمة للمواطنين.
- ج. تساهم نتائج هذا البحث في إمداد المسؤولين بالتوجهات التي تساعدهم على رسم سياسات الموارد البشرية، والسعي للاستفادة منها في تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمات التي يعملون بها، فضلاً عن محاولة لفت أنظار القائمين على الإدارة إلى أهمية القيادة

الأبوية للمرؤوسين، والدور الذي يمكن أن تلعبه في تحسين جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومرؤوسيه، والوقوف على تطبيقها، لتهيئة لخلق مناخ عمل جيد يتسم بدرجة عالية من المساهمة والولاء والاحترام المهني.

د. يعتبر دور القيادة وتأثيره في تقليل مستوى الاحتراق الوظيفي للعمل والسعي نحو بقاء المنظمة، حيث أن القيادة الأبوية تعتبر أحد الأساليب الإدارية في تحقيق التميز التنافسي لمنظمات الأعمال.

هـ. يعد موضوع الاحتراق الوظيفي من المواضيع المهمة والفعالة في الوقت الحاضر عند جميع المنظمات لما له من آثار سلبية على مستوى أداء الموارد البشرية.

و. تقدم الدراسة محاولة التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي في المستشفيات الجامعية والمراكز الطبية موضع التطبيق، فتكون هذه الدراسة بمنزلة تغذية راجعة للقيادات الإدارية في المستشفيات الجامعية والمراكز الطبية موضع التطبيق، تخدم عملية التنمية والتطوير الإداري، وتزود أصحاب القرار، بالمعلومات اللازمة حول مستوى الاحتراق التنظيمي وعلاقته بالقيادة الأبوية في المستشفيات الجامعية والمراكز الطبية موضع التطبيق، من أجل اتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة للحد من آثارها السلبية، والبحث عن ممارسات جديدة لاستثمار مواردها البشرية بشكل أكبر.

٦- فروض البحث

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه فإن البحث يسعى إلى اختبار مدى صحة الفروض الآتية:

الفرض الرئيسي الأول: " تؤثر القيادة الأبوية تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

الفرض الفرعي الأول: " تؤثر القيادة الخيرية تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

الفرض الفرعي الثاني: " تؤثر القيادة الأخلاقية تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

الفرض الفرعي الثالث: " تؤثر القيادة المتسلطة تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

الفرض الثاني الرئيسي: "تؤثر الرفاهية النفسية تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

الفرض الفرعي الأول: "يؤثر قبول الذات تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

الفرض الفرعي الثاني: "تؤثر العلاقات الإيجابية مع الآخرين تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

الفرض الفرعي الثالث: "تؤثر الاستقلالية تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

الفرض الفرعي الرابع: "يؤثر التكيف مع البيئة تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

الفرض الفرعي الخامس: "تؤثر الحياة الهادفة تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

الفرض الفرعي السادس: "يؤثر التطور الشخصي تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

الفرض الرئيسي الثالث: " يزداد التأثير السلبي للقيادة الأبوية على الاحتراق الوظيفي بالرفاهية النفسية لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

٧- منهجية البحث:

تتضمن منهجية البحث عدة عناصر تتمثل في أنواع البيانات المطلوبة ومصادرها، ومتغيرات البحث والقياس، ومجتمع وعينة البحث، وأداة البحث وطريقة جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة، وفيما يلي تستعرض الباحثة هذه العناصر على النحو الآتي:

أولاً: أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

اعتمد البحث الحالي نوعين من البيانات هما البيانات الثانوية والأولية، وقد تم جمع النوع الأول من البيانات من المراجع، والدوريات العلمية المحلية والعالمية بما يمكن من تأصيل

المفاهيم، وإعداد الإطار النظري للبحث، إضافةً إلى البيانات والتقارير الصادرة عن الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار بجامعة المنصورة، أما النوع الثاني من البيانات (البيانات الأولية) فقد تم جمعها من المستقصي منهم المستهدفين في الدراسة الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء.

ثانياً: متغيرات البحث والقياس:

تتعلق البيانات الأولية اللازمة لهذا البحث بمجموعة من المتغيرات الرئيسية التي تتضمن عدد من الأبعاد الفرعية المرتبطة بها، واعتمدت الباحثة في قياس هذه المتغيرات وأبعادها الفرعية على مجموعة من المقاييس التي احتوت كل منها مجموعة من العبارات لقياس كل متغير، وتم قياس الوزن النسبي لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تراوحت موافقة المستقصي منهم على عبارات كل مقياس من (١ = غير موافق تماماً) إلى (٥ = موافق تماماً)، وفيما يلي توضيح لمتغيرات البحث والمقاييس التي اعتمد عليها البحث:

القيادة الأبوية (متغير مستقل): تم قياس هذا المتغير من خلال ثلاثة أبعاد أساسية هي: القيادة الخيرة، والقيادة الأخلاقية، والقيادة السلطوية، وذلك بالاعتماد على المقياس الذي طوره دراسة (Öge et al., 2018) باعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها والتي ثبت صدقها وثباتها، وقد اشتمل هذا المقياس على (٢٢) عبارة. **الرفاهية النفسية (متغير معدل):** تم الاعتماد على المقياس الذي وضعته دراسة (Ryff, 1995)، باعتباره من أشهر المقاييس وأوسعها انتشاراً واستخدمته العديد من الدراسات السابقة منها (Johari et al., 2019; Obrenovic et al., 2020) على اعتبار أن هذا المقياس من أكثر المقاييس التي ثبت صدقها وثباتها، ويتكون المقياس على (١٨) عبارة موزعة على ستة أبعاد كالاتي (بُعد قبول الذات، بُعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين، بُعد الاستقلالية، بُعد التكيف مع البيئة، بُعد الحياة الهادفة، بُعد التطور الشخصي).

الاحتراق الوظيفي (متغير تابع): تم الاعتماد على مقياس (MBI) (Maslach, 2001)، ويعد هذا المقياس من أشهر المقاييس وأوسعها انتشاراً، ويتكون من ١٧ عبارة موزعة على ثلاثة مقاييس فرعية (الانهك العاطفي، التبلد الحسي، تدني الإنجاز الشخصي).

ثالثاً: مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع البحث جميع العاملين في مجال التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة طنطا، والتي لا تقل مدة عملهم بها عن سنة، وبلغ عدد تلك المستشفيات والمراكز الطبية (٧) مستشفيات ومراكز طبية، وإجمالي عاملها (٤١٢٦) مفردة، ونظراً لكبر حجم المجتمع وانتشار مفرداته، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات المطلوبة لإتمام البحث، لهذا سحبت عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٣٥٢) مفردة، وتم تحديدها باستخدام برنامج Sample Size Calculator عند مستوى معنوية (٥٪)، وحدود ثقة (٩٥٪)، وتم توزيع هذه العينة بالاعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في اعتباره التباين بين عدد المفردات داخل كل مستشفى أو مركز طبي.

وتمثلت وحدة المعاينة في عضو هيئة التمريض بجميع المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة طنطا الذي لا يقل مدة عمله بها عن سنة، ولجأت الباحثة إلى اختيار هؤلاء الأعضاء للتأكد من وجود علاقات وتفاعلات بين أعضاء هيئة التمريض ورئيسهم المباشر، كذلك ضمان إلمامهم بواجبات ومسئوليات ومهام عملهم بما يساعد على الحصول على بيانات أكثر واقعية، وهذا ما أكدت عليه عدد من الدراسات السابقة في هذا الشأن.

رابعاً: أداة البحث وجمع البيانات:

تمثلت أداة البحث في قائمة الاستقصاء والتي تم تصميمها وتطويرها في ضوء الدراسات السابقة، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الميدانية من خلال أسلوب الاستقصاء، وقد قامت الباحثة بتوزيع قائمة الاستقصاء على كل مفردة من مفردات العينة بطريقة مباشرة، واستغرقت عملية جمع البيانات ثلاثة أشهر وذلك خلال الفترة من بداية يناير ٢٠٢٣ إلى نهاية مارس ٢٠٢٣، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة التي تم الحصول عليها (٣١٧) قائمة بمعدل استجابة (٩٠٪)، وقد تم التوصل الي حجم العينة المناسب من خلال المعادلة الآتية:

$$n = \frac{z^2 p(1 - p)N}{z^2 p(1 - p) + N \times e^2}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5(1 - 0.5)4126}{(1.96)^2 \times 0.5(1 - 0.5) + 4126 \times 0.05^2} = 352$$

جدول رقم (١) توزيع مجتمع وعينة البحث وفق المستشفيات أو المراكز الطبية موضع التطبيق

م	المستشفى أو المركز الطبي	حجم المجتمع	النسبة المئوية	حجم العينة	القوائم الصحية
١	مستشفى طنطا الجامعي	1805	0.44	155	150
٢	مستشفى الطوارئ الجامعي	654	0.16	56	48
٣	مستشفى الاطفال الجامعي	841	0.20	70	63
٤	مستشفى الطلبة الجامعي	110	0.03	11	9
٥	مستشفى الرمد	115	0.03	11	8
٦	مركز الاورام	406	0.10	35	28
٧	مركز جراحة الجهاز الهضمي	195	0.04	14	11
	المجموع	4126	1	352	317

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء النشرة الإحصائية للعام الجامعي (٢٠٢٢-٢٠٢٣)، الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار، جامعة طنطا، واستجابة مفردات العينة. خامساً: أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث:

تم اختبار نموذج وفروض البحث باستخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية The Partial Least Square – PLS التي تُعد أحد أساليب نماذج المعادلات الهيكلية Structural Equation Modeling – SEM، وقد تم استخدام برنامج SPSS في عمليات التحليل الإحصائي واستخدام معامل الفا كرو نياخ لقياس مدي صدق وثبات البيانات وايضا استخدام اسلوب الانحدار البسيط لدراسة التأثير السلبي للقيادة الأبوية والرفاهية النفسية على الاحتراق الوظيفي، وذلك بالتطبيق على مستشفيات والمراكز الطبية بجامعة طنطا وذلك لتقييم واختبار النموذج الهيكلي للبحث للوقوف على الصحة أو عدم الصحة في كل فرض من فروض البحث.

سادساً: تقييم صدق وثبات ومعاملات الارتباط بين البيانات

أ- تقييم الصدق والثبات للبيانات

جدول رقم (٢) قيمة معامل ألفا لمقاييس متغيرات البحث

متغيرات الدراسة	عدد العناصر	معامل الفا كرو نباخ
القيادة الأبوية	3	91%
الرفاهية النفسية	6	95%
الاحتراق الوظيفي	3	89%

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بين العبارات المكونة للمقياس حيث بلغت 91% لمقياس القيادة الأبوية، 95% لمقياس الرفاهية النفسية، كذلك بلغ 89% لمقياس الاحتراق الوظيفي، وبهذا يمكن القول بأن المقاييس تتصف بالاتساق الداخلي. وللتحقق من صدق أداة القياس فقد تم عرض القائمة بعد إعدادها على مجموعة من أساتذة إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة طنطا، وذلك بهدف التأكد من وضوح الأسئلة وسهولة فهمها، بالإضافة إلى شموليتها وصلاحتها لأغراض التحليل الإحصائي.

ب- معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

تم قياس قوة واتجاه العلاقة بين كل متغيرين من المتغيرات محل الدراسة وذلك من خلال مصفوفة الارتباطات وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٣) قيمة الارتباط لمقاييس متغيرات البحث

المتغيرات	الاحتراق الوظيفي Y	مستوى الدلالة المشاهد Sig
القيادة الأبوية X1	-0.898	0.00
القيادة الخيرية X11	-0.910	0.00
القيادة الأخلاقية X12	-0.909	0.00
القيادة المتسلطة X13	-0.878	0.00
الرفاهية النفسية X2	-0.914	0.00
قبول الذات X21	-0.862	0.00
العلاقات الإيجابية مع الآخرين X22	-0.822	0.00
الاستقلالية X23	-0.821	0.00
التكيف مع البيئة X24	-0.811	0.00
الحياة الهادفة X25	-0.784	0.00
التطور الشخصي X26	-0.784	0.00

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

من النتائج السابقة يتضح وجود علاقة عكسية قوية بين محاور المتغير المستقل الاول (القيادة الأبوية) والمتغير التابع (الاحتراق الوظيفي)، وكذلك وجود علاقة عكسية قوية بين المتغير المستقل القيادة الأبوية والمتغير التابع الاحتراق الوظيفي. كما أوضحت النتائج وجود علاقة عكسية قوية بين محاور المتغير المستقل الثاني (الرفاهية النفسية) والمتغير التابع (الاحتراق الوظيفي) وذلك بمستوي معنويه اقل من 0.05 مما يدل على معنوية العلاقات.

٨- نتائج البحث:

يمكن توضيح النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء التحليل الإحصائي واختبار فروض البحث، على النحو الآتي:

أ- التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق:

يجدر بالذكر ان البحث تناول اثنين من المتغيرات المستقلة وهما القيادة الأبوية والرفاهية النفسية وأثرهما السلبي على المتغير التابع وهو الاحتراق الوظيفي: فما يلي سوف نقوم بدراسة العلاقة والاثر بين أبعاد المتغير المستقل الاول مع المتغير التابع: **الفرض الفرعي الاول:** تؤثر القيادة الخيرية تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق.

جدول رقم (٤) نتائج تحليل أثر بعد القيادة الخيرية علي الاحتراق الوظيفي

Sig F	F	R ²	SE	تقديرات المربعات الصغرى				المتغير
				R	Sig T	T	B	
0.00	4524.8	0.935	0.33	-0.967	0.00	-67	-0.89	القيادة الخيرية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من النتائج السابقة قبول الفرض الفرعي الاول بوجود تأثير سلبي للقيادة الخيرية على الاحتراق الوظيفي ذات دلالة معنويه، حيث بلغ معامل التحديد 0.935 وهذا يعني ان 0.935 من التغير الذي يحدث في الاحتراق الوظيفي يرجع الي القيادة الخيرية والنسبة المتبقية ترجع الي عوامل اخري مع ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه. كما بلغت قيمة F المحسوبة 4524.8 وذلك بمستوي دلالة مشاهد 0.00 أصغر من 0.05 مما يدل على معنوية النموذج

ككل. كما بلغ معامل الانحدار -0.89 وهذا يعني انه عند تغير القيادة الخيرية بمقدار وحده واحده فان الاحتراق الوظيفي يتغير في الاتجاه العكسي بمقدار 0.89 وحده. كما بلغت قيم معامل الارتباط 0.967 وهذا يدل على وجود علاقة عكسية قوية بين المتغيرين، وهو ما يدعم قبول الفرض الفرعي الأول من فروض البحث.

وبالتالي فان معادلة تأثير القيادة الخيرية على الاحتراق الوظيفي تكون:

$$Y = 4.55 - 0.89X_{11}$$

الفرض الفرعي الثاني: " تؤثر القيادة الأخلاقية تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

جدول رقم (٥) نتائج تحليل أثر بعد القيادة الأخلاقية على الاحتراق الوظيفي

Sig F	F	R ²	SE	تقديرات المربعات الصغرى				المتغير
				R	Sig T	T	B	
0.00	5042.6	0.941	0.316	0.97	0.00	-71	-0.89	القيادة الأخلاقية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من النتائج السابقة قبول الفرض الفرعي الثاني بوجود تأثير سلبي للقيادة الأخلاقية على الاحتراق الوظيفي ذات دلالة معنوية، حيث بلغ معامل التحديد 0.941 وهذا يعني ان 0.941 من التغير الذي يحدث في الاحتراق الوظيفي يرجع الي القيادة الأخلاقية والنسب المتبقية ترجع الي عوامل اخري مع ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه. كما بلغت قيمة F المحسوبة 5042.6 وذلك بمستوي دلالة مشاهد 0.00 أصغر من 0.05 مما يدل على معنوية النموذج ككل. كما بلغ معامل الانحدار -0.89 وهذا يعني انه عند تغير القيادة الأخلاقية بمقدار وحده واحده فان الاحتراق الوظيفي يتغير في الاتجاه العكسي بمقدار 0.89 وحده. كما بلغت قيم معامل الارتباط 0.967 وهذا يدل على وجود علاقة عكسية قوية بين المتغيرين، وهو ما يدعم قبول الفرض الفرعي الثاني من فروض البحث.

وبالتالي فان معادلة تأثير القيادة الأخلاقية على الاحتراق الوظيفي تكون:

$$Y = 5.34 - 0.89X_{12}$$

الفرض الفرعي الثالث: " تؤثر القيادة المتسلطة تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

جدول رقم (٦) نتائج تحليل أثر بعد القيادة المتسلطة على الاحتراق الوظيفي

Sig F	F	R ²	SE	تقديرات المربعات الصغرى				المتغير
				R	Sig T	T	B	
0.00	2336.78	0.881	0.45	0.939	0.00	-48.3	-0.87	القيادة المتسلطة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من النتائج السابقة قبول الفرض الفرعي الثالث بوجود تأثير سلبي للقيادة المتسلطة على الاحتراق الوظيفي ذات دلالة معنوية، حيث بلغ معامل التحديد 0.881 وهذا يعني ان 0.881 من التغير الذي يحدث في الاحتراق الوظيفي يرجع الي القيادة المتسلطة والنسب المتبقية ترجع الي عوامل اخري مع ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه. كما بلغت قيمة F المحسوبة 2336.78 وذلك بمستوي دلالة مشاهد 0.00 أصغر من 0.05 مما يدل على معنوية النموذج ككل. كما بلغ معامل الانحدار -0.87 وهذا يعني انه عند تغير القيادة المتسلطة بمقدار وحده واحد فان الاحتراق الوظيفي يتغير في الاتجاه العكسي بمقدار 0.87 وحده. كما بلغت قيم معامل الارتباط ٠.٩٣٩- وهذا يدل على وجود علاقة عكسية قوية بين المتغيرين، وهو ما يدعم قبول الفرض الفرعي الثالث من فروض البحث.

وبالتالي فان معادلة تأثير القيادة الأخلاقية على الاحتراق الوظيفي تكون:

$$Y = 5.45 - 0.87X_{13}$$

الفرض الرئيسي الأول: " تؤثر القيادة الأبوية تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

جدول رقم (٧) نتائج تحليل أثر القيادة الأبوية على الاحتراق الوظيفي

Sig F	F	R ²	SE	تقديرات المربعات الصغرى				المتغير
				R	Sig T	T	B	
0.00	7234.1	0.958	0.267	0.979	0.00	-85	-0.9	القيادة الأبوية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من النتائج السابقة قبول الفرض الرئيسي الاول بوجود تأثير سلبي للقيادة الأبوية على الاحتراق الوظيفي ذات دلالة معنوية، حيث بلغ معامل التحديد 0.958 وهذا يعني ان 0.958 من التغير الذي يحدث في الاحتراق الوظيفي يرجع الي القيادة الأبوية والنسبة المتبقية ترجع الي عوامل اخري مع ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه. كما بلغت قيمة F المحسوبة 7234.1 وذلك بمستوي دلالة مشاهد 0.00 أصغر من 0.05 مما يدل على معنوية النموذج ككل. كما بلغ معامل الانحدار 0.9-- وهذا يعني انه عند تغير القيادة الأبوية بمقدار وحده واحده فان الاحتراق الوظيفي يتغير في الاتجاه العكسي بمقدار 0.9 وحده. كما بلغت قيم معامل الارتباط 0.979- وهذا يدل على وجود علاقة عكسية قوية بين المتغيرين، وهو ما يدعم قبول الفرض الرئيسي الأول من فروض البحث.

وبالتالي فان معادلة تأثير القيادة الأبوية على الاحتراق الوظيفي تكون:

$$Y = 5.6 - 0.9 X_1$$

ب- التعرف على طبيعة العلاقة بين الرفاهية النفسية والاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض

بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق:

فما يلي سوف نقوم بدراسة العلاقة والاثر بين أبعاد المتغير المستقل الثاني مع المتغير

التابع:

الفرض الفرعي الأول: "يؤثر قبول الذات تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

جدول رقم (٨) نتائج تحليل أثر بعد قبول الذات على الاحتراق الوظيفي

Sig F	F	R ²	SE	تقديرات المربعات الصغرى				المتغير
				R	Sig T	T	B	
0.00	1780.2	0.85	0.506	-0.92	0.00	-42	- 0.83	قبول الذات

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من النتائج السابقة قبول الفرض الفرعي الاول بوجود تأثير سلبي لقبول الذات على الاحتراق الوظيفي ذات دلالة معنوية، حيث بلغ معامل التحديد 0.85 وهذا يعني ان 0.85 من التغير الذي يحدث في الاحتراق الوظيفي يرجع الي قبول الذات والنسبة المتبقية ترجع الي عوامل اخري مع ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه. كما بلغت قيمة F المحسوبة 1780.2 وذلك بمستوي دلالة مشاهد 0.00 أصغر من 0.05 مما يدل على معنوية النموذج ككل. كما بلغ معامل الانحدار -0.83 وهذا يعني انه عند تغير قبول الذات بمقدار وحده واحده فان الاحتراق الوظيفي يتغير في الاتجاه العكسي بمقدار 0.83 وحده. كما بلغت قيم معامل الارتباط ٠.٩٢- وهذا يدل على وجود علاقة عكسية قوية بين المتغيرين، وهو ما يدعم قبول الفرض الفرعي الأول من فروض البحث.

وبالتالي فان معادلة تأثير قبول الذات على الاحتراق الوظيفي تكون:

$$Y = 5.34 - 0.83X_{21}$$

الفرض الفرعي الثاني: "تؤثر العلاقات الإيجابية مع الآخرين تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

جدول رقم (٩) نتائج تحليل أثر بعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين على الاحتراق الوظيفي

Sig F	F	R ²	SE	تقديرات المربعات الصغرى				المتغير
				R	Sig T	T	B	
0.00	1090.86	0.775	0.52	-0.88	0.00	-33	-0.79	للعلاقات الإيجابية مع الآخرين

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من النتائج السابقة قبول الفرض الفرعي الثاني بوجود تأثير سلبي للعلاقات الإيجابية على الآخرين على الاحتراق الوظيفي ذات دلالة معنوية، حيث بلغ معامل التحديد 0.775 وهذا يعني ان 0.775 من التغير الذي يحدث في الاحتراق الوظيفي يرجع الي العلاقات الإيجابية مع الآخرين والنسبة المتبقية ترجع الي عوامل اخري مع ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه. كما بلغت قيمة F المحسوبة 1090.86 وذلك بمستوي دلالة مشاهد 0.00 أصغر من 0.05 مما يدل على معنوية النموذج ككل. كما بلغ معامل الانحدار -0.79 وهذا

يعني انه عند تغير للعلاقات الإيجابية مع الآخرين بمقدار وحده واحد فان الاحتراق الوظيفي يتغير في الاتجاه العكسي بمقدار 0.79 وحده. كما بلغت قيم معامل الارتباط ٠.٨٨- وهذا يدل على وجود علاقة عكسية قوية بين المتغيرين، وهو ما يدعم قبول الفرض الفرعي الثاني من فروض البحث.

وبالتالي فان معادلة تأثير للعلاقات الإيجابية مع الآخرين على الاحتراق الوظيفي تكون:

$$Y = 4.55 - 0.89X_{22}$$

الفرض الفرعي الثالث: "تؤثر الاستقلالية تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

جدول رقم (١٠) نتائج تحليل أثر بعد الاستقلالية على الاحتراق الوظيفي

Sig F	F	R ²	SE	تقديرات المربعات الصغرى				المتغير
				R	Sig T	T	B	
0.00	1058.9	0.771	0.63	-0.88	0.00	-32.5	-0.79	الاستقلالية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من النتائج السابقة قبول الفرض الفرعي الثالث بوجود تأثير سلبى للاستقلالية على الاحتراق الوظيفي ذات دلالة معنوية، حيث بلغ معامل التحديد 0.771 وهذا يعني ان 0.771 من التغير الذي يحدث في الاحتراق الوظيفي يرجع الي الاستقلالية والنسبة المتبقية ترجع الي عوامل اخري مع ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه. كما بلغت قيمة F المحسوبة 1058.9 وذلك بمستوي دلالة مشاهد 0.00 أصغر من

0.05 مما يدل علي معنوية النموذج ككل. كما بلغ معامل الانحدار -0.79- وهذا يعني انه عند تغير الاستقلالية بمقدار وحده واحد فان الاحتراق الوظيفي يتغير في الاتجاه العكسي بمقدار 0.79 وحده. كما بلغت قيم معامل الارتباط ٠.٨٨- وهذا يدل على وجود علاقة عكسية قوية بين المتغيرين، وهو ما يدعم قبول الفرض الفرعي الثالث من فروض البحث.

وبالتالي فان معادلة تأثير الاستقلالية على الاحتراق الوظيفي تكون:

$$Y = 4.55 - 0.89X_{23}$$

الفرض الفرعي الرابع: "يؤثر التكيف مع البيئة تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

جدول رقم (١١) نتائج تحليل أثر بعد التكيف مع البيئة على الاحتراق الوظيفي

Sig F	F	R ²	SE	تقديرات المربعات الصغرى				المتغير
				R	Sig T	T	B	
0.00	978.9	0.76	0.64	-0.87	0.00	-31.3	-0.78	التكيف مع البيئة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من النتائج السابقة قبول الفرض الفرعي الرابع بوجود تأثير سلبي للتكيف مع البيئة ذات دلالة معنوية، حيث بلغ معامل التحديد 0.76 وهذا يعني ان 0.76 من التغير الذي يحدث في الاحتراق الوظيفي يرجع الي التكيف مع البيئة والنسبة المتبقية ترجع الي عوامل اخري مع ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه. كما بلغت قيمة F المحسوبة 978.9 وذلك بمستوي دلالة مشاهد 0.00 أصغر من 0.05 مما يدل على معنوية النموذج ككل. كما بلغ معامل الانحدار -0.78 وهذا يعني انه عند تغير التكيف مع البيئة بمقدار وحده واحده فان الاحتراق الوظيفي يتغير في الاتجاه العكسي بمقدار 0.78 وحده. كما بلغت قيم معامل الارتباط -0.87 وهذا يدل على وجود علاقة عكسية قوية بين المتغيرين، وهو ما يدعم قبول الفرض الفرعي الرابع من فروض البحث.

وبالتالي فان معادلة تأثير الاستقلالية على الاحتراق الوظيفي تكون:

$$Y = 5.15 - 0.78X_{24}$$

الفرض الفرعي الخامس: "تؤثر الحياة الهادفة تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

جدول رقم (١٢) نتائج تحليل أثر بعد الحياة الهادفة على الاحتراق الوظيفي

Sig F	F	R ²	SE	تقديرات المربعات الصغرى				المتغير
				R	Sig T	T	B	
0.00	730.5	0.70	0.64	-0.83	0.00	-31.3	-0.78	الحياة الهادفة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من النتائج السابقة قبول الفرض الفرعي الخامس بوجود تأثير سلبي للحياة الهادفة ذات دلالة معنوية، حيث بلغ معامل التحديد 0.70 وهذا يعني ان 0.70 من التغير الذي يحدث في الاحتراق الوظيفي يرجع الي الحياة الهادفة والنسبة المتبقية ترجع الي عوامل اخري مع ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه. كما بلغت قيمة F المحسوبة 730.5 وذلك بمستوي دلالة مشاهد 0.00 أصغر من 0.05 مما يدل على معنوية النموذج ككل. كما بلغ معامل الانحدار -0.78 وهذا يعني انه عند تغير الحياة الهادفة بمقدار وحده واحده فان الاحتراق الوظيفي يتغير في الاتجاه العكسي بمقدار 0.78 وحده. كما بلغت قيم معامل الارتباط -0.83 وهذا يدل على وجود علاقة عكسية قوية بين المتغيرين، وهو ما يدعم قبول الفرض الفرعي الخامس من فروض البحث.

وبالتالي فان معادلة تأثير الحياة الهادفة على الاحتراق الوظيفي تكون:

$$Y = 5.15 - 0.78X_{25}$$

الفرض الفرعي السادس: "يؤثر التطور الشخصي تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

جدول رقم (١٣) نتائج تحليل أثر بعد التطور الشخصي على الاحتراق الوظيفي

Sig F	F	R ²	SE	تقديرات المربعات الصغرى				المتغير
				R	Sig T	T	B	
0.00	771.9	0.71	0.70	-0.84	0.00	-27.8	-0.75	التطور الشخصي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من النتائج السابقة قبول الفرض الفرعي السادس بوجود تأثير سلبي للتطور الشخصي ذات دلالة معنوية، حيث بلغ معامل التحديد 0.71 وهذا يعني ان 0.71 من التغير الذي يحدث في الاحتراق الوظيفي يرجع الي التطور الشخصي والنسبة المتبقية ترجع الي عوامل اخري مع ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه. كما بلغت قيمة F المحسوبة 771.9 وذلك بمستوي دلالة مشاهد 0.00 أصغر من 0.05 مما يدل على معنوية النموذج ككل. كما بلغ

معامل الانحدار -0.75 وهذا يعني انه عند تغير التطور الشخصي بمقدار وحده واحد فان الاحتراق الوظيفي يتغير في الاتجاه العكسي بمقدار 0.75 وحده. كما بلغت قيم معامل الارتباط -0.84 وهذا يدل على وجود علاقة عكسية قوية بين المتغيرين، وهو ما يدعم قبول الفرض الفرعي السادس من فروض البحث. وبالتالي فان معادلة تأثير الحياة الهادفة على الاحتراق الوظيفي تكون:

$$Y = 4.98 - 0.75X_{26}$$

الفرض الثاني الرئيسي: "تؤثر الرفاهية النفسية تأثيراً معنوياً سلبياً في الشعور بالاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".

جدول رقم (١٤) نتائج تحليل أثر أبعاد الرفاهية النفسية على الاحتراق الوظيفي

Sig F	F	R ²	SE	تقديرات المربعات الصغرى				المتغير
				R	Sig T	T	B	
0.00	1601.9	0.84	0.582	0.91	0.00	-40	-0.9	الرفاهية النفسية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من النتائج السابقة قبول الفرض الرئيسي الثاني بوجود تأثير سلبي للرفاهية النفسية على الاحتراق الوظيفي ذات دلالة معنوية، حيث بلغ معامل التحديد 0.84 وهذا يعني ان 0.84 من التغير الذي يحدث في الاحتراق الوظيفي يرجع الي الرفاهية النفسية والنسبة المتبقية ترجع الي عوامل اخري مع ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه. كما بلغت قيمة F المحسوبة 1601.9 وذلك بمستوي دلالة مشاهد 0.00 أصغر من 0.05 مما يدل على معنوية النموذج ككل. كما بلغ معامل الانحدار -0.9 وهذا يعني انه عند تغير الرفاهية النفسية بمقدار وحده واحد فان الاحتراق الوظيفي يتغير في الاتجاه العكسي بمقدار 0.9 وحده. كما بلغت قيم معامل الارتباط -0.91 وهذا يدل على وجود علاقة عكسية قوية بين المتغيرين، وهو ما يدعم قبول الفرض الرئيسي الثاني من فروض البحث.

وبالتالي فان معادلة تأثير الرفاهية النفسية على الاحتراق الوظيفي تكون:

$$Y = 5.8 - 0.9 X_1$$

ج- التعرف على طبيعة الدور المعدل للرفاهية النفسية في العلاقة بين القيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق

تم صياغة الفرض الرئيسي الثالث: " يزداد التأثير السلبي للقيادة الأبوية على الاحتراق الوظيفي بالرفاهية النفسية لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق".
جدول (١٥) نتائج تحليل الانحدار الهرمي المتعدد لاختبار الدور المعدل للرفاهية النفسية في العلاقة بين القيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي

نموذج (٢)			نموذج (١)			المتغيرات المفسرة	المتغير التابع: الاحتراق الوظيفي
Sig	T	Beta	Sig	T	Beta		
						المتغير المستقل	
٠.٢	١.١٢٣	٠.٠٩٥	٠.٠	-	٠.٥٥٠-	القيادة الأبوية	
٥٨			٠.٠	١١.٧١٥			
						التفاعل بين المستقل والمُعَدَّل	
٠.٠	-	٠.٥٣٥-	-	-	-	الرفاهية النفسية × القيادة الأبوية	
٠.٠	٦.٣٦٠						
٠.٣٨٢			٠.٣٠٣			قيمة R ²	
٠.٣٧٨			٠.٣٠١			ΔR ²	
*٩٧.٤١٥			*١٣٧.٢٤٢			F	
P ≤ 0.01 ذات دلالة إحصائية عند مستوى						* ذات دلالة إحصائية عند مستوى P ≤ 0.05	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يظهر من الجدول (15) أنه في النموذج الأول تم دراسة العلاقة بين القيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي، إذ يظهر وجود أثر معنوي سلبي للقيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي ودال من خلال قيمة F والبالغة (١٣٧.٢٤٢) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠٥، وتدعم هذه النتيجة قيم كل من (T=١١.٧١٥، Beta=٠.٥٥٠) وهي قيم معنوية عند مستوى الدلالة، ويظهر من النموذج أن القيادة الأبوية تفسر ما نسبته ٣٠.٣٠٪ من التباين الحاصل في الاحتراق الوظيفي، وذلك وفقا لقيمة معامل التفسير (R²)، أما في النموذج الثاني تم إضافة صيغة التفاعل ما بين القيادة الأبوية والرفاهية النفسية، وقد تبين وجود أثر معنوي لصيغة التفاعل ما بين القيادة الأبوية والرفاهية النفسية على الاحتراق الوظيفي، ودال من خلال قيمة F والبالغة (٩٧.٤١٥) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠٥، وتدعم هذه النتيجة قيم كل من (T=٦.٣٦٠، Beta=٠.٥٣٥) لصيغة التفاعل وهي قيم معنوية عند مستوى الدلالة،

كما يظهر النموذج الثاني أنه بعد ادخال متغير التفاعل بين القيادة الأبوية والرفاهية النفسية فسرت معاً حوالي ٣٨.٢٠٪ من التباين بما يدل على أن متغير التفاعل أسهم في تفسير نسبة إضافية من التباين في الاحتراق الوظيفي بلغت حوالي ٧.٩٪. وهذا يدل على أن التأثير السلبي للقيادة الأبوية على الاحتراق الوظيفي يزداد بالرفاهية النفسية لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق". وهو ما يدعم قبول الفرض الرئيسي الثاني من فروض البحث.

٩- مناقشة نتائج البحث وتفسيرها:

توصل البحث الحالي إلى مجموعة من النتائج، يمكن تناولها وتفسيرها على النحو

الآتي:

أ- توصلت نتائج اختبار الفرض الأول من فروض البحث إلى وجود علاقة سلبية بين توافر القيادة الأبوية (مأخوذاً بصورة إجمالية) والاحتراق الوظيفي، وعلى المستوى التفصيلي تبين وجود علاقة سلبية بين أبعاد القيادة الأبوية وبين الاحتراق الوظيفي (القيادة الأخلاقية، القيادة الخيرية، القيادة المتسلطة) (مأخوذاً بصورة فردية) لدى هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق وهو ما يساعد على استنتاج أنه كلما زادت درجة توافر أبعاد القيادة الأبوية ساعد ذلك على تقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق، وتتفق نتيجة هذا البحث مع ما توصلت إليه نتائج معظم الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة التي أكدت على وجود علاقة معنوية سلبية بين القيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي (الحربي، ٢٠٢٠، عساس، ٢٠٢١)

تري الباحثة أنه على قادة المستشفيات العمل على تغيير نظرة طاقم التمريض إليهم وتشجيعهم على الاهتمام بإدارة هذه المرافق لزيادة تفاؤلهم بشأن الأمور المتعلقة بعملهم في المستقبل، وزيادة وعيهم بها كذلك الجهد الذي يبذله قادة المستشفيات لغرس الثقة في مكان العمل، وزيادة تبنيهم لسلوكيات التعاطف والرحمة والمساعدة تجاه الآخرين في مكان العمل وكذلك حرصهم على تحسين هذه الظروف، وفهمهم لتفاصيل المسؤوليات والمهام الموكلة إليهم، وتقانيهم في تنفيذها حسب الحاجة، بالإضافة إلى مبادرتهم لمساعدة زملاء العمل دون أن يطلب منهم ذلك، وكذلك رغبتهم في دعم وتشجيع الزملاء، وتذليل العقبات من أجل استكمال مهام العمل.

ب- توصلت نتائج اختبار الفرض الثاني من فروض البحث إلى وجود علاقة سلبية بين الرفاهية النفسية والاحتراق الوظيفي (مأخوذاً بصورة إجمالية)، وعلى المستوى التفصيلي اتضح عدم معنوية العلاقة بين أبعاد الرفاهية النفسية (مأخوذاً بصورة فردية) وبين الاحتراق الوظيفي لدى هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق، وهو ما يدل على أنه كلما توافرت الرفاهية النفسية ساعد ذلك على تقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق، وتدعم نتائج هذا الفرض ما توصلت إليه معظم الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة التي أكدت على وجود تأثير معنوي سلبي للرفاهية النفسية على الاحتراق الوظيفي (محمد وآخرون، ٢٠٢١، Johari et al., 2019، Ravichandran et al., 2019)

تري الباحثة أن الرفاهية النفسية تحسن بيئة العمل والرضا الوظيفي لموظفي المستشفى والمركز الطبي، ويدركون مستوى اهتمام الإدارة بهم، وهذا يزيد من ولائهم للمستشفيات وأدائها ومستوى ثقتهم برؤسائهم مما يرفع الروح المعنوية ويمنع ظهور أي علامات على الإرهاق الوظيفي الذي يمثله الإرهاق الوظيفي

ج- توصلت نتائج اختبار الفرض الثالث من فروض البحث إلى عدم معنوية تأثير الرفاهية النفسية على العلاقة بين القيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي لدى هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية موضع التطبيق، فدخل الرفاهية النفسية بوصفها متغيراً وسيطاً تفاعلياً في تلك العلاقة أي أن ستكون تلك العلاقة أقل بين هيئة التمريض الذين يتوافر لديهم مستوى منخفضاً، ووفقاً لهذه النتائج، يمكن القول أنه عندما يزداد توافر الرفاهية النفسية لدى هيئة التمريض موضع التطبيق فإنه يقل دور القيادة الأبوية في تقليل الاحتراق الوظيفي لديهم. وتدعم نتائج هذا الفرض ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة منها (Srivastava et al., 2019, Celik & Esen, 2017)

تري الباحثة أن ذلك لأنه في المستشفيات والمرافق الطبية حيث يتم استخدام ممارسات القيادة الأبوية، يتم تخفيف الاحتراق الوظيفي بين طاقم التمريض وتقليله كذلك العلاقات الشخصية والاجتماعية الإيجابية بين القادة والمرؤوسين، وكذلك مشاركة المرؤوسين في صنع القرار، لاسيما إراحتهم ومساعدتهم في القيام بمسؤولياتهم الوظيفية والعمل على تنمية مهاراتهم لتمكينهم

من أداء وظائفهم على أكمل وجه، وكذلك لرفع وعيهم بالمبادرات المتخذة من قبل قادة المستشفيات لتعزيز الثقة في مكان العمل. جميع ما سبق يساعد في تقليل التحديات والمشاكل التي يواجهها طاقم التمريض في المستشفيات والمرافق الطبية المعنية.

١٠-التوصيات:

أكدت الدراسة على تأثير الرفاهية النفسية والقيادة الأبوية في أبعاد الاحتراق الوظيفي، ومن ثم يجب على القطاع الصحي محل الدراسة ضرورة بناء ثقافة تدعم ذلك النمط القيادي. ولتحقيق ذلك يتطلب الأمر تنفيذ الآليات التالية:

- تحسين بيئة العمل وتحفيز العاملين من خلال اختيار القيادات الإدارية الذين تتوفر لديهم سمات القيادة الأبوية التي تعمل على خلق المناخ الإيجابي لتعزيز الثقة المتبادلة، والرغبة في مساعدة الآخرين، وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية، والحرص على الرفاهية للمرؤوسين، علي أن تكون الرفاهية في مكان العمل جزءاً أساسياً من ثقافة المنظمة.
- حث العاملين علي تبني هذا النوع من القيادة (القيادة الأبوية) من خلال تنمية القدرات المعرفية والمهارات لدي العاملين بأبعاد القيادة الأبوية وأبعادها وأهميتها وتنفيذ دورات وندوات وورش العمل للوعي بأبعاد القيادة الأبوية وفوائدها. وكذلك مساعدة القادة المرؤوسين في تنظيم الظروف وتوفير البيئة المناسبة للعمل والمرونة الشخصية.
- اهتمام الإدارة بصحة وسلامة العاملين من خلال تقديم خدمات تليق بعاملها، وتوفير ظروف عمل صحية من خلال اختيار مكان مناسب للعمل وخاضع لمعايير السلامة والصحة، وتنظيم وإتاحة مجال لاستراحة العاملين من أجل استعادة نشاطهم، والتدريب المستمر للعاملين على قواعد السلامة والصحة المهنية من خلال المحاضرات والتدريبات الميدانية.
- تبني مبدأ الشفافية والنزاهة بين القائد ومرؤوسيه لخلق حالة من الثقة لدى العاملين، وبث روح التعاون والثقة بين القادة والعاملين لتقليل العوائق في العمل ولتعزيز الأمان النفسي لدي مرؤوسيهم والاهتمام بجميع الجوانب الخاصة بالعاملين ومشاركتهم جميع المناسبات وتقديم المساعدات لهم دون الاخلال بالعمل.

- تهيئة مناخ داعم وإيجابي للقيادة الأبوية والرفاهية النفسية من خلال وضع برنامج إرشادي يُدمج فيه العاملين الجدد مع القدامى، بحيث يُساعدون بعضهم البعض؛ لخلق بيئة عمل مترابطة وأقل توترًا وقلقًا.
- تقليل الاحتراق الوظيفي من خلال وجود نظام فعال للاتصالات يسمح بتقديم المقترحات المتعلقة بتحسين أداء المهام، والقضاء على المشكلات التي يمكن مواجهتها في العمل بتقديم الحلول المناسبة لها، وحث جميع العاملين على دعم هذا المناخ والتقدم بمقترحات بناءة.
- تقوية الروابط بين القادة والعاملين من خلال عقد اجتماعات دورية مع المرؤوسين للتعرف على أهم مشاكل العاملين سواء خاصة بالعمل أو مشاكل شخصية، وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- تنمية الموارد البشرية وزيادة الانتماء لبيئة العمل من خلال اعتماد ممارسات رفاهية العاملين ضمن استراتيجيات المستشفيات والاهتمام بالتدريب والتطوير للعاملين مما يُساعد في تحسين مهاراتهم وتطوير كفاءاتهم ورفع قدراتهم في التعامل مع الضغوط، مما يعود بالنفع على العاملين والمؤسسة على حد سواء، كما له جانب يتعلق بتقليل الصراعات وتحقيق الموائمة بين المسؤوليات الوظيفية والاجتماعية وكيفية التعامل مع الأفراد لما له أثر على الشعور بالاحتراق الوظيفي.
- تحديد المسؤوليات والواجبات مع التوصيف الوظيفي الدقيق للعاملين له أثر على الشعور بالاحتراق الوظيفي من خلال إجراء تقييم سلوكي دوري للعاملين للحد من الصراعات التي قد تحدث نتيجة ضغوط العمل. والتزام الإدارة بالدفاع عن أداء العاملين في حالة وقوع خطأ غير مقصود، كذلك تحمل جانب من المسؤولية في حالة ما إذا كان هناك تقصير من جانب العاملين.
- تعزيز القيم الاجتماعية في مكان العمل، ووجود المرونة في العمل يساعد في تحقيق توازن للعاملين ما بين العمل والحياة، مما يُخفف من إرهاق الموظفين وذلك من خلال تنظيم رحلات اجتماعية ترفيهية للعاملين ولأسرهم لتوطيد العلاقات بينهم وإذكاء روح المودة والمحبة، والتأكيد على أن العاملين في العمل عائلة واحدة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

إسماعيل، عمار فتحي موسي؛ وعليوة، أمل فتحي حسن (٢٠٢١)، دور القيادة الأبوية في تحسين سلوكيات العمل دراسة تطبيقية: على مصلحة الضرائب العقارية، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات، مج ١٢، ع ٢٤، ص.ص ١-٤٥.

إمام، محمد السيد (٢٠١٨)، *الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركات السياحة المصرية*، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، معهد العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي عبد الحفيظ أبو الصوف، مسيلة، الجزائر، ع ٨٤، ص.ص 316 - 338.

الحربي، نايف بن العبدى بن متعب (٢٠٢٠)، *العلاقة بين الأنماط القيادية الإدارية والاحتراق الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم التعليمية من وجهة نظر المعلمين*، مجلة القراءة والمعرفة، ع ٢١٩، ص.ص ١٣٧-١٦٧.

الزهيري، أميرة أحمد (٢٠٢١)، *أثر القيادة الخادمة في الرفاهية النفسية للعاملين: دراسة التأثير الوسيط في الثقة في القائد التطبيق على قطاع البنوك التجارية المصرية*، كلية التجارة - فرع البنات (القاهرة)، جامعة الأزهر، *المجلة العربية للإدارة*، مج ٤١، ع ٤٤، ص.ص ٥٣-٨٦.

الشعلان، فهد (٢٠١٦)، *مواجهة الاحتراق الوظيفي: نحو نموذج مقترح لمسؤولية الفرد والقيادة*، *المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب - السعودية*، مج ٣٢، ع ٦٥، ص.ص ٣-٥٣.

العابدي، علي رزاق جواد؛ وعبد الهادي، هديل محمد (٢٠١٧)، *القيادة الأبوية وتأثيرها في سلوكيات العمل: دراسة تطبيقية على عينة من الكليات الأهلية في محافظة النجف الأشرف*، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، مج ٧، ع ٢، ص.ص ٥٧-٨٤.

الفضلي، خلف محمد بن يوسف (٢٠١٥)، *الاحتراق الوظيفي على كفاءة الأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في دولة الكويت*، مجلة القراءة والمعرفة، مصر، ع ١٦٤، ص.ص ١٧٧-٢٠٤.

- القضاة، حسن صالح سليمان (٢٠١٨)، أثر الحوافز على كفاءة أداء الكوادر البشرية الصحية العاملة في المستشفى الإسلامي: دراسة مقارنة، *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية*، مج ٣٢، ع ٢٤، ص.ص ٤٥-٩٣.
- الناصر، نداء بنت ناصر (٢٠١٩)، الاحتراق الوظيفي لدى إدارات كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية، *مجلة التعليم والعلوم الاجتماعية*، مج ٣٧، ع ١٤، ص.ص ٣٢٤-٣٤٥.
- النفيعي، ضيف الله عبد الله (٢٠٠٠)، الاحتراق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة، *مجلة جامعة الملك عبد العزيز*، مج ١٤، ع ١٤، ص.ص ٥٥-٨٨.
- الهنداوي، محمد عبد الله محمد؛ والطحان، سلسبيل عبد الله (٢٠١٨)، توسيط تقدير الذات التنظيمية بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية للعاملين: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، جامعة قناة السويس -كلية التجارة بالإسماعيلية، مج ٩، ع ٣٤، ص.ص ٧٧٦-٨٠٠.
- تازي، أمينة (٢٠٢٣)، الرفاهية النفسية لدى الموظفين دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بالقطاعين العام والخاص، *مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية*، جامعة حسيبة بن بوعلوي بالشلف، الجزائر، مج ١٥، ع ١٠، ص.ص ١٢-١٣٢.
- خلف، ياسر لطيف؛ عبد، عذراء محسن؛ محمود، زيد خوام (٢٠٢٠)، القيادة الأبوية ودورها في الانغماس الوظيفي: دراسة استطلاعية في رئاسة جامعة الأنبار، *مجلة كلية المعارف الجامعة*، مج ٣١، ع ٢٤، ص.ص ٣٣٤-٣٦٥.
- رضوان، طارق رضوان محمد (٢٠١٧)، أثر أبعاد صمت العاملين في الاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية، *مجلة التجارة والتمويل*، كلية التجارة، جامعة طنطا ع ٤، ص.ص ١٣١-١٨٢.
- سعد، أمنية خير توفيق (٢٠٢١)، واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية: دراسة ميدانية، *المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات*، مج ٣، ع ٥٤، ص.ص ١٩٣-٢٥٤.

سليمان، فبى نصحي راغب (٢٠١٧)، أثر القيادة الأبوية على حياة العمل "دراسة ميدانية على هيئة ميناء بورسعيد"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية تجارة، مج ٨، ع ١، ص.ص ١٢١-١٥٣.

شاهين، إيمان مصطفى (٢٠١٤)، الصداقة والرفاهية النفسية لدى عينه من طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية جامعة بنها، مصر، كلية البنات جامعة عين شمس، مج ٢٥، ع ٢٧، ص.ص ٣٥١-٣٧٩.

شليبي، يوسف محمد؛ والقصيبي، وسام حمدي (٢٠٢٠)، أنماط الكمالية الأكاديمية المميزة لطلاب الجامعة وعلاقتها بكل من: الاحتراق والصدوم والتحصيل الأكاديمي، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، مج ٧٠، ع ٢، الجزء الثاني، ص.ص ١١٠-١٨٤.

طه، حسنين السيد حسنين؛ البردان، محمد فوزي أمين؛ وإبراهيم، أميرة عبد الغفار (٢٠٢٢)، دور القيادة الأبوية في دعم الصوت التنظيمي بالتطبيق على شركات نهضة مصر للخدمات البيئية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، جامعة مدينة السادات-كلية التجارة، مج ١٤، ع ٢، مج ١-٣٩.

عاشور، علوي؛ وعبد الوهاب، مغار (٢٠١٧)، علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية سكيكدة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ع ٣١، ص.ص ٧١-٨٠.

عاشور، وليد محمد عبد الحليم (٢٠٢٠)، الاحتراق الوظيفي وتأثيره على الأمن الاجتماعي للعاملين، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، مج ٥، ع ٢، ص.ص ٥٩-٧٧.

عساس، سها فؤاد (٢٠٢١)، تأثير القيادة الأبوية على الالتزام والرضا الوظيفي: دراسة ميدانية من وجهة نظر الموظفين الإداريات في الأقسام الأكاديمية في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٥، ع ٢٤، ص.ص ١٧-٣٧.

عشري، تامر إبراهيم السيد (٢٠٢١)، التهكم التنظيمي كوسيط بين القيادة السامة والانحراف التنظيمي بالتطبيق على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية، المجلة العلمية

- للدراستات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، مج ٢، ع ١، ص.ص ١٦٣-٢٠٢.
- عليوي، نوال (٢٠٢٢)، الرفاهية النفسية وعلاقتها بالرضا المهني لدى الأستاذ الجامعي: دراسة ميدانية دراسات نفسية، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، مج ١٣، ع ١، ص.ص ٣٣٠-٣٤١.
- محمد، هبة محمد علي (٢٠١٦)، تأثير الاحتراق الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية مقارنة على المستشفيات الجامعية، فكر وابداع - مصر، مج ٩٩، ص.ص ٣٢٩-٣٦٨.
- محمد، هند أحمد؛ محمد، أحمد علي؛ ورفاعي، ممدوح عبد العزيز محمد (٢٠٢١)، أثر الرفاهية النفسية على تنمية القدرات الإبداعية: دراسة ميدانية على العاملين بجامعة الأزهر، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ٤٤، ص.ص ١١٥-١٣٨.
- محمود، السيد الحضري أحمد (٢٠١٩)، توسيط الثقة العمودية في تحليل العلاقة بين القيادة الأبوية والتهكم التنظيمي: دراسة تطبيقية، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، جامعة سوهاج - كلية التجارة، مج ٣٣، ع ١، ص.ص ٤٦-٨٦.
- مشاركة، عودة الله بدوي (٢٠٢٠)، دور إدارة الموهبة في الحد من الاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على مستشفى المستقبل، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، مج ٩، ع ٤٤، ص.ص ٣٠٧-٣٤٠.
- واعر، وسيلة (٢٠٢٠)، تأثير القيادة الأبوية على الموارد البشرية: دراسة تطبيقية مقارنة بين الجزائر وماليزيا، مجلة الاستراتيجية والتنمية، مج ١٠، ع ٤٤، ص.ص ٣٠-٤٩.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Abied, E. L. and Khalil, H. M. (2019), **The impact of Organizational silence on Job Burnout: Applied study on doctors and nursing staff at Ain Shams University Hospitals**, Journal of Commercial and Environmental Science 10(1), 69-104.
- Caesens, G., Bouchat, P., & Stinglhamber, F. (2020), **Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment: A Multi-Sample Study**, Journal of occupational and environmental medicine, 62(7), pp 526-531.
- Celik, A. & Esen, E. (2017), "**The moderating role of Psychological Well-Being: organizational Virtuousness and work engagement**", The Journal of International Social Research, 10 (50): 668- 674.
- Chai, D. S., Jeong, S., & Joo, B.-K. (2020), **The multi-level effects of developmental opportunities, pay equity, and paternalistic leadership on organizational commitment**, European Journal of Training and Development, 44(4/5), 405-424.
- Chen, Z.-J., Davison, R. M., Mao, J.-Y., & Wang, Z.-H. (2018), **When and how authoritarian leadership and leader renqing orientation influence tacit knowledge sharing intentions**, Information & Management, 55(7): 840-849.
- Guirado, C. B.; Rubio. L; Dumitrache C. G. and Coronado, J. R. (2020), **Active Aging Program in Nursing Homes: Effects on Psychological Well-Being and Life Satisfaction**", Psychosocial Intervention, (29)1, pp. 49-57.
- He, G., An, R., & Hewlin, P. F. (2019), **Paternalistic leadership and employee well-being: a moderated mediation model**. Chinese Management Studies, 13(3): 645-663.
- He, G., Wang, Y., Zheng, X., Guo, Z., & Zhu, Y. (2021), **Linking paternalistic leadership to work engagement among Chinese expatriates: a job demand-resource perspective**, International Journal of Manpower, 43(4), 889-909
- Hou, B., Hong, J., Zhu, K., & Zhou, Y. (2019), **Paternalistic leadership and innovation: the moderating effect of environmental dynamism**, European Journal of Innovation Management, 22(3): 562-582.

- Hunter, J. C. (2004), **The World's Most Powerful Leadership Principle: How to Become A Servant Leader**, Water Brook.
- Jha, J. K., & Singh, M. (2019), **Exploring the mechanisms of influence of ethical leadership on employment relations**, *IIMB Management Review*, 31(4): 385-395.
- Jia, J., Zhou, S., Zhang, L., & Jiang, X. (2020), **Exploring the influence of paternalistic leadership on voice behavior. Employee Relations**, *The International Journal*, 42(2): 542-560.
- Johari, J., Shamsudin, F. M., Yean, T. F. Yahya, K. K. & Adnan, Z. (2019), **"Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia"**, *International Journal of Public Sector Management*, 32 (1):102-119.
- Khorakian, A., Baregheh, A., Eslami, G., Yazdani, N., Maharati, Y., & Jahangir, M. (2021), **Creativity and paternalistic leadership in a developing country's restaurants: The role of job embeddedness and career stage**, *International Journal of Tourism Research*, 23(4), 677-689.
- Labrague, L. J.; McEnroe-Pritte, D. M.; Gloe, D.; Tsaras, K.; Arteché, D. L. and Maldia, F. (2017), **Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction**, *International Nursing Review* 64(1), 109–116.
- Lalatendu, K.; Sajeet, P.; Nrusingh, P. (2018), **"Pursuit of Organizational Trust: Role of Employee Engagement, Psychological Well-Being and Transformational Leadership"**, *Asia Pacific Management Review*, 23, pp. 227-234.
- Lau, W. K., Li, Z., & Okpara, J. (2020), **An examination of threeway interactions of paternalistic leadership in China**, *Asia Pacific Business Review*, 26(1), 32-49.
- Luu, T. T., & Djurkovic, N. (2019), **Paternalistic leadership and idiosyncratic deals in a healthcare context**, *Management Decision*, 57(3): 621-648.
- Maslach, C.; Schaufeli, W. and Leiter, M. (2001), **Job burnout**, *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Nardine, J. (2019), **The State of academic liaison librarian burnout in ARL libraries in the unite states**, college & research libraries. 80(4), 208-224. Retrieved 4 Jan 202٢.

- Naseem, R., Akhtar, Q., & Akram, M. (2020), **Impact of Organizational Virtuosity on Workplace Spirituality with the Mediating Role of Perceived Organizational Support**, *Journal of Management and Research*, 7(2), 75-103.
- Nazir, S., Shafi, A., Asadullah, M. A., Qun, W., & Khadim, S. (2020), **Linking paternalistic leadership to follower's innovative work behavior: the influence of leader-member exchange and employee voice**, *European Journal of Innovation Management*, ahead-of-print (ahead-of-print).
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A. & Khan, M. (2020), **"Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model"**, *Frontiers in Psychology*, 11: 1-18.
- Öge, E., Çetin, M., & Top, S. (2018), **The effects of paternalistic leadership on workplace loneliness, work family conflict and work engagement among air traffic controllers in Turkey**, *Journal of Air Transport Management*, 66: 25-35.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., & Crowley, C. (2015), **Organization based self-esteem and well-being: Empirical examination of a spillover effect**, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 181-199.
- Posa, J. (2019), **Predictors of Psychological Well-Being: Perceived Organizational Support, Work Engagement, and Psychological Empowerment**, Ph. D. Dissertation, Capella University.
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020), **Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry**, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44: 98-107.
- Ravichandran, S. & Lee, S. (2019), **"Impact of employees' job control perceptions on their work-related responses in the hospitality industry"**, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(7): 2720-2738.
- Ryff, C. S. (2006), **Best news yet on the six-factor model of well-being**, *Social Science Research*, 55(4), 1103-1119.

- Ryff, C.D. (1989), **Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being**, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 57 No. 6, pp. 1069-1081.
- Ryff, C.D. (1995),” **Psychological well-being in adult life**“, Current Directions in Psychological Science, Vol. 4 No. 4, pp. 99-104.
- Sabot, D. L., & Hicks, R. E. (2020), **Does psychological capital mediate the impact of dysfunctional sleep beliefs on well-being?** Heliyon ,6(6), 1-7.
- Sabry, Tharwat & Subbaugh Shawky & Marzouk, Abdul Aziz (2020), **Does Paternalistic leadership enhance Quality of Work life Dimensions in public sector In Egypt?**, Journal Of North African Economies, 16(22),573-588.
- Sadien, A. (2010), **The effect of stress, burnout and emotional labour on intention to leave amongst call centre employees**, Doctoral dissertation, University of the Western Cape.
- Saygili, M., Özer, Ö., & Karakaya, P. Ö. (2020), **Paternalistic leadership, ethical climate and performance in health staff**, Hospital topics, 98(1), 26-35.
- Srivastava, S.; Jain, A. K. and Sullivan, S. (2019), **Employee silence and burnout in India: The mediating role of emotional intelligence**, Personnel Review 48(4), 1045-1060
- Stachowiak, A., Pawłyszyn, I. (2021), **From Fragility through Agility to Resilience: The Role of Sustainable Improvement in Increasing Organizational Maturity**, Sustainability, 13(9), 4991.
- Sun, S. and Chen, H. (2017), **Is political behavior a viable coping strategy to perceived organizational politics? Unveiling the underlying resource dynamics**, Journal of Applied Psychology, 102(10), 1471–1482.
- Swartz, L. and Potgieter, C. (2017), **Work stress, burnout and organizational politics: Perceptions and experience of senior managers in the South African government sector**, Review of Public Administration and Management 5(1), 1- 8.
- Tastan, S. B. (2014), **The relationship between psychological empowerment and. psychological well -being and the roles of**

- self-efficacy and social support**, Öneri Dergisi, 10(40): 139–154.
- Ugurluoglu, O., Aldogan, E. U., Turgut, M., & Ozatkan, Y. (2018), **The effect of paternalistic leadership on job performance and intention to leave the job**, Journal of Health Management, 20(1), 46-55.
- Wan, J., Le, Y., Wang, G., Xia, N., & Liu, X. (2020), **Carrot or stick? The impact of paternalistic leadership on the behavioral integration of top management teams in megaprojects**, International Journal of Managing Projects in Business, 13(5): 937-960.
- Wang, A.-C., Tsai, C.-Y., Dionne, S. D., Yammarino, F. J., Spain, S. M., Ling, H.-C., Huang, M.-P., Chou, L.-F., & Cheng, B.-S. (2018), **Benevolence-dominant, authoritarianism-dominant, and classical paternalistic leadership: Testing their relationships with subordinate performance**, The Leadership Quarterly, 29(6): 686-697.
- Wang, Z., Liu, Y., & Liu, S. (2019), **Authoritarian leadership and task performance: the effects of leader-member exchange and dependence on leader**, Frontiers of Business Research in China, 13(1).
- Xu, Q., Zhao, Y., Xi, M., & Zhao, S. (2018), **Impact of benevolent leadership on follower taking charge**, Chinese Management Studies, 12(4): 741- 755.

ملحق البحث
قائمة الاستقصاء
ملحق البحث
قائمة الاستقصاء

السيد/.....

تحية طيبة وبعد

يمثل الاستقصاء الجزء الرئيسي من دراسة ميدانية استكمالاً لمتطلبات دراسة بعنوان " الدور المعدل للرفاهية النفسية في العلاقة بين القيادة الأبوية والاحتراق الوظيفي " الرجاء التكرم بالإجابة على جميع العبارات الواردة في قائمة الاستقصاء المرفقة بدقة وبما ترونه مناسباً من خلال الخبرة التي تتمتعون بها، وفي ضوء واقع بيئة العمل التي تعملون فيها.

ولا شك أنكم تقدرون الفائدة التي تعود على البحث العلمي، من خلال اهتمامكم باستيفاء البيانات الخاصة بهذا الاستقصاء، حيث تمثل اجاباتكم احدى الدعائم الأساسية للدراسة، وما تسفر عنه من نتائج علما بأن جميع البيانات سوف تحاط بالسرية ولن تستخدم إلا لأغراض الدراسة فقط.

شاكرين لسيادتكم حسن تعاونكم.

الباحثة

القسم الأول: يتناول هذا القسم مجموعة من العبارات التي تقيس أبعاد القيادة الأبوية يرجى من سيادتكم قراءة كل عبارة من العبارات التالية مع وضع (√) في الخانة التي تمثل وجهة نظركم أمام كل عبارة.

م	العبارة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
القيادة الخيرية						
١	يتعامل معي رئيسي كأني أحد أفراد أسرته.					
٢	يقوم رئيسي بتخصيص جزء كبيراً من وقته للتواصل الشخصي مع المرؤوسين.					
٣	بعيداً عن علاقات العمل، يهتم رئيسي بحياتي الشخصية.					
٤	يساعدني رئيسي في الحالات الطارئة التي أوجهها.					
٥	يراعي رئيسي المرؤوسين الذين قضوا وقتاً طويلاً معه.					
٦	يلبي رئيسي احتياجاتي الشخصية عندما أطلب منه ذلك.					
٧	يشجعني رئيسي عندما أواجه مشاكل صعبة.					
٨	يهتم رئيسي بأفراد أسرتي بشكل جيد.					
٩	يحاول رئيسي فهم أسباب عدم قيامي بالعمل بشكل جيد.					
م	العبارة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
القيادة الأخلاقية						
١٠	لا يحاسب رئيسي المرؤوسين عن أخطاء لم يفعلوها					
١١	يوزع رئيسي الأعمال على المرؤوسين بعدالة وفقاً لقدراتهم					
١٢	لا يستهين رئيسي بإمكانيات المرؤوسين					
١٣	لا يستخدم رئيسي سلطاته لتحقيق مصلحته الشخصية.					

١٤	لا ينسب رئيسي إنجازاتي التي حققتها لنفسه
١٥	لا يستغل رئيسي المرؤوسين لتحقيق مكاسب شخصية.
القيادة المتسلطة	
١٦	يجبر رئيسي المرؤوسين على تنفيذ أوامره.
١٧	يتخذ رئيسي جميع القرارات مهما كانت أهميتها دون التشاور مع المرؤوسين.
١٨	يمتلك رئيسي في العمل الكلمة العليا أثناء الاجتماعات.
١٩	يتعامل رئيسي مع المرؤوسين بصيغة الأمر.
٢٠	أشعر بالضغط عند العمل مع رئيسي.
٢١	يقوم رئيسي بتأنيبي يحرص في حالة عدم إنجاز مهام عملي.
٢٢	يشدد رئيسي على أن يكون أداء مجموعتنا هو الأفضل مقارنة بالمجموعات الأخرى.

القسم الثاني: يتناول هذا القسم مجموعة من العبارات التي تقيس أبعاد الرفاهية النفسية. يرجى من سيادتكم قراءة كل عبارة من العبارات التالية مع وضع (√) في الخانة التي تمثل وجهة نظركم أمام كل عبارة.

م	العبارة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
قبول الذات						
١	الشعور بالسعادة لما تم تحقيقه في الحياة بالرغم من وقوع بعض الانتكاسات في الماضي.					
٢	الشعور بالإيجابية والثقة في النفس بوجه عام.					
٣	الشعور بالرضا عن النفس خاصة عند المقارنة مع الزملاء في مكان العمل					
العلاقات الإيجابية مع الآخرين						
٤	الاستمتاع بتبادل الحديث مع الزملاء في المستشفى.					
٥	وصف الزملاء في العمل لي بأني كثير العطاء.					
٦	توافر الثقة المتبادلة بيني وبين الزملاء في العمل.					
الاستقلالية						
٧	امتلاك الثقة في رأيي ولو اختلفت مع الآخرين في المستشفى.					
٨	اتخذ القرارات دون التأثر بما يفعله الآخرون من حولي في المستشفى.					
٩	التصرف وفقاً لما أراه صحيحاً دون مراعاة لما يقوله الآخرون عني في المستشفى.					
التكيف مع البيئة						
١٠	الاعتقاد بالتحكم في زمام أمور المواقف التي أمر بها في المستشفى.					
١١	إجادة إدارة المسؤوليات العديدة في الحياة اليومية بوجه عام.					
١٢	القدرة على رعاية الشؤون المالية والشخصية الخاصة بي بوجه عام.					
الحياة الهادفة						
١٣	القدرة على وضع خطط للمستقبل والسعي إلى تحقيقها.					

١٤	امتلاك الحماس الذي يساعد على تنفيذ الخطط المستقبلية التي تم وضعها.				
١٥	امتلاك أهداف واضحة في الحياة بوجه عام، وأهداف في العمل بوجه خاص.				
التطور الشخصي					
١٦	الاهتمام باكتساب خبرات جديدة تساعد في تحسين وتغيير طريقة التفكير.				
١٧	الشعور بأن الحياة بوجه عام عملية مستمرة للتعلم، والتطور، والنمو.				
١٨	الشعور بتطور الأفكار والاتجاهات مع مرور الزمن.				

القسم الثالث: يتناول هذا القسم مجموعة من العبارات التي تقيس أبعاد الاحتراق الوظيفي. يرجى من سيادتكم قراءة كل عبارة من العبارات التالية مع وضع (√) في الخانة التي تمثل وجهة نظركم أمام كل عبارة.

م	العبارة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق تماماً	غير موافق تماماً
الإنهاك الوظيفي						
١	أشعر بالإحباط والملل بسبب ضغوط العمل.					
٢	أشعر بالإحترق النفسي كثيراً في هذه الوظيفة.					
٣	العمل المباشرة مع الرؤساء يسبب لي ضغوطاً كثيرة.					
٤	أشعر باستفاد طاقتي وقرب النهاية بسبب ضغوط العمل.					
سوء التعامل مع الآخرين (فقدان التعامل الإنساني)						
٥	أشعر بأن هذه الوظيفة تسببت في قساوة مشاعري والتعامل مع الآخرين معاملة غير إنسانية.					

					٦	أشعر بقساوة تعاملي مع الآخرين منذ أن توليت هذه الوظيفة.
					٧	أشعر بالقلق والضغط من هذه الوظيفة.
					٨	أشعر بعدم الرغبة والانسحاب من العلاقات داخل العمل.
					٩	أشعر بعدم الاهتمام لمشكلات زملاء في العمل.
الشعور بتدني الإنجاز الشخصي						
					١٠	أقدر أن أفهم مشاعر المتعاملين معي في الأمور الخاصة بالعمل.
					١١	أتعامل مع المشكلات بكفاءة عالية في عملي.
					١٢	أشعر بتأثيري الإيجابي على الآخرين في العمل.
					١٣	أشعر في عملي بالحيوية والنشاط.
					١٤	أستطيع تهيئة الجو المناسب والمريح لأداء عملي أثناء التعامل مع الآخرين.
					١٥	أشعر بالسعادة عند التعامل مع الآخرين في العمل.
					١٦	انجز الأعمال المهمة وذات التأثير الإيجابي في عملي.
					١٧	أتعامل مع مشكلات عملي بهدوء تام.