

دور رأس المال النفسي كمتغير تفسيري في العلاقة بين القيادة الاخلاقية والرفاهية
النفسية - دراسة تطبيقية على العاملين بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج
*The Role of Psychological Capital as a Variable Mediator in the Relationship
between Ethical Leadership and Psychological Well Being- An Applied Study on
Employees at the Mobile Phone Companies in Sohag Governorate*

د. حسام الدين موسى أبوضيف محمد
مدرس إدارة الاعمال - كلية التجارة
جامعة جنوب الوادي

د. محمد حسن أحمد مهدي
أستاذ مساعد ادارة الأعمال - كلية التجارة
جامعة سوهاج

مستخلص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الي اختبار درجة تأثير القيادة الاخلاقية علي كل من: الرفاهية النفسية، ورأس المال النفسي، وكذلك اختبار درجة تأثير رأس المال النفسي على الرفاهية النفسية، وأخيراً اختبار مدى تغير درجة تأثير القيادة الاخلاقية على الرفاهية النفسية من خلال رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) بينهما، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم أداة الدراسة لقياس متغيراتها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج، وتم أخذ عينة حجمها (٢١٦) من العاملين بها. وتوصلت الدراسة الي وجود تأثير ذات دلالة إحصائية للقيادة الاخلاقية على كل من: الرفاهية النفسية، ورأس المال النفسي، ووجود تأثير ذات دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الرفاهية النفسية، وأخيراً اثبتت الدراسة وجود تأثير ذات دلالة إحصائية للقيادة الاخلاقية على الرفاهية النفسية من خلال رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) بينهما، وقام الباحثان بتقديم مجموعة من الدلالات العلمية والعملية والتوصيات بناءً علي النتائج التي تم التوصل اليها.

الكلمات المفتاحية: القيادة الاخلاقية، الرفاهية النفسية، رأس المال النفسي، شركات الهاتف المحمول، محافظة سوهاج.

Abstract:

The current study aimed to test the degree of effect of ethical leadership on each of: The psychological well-being and psychological capital, as well as to test the degree of effect of psychological capital on the psychological, and finally to test the extent to which the degree of effect of ethical leadership changes on the psychological well Being through psychological capital as a mediator variable between them, and to achieve the objectives of the study, the study tool was designed to measure its variables. The study population consisted of all the employees of the mobile phone companies in Sohag governorate, and a sample size of (216) was taken from the employees. The study concluded that there is a statistically significant effect of ethical leadership on each of: The psychological well Being, and psychological capital. Overall, and there is a statistically significant effect of psychological capital on the psychological well-being, and finally the study proved that there is a statistically significant effect of the ethical leadership on the psychological well-being through psychological capital as a mediator variable between them, and the researcher presented a set of Scientific and practical indications and recommendations based on the results that have been reached.

Keywords: Ethical Leadership, Psychological Well-being, Psychological Capital, The Mobile Phone Companies, Sohag Governorate.

مقدمة:

تُعد الرفاهية النفسية احد المؤشرات الهامة للرضا عن الحياة، وتؤدي الي شعور المورد البشري بالرضا والسعادة وتحقيق الذات مهمًا كانت الصعوبات التي يمر بها، وترتبط بالنجاح الشخصي والمهني له، حيث أن المورد البشري الذي يتمتع برفاهية نفسية تكون انتاجيته أكبر في بيئة العمل، وأكثر ابداعًا، وعلاقات وسلوكيات اجتماعية أكثر إيجابية (Ruggeri et al., 2020).

وتعتبر الرفاهية النفسية للعاملين مفهوم محوري ورئيسي في السلوك التنظيمي، حيث يسعى الجميع على رغم اختلاف الثقافات الي الرفاهية النفسية بوصفها أسمى هدف للحياة لارتباطها دائمًا بالحالة المزاجية الإيجابية والرضا عن الحياة وجودتها وتحقيق الذات والتفائل. وأشارت دراسة (Li & Lin, 2020) الي أن العمل يعتبر مصدرًا مهمًا لإرساء الرفاهية النفسية للمورد البشري، ودعمه والحفاظ على تقدير الذات، مما يساعد في زيادة رغبته في العمل عن رغبته في تحقيق العوائد المادية، ويساهم في سهولة التعامل مع ضغوط العمل والحياة.

وأُسفرت عديد من الدراسات منها: (Bavik et al., 2017; Walumbwa et al., 2017; DeConinck et al., 2016) أن القائد الإداري المتميز يجب أن لا تشمل عقليته على بعض المهارات الفنية والذهنية فقط والتي تسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية، بل يجب أن تكون تصرفاته معتمدة على السمات التي تتسم بالمبادئ الأخلاقية في بيئة العمل التي تعمل فيها.

وتتمو المنظمات من خلال توافر الاخلاقيات والقيم التي تسودها، فاذا كانت المجتمعات تستند الي المعايير الأخلاقية المأخوذة من الدين والتراث حتي تستمر وتنضبط، فإن المنظمات أيضًا تحتاج لمعايير أخلاقية وقيم يتم ضبط العمل بها، كي تستمد من هذه المعايير الأخلاقية والقيم مقومات حياتها واستمرارها.

وتعد القيادة الأخلاقية موضوعًا هامًا، حيث تحتاج المنظمات الحديثة الي القادة المتسمين بالأخلاق، وتنميتها لدي المرؤوسين، بالإضافة الي منعهم السلوكيات غير الأخلاقية والوقاية منها حالة وجودها، ويُعد السلوك الأخلاقي مسئولية كل منتسبي المنظمة، ويحدد القادة المتسمين بالأخلاق طبيعة القرارات المتخذة، وآلية تنفيذها، كما أن السلوك الأخلاقي له دور كبير في صناعة القرارات (Stouten et al., 2012). وعليه يجب على المنظمات اختيار القادة المتسمين بالأخلاق والعمل على تنميتهم، والحفاظ عليهم داخل المنظمات (Brown & Trevino, 2014).

ونظرًا للتغيرات الموجودة في مجال شركات الهاتف المحمول، وجب عليها اعادة النظر في توجهاتها العامة وفلسفة الأعمال التي تقوم بها. وهذا يتطلب من هذه الشركات مواكبة التوجهات المعاصرة الملائمة لسلوكيات العميل من خلال فهمها العميق لمكانة الخدمات التي تقدمها. ولعل الشركات تحاول تحقيق الرفاهية النفسية للعاملين من خلال توافر قيادة أخلاقية، وان راس المال النفسي له دور تفسيري في العلاقة بين القيادة الاخلاقية والرفاهية النفسية بشركات الهاتف المحمول،

والذي يعود ذلك بالنفع وتحسين الخدمات المقدمة للعملاء في احسن صورة، وهذا زاد الاهتمام به من قبل المسؤولين بشركات الهاتف المحمول.

ويواجه العاملون بشركات الهاتف المحمول عديد من الاحداث التي تؤثر على حالتهم النفسية، والتي ينتج عنها آثار نفسية سلبية على مستوى أداء الشركات، ولذا يجب تعزيز الخصائص النفسية الإيجابية للعاملين لتحقيق الأهداف التنظيمية. ولتحقيق الرفاهية النفسية للعاملين في الشركات كان من الضروري عليها الاهتمام بهم، الأمر الذي أدى الى الاهتمام برأس المال النفسي والذي يؤثر في الرفاهية النفسية للعاملين. ولهذا فقد تناولت الدراسة الحالية دور رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج محل الدراسة.

أولاً: الإطار العام للدراسة

يعرض الباحثان في هذا الجزء من الدراسة، مراجعة الدراسات السابقة، ومشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وذلك على النحو التالي:

١/١ مراجعة الدراسات السابقة:

يوجد عديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، سواء بطريق مباشر أو غير مباشر، قام الباحثان بسردها من خلال المحاور التالية:

١/١/١ الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية:

يوجد عديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية سواء بطريق مباشر أو غير مباشر، ومن أهمها دراسة (Chughtai et al., 2015) التي هدفت الى التعرف على العلاقة بين القيادة الأخلاقية ورفاهية العاملين من خلال الثقة في المشرفين. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين القيادة الأخلاقية ورفاهية العاملين وأن الثقة في المشرفين تتوسط العلاقة بينهما. وهدفت دراسة (Rantika & Yustina, 2017) الى التعرف على تأثير القيادة الأخلاقية على رفاهية العاملين بمؤسسات المحاسبة العامة، وتوصلت الدراسة الى وجود تأثير معنوي وإيجابي للقيادة الأخلاقية على رفاهية العاملين، وأن العلاقة بينهما غير مباشرة، وأن التمكين النفسي يتوسط العلاقة بينهما. واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (Tourigny et al., 2013).

كما هدفت دراسة (Yousaf et al., 2019) الى التعرف على درجة تأثير القيادة الأخلاقية على الرفاهية النفسية للعاملين. وتوصلت الدراسة الى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية علي الرفاهية النفسية للعاملين، وكانت العلاقة بينهما غير مباشرة، وأن سلوك صوت العاملين يتوسط هذه العلاقة. وهدفت دراسة (Ahmed & Al-Shbiel, 2019) الى التعرف على دور القيادة الأخلاقية في مستوى أداء العمل بشركات المساهمة في الأردن من خلال تأثير الرفاهية النفسية للعاملين. وأظهرت نتائج الدراسة وجود دور للقيادة الأخلاقية في كل من أداء العمل بالشركات ومستوى

الرفاهية النفسية للعاملين، والأخير يتوسط العلاقة بين القيادة الأخلاقية ومستوى أداء العمل. واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة كل من: (Mayer et al., 2012; Kalshoven & Boon, 2012).

كما هدفت دراسة (Khan & Javed, 2021) الى تأثير القيادة الأخلاقية على الرفاهية النفسية للعاملين بقطاع الجامعات الخاصة والحكومية بباكستان، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة إيجابية معنوية بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية للعاملين، وكانت علاقة غير مباشرة، حيث توصلت الدراسة الى وجود متغير ارتباط العاملين يتوسط العلاقة بينهما. واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج كل من: (Huang et al., 2021; Engelbrecht et al., 2017; Demirtas et al., 2017).

٢/١/١ الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي:

يوجد عديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي سواء بطريق مباشر أو غير مباشر، ومن أهمها دراسة (الزوين، وابوعيدا، ٢٠١٩) التي هدفت الى التعرف على مستوى ممارسة القيادات الإدارية لسلوك القيادة الأخلاقية والعلاقة بينها وبين رأس المال النفسي للعاملين في مديريات التربية والتعليم في فلسطين. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود العلاقة الإيجابية المعنوية بين القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي، ويعني ذلك أن ممارسة القيادة الأخلاقية تساهم في تطوير رأس المال النفسي. كما قامت دراسة (Katircioglu et al., 2022) بالتعرف على دور القيادة الأخلاقية في رأس المال النفسي والرضا الوظيفي للعاملين. وأظهرت نتائج الدراسة الى وجود دور إيجابي ومعنوي للقيادة الأخلاقية في رأس المال النفسي للعاملين وكذلك الرضا الوظيفي.

كما هدفت دراسة (Loghman et al., 2022) الى تحديد دور القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي وتأثيرهما على مواقف العاملين. وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة إيجابية معنوية بين القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي، وأنهما معاً لهما دور إيجابي ومعنوي في التأثير على مواقف العاملين.

وهدف دراسة (سلمان، ومجد، ٢٠٢٣) الى التعرف على تأثير القيادة الأخلاقية على رأس المال النفسي بأبعاده المتمثلة في: التفاؤل، والأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة في الإدارة العامة والمحلية ببغداد. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية على رأس المال النفسي بأبعاده. كما هدفت دراسة (Nguyen et al, 2024) الى اختبار العلاقة بين القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي للعاملين. وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة معنوية بين القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي.

٣/١/١ الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية:

يوجد عديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية سواء بطريق مباشر أو غير مباشر، ومن أهمها دراسة (Hossin, 2014) والتي هدفت الى اختبار دور رأس المال النفسي في رفاهية العاملين. وأظهرت نتائج الدراسة أن رأس المال النفسي يؤثر إيجابياً على رفاهية العاملين ومشاركة المعرفة لديهم. وهدفت دراسة (García & Ayala, 2017) الى التعرف

على دور رأس المال النفسي في الرفاهية النفسية للعاملين. وكشفت نتائج الدراسة أن رأس المال النفسي يؤثر معنويًا على الرفاهية النفسية للعاملين. واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (Hansen *et al.*, 2015)

بينما قامت دراسة (يونس، ومنصور، ٢٠٢١) بالتعرف على مدى تأثير متغير رأس المال النفسي بأبعاده والتمثلة في: التفاؤل، والأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة على متغير الرفاهية النفسية للعاملين. وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي بأبعاده والتمثلة في: التفاؤل، والأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة على الرفاهية النفسية للعاملين.

وأيضًا قامت دراسة (واري، ولفقير، ٢٠٢١) باختبار دور رأس المال النفسي بأبعاده والتمثلة في: التفاؤل، والأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة في رفاهية العاملين من وجهة نظر العاملين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة. وكشفت النتائج عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على رفاهية العاملين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة.

وهدفت دراسة (Al-Tablawy, 2022) الى التعرف على تأثير رأس المال النفسي على الرفاهية النفسية للعاملين بجامعة كفر الشيخ. وكشفت نتائج الدراسة أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي ومعنوي على الرفاهية النفسية للعاملين بجامعة كفر الشيخ. بينما هدفت دراسة (Tiwari & Kaushik, 2023) الي تحليل العلاقة بين رأس المال النفسي ورفاهية العاملين. وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين رأس المال النفسي ورفاهية العاملين. واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من: (Collin & Davidson, 2012; Muyan-Yılık & Demir, 2020)

وهدفت دراسة (Soeharso, 2023) الى التعرف على الرفاهية النفسية والتي تعتبر متغير مناسب لمعرفة السعادة لدي العاملين، والتعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة معنوية بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية لدي العاملين. واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج كل من (Avey et al., 2010; Luthans & Youssef-Morgan, 2017)

١/١/٤ الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي كمتغير وسيط بين المتغيرات المختلفة:

يوجد عديد من الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي كمتغير وسيط بين عديد من المتغيرات، منها دراسة (Bouzari & Karatepe, 2017) التي هدفت الى دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في تأثير القيادة الخادمة علي سوك التأخير وسلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين بالفنادق. وتوصلت نتائج الدراسة الى أن رأس المال النفسي بأبعاده والتمثلة في: التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل يلعب دور الوسيط في تأثير القيادة الخادمة علي سلوك التأخير وسلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين بالفنادق. كما هدفت دراسة (Hsu & Chen, 2017) الي التعرف على الدور الوسيط لرأس المال النفسي في تأثير المناخ التنظيمي علي سلوك العمل الابتكاري. وأسفرت نتائج

الدراسة عن الدور الوسيط الايجابي لرأس المال النفسي في تأثير متغير المناخ التنظيمي علي متغير سلوك العاملين الابتكاري.

كما هدفت دراسة (*Hu et al., 2018*) الي اختبار دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاصلية وسلوك العاملين الاستباقي. وأسفرت نتائج الدراسة عن العلاقة الإيجابية ذات الدلالة الاحصائية بين متغير القيادة الاصلية ومتغير سلوك العاملين الاستباقي من خلال الدور الوسيط لأبعاد رأس المال النفسي في العلاقة بينهما. كما هدفت دراسة (*Wang et al., 2018*) الي دور رأس المال النفسي في العلاقة بين سلوكيات القائد المتواضع وابداع المرؤوسين. وكشفت نتائج الدراسة الي أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة الإيجابية بين سلوكيات القائد المتواضع وابداع المرؤوسين. بينما قامت دراسة (*جيبين، ومنير، ٢٠١٨*) بالتعرف على الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوكيات المواطنة التنظيمية. وتوصلت الدراسة الي أن رأس المال النفسي له دور الوسيط في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوكيات المواطنة التنظيمية الإيجابية.

بينما قامت دراسة (*Ozsungur, 2019*) بتقييم تأثير القيادة الأخلاقية علي سلوك العاملين الابتكاري من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط بينهما. وتوصلت نتائج الدراسة الي أن رأس المال النفسي يلعب دور الوسيط في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك العاملين الابتكاري. وكذلك قامت دراسة (*Rashid et al., 2019*) بالتعرف على تأثير القيادة الاصلية على سلوكيات الابتكار من خلال الدور الوسيط لرأس المال النفسي. وكشفت نتائج الدراسة عن التأثير الإيجابي للقيادة الاصلية علي سلوكيات الابتكار، وأن رأس المال النفسي له دور وسيط بين القيادة الاصلية وسلوكيات الابتكار بالقطاع المصرفي في باكستان. وهدفت دراسة (*Lei et al., 2020*) الي معرفة دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية وقدرة المنظمة على الابتكار بالقطاع الصناعي في فيتنام. وأظهرت نتائج الدراسة عن وجود الوساطة لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية وقدرة المنظمة على الابتكار بالقطاع الصناعي في فيتنام.

بينما هدفت دراسة (*Chin So, 2020*) الي التعرف على رأس المال النفسي كوسيط في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والالتزام العاطفي. وأسفرت نتائج الدراسة الي أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الأخلاقية والالتزام العاطفي. وكذلك هدفت دراسة (*التوم، ٢٠٢١*) الي التعرف على العلاقة بين القيادة الأخلاقية والارتباط بالعمل من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط بينهما. وكشفت نتائج الدراسة الي أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة الإيجابية بين القيادة الأخلاقية والارتباط بالعمل. وهدفت دراسة (*مهدي، ٢٠٢٣*) الي اختبار دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة المتواضعة والسلوك الابتكاري للعاملين. وتوصلت نتائج الدراسة الي وجود تأثير معنوي لأبعاد القيادة المتواضعة على السلوك الابتكاري للعاملين من خلال رأس المال النفسي بأبعاده كمتغير وسيط بينهما.

٥/١/١ تعليق عام على الدراسات السابقة:

من خلال سرد الدراسات السابقة المتعلقة بالعلاقات بين متغيرات الدراسة، استخلص الباحثان النقاط التالية:

١/٥/١/١ كشفت معظم الدراسات السابقة، ومن أهمها: (Chughtai et al., 2015; Rantika & Yustina, 2017; Tourigny et al., 2013; Yousaf et al., 2019; Ahmed & Al-Shbiel, 2019; Mayer et al., 2012; Kalshoven & Boon, 2012; Khan & Javed, 2021; Huang et al., 2021; Engelbrecht et al., 2017; Demirtas et al., 2017) عن أهمية نمط القيادة الأخلاقية في المنظمات ومدى مساهمتها في تحسين أدائها. كما كشفت عن أهم أبعاد الرفاهية النفسية متمثلة في: الاستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة، مما يعكس أهمية كل منهما. ولذا تقوم الدراسة الحالية بدراسة العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية بشكل متكامل، من خلال رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) في العلاقة بين المتغيرين.

٢/٥/١/١ كما كشفت الدراسات السابقة التالية: (Katircioglu et al., 2022; Loghman et al., 2022; Nguyen et al., 2024; García & Ayala, 2017; Avey et al., 2010; Luthans & Youssef-Morgan, 2017) عن أهم أبعاد رأس المال النفسي متمثلة في: التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل، ومن هنا ظهرت أهمية متغير رأس المال النفسي بأبعاده في الدراسة الحالية كمتغير تفسيري (وسيط) في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية.

٣/٥/١/١ تناولت معظم الدراسات السابقة القيادة الأخلاقية وتأثيرها المباشر على الرفاهية النفسية بالمنظمات، إلا أن هذا يعتبر علاقة ذات اتجاه واحد، ويبدو عدم وضوح آلية عمل هذه المتغيرات في المنظمات، ومحاولة التصدي لذلك، حيث أن القيادة الأخلاقية لا تؤدي مباشرة إلى الرفاهية النفسية، بل نتيجة تأثير متغيرات أخرى بالمنظمات، ولذا يقوم الباحثان في الدراسة الحالية بإدخال متغير رأس المال النفسي بأبعاده كمتغير تفسيري (وسيط) في العلاقة بين القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي (الفجوة البحثية).

٤/٥/١/١ اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التالية: (Bouzari & Karatepe, 2017; Hsu & Chen, 2017; Hu et al., 2018; Wang et al., 2018; Ozsungur, 2019; Rashid et al., 2019; Lei et al., 2020; Chin So, 2020) في إدخال رأس المال النفسي بأبعاده المتمثلة في: التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل متغير تفسيري (وسيط) في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية، وهذا يثري الدراسة الحالية في أن متغير رأس المال النفسي يلعب دور المتغير التفسيري (الوسيط) في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية.

٥/٥/١/١ اختلقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في ادخال راس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية، حيث لا تقوم دراسة-على حد علم الباحثين-بدراسة هذه المتغيرات معًا، واختلافها أيضًا في مجال التطبيق، مما يدعم ذلك أهمية الدراسة الحالية.

٦/٥/١/١ استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، في صياغة التساؤلات والفروض، والعلاقات ما بين متغيرات الدراسة.

٧/٥/١/١ يتبين مما سبق اختلاف أهداف الدراسة الحالية عن أهداف الدراسات السابقة، ولذا فهذه الدراسة تكون إضافة جديدة في بحوث إدارة الاعمال بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة.

٢/١ مشكلة الدراسة:

رغم تزايد الاهتمام بالقيادة الأخلاقية في الآونة الأخيرة من خلال التركيز على الآليات المؤثرة على الحياة التنظيمية، فهناك ندرة لدراسة العوامل التي تحد من زيادة الفعالية، ولذا يتم اختبار الآليات التي من خلالها تقوم القيادة الأخلاقية بالتأثير على الرفاهية النفسية، واختبار العوامل التي تكون القيادة الأخلاقية فيها أكثر تأثيرًا. مثل اختبار راس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية.

وبمراجعة أدبيات الدراسة، تبين وجود قلة في الدراسات التي تناولت نمط القيادة الأخلاقية كأحد أنماط القيادة الحديثة، وما يترتب عليها من نتائج، وخاصة فيما يتعلق بالرفاهية النفسية كأحد السلوكيات المرغوب فيها، وكذلك تحليل العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية للعاملين من خلال دور رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) في هذه العلاقة.

ونظرًا لما كشفت عنه عديد من الدراسات السابقة في وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية، منها *(Chughtai et al., 2015; Rantika & Yustina, 2017; Yousaf et al., 2019; Ahmed & Al-Shbiel, 2019; Khan & Javed, 2021; Huang et al., 2021; Engelbrecht et al., 2017; Demirtas et al., 2017)* وكذلك كشفت عن وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي منها: *(Katircioglu et al., 2022; Loghman et al., 2022; Nguyen et al., 2024; García & Ayala, 2017; Luthans & Youssef-Morgan, 2017)* الي الدور التفسيري (الوسيط) لرأس المال النفسي في العلاقة بين عديد من المتغيرات مثل دراسة: *(Bouzari & Karatepe, 2017; Hsu & Chen, 2017; Hu et al., 2018; Wang et al., 2018; Ozsungur, 2019; Rashid et al., 2019; Lei et al., 2020; Chin So, 2020)*.

وقام الباحثان بدراسة استطلاعية على عينة حجمها (٤٠) مفردة من العاملين بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج، وتم توجيه مجموعة عبارات لهم مثل: مدي معاقبة المدير للعاملين الذين

ينتهكون المعايير الأخلاقية بالشركة، ومدى مناقشة المدير للأخلاقيات في الشركة وقيم العمل مع العاملين بها، ومدى مراعاة المدير للبعد الأخلاقي عند اتخاذ القرارات بالشركة، ومدى إمكانية تغيير القرارات إذا تم الاعتراض عليها من قبل الآخرين، مدى شعور المدير بالتعب والضغط عند زيادة أعباء ومتطلبات الحياة اليومية، مدى امتلاك المدير لعلاقات متعددة تتميز بالمشاعر الطيبة والثقة مع الآخرين، مدى تفكير المدير الدائم في المستقبل، مدى ثقة المدير في نفسه عند مناقشة موضوعات استراتيجية بالشركة وعند مساهمته في وضع أهداف الشركة، مدى توافر الخبرة لدى المدير في مواجهة المشكلات الصعبة، ومدى تفائل المدير بأحداث المستقبل، وتحليل وجهة نظر مفردات عينة الدراسة الاستطلاعية حول هذه العبارات. وكشفت الدراسة الاستطلاعية عن توافر محدود للقيادة الأخلاقية بالشركات محل الدراسة، وكذلك توافر الي حد ما للرفاهية النفسية للعاملين، ووجود علاقة بينهما غير مباشرة، وكذلك قصور في توافر رأس المال النفسي، ويرى الباحثان احتمالية الدور التفسيري لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية للعاملين بالشركات محل الدراسة، وهذا ما تناوله الدراسة الحالية.

وتبين من سرد الدراسات السابقة أنه لا توجد دراسات تناولت متغيرات الدراسة الثلاثة معاً والعلاقات غير المباشرة بينها، وهذا يمثل محاولة من الباحثين لسد الفجوة البحثية. وبناءً على ما سبق يمكن للباحثين القول بأنه يوجد قصور في فهم دور رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية للعاملين بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج محل الدراسة.

بناءً على ما تم سرده للجهود البحثية السابقة، والدراسة الاستطلاعية تمكن الباحثان من صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية واختبار دور رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) في هذه العلاقة بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج؟ وينبثق منه التساؤلات الفرعية التالية:

١/٢/١ هل يوجد علاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج؟

٢/٢/١ هل يوجد علاقة بين القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج؟

٣/٢/١ هل يوجد علاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج؟

٤/٢/١ هل تتغير العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية نتيجة وجود رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) في هذه العلاقة بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج؟

٣/١ أهداف الدراسة:

تقوم الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية:

١/٣/١ تحديد العلاقة بين القيادة الاخلاقية والرفاهية النفسية بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج.

٢/٣/١ اختبار العلاقة بين القيادة الاخلاقية ورأس المال النفسي بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج.

٣/٣/١ التعرف علي طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج.

٤/٣/١ اختبار مدي تغير العلاقة بين القيادة الاخلاقية والرفاهية النفسية نتيجة وجود رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) في هذه العلاقة بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج.

٥/٣/١ تقديم وصياغة مجموعة من التوصيات والتي تسهم في تحسين القيادة الاخلاقية من خلال رأس المال النفسي والتي تؤدي الي زيادة الرفاهية النفسية، وكذلك التوصل لبعض الدلالات النظرية والتطبيقية التي قد تقيد المسؤولين والباحثين في فهم وتعمق لموضوع الدراسة.

٤/١ اهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في التالي:

١/٤/١ تضيف المتغيرات الحالية للدراسة موضوعات معرفية بصفة عامة في إدارة الأعمال، وبصفة خاصة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، والتي تساعد الباحثين والدارسين والقائمين على تدريسها، وتساعد عديد من المجالات التي تهتم بعلاقة هذه المتغيرات، لأن هناك اهتمام محدود وغير كافٍ بهذه المتغيرات من قبل الباحثين السابقين.

٢/٤/١ تساعد نتائج الدراسة الحالية التي تم التوصل اليها المسؤولين بالشركات محل الدراسة، على فهم العميق لكل الإيجابيات التي تنتج من القيادة الأخلاقية، وما تسهم به في تحسين مستوى زيادة الرفاهية النفسية للعاملين بها، وكذلك وجود متميز لرأس المال النفسي بأبعاده، والذي بدوره يؤدي الي التحسين في مستوى الأداء للشركات محل الدراسة بصفة عامة، من خلال الدور التفسيري (الوسيط) لأبعاد رأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية بها.

ثانياً: الاطار النظري لمتغيرات الدراسة

يعرض الباحثان هنا الاطار النظري لمتغيرات الدراسة الحالية: القيادة الأخلاقية، والرفاهية النفسية، ورأس المال النفسي، والعلاقات فيما بينها، وذلك كما يأتي:

١/٢ القيادة الأخلاقية (المتغير المستقل):

١/١/٢ مفهوم القيادة الأخلاقية:

ان التعامل مع الثقافات والقيم والاتجاهات المختلفة تجعل مفهوم الأخلاق له أهمية كبيرة في المنظمات المعاصرة، حيث ان تجسيد القيم والمناخ والثقافة التنظيمية يكون من خلال تأثير القائد

على المرؤوسين لتحقيق أهداف المنظمة، لذا يجب أن تتصف القيادة بالأخلاق لتحقيق المنفعة للجميع.

ويوجد عديد من مفاهيم القيادة الأخلاقية، منها: أنها السلوك الملائم للقائد من خلال الأنشطة الشخصية، وتعزيزه لدي المرؤوسين من خلال عمليات الاتصال بين القائد والمرؤوسين أو العكس (Brown & Chikeleze 2020). ويرى (Palmer, 2017) بأنها تأثير القائد في المرؤوسين لتحقيق الكفاءة والفاعلية، من خلال استخدامه التحفيز لهم لتنمية سلوكهم عن طريق التمكين النفسي وترسيخ القيم لديهم. وعرفها (Medina & Wedad, 2021) بأنها مجموعة سلوكيات لها سمات أخلاقية مناسبة مثل: الأمانة، والمصداقية، والعدالة تصدر من القائد الإداري لتعديل وتحسين وتعزيز سلوكيات المرؤوسين، ودعم المعايير والسلوكيات الأخلاقية لهم. وعرفها (Al-Arifan, 2020) بأنها توافر المقدرة والمهارات والمؤهلات المهنية، والسمات الأخلاقية للقائد والتي تمكنه من وضع معايير وأنظمة تحسن سلوكيات العاملين في بيئة العمل.

بينما يرى (Treviño et al., 2006) بأن القيادة الأخلاقية هي عملية التأثير علي المرؤوسين للتصرف عن طريق القيم والمبادئ والمعتقدات المرتبطة بالسلوك الأخلاقي. وأيضاً هي الأعمال أو السلوكيات الأخلاقية للوصول إلى أدنى حد من المعايير الأخلاقية.

ويرى الباحثان أن مفهوم القيادة الأخلاقية في الدراسة الحالية هو النمط الإيجابي للقيادة، والذي ينشر من خلاله القائد القيم والسلوكيات الأخلاقية بالاتصالات الشخصية بالمرؤوسين والتي تساعدهم في تبني السلوكيات الابتكارية لتحسين وتطوير مستوى أداء المنظمات، وحل مشكلات العمل بما يضمن تحقيق أهدافها في إطار القيم والسلوكيات الأخلاقية.

٢/١/٢ أبعاد القيادة الأخلاقية:

يعرض الباحثان لأهم أبعاد القيادة الأخلاقية، كما يأتي:

١/٢/١/٢ التوجه الأخلاقي: *Ethical Guidance* يقصد به القدرة على التصور للقضايا الأخلاقية المناسبة، والتي لها تأثير في الآخرين، ويشتمل على النتائج المترتبة من خلال القرارات والإجراءات والوسائل المتبعة في تحقيقها، وفيها يبين القائد الوعي الأخلاقي في العمل وتحقيق المنفعة لكل أصحاب المصلحة في العمل (Brown & Chikeleze, 2020).

٢/٢/١/٢ توضيح الدور: *Role Clarification* ويقصد به توضيح المسؤوليات والتوقعات وأهداف الأداء المراد تحقيقها. وتوضيح تفاصيل المهام والأنشطة التي يجب على العاملين اتباعها، مما يخفف العبء على المديرين (DeConinck et al., 2016).

٣/٢/١/٢ الاهتمام بالعاملين: *Caring for Personnel* ويقصد به الاحترام والاهتمام ودعم المرؤوسين من خلال التركيز على خدمة العاملين في ضوء كياسة القائد في اختيار ما هو انفع لهم، من خلال: التشجيع والتمكين للعاملين، وإدارة المسائلة الأخلاقية، والتمكين النفسي، والتدريب (Brown & Chikeleze, 2020).

٤/٢/١/٢ **النزاهة: Impartiality** ويقصد بها الاصاله والكمال وتوافق الاقوال والافعال والسلوك الأخلاقي والاتساق في المواقف الصعبة، حيث تتطلب النزاهة السلوكية وجود الاخلاق، وأيضًا هو الانسجام والتطابق بين القيم الواضحة وثقة العاملين في القائد، والذي بدوره يؤثر في الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والاستعداد لتغيير سلوكيات المواطنه التنظيمية والأداء الوظيفي (Treviño et al., 2006).

٥/٢/١/٢ **العدالة: Fainness** ويقصد بها هنا العدالة الإجرائية وتعبر عن حقيقة التصرفات الرسمية التي تتعكس نتيجة إحساس العاملين في المنظمة تجاه عدالة الإجراءات المستخدمة في تعيين المخرجات التي يتم الحصول عليها. أي انه يجب على المسؤولين الالتزام بالعدالة في الإجراءات والقرارات المتخذة بشأن التعيين، والترقية، والاجازات، والنقل، وغيرها فكل هذا يقيد مشاعر المرؤوسين تجاه المنظمة ويقوي انتمائهم (Treviño et al., 2006).

٦/٢/١/٢ **القدوة الحسنة: Models Benefaction** ويقصد بها الاقتداء بالغير وفقًا للمعايير والقيم الأخلاقية، وعليه وجب على القائد ان يكون قدوة حسنة للعاملين حتي يسيروا على نهجه، ويقلدوه فيما هو أفضل للصالح العام للمنظمة (Lima & Wang, 2015).

٢/٢ **الرفاهية النفسية (المتغير التابع):**

١/٢/٢ **مفهوم الرفاهية النفسية:**

تُعد الرفاهية النفسية من المفاهيم الحديثة، وهي مرادف للسعادة أو الوجود الأفضل أو جودة الحياة أو التمتع الذاتي أو الصحة النفسية أو الحياة الطيبة أو حسن الحال، ويوجد عديد من مفاهيم الرفاهية النفسية من أهمها: يري (Souri & Hasanirad, 2011) بأنها حالة الشعور الصحي التي تؤدي للوعي الكامل بالكرامة الشخصية متضمنة الأبعاد الروحية للحياة، ويرى أنها ليست مجرد الشعور بالسعادة، فهي الشعور أيضًا بالرضا وتعني تطوير المورد البشري لذاته واشباعه لحاجاته ومساهمته في المجتمع. ويرى (Sahebalzamani et al., 2013) بأنها كفاح المورد البشري لتحقيق قدراته الحقيقية لإمكاناته، وهي عملية إدراكية أحد مؤشرات الرضا عن الحياة. ويعرفها (Ryff, 2017) بأنها شعور المورد البشري بنموه الشخصي وتحقيق أهدافه في الحياة. وتُعرف أيضًا الرفاهية النفسية بأنها خليط من السعادة والمتعة المؤدية الى زيادة الحيوية الشخصية (Kawabata et al., 2017).

كما يقصد بالرفاهية النفسية بأنها مشاعر ملازمة للسلوك في اتجاه إمكانات المورد البشري الحقيقية، والمورد البشري الذي يعمل بإيجابية يمتلك أهداف واحساس بالاتجاه، والذي يساهم في الشعور بمعنى الحياة (Li & Lin, 2020). وذكر (Hu, 2020) بأنها تعكس الشعور النفسي الفردي الذاتي، بما فيها من وجود مشاعر إيجابية وعدم وجود مشاعر سلبية. بينما أشار (Guirado et al., 2020) الي أن الرفاهية النفسية تمثل مؤشرات للتقييم الذاتي للمورد البشري لعمله بالكامل، وغالبًا يمثل حالته العاطفية، واكتتابه، وقلقه، واحترامه لذاته، ورضاه الوظيفي.

ويري الباحثان أن الرفاهية النفسية في الدراسة الحالية هي مؤشرات التقييم الذاتي السلوكية للمورد البشري متمثلة في: الاستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة بما فيها من المشاعر الإيجابية والسلبية تجاه ذاته، ومن المشاعر التي لها معنى للحياة والعلاقات والإنجازات الجيدة المنظمة للسلوك وتكيفها مع التغيرات البيئية.

٢/٢/٢ أبعاد الرفاهية النفسية:

يعرض الباحثان لأهم أبعاد الرفاهية النفسية، كما يأتي:

١/٢/٢/٢ الاستقلالية *Autonomy*: وتشير الي قدرة المورد البشري على اتخاذ القرارات، والتفكير، والتصرف بطريقة محددة، وتقييمه لنفسه وفقاً للمعايير الاجتماعية، وأن يكون قادر علي تحديد ذاته وثقته في آرائه، ومقاومة الضغوط الاجتماعية، وضبطه للسلوك الشخصي عند التعامل مع الآخرين من خلال استقلاله بذاته وقدرته على اتخاذ القرارات دون الاعتماد على الآخرين (Guirado et al., 2020).

٢/٢/٢/٢ السيطرة البيئية *Environmental Mastery*: ويشير الي قدرة المورد البشري على السيطرة علي تنظيم الظروف المحيطة به والاستفادة منها بفاعلية، وتوفير المرونة الشخصية والبيئة المناسبة من خلال تغيير البيئة بما يتناسب معه لتحقيق أهداف حياته، ويُعد ذلك من خصائص الصحة النفسية المتمثلة في القدرة على التجديد والابتكار وخلق شخصيات مناسبة (Hu, 2020).

٣/٢/٢/٢ النمو الشخصي *Personal Growth*: يشير الي قدرة المورد البشري على تنمية وتطوير قدراته وزيادة الفاعلية والكفاءة الشخصية والتعاؤل من خلال ادراكه لطاقته والاهتمام بها لاستمرارها حتى يكون لديه الإحساس بالواقعية وتعد الحياة له عملية مستمرة من التعلم والنمو والتغيير (Ryff, 2017).

٤/٢/٢/٢ العلاقات الإيجابية مع الآخرين *Positive Relations with Others*: تشير الي قدرة المورد البشري على إقامة علاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين، وما بها من عناصر الصحة النفسية متمثلة في: الود والالفة والمحبة والقدرة على التعاطف والتفاهم والصدقة والعطاء، ويُعد ذلك معياراً للقدرة على تحقيق الذات (Guirado et al., 2020).

٥/٢/٢/٢ الحياة الهادفة *Purpose in Life*: تشير الي قدرة المورد البشري على التحديد الموضوعي لأهدافه في الحياة، وأن يمتلك رؤية توجه سلوكياته لتحقيق أهدافه، بمعنى أن الشخص المتمتع بالصحة النفسية يمتلك أهداف تجعل حياته لها معنى وموجهة للمستقل، وادراكه للغرض من حياته وإيجاد المعنى لها (Li & Lin, 2020).

٣/٢ رأس المال النفسي (المتغير التفسيري):

يعرض الباحثان هنا الاطار النظري لمتغير رأس المال النفسي، من حيث مفهومه، وأبعاده، وذلك كما يأتي:

١/٣/٢ مفهوم رأس المال النفسي:

يري (Xiang et al., 2017) أن رأس المال النفسي هو احدي الوسائل المؤثرة في تحقيق الأداء التنظيمي، ويتضمن التشخيص للقدرات النفسية وتحديد للخصائص الشخصية التي تساهم بالإيجاب في إنتاجية الموارد البشرية. بينما يشير (Luthans et al., 2017) الي أن رأس المال النفسي هو سلوكيات العمل الايجابية التي تدعم المنظمات وتتضمن خليط من العناصر الآتية: المرونة، والأمل، والتفاؤل، والكفاءة الذاتية. بينما عرفه (Chen & Lim, 2012) بأنه الشكل الايجابي للحالة النفسية المؤثرة في قدرات الموارد البشرية المدركة في العمل. كما عرفه (Luthans et al., 2015) بأنه حالة التطور النفسي الإيجابي التي تتميز بالكفاءة الذاتية للانتهاء من المهام الصعبة بتميز ووجود التفاؤل اضافةً الي تحديد الأهداف التي يجب الالتزام بها لتحقيق التميز ويسمي الأمل.

ويُخلص الباحثان الي مفهوم لرأس المال النفسي في الدراسة الحالية وهو **سلوكيات العمل الإيجابية التي تؤثر في القدرات النفسية وتحديد السمات الشخصية للمورد البشري، وتشمل مزيج من المرونة، والتفاؤل، والأمل، والكفاءة الذاتية.**

٢/٣/٢ أبعاد رأس المال النفسي:

يعرض الباحثان لأهم أبعاد رأس المال النفسي، كما يأتي:

١/٢/٣/٢ **التفاؤل: Optimism** يقصد بالتفاؤل (Nurfaizal, 2018) بأنه يعكس نظرة النجاح أو الفشل للأحداث، فنظرة المورد البشري المتفائلة ترجع الي العوامل الداخلية، والتركيز على الإمكانيات والفرص التي تساعد في تحقيق الأهداف، ونظرة المورد البشري المتشائمة ترجع الي العوامل الخارجية، والتي تعوق تحقيق الأهداف. ويرى آخر بأن التفاؤل هو التمسك بالتوقعات الإيجابية في المستقبل والنظرة الإيجابية للأحداث، ويكون المورد البشري المتفائل الأكثر مرونة وواقعية، واتجاهه دائماً للتغيير (Minjung, 2019).

٢/٢/٣/٢ **الكفاءة الذاتية: Self-Efficacy** يقصد بالكفاءة الذاتية توافر السمات التالية لدي الموارد البشرية: البحث عن الصعوبات والتحديات، وامتلاكهم الدوافع الذاتية، والالتزام بالوقت المحدد عند انجاز الأهداف، وتحديدهم للأهداف والمهام الصعبة، والمثابرة والصبر عند تحقيق المهام الصعبة (Phan, 2017). بينما يشير (Chen et al., 2012) بأن الكفاءة الذاتية هي ادراك الموارد البشرية بقدراتهم في أداء أعمالهم بتميز، وتتصف الموارد البشرية بالكفاءة والفعالية عند تحديهم للمهام الصعبة أثناء تحقيقهم للأهداف. كما يشير (Lima & Wang, 2015) الي أن الكفاءة الذاتية هي التفاعل والتعبير عن الآراء للموارد البشرية

بثقة كبيرة في المنظمة، وهذه الثقة تؤثر على نظرتهم لأعمالهم ومنظماتهم التي يعملون فيها.

المرونة: *Resilience* يقصد بالمرونة قدرات الموارد البشرية النفسية الإيجابية لمواجهة التحديات والصعوبات، والمخاطر، وظروف عدم التأكد، والصراعات، والفشل في العمل (Luthans et al., 2015). كما يقصد بها أيضًا قدرات الموارد البشرية على المثابرة والصبر والتماسك في تحقيق المهام الصعبة، وتمثل موردًا إيجابيًا تمكن الموارد البشرية من التكيف مع البيئة المحيطة (Luthans et al., 2017).

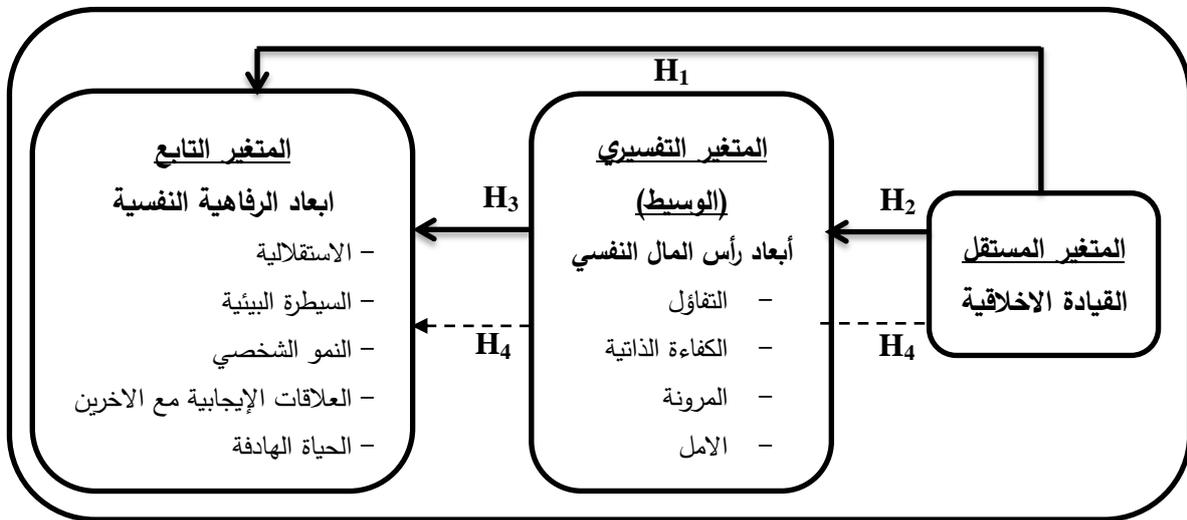
الأمل: *Hope* يشير (Minjung, 2019) إلى أنه يعتبر حالة للتفكير في معرفة الأهداف القابلة للتحقيق، وتحديد طرق التحقيق وخطط الإنجاز. وأيضًا ادرك الموارد البشرية بامتلاكهم قدرات تمكنهم من التعرف وتحديد البدائل الممكنة لتحقيق الأهداف المرغوب فيها، وتحفيزهم لذاتهم عن طريق ذاتهم وطاقتهم التي توجه لتحقيق الأهداف.

ثالثًا: منهجية الدراسة وخطواتها الإجرائية

اتبع الباحثان في الدراسة الحالية المنهجية وخطواتها الاجرائية التالية:

١/٣ مخطط الدراسة:

وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة، تمكن الباحثان من عرض مخطط العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة، وذلك كما بالشكل التالي:



علاقة مباشرة ← علاقة غير مباشرة ←

شكل (١)

مخطط العلاقات بين متغيرات الدراسة

المصدر : الشكل من إعداد الباحثين، اعتمادًا على الدراسات السابقة ذات الصلة.

٢/٣ متغيرات الدراسة:

من خلال مخطط الدراسة بين متغيراتها الحالية، يتضح أنه يقوم على المتغيرات الآتية:

١/٢/٣ القيادة الاخلاقية (المتغير المستقل):

يقصد بالقيادة الأخلاقية النمط الإيجابي للقيادة، والذي ينشر من خلاله القائد القيم والسلوكيات الأخلاقية بالاتصالات الشخصية بالمرؤوسين والتي تساعدهم في تبني السلوكيات الابتكارية لتحسين وتطوير مستوي أداء شركات الهاتف المحمول، وحل مشكلات العمل بما يضمن تحقيق أهدافها في اطار القيم والسلوكيات الأخلاقية، وتم الاعتماد في قياس القيادة الاخلاقية (المتغير المستقل) واشتقاق عباراتها على الدراسات السابقة التالية: (Rantika & Yustina, 2017; Yousaf et al., 2019; Ahmed & Al-Shbiel, 2019; Khan & Javed, 2021; Huang et al., 2021; Engelbrecht et al., 2017; Demirtas et al., 2017). وذلك بعد ترجمتها والقيام بإجراء بعض التعديلات عليها بما يجعلها تتناسب مع بيئة مجال الدراسة، وتم قياس القيادة الاخلاقية بعدد (١٠) عبارات بأداة الدراسة من رقم (١ : ١٠) بقائمة الاستقصاء.

٢/٢/٣ الرفاهية النفسية (المتغير التابع):

يقصد بالرفاهية النفسية مؤشرات التقييم الذاتي السلوكية للمورد البشري متمثلة في: الاستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة بما فيها من المشاعر الإيجابية والسلبية تجاه ذاته، ومن المشاعر التي لها معنى للحياة والعلاقات والإنجازات الجيدة لشركات الهاتف المحمول للسلوك وتكيفها مع التغيرات البيئية وتم الاعتماد في قياس الرفاهية النفسية (المتغير التابع) واشتقاق عباراتها على الدراسات التالية: (Rantika & Yustina, 2017; Yousaf et al., 2019; Ahmed & Al-Shbiel, 2019; Mayer et al., 2012; Kalshoven & Boon, 2012; Khan & Javed, 2021; Engelbrecht et al., 2017; Demirtas et al., 2017). وذلك بعد ترجمتها والقيام بإجراء بعض التعديلات عليها بما يجعلها تتناسب مع بيئة مجال الدراسة، وتم قياسها بعدد (١٨) عبارة بأداة الدراسة، لكل بُعد منها (٣) عبارات على الترتيب، من رقم (١١ : ٢٨) بقائمة الاستقصاء.

٣/٢/٣ رأس المال النفسي (المتغير التفسيري):

يقصد برأس المال النفسي سلوكيات العمل الإيجابية التي تؤثر في القدرات النفسية وتحديد السمات الشخصية للمورد البشري بشركات الهاتف المحمول، وتشمل مزيج من المرونة، والتفاؤل، والأمل، والكفاءة الذاتية، واعتمد الباحثان على الأبعاد التالية: التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل، وتم الاعتماد في قياس رأس المال النفسي (المتغير التفسيري) واشتقاق عباراتها على الدراسات التالية: (Katircioglu et al., 2022; Loghman et al., 2022; Nguyen et al, 2024;

(García & Ayala, 2017; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). وذلك بعد ترجمتها والقيام بإجراء بعض التعديلات عليها بما يجعلها تتناسب مع بيئة مجال الدراسة، وتم قياسه بعدد (١٦) عبارة بأداة الدراسة، لكل بُعد منها (٤) عبارات على الترتيب، من رقم (٢٩ : ٤٤) بقائمة الاستقصاء.

واستخدام الباحثان *Likert Scale* خماسي الأبعاد الذي يتراوح ما بين (١ : ٥)، حيث يشير التقدير (١) الي غير موافق تمامًا، والتقدير (٥) الي موافق تمامًا. وأشارت أغلبية الدراسات السابقة التي استخدمت مقاييس متغيرات الدراسة الحالية المتمثلة في: القيادة الأخلاقية، وأبعاد الرفاهية النفسية، وأبعاد رأس المال النفسي أن معامل (*Cornbach Alpha*) كان يتراوح ما بين (٠,٧٤، ٠,٨٩)، ويدل ذلك علي وجود درجة مرتفعة من الثبات لمتغيرات الدراسة.

٣/٣ تقييم نموذج الدراسة:

استخدم الباحثان في تقييم نموذج الدراسة ثلاثة معايير كما حددها (*Hair et al., 2014*)، وهي، الصلاحية التقاربية (*Convergent Validity*)، والاعتمادية (*Reliability*)، والصلاحية التمييزية (*Discriminant Validity*). ويوضح الجدول التالي نتائج تقييم نموذج الدراسة:

جدول (١)

تقييم نموذج الدراسة

مؤشر الصلاحية التمييزية					مؤشر الاعتمادية		مؤشر الصلاحية التقاربية	المتغيرات (*)	
Y ₅	Y ₄	Y ₃	Y ₂	Y ₁	X	الثبات المركب			الفاكرونباخ
						٠,٩٠	٠,٨٧	٠,٥٢٣	X
					٠,٤٣	٠,٩٤	٠,٩٣	٠,٥٩٧	Y ₁
				٨١	٠,٦٥	٠,٧٨	٠,٧٥	٠,٦٢٧	Y ₂
			٠,٤٨	٠,٧٢	٠,٧٣	٠,٩١	٠,٨٩	٠,٥٨٩	Y ₃
		٠,٨٨	٠,٦٩	٠,٨٢	٠,٧٢	٠,٩٤	٠,٩٣	٠,٦١٩	Y ₄
	٠,٧٧	٠,٨٧	٠,٧٦	٠,٥٦	٠,٨٢	٠,٨٨	٠,٨٦	٠,٥٥٦	Y ₅
٠,٦٧	٠,٧٣	٠,٦٢	٠,٨٢	٠,٨٣	٠,٧٥	٠,٩٣	٠,٩١	٠,٥٤٨	M

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج *SPSS V.26*

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

(*) X = القيادة الأخلاقية، Y₁ = الاستقلالية، Y₂ = السيطرة البيئية، Y₃ = النمو الشخصي، Y₄ = العلاقات الإيجابية مع الآخرين، Y₅ = الحياة الهادفة، M = أبعاد رأس المال النفسي.

١/٣/٣ مؤشر الصلاحية التقاربية (مؤشر التباين): ويعبر عن نسبة التفسير للمقياس للمتغير الذي يقوم بقياسه، ويجب أن يزيد عن (٠,٥)، وحيث أن كل المقاييس تزيد عن (٠,٥)، ولذا فإن كل المقاييس تتمتع بالصلاحية التقاربية (Hair et al., 2014).

٢/٣/٣ مؤشر الاعتمادية: ويشير الى اتساق كل عبارات كل مقياس مع بعضها البعض، وتم استخدام معامل الفا كرونباخ، ومعامل الثبات المركب، وكلها تجاوزت (٠,٦)، ولذا فكل المقاييس تتميز بالاعتمادية (Sekaran & Bougie, 2016).

٣/٣/٣ مؤشر الصلاحية التمييزية: ويظهر أن كل قيم هذا المؤشر لن تتجاوز (٠,٩)، وهي القيمة المتعارف عليها (Henseler et al. 2015; Hair et al., 2014)، ولذا فان جميع المقاييس تتسم بالصلاحية التمييزية.

٤/٣ فروض الدراسة:

بناءً علي عرض مشكلة الدراسة ومراجعة الدراسات السابقة، والدراسة الاستطلاعية، يُخلص الباحثان منها الي أربعة فروض اساسية، كما يلي:

١/٤/٣ يوجد تأثير إيجابي ومعنوي للقيادة الأخلاقية علي الرفاهية النفسية بأبعادها والمتمثلة في: الاستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة (بصفة اجمالية).

٢/٤/٣ يوجد تأثير إيجابي ومعنوي للقيادة الأخلاقية علي رأس المال النفسي بأبعاده والمتمثلة في: التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل (بصفة اجمالية).

٣/٤/٣ يوجد تأثير إيجابي ومعنوي لرأس المال النفسي بأبعاده والمتمثلة في: التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل علي أبعاد الرفاهية النفسية متمثلة في: الاستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة (بصفة اجمالية).

٤/٤/٣ يوجد تأثير ايجابي ومعنوي للقيادة الاخلاقية علي الرفاهية النفسية بأبعادها والمتمثلة في: الاستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة (بصفة اجمالية)، من خلال دور أبعاد رأس المال النفسي متمثلة في: التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل (بصفة اجمالية) كمتغير تفسيري (وسيط) في مسار العلاقة المباشرة بينهما.

٥/٣ مجتمع الدراسة والعينة ووحدة المعاينة:

يعرض الباحثان هنا لمجتمع وعينة الدراسة ووحدة المعاينة، ثم يعرض توصيفاً لخصائص العينة، وذلك كما يأتي:

١/٥/٣ مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون المجتمع والعينة من:

١/١/٥/٣ جميع شركات الهاتف المحمول العاملة في محافظة سوهاج، وهي: اتصالات، وأورانج، وفودافون، والمصرية للاتصالات (WE). وبلغ إجمالي حجم مجتمع الدراسة بجميع الشركات (٧٩٣) (*) عامل موزعين كما يأتي: (٢٠٧) عامل في فروع شركة اتصالات، (١٥٤) عامل في فروع شركة اورانج، (٢١٣) عامل في فروع شركة فودافون، (٢١٩) عامل في فروع شركة المصرية للاتصالات (WE).

٢/١/٥/٣ تتمثل وحدة المعاينة في جميع العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة بالشركات محل الدراسة، باستثناء عمال النظافة، وأفراد الأمن، لعدم وجود العلاقة المباشرة في تقديم الخدمات الأساسية للعملاء.

٣/١/٥/٣ تم الاعتماد في الدراسة الحالية على أسلوب العينة العشوائية الطبقية لتوافر الاطار الكامل لجميع العاملين، وتم الاعتماد على الجداول الإحصائية في تحديد حجم العينة، وعليه بلغ حجم العينة (٢٦٠) مفردة، بمعامل ثقة (٩٥%)، ومستوى معنوية (٥%) (ريان، ٢٠١٣)، وتم توزيعها بأسلوب التوزيع المتناسب، كما يظهر بالجدول التالي:

جدول (٢)

مجتمع وعينة الدراسة

توزيع العينة والردود			مجتمع الدراسة		الشركات
نسبة الردود %	المستلم (**)	العينة (٥)	النسبة %	العاملون	
٨٦,٨	٥٩	٦٨	٢٦,١	٢٠٧	اتصالات
٨٢	٤١	٥٠	١٩,٤	١٥٤	اورانج
٨١,٤	٥٧	٧٠	٢٦,٩	٢١٣	فودافون
٨١,٩	٥٩	٧٢	٢٧,٦	٢١٩	الاتصالات المصرية (WE)
٨٣,١	٢١٦	٢٦٠	١٠٠	٧٩٣	الإجمالي

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين، معتمداً على السجلات الرئيسية لفروع الشركات، ٢٠٢٤.

٢/٥/٣ توصيف خصائص العينة:

قام الباحثان بتوصيف خصائص العينة كما بالجدول التالي:

(*) من السجلات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية لفروع الشركات محل الدراسة، ٢٠٢٤.

(٥) حجم العينة للشركة = (عدد عاملين الشركة ÷ إجمالي مجتمع الشركات) × حجم العينة.

(**) القوائم المستلمة بعدد (٢١٦) قائمة بنسبة (٨٣,١%) تقريباً من القوائم الموزعة، والنسبة مقبولة في البحوث الإدارية.

جدول (٣)

توصيف خصائص عينة الدراسة

النوع		الشركة				خصائص العينة	
أنثي	نكر	(WE)	فودافون	اورانج	اتصالات	الفئات	
٦٢	١٥٤	٥٩	٥٧	٤١	٥٩	العدد	
%٢٨,٧	%٧١,٣	%٢٧,٣	%٢٦,٤	%٢٢,٧	%٢٧,٣	النسبة	
الخبرة				الحالة الاجتماعية			خصائص العينة
أكثر من (٢٥)	من ١٥ الي > ٢٥	من ٥ الي > ١٥	اقل من ٥	أخري	غير متزوج	متزوج	الفئات
٣٢	٥١	٨٨	٤٥	٦	١٣٤	٧٦	العدد
%١٤,٨	%٢٣,٦	%٤٠,٨	%٢٠,٨	%٢,٨	%٦٢	%٣٥,٢	النسبة
المستوي التعليمي						خصائص العينة	
درجة الدكتوراه	درجة الماجستير	دبلوم في الدراسات العليا		مؤهل جامعي		الفئات	
٤	٨	٥٦		١٤٨		العدد	
%١,٩	%٣,٧	%٢٥,٩		%٦٨,٥		النسبة	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS V.26

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

١/٢/٥/٣ تم توزيع العينة بالتناسب بين العاملين في الشركات محل الدراسة، حيث تمثلت نسبة الردود المستلمة ٨٣,١%، وكانت نسبة العاملين ٢٧,٣% لشركة اتصالات، ونسبة ٢٢,٧% لشركة اورانج، ونسبة ٢٦,٤% لشركة فودافون، ونسبة ٢٧,٣% لشركة (WE). ومعظم العينة من الذكور بنسبة ٧١,٣%، ويدل ذلك على أن الذكور يمتلكون رغبة كبيرة في العمل بهذه الشركات عن الاناث، لزيادة ساعات العمل والجهد المبذول في هذه الشركات.

٢/٢/٥/٣ اما بالنسبة للحالة الاجتماعية للعينة بلغت نسبة غير المتزوجين ٦٢%، ونسبة المتزوجين كانت ٣٥,٢%، ويدل ذلك أن الأغلبية من فئة الشباب حديثي التخرج وفي بداية الحياة الوظيفية ولديهم النشاط والرغبة في العمل بتلك الشركات. ويؤكد ذلك مستوى الخبرة للعينة حيث بلغت نسبة ٦١,٦% خبرتهم العملية اقل من ١٥ سنة، ونسبة ٣٨,٨% خبرتهم تزيد عن ١٥ سنة.

٣/٢/٥/٣ بينما في المستوي التعليمي، بلغت نسبة ٦٨,٥% من العينة حاصلين علي مؤهل جامعي، ونسبة ٢٥,٩% من العينة من الحاصلين على دبلوم في الدراسات العليا، ونسبة قليلة جداً من الحاصلين على درجة الماجستير والدكتوراه. ويدل ذلك على أن العينة تضمنت كافة المستويات التعليمية.

ويُخلص الباحثان مما تم عرضه في توصيف خصائص العينة، انها تضمنت كافة الفئات المحددة، وكانت نسبة كبيرة من الذكور، وكانت خبرتهم اقل من ١٥ سنة، ومعظمهم من غير المتزوجين ومن الحاصلين على مؤهلات عليا. ويدل ذلك على أن معظم العينة تتوافر لديهم ادراكات بالقيادة الأخلاقية، والتي تؤدي الي الرفاهية النفسية لديهم وذلك بوجود أبعاد رأس المال النفسي كمتغير تفسيري في العلاقة بينهما. ويتضح من توصيف خصائص العينة أنه يتبع التوزيع المنطقي والطبيعي.

٦/٣ أداة جمع بيانات الدراسة:

اعتمد الباحثان عند جمع البيانات علي قائمة الاستقصاء كأداة للدراسة، وذلك بمقابلة مفردات العينة لتوضيح الهدف من الدراسة وكيفية الإجابة على عباراتها، وبعد الإجابة عليها قام الباحثان بجمع القوائم منهم. ويوفر هذا الأسلوب درجة عالية من التحكم والرقابة علي مفردات عينة الدراسة، ويساعد هذا الأسلوب في الحصول على معلومات مرتدة منهم، ويُظهر ذلك قيمة في الجوانب التالية: اتجاهات مفردات العينة، خصائص عينة الدراسة، أسباب عدم مشاركة بعض مفردات العينة في الإجابة على قائمة الاستقصاء في حالة وجودها.

٧/٣ أساليب التحليل الاحصائي المستخدمة في الدراسة:

تم تبويب وجدولة وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي *(SPSS (Version 26*، واستخدم الباحثان الأساليب الإحصائية التالية:

١/٧/٣ أساليب تقييم نموذج الدراسة: تم استخدام مؤشر الصلاحية التقاربية، ومؤشر الاعتمادية من خلال معامل الفا كرونباخ ومعامل الثبات المركب، ومؤشر الصلاحية التمييزية.

٢/٧/٣ اساليب التحليل الإحصائي الوصفي: مثل: التكرارات، والنسب المئوية، والأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعاملات الاختلاف كأساليب إحصائية وصفية تساعد في توصيف بيانات متغيرات الدراسة.

٣/٧/٣ معامل الارتباط البسيط، ومعامل التحديد، لاختبار العلاقة بين القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل والرفاهية النفسية ورأس المال النفسي كمتغيرات تابعة (اختبار الفرض الأول والثاني). ولتحديد قوة واتجاه العلاقة بينهما تم استخدام معامل الانحدار الخطي البسيط.

٤/٧/٣ تحليل الانحدار المتعدد التدريجي: تم بناء نموذج الانحدار لتحديد مقدار التباين لرأس المال النفسي كمتغير مستقل الذي يحدثه في الرفاهية النفسية كمتغير تابع (اختبار الفرض الثالث)، وتم استخدم أسلوب الانحدار المتعدد التدريجي لاختبار تأثير القيادة الأخلاقية علي الرفاهية النفسية من خلال رأس المال النفسي كمتغير تفاعلي (وسيط) بينهما (اختبار الفرض الرابع).

تمثلت حدود الدراسة الحالية في الآتي:

١/٨/٣ الحدود العلمية: تمثلت في القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل معتمداً على الدراسات التالية: (Rantika & Yustina, 2017; Yousaf et al., 2019; Ahmed & Al-Shbiel, 2019; Khan & Javed, 2021; Huang et al., 2021; Engelbrecht et al., 2017; Demirtas et al., 2017) وأبعاد الرفاهية النفسية متمثلة في: الاستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة كمتغير تابع معتمداً على الدراسات التالية (Rantika & Yustina, 2017; Yousaf et al., 2019; Ahmed & Al-Shbiel, 2019; Khan & Javed, 2021; Huang et al., 2021; Engelbrecht et al., 2017; Demirtas et al., 2017) وأبعاد رأس المال النفسي متمثلة في: التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل كمتغير تفسيري (وسيط)، معتمداً على الدراسات التالية: (Katircioglu et al., 2022; Loghman et al., 2022; Nguyen et al, 2024; García & Ayala, 2017; Luthans & Youssef-Morgan, 2017)

٢/٨/٣ الحدود البشرية: تمثلت في جميع العاملين بالمستويات الادارية المختلفة بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج، باستثناء العاملين فيها كعمال نظافة أو أفراد أمن.

٣/٨/٣ الحدود المكانية: تضمنت في جميع شركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج، متمثلة في: شركة اتصالات، وشركة فودافون، وشركة اورانج، وشركة المصرية للاتصالات (WE).

رابعاً: نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يقدم الباحثان في هذا الجزء نتائج التحليلات الاحصائية للبيانات، وذلك كما يأتي:

١/٤ النتائج المبدئية للدراسة:

يقدم الباحثان في النتائج المبدئية للدراسة، توصيفاً لمتغيراتها، ثم العلاقة الارتباطية بين هذه المتغيرات، وذلك كما يأتي:

١/١/٤ الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لمتغيرات الدراسة:

يعرض الباحثان من خلال الجدول التالي الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لمتغيرات الدراسة:

جدول (٤)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لمتغيرات الدراسة

الترتيب	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متغيرات الدراسة	الترتيب	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متغيرات الدراسة (*)
١٠	٠,٢١٥	٠,٧٢	٣,٣٥	Y ₁	١	٠,١٧٣	٠,٦٣	٣,٦٤	X
٧	٠,٢٤٦	٠,٨٣	٣,٣٨	Y ₂	٣	٠,١٩٤	٠,٦٧	٣,٤٥	M ₁
٥	٠,٢١٧	٠,٧٤	٣,٤١	Y ₃	٨	٠,٢٣٤	٠,٧٩	٣,٣٧	M ₂
٩	٠,٢١٤	٠,٧٢	٣,٣٦	Y ₄	٢	٠,٢٠٩	٠,٧٣	٣,٤٩	M ₃
٦	٠,٢٠١	٠,٦٨	٣,٣٩	Y ₅	٤	٠,١٩٩	٠,٦٨	٣,٤٢	M ₄
	٠,٢١٩	٠,٧٤	٣,٣٨	Y		٠,٢١٠	٠,٧٢	٣,٤٣	M

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الوصفي باستخدام برنامج SPSS V.26

ويتضح من الجدول السابق ما يأتي:

١/١/١/٤ ادراك مفردات عينة الدراسة بنسبة مرتفعة الي حد ما للقيادة الأخلاقية وكافة أبعاد الرفاهية النفسية متمثلة في: الاستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الايجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة وكانت الأوساط الحسابية: (٣,٦٤، ٣,٣٥، ٣,٣٨، ٣,٤١، ٣,٤١، ٣,٣٦، ٣,٣٩) على الترتيب، وكان الوسط الحسابي لإجمالي أبعاد الرفاهية النفسية (٣,٣٨) مرتفع أيضًا، ويدل ذلك علي توافر القيادة الأخلاقية لدي القيادات بدرجة عالية الي حد ما، وينعكس ذلك على الرفاهية النفسية للعاملين بالشركات محل الدراسة.

٢/١/١/٤ ادراك مرتفع أيضًا لمفردات عينة الدراسة لجميع أبعاد رأس المال النفسي متمثلة في: التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل، وكانت الأوساط الحسابية: (٣,٤٥، ٣,٣٧، ٣,٤٩، ٣,٤٢) على الترتيب، وكان الوسط الحسابي لإجمالي أبعاد رأس المال النفسي (٣,٤٣) مرتفع أيضًا، مما يؤكد ذلك علي ارتفاع ادراكات العينة للقيادة الاخلاقية بالشركات محل الدراسة.

٣/١/١/٤ بلغت قيم الانحرافات المعيارية لجميع متغيرات الدراسة متمثلة في: القيادة الأخلاقية، وأبعاد الرفاهية النفسية، وأبعاد رأس المال النفسي اقل من الواحد الصحيح، ويدل ذلك على وجود التوافق المرتفع للآراء بين مفردات عينة الدراسة.

٤/١/١/٤ تفسر قيم معاملات الاختلافات لكافة متغيرات الدراسة، وجود التجانس بين آراء مفردات العينة لقائمة الاستقصاء.

٢/١/٤ مصفوفة الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط الخطي البسيط بين متغيرات الدراسة، كما بالجدول التالي:

(*) X=القيادة الاخلاقية، Y₁= الاستقلالية، Y₂= السيطرة البيئية، Y₃= النمو الشخصي، Y₄= العلاقات الإيجابية مع الآخرين، Y₅= الحياة الهادفة، Y= إجمالي الرفاهية النفسية، M₁=التفاؤل، M₂=الكفاءة الذاتية، M₃=المرونة، M₄=الامل، M=إجمالي أبعاد رأس المال لنفسي.

جدول (٥)

معاملات الارتباط الخطي البسيط بين متغيرات الدراسة

M	M ₄	M ₃	M ₂	M ₁	Y	Y ₅	Y ₄	Y ₃	Y ₂	Y ₁	X	متغيرات الدراسة ^(*)
											١	X
										١	*٠,٦٧٢	Y ₁
									١	*٠,٢٧٦	*٠,٦٣٢	Y ₂
								١	**٠,٢١٢	*٠,٢٣٤	**٠,٦٩١	Y ₃
							١	*٠,٣٨٣	*٠,٣١٢	**٠,٣٧٦	*٠,٦٥٤	Y ₄
						١	*٠,٢١٨	*٠,٢٩١	*٠,٢٨٤	*٠,٢٦٥	**٠,٧٢٣	Y ₅
					١	*٠,٣٦٥	*٠,٣٩١	*٠,٣٤٢	*٠,٢١٩	**٠,٣١٦	**٠,٧٨٣	Y
				١	**٠,٥٨١	**٠,٦٢٣	*٠,٦٢٦	*٠,٦٣٤	*٠,٦٢٩	*٠,٥٦٣	*٠,٥٨٣	M ₁
			١	**٠,٢٢١	*٠,٦١٨	*٠,٦٥٤	*٠,٦١٦	**٠,٦٣٤	*٠,٦٦٥	*٠,٥٥٨	**٠,٥٩٩	M ₂
		١	**٠,٣٢١	*٠,٣٢١	**٠,٥١٨	**٠,٥٩٨	*٠,٥٨٧	**٠,٦١٩	**٠,٦٧٤	**٠,٥٨٣	*٠,٦١٣	M ₃
	١	**٠,٣٦٤	*٠,٢١٧	*٠,٢٨٦	**٠,٦٢٦	**٠,٥٩٢	**٠,٥٩٩	**٠,٥٧٨	**٠,٦٧٨	**٠,٦١٢	*٠,٦٢٣	M ₄
١	**٠,٢٢٨	**٠,٢٢١	**٠,٣٢٦	**٠,٢٥١	**٠,٧٢٣	**٠,٦٦٤	**٠,٦٤٩	*٠,٦٦٥	**٠,٦٨٢	**٠,٦٣٢	**٠,٦٥٧	M
١,٥٢٣	١,٧٨٦	٢,٨٢٣	٢,٤٧٢	٢,١٢٦							٢,٩٥٧	VIF
٠,٣٨٧	٠,٥٢٩	٠,٤٨٢	٠,٤٥٣	٠,٣٢١							٠,٣٧٢	Tolerance

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS V.26 * معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ** معنوية عند مستوى ٠,٠١

(*) X= القيادة الاخلاقية، Y₁ = الاستقلالية، Y₂ = السيطرة البيئية، Y₃ = النمو الشخصي، Y₄ = العلاقات الإيجابية مع الاخرين، Y₅ = الحياة الهادفة، Y = اجمالي الرفاهية النفسية، M₁ = التفاؤل، M₂ = الكفاءة الذاتية، M₃ = المرونة، M₄ = الامل، M = اجمالي أبعاد رأس المال لِنفسي.

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

١/٢/١/٤ قيم معاملات الارتباط الخطي البسيط بين القيادة الأخلاقية وبين كل بُعد من أبعاد الرفاهية النفسية متمثلة في: الاستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة بالشركات محل الدراسة كبيرة نسبياً، ويدل ذلك وجود علاقة ارتباط معنوية بينهم، عند مستوى معنوية (٠,٠٥ ، ٠,٠١).

٢/٢/١/٤ وكانت قيم معاملات الارتباط الخطي البسيط بين القيادة الأخلاقية وبين كل بُعد من أبعاد رأس المال النفسي متمثلة في: التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل كبيرة نسبياً أيضاً، ويدل ذلك على وجود علاقة ارتباط معنوية بينهم، عند مستوى معنوية (٠,٠٥ ، ٠,٠١).

٣/٢/١/٤ وكذلك كانت قيم معاملات الارتباط الخطي البسيط بين كل بُعد من أبعاد رأس المال النفسي متمثلة في: التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل وبين كل بُعد من أبعاد الرفاهية النفسية متمثلة في: الاستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة بالشركات محل الدراسة كبيرة نسبياً، ويدل ذلك على وجود علاقة ارتباط معنوية بينهم، عند مستوى معنوية (٠,٠٥ ، ٠,٠١).

٤/٢/١/٤ أظهر معامل تضخم التباين (*VIF*) والذي كان قيمه أقل من ١٠، وقيمة التباين المسموح به *Tolerance* والتي كانت تفوق (٠,٠٥)، عدم وجود تداخل خطي متعدد *Multicollinearity* بين القيادة الأخلاقية (المتغير المستقل)، وأبعاد رأس المال النفسي المتغير التفسيري (الوسيط)، حيث كانت قيم معاملات الارتباط الخطي البسيط بين المتغيرات الوسيطة بعضها البعض منخفضة، ويدل ذلك على عدم وجود مشكلة في الانحدار والارتباط الخطي، والتي يمكن أن تكون مؤثرة في دقة نتائج الدراسة.

وحيث وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي بعضها البعض، لذا قام الباحثان باستخدام نماذج الانحدار المتعدد التدريجي، لتحديد تفسير القيادة الأخلاقية للتباينات في أبعاد الرفاهية النفسية، ومعرفة حقيقة دور أبعاد رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وأبعاد الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة.

٢/٤ نتائج اختبارات مدي صحة فروض الدراسة :

يقوم الباحثان بعرض نتائج اختبارات مدي صحة فروض الدراسة الأربعة، وذلك كما يلي:

١/٢/٤ نتائج اختبار مدي صحة الفرض الأول:

هدف الفرض الأول للدراسة الى اختبار تأثير القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل من جانب على أبعاد الرفاهية النفسية متمثلة في: الاستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة (بصفة اجمالية) بالشركات محل الدراسة كمتغير تابع من

جانب آخر، وينص هذا الفرض على: **يوجد تأثير إيجابي ومعنوي للقيادة الأخلاقية على أبعاد الرفاهية النفسية متمثلة في: الاستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة (بصفة اجمالية).**

واستخدم الباحثان أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط، لاختبار هذا الفرض، لمعرفة درجة تأثير القيادة الأخلاقية كمتغير مفسر على اجمالي أبعاد الرفاهية النفسية كمتغير تابع بالشركات محل الدراسة. ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الاختبار:

جدول (٦)

نتائج اختبار الفرض الأول

<i>Sig. T</i>	<i>T.Value</i>	<i>Adj. R²</i>	<i>R²</i>	<i>R</i>	<i>B</i>	<i>Beta</i>	المتغير المفسر
** ٠,٠٠	١٣,١٨	٠,٦١١	٠,٦١٣	٠,٧٨٣	٠,٦٥٤	٠,٧٨٣	القيادة الأخلاقية
** ٠,٠٠	(<i>Sig. F</i>)		٤٩,٧٣	قيمة <i>F</i>		١,٣٧٥	<i>Constant</i>
المتغير التابع: أبعاد الرفاهية النفسية							

** P < 0.01

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي باستخدام برنامج *Spss V.26*

ومن النتائج الواردة بالجدول السابق يمكن استخلاص الآتي:

١/١/٢/٤ أكدت إشارات المعلمات لنموذج الانحدار وجود علاقة ارتباط ايجابية معنوية بين القيادة الأخلاقية واجمالي أبعاد الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة، وذلك عند مستوى معنوية (٠.٠١).

٢/١/٢/٤ ويؤكد معامل التحديد المعدل *Adj. R²* الى أن القيادة الأخلاقية تقسر ٦١,١ % من التباين في مستوى الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة.

٣/١/٢/٤ ويؤكد معامل جوهرية النموذج (*Sig. F*) معنوية نتائج هذا الاختبار عند مستوى معنوية (٠.٠١)، وتؤكد اشارات المعلمات للنموذج ايجابية هذه العلاقة.

ومن خلال عرض نتائج هذا الاختبار، يمكن للباحث قبول صحة الفرض الأول للدراسة، والتي تم اثباته احصائياً أنه يوجد تأثير معنوي للقيادة الأخلاقية على اجمالي أبعاد الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة.

٢/٢/٤ نتائج اختبار مدي صحة الفرض الثاني:

هدف الفرض الثاني للدراسة الى اختبار تأثير القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل من جانب على أبعاد رأس المال النفسي متمثلة في: التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل (بصفة اجمالية) كمتغير تابع من جانب آخر، وينص هذا الفرض على: **يوجد تأثير إيجابي ومعنوي للقيادة الأخلاقية على أبعاد رأس المال النفسي متمثلة في: التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل (بصفة اجمالية).**

واستخدم الباحثان اسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط، لاختبار هذا الفرض، لمعرفة درجة تأثير القيادة الأخلاقية كمتغير مفسر على اجمالي أبعاد رأس المال النفسي كمتغير تابع بالشركات محل الدراسة. ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الاختبار:

جدول (٧)

نتائج اختبار الفرض الثاني

Sig. T	T. Value	Adj. R ²	R ²	R	B	Beta	المتغير المفسر
** ٠,٠٠	١١,٧٩	٠,٤٢٩	٠,٤٣٢	٠,٦٥٧	٠,٥٤٧	٠,٦٥٧	القيادة الأخلاقية
** ٠,٠٠	(Sig. F)	٥٠,٢١		قيمة F	١,٦٥٤		Constant
المتغير التابع: أبعاد رأس المال النفسي							

** P < 0.01

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي باستخدام برنامج Spss

ومن النتائج الواردة بالجدول السابق يمكن استخلاص الآتي:

١/٢/٢/٤ أكدت إشارات المعلمات لنموذج الانحدار وجود علاقة ارتباط ايجابية معنوية بين القيادة الأخلاقية واجمالي أبعاد رأس المال النفسي بالشركات محل الدراسة، وذلك عند مستوى معنوية (٠.٠١).

٢/٢/٢/٤ ويؤكد معامل التحديد المعدل *Adj. R²* الى أن القيادة الأخلاقية تقسر ٤٢,٩ % من التباين في مستوى رأس المال النفسي بالشركات محل الدراسة.

٣/٢/٢/٤ ويؤكد معامل جوهرية النموذج (*Sig. F*) معنوية نتائج هذا الاختبار عند مستوى معنوية (٠.٠١)، وتؤكد اشارات المعلمات للنموذج ايجابية هذه العلاقة.

ومن خلال عرض نتائج هذا الاختبار، يمكن للباحث قبول صحة الفرض الثاني للدراسة، والتي تم اثباته احصائياً أنه يوجد تأثير معنوي للقيادة الأخلاقية على اجمالي أبعاد رأس المال النفسي بالشركات محل الدراسة.

٣/٢/٤ نتائج اختبار مدي صحة الفرض الثالث:

هدف الفرض الثالث للدراسة الى اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي كمتغيرات مستقلة من جانب على أبعاد الرفاهية النفسية متمثلة في: الاستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة (بصفة اجمالية) بالشركات محل الدراسة كمتغير تابع من جانب آخر، وينص هذا الفرض على: **يوجد تأثير إيجابي ومعنوي لأبعاد رأس المال النفسي متمثلة في: التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل علي أبعاد الرفاهية النفسية متمثلة في: الاستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة (بصفة اجمالية).**

وقام الباحثان باستخدام اسلوب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي، لاختبار الفرض الثالث للدراسة، لمقارنة الأهمية النسبية لكل بُعد من أبعاد رأس المال النفسي، في تحديد الرفاهية النفسية

بالشركات محل الدراسة، وتحديد أفضل متغيرات مفسرة. ويوضح الجدول التالي مراحل ادخال كل بُعد من أبعاد رأس المال النفسي طبقاً لأهميته النسبية في تفسير التباين في الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة:

جدول (٨)

نتائج اختبار الفرض الثالث

<i>F. Value</i>	<i>T. Value</i>	<i>Adj. R²</i>	ΔR^2	<i>R²</i>	<i>R</i>	<i>Beta</i>	المتغير المستقل الداخل
**٢١٩,٥٥	**١٤,٩٣	٠,٣٨٠	—	٠,٣٨٢	٠,٦١٨	٠,٦١٨	الكفاءة الذاتية
**١٨٧,٩٢	**١٢,٤٨	٠,٥٢١	٠,١٤١	٠,٥٢٣	٠,٧٢٣	٠,٥٧٢	التفاؤل
*١٦٤,٧٣	*٩,٧٦	٠,٦٣٢	٠,١١٢	٠,٦٣٥	٠,٧٩٧	٠,٤٩٢	المرونة
*١٣٢,٩٦	*٧,٣٩	٠,٧٠٩	٠,٠٧٦	٠,٧١١	٠,٨٤٣	٠,٤٢٣	الأمل
				٠,٧٥٤	<i>Constant</i> المعامل الثابت		
				١٦٥,٩٨	<i>F. Value</i>		
				**٠,٠٠٠	<i>Sig. F</i> معامل جوهرية النموذج		

** $P < 0.001$

* $P < 0.01$

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي باستخدام برنامج *Spss V.26*

يستنتج الباحثان من الجدول السابق النتائج التالية:

١/٣/٢/٤ أثبتت قيم معاملات الارتباط الخطي البسيط وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد رأس المال النفسي، وبين الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة، وأن أبعاد رأس المال النفسي لها تأثير معنوي علي الرفاهية النفسية، حيث جاء بُعد الكفاءة الذاتية من أهم الأبعاد المفسرة للتباين في الرفاهية النفسية، حيث أنه أسهم في تفسير (٣٨,٢%) من التباين، ثم جاء بُعد التفاؤل في الترتيب حيث أسهم بنسبة (١٤,١%) في تفسير التباين في الرفاهية النفسية، ثم جاء بُعد المرونة حيث أنه أسهم في تفسير (١١,٢%) من التباين في الرفاهية النفسية، وأخيراً جاء بُعد الأمل في الترتيب الاخير من حيث قدرته التفسيرية في التباين في الرفاهية النفسية بنسبة (٧,٦%)، وتفسر أبعاد رأس المال النفسي الأربعة بنسبة (٧١,١%) من التباين الكلي في الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة.

٢/٣/٢/٤ أثبتت اشارات المعلمات من وجود العلاقة المباشرة الإيجابية والمعنوية بين أبعاد رأس المال النفسي والرفاهية النفسية، وأيضاً وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الرفاهية النفسية. وأكدت نتائج اختبار (*T. Value*) من معنوية معلمات النموذج، ويشير معامل معنوية النموذج (*Sig. F*) الى معنوية النتائج عند مستوى معنوية (١,٠%).

ومن خلال عرض نتائج هذا الاختبار، يمكن للباحث قبول صحة الفرض الثالث للدراسة بصورة كلية لكافة أبعاد رأس المال النفسي، والتي تم اثباته احصائياً أنه يوجد تأثير معنوي لكافة أبعاد رأس المال النفسي على الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة.

٤/٢/٤ نتائج اختبار مدي صحة الفرض الرابع:

هدف الفرض الرابع للدراسة الى اختبار تأثير القيادة الاخلاقية على أبعاد الرفاهية النفسية (بصفة اجمالية) من خلال دور أبعاد رأس المال النفسي (بصفة اجمالية) كمتغير تفسيري (وسيط) في العلاقة المباشرة بينهما، وينص هذا الفرض على: **يوجد تأثير إيجابي ومعنوي للقيادة الاخلاقية على أبعاد الرفاهية النفسية متمثلة في: الاستقلالية، والسيطرة البيئية، والنمو الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة (بصفة اجمالية)، من خلال دور أبعاد رأس المال النفسي متمثلة في: التفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل (بصفة اجمالية) كمتغير تفسيري (وسيط) في مسار العلاقة المباشرة بينهما، ويوجد ثلاثة شروط أساسية يجب توافرها للوقوف على دور الوسيط:**

- التعرف على العلاقة المباشرة بين القيادة الأخلاقية (المتغير المستقل)، وبين الرفاهية النفسية (المتغير التابع)، وهي العلاقة التي تم قياسها بالفرض الأول والتي تم اثباتها.
- التعرف على العلاقة بين القيادة الاخلاقية (المتغير المستقل)، وبين أبعاد رأس المال النفسي بصفة اجمالية كمتغير تفسيري (وسيط)، وهي العلاقة التي تم اثباتها بالفرض الثاني.
- التعرف على درجة تأثير أبعاد رأس المال النفسي بصفة اجمالية كمتغير تفسيري (وسيط) على الرفاهية النفسية (المتغير التابع)، وهي العلاقة التي تم اثباتها بالفرض الثالث.

وتم استخدام اسلوب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لاختبار الفرض الرابع، لمقارنة الأهمية النسبية للمتغير التفسيري (الوسيط) والمتغير المستقل في تحديد المتغير التابع. ويكشف الجدول التالي مراحل ادخال المتغير المستقل والمتغير التفسيري (الوسيط) طبقاً للأهمية النسبية في التفسير للتباين في المتغير التابع:

جدول رقم (٩)

نتائج اختبار الفرض الرابع

<i>F. Value</i>	<i>T. Value</i>	<i>Adj. R²</i>	ΔR^2	<i>R²</i>	<i>R</i>	<i>Beta</i>	المتغير المستقل الداخل
** ٢٢٣,٨٧	** ١٥,٥٦	٠,٤٤٨	—	٠,٥٢٣	٠,٧٢٣	٠,٧٢٣	رأس المال النفسي
** ١٩٨,٢٤	** ١٣,٧٨	٠,٧١٥	٠,١٩٤	٠,٧١٧	٠,٨٤٧	٠,٥٨٦	القيادة الأخلاقية
				٠,٦٩٢			المعامل الثابت <i>Constant</i>
				١٥٤,٧٣			<i>F. Value</i>
				** ٠,٠٠٠			معامل جوهريّة النموذج <i>Sig. F</i>

* $P < 0.01$

** $P < 0.001$

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي باستخدام برنامج *Spss V.26*

يستنتج الباحثان من الجدول السابق النتائج التالية:

- ان أبعاد رأس المال النفسي بصفة اجمالية لها دور تفسيري (وسيط) في العلاقة المباشرة بين القيادة الأخلاقية الداخلة في معادلة الانحدار، وبين الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة.
 - أكدت قيم معاملات الارتباط الخطي البسيط وجود علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية بين القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل ذات التأثير المعنوي وبين أبعاد رأس المال النفسي بصفة اجمالية كمتغير تفسيري (وسيط) من جانب، وبين الرفاهية النفسية كمتغير تابع من جانب آخر.
 - أكدت النتائج أيضًا أن أبعاد رأس المال النفسي بصفة اجمالية كمتغير تفسيري (وسيط) من أهم المتغيرات المُفسرة للتباين في الرفاهية النفسية، حيث تُفسر نسبة (٥٢,٣%) من التباين، وجاء متغير القيادة الأخلاقية في الترتيب الثاني والأخير من حيث قدرته التفسيرية في التباين في الرفاهية النفسية وذلك بنسبة (١٩,٤%)، وعليه يُفسر متغيري رأس المال النفسي والقيادة الأخلاقية معًا في معادلة الانحدار بنسبة (٧١,٧%) من التباين الكلي في الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة.
 - عند دخول المتغير التفسيري (الوسيط) في معادلة الانحدار نلاحظ انخفاض درجة تأثير القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل على المتغير التابع، ويؤكد ذلك أن القيادة الأخلاقية كانت تؤثر في الرفاهية النفسية بنسبة (٦١,٣%)، ثم انخفضت مساهمتها في التأثير على الرفاهية النفسية عند دخول أبعاد رأس المال النفسي بصفة اجمالية كمتغير تفسيري (وسيط) الي نسبة (١٩,٤%)، ويؤكد ذلك أن العلاقة كانت غير مباشرة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية، ويؤكد توفر الشرط الثالث من شروط الوساطة.
 - تؤكد اشارات المعلمات وجود تأثير إيجابي لكل من: القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل، وأبعاد رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) على الرفاهية النفسية.
 - وتشير نتائج (*T. Value*) الى أن معلمات النموذج معنوية، ويشير أيضاً معامل جوهريّة النموذج (*Sig. F*) الى معنوية نتائج الدراسة عند مستوى معنوية (٠,١% ، ١%).
- ومن خلال نتائج اختبار الفرض الرابع التي تم التوصل اليها، يمكن للباحث قبول صحة الفرض ولكن بصورة جزئية، فيما يخص زيادة العلاقة الإيجابية لأبعاد القيادة المتواضعة الداخلة في معادلة الانحدار كمتغيرات مستقلة من جانب، وبين السلوك الابتكاري للعاملين كمتغير تابع من جانب آخر، وذلك بعد دخول أبعاد رأس المال النفسي بصفة اجمالية كمتغير وسيط تداخلي في مسار العلاقات المباشرة.

ومن خلال عرض نتائج هذا الاختبار، يمكن للباحث قبول صحة الفرض الرابع للدراسة، وذلك في العلاقة الإيجابية للقيادة الأخلاقية الداخلة في معادلة الانحدار كمتغير مستقل، وبين الرفاهية

النفسية كمتغير تابع، وذلك بعد دخول أبعاد رأس المال النفسي بصفة اجمالية كمتغير تفسيري (وسيط) في مسار العلاقة المباشرة بالشركات محل الدراسة.

خامساً: نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها ودلالاتها وتوصياتها

يعرض الباحثان هنا لنتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها، وكذلك الدلالات العلمية والعملية المستنتجة، وأخيراً لأهم التوصيات وآليات تنفيذها، وذلك كما يلي:

١/٥ نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

يقوم الباحثان بعرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها، وذلك كما يأتي:

١/١/٥ كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير معنوي للقيادة الأخلاقية على الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة، وكان متغير القيادة الأخلاقية هو المتغير المُفسر في التباين في الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة. كما كشفت الدراسة عن أن أبعاد رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) يزيد من تأثير القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل على الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة، ويدل ذلك على أن ممارسة القيادة الأخلاقية تؤدي الي التميز في الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة. وظهر من نتائج تحليل الانحدار مطابقة شروط الوساطة بين متغيرات الدراسة، وذلك كما ذكرها (Namazi & Namazi, 2016).

٢/١/٥ أظهرت نتائج الدراسة عن أن القيادة الاخلاقية المتغير المُفسر للتباين في الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة، والتي اسهمت في تفسير (٦١,٣%) في التباين في الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة، ويفسر الباحثان ذلك بأن القيادة الأخلاقية المتغير المُفسر في معادلة الانحدار للرفاهية النفسية علي القيادة الأخلاقية لأهميتها بالشركات محل الدراسة، وأن لها تأثير في تحسين مستوى الرفاهية النفسية، كما يري الباحثان أهميتها في رفع الروح المعنوية للعاملين، كما تؤدي الي التحسين في مستوى ابتكارات العاملين التي تساعد في التحسين في مستوى أداء الشركات محل الدراسة، واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج كل من: (Rantika & Yustina, 2017; Yousaf et al., 2019; Ahmed & Al-Shbiel, 2019; Khan & Javed, 2021; Huang et al., 2021; Engelbrecht et al., 2017; Demirtas et al., 2017)

٣/١/٥ ولاحظ الباحثان أيضاً من نتائج الدراسة أن متغير القيادة الأخلاقية كان متغير مُفسر للتباين في رأس المال النفسي بأبعاده بصفة اجمالية، وقد ساهم بنسبة (٤٢,٩%) من التباين. ويرى الباحثان أن تفسير ذلك أن متغير القيادة الاخلاقية لها تأثير مهم في معادلة

انحدار رأس المال النفسي على القيادة الاخلاقية، ويؤدي أيضًا الى التحسين المستمر في رأس المال النفسي. وتختلف الدراسة الحالية في تفسير التباين مع دراسة كل من: (Katircioglu et al., 2022; Loghman et al., 2022; Nguyen et al., 2024، الزين، وابوعيدا، ٢٠١٩، سلمان، ومجد، ٢٠٢٣).

٤/١/٥ كما كشفت نتائج الدراسة أن بُعد الكفاءة الذاتية كأحد أبعاد رأس المال النفسي كان من أهم المتغيرات التي تُفسر التباين في الرفاهية النفسية، وكانت مساهمته بنسبة (٣٨,٢%) من التباين، ثم جاء بُعد التفاؤل من حيث درجة الأهمية في التباين في الرفاهية النفسية حيث كانت مساهمته (١٤,١%) في التباين، يليهما بُعدي المرونة والأمل في قدرتهما التفسيرية للتباين في الرفاهية النفسية، وكانت مساهمتهما بنسبة (١١,٢%، ٧,٦%) على الترتيب في التباين، وبذلك فسرت الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي بنسبة (٧١,١%) من التباين الكلي في الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة. ويفسر الباحثان بأن بُعد الكفاءة الذاتية كان من الأبعاد المؤثرة والمهمة في معادلة انحدار الرفاهية النفسية علي رأس المال النفسي، ويليه بُعد التفاؤل في الأهمية في هذه المعادلة، ثم بُعدي المرونة والأمل في الأهمية في معادلة الانحدار، والذي يؤدي أيضًا الى التحسين المستمر في الرفاهية النفسية، واختلفت هذه الدراسة في الأبعاد المُفسرة في التباين مع دراسة كل من: (Hossin, 2014; García & Ayala, 2017; Hansen et al., 2015; Al-Tablawy, 2022; Collin & Davidson, 2012; Muyan-Yılık & Demir, 2020; Soeharso, 2023)

٥/١/٥ اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع عديد من الدراسات السابقة، في وجود دور لرأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) في العلاقة بين المتغيرات المختلفة، من أهمها دراسة كل من (Bouzari & Karatepe, 2017; Hsu & Chen, 2017; Hu et al., 2018; Wang et al., 2018; Ozsungur, 2019; Rashid et al., 2019; Lei et al., 2020; Chin So, 2020)، واختلفت الدراسة الحالية معها في المتغير المستقل أو المتغير التابع أو الاثنين معاً، واختلفت أيضًا في المجال التطبيقي للدراسة، حيث طبقت الدراسة الحالية على شركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج محل الدراسة، ولا توجد دراسة واحدة تم تطبيقها على هذا المجال.

٦/١/٥ كشفت الدراسة الحالية عن الدور التفسيري (الوسيط) لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية، حيث ساهم بنسبة (٥٢,٣%) كقدرة تفسيرية في التباين الكلي في الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة، وجاء متغير القيادة الأخلاقية في

المرتبة الثانية والأخيرة في القدرة التفسيرية في التباين وساهم بنسبة (١٩,٤%) من التباين في الرفاهية النفسية، وفسر متغيري رأس المال النفسي والقيادة الأخلاقية كمتغيرين في معادلة الانحدار بنسبة (٧١,٧%) من التباين الكلي في الرفاهية النفسية. وحققت الدراسة الحالية شرط الوساطة، وهو الانخفاض في التأثير للقيادة الأخلاقية كمتغير مستقل على الرفاهية النفسية كمتغير تابع عند دخول رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) في معادلة الانحدار، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من: *(Bouzari & Karatepe, 2017; Hsu & Chen, 2017; Hu et al., 2018; Wang et al., 2018; Ozsungur, 2019; Rashid et al., 2019; Lei et al., 2020; Chin So, 2020)*.

٢/٥ دلالات الدراسة:

كشفت المناقشة والتفسير لنتائج الدراسة الحالية عن الوصول لبعض الدلالات العلمية والعملية، وذلك كما يأتي:

١/٢/٥ الدلالات العلمية:

١/١/٢/٥ تناولت الدراسة الحالية المتغيرات التالية: القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل، والرفاهية النفسية كمتغير تابع، ورأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط)، وتعد من المتغيرات الحديثة في إدارة الأعمال بصفة عامة، ومن متغيرات إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة، وعليه فالاهتمام بثقافة القيادة الأخلاقية وتعزيز رأس المال النفسي وتنمية الرفاهية النفسية، يجب أن يكون من الاهتمامات المبكرة لأي منظمة.

٢/١/٢/٥ أظهرت الدراسة الحالية عن أن القيادة الأخلاقية تؤثر على الرفاهية النفسية من خلال الدور التفسيري (الوسيط) لرأس المال النفسي، وقامت الدراسة بالربط بين جميع متغيراتها، وتم اختيار شركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج مجالاً لتطبيقها دون غيرها من الدراسات السابقة، وعليه فإن الدراسة أضافت الى الأدبيات القليلة نسبياً والمتاحة في هذا المجال من الدراسة.

٢/٢/٥ الدلالات العملية:

١/٢/٢/٥ توصلت الدراسة الي أن القيادة الأخلاقية تؤثر علي كل من: الرفاهية النفسية ورأس المال النفسي، وكانت القيادة الأخلاقية متغير مُفسر للتباين فيهما بالشركات محل الدراسة، ويدل ذلك على أن القيادة الأخلاقية متغير مُفسر في معادلة انحدار الرفاهية

النفسية علي القيادة الأخلاقية، ومعادلة انحدار رأس المال النفسي على القيادة الأخلاقية، والتي تؤثر في خلق جيل من الموارد البشرية يمتلك القدرة الابتكارية والابداعية، والتفاؤل والأمل، والكفاءة، والتي تؤدي الي التحسين في مستوى أداء الشركات محل الدراسة.

٢/٢/٢/٥ وتوصلت نتائج الدراسة أيضًا، الي وجود دور تفسيري (وسيط) لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية، ويعتبر أهم متغير مُفسر للتباين في الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة، ثم يأتي دور القيادة الأخلاقية كمفسر للتباين في الرفاهية النفسية. وكشفت الدراسة عن دور متغير رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط) في زيادة درجة تأثير القيادة الأخلاقية على الرفاهية النفسية بالشركات محل الدراسة، ويؤدي ذلك الي أهمية متغير رأس المال النفسي من حيث: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والمرونة، والأمل في تحسين درجة تأثير القيادة الأخلاقية على الرفاهية النفسية.

٣/٥ توصيات الدراسة:

بناء علي نتائج الدراسة المباشرة وغير المباشرة في تأثير القيادة الأخلاقية على الرفاهية النفسية في الشركات محل الدراسة، من خلال تعزيز الدور التفسيري (الوسيط) لرأس المال النفسي، يمكن تعزيز ودعم القدرة للشركات على تنمية الرفاهية النفسية من خلال التحسين في ممارسات القادة بالشركات للقيادة الاخلاقية وتنمية رأس المال النفسي، ولذا يقوم الباحثان بتقديم مجموعة توصيات وآليات تنفيذها، وذلك كما يأتي:

١/٣/٥ توصيات خاصة بالقيادة الاخلاقية:

يقترح الباحثان مجموعة توصيات خاصة بالقيادة الاخلاقية وآليات التنفيذ، والمسئول عنها رؤساء مجالس الإدارة، ومديرو الفروع، والوحدات التدريبية بالشركات محل الدراسة، كما يأتي:
١/١/٣/٥ الاهتمام بممارسة القيادة الأخلاقية من قبل الرؤساء والمديرين والمشرفين بالشركات محل الدراسة لأهميتها في إيجاد الرضا الوظيفي للعاملين وتوفير مناخ تنظيمي ملائم للتطوير المهني وتحقيق الإنجازات، من خلال تصميم برامج للقادة والعاملين تعتمد على النزاهة وفيها يتعرفوا على القيم التنظيمية ووضع نظام للشفافية والمساءلة لمحاسبة القادة غير الاخلاقيين.

٢/١/٣/٥ الاهتمام بآليات التبادل الاجتماعي التي تؤدي الى زيادة تأثير القيادة الأخلاقية على رفاهية العاملين ورأس المال النفسي، بالإضافة الى ادراكهم بأن القائد الأخلاقي يمثل الشركة التي يعمل بها، من خلال تصميم برامج التدريب والتنمية والتطوير للقيادة الاخلاقيين بحضور حلقات نقاشية خارجية، وتدريبهم على كيفية صنع القرارات الأخلاقية .

٣/١/٣/٥ الاهتمام بتنمية التبادل الاجتماعي بين القادة والمرؤوسين والاهتمام بتطوير وتنمية المناخ الأخلاقي وسلوكيات القيادة الاخلاقية في بيئة العمل، من خلال يكون التصرف مع العاملين وفقاً للمعتقدات والقيم الأخلاقية، واتخاذ القرارات الصعبة بالاعتماد على المعايير الأخلاقية في الشركات محل الدراسة.

٤/١/٣/٥ اهتمام الشركات محل الدراسة بممارسات الموارد البشرية الجيدة لزيادة مستوى القيادة الأخلاقية والسلوكيات الاخلاقية، والتقليل من ممارسات السلوكيات غير الأخلاقية بها، من خلال تصميم برامج التدريب للرؤساء والمديرين والمشرفين لتعريفهم بالقيادة الأخلاقية واهميتها، وتعريفهم العلاقة بين القائد الفعال الناجح وبين القائد الأخلاقي، ومتطلبات القيادة الأخلاقية.

٥/١/٣/٥ الاهتمام بتأصيل سلوكيات القيادة الاخلاقية لدي الرؤساء والمديرين والمشرفين على اختلاف المستويات الإدارية بالشركات محل الدراسة، وأن يكون تمتعهم بصفات القيادة الاخلاقية احد معايير الاختيار، من خلال الاهتمام عند تعيين عاملين جدد أن يتوافر لديهم حس أخلاقي بجانب المهارات المطلوبة في الوظيفة، وأن يتم اختيار القادة ممن تتوافر فيهم النزاهة والمعايير الأخلاقية ومهارات الاهتمام بالآخرين.

٦/١/٣/٥ اهتمام الرؤساء والمديرين والمشرفين بممارسات سلوكيات القيادة الاخلاقية، من خلال تعزيز الثقة للعاملين بالشركات محل الدراسة بهذه الممارسات الاخلاقية والعمل على الانسجام معها.

٢/٣/٥ توصيات خاصة بالرفاهية النفسية:

يقترح الباحثان مجموعة توصيات خاصة بالرفاهية النفسية وآليات التنفيذ، والمسئول عنها رؤساء مجالس إدارة الشركات، ومديرو الفروع، والوحدات التدريبية بالشركات، كما يأتي:

١/٢/٣/٥ الاهتمام برفاهية العاملين بالشركات محل الدراسة وأن تكون جزءاً أساسياً من ثقافة الشركات لتأثيرها على الشركات من خلال تحفيزهم وتحسين بيئة العمل، من خلال

تصميم برامج التدريب الميداني المستمر للعاملين على قواعد السلامة والصحة المهنية والمحاضرات التدريبية.

٢/٢/٣/٥ الاهتمام بممارسات رفاهية العاملين بالشركات محل الدراسة واعتبارها من استراتيجياتها والتركيز على فرص التطوير والتدريب، من خلال تصميم برامج التدريب للإرشاد والتوجيه المهني للعاملين.

٣/٢/٣/٥ اهتمام العاملين بالرفاهية النفسية وأبعادها ومعرفتهم بمدى تأثيرها على صحتهم النفسية، من خلال عقد ندوات تثقيفية للعاملين الجدد والمؤقتين لتوعيتهم بمفهوم الرفاهية النفسية وأبعادها وعلاقتها بالصحة النفسية وتأثيرها عليها

٤/٢/٣/٥ اهتمام الشركات محل الدراسة بصحة وسلامة العاملين بها عن طريق تقديم خدمة صحية جيدة لهم، من خلال عقد ورش عمل للعاملين الجدد والمؤقتين تساعدهم على رفع النمو الشخصي حتى يستمروا في العمل وزيادة رفاهيتهم النفسية.

٥/٢/٣/٥ الاهتمام بوجود مبادرات خاصة بالتكامل والتوازن بين الأعباء الوظيفية والأعباء الأسرية عن طريق البرامج الخاصة بالتوجيه والإرشاد المهني، من خلال تصميم برامج التدريب للعاملين لتحفيزهم على إدارة الضغوط التي يتعرضوا لها، والتدريب على مهارات التعامل مع الآخرين، ومهارات صنع القرارات، وتنمية مهارات التفكير والتفاوض.

٣/٣/٥ توصيات خاصة برأس المال النفسي:

يقترح الباحثان مجموعة توصيات خاصة برأس المال النفسي وآليات التنفيذ، والمسئول عنها رؤساء مجالس إدارة الشركات، ومديرو الفروع، والوحدات التدريبية بالشركات، كما يأتي:

١/٣/٣/٥ الاهتمام بتنفيذ دور رأس المال النفسي لرفع الكفاءة الذاتية للعاملين، وبث روح الأمل والتفاؤل لديهم، وزيادة درجة المرونة في الشركات محل الدراسة، من خلال عقد الاجتماعات بصفة مستمرة التي تساعد في بث روح التفاؤل والأمل للعاملين.

٢/٣/٣/٥ اهتمام القيادات بأحاسيس ومشاعر العاملين، والذي يساعد في اظهار أهمية رأس المال النفسي من حيث: الكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة والأمل، من خلال عقد الاجتماعات بصفة مستمرة التي تساعد في بث روح التفاؤل والأمل للعاملين.

٣/٣/٣/٥ الاهتمام بتطبيق الأساليب الحديثة التي تساعد في خلق الأمن والسلامة وتخفيض ضغوط العمل للعاملين في الشركات محل الدراسة، من خلال عقد ورش عمل هدفها الاهتمام بتشجيع وتحفيز العاملين وبالرعاية الصحية لهم.

٤/٣/٣/٥ الاهتمام بتنمية شعور العاملين بالتفاؤل المستقبلي في وظائفهم، والتفكير العلمي الذي يساعد في تحقيق أهداف الشركات محل الدراسة، ومن ثم تحقيق أهدافهم، من خلال عقد دورات تدريب تمكن العاملين من تحقيق أهداف الشركات محل الدراسة، وكذلك تحقيق الأهداف الشخصية لهم.

٥/٣/٣/٥ الاهتمام بتنمية رأس المال النفسي للعاملين بصفة عامة بالشركات محل الدراسة، من خلال عقد ورش عمل واجتماعات هدفها تنمية الكفاءة الذاتية والتدريب على العمل الجماعي في الشركات محل الدراسة، وعقد ورش عمل لتنمية المهارات المختلفة للعاملين، وأيضًا تطبيق التدريب التحويلي والاثراء الوظيفي كي يتحقق التوازن بينهم في الشركات محل الدراسة.

٤/٣/٥ توصيات بأفاق البحوث المستقبلية:

يوصي الباحثان بمجموعة بحوث تصلح أن تكون نواة لبحوث مستقبلية، كما يأتي:
١/٤/٣/٥ ناقشت الدراسة الحالية العلاقة بين القيادة الأخلاقية والمتغيرات المختلفة، دون أن تتعرف على نمط القيادة الأخلاقية من حيث: محدداتها، وأبعادها، ومرتبباتها، وهذا أمر جدير بالدراسات المستقبلية.

٢/٤/٣/٥ تناولت الدراسة الحالية رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط)، دون أن تتناول واقعه من حيث: المحددات، والأبعاد، والنتائج المترتبة عليه، وهذا أيضًا أمر جدير بالدراسات المستقبلية.

٣/٤/٣/٥ طبقت الدراسة الحالية على العاملين بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج محل الدراسة، ويرى الباحثان أن تغيير المجال التطبيقي له تأثير على العلاقات بين متغيراتها المختلفة، وعليه يوصي الباحثان بدراسة نفس المتغيرات على قطاعات أخرى مثل: التعليم، والسياحة، ومديريات الخدمات، والصناعة، والصحة.

٤/٤/٣/٥ العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية علاقة غير مباشرة، وهذا ما أثبتته الدراسة الحالية بدخول رأس المال النفسي كمتغير تفسيري (وسيط)، ولذا يوصي الباحثان أنه من المحتمل وجود متغيرات أخرى وسيطة أو معدلة يمكن دراستها بينهما مثل: التمكين النفسي، والارتباط بالعمل، والدعم التنظيمي المدرك، والثقة في القائد، وعدم الأمان الوظيفي، والهندسة النفسية، والنزاهة السلوكية للقائد.

المراجع:

مراجع باللغة العربية:

- التوم، احمد إبراهيم احمد (٢٠٢١). الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والارتباط بالعمل: دراسة ميدانية، *رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال*، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ.
- الزين، ايناس موسي، وأبو عيدا، زكي (٢٠١٩). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتنمية رأس المال النفسي - دراسة تطبيقية على العاملين في مديرية التربية والتعليم الفلسطينية، *المجلة الجزائرية للأمن الإنساني*، ٤(٢): ١٦٧-١٣١.
- ريان، عادل ريان محمد (٢٠١٣). *بحوث التسويق : المبادئ والقياس والطرق*، أسبوط: مطبعة الصفا والمروة للنشر.
- سلمان، سهام محمد، ومحمد، أثير عبدالله، (٢٠٢٣). تأثير القيادة الأخلاقية في رأس المال النفسي الإيجابي: بحث تحليلي في الإدارة العامة والمحلية لمحافظة بغداد، *مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الانبار، ١٥(٢): ١٦٥ - ١٧٨.
- مهدي، محمد حسن احمد (٢٠٢٣). القيادة المتواضعة وتأثيرها علي السلوك الابتكاري للعاملين: اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي-دراسة ميدانية، *مجلة البحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، ٢٤(٤): ٩٦-١٤٧.
- واري، حسين، ولفقير، علي (٢٠٢١). أثر رأس المال النفسي على رفاهية العاملين : دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة، *مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية*، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة ١ الحاج لخضر، ٦(١): ١٠٧-١٢٠.
- يونس، علي، ومنصور، محمد مدحت الكيلاني (٢٠٢١). عدم الأمان الوظيفي كوسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية : دراسة تطبيقية على العاملين المؤقتين "اليومية" بالكادر العام الإداري بجامعة المنصورة، *مجلة الدراسات والبحوث التجارية*، كلية التجارة، جامعة بنها، ٤١(٢): ٢٠٥-٢٤٨.

مراجع باللغة الإنجليزية:

- Ahmed, M. A. & Al-Shbiel, S. O. (2019). The Effect of Ethical Leadership on Management Accountants' Performance: The Mediating Role of Psychological Well-Being, *Problems and Perspectives in Management*, 17(2): 228-241.
- Al-Arifan, A. (2021). The Role of Ethical Leadership in Achieving General Job Satisfaction in Kuwait Schools from the Point of View of Teachers. *Journal of Research in Education and Psychology*, 36(2): 79-100.
- Al-Tablawy, Osama Al-Saied Ahmed (2022). The Impact of Psychological Capital on Psychological Well-Being: An Applied Study on Employees At Kafr Al-Sheikh University, *The Journal of Commerce Faculty for Scientifically Researches*, 75: 93- 130.
- Avey, J. B.; Luthans, F.; Smith, R. M. & Palmer, N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time, *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1): 17-28.
- Bavik, A.; Bavik, Y. & Tang, P. M. (2017). Servant Leadership, Employee Job Crafting, and Citizenship Behaviors: A Cross-Level Investigation, *Cornell Hospitality Quarterly*, 58(4):
- Bouzari, M. & Karatepe, O. M. (2017). Test of a Mediation Model of Psychological Capital among Hotel Salespeople, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(8):2178-2197.

- Brown, M. E. & Treviño, L. K. (2014). Do Role Models Matter? An Investigation of Role Modeling as an Antecedent of Perceived Ethical Leadership, *Journal of Business Ethics*, 122: 587–598.
- Brown, S. & Chikeleze, M. (2020). A New Conceptual Model: Integrating Ethical Leadership into the Assess, Challenge and Support (ACS) Model of Leader Development, *Journal of Leadership Education*, 19(4): .
- Chen, Z. X. & Lim, L. (2012). Further Investigation of the Outcomes of Loyalty to Supervisor: Job Satisfaction and Intention to Stay, *Journal of Managerial Psychology*, 16(8): 650-660.
- Chughtai, A.; Byrne, M. & Flood, B. (2015). Linking Ethical Leadership to Employee Well-Being: The Role of Trust in Supervisor, *J.Bus Ethics*, 128: 653–663
- Collin, L.; Davidson, M. L. (2012). Hope as a Predictor of Interpersonal Suicide Risk, *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 39(5): 499-507.
- DeConinck, J. B., DeConinck, M. B. & Moss, H. K. (2016). The Relationship among Ethical Leadership, Ethical Climate, Supervisory Trust, and Moral Judgment, *Academy of Marketing Studies Journal*, 20(3): 89-99.
- Demirtas, O. (2015). Ethical Leadership Influence at Organizations: Evidence from the Field, *Journal of Business Ethics*, 126(2): 273–284.
- Engelbrecht, A. S., Heine, G. & Mahembe, B. (2017). Integrity, Ethical Leadership, Trust and Work Engagement, *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3): 368-379.
- García, G. M. & Ayala, J. A. (2017). Psychological Capital and Psychological Well Being of Direct Support Staff of Specialist Autism Services. The Mediator Role of Burnout, *Original Research*, 8: 1-12.
- Guirado, C. B.; Rubio, L.; Dumitrache C. G. & Coronado, J. R. (2020). Active Aging Program in Nursing Homes: Effects on Psychological Well-Being and Life Satisfaction, *Psychosocial Intervention*, 29(1): 49-57.
- Hair, J. F.; Hult, G. T. M.; Ringle, C. & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Sage Publications.
- Hansen, A.; Buitendach, J.H. & Kanengoni, H.(2015). Psychological Capital, Subjective Well-Being, Burnout and Job Satisfaction Amongst Educators in the Umlazi Region in South Africa. *Hum. Resour. Manage.* 13, 1–9.
- Henseler, J.; Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43 (1): 115-135.
- Hossin, A. A.(2014). The Impact of the Psychological Capital Dimensions on Employee Wellbeing and Knowledge Sharing the Case of Kafrelsheikh University, *The Scientifically Journal for Commercial Researches*, 1(4): 5-35.
- Hsu, M. L. & Chen, F. H. (2017). The Cross-Level Mediating Effect of Psychological Capital on the Organizational Innovation Climate–Employee Innovative Behavior Relationship, *The Journal of Creative Behavior*, 51(2):128-139.
- Hu, S. (2020). Do Front-Line Employees in the Chinese Commercial Banks Have the Rights to Experience Psychological Well-Being?, *International Journal Human Rights in Healthcare*.
- Hu, Y.; Wu, X. ; Zong, Z.; Xiao, Y.; Maguire, P.; Qu, F.; Wei, J. & Wang, D. (2018). Authentic Leadership and Proactive Behavior: The Role of Psychological Capital and Compassion at Work Front, *Psychol*, 9:1-12.
- Huang, N.; Qiu, S.; Yang, S. & Deng, R. (2021). Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Mediation of Trust and Psychological Well-Being. *Psychology Research and Behavior Management*, 14:640- 655.
- Kalshoven, K. & Boon, C.T. (2012). Ethical Leadership, Employee Well-Being, and Helping, *Journal of Personnel Psychology*, 11(1): 60-68.
- Katircioglu, S.; Arasli, H. & Cizreliogullari, M. N. (2022). The Role of Ethical Leadership in Psychological Capital and Job Satisfaction of Immigrant

- Workers: Evidence From the Hotel Industry of Cyprus, *Original Research*, 1-20.
- Kawabata, M.; Yamazaki, F.; Guo, D. W. & Chatzisarantis, N. L. (2017). Advancement of the Subjective Vitality Scale: Examination of Alternative Measurement Models for Japanese and Singaporeans, *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 27(12):1793-1800.
- Khan, S. A. & Javed, M. (2021). The Effects of Ethical Leadership on Psychological Wellbeing of Higher Education Teachers in Pakistan: The Mediating Role of Employee Engagement, *Leadership and Organizational Behavior Journal*, 1(1): 53-70.
- Lei, H.; Leungkhamma, L. & Le, P. B. (2020). How Transformational Leadership Facilitates Innovation Capability: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital, *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4):481-499.
- Li, X., & Lin, C. (2020). The Influence of High-Commitment Work System on Work Well-Being: The Mediating Role of Psychological Empowerment and the Moderating Role of Leader Trust. *Personnel Review*, Ahead-of-Print.
- Lima, B. C. & Wang, C.J. (2015). Perceived Autonomy Support, Behavioral Regulations in Physical Education and Physical Activity Intention, *Psychology of Sport and Exercise*, 10(1): 52-60.
- Luthans, F. & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4: 339–366.
- Luthans, F.; Avolio, B. J.; Avey, J. B. & Norman, S.M. (2017). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60(3):541-572 .
- Luthans, F.; Avolio, B. J.; Walumbwa, F.O. & Li, W. (2015). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance, *Management and Organization Review*, 1(2): 249-.
- Medina, A. & Wedad, S. (2021). The Impact of Ethical Leadership on Organizational Citizenship Behavior, A Case Study of Al-Katmiya for Flynn. *Master's thesis*, University of Mohamed Seddik Ben Yahia.
- Minjung, K. (2019). The Antecedents and Consequences of Positive Organizational Behavior: The Role of Psychological Capital for Promoting Employee Well-Being in Sport Organizations, *Sport Management Review*, 22:108–125.
- Muyan-Yılık, M. & Demir, A., (2020). A Pathway Towards Subjective Well-Being for Turkish University Students: The Roles of Dispositional Hope, Cognitive Flexibility, and Coping Strategies, *Journal of Happiness Studies*, 21(6): 1945-1963.
- Namazi, M.; Namazi, N. (2016). Conceptual Analysis of Moderator and Mediator Variables in Business Research, *Procedia Economics and Finance*, 36(1):540–554.
- Nguyen, K. V.; Wu, W. Y.; Chi, H. K. & Truong, T. T. (2024). Examining the Relationship Among Ethical Leadership, Psychological Capital, and Work Outcomes Through the Lens of Social Identity Theory and Socialization Resources Theory, *Original Research*, 1-13.
- Nurfaizal, Y.; Dwiatmadja, C. & Setyawati, S. M. (2018). Psychological Capital as Mediation Between Family Support and Creative Behavior in Handicraft Sector SMEs, *International Journal of Entrepreneurship*, 22(3):170-179.
- Ozsunur, F. (2019). The Impact of Ethical Leadership on Service Innovation Behavior, *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1):73-88.
- Palmer, J. C., Komarraju, M., Carter, M. Z., & Karau, S. J. (2017). Angel on One Shoulder: Can Perceived Organizational Support Moderate the Relationship between the Dark Triad Traits and Counterproductive Work Behavior?. *Personality and Individual Differences*, 110: 31-37.

- Phan, T. H. (2017). The Research of Factors Affecting the Job Satisfaction of Auditors in Auditing Firms: Empirical Evidence in Vietnam, *International Journal of Economic Research*, 14(9):315-328 .
- Rantika, S. D. & Yustina. A. I. (2017). Effects of Ethical Leadership on Employee Well-Being: The Mediating Role of Psychological Empowerment, *Journal of Indonesian Economy and Business*, 32(2): 121 – 137.
- Rashid, M. A.; Islam, T.; Asif, R. & Ahmer, Z. (2019). Impact of Authentic Leadership on Employees Creativity and Innovation: Mediating Role of Psychological Capital, *Journal of the Research Society of Pakistan*, 56(1):61-72.
- Ruggeri, K.; Garzon, E. G.; Maguire, A.; Matz, S.; Felicia A. & Huppert, F. A. (2020). Well-Being is More than Happiness and Life Satisfaction: A Multidimensional Analysis of 21 Countries, *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(192):1-16.
- Ryff, C.D. (2017). Eudaimonic Well-Being, Inequality and Health: Recent Findings and Future Directions, *International Review of Economics*, 64(2):159-178.
- Sahebalzamani, M.; Farahani, H.; Abasi, R. & Talebi, M. (2013). The Relationship between Spiritual Intelligence with Psychological Well-being and Purpose in Life of Nurses, *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 18(1):38-41.
- Sekaran, U. & Bougie. R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, 7th Edition, Wiley & Sons, West Sussex.
- Soeharso, S. Y.; Rostiana, T. & Suyasa, Y. S. (2023). A Meta-Analysis of Psychological Capital and Psychological Well-Being: Testing on Relationship between Self-Efficacy and Self-Acceptance, *International Journal of Innovative Research in Multidisciplinary Education*, 2(9): 410-419.
- Souri, H. & Hasanirad, T. (2011). Relationship between Resilience, Optimism and Psychological Well-Being in Students of Medicine, *Social and Behavioral Sciences*, 30: 1541-15-44.
- Stouten, J.; Dijke, M. & Cremer, D. (2012). Ethical Leadership: An Overview and Future Perspectives, *Journal of Personnel Psychology*, 11(1):1-6. |
- Tiwari, P. K. & Kaushik, S. (2023). Association Between Psychological Capital and Subjective Wellbeing: A Systematic Review and Meta-Analytic Investigation, *International Journal for Multidisciplinary Research*, 5(4): 1-19,
- Tourigny, L.; Baba, V.; Han, J. & Wang, X. (2013). Emotional Exhaustion and Job Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment, *The International Journal of Human Resource Management*, 24(3): 514 - 532.
- Walumbwa, O. R.; Hartnell, A. C. & Misati, E. (2017). Does Ethical Leadership Enhance Group Learning Behavior? Examining the Mediating Influence of Group Ethical Conduct, Justice Climate, and Peer Justice, *Journal of Business Research*, 72: 14-23.
- Wang, Y.; Liu, J. & Zhu, Y. (2018). How Does Humble Leadership Promote Follower Creativity? The Roles of Psychological Capital and Growth Need Strength, *Leadership & Organization Development Journal*, 39(4):507-521.
- Xiang, H.; Chen, Y. & Zhao, F. (2017). Inclusive Leadership, Psychological Capital, and Employee Innovation Performance: The Moderating Role of Leader-Member Exchange, *DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science*, 111- 115.
- Yousaf, K.; Abid, G.; Butt, T. H.; Ilyas, S. & Ahmed, S. (2022). Impact of Ethical Leadership and Thriving at Work on Psychological Well-Being of Employees: Mediating Role of Voice Behavior, *Business, Management and Education*, 17(2): 194-217.

ملحق الدراسة
قائمة استقصاء الدراسة الميدانية

..... /الأستاذ الدكتور/

تحية طيبة وبعد ،،،،

لا يمكن تحقيق التقدم العلمي الا من خلال ربط جوانبه العلمية بالعملية، ويقوم الباحثان بإجراء دراسة لقياس الدور التفسيري لراس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية النفسية بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج، والتعاون الصادق مع الباحثين سيكون له اثر في التوصل الي أفضل النتائج، وأن ما تقدمونه من آراء أو بيانات لن يستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط، وأن الباحثين يشكر حسن تعاونكم الصادق معه.

الباحثان

د. محمد حسن احمد مهدي

د. حسام الدين موسي أبوضيف

القسم الاول: (متغيرات الدراسة)

تصف العبارات التالية متغيرات الدراسة المختلفة: القيادة الاخلاقية، أبعاد الرفاهية النفسية، وأبعاد رأس المال النفسي. والمطلوب منكم تحديد مدى موافقتكم على محتواها. ودرجة الموافقة وعدم الموافقة موزعة على الأرقام من ١ : ٥ كما هو مبين أدناه.

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
١	يستمتع المدير لكل ما يجب أن يقوله العاملون بالشركة.	٥	٤	٣	٢	١
٢	يعاقب المدير العاملين الذين ينتهكون المعايير الأخلاقية بالشركة.	٥	٤	٣	٢	١
٣	يراعي المدير احسن مصالح العاملين بالشركة.	٥	٤	٣	٢	١
٤	يقوم المدير باتخاذ القرارات العادلة والمتوازنة بالشركة.	٥	٤	٣	٢	١
٥	يناقش المدير الاخلاقيات في الشركة وقيم العمل مع العاملين بها.	٥	٤	٣	٢	١
٦	يضع مثلاً لآلية عمل الأشياء بالطريقة الصحيحة من حيث الاخلاق بالشركة.	٥	٤	٣	٢	١
٧	يراعي المدير البعد الأخلاقي عند اتخاذ القرارات بالشركة.	٥	٤	٣	٢	١
٨	يحكم المدير على النجاح من زاوية الأهداف التي تم تحقيقها والوسائل المستخدمة للوصول اليها.	٥	٤	٣	٢	١
٩	يمكن الثقة بالمدير بالشركة.	٥	٤	٣	٢	١
١٠	يستمتع المدير جميع ما يقوله العاملون بالشركة.	٥	٤	٣	٢	١

١	٢	٣	٤	٥	١١	يمكنني تغيير قراراتي اذا تم الاعتراض عليها من قبل الآخرين.
١	٢	٣	٤	٥	١٢	املك الثقة في معظم ما أقوم به.
١	٢	٣	٤	٥	١٣	اتصرف وفقاً لاعتقاداتي أنه مهم وليس وفقاً لما يتفق مع اراء الآخرين.
١	٢	٣	٤	٥	١٤	ادراكي بانني مسئول عن الوضع الذي أعيش فيه.
١	٢	٣	٤	٥	١٥	لا أشعر بالتعب والضغط عند زياد أعباء ومتطلبات الحياة اليومية.
١	٢	٣	٤	٥	١٦	ادارتي لمسئوليات حياتي اليومية بشكل متميز.
١	٢	٣	٤	٥	١٧	قدرتي على اكتساب الخبرات من المواقف المتنوعة.
١	٢	٣	٤	٥	١٨	لدي الاستعداد لمعرفة طرق حديثة لتطوير ذاتي.
١	٢	٣	٤	٥	١٩	اتجه الى التغيير دائماً في حياتي.
١	٢	٣	٤	٥	٢٠	سهولة المحافظة على العلاقات الطيبة مع الآخرين.
١	٢	٣	٤	٥	٢١	ينظر الي الاخرون على انني عطاء ومستعد لمشاركة الآخرين بوقتي.
١	٢	٣	٤	٥	٢٢	امتلك علاقات متعددة تتميز بالمشاعر الطيبة والثقة مع الآخرين.
١	٢	٣	٤	٥	٢٣	دائم التفكير في يوم عملي وبالتفكير في المستقبل.
١	٢	٣	٤	٥	٢٤	دائماً لي أهداف في الحياة بخلاف بعض الأفراد.
١	٢	٣	٤	٥	٢٥	امتلك رؤية متميزة عما أحاول إنجازه في الحياة.
١	٢	٣	٤	٥	٢٦	اشعر بالسعادة عندما تسير الأمور كما يجب.
١	٢	٣	٤	٥	٢٧	دائماً اشعر بالرضا وثقتي في نفسي.
١	٢	٣	٤	٥	٢٨	دائماً اشعر بانني احقق ما اتمناه في حياتي.
١	٢	٣	٤	٥	٢٩	شعوري بثقتي في نفسي عند عرض مجالات عملي في أي اجتماعات مع الإدارة.
١	٢	٣	٤	٥	٣٠	شعوري بثقتي في نفسي عندي مناقشاتي في موضوعات تخص استراتيجية الشركة.
١	٢	٣	٤	٥	٣١	شعوري بثقتي في نفسي بما اساهم به في وضع أهداف الشركة.
١	٢	٣	٤	٥	٣٢	شعوري بثقتي في نفسي بما اساهم به في التواصل مع آخرين من خارج الشركة لمناقشة بعض المشكلات الخاصة بها.
١	٢	٣	٤	٥	٣٣	اعتقادي بوجود عدة طرق للخروج من أي مشكلة تقابلني في عملي بالشركة.
١	٢	٣	٤	٥	٣٤	شعوري دائماً بالتفاؤل بمستقبلي الوظيفي.
١	٢	٣	٤	٥	٣٥	شعوري دائماً بالتفاؤل بحدوث الأشياء المتميزة أكثر من الأشياء السيئة.
١	٢	٣	٤	٥	٣٦	شعوري دائماً بالتفاؤل بالجانب المشرق في وظيفتي بالشركة.

١	٢	٣	٤	٥	٣٧	احقق دائماً أهداف عملي التي أقوم بتحديدها لنفسي.
١	٢	٣	٤	٥	٣٨	افكر دائماً في عدة طرق للخروج من المشاكل التي تواجهني في العمل بالشركة.
١	٢	٣	٤	٥	٣٩	اري دائماً نفسي متميز وناجح جدا في عملي بالشركة.
١	٢	٣	٤	٥	٤٠	افكر دائماً في عدة طرق للوصول الى أهداف عملي الحالية بالشركة.
١	٢	٣	٤	٥	٤١	انجز دائماً عملي في الأوقات الصعبة بخبرتي السابقة.
١	٢	٣	٤	٥	٤٢	يمكنني دائماً التعامل في عدة أشياء في نفس الوقت تتعلق بعملي بالشركة.
١	٢	٣	٤	٥	٤٣	أتوقع دائماً حدوث الاحسن في عملي في حالة الاحداث غير المؤكدة في العمل بالشركة.
١	٢	٣	٤	٥	٤٤	متفائل دائماً بالأحداث المتعلقة بالمستقبل في عملي بالشركة.

القسم الثاني: بيانات عامة

الرجاء من سيادتكم وضع علامة (√) في المكان المناسب:

-
- ١- الاسم (اختياري):
- ٢- شركتكم: اتصالات () أورانج ()
فودافون () المصرية للاتصالات (WE) ()
٣- النوع: نكر () أنثى ()
- ٤- الحالة الاجتماعية: متزوج () غير متزوج ()
أخري ()
- ٥- الخبرة: اقل من ٥ سنوات () من ٥ الي > ١٥ سنة ()
من ١٥ الي > ٢٥ سنة () أكثر من ٢٥ سنة ()
- ٦- المستوى التعليمي: مؤهل جامعي () دبلوم في الدراسات العليا ()
درجة الماجستير () درجة الدكتوراه ()

نشكركم لحسن تعاونكم الصادق معنا ،،،،