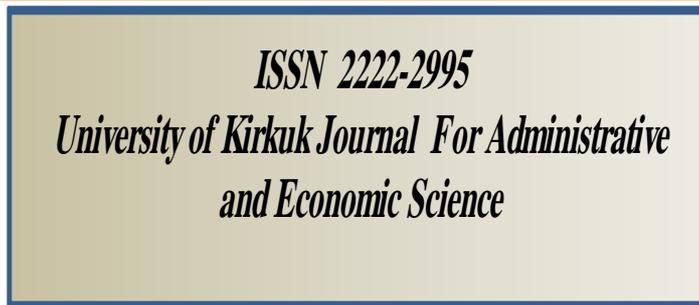


UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science



Ali Jihad hameed, Howed Ali Mohammad & Allaw Khalaf Mohammed. The Role of Resonant Leadership in Enhancing Psychological Capital: A Survey Study of the Opinions of a Sample of Workers at the Oil Training Institute in Baiji. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2024) 14 (4):181-197.

The Role of Resonant Leadership in Enhancing Psychological Capital: A Survey Study of the Opinions of a Sample of Workers at the Oil Training Institute in Baiji

Jihad hameed Ali ¹, Ali Mohammad Howed ², Khalaf Mohammed Allaw ³

⁽¹⁾ Middle Technical University/Balad Technical Institute, Baghdad, Iraq
^(2,3) Tikrit University/College of Administration and Economics, Tikrit, Iraq

Jihad-hameed@mtu.edu.iq¹
cade.2021.45@st.tu.edu.iq²
k.m.a.g@tu.edu.iq³

Abstract: The aim of the research is to demonstrate the role of resonant leadership in enhancing psychological capital at the Oil Training Institute/Baiji. The research field and its community are represented by the workers at the Oil Training Institute in Baiji. 100 paper forms were distributed according to the random sample method and 88 forms were retrieved. It was found that 85 forms were valid for analysis and (3) forms were invalid. The data were collected through the questionnaire form, and a set of statistical methods were adopted by adopting the program (SPSS Ver.22) for the purpose of descriptive analysis procedures in addition to inferential analysis to examine the relationships between variables and levels of influence between them. The research reached a set of conclusions, the most important of which was that there is a positive moral influence relationship between the dimensions of resonant leadership represented by (mental alertness, emotional intelligence, and social intelligence) and psychological capital, which means adopting the resonant leadership style with its dimensions in the Oil Training Institute/Baiji led to enhancing psychological capital. A set of proposals were presented, the most important of which was that the Oil Training Institute/Baiji should adopt the resonant leadership style because of its role in building valuable psychological capital among employees and the organization by spreading hope and optimism and supporting requirements to enhance the flexibility necessary to respond to the directives provided by the leaders in the organization under study.

Keywords: Resonant leadership, psychological capital.

دور القيادة الرنانة في تعزيز رأس المال النفسي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في
معهد التدريب النفطي في بيجي.

م. جهاد حميد علي ¹، م.م. علي محمد حويد ²، م. خلف محمد علو ³

¹ الجامعة التقنية الوسطى/المعهد التقني بلد، بغداد، العراق
^(2,3) جامعة تكريت/كلية الإدارة والاقتصاد، تكريت، العراق

المستخلص: هدف البحث الى بيان دور القيادة الرنانة في تعزيز رأس المال النفسي في معهد التدريب النفطي/بيجي، تمثل ميدان البحث ومجتمعه بالعاملين في معهد التدريب النفطي في بيجي، وتم توزيع ١٠٠ استمارة ورقية وفق اسلوب العينة العشوائية وتم استرداد ٨٨ استمارة، تبين أن ٨٥ استمارة صالحة للتحليل و(٣) استمارة غير صالحة، إذ تم جمع البيانات من خلال استمارة الاستبانة، وتم اعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية باعتماد برنامج (SPSS Ver.22) لغرض إجراءات التحليل الوصفي إلى جانب التحليل الاستدلالي لفحص العلاقات بين المتغيرات ومستويات التأثير فيما بينها. توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها هناك علاقة تأثير معنوية إيجابية بين أبعاد القيادة الرنانة المتمثلة بـ(اليقظة الذهنية، والذكاء العاطفي، والذكاء الاجتماعي) ورأس المال النفسي، مما يعني تبني نمط القيادة الرنانة بأبعادها في معهد التدريب النفطي/بيجي أدى إلى تعزيز رأس المال النفسي، وتم تقديم مجموعة من المقترحات كان أهمها ينبغي على معهد التدريب النفطي/بيجي تبني نمط القيادة الرنانة لما له من دور في بناء رأس مال نفسي ذا قيمة لدى العاملين والمنظمة من خلال بث الأمل والتفاؤل ودعم متطلبات لتعزيز المرونة اللازمة للاستجابة لتوجيهات المقدمة من قبل القيادات في المنظمة المبحوثة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الرنانة، رأس المال النفسي.

Corresponding Author: E-mail: Jihad-hameed@mtu.edu.iq

المقدمة:

تتعدد وتتفرع أنماط القيادة وأساليبها، وتعد القيادة الرنانة أحد أهم أنواع القيادة العصرية فعّالية في مختلف أنواع المنظمات، لما لها من دور رئيس في تعزيز الروح المعنوية الايجابية لدى الأفراد العاملين في بيئة عملهم داخل المنظمة، وهذا ما يدعمه إيلاء القادة أهمية للعاملين وتلبية متطلباتهم الخاصة ومتطلبات العمل المناط بهم، فضلاً عن التعامل بكل حذق مع مشاعرهم وبث روح الأمل والأمان في قلوبهم، مما نتج عنه بناء الثقة المتبادلة فيما بين العاملين وقائدهم، إذ إنّ وقوف القادة إلى جانب عاملهم وبناء علاقات اجتماعية طيبة هو أهم ما يعزز رأس المال النفسي الذي أثبتت الدراسات أخيراً بأنه أهم مورد ممكن استثماره من قبل المنظمات من أجل تحقيق درجات نجاح متقدمة، لذا يقترح البحث تبني نمط القيادة الرنانة لما له من دور في بناء رأس مال نفسي ذا قيمة لدى العاملين والمنظمة من خلال بث الأمل والتفاؤل ودعم متطلبات لتعزيز المرونة اللازمة للاستجابة لتوجيهات المقدمة من قبل القيادات في المنظمة المبحوثة.

تكونت فقرات البحث من ثلاثة محاور تضمن الأول الإطار المنهجي للبحث، بينما اشتمل الثاني التأطير النظري لمتغير البحث، وركز المحور الثالث على الاستنتاجات والمقترحات.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

يعد المورد البشري من اكثر الموارد أهمية في منظمات الاعمال فنجاح و فشل المنظمة يعتمد بالدرجة الاساس على موردها البشري ومن المتعارف ان الموارد البشرية ما هي الا أرواح تملؤها المشاعر والاحاسيس بالتالي فأن اهمال و تجاهل المورد البشري ينعكس سلبا على أداء عمله فضلاً عن انخفاض روحه المعنوية ولعل اغلب قادة لا تراعي قادة المؤسسات لا سيما التدريبية لاتراعي الجوانب السيكولوجية للعاملين؛ فتعديل مزاج ورفع همة وبث روح الأمل لدى العاملين قد ينعكس في أدائهم المناط بهم، لا سيما معهد التدريب النفطي/بيجي الذي يعتمد في كثير من موارده على خبرات ومهارات العاملين لديه؛ فكيف لو ركز القادة على الأسلوب اللطيف والتعاطف والمرونة في التعامل مع العاملين، من هنا انطلقت مشكلة البحث بتساؤل رئيس (هل يوجد دور للقيادة الرنانة بأبعادها مشتركة على رأس المال النفسي في المجتمع المبحوث؟)

ثانياً: أهمية البحث

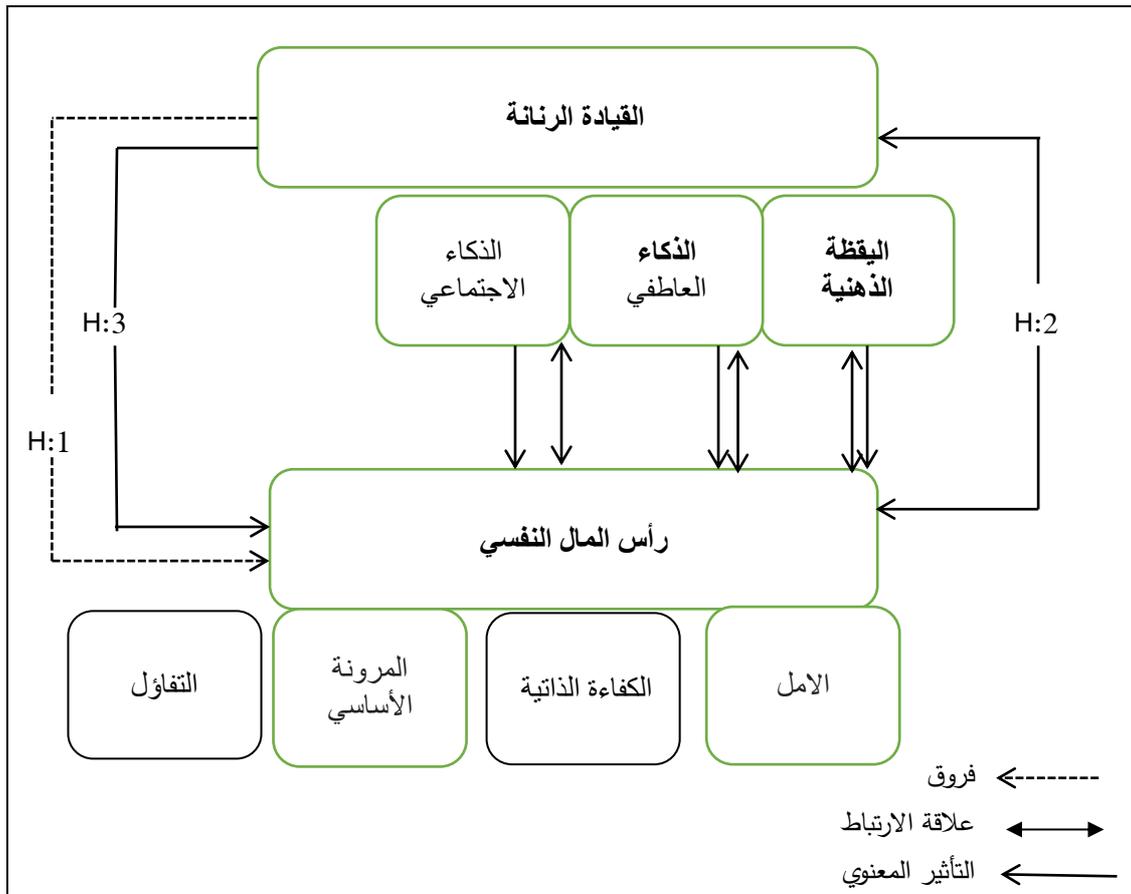
تتبع أهمية البحث من خلال الآتي:

١. تأطير الاسهامات المعرفية المتعلقة بمتغيرات الدراسة في إطار نظري يعطي صورة واضحة عن العلاقة ما بين المتغيرات والوقوف على ابعادها وحيثياتها.
٢. تطبيقه في معهد التدريب النفطي \ بيجي والذي يساهم في رفق المصافي العراقية بالموارد البشرية وعلى مختلف المستويات والتي يقع على عاتقها انتاج النفط على مختلف الأصعدة.
٣. إعطاء تصور واضح للقيادات في معهد التدريب النفطي \بيجي عن سيكولوجيات العاملين فيه.

ثالثاً: اهداف البحث

يهدف البحث الى تحقيق الآتي:

١. التعرف على طبيعة العلاقة والأثر ما بين القيادة الرنانة ورأس المال النفسي المجتمع محل البحث.
٢. الكشف عن وجود تأثير معنوي القيادة الرنانة في رأس المال النفسي المجتمع محل البحث.
٣. تقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات في ضوء نتائج البحث.



الشكل (1): المخطط الفرضي للبحث

خامساً: فرضيات البحث

استناداً لمخطط البحث الفرضي، والإجابة على أسئلة البحث، تمت صياغة الفرضيات الآتية:
الفرضية الرئيسية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية، بين متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة نحو، القيادة الرنانة ورأس المال النفسي، تبعا للخصائص الديموغرافية وتنتفرع عنها الفرضيات الآتية:
الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية القيادة الرنانة في رأس المال النفسي المنظمة المبحوثة وتنتفرع عنها الفرضيات الآتية:"

-توجد علاقة ارتباط معنوية بين الذكاء الاجتماعي وبين رأس المال النفسي.
-توجد علاقة ارتباط معنوية بين اليقظة الذهنية وبين رأس المال النفسي.
-توجد علاقة ارتباط معنوية بين الذكاء العاطفي وبين رأس المال النفسي.
الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد تأثير معنوي القيادة الرنانة في رأس المال النفسي المنظمة المبحوثة وتنتفرع عنها الفرضيات الآتية:

- يوجد تأثير معنوي لليقظة الذهنية في رأس المال النفسي
- يوجد تأثير معنوي للذكاء الاجتماعي في رأس المال النفسي.
- يوجد تأثير معنوي للذكاء العاطفي في رأس المال النفسي.

سادساً: أدوات البحث

اعتمد البحث على نوعين من الأساليب الإحصائية في جمع البيانات والدعم؛ إذ اعتمد في على مصادر البيانات الثانوية في معالجة الاطر النظرية للبحث والتي تمثلت بـ(الادبيات العربية والاجنبية من كتب واطاريج وبحوث منشورة في مجلات علمية رصينة ومواقع شبكة الإنترنت ذات علاقة بطبيعة البحث)، وتم الاعتماد في الجانب العملي على الاستبانة التي تعد الأداة الرئيسية التي استخدمها الباحثين في الحصول على البيانات والمعلومات الأساسية التي تخص الجانب الميداني للبحث، وقد تم اجراء العديد من التعديلات على هذه الاستبانة من خلال مراجعة الأدبيات الخاصة بموضوع البحث، كما روعي في صياغتها مفرداتها الدقة والموضوعية، إذ تضمنت الاستبانة بشكلها النهائي على اثنين من المتغيرات الرئيسة هي (القيادة الرنانة، ورأس المال النفسي).

المحور الاول: تأطير مفاهيمي للقيادة الرنانة

ظهر مصطلح القيادة الرنانة لأول مرة في عام ٢٠٠٥ من خلال كتاب (ريتشارد بوياتزيس كيس ويسترن ريزيرف والأستاذة في جامعة بنسافانيا اني مكي) الذي صدر في عام (٢٠٠٥)، إذ وصفا القيادة الرنانة بأنها كيف يمكن للقائد التواصل والتعامل مع الآخرين بإسلوب الامل والتعاطف والوعي الذاتي والفتنة والرحمة (محمد، ٢٠٢١: ١٦).

ان القادة الرنانون يتمتعون بالموهبة في فهم وإدارة عواطفهم وعواطف الأشخاص من حولهم. معتمدين في ذلك على الامل والتفاؤل والرؤية بشأن الأهداف المستقبلية فهم يعملون بشغف وطاقة معدية، ويتغلبون على المشاعر بالوعي وهذا يخلق علاقة متناغمة مع أعضاء الفريق (Sinha,2022:31-32). لذا فإن القادة الرنانون قادرين على تهيئة بيئة عمل صحية تعزز من نمو المنظمة، وتأخذها إلى مستويات أعلى، كذلك فهي مدى قدرة القائد وتمكنه في التأثير على الآخرين من خلال سلوكياته الإيجابية وعرز مبادئ الامل والثقة والتعاطف والرحمة في التابعين ومشاركتهم مشاعرهم الإيجابية والسلبية بهدف رسم صورة ذهنية رنانة في عملهم وذاكرتهم وتفكيرهم.

وكذلك هي مجموعة من السلوكيات الإيجابية للقادة الذين ينسجمون مع من حولهم بمشاعرهم واحاسيسهم بما يسهم في بناء علاقات وطيدة معهم (حاجي وفائق، ٢٠٢٣: ٦١٤).

الى ان القيادة الرنانة تشكل مدخلاً قيادياً جديداً يشير بمجمله الى وضع السلوكيات الإيجابية والتعاطف والامل والثقة ما بين القائد والتابعين في قلب المكونات التي يتضمنها أي نشاط او عمل في المنظمة (المصري، ٢٠٢٠: ١٠)

١- القيادة الرنانة

القيادة الرنانة تبث الامل والرحمة وصحة الضمير مولدةً مشاعر إيجابية لدى المرؤوسين مما يحسن جودة حياة العامل الوظيفية ويحسن برضاؤه وتزيد دافعيته للعمل وكفاءته مما يعكس إيجاباً على أهداف المنظمة (Peña,et al,2014:147) وبهذا فهي تجمع ما بين البعد العاطفي والاجتماعي مستهدفةً تعزيز الوعي الذاتي والانسجام والتكامل ما بين أعضاء الفريق (White,et al,2019:299) إذ إنَّ الوعي الذاتي والإدارة الذاتية والوعي الاجتماعي وإدارة العلاقات (Faeq,et al,2022:265) تبني مناخ تنظيمي مستند على فهم احتياجات العاملين ومشاعرهم وبناء علاقات وطيدة معهم وبهذا فإنَّ القائد الرنان وفق فكر (المبيضين، ٢٠٢١: ٢٢) يمتلك اعلى درجات الذكاء العاطفي داخل العمل التنظيمي. فهؤلاء القادة يمثلوا كفاءات ذات فكر مختلف في تحقيق اهداف العمل، فهم يحرصوا على بناء نظام للقيم متماسك وقوي يعتمد على (الامل واليقظة الذهنية والتعاطف) (Lenka,et al,2016:697).

مما تقدم من البناء الفكري والتمهيدي ووفق معطيات بيئة الأعمال الحاضرة التي تسمو بمتغيرات صعبة التعامل فإن تلك المنظمات ليست مخيرة في تبني مثل هذه الأنماط القيادية الرنانة التي تجمع بين التقليد والحداثة في سلوكياتها لكي تنجح وتصبح في مراكز تنافسية متقدمة.

٢- ابعاد القيادة الرنانة

إطلع الباحثان في رحلتهم البحثية على آراء جمة ووجهات نظر متنوعة لإيضاح دور القيادة الرنانة في منظمات الأعمال والخوض بعمق في فلسفتها حتى استطاعا الاقتناع بمجموعة من الركائز؛ إذ وافق الباحثان في تحديد ركائز القيادة الرنانة دراسة (المبيضين، ٢٠٢١) والتمثلة بـ(اليقظة الذهنية، الذكاء العاطفي، الذكاء الاجتماعي).

أ- اليقظة الذهنية: تمثل قدرة الفرد في تحديد وتشخيص ظاهرة ما بوعي تام بما يتعلق بـ(العمل، والبيئة المحيطة به) فالقائد الرنان عندما يسأل العاملين عن احتياجاتهم وأحوالهم يدل ذلك ابتعاده عن لغة الانا والمصالح الشخصية (فائق واخرون، ٢٠٢٢: ٢٦٦) كذلك فإنَّ درجة الوعي الذاتي والمرونة الذهنية التي يتمتع بها الفرد تمكنه من تفسير وتحليل المواقف والاحداث التي تدور حوله وكيفية مواجهة التحديات المستقبلية(بكر، ٢٠١٦: ٢٠٣) فضلاً عن قدرة الفرد في السيطرة على ردود الفعل وتحويلها وجعلها حالة إيجابية للفعل بشكل يمكننا من ان نكون مسؤولين عن افعالنا وتصرفاتنا لا العكس(بديوي وعبد، ٢٠١٨: ٤٢٢).

ب- الذكاء العاطفي: عندما يهتم القائد بفرح وحزن الآخرين ومشاعرهم وعواطفهم وتوليد ثقافة تنظيمية نابضة للحياة تشبه الشوكة الرنانة التي تسبب رنيناً في الشوكة المجاورة بمجرد اهتزازها فهو قائد عاطفي رنان (Lenka,et al,2016:697) فالذكاء العاطفي هو قدرة القائد على ادراك وفهم مشاعر الآخرين وكيفية إيصالها لهم والاستجابة بناء على هذا الفهم(خضر ورامي، ٢٠١٦: ٢٠٢)، فهو ظاهرة نفسية او فسيولوجية تبنى على أساس مشاركة الآخرين مشاعرهم واحاسيسهم وفق صورها المتمثلة بالتعاطف الجسدي كالانفعالات والحركات التي تنتقل من شخص لآخر سواء بالعدوى او التقليد العفوي للآخرين (المشاركة بالضحك او التصفيق) والتعاطف النفسي إشراك شخصين او اكثر في نفس المشاعر او الاحاسيس كالسرور والخوف والغضب، فالقائد الذي يزرع الثقة ويعزز الروابط الاجتماعية بين التابعين فهو متعاطف كذلك يظهر جلياً في الخدمة الصحية عندما يدعم القائد عامله بقوة لتلبية المتطلبات العاطفية لأداء وظيفتهم يعد هذا أمراً مهماً يساعد في شفاء اتباعهم عاطفياً (Ali,et al,2020:802) وينبغي أن يتم توزيع هذا التعاطف بشكل متساوي ما بين الآخرين، مع مراعاة الفروق الفردية ما بينهم من حيث الاحتياجات والمتطلبات فضلاً عن ظروفهم الخاصة بها(الشريف واخرون، ٢٠٢١: ٣٥١) ويشير أحدهم إلى أنَّ التعاطف يصنف إلى تعاطف معرفي الوعي بما يشعر به الانسان وتعاطف عاطفي عندما نشعر بما يمر به شخص ما، وقلق عاطفي عندما نتحرك لمساعدة الآخرين عند الحاجة(Thomas,2021:7).

ت- الذكاء الاجتماعي: قدرة القائد على ادراك وفهم تصرفات وانفعالات الآخرين والتعامل معها والحساسية لتعبير الصوت والوجه والايماوات والاستجابة لها من خلال الاندماج والتفاعل معهم فضلاً عن طرق الانتباه والتواصل اللغوي لفهمهم ويظهر جلياً

لدى المعلمين والأطباء والكوميديين والمصلحين الاجتماعيين باعتبارهم أكثر قدرة في بناء علاقات اجتماعية مع الآخرين وتفسير تعابير الوجه والصوت والإيماءات (وريكان، ٢٠١٨: ١٢)، فالذكاء الاجتماعي مجموعة من الموارد المتكاملة التي يمتلكها المورد البشري كالأمل والصدور والكفاءة الذاتية، وهو سلوك أو تصرف يمكن ملاحظته والتعامل معه فعلى سبيل المثال يقال ان فلاناً ذكي او ليس ذكي اجتماعياً، فعلاقته الاجتماعية وسلوكياته وتصرفاته يمكن ان تشكل انطباعات معينة لدى افراد المجتمع عنه فقدرة الشخص على التخلص من المواقف المحرجة في حياته والقدرة على اقناع الآخرين ممن حوله والتكيف معهم بما يسهم في بلوغ أهدافه الشخصية فهو ذكاء اجتماعي (المعموري وعباس، ٢٠٢١: ٣).

وانّ الذكاء الاجتماعي للفرد يجعله أكثر سيطرة على مشاعره وتصرفاته واستيعاب تصرفات الآخرين والتعامل معهم، ويعزز دعائم الانفتاح الاجتماعي والثقافي للفرد والمقبولية والتأثير الإيجابي على الآخرين والعمل على تطوير مهاراته الاجتماعية وبشكل مستمر مما يسهم في نجاحه في مكان العمل (برابحة، ٢٠٢٢: ٢٦٥)

المحور الثاني: رأس المال النفسي

١- رأس المال النفسي

ظهر مفهوم رأس المال النفسي لأول مرة لدى (لورانس، كاسيكو، براك، كارولين) الأستاذ في جامعة أكسفورد وساهموا بتطويره لأنه يعدُّ ثروة نفسية للمورد البشري تمكنه من تحقيق أهدافه وطموحاته المستقبلية (عصفور، ٢٠١٨: ١٦١)؛ إذ ارتكز رأس المال النفسي في مفهومه على قدرات وامكانيات يتميز بها المورد البشري كالأمل والكفاءة الذاتية والمرونة والتفاؤل التي تمكنه من تحقيق أهدافه ومجابهة الازمات والمشاكل التي تعترضه (رضوان وعطا، ٢٠١٨: ٢٦).

فهو سمة نفسية إيجابية تنعكس على مواقف وتصرفات وسلوكيات الأفراد وتحقق الموائمة او التوازن النفسي (عبد العزيز، ٢٠٢٢: ٢١٩). وانه يعتمد على مرتكزاته (الكفاءة الذاتية والثقة في النفس وبذل المزيد من الجهود) في تحقيق الأداء المطلوب والذي يحتوي على قدر كبير من التحدي والمحافظة على تحقيق الأهداف (قداح ومحمد، ٢٠٢١: ٧٦).

ووصف بأنه نظرة الفرد الايجابية تجاه ذاته والبيئة المحيطة به (يوسف و خليل، ٢٠١٨: ٢٥٣).

وهو موقف نفسي إيجابي تمكن من النجاح في التحدي عند انجاز المهام الحالية ومواجهة المستقبل (Balangué, 2023: 33).

٢- رأس المال النفسي

تتطلب بيئة العمل اليوم المرونة والابتكار والوصول السريع الى السوق، إذ يعد رأس المال النفسي عامل نجاح رئيسي للأداء التنظيمي المستدام فقدرته على توفير مناخ إيجابي وداعم يمكن ان يترجم الى فوائد للشركات ولمدراء والعاملين (Garza, 2015: 7) وتحقيق رفاهية الموظفين لامتلاكه اليات ووسائل التكيف التي تشترك فيها الابعاد الأربعة (الكفاءة الذاتية والمرونة والامل والتفاؤل) وهذا من شأنه ان يقلل التوتر الذي يعاني منه الافراد فضلاً عن منع تطور الإرهاق المرتبط بالعمل (Gorgens, et al, 2013: 3) اذ ينظر الى القدرة الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من رأس المال النفسي على انهم يبذلون الجهد والمثابرة اللازمين لتحقيق النجاح الى جانب الميول الى وجود توقعات إيجابية في بيئتهم والقدرة على الارتداد من الشدائد والفشل فضلاً على التأثير على أداء التابعين وتحسينه من خلال تعزيز دوافعه الوظيفية وتقليل متطلبات العمل (Millard, 2011: 19).

ويساهم رأس المال النفسي معتمداً على ابعاده الأربعة (الكفاءة الذاتية المرونة والتعاطف والامل) في توليد موارد أخرى ترتبط بشكل إيجابي بسلوكيات الموظفين الإيجابية وتنقسم هذه الموارد الى موارد وظيفية مثل (دعم القائد الاستقلالية ردود الفعل على الأداء) والموارد الشخصية مثل الكفاءة الذاتية المرونة او المعرفة) وتشير الموارد الوظيفية الى الجوانب النفسية او الجسدية او التنظيمية او الاجتماعية للوظيفية في حين تشير الموارد الشخصية الى التقييمات الذاتية للفرد والشعور بقدرته على التحكم والسيطرة على ظروف خارجية معينة وهذه الموارد سواء الوظيفية والشخصية لها ثلاثة وظائف وهي المساعدة في تحقيق اهداف العمل والمساعدة في تقليل متطلبات العمل وتكاليف العمل المرتبطة بها وتحفيز النمو والتطوير الذاتي للموظفين وهذا ما يصبوا اليه رأس المال النفسي (Xu, et al, 2017: 971)

٣- مكونات رأس المال النفسي

بناءً على ما طرحه الكتاب والباحثين في مجال التخصص من مكونات لرأس المال النفسي ولغرض إعطاء عمق فكري وفلسفي اعتمد الباحثان مجموعة من الأبعاد أو المكونات المتمثلة بـ (الأمل، الكفاءة الذاتية، المرونة).

أ- الأمل: حالة إيجابية تعتمد على إحساس مشتق وبشكل تفاعلي بالمسارات والقوة والتي تمكنه من تخطيط طرق جديدة لتحقيق الهدف عند ظهور تحديات او عوائق (Khericha, 2022: 12)، وهو نظام معرفي وتحفيزي وديناميكي يعمل على تحفيز العمليات المعرفية والمسؤولية العاطفية التي تدفع الفرد نحو تحقيق أهدافهم وإيجاد مسارات بديلة لتحقيقها في حال مواجهة العقبات والمشاكل (Alsultan, et al, 2023: 336) وفي نفس السياق يمثل الدافع الإيجابي الذي يستمد الفرد من خلال ادراكه للنجاح، ويتميز بالتداؤبية أي القدرة الموجهة نحو المسارات والاهداف وتعديل المسارات باتجاه تحقيق الأهداف، ويمثل بقوتين أولها قوة التصميم او الإرادة والتي ترتبط بأنجاز الاهداف اما الثانية فتتمثل بقوة المسار التي تتعلق بالتخطيط لانجاز هذه الأهداف (بودرهم ومناصرية، ٢٠١٨: ٦)،

ب- الكفاءة الذاتية: تشير الى ايمان الفرد بقدراته على تنظيم وتنفيذ مسارات العمل المطلوبة لإنجاز مهمة محددة (Sacco, et al, 2023: 23) وترتبط بمعرفة شخص ما في بعض الأنشطة الكامنة لتحقيق نتائج محددة، إذ تعد الكفاءة الذاتية لرياضي كرة القدم في أداء التمرين الرياضي هي احدى محددات النجاح في الحصول على لقب البطولة (Setiawan, et al, 2023: 954)، ان الكفاءة

الذاتية تشير الى الثقة التي يتمتع بها الفرد في قدرته على أداء الأدوار والمهام المناطة به فضلاً عن اعتبارها احد العوامل الأساسية التي يقوم عليها تحقيق الذات والقدرة على العمل ومشاركة العاملين والاندماج الاجتماعي فضلاً عن القدرة على تحويل الفرص والأفكار الى منتجات وخدمات ذات قيمة ، (Pereira,et al,2018:2435)، وهو إيمان الفرد بقدرته على التحكم في الاحداث السلبية التي يمكن ان تؤثر على حياته (Alvarez,et al,2022:74).

ت- **المرونة:** قدرة الفرد على مواجهة التجارب السلبية والتكيف بمرونة مع التغيير (Fikri,2023:56)، وهي كيفية استجابتها او أحد مكوناتها للصدمة الخارجية في ظل ثلاث استراتيجيات (الاستيعاب والتكيف والتحول) (Marchal,et al,2023:2) وعرفت بأنها قدرة النظام على التعامل مع الصدمة مع الحفاظ على وظائفه من خلال التعلم والابتكار (Lerosier,et al,2023:2)، وهي قدرة الفرد على التعافي من الشدائد او الصراع او الفشل فالأفراد المرنون بارعون في تكييف اصولهم ومواردهم لمواجهة النكسات وتحويل التحديات الى فرص للنمو (Balangue,2023:37).

ث- **التفاؤل:** يمثل تركيز الفرد على التوقعات الإيجابية مقابل التوقعات السلبية للمستقبل بغض النظر عن الوسائل التي تحدث بها هذه النتائج معتمداً في ذلك على الحدس الشخصي (Carver,et al,2014:293) وان الأشخاص المتفائلون يتمتعون برؤية مستقبلية واضحة نحو حياة هادفة ومثيرة ويسعى لتحقيق الأهداف التي من تمكنه من الوصول الى هذه الرؤية فضلاً عن ميله لبناء علاقات ايجابية مع الجميع (متولي، ٢٠٢١: ١٩٦٣) فضلاً عن تمتعهم بقدرة عالية على امتصاص الصدمات في حال عدم تحقق النتائج المرجوة معتمدا في ذلك على الدافع النفسي الذي يساعده في مقاومة اليأس والكآبة والفشل (إبراهيم، ٢٠٢٢: ٦٤٥) باعتبار ان التفاؤل هو الاسناد الإيجابي للنجاح الحالي والمستقبلي (Alsultan,et al,2023:336-337).

المبحث الثاني: الجانب العملي للبحث

في هذا المبحث تم اختبار العلاقات التي تم استنباطها من التأطير النظري في المبحث السابق، وقد تم اختبار هذه العلاقات من واقع البيانات المستقاة من افراد العينة باعتماد استمارة الاستبيان.

أولاً: مجتمع وعينة البحث

تمثل ميدان البحث بمعهد التدريب النفطي في بيجي، وقد تم اختيار نظراً لملاءمته لمتغيرات البحث من حيث أنماط القيادة والمتمثلة بالقيادة الرنانة ودورها في تعزيز راس المال النفسي، في حين تمثل مجتمع البحث بالعاملين كافة في معهد التدريب النفطي في بيجي، وقد اعتمد الباحث اختيار عينة عشوائية عبر توزيع ١٠٠ استمارة بصورة ورقية تم استرداد ٨٨ استمارة، في حين كانت الاستثمارة الصالحة للتحليل ٨٥ استثمارة بنسبة ٨٥٪ استثمارة صالحة للتحليل بعد استبعاد ٣ استمارات نظراً لوجود نقص في بياناتها. عمد البحث إلى تبني المنهج الوصفي التحليلي لغرض انجاز البحث بجانبه النظري والعملي، إذ فيما يتعلق بالجانب العملي للبحث فقد تم جمع البيانات باعتماد أداة البحث المتمثلة باستمارة استبيان اعدت من قبل الباحث لهذا الغرض، وفي حين تم اعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية باعتماد برنامج (SPSS Ver.22) لغرض إجراءات التحليل الوصفي للمتغيرات إلى جانب التحليل الاستدلالي لفحص العلاقات بين المتغيرات ومستويات التأثير فيما بينها

ثانياً: أسلوب البحث

عمد البحث إلى تبني المنهج الوصفي التحليلي لغرض انجاز البحث بجانبه النظري والعملي، إذ فيما يتعلق بالجانب العملي للبحث فقد تم جمع البيانات باعتماد أداة البحث المتمثلة باستمارة استبيان اعدت من قبل الباحث لهذا الغرض، وفي حين تم اعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية باعتماد برنامج (SPSS Ver.22) لغرض إجراءات التحليل الوصفي للمتغيرات إلى جانب التحليل الاستدلالي لفحص العلاقات بين المتغيرات ومستويات التأثير فيما بينها.

ثالثاً: قياس المتغيرات

اعتمد الباحث على استمارة استبيان عدة من قبل الباحث لغرض قياس المتغيرات، غذ قسمت الاستثمارة على محورين، اهتم المحور الأول في بيان الصفات الشخصية لأفراد العينة من المستقص منهم وذلك ضمن أربعة معلومات ديموغرافية (أ. الجنس، ب. العمر، ج. سنوات الخدمة، د. التحصيل العلمي)، في حين خصص المحور الثاني لقياس متغيرات البحث، والذي تضمن اثنين من المتغيرات الأول المتغير المستقل والمتضمن ثلاث أبعاد (أ. اليقظة الذهنية، ب. الذكاء العاطفي، ج. الذكاء الاجتماعي) من خلال ١٤ عبارة بواقع ٤ عبارات للبعد الأول، و ٥ عبارات لكل من البعد الثاني والثالث، والمتغير الثاني هو المتغير التابع والمتمثل برأس المال النفسي والذي تضمن أربع أبعاد (أ. التفاؤل، ب. الكفاءة الذاتية، ج. المرونة، د. الأمل) من خلال ٢٠ عبارة بواقع ٥ لكل بعد من الابعاد الأربع، ويظهر الجدول (١) هيكل استمارة الاستبيان.

الجدول (١): هيكل استمارة الاستبيان

الدراسات المعتمدة	التسلسل	العدد	الرمز	الأبعاد	المتغيرات
الباحث		2	G	الجنس	المحور الأول: المعلومات الديموغرافية
		5	A	العمر	
		6	E	سنوات الخدمة	
		5	Q	التحصيل الدراسي	المحور الثاني: المستقل
(بكر، ٢٠١٦)	X1-X4	4	xx1	أ. اليقظة الذهنية	
(Thomas,2021)	X5-X9	5	xx2	ب. الذكاء العاطفي	
(وريكان، ٢٠١٨)	X10-X14	5	xx3	ج. الذكاء الاجتماعي	القيادة الرنانة
	X1-X14	14	X	الإجمالي	
(إبراهيم، ٢٠٢٢)	Y1-Y5	5	yy1	أ. التفاؤل	
(Sacco,et al,2023)	Y6-Y10	5	yy2	ب. الكفاءة الذاتية	المحور الثاني: التابع
(Fikri,2023)	Y11-Y15	5	yy3	ج. المرونة	
(Khericha,2022)	Y16-Y20	5	yy4	د. الأمل	
	Y1-Y20	20	Y	الإجمالي	رأس المال النفسي

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين

وقد تم اعتماد لكرت الخماسي تحديد إجابات المستقصى منهم ولغرض تكميم بيانات البحث، إذ تعطى القيمة (١) إلى اجابة (لا اتفق بشدة)، والقيمة (٢) إلى (لا اتفق)، والقيمة (٣) إلى (محايد)، والقيمة (٤) إلى (اتفق)، والقيمة (٥) إلى إجابة (اتفق بشدة)، كما تم اعتماد خمس مستويات لتحديد شدة الإجابات حسب الوسط الحسابي وذلك باعتماد طول الفئة (٠,٨)*، لتكون المستويات (١) إلى أقل من ١,٨، للتعبير عن الموافقة (ضعيف جداً)، والمستوى (١,٨) إلى أقل من ٢,٦، للتعبير عن (ضعيف)، والمستوى (٢,٦) إلى أقل من ٣,٤، للتعبير عن (متوسط)، والمستوى (٣,٤) إلى أقل من ٤,٢، للتعبير عن (عالي)، والمستوى (٤,٢) إلى أقل من ٥,٠، للتعبير عن (عالي جداً).

رابعاً: وصف أفراد العينة

يظهر الجدول (٢) وصف أفراد العينة باعتماد المعلومات الديموغرافية (أ. الجنس، ب. العمر، ج. سنوات الخدمة، د. التحصيل العلمي) لتشخيص أفراد العينة وتحديد أهم خصائصهم.

الجدول (٢): وصف الأفراد حسب المعلومات الديموغرافية

المعلومات	الفئات	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	72	84.7
	أنثى	13	15.3
العمر	٢٠-٢٩ سنة	2	2.4
	٣٠-٣٩ سنة	46	54.1
	٤٠-٤٩ سنة	32	37.6
	٥٠-٥٩ سنة	5	5.9
	٦٠ سنة فأكثر	0	0
	٦-١٠ سنة	9	10.6
سنوات الخدمة	١١-١٥ سنة	30	35.3
	١٦-٢٠ سنة	32	37.6
	٢١-٢٥ سنة	8	9.4
	٢٦-٣٠ سنة	5	5.9
	٣١ سنة فأكثر	1	1.2
التحصيل الدراسي	دبلوم	21	24.7
	بكالوريوس	43	50.6
	دبلوم عالي	6	7.1
	ماجستير	12	14.1
	دكتوراه	3	3.5

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين باعتماد برنامج (SPSS)

(*) طول الفئة = (أعلى قيمة - أدنى قيمة) / عدد الفئات = ٥ / (١ - ٥) = ٠,٨ طول الفئة.

يلاحظ من الجدول (٢) أن أغلب أفراد العينة هم من الذكور غز بلغ عددهم (٧٢) من إجمالي حجم العينة (n=85) وبنسبة (٨٤,٧٪)، في حين أن نسبة الإناث كانت (١٥,٣٪) فقط، كما يلاحظ أن الفئة العمرية (٣٠-٣٩ سنة) هي الفئة الغالبة ضمن عينة البحث بنسبة (٥٤,١٪)، تليها الفئة (٤٠-٤٩ سنة) وبنسبة (٣٧,٦٪)، في حين أنه حسب سنوات الخدمة فإن أغلب العينة يقعون ضمن فئة (١٦-٢٠ سنة) بنسبة (٣٧,٦٪) تليها فئة الأفراد الذين لديهم سنوات خدمة ما بين (١١-١٥ سنة) وبنسبة (٣٥,٣٪) وهذه النتائج تدعم المستوى المعرفي والمهاري لدى أفراد العينة في ادراك عبارات الاستبيان بصورة أكثر موضوعية، في حين يلاحظ أنه حسب المؤهل العلمي فإن أغلب أفراد العينة هم من حملة شهادة البكالوريوس بنسبة (٥٠,٦٪) يلهم فئة حملة شهادة الدبلوم بنسبة (٢٤,٧٪) ثم الماجستير بنسبة (١٤,١٪) وهذه النتائج تدعم المستوى المعرفي الأكاديمي في الإجابات على عبارات استمارة الاستبيان بصورة أكثر موثوقة.

خامساً: اختبار استمارة الاستبيان

تم اختبار صدق وثبات الاستبانة كما يلي:

١. **صدق الاستبانة:** عمد الباحث قبل توزيع استمارة الاستبيان على أفراد العينة إلى عرضها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين (٤ محكمين) ضمن الاختصاصات الإدارية وبوجه خاض نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، ضمن جامعة تكريت، وقد أبدى السادة المحكمين عدد الملاحظات اللغوية والعلمية على عبارات الاستبانة، غز اخذ الباحث بهذه الملاحظات، لكي تخرج الاستبانة بصورتها النهائية، ومن ثم تم توزيعها على أفراد العينة، كما أن الباحث تم اختبار الصدق البعدي لاستمارة الاستبيان من خلال معامل الصدق لغرض التحقق من أن عبارات الاستبيان تمثل بصدق المراد قياسه، إذ يمثل معامل الصدق الجذر التربيعي لمعامل الفا كرونباخ، ومن خلال ملاحظة الجدول (٣) يلاحظ أن قيم معامل الصدق تقع ما بين (٠,٨٣٤ إلى ٠,٩٣٦) وهي قيم مرتفعة، وهذا يؤكد صدق الاستبانة.

٢. **ثبات الاستبانة:** اعتمد الباحث على معامل الفاكرونباخ لغرض اختبار الثبات الذاتي لاستمارة الاستبيان والتحقق من إمكانية الحصول على نتائج مشابهة فيما تم توزيع استمارة الاستبيان على نفس الأشخاص وفي ظل ظروف مماثلة، بما يدعم ثبات إجابات الأفراد، وتحقق الاستمارة مستوى الثبات المقبول في حين كانت تساوي أو أكثر من ٧٠٪، ومن خلال الاطلاع على الجدول (٣) يلاحظ أن قيم المعامل ما بين (٠,٦٩٥ إلى ٠,٨٧٧) وهي قيم تتجاوز النسبة المطلوبة مما يدعم ثبات الاستبانة واعتماديتها لإجراءات التحليل الإحصائي اللاحق.

الجدول (٣): معامل الصدق ومعامل الفا كرونباخ

المتغيرات والأبعاد	الرمز	معامل الصدق	معامل الفا كرونباخ
أ. اليقظة الذهنية	xx1	0.860	0.740
ب. الذكاء العاطفي	xx2	0.852	0.726
ج. الذكاء الاجتماعي	xx3	0.855	0.731
القيادة الرنانة	X	0.936	0.877
أ. التفاؤل	yy1	0.868	0.754
ب. الكفاءة الذاتية	yy2	0.834	0.695
ج. المرونة	yy3	0.889	0.790
د. الأمل	yy4	0.880	0.775
رأس المال النفسي	Y	0.893	0.797

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين باعتماد برنامج (SPSS)

سادساً: التحليل الوصفي

يظهر الجدول (٤) وصف وتشخيص اتجاهات إجابات أفراد العينة حول عبارات الاستبانة للقيادة الرنانة ورأس المال النفسي.

الجدول (٤): تشخيص اتجاهات افراد العينة حول عبارات القيادة والرنانة وراس المال النفسي

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	شدة الاجابات
X1	تسعى الادارة العليا الى مراقبة البيئة المحيطة والتكيف معها من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية	4.459	0.628	89.18%	عالي جداً
X2	تسعى الادارة العليا الى متابعة الافكار المقدمة من قبل العاملين المتعلقة بأنجاز العمل	4.318	0.640	86.35%	عالي جداً
X3	تهتم الادارة العليا بأجراء البحوث والدراسات عن كيفية اداء العمل بالشكل المطلوب	4.306	0.740	86.12%	عالي جداً
X4	تستشعر الادارة العليا بالصراعات والمشاكل بين العاملين قبل تفاقمها	4.106	0.817	82.12%	عالي
X5	تراعي الادارة العليا الاهتمام بالقيم الانسانية العاملين	4.365	0.531	87.29%	عالي جداً
X6	توفر الادارة العليا اجواء التراحم مع العاملين	4.212	0.638	84.24%	عالي جداً
X7	تسعى الادارة العليا الى اشباع احتياجات العاملين المتغيرة	3.929	0.828	78.59%	عالي
X8	تعطي الادارة العليا الأولوية لحل مشاكل العاملين	4.094	0.701	81.88%	عالي
X9	تهتم الادارة العليا بمشاركة العاملين مناسبتهم الاجتماعية	4.153	0.838	83.06%	عالي
X10	تركز الادارة العليا على فهم مشاعر العاملين	4.024	0.740	80.47%	عالي
X11	تمتلك الادارة العليا القدرة على التأثير في العاملين لغايات انجاز العمل كما هو مطلوب	4.282	0.610	85.65%	عالي جداً
X12	تمتلك الادارة العليا القدرة على فهم الحالة النفسية العاملين	4.047	0.706	80.94%	عالي
X13	تمتلك الادارة العليا القدرة على فهم المشكلات التي تواجه العاملين	4.118	0.697	82.35%	عالي
X14	تنمي الادارة العليا القدرة على روح التعاون ما بين العاملين	4.318	0.658	86.35%	عالي
Y1	ارى نفسي كشخص ناجح جدا في عملي	4.412	0.583	88.24%	عالي جداً
Y2	اشعر ان العمل الصعب هو اساس النجاح	4.376	0.654	87.53%	عالي جداً
Y3	عادة ما انظر الى الجانب الايجابي في عملي	4.482	0.569	89.65%	عالي جداً
Y4	اتفائل بشأن ما يحدث مستقبلاً في عملي	4.412	0.695	88.24%	عالي جداً
Y5	عادة ما اتوقع الافضل عندما تحيط بي ظروف عدم التأكد	4.200	0.784	84.00%	عالي جداً
Y6	اشعر بالثقة في اداء عملي تحت الضغط والظروف الصعبة	4.200	0.669	84.00%	عالي جداً
Y7	اتمكن من عرض مقترحاتي في الاجتماعات دون خوف	4.294	0.553	85.88%	عالي جداً
Y8	اشعر بالثقة في الاتصال مع الآخرين لمعالجة المشاكل المرتبطة في العمل	4.412	0.642	88.24%	عالي جداً
Y9	اشعر بالثقة عند تقديم معلومات للزملاء	4.541	0.628	90.82%	عالي جداً
Y10	اشعر بالثقة في تحقيق اهداف عملي	4.565	0.626	91.29%	عالي جداً
Y11	اشعر انه باستطاعتي ادارة مواقف عديدة في نفس الوقت عندما اكون في العمل	4.224	0.697	84.47%	عالي جداً
Y12	لدي امكانية في تجاوز الظروف الصعبة لانني واجهتها سابقاً	4.282	0.648	85.65%	عالي جداً
Y13	استطيع التعامل مع جميع سلوكيات زملائي في العمل	4.282	0.666	85.65%	عالي جداً
Y14	عادة انجح في تكون انطباع جيد مع الآخرين	4.424	0.585	88.47%	عالي جداً
Y15	اتغلب على مشاعر الغضب التي تنتابني تجاه شخص معين	4.424	0.679	88.47%	عالي جداً
Y16	اتوقع الافضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة	4.059	0.904	81.18%	عالي جداً
Y17	لدية امكانية في التفكير في المسارات الكفيلة بتجاوز ضغوط العمل	4.259	0.620	85.18%	عالي جداً
Y18	عندما اجد تقييم ادائي اقل من المتوقع احاول التفكير بعدة طرق لتحسينه	4.353	0.649	87.06%	عالي جداً
Y19	حققت معظم اهدافي التي اسعى اليها	4.106	0.772	82.12%	عالي جداً
Y20	عندما اجد نفسي مضغوطا افكر في الخروج من هذا المأزق	4.424	0.777	88.47%	عالي جداً

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (٤) أن هناك توافق عالي حول توافر عبارات متغير القيادة الرنانة حسب إدراك أفراد العينة، وذلك بدلالة الوسط الحسابي المحتسب الذي تجاوز القيمة الفرضية للوسط الحسابي البالغ (٣) للعبارات (١٤) كافة، وكذلك بدلالة القيمة المرتفعة للأهمية النسبية، كما يلاحظ أن العبارة رقم (X1) المتمثلة بـ(تسعى الادارة العليا الى مراقبة البيئة المحيطة والتكيف معها من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) حققت أعلى مستوى توافق في هذا المتغير، بدلالة الوسط الحسابي البالغ (4.459)، في حين سجلت العبارة رقم (X7) المتمثلة بـ(تسعى الادارة العليا الى اشباع احتياجات العاملين المتغيرة) أدنى مستوى توافق، بدلالة الوسط الحسابي البالغ (3.929)، كما يلاحظ وجود اتساق مرتفع بين إجابات أفراد العينة بدلالة القيمة المنخفضة للانحراف المعياري، مما يعزز اعتمادية نتيجة الوسط الحسابي للعبارات كافة.

كما يلاحظ من الجدول (٤) أيضاً أن هناك توافق عالي حول توافر عبارات متغير رأس المال النفسي حسب إدراك أفراد العينة، وذلك بدلالة الوسط الحسابي المحتسب الذي تجاوز القيمة الفرضية للوسط الحسابي البالغ (٣) للعبارات (٢٠) كافة، وكذلك بدلالة

القيمة المرتفعة للأهمية النسبية، كما يلاحظ أن العبارة رقم (Y10) المتمثلة بـ(اشعر بالثقة في تحقيق اهداف عملي) حققت أعلى مستوى توافق في هذا المتغير، بدلالة الوسط الحسابي البالغ (4.565)، في حين سجلت العبارة رقم (Y16) المتمثلة بـ(اتوقع الافضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة) أدنى مستوى توافق، بدلالة الوسط الحسابي البالغ (4.059)، كما يلاحظ وجود اتساق مرتفع بين إجابات أفراد العينة بدلالة القيمة المنخفضة للانحراف المعياري، مما يعزز اعتمادية نتيجة الوسط الحسابي للعبارة كافة.

في حين يظهر الجدول (٥) التحليل الوصفي لمتغير القيادة الرنانة ومتغير رأس المال النفسي بأبعادهما كافة، وذلك باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية كالوسط الحسابي والانحراف المعياري وغيرها.

الجدول (٥): وصف متغيرات وأبعاد البحث

المتغيرات والأبعاد	الرمز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أدنى قيمة	أعلى قيمة	الأهمية النسبية	شدة الموافقة	Skewness
أ. اليقظة الذهنية	xx1	4.297	0.532	2.25	5	85.94%	عالي جداً	-0.896
ب. الذكاء العاطفي	xx2	4.151	0.493	2.2	5	83.02%	عالي	-0.729
ج. الذكاء الاجتماعي	xx3	4.158	0.474	2.2	5	83.15%	عالي	-0.740
القيادة الرنانة	X	4.196	0.437	2.21	5	83.91%	عالي	-0.548
أ. التفاؤل	yy1	4.377	0.371	3.4	5	87.53%	عالي جداً	-0.214
ب. الكفاءة الذاتية	yy2	4.402	0.419	3.4	5	88.05%	عالي جداً	-0.421
ج. المرونة	yy3	4.327	0.438	3.2	5	86.54%	عالي جداً	-0.756
د. الأمل	yy4	4.240	0.456	2.6	5	84.80%	عالي جداً	-0.341
رأس المال النفسي	Y	4.337	0.299	3.55	5	86.73%	عالي جداً	-0.094

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (٥) أن هناك توافق مرتفع حول توافر متغير القيادة الرنانة بأبعادهما الثلاثة كافة (أ. اليقظة الذهنية، ب. الذكاء العاطفي، ج. الذكاء الاجتماعي) بدلالة الوسط الحسابي الذي تجاوز القيمة الفرضية له وبالباقي (٣)، إذ سجل متغير القيادة الرنانة وسط حسابي يبلغ (4.196)، أما على مستوى ابعاده، فيلاحظ أن بعد (أ. اليقظة الذهنية) سجل أعلى مستوى توافق بدلالة الوسط الحسابي البالغ (4.297)، يليه بعد (ج. الذكاء الاجتماعي)، بدلالة الوسط الحسابي البالغ (4.158)، وأخيراً بعد (ب. الذكاء العاطفي) بدلالة الوسط الحسابي البالغ (4.151)، كما يلاحظ انخفاض مستوى التباين بين إجابات أفراد العينة بدلالة القيمة المنخفضة للانحراف المعياري، وهذا يعزز من اعتمادية نتيجة الوسط الحسابي التي تؤكد على ارتفاع مستوى توافر القيادة الرنانة بأبعادهما الثلاثة كافة في معهد التدريب النفطي في بيحي حسب إدراك الأفراد المستقصى منهم. كما أن هناك توافق مرتفع حول توافر متغير رأس المال النفسي بأبعادهما الأربع كافة (أ. التفاؤل، ب. الكفاءة الذاتية، ج. المرونة، د. الأمل) بدلالة الوسط الحسابي الذي تجاوز القيمة الفرضية له وبالباقي (٣)، إذ سجل متغير رأس المال النفسي وسط حسابي يبلغ (4.337)، أما على مستوى ابعاده، فيلاحظ أن بعد (ب. الكفاءة الذاتية) سجل أعلى مستوى توافق بدلالة الوسط الحسابي البالغ (4.402)، يليه بعد (أ. التفاؤل)، بدلالة الوسط الحسابي البالغ (4.377)، يليه بعد (ج. المرونة)، بدلالة الوسط الحسابي البالغ (4.327)، وأخيراً بعد (د. الأمل) بدلالة الوسط الحسابي البالغ (4.240)، كما يلاحظ انخفاض مستوى التباين بين إجابات أفراد العينة بدلالة القيمة المنخفضة للانحراف المعياري، وهذا يعزز من اعتمادية نتيجة الوسط الحسابي التي تؤكد على ارتفاع مستوى توافر رأس المال النفسي بأبعادهما الأربع كافة في معهد التدريب النفطي في بيحي حسب إدراك الأفراد المستقصى منهم.

سابعاً: اختبار التوزيع الطبيعي

اعتمد الباحث على معامل الالتواء (Skewness) لغرض اختبار اعتدالية البيانات والتحقق من شرط التوزيع الطبيعي لها، إذ يتم الحكم على أن البيانات موزعة توزيع طبيعي إذا كانت قيمة معامل التواء تقع ضمن المدى (+1 إلى -1) وبالاطلاع على الجدول (٥)، يلاحظ أن قيم المعامل للمتغيرات والأبعاد كافة تقع ضمن هذا المدى، عليه فإن بيناتها حققت شرط التوزيع الطبيعي ومن ثم يمكن للباحث اعتماد الأساليب الإحصائية العملية لغرض اختبار فرضيات البحث.

ثامناً: اختبار الفرضيات

تضمن البحث ثلاث فرضيات رئيسة كما يلي:

(H1). الفرضية الرئيسية الاولى: توجد فروق ذات دلالة احصائية، بين متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة نحو، القيادة الرنانة ورأس المال النفسي، تبعاً للخصائص الديموغرافية وتفرع عنها الفرضيات الآتية:

(H1.1). الفرضية الفرعية الأولى: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة نحو متغيري القيادة الرنانة ورأس المال النفسي تبعاً لمتغير الجنس. لاختبار هذه الفرضية اعتمد الباحث على اختبار (T-Test) المستقلة، لتحديد الفروق المعنوية بين متوسطات الذكور مقارنة بمتوسطات الإناث، فهذا الاختبار المعلمي يتم اعتماده في حالة اختبار الفروق والاختلافات بين اثنين من المجموع فقط، ويظهر الجدول (٦) نتائج الاختبار.

الجدول (٦): التباين للمتغيرات وفق معلومة الجنس

المتغيرات والأبعاد	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)
أ. اليقظة الذهنية	2.247	.138	-.218	83	.828
ب. الذكاء العاطفي	2.263	.136	-.274	21.342	.787
ج. الذكاء الاجتماعي	.172	.679	.920	83	.360
القيادة الرنانة	2.252	.137	1.069	22.473	.052
أ. التفاؤل	2.229	.139	.916	83	.363
ب. الكفاءة الذاتية	1.329	.252	1.256	24.734	.221
ج. المرونة	.099	.754	-.409	83	.684
د. الأمل	3.367	.070	-.486	19.867	.633
رأس المال النفسي	1.341	.250	-.264	83	.792
			-.323	20.683	.750
			-.512	83	.610
			-.460	15.369	.652
			-.844	83	.401
			-1.337	33.836	.190
			-.729	83	.468
			-.889	20.576	.384

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (٦) أن (F) كانت لمتغيرات وأبعاد البحث عند مستوى دلالة أكبر من ٥٪، وعذا يعني أنها غير معنوية، ومن ثم فإن هناك تجانس بين تباين المجموعتين، في حين يلاحظ من اختبار (T) المقابلة لعبارة "تساوي التباين" أن (Sig. (2-tailed)) أكبر من ٥٪، لذلك ترفض الفرضية الفرعية الأولى، بمعنى لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة نحو متغيري القيادة الرنانة ورأس المال النفسي تبعاً لمتغير الجنس في معهد التدريب النفطي في بيجي.

(H1.2). الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة نحو متغيري القيادة الرنانة ورأس المال النفسي تبعاً لمتغير العمر المنقضي لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Way-ANOVA) الذي يفحص مدى وجود فروق في مستويات متغيرات البحث وابعادها بحسب العمر المنقضي للفرد المستقصى منه، وللتأكد من وجود فروق بين المجموعات (أكثر من مجموعتين)، ويظهر الجدول (٧) اختلاف مستويات متغيرات البحث بحسب العمر المنقضي.

الجدول (٧): التباين للمتغيرات وفق العمر المنقضي

المتغيرات والأبعاد	الرمز	F	Sig.
أ. اليقظة الذهنية	xx1	0.338	0.798
ب. الذكاء العاطفي	xx2	0.271	0.846
ج. الذكاء الاجتماعي	xx3	0.704	0.552
القيادة الرنانة	X	0.265	0.851
أ. التفاؤل	yy1	0.143	0.934
ب. الكفاءة الذاتية	yy2	0.480	0.697
ج. المرونة	yy3	0.634	0.596
د. الأمل	yy4	0.521	0.669
رأس المال النفسي	Y	0.518	0.671

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (٧) أن قيمة (F) كانت غير معنوية لمتغيرات وأبعاد البحث كافة، إذ كانت أكبر من ٥٪، مما يعني لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة نحو متغيري القيادة الرنانة ورأس المال النفسي تبعاً لمتغير العمر المنقضي، ومن ثم ترفض الفرضية الفرعية الثانية.

(H1.3). الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة نحو متغيري القيادة الرنانة ورأس المال النفسي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Way-ANOVA) الذي يفحص مدى وجود فروق في مستويات متغيرات البحث وابعادها بحسب سنوات الخدمة للفرد المستقصى منه، وللتأكد من وجود فروق بين المجموعات (أكثر من مجموعتين)، ويظهر الجدول (٨) اختلاف مستويات متغيرات البحث بحسب سنوات الخدمة.

الجدول (٨): التباين للمتغيرات وفق سنوات الخدمة

المتغيرات والأبعاد	الرمز	F	Sig.
أ. اليقظة الذهنية	xx1	2.408	0.044
ب. الذكاء العاطفي	xx2	1.285	0.279
ج. الذكاء الاجتماعي	xx3	3.211	0.011
القيادة الرنانة	X	2.532	0.035
أ. التفاؤل	yy1	0.663	0.652
ب. الكفاءة الذاتية	yy2	1.617	0.165
ج. المرونة	yy3	1.092	0.371
د. الأمل	yy4	00.479	0.791
رأس المال النفسي	Y	.698	0.626

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (٨) أن قيمة (F) كانت غير معنوية لأغلب متغيرات وأبعاد البحث (عدا أ. اليقظة الذهنية، ج. الذكاء الاجتماعي، القيادة الرنانة) فقط، إذ كانت أكبر من ٥٪، مما يعني لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة نحو متغيري القيادة الرنانة ورأس المال النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ومن ثم ترفض الفرضية الفرعية الثالثة.

(H1.4). الفرضية الفرعية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة نحو متغيري القيادة الرنانة ورأس المال النفسي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Way-ANOVA) الذي يفحص مدى وجود فروق في مستويات متغيرات البحث وابعادها بحسب المؤهل العلمي للفرد المستقصى منه، وللتأكد من وجود فروق بين المجموعات (أكثر من مجموعتين)، ويظهر الجدول (٩) اختلاف مستويات متغيرات البحث بحسب المؤهل العلمي.

الجدول (٩): التباين للمتغيرات وفق المؤهل العلمي

المتغيرات والأبعاد	الرمز	F	Sig.
أ. اليقظة الذهنية	xx1	.913	0.460
ب. الذكاء العاطفي	xx2	0.866	0.488
ج. الذكاء الاجتماعي	xx3	0.659	0.622
القيادة الرنانة	X	0.944	0.443
أ. التفاؤل	yy1	0.047	0.996
ب. الكفاءة الذاتية	yy2	0.470	0.758
ج. المرونة	yy3	0.525	0.717
د. الأمل	yy4	2.002	0.102
رأس المال النفسي	Y	0.858	0.493

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (٩) أن قيمة (F) كانت غير معنوية لمتغيرات وأبعاد البحث كافة، إذ كانت أكبر من ٥٪، مما يعني لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة نحو متغيري القيادة الرنانة ورأس المال النفسي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ومن ثم ترفض الفرضية الفرعية الرابعة، وبناءً على نتائج الفرضيات الفرعية يمكن القول برفض الفرضية الرئيسية الأولى.

(H2). الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية القيادة الرنانة في رأس المال النفسي المنظمة المبحوثة وتتفرع عنها الفرضيات الآتية:

(H2.1). الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين اليقظة وبين رأس المال النفسي. لاختبار هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لتحديد معنوي وقوة واتجاه العلاقة بين بعد اليقظة الذهنية ورأس المال النفسي، ويظهر الجدول (١٠) نتائج الاختبار.

الجدول (١٠): العلاقة بين بعد اليقظة الذهنية ورأس المال النفسي

المتغيرات	البيان	رأس المال النفسي
أ. اليقظة الذهنية	معامل (Pearson)	0.543**
	الاحتمالية (Sig.)	0.000

(**) دال إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية ١٪، (*) دال إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية ٥٪

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (١٠) وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية (طردية) بين بعد (أ. اليقظة الذهنية) ورأس المال النفسي، مما يعني أن توافر بعد (أ. اليقظة الذهنية) في معهد التدريب النفطي في بيحي ميدان البحث فإن ذلك سيرافقه ارتفاع في مستويات توافر رأس المال النفسي في هذا الميدان، عليه تقبل الفرضية الفرعية الأولى.

(H2.2). الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الذكاء العاطفي وبين رأس المال النفسي. لاختبار هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لتحديد معنوي وقوة واتجاه العلاقة بين بعد الذكاء العاطفي ورأس المال النفسي، ويظهر الجدول (١١) نتائج الاختبار.

الجدول (١١): العلاقة بين بعد الذكاء العاطفي ورأس المال النفسي

المتغيرات	البيان	رأس المال النفسي
ب. الذكاء العاطفي	معامل (Pearson)	0.491**
	الاحتمالية (Sig.)	0.000

(**) دال إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية ١٪، (*) دال إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية ٥٪

المصدر: الجدول من إعداد الباحث باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (١١) وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية (طردية) بين بعد (ب. الذكاء العاطفي) ورأس المال النفسي، مما يعني أن توافر بعد (ب. الذكاء العاطفي) في معهد التدريب النفطي في بيحي ميدان البحث فإن ذلك سيرافقه ارتفاع في مستويات توافر رأس المال النفسي في هذا الميدان، عليه تقبل الفرضية الفرعية الثانية.

(H2.3). الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الذكاء الاجتماعي وبين رأس المال النفسي. لاختبار هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لتحديد معنوي وقوة واتجاه العلاقة بين بعد الذكاء الاجتماعي ورأس المال النفسي، ويظهر الجدول (١٢) نتائج الاختبار.

الجدول (١٢): العلاقة بين بعد الذكاء الاجتماعي ورأس المال النفسي

المتغيرات	البيان	رأس المال النفسي
ج. الذكاء الاجتماعي	معامل (Pearson)	0.450**
	الاحتمالية (Sig.)	0.000

(**) دال إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية ١٪، (*) دال إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية ٥٪

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (١٢) وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية (طردية) بين بعد (ج. الذكاء الاجتماعي) ورأس المال النفسي، مما يعني أن توافر بعد (ج. الذكاء الاجتماعي) في معهد التدريب النفطي في بيحي ميدان البحث فإن ذلك سيرافقه ارتفاع في مستويات توافر رأس المال النفسي في هذا الميدان، عليه تقبل الفرضية الفرعية الثالثة.

(H2.4). الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الرنانة مجتمعة ورأس المال النفسي. لاختبار هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لتحديد معنوي وقوة واتجاه العلاقة بين القيادة الرنانة مجتمعة ورأس المال النفسي، ويظهر الجدول (١٣) نتائج الاختبار.

الجدول (١٣): العلاقة بين القيادة الرنانة مجتمعة ورأس المال النفسي

المتغيرات	البيان	رأس المال النفسي
القيادة الرنانة مجتمعة	معامل (Pearson)	0.562**
	الاحتمالية (Sig.)	0.000

(**) دال إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية ١٪، (*) دال إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية ٥٪

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (١٣) وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية (طردية) بين متغير (القيادة الرنانة مجتمعة) ورأس المال النفسي، مما يعني أن توافر متغير (القيادة الرنانة مجتمعة) في معهد التدريب النفطي في بيحي ميدان البحث فإن ذلك سيرافقه ارتفاع في مستويات توافر رأس المال النفسي في هذا الميدان، عليه تقبل الفرضية الفرعية الرابعة، وبناءً على نتائج الفرضيات الفرعية يمكن القول بقبول الفرضية الرئيسية الثانية.

(H3). الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد تأثير معنوي القيادة الرنانة في رأس المال النفسي المنظمة المبحوثة وتنتفع عنها الفرضيات الآتية:

(H3.1). الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير معنوي لليقظة الذهنية في رأس المال النفسي لاختبار هذه الفرضية تم إعداد نموذج معادلة انحدار خطي بسيط لتقدير رأس المال النفسي بدلالة بعد اليقظة الذهنية، وذلك لتحديد مدى تأثير الأخير في رأس المال النفسي وذلك في معهد التدريب النفطي/بيجي، ويظهر الجدول (١٤) نتائج اختبار التأثير.

الجدول (١٤): نتائج تأثير بعد اليقظة الذهنية في رأس المال النفسي

المتغيرات والأبعاد	(R ²)	(F)	(Sig.)
	0.295	34.699	0.000
معامل الانحدار (β)	(T)	(Sig.)	
اليقظة الذهنية	0.543	5.891	0.000

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (١٤) ثبات صحة نموذج معادلة الانحدار بدلالة قيمة (F) البالغة (34.699) عند مستوى دلالة معنوية أقل من ٥٪، مما يعني إمكانية تقدير رأس المال النفسي بدلالة بعد اليقظة الذهنية، في حين تشير قيمة (T) البالغة (5.891) عند مستوى دلالة معنوية أقل من ٥٪، إلى أن التأثير معنوي، كما تشير قيمة معامل الانحدار بيتا (β) الموجبة والبالغة (0.543) إلى أن التأثير إيجابي، بمعنى أن توافر بعد اليقظة الذهنية في معهد التدريب النفطي/بيجي سوف يؤثر إيجاباً عبر رفع مستوى رأس المال النفسي في هذا المعهد ميدان البحث، كما تدل قيمة معامل التحديد (R²) البالغة (0.295) على أن بعد اليقظة الذهنية يفسر ما نسبته (٢٩,٥٪) من التغيرات الحاصلة في رأس المال النفسي في معهد التدريب النفطي/بيجي، عليه تقبل الفرضية الفرعية الأولى.

(H3.2). الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير معنوي للذكاء العاطفي في رأس المال النفسي. لاختبار هذه الفرضية تم إعداد نموذج معادلة انحدار خطي بسيط لتقدير رأس المال النفسي بدلالة بعد الذكاء العاطفي، وذلك لتحديد مدى تأثير الأخير في رأس المال النفسي وذلك في معهد التدريب النفطي/بيجي، ويظهر الجدول (١٥) نتائج اختبار التأثير.

الجدول (١٥): نتائج تأثير بعد الذكاء العاطفي في رأس المال النفسي

المتغيرات والأبعاد	(R ²)	(F)	(Sig.)
	0.241	26.299	0.000
معامل الانحدار (β)	(T)	(Sig.)	
الذكاء العاطفي	0.491	5.128	0.000

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (١٥) ثبات صحة نموذج معادلة الانحدار بدلالة قيمة (F) البالغة (26.299) عند مستوى دلالة معنوية أقل من ٥٪، مما يعني إمكانية تقدير رأس المال النفسي بدلالة بعد الذكاء العاطفي، في حين تشير قيمة (T) البالغة (5.128) عند مستوى دلالة معنوية أقل من ٥٪، إلى أن التأثير معنوي، كما تشير قيمة معامل الانحدار بيتا (β) الموجبة والبالغة (0.491) إلى أن التأثير إيجابي، بمعنى أن توافر بعد الذكاء العاطفي في معهد التدريب النفطي/بيجي سوف يؤثر إيجاباً عبر رفع مستوى رأس المال النفسي في هذا المعهد ميدان البحث، كما تدل قيمة معامل التحديد (R²) البالغة (0.241) على أن بعد الذكاء العاطفي يفسر ما نسبته (٢٤,١٪) من التغيرات الحاصلة في رأس المال النفسي في معهد التدريب النفطي/بيجي، عليه تقبل الفرضية الفرعية الثانية.

(H3.3). الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير معنوي للذكاء الاجتماعي في رأس المال النفسي. لاختبار هذه الفرضية تم إعداد نموذج معادلة انحدار خطي بسيط لتقدير رأس المال النفسي بدلالة بعد الذكاء الاجتماعي، وذلك لتحديد مدى تأثير الأخير في رأس المال النفسي وذلك في معهد التدريب النفطي/بيجي، ويظهر الجدول (١٦) نتائج اختبار التأثير.

الجدول (١٦): نتائج تأثير بعد الذكاء الاجتماعي في رأس المال النفسي

المتغيرات والأبعاد	(R ²)	(F)	(Sig.)
	0.202	21.051	0.000
معامل الانحدار (β)	(T)	(Sig.)	
الذكاء الاجتماعي	0.450	4.588	0.000

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (١٦) ثبات صحة نموذج معادلة الانحدار بدلالة قيمة (F) البالغة (21.051) عند مستوى دلالة معنوية أقل من ٥٪، مما يعني إمكانية تقدير رأس المال النفسي بدلالة بعد الذكاء الاجتماعي، في حين تشير قيمة (T) البالغة (4.588) عند مستوى دلالة معنوية أقل من ٥٪، إلى أن التأثير معنوي، كما تشير قيمة معامل الانحدار بيتا (β) الموجبة والبالغة (0.450) إلى أن التأثير إيجابي، بمعنى أن توافر بعد الذكاء الاجتماعي في معهد التدريب النفطي/بيجي سوف يؤثر إيجاباً عبر رفع مستوى رأس المال النفسي في هذا المعهد ميدان البحث، كما تدل قيمة معامل التحديد (R²) البالغة (0.202) على أن بعد الذكاء الاجتماعي يفسر ما نسبته (٢٠,٢٪) من التغيرات الحاصلة في رأس المال النفسي في معهد التدريب النفطي/بيجي، عليه تقبل الفرضية الفرعية الثالثة.

(H3.4). الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير معنوي للقيادة الرنانة مجتمعة في رأس المال النفسي. لاختبار هذه الفرضية تم إعداد نموذج معادلة انحدار خطي بسيط لتقدير رأس المال النفسي بدلالة القيادة الرنانة مجتمعة، وذلك لتحديد مدى تأثير الأخير في رأس المال النفسي وذلك في معهد التدريب النفطي/بيجي، ويظهر الجدول (١٧) نتائج اختبار التأثير.

الجدول (١٧): نتائج تأثير القيادة الرنانة مجتمعة في رأس المال النفسي

المتغيرات والأبعاد	(R ²)	(F)	(Sig.)
	0.315	38.240	0.000
معامل الانحدار (β)	(T)	(Sig.)	
القيادة الرنانة مجتمعة	0.562	6.184	0.000

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين باعتماد برنامج (SPSS)

يلاحظ من الجدول (١٧) ثبات صحة نموذج معادلة الانحدار بدلالة قيمة (F) البالغة (38.240) عند مستوى دلالة معنوية أقل من ٥٪، مما يعني إمكانية تقدير رأس المال النفسي بدلالة القيادة الرنانة مجتمعة، في حين تشير قيمة (T) البالغة (6.184) عند مستوى دلالة معنوية أقل من ٥٪، إلى أن التأثير معنوي، كما تشير قيمة معامل الانحدار بيتا (β) الموجبة والبالغة (0.562) إلى أن التأثير إيجابي، بمعنى أن توافر القيادة الرنانة مجتمعة في معهد التدريب النفطي/بيجي سوف يؤثر إيجاباً عبر رفع مستوى رأس المال النفسي في هذا المعهد ميدان البحث، كما تدل قيمة معامل التحديد (R²) البالغة (0.315) على أن القيادة الرنانة مجتمعة يفسر ما نسبته (٣١,٥٪) من التغيرات الحاصلة في رأس المال النفسي في معهد التدريب النفطي/بيجي، عليه تقبل الفرضية الفرعية الرابعة، وبناءً على نتائج الفرضيات الفرعية يمكن القول بقبول الفرضية الرئيسية الثالثة، بمعنى أن القيادة الرنانة مجتمعة ومن خلال أبعادها الثلاثة تعزز من توافر رأس المال النفسي في معهد التدريب النفطي/بيجي.

المبحث الثالث: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

استنتج البحث من خلال نتائج تحليل مضمون المنطق النظري فيما يتعلق بأبعاد القيادة الرنانة ورأس المال النفسي، إلى أن يتوصل لعدد من الاستنتاجات وذلك في ضوء نتائج التحليل للجانب التطبيقي والتي يمكن عرضها ضمن الفقرات الآتية:

١. أثبتت إجابات أفراد العينة الإيجابية أن القيادة في معهد التدريب النفطي/بيجي تعني تماماً إحتياجات العاملين الوظيفية والشخصية وتستشعر بالأفكار التي تفرحهم أو تحزنهم وتهيئ لهم بيئة تسمح بتقوية علاقاتهم الاجتماعية مما بث فيهم روح الأمل والتفاؤل الذي انعكس في كفاءتهم في تأدية واجباتهم الوظيفية وهذا ما يعزز رأس مال نفسي إيجابي.
٢. هناك علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين أبعاد القيادة الرنانة المتمثلة بـ(اليقظة الذهنية، والذكاء العاطفي، والذكاء الاجتماعي) ورأس المال النفسي وهذا ما أثبتته قيم معامل الارتباط البالغة (٥٤٣, **, ٤٩١, **, ٤٥٠, **) على التوالي، مما يعني أن الزيادة الحاصلة في القيادة الرنانة في معهد التدريب النفطي/بيجي ستزيد رأس المال النفسي بنفس المستوى.
٣. هناك علاقة تأثير معنوية إيجابية بين أبعاد القيادة الرنانة المتمثلة بـ(اليقظة الذهنية، والذكاء العاطفي، والذكاء الاجتماعي) ورأس المال النفسي وهذا ما أثبتته قيم معامل الانحدار البالغة (٥٤٣, **, ٤٩١, **, ٤٥٠, **) على التوالي، مما يعني تبني نمط القيادة الرنانة بأبعادها في معهد التدريب النفطي/بيجي أدى إلى تعزيز رأس المال النفسي.

ثانياً: المقترحات

بناءً على ما تقدم من استنتاجات يمكن تقديم مجموعة من المقترحات في المنظمة المبحوثة:

١. ينبغي على معهد التدريب النفطي/بيجي تبني نمط القيادة الرنانة لما له من دور في بناء رأس مال نفسي ذا قيمة لدى العاملين والمنظمة من خلال بث الأمل والتفاؤل ودعم متطلبات لتعزيز المرونة اللازمة للاستجابة لتوجيهات المقدمة من قبل القيادات في المنظمة المبحوثة.
٢. إيلاء أهمية قصوى من قبل القيادات في للاستشعار الفكري بالعاملين والمنظمة ورعايتهم والوقوف على إحتياجاتهم من جهة، وبناء أفراد ذوو يقظة ذهنية في معهد التدريب النفطي/بيجي من أجل ضمان عجلة الاستمرار بنفس اتجاه في المستقبل.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- ١- الشريف، ليلي وعلي، وفيفة، وسعيد، غسان، (٢٠٢١)، التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من معلمات رياض الأطفال في محافظة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، مجلد (٤٣)، عدد (3).
- ٢- المبيضين، محمد عبدالله، (٢٠٢١)، القيادة الرنانة وأثرها في دعم الريادة المؤسسية دراسة ميدانية في مراكز البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- ٣- المصري، مروان وليد، (٢٠٢٠)، درجة ممارسة القيادة الرنانة لدى مديرات رياض الأطفال بمحافظة غزة وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية لديهن، مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، مجلد (٥) العدد (3)، ص: ٣٩٩-٣٤٧.
- ٤- المعموري، علي حسين وعباس، محمد عبودي، (٢٠٢١)، الذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد (٢٨)، عدد (1).
- ٥- إبراهيم، محمد عبدالمنعم، (٢٠٢٢)، دور رأس المال النفسي في تحديد الثقافة التنظيمية للمؤسسات الربحية دراسة تطبيقية، مجلة العلوم للبحوث والدراسات التجارية، مجلد (٣٦)، عدد (3).

- ٦- بديوي، زينب حياوي وعبد، مها صدام، (٢٠١٨)، اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة، مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية، مجلد (٤٣)، عدد(1)
- ٧- برباحة، كريمة، (٢٠٢٢)، الاتصال التنظيمي والذكاء الاجتماعي، المجلة الدولية لأبحاث في العلوم التربوية والإنسانية والاداب واللغات، مجلد(٣)، عدد(4)
- ٨- بكر، نادية عبد الخالق، (٢٠١٦)، اثر ابعاد اليقظة الذهنية في الابداع التنظيمي دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مجلد(٧)، عدد(3)
- ٩- بودهم، رشيد ومناصيرية رشيد، (٢٠١٨)، اثر ضغوط العمل على الرأس المال الإيجابي دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد حلب جامعة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- ١٠- حاجي، شاكى، إسماعيل وفائق، داليا خالد، (٢٠٢٣)، دور القيادة الرنانة في تحقيق الاداء الإبداعي دراسة استطلاعية لاراء عينة مناعضاء الهيئة التدريسية في جامعة كوية، مجلة بوليتيكنك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد (٤)، العدد(1)
- ١١- رضوان، طارق رضوان وعطاء، اسماء سعيد، (٢٠١٨)، اثر رأس المال النفسي في ابعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية، مجلة التجارة والتمويل، عدد(1)
- ١٢- عبد العزيز، عبدالعزيز محمود، (٢٠٢٢)، الاسهام النفسي لرأس المال النفسي والذكاء الوجداني في التنبؤ بالازدهار النفسي لدى عينة من الشباب الجامعي، مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، مجلد(٤٦)، عدد(1)
- ١٣- عصفور، ايمان حسنين، (٢٠١٨)، رأس المال النفسي لاستثمار القدرات الإنسانية المرأة المعيلة نموذجاً، المؤتمر العلمي الثامن تربية الفئات المهمشة في لمجتمعات العربية لتحقيق اهداف التنمية المستدامة
- ١٤- فداح، شيرين فداح ومحمد، عنيات ابراهيم، (٢٠٢١)، اثر الدعم التنظيمي المدرك على رأس المال النفسي دراسة ميدانية على شركة الطيران المدني، المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة، عدد(1)
- ١٥- متولي، فكري لطيف، (٢٠٢١)، رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، مجلد(٣)، عدد(5)
- ١٦- وريكان، عابد، (٢٠١٨)، الذكاء الاجتماعي والانفعالي وعلاقته بالجريمة، أطروحة دكتوراه، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- ١٧- يوسف، محمد ربيع وخليل، حسن محمود، (٢٠١٨)، اثر رأس المال النفسي في اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بمصلحة الضرائب المصرية بمحافظة الغربية، مجلة البحوث التجارية، مجلد(٤٠)، عدد(٤).

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

- 1- Abdul Aziz, Abdul Aziz Mahmoud, (2022), The psychological contribution of psychological capital and emotional intelligence in predicting psychological prosperity among a sample of university youth, Journal of the College of Education in Psychological Sciences, Volume (46), Issue.(١)
- 2- Al-Maamouri, Ali Hussein and Abbas, Muhammad Abboudi, (2021), Social intelligence among university students, Journal of Humanities, Volume (28), Issue(١)
- 3- Al-Masry, Marwan Walid, (2020), The degree of practicing resonant leadership among kindergarten principals in the Gaza Strip governorates and its relationship to their organizational integrity, South Valley University International Journal of Educational Sciences, Volume (5), Issue (3), pp: 347-399.
- 4- Al-Mobaideen, Muhammad Abdullah, (2021), Resonant leadership and its impact on supporting institutional leadership, a field study in the centers of Jordanian commercial banks, Master's thesis, College of Graduate Studies, Mutah University, Jordan
- 5- Al-Sharif, Laila and Ali, Wafiq, and Saeed, Ghassan, (2021), Empathy and its relationship to job satisfaction, a field study on a sample of kindergarten teachers in Lattakia Governorate, Tishreen University Journal for Scientific Research and Studies, Arts and Humanities Series, Volume (43), Issue.(٣)
- 6- Asfour, Iman Hassanein, (2018), Psychological capital for investing human capabilities, the female breadwinner as a model, the eighth scientific conference on raising marginalized groups in Arab societies to achieve sustainable development goals
- 7- Badawi, Zainab Hayawi and Abdul, Maha Saddam, (2018), Mindfulness among university students, Basra Journal of Humanities Research, Volume (43), Issue(١)
- 8- Bakr, Nadia Abdel Khaleq, (2016), The effect of the dimensions of mindfulness on organizational creativity, a field study, Scientific Journal of Business and Environmental Studies, Volume (7), Issue.(٣)
- 9- Barabha, Karima, (2022), Organizational communication and social intelligence, International Journal of Research in Educational and Human Sciences, Literature and Languages, Volume (3), Issue.(٤)
- 10- Boudershem, Rashid and Manasria Rashid, (2018), The impact of work pressures on positive capital, a case study of the public hospital institution Saad Aleppo University, Master's thesis, Faculty of Economics, Commerce and Management Sciences, University of Qasdi Merbah Ouargla, Algeria.
- 11- Haji, Shaki Ismail and Faiq, Dalia Khaled, (2023), The role of resonant leadership in achieving creative performance, a survey study of the opinions of a sample of faculty members at Koya University, Polytechnic Journal for Humanities and Social Sciences, Volume (4), Issue.(١)
- 12- Ibrahim, Mohamed Abdel Moneim, (2022), The role of psychological capital in determining the organizational culture of profit-making institutions, an applied study, Journal of Science for Business Research and Studies, Volume (36), Issue.(٣)
- 13- Metwally, Fikry Latif, (2021), Psychological capital and its relationship to job satisfaction and mental alertness among special education teachers, Journal of Special Needs Sciences, Volume (3), Issue(٥)
- 14- Qaddah, Shireen Qaddah and Muhammad, Enayat Ibrahim, (2021), The effect of perceived organizational support on psychological capital, a field study on the civil aviation company, The Scientific Journal of Economics and Management, Issue.(١)

- 15-Radwan, Tariq Radwan and Ataa, Asmaa Saeed, (2018), The effect of psychological capital on the dimensions of organizational citizenship behaviors, an applied study, Journal of Commerce and Finance, Issue(1)
- 16-Rikan, Ayed, (2018), Social and emotional intelligence and its relationship to crime, PhD thesis, Deanship of Graduate Studies, Mutah University, Jordan.
- 17-Youssef, Muhammad Rabi and Khalil, Hassan Mahmoud, (2018), The effect of psychological capital on employees' attitudes towards organizational change, an applied study on employees of the Egyptian Tax Authority in Gharbia Governorate, Journal of Commercial Research, Volume (40), Issue.(4)

ثالثاً: المصادر الأجنبية

- 1- Ali, R., & Kashif, M. (2020). The role of resonant leadership, workplace friendship and serving culture in predicting organizational commitment: The mediating role of compassion at work. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 22, 799-819.
- 2- Alvarez-Huerta, P., & Larrea, I. (2022). Entrepreneurial self-efficacy among first-year undergraduates: Gender, creative self-efficacy, leadership self-efficacy, and field of study.
- 3- Balangue, V. (2023). Transforming the Bamboo Ceiling to a Bamboo Floor: An Analysis of Psychological Capital, Psychological Climate, Resilience, and Authentic Leadership in Filipino Culture (Doctoral dissertation, The Chicago School of Professional Psychology).
- 4- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in cognitive sciences*, 18(6), 293-299.
- 5- Faeq, D. K., Ziad, K., & Hassan, R. (2022). Impact of resonant leadership in reducing workplace bullying: A case from Sulaymaniyah chamber of commerce & industry. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(6), 264-276.
- 6- Fikri, M. (2023). The Condition Resilience Among Indonesia Students During Pandemic. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 13(4), 56-62.
- 7- Garza-Wrigley, S. D. (2015). Who Are You and What Do You Do? Psychological Capital and Leadership: A Study of the Differences in Psychological Capital of Leaders in Various Careers (Doctoral dissertation, Our Lady of the Lake University).
- 8- Khericha, A. S. (2022). The HERO in you: The impact of psychological capital training and perceived leadership on follower psychological capital development and burnout (Doctoral dissertation, Seattle Pacific University).
- 9- Lenka, U., & Tiwari, B. (2016). Achieving triple "P" bottom line through resonant leadership: an Indian perspective. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(5), 694-703.
- 10-Lerosier, T., Touré, L., Diabaté, S., Diarra, Y., & Ridde, V. (2023). Minimal resilience and insurgent conflict: qualitative analysis of the resilience process in six primary health centres in central Mali. *BMJ Global Health*, 7(Suppl 9), e010683.
- 11-Marchal, B., Michielsen, J., Simon, S., Verdonck, K., Accoe, K., Tonga, C., ... & Van Belle, S. (2023). Making 'resilience' useful again: recognising health system resilience as an effective boundary object. *BMJ Global Health*, 8(5), e012064.
- 12-Millard, M. L. (2011). Psychological net worth: Finding the balance between psychological capital and psychological debt. The University of Nebraska-Lincoln.
- 13-Peña Acuña, B., Parra Meroño, M. C., & Beltrán Bueno, M. Á. (2014). Liderazgo resonante. Un análisis a través de grupos de discusión. *Historia y comunicación social*, 19(Esp. Enero).
- 14-Pereira, L. D., Bellinati, N. V. D. C., & Kanan, L. A. (2018). Self-Efficacy for Managing Chronic Disease 6-Item Scale: avaliação da autoeficácia no gerenciamento da doença crônica. *Revista Cuidarte*, 9(3), 2435-2445.
- 15-Sacco, K. (2023). The Role of Academic Optimism in High-Achieving, Low Socioeconomic Schools (Doctoral dissertation, Northern Arizona University).
- 16-Setiawan, M. A., Mumpuni, S. D., Maynawati, A. F. R. N., Bulkani, B., & Fatchurahman, M. (2023). AA-SES (Aerobic athlete self-efficacy scale) for measuring the self-efficacy of aerobic exercise athletes in obtaining sports achievement (design and validation). *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (49), 954-960
- 17-Sinha, A. (2022). Resonant Leadership of Managers in Indian Organizations: An Investigative Study. *IPE Journal of*, 12(1), 30.
- 18-Sultan, A. A. A., Alharb, A. A., Mahmoud, S. S., & Elsharkasy, A. S. (2023). The Mediating Role of Psychological Capital Between Academic Stress and Well-Being Among University Students. *Pegem Journal of Education & Instruction/Pegem Egitim ve Öğretim*, 13(2).
- 19-Thomas, L. (2021). A Template for the Future: Resonant Leadership in The Song of Deborah. *Journal of International Women's Studies*, 22(6), 3-10.
- 20-White, B. A. A., Bledsoe, C., Hendricks, R., & Arroliga, A. C. (2019, April). A leadership education framework addressing relationship management, burnout, and team trust. In *Baylor University Medical Center Proceedings* (Vol. 32, No. 2, pp. 298-300). Taylor & Francis.
- 21-Xu, J., Liu, Y., & Chung, B. (2017). Leader psychological capital and employee work engagement: The roles of employee psychological capital and team collectivism. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(7), 969-985.