

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة
والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

أ.د/ وجيه عبد الستار محمد نافع

أستاذ إدارة الموارد البشرية ورئيس قسم إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة مدينة السادات

نورهان محمد عبد التواب شاهين

باحث ماجستير قسم إدارة الاعمال
كلية التجارة - جامعة مدينة السادات

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

ملخص الدراسة:

تناولت الدراسة الحالية التعرف علي دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة كمتغير مستقل والنجاح الإستراتيجي كمتغير تابع للعاملين بقطاع البترول. وتمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركات قطاع البترول. ونظرا للقيود الخاصة بالوقت والتكلفة، فقد اعتمد الباحث علي أسلوب العينات لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وقد استخدم الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة.

ولقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الناعمة (الكاريزما – الاتصالات – ووعي الضمير- الالتزام – المشاركة – الاعتبارات الفردية – التعاطف)، والنجاح الاستراتيجي. كما توصلت إلى وجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الناعمة (الكاريزما – الاتصالات – ووعي الضمير- الالتزام – المشاركة – الاعتبارات الفردية)، والسعادة النفسية. كما أوضحت نتائج الدراسة أيضا وجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الإستراتيجي في شركات قطاع البترول محل الدراسة.

ولقد توصلت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بالقيادة الناعمة نظرا لما لها تأثير معنوي علي السعادة النفسية من ناحية، والنجاح الإستراتيجي من ناحية أخرى. هذا يتطلب الإشارة إلى أنه يجب علي شركات قطاع البترول، وضع آليات تساعد علي تعزيز أسلوب القيادة الناعمة المتمتع من قبل القادة ومن ثم تحقيق السعادة النفسية للعاملين، ونظرا لما لها دور حيوي في تحقيق النجاح الإستراتيجي لهذا القطاع.

The current study dealt with identifying the role of psychological well-being as a mediating variable in the relationship between soft leadership as an independent variable and strategic success as a dependent variable for workers in the petroleum sector.

The study population is represented by all workers in the petroleum sector companies. Given the constraints of time and cost, the researcher relied on the sampling method to collect the necessary data for the study, and he used the appropriate statistical methods to analyze the data and test the study hypotheses.

The results of the study found a statistically significant relationship between soft leadership (charisma - communication - conscience awareness - commitment - participation - individual considerations - empathy) and strategic success. It also found a statistically significant relationship between soft leadership (charisma - communication - awareness of conscience - commitment - participation - individual considerations) and psychological well-being. The results of the study also showed that there is a statistically significant relationship between psychological well-being as a mediating variable in the relationship between soft leadership and strategic success in the oil sector companies under study.

The study concluded that it is necessary to pay attention to soft leadership due to its significant impact on psychological well-being on the one hand, and strategic success on the other hand. This requires noting that the petroleum sector companies must put in place mechanisms to help them enhance the soft leadership style followed by the leaders and then achieve the psychological well-being of the workers, given their vital role in achieving the strategic success of this sector.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

١- المقدمة

يعتبر أسلوب القيادة الناعمة أحد أنماط القيادة الحديثة التي تسهم بدور كبير في تحقيق أهداف المنظمة عن طريق الاهتمام بالعنصر البشري. حيث نمط القيادة المتبع يؤثر علي معنويات المورد البشري وكذلك انتمائه والتزامه وابداعاته وابتكارته الخ... وجدير بالذكر ان المنظمات المعاصرة تهتم وتركز علي دور المهارات التي تتمتع بها القيادات من اجل استخدامها لتحقيق الأهداف الإستراتيجية. وتعتمد القيادة الناعمة علي المواقف السلوكية التي يقوم بها القائد تجاه العاملين لتحقيق الأهداف. وايضا تركز القيادة الناعمة على أهمية الموارد البشرية الثمينة. فالقيادة الناعمة هي أسلوب قيادة تكاملي وترابطي وسلوكي يعتمد أدواته علي الإقناع والتفاوض والتقدير والتحفيز والتعاون لتحقيق المهام بفعالية. (Rao, 2017)

اما السعادة النفسية تعتبر اتجاه محوري ورئيسي في علم النفس الإيجابي لما له من مكانة بارزة في تاريخ الفكر الانساني ثم انتقل إلي المجال الاداري وإجريت عليه دراسات عديدة من أجل الوصول إلي العوامل التي تؤدي إلي السعادة النفسية للعاملين. حيث تسعى جميع الثقافات المختلفة إلي تحقيق السعادة النفسية لما لها دور حيوي في تحقيق التوجة الإيجابي نحو الحياة. (Ryff& Singer,2008)

كما ظهر مفهوم النجاح الإستراتيجي في بدايات القرن الحادي والعشرين ليحل محل المفاهيم المتمثلة في الكفاءة والفاعلية ونجاح المنظمة. حيث يعطي النجاح الإستراتيجي صورة واضحة عن أهم العوامل والأنشطة الاساسية التي تساهم في دفع المنظمة إلي الامام وتطوير اصولها الغير ملموسة. والجدير بالذكر أن سر النجاح الاستراتيجي يكمن في القدرة علي التكيف بين المنظمة والبيئة للاستمرار بشكل فعال. (David, 2001)

ومع ظهور نمط القيادة الناعمة وزيادة التوجه نحو إيجابية العاملين والسلوك التنظيمي الايجابي من خلال التركيز بشكل أكبر على ما يطلق عليه القوة الناعمة وزيادة الاعتماد على العنصر البشري ونقاط القوة التي يملكها الأفراد والإمكانيات النفسية التي يمكن قياسها وتطويرها وادارتها بشكل يعزز من مستوي الأداء. وفي ظل الجهود المستمرة لتحقيق النجاح الإستراتيجي للمنظمات من خلال الأساليب القيادية ظهر أسلوب القيادة الناعمة والذي يرتبط بالعديد من السلوكيات والاتجاهات الإيجابية للمديرين وبالتالي تحقيق السعادة النفسية للعاملين مما يؤدي إلي تحقيق النجاح الإستراتيجي. (Aldulaimi, 2018)

مما سبق يتضح ان نمط القيادة المتبع داخل المنظمات له تأثير إيجابي أوسلبي علي الروح المعنوية للعاملين مما يؤثر علي أدائهم لتحقيق الأهداف ومن ثم علي النجاح الإستراتيجي للمنظمة الذي بدوره يمكن المنظمة من البقاء والاستمرار وخلق ميزة تنافسية لها في سوق العمل. ويرى الباحث ان قطاع البترول من القطاعات الحيوية بجمهورية مصر العربية لتحقيقها أكبر قيمة مضافة من الثورات الطبيعية. وفي ضوء ماتقدم فإن الدراسة الحالية تسعى إلي التعرف على دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الإستراتيجي للعاملين بقطاع البترول في مصر.

٢- الأطار النظري والدراسات السابقة:

يتناول الباحث في هذا الجزء الإطار النظري للدراسة وذلك من خلال ثلاث محاور رئيسية، حيث يتناول المحور الأول القيادة الناعمة، بينما المحور الثاني السعادة النفسية، ويتناول المحور الثالث النجاح الإستراتيجي. ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

١/٢- مفهوم وأبعاد القيادة الناعمة

تناول الكتاب والمفكرون مفهوم القيادة من عدة جوانب، من أجل الإحاطة بكافة جوانب هذا المفهوم، حيث عرفت القيادة بأنها عملية التأثير في نشاط الجماعة من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة. وإنها عملية التأثير التي يمارسها المدير على مرؤوسيه لإقناعهم وحثهم على المساهمة الفعالة بجهودهم في أداء النشاط التعاوني. عرف James Grobbs القيادة على أنها: "عملية التأثير على جماعة في موقف معين، وقت معين وظروف معينة، لاستثارة الأفراد ودفعهم للسعي وراء تحقيق أهداف المنظمة، مانحة إياهم خبرة المساعدة في تحقيق أهداف مشتركة والرضا عن نوع القيادة الممارسة (حريم، ٢٠٠٩). ويعرف Lekert القيادة بأنها: "المحافظة على الروح المسؤولة بين أفراد الجماعة وقيادتها لتحقيق أهدافها المشتركة" (الحلالمه، ٢٠١٠). ووضح Druker .P.F

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

تعريف القيادة على أنها: " ليست عملية صنع جداول الأعمال، والتأثير في الأفراد مثل رجال البيع، وإنما القيادة هي الارتقاء برؤية الفرد إلى مستويات أعلى ورفع أداء الفرد إلى معايير أعلى وبناء شخصية الفرد إلى ما بعد حدودها الاعتيادية" (نجم، ٢٠١١). ومن خلال التعاريف السابقة نتوصل إلى تعريف القيادة علي أنها عملية التأثير على المرؤوسين لإطلاق إبداعاتهم وطاقتهم وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق أهداف مشتركة بكفاءة وفعالية. حيث يري العديد من الباحثين أن نجاح أي مؤسسة يتوقف علي قدرة وكفاءة قياداتها علي تحديد أهداف واضحة واختيار أنسب الوسائل لتحقيقها. لذا تطورت مفاهيم وأساليب القيادة، وظهرت القيادة الناعمة لتضيف معايير وأفكار جديدة للقيادة، وإيضاً للتغلب على عيوب في أساليب القيادة الحالية، حيث أنها نموذج قيادة تكاملي وتشاركي وسلوكي يعتمد على مجموعة أدوات مثل الإقناع والتفاوض والتقدير والتحفيز والتعاون لإنجاز المهام بفاعلية. وزاد الاهتمام بمفهوم القيادة الناعمة بصفتها مفهوم يركز علي الاهتمام بمجموعة من المهارات التي من شأنها أن تزيد من فعالية وكفاءة المؤسسة.

حيث عرف (Rao 2013) القيادة الناعمة بأنها " القدرة على قيادة الناس من خلال امتلاك ومزج مجموعة من المهارات الصعبة، والتركيز على خدمة الموارد البشرية الثمينة، والإدارة العاطفية وإدارة الغرور ومشاعر المرؤوسين بنجاح ويركز على الشخصية، والمواقف، والسلوك، فهي عملية تكاملية تشاركية تعتمد على الإقناع والتفاوض والتقدير والتحفيز والتعاون". وعرفها (Ariratana et al, 2015) بأنها "ممارسة التأثير من خلال مجموعة من المهارات القيادية الناعمة لإنجاز المهام بكفاءة وفاعلية". ووضح (Dawn et al, 2016) ان مفهوم القيادة الناعمة يؤكد على اعتماد أدوات مثل الإقناع والرؤية والاتصال والذكاء العاطفي والتحفيز والتعاون لإنجاز المهام على نحو فعال. كما وضح (Katherine, 2016) بأنها قيادة مشاركة لاتخاذ القرارات وممارسة السلطة بالرجوع الي مشاركة الآخرين.

وقدم (Rao,2013) بناء نظريا للقيادة الناعمة يشتمل على ١١ بعد وهم: الشخصية، والكاريزما، والتنسيق، ووعي الضمير، والشجاعة، والاتصال، والتعاطف، والالتزام، والاعتبارات الفردية، والقناعة، والمشاركة. وأوضح أن من الصعب للغاية بالنسبة للناس زراعة هذه الخصائص ١١. فإذا كان الناس يمتلكون أكثر من ٦ أبعاد ، فإنهم يدخلون في طيات القيادة الناعمة. (M.S.Rao, 2017). وفيما يلي توضيح أهم الأبعاد وهم:

١/١/٢- **الحضور (الكاريزما):** واحدة من أعظم خصائص القيادة الناعمة هي جاذبيتهم. حيث الكاريزما تساعد في الاتصال مع الآخرين بسهولة. يقول Williamson: "الكاريزما هي بريق في الناس لا يستطيع المال شرائه". ويجب الإشارة إلي مكونات الكاريزما وهي الدفء والابتنسامة ولغة الجسد والصوت والثقة. وبالتالي يمكن اكتسبها من خلال التدريب، الخبرة، والممارسة. ودير بالذكر ان في عام ١٩٤٧ خرج Max Weber بثلاثة أساليب قيادية مثل البيروقراطية والتقليدية والقيادة الكاريزمية. وتشير القيادة الكاريزمية إلي القدرة التي يتمتع بها القائد للتأثير في الآخرين مما يجعله في مركز قوة بالنسبة لهم وبحيث يمنحه الواقعون تحت تأثيره حقوقا تسلطية عليهم كنتيجة لقدرة التأثيرية.

٢/١/٢- **وعي الضمير:** هو أحد العناصر الرئيسية للقيادة الناعمة تميز الحق عن الخطأ. حيث قال الدكتور Luther King بإيجاز أن "العدالة هي شيء مؤقت يجب أن يأتي في النهاية لكن الضمير أبدي ولن يموت أبدا". وأشار إلى مشاكل وشروط المجتمع هي نتيجة تنازل الناس عن ضميرهم، والتنازل يساوي موت الشخص معنويا.

٣/١/٢- **الاتصالات:** تعتمد القيادة الناعمة علي التواصل أكثر من أي شيء آخر، ووضح James Humes أن "فن التواصل هو لغة القيادة". ويتمثل الاتصال في القدرة علي التحدث بطلاقة، وتوافر مهارة الاصغاء والاستماع، وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة، والقدرة علي تحفيز الآخرين.

٤/١/٢- **التعاطف:** ويشير إلي رعاية الآخرين بتجاهل اهتماماتك الخاصة. يقول خليل جبران أن "الرقعة والالطف ليس علامات ضعف ولكن مظاهر القوة". فالتعاطف يمنح قوة داخلية كبيرة وشجاعة للشخص. والقادة الحقيقيون هم الذين يشجعون الآخرين والذين يهتمون بالآخرين. ويقصد بالتعاطف مدي مساهمة القائد في منع وقوع المشكلات التي يمكن ان يتعرض لها المرؤوسين، وإدراك القائد لتأثير سلوكه على الآخرين، بالإضافة إلى رغبة القائد في المبادرة بالاتصال بالآخرين. ودير بالذكر أن سلوكيات التعاطف تتمثل في تقديم النصح والمعلومات الضرورية للآخرين، واحترام رغباتهم وخصوصياتهم، وإدراكه لأثر السلوك على الآخرين، وتجنب التعدي على حقوقهم، وتجنب إثارة المشكلات معهم، والمبادرة إلى الاتصال بالمزلاء قبل اتخاذ إجراء أو قرار قد يؤثر على أعمالهم،

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

والمساعدة في حل الصراعات وسوء التفاهم بين الآخرين، فالتعاطف يعبر عن الشعور الداخلي للفرد بمشاعر الآخرين ورؤية الأشياء من منظورهم مما يحسن العلاقات بالعاملين ويزيد الترابط والاستقرار النفسي لهم.

٥/١/٢- **الالتزام:** يتمتع القادة الناجحون بدرجة كبيرة من الالتزام لأنها تجعلهم يحصلون على الاحترام بين الآخرين. حيث إن التزام القادة الراسخ تجاه قضاياهم يجعلهم يحظوا بالثناء والتقدير من الآخرين. وجدير بالذكر ان الالتزام هو الجسر بين الكلمة والفعل.

٦/١/٢- **المشاركة:** وهي تشمل الاسهام بالوقت الثمين والمال والطاقة والأفكار والمعرفة والمساعدة للمجتمع ونجد ان المساهمات الحقيقية والنزيهة تخلق القيادة الحقيقية. يحترم الناس القادة الذين تكون مساهمتهم أفضل ما لديهم في المجتمع دون المساومة على الثروة أو القوة أو المكانة.

٧/١/٢- **الاعتبارات الفردية:** وتعني أهتمام القائد بمؤوسيه وإدراكه مبدأ الفروق الفردية والتعامل مع كل موظف منهم بطريقة معينة، والعمل على تدريبهم وإرشادهم لتحقيق مزيد من النمو والتطور.

٢/٢- مفهوم وأبعاد السعادة النفسية

يعد "أرسطو" من أهم الفلاسفة الذين ناقشوا موضوع السعادة، ووضح أن السعادة هي هبة من الله ولها ركائز عدة (الصحة - المال - السلطة - سلامة - العقل - السمعة الطيبة). وجاء الفيلسوف بيرتراند ليؤكد على وجود أربعة مقومات للسعادة هي (الصحة - المال - العلاقات الجيدة مع الآخرين - النجاح في العمل). ورائد دراسة السعادة في علم النفس هو واطسون عام ١٩٣٠، وأشار "وليم جيمس" إلي أن السعادة هي الدافع السري لمعظم البشر في كل ما يفعلونه، وهم على استعداد على تحمل أي شئ في سبيل الحصول عليها وبذلك تعد الهدف المهيم على سلوك الإنسان (الرباعي، ٢٠١٤). حيث عرف (Shih & Lu 1997) السعادة بأنها: "حالة عقلية تتسم بالإيجابية يشعر بها الإنسان ذاتيا، وتحدث له من خلال وسائل مختلفة".

وجدير بالذكر أن عرف معجم علم النفس السعادة النفسية بأنها " حالة من الفرح والهناء والإشباع تنشأ أساسا من إشباع الدوافع ولكنها تنمو إلى مستوى الرضا النفسي وهي بذلك وجدان يصاحب تحقيق الذات ككل" وفي هذا جمع بين الاتجاه الانفعالي الذي يتضمن الحالة المزاجية الإيجابية المتمثلة في الفرح والهناء، والاتجاه المعرفي الذي يتضمن تقييم الفرد لنوعية حياته طبقا لمعايير الشخصية ورضاه عنها (العنزي، ٢٠١٩). كما عرفت (سالم، ٢٠٠٨) السعادة النفسية: بأنها سمة من سمات الشخصية للفرد، يتميز أصحابها معظم الوقت بالنشاط (خارجي أو داخلي) والحيوية والراحة، ولديهم القدرة على الاستمتاع بالوقت بطريقتهم الخاصة، ولديهم مشاعر الحب والصداقة، ونظرتهم للحياة إيجابية، ومعظم تعاملاتهم وعلاقاتهم ناجحة. ووضح (Joseph & et al, 2004) أن السعادة النفسية: هي لاتعني فقط غياب المشاعر الأكتئابية، ولكنها تعني أيضا وجود عدد من الحالات الانفعالية والمعرفية التي تتسم بالإيجابية. ويعرف (قاسم، ٢٠١٨) السعادة النفسية: بأنها تعبر عن مستوى الرضا العام للفرد عن حياته، وما يتبع ذلك من شعوره بالارتياح والطمأنينة وتحقيق الذات، وسعيه الدائم لتحقيق ما لديه من أهداف في ظل احتفاظه بالعلاقات الاجتماعية الجيدة مع الآخرين من أفراد المجتمع. السعادة النفسية هي "مجموعة من المؤشرات السلوكية تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن حياته بشكل عام" (Ryff & Singer, 2008). وسوف يتم تناول أبعاد السعادة النفسية وذلك على النحو التالي (Ryff & Singer, 2008):

١/٢/٢- **الاستقلالية:** وتعني إحساس الفرد بتقرير مصيره وقدرته على اتخاذ القرار ومقاومة الضغوط الاجتماعية، وضبط السلوك الشخصي وتنظيمه.

٢/٢/٢- **التمكين البيئي:** وتعني قدرة الفرد على إدارة حياته وعالمه المحيط به بفعالية، والتحكم في كثير من الأنشطة، والاستفادة بطريقة فعالة من الظروف المحيطة، وتوفير البيئة المناسبة والمرونة الشخصية.

٣/٢/٢- **التطور الشخصي:** وهو إحساس الفرد بالنمو والتطور المستمر، وقدرته على تنمية قدراته وتطويرها، وزيادة فعاليته وكفاءته الشخصية في الجوانب المختلفة.

٤/٢/٢- **العلاقات الإيجابية مع الآخرين:** وتعني امتلاك الفرد علاقات عالية الجودة مع الآخرين على أساس من الود والتعاطف والثقة المتبادلة.

٥/٢/٢- **الحياة الهادفة:** وهو اعتقاد الفرد بأن حياته هادفة وذات معنى وقدرته على تحديد أهدافه في الحياة بشكل موضوعي، وأن يكون له رؤية واضحة توجه أفعاله مع المثابرة والإصرار علي تحقيق أهدافه.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

٦/٢/٢- تقبل الذات: وهو تقييمات الفرد الإيجابية لذاته ولحياته الماضية، مع تقبل المظاهر المختلفة للذات بما فيها من جوانب إيجابية وأخرى سلبية، كما تشير إلى القدرة على تحقيق الذات.

٣/٢- مفهوم وأبعاد النجاح الإستراتيجي

النجاح طبقا لمعجم اللغات هو بلوغ النتيجة المطلوبة، وطبقا (البعلبكي، ٢٠٠٩) فالنجاح يعني فلاح أو إحراز المنزلة الرفيعة، وقد ذكر "الفياض" ان النجاح لغة هو اشتقاق من كلمة نجاح وهو تعبير عن شئ الذي يناله الإنسان من بعد تعب وجهد. وقد يتداخل مفهوم النجاح مع مصطلحات أخرى. كما أوضح Quinn هذا الاختلاف بقوله " إن نجاح المنظمة مشكلة إدراكية ناتجة عن اختلاف الباحثين في إدراكهم لهذا المفهوم وتفاوت اهتمامهم الشخصي بمتغيرات تنظيمية دون أخرى، نتيجة لميولهم الفكرية والشخصية لقيم دون أخرى (الركابي، ٢٠٠٤). ولتحليل ما جاء به الباحثين من مفاهيم ومقاييس متعددة ومتنوعة للنجاح، بدأ من اعتبار الكفاءة والفاعلية مقياسا للنجاح، وصولا إلى المفهوم الأوسع والأكثر شمولية هو النجاح الإستراتيجي. النجاح الإستراتيجي هو مصطلح متعدد الأوجه والمضامين ويشير إلي عدة إبعاد فلسفية في وقت واحد فقد ذكر النجاح على انه بلوغ النتيجة المطلوبة (Maltz et al,2003) ، ويعد النجاح التنظيمي من القضايا المركزية في الدراسات التنظيمية (Fleck, 2009). حيث عرف (Singh, 2019) النجاح الإستراتيجي بأنه "يرتبط بتحقيق الربحية للمنظمات، وزيادة حصتها السوقية، ونموها وتوسعها، ومحافظة على مستوى عالي من الجودة، ويتم ربط قرارات طويلة وقصيرة الأجل بإستراتيجية المنظمة، والتي تتكون من الكفاءات الأساسية للموارد والقوي الفريدة للمنظمة للمنظمة، والتي تشمل القوي العاملة، وأصولها الثابتة، والمعرفة السوقية والمالية، والأنظمة والتكنولوجيا. كما عرفها (العنزي، ٢٠١٠) على أنها "قدرة المنظمة على البقاء في ميدان الأعمال، والتكيف والاستجابة، والنمو والتعلم المستمر في ظل الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها". وعرف David النجاح الإستراتيجي بأنه "القيادة الإدارية الناجحة التي تفي غرض المنظمة وما يحدث في بيئة الاعمال، وتواجه الواقع بنظرة طويلة الأمد وتركز علي عوامل النجاح الحرجة التي تمكنها من التنافس عن طريق خلق قيمة للزبائن ولأصحاب المصالح، وتطوير راس المال الفكري وتطوير العاملين وتحفيزهم والتقييم والمراجعة معتبرا هذه العوامل أساس النجاح المستمر (ياسين، ٢٠١٨). كما عرفها (الغزوي، ٢٠٠٨) بأنها " درجة التزام المنظمات العامة إزاء المستفيدين (حكومة - والعاملين - والمنظمات) وتقييمها لرضاهم ومستويات اهتمامهم برأس المال البشري العامل فيها في إطار سعيها للبقاء في ميدان المنافسة أولا، والتكيف مع المتغيرات البيئية المتلاحقة ثانيا، وأخيرا النمو ثم التمييز على المنظمات المنافسة وإدامة ذلك لتحقيق مقاصدها الإستراتيجية لتطلعاتها بعيدة الأمد. والنجاح الإستراتيجي هو "فهم المنظمة لبيئتها وقدرتها على صياغة إستراتيجية محددة واضحة ومرنة مع التنفيذ الفعال لها في ظل وجود ثقافة تحفيزية وإبداع لدى العاملين (Joyce et al, 2004). وسوف يتم تناول أبعاد النجاح الإستراتيجي وذلك على النحو التالي (Joyce et al, 2004):

١/٣/٢- الإستراتيجيات المحددة: تشير إلى اهتمام المنظمة بصياغة إستراتيجية واضحة، تحدد عن طريقها أسلوب العمل المناسب، كما تحدد فيها تصاميم التحسينات المقترحة والتي يمكن أن تساعد على تحقيق أهدافها الكمية والنوعية.

٢/٣/٢- التنفيذ الفعال: يشير إلي حرص العاملين في المنظمة لتنفيذ كل ما هو محدد في الإستراتيجية الموضوعية، والتزام وولاء العاملين.

٣/٣/٢- الثقافة التحفيزية: تشير إلي تبني المنظمة للطبوس والعادات والتقاليد الداعمة للعاملين، والاهتمام برفع دافعيتهم عن طريق توفير أنظمة الحوافز المادية والمعنوية.

٤/٣/٢- التنظيم العضوي: يشير إلى اعتماد المنظمة للحرية والاستقلالية كأسلوب لرفع الروح المعنوية للعاملين، وتنفيذ العمل عن طريق فرق العمل، والنظر إلى الأنظمة والإجراءات كونها وسيلة لإنجاز العمل وليس غاية.

٥/٣/٢- القيادة التحويلية: هي تعني مدي سعي القائد إلي الارتقاء بمستوي مروءسية من أجل الإنجاز والتطوير الذاتي والعمل علي تنمية وتطوير الجماعات والمنظمة.

٦/٣/٢- الابتكار المستمر: تتعلق بتشجيع المنظمة للمقترحات والمبادرات المقدمة من قبل العاملين، وتحويل هذه المقترحات إلى خدمات مبتكرة، فضلا عن تشجيع الاتصالات ومعالجة المعلومات وتحسينها بشكل المستمر.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

٣- الدراسات السابقة

يتناول الباحث في هذا الجزء الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الإستراتيجي، والدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين السعادة النفسية والنجاح الإستراتيجي، علي النحو الآتي:

١/٣- الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الناعمة

أهتمت دراسة (فتحي، ٢٠٢٢) بالتعرف على دور رأس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين القيادة الناعمة والالتزام التنظيمي، وقام الباحث باستخدام قائمة الاستقصاء لجمع البيانات، وقد أجريت الدراسة علي عينة قدرها (٢٥٧) مفرداً، وتم التحليل الإحصائي من خلال البرامج الإحصائية SPSS & AMOS. توصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة معنوية إيجابية بين متغيرات الدراسة القيادة الناعمة ورأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، كما توصلت نتائج الدراسة إلي وجود تأثير معنوي مباشر للقيادة الناعمة على الألتزام التنظيمي من خلال رأس المال النفسي. وقد أوصت الدراسة بضرورة الأهتمام بتطوير مهارات القيادة الناعمة بشكل عام لدي القيادات الإدارية من خلال الدورات التدريبية في بناء القدرات المختلفة للقيادات الإدارية.

هدفت دراسة (Hussein, 2021) إلى التعرف علي العلاقة بين القيادة الناعمة وتبادل المعرفة، بالإضافة إلي التعرف على تأثير القيادة الناعمة ومشاركة المعرفة، وتم جمع البيانات من خلال قائمة الاستقصاء والمقابلات الشخصية، وإجريت الدراسة على عينة قدرها (٣١٨) مفرداً، وتم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية . وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة دال إحصائياً بين القيادة الناعمة ومشاركة المعرفة، بالإضافة إلي وجود تأثير فعال لدور (مهارة التعاون – مهارة الاتصال – مهارة المبادرة) أحد مهارات القيادة الناعمة على مستوى تبادل المعرفة بين العاملين بالمنظمة.

هدفت دراسة (أبو ليفة، ٢٠٢٠) إلى دراسة العلاقة بين أبعاد القيادة الناعمة والنزاهة السلوكية للعاملين في بيئة العمل، وكذلك الكشف عن الفروق المعنوية في اتجاه العاملين لأبعاد القيادة الناعمة (الرؤية – الاتصالات – الذكاء الشعوري) والنزاهة السلوكية للعاملين في بيئة العمل بحسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس – طبيعة الوظيفة – العمر). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلي الدراسة المسحية، بهدف وصف الخصائص المتغيرات المتعلقة بمشكلة الدراسة واختبار فروضها. وتوصلت نتائج الدراسة إلي درجة معتدلة من الإدراك لأبعاد القيادة الناعمة والنزاهة السلوكية للعاملين في بيئة العمل، بالإضافة إلي وجود علاقة موجبة معنوية بين أبعاد القيادة الناعمة والنزاهة السلوكية للعاملين في بيئة العمل، وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق معنوية في اتجاه العاملين لأبعاد القيادة الناعمة والنزاهة السلوكية للعاملين في بيئة العمل بحسب طبيعة الوظيفة.

هدفت دراسة (Hani, 2019) إلي التعرف علي تأثير القيادة الناعمة في تحقيق الألتزام التنظيمي والفعالية في العمل. وقد قام الباحث باستخدام قائمة الاستقصاء في جمع البيانات، حيث أجريت الدراسة علي عينة قدرها (١٣٦) مفرداً، وتم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية. وتوصلت نتائج الدراسة إلي وجود أثر معنوي موجب بين أبعاد القيادة الناعمة وعملية الألتزام التنظيمي. كما وضحت الدراسة أن يتزايد الأهتمام بالألتزام التنظيمي من خلال استخدام طرق وأساليب مناسبة للعمل الإداري تحقق النجاح وتحقق التعاون والترابط بين مختلف أعضاء المنظمة.

أهتمت دراسة (Aldulaimi, 2018) بتحديد مهارات القيادة الناعمة التي يحتاج إليها قادة الجامعات من وجه نظر قادة التعليم العالي. وقد استخدم الباحث أسلوب المقابلات المتعمقة مع خبراء قيادة التعليم لجمع البيانات. أوضحت نتائج الدراسة أن مهارات القيادة الناعمة هي (العلاقات الأتجماعية – الكاريزما – التدريب التخطيطي والتطوير – المساندة - الألتزام)، كما أوضحت الدراسة أهمية وقيمة المهارات القيادية في مؤسسات التعليم العالي. بالإضافة إلي ذلك، تقديم المعلومات لمساعدة الإداريين في تطوير علاقات شخصية عالية الجودة مع شركائهم والموظفين. كما أشارت الدراسة إلي أن القيادة الناعمة هي مفتاح نحو الأداء الفعال عبر فئات الموظفين. وإنها القيادة المستقبلية لأن القادة سوف تحتاج إلي مهارات غير تقليدية لتشكيل المستقبل والطرق التقليدية لن تكون كافية للوفاء بالتحديات المقبلة.

وهدف الدراسة (Chanaphol et al, 2017) الي دراسة تأثير القيادة الناعمة على أداء العاملين بالمستشفيات. وقد أجريت الدراسة علي عينة مقدارها (١٩٩) مفرداً تم اختيارهم عشوئياً. تم جمع البيانات باستخدام قائمة الاستقصاء. وأظهرت النتائج أن القيادة الناعمة للمديرين لها تأثير موجب دال إحصائياً على أداء المرؤوسين. وأوضحت نتائج الدراسة أن مهارات القيادة الناعمة تساهم في تنمية المهارات البشرية والتدريب جنباً إلى جنب،

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

من خلال كشف حقيقة مستوى مهارات القيادة الناعمة من وجه نظر المرووسين وكيف تؤثر على أدائهم. كما أشارت الدراسة أن مهارات القيادة الناعمة تلعب أدواراً حيوية في أسلوب إدارة المنظمة وتحقيق أهداف تنظيمية.

٢/٣- الدراسات السابقة المتعلقة بالسعادة النفسية

هدفت دراسة (Sabharwal et al, 2022) إلي التعرف على تأثير بيئة الموارد البشرية (الاستقلال الوظيفي، فرص التقدم، الإجراءات الواضحة، الأتصال المتبادل) على السعادة النفسية، كما أهتمت الدراسة بمعرفة تأثير بيئة الموارد البشرية (الاستقلالية الوظيفية، فرص التقدم، الاتصالات، الإجراءات الحاسمة) والهوية التنظيمية على السعادة النفسية للعاملين، حيث استخدم الباحث قائمة الاستقصاء لجمع البيانات، وتم استخدام البرامج الإحصائية لتحليل البيانات، وقد توصلت نتائج نمذجة المعادلة الهيكلية إلى وجود ارتباطا إيجابيا بين بيئة الموارد البشرية وبين الهوية التنظيمية، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي بين بيئة الموارد البشرية والهوية التنظيمية علي السعادة النفسية للعاملين.

هدفت دراسة (Riasudeen, 2021) إلي التعرف على دور روحانيات العمل كمتغير وسيط بين القيادة الفعالة والسعادة النفسية مع مخرجات العمل (نية ترك العمل – الانغماس الوظيفي – تقدير الذات التنظيمية)، والتعرف على العلاقة بين القيادة الفعالة والسعادة النفسية مع مخرجات العمل. وقد قام الباحث باستخدام قائمة الاستقصاء لجمع البيانات، وإجريت الدراسة على (٦٣٠) مفردا، وقد تم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية SPSS, LISREL. وتوصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة سالبة بين القيادة الفعالة والسعادة النفسية وبين نية ترك العمل، ووجود علاقة موجبة بين القيادة الفعالة والسعادة النفسية وبين مشاركة العمل، كما توصلت الدراسة إلي وجود علاقة سالبة بين روحانيات العمل ونية ترك العمل، كما توصلت لوجود علاقة موجبة بين روحانيات العمل ومشاركة العمل، بالإضافة إلي أن روحانيات العمل لها دور وسيط بين القيادة الفعالة والسعادة النفسية بمخرجات العمل (نية ترك العمل – الانغماس الوظيفي – تقدير الذات التنظيمية).

هدفت دراسة (الشريف، ٢٠٢١) إلي تحديد العلاقة بين التفكير الإيجابي وأبعاد السعادة النفسية، وتحديد العلاقة بين التفكير الإيجابي وتأكيد الذات. وإجريت الدراسة على عينة مقدارها (١٧٣) مفردا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام مقياس التفكير الإيجابي، ومقياس السعادة النفسية، ومقياس تأكيد الذات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإيجابي وأبعاد السعادة النفسية (الاستقلالية – التمكن البيئي – التطور الشخصي – العلاقات الإيجابية مع الآخرين – الحياة الهادفة – تقبل الذات)، وأظهرت النتائج أيضا وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإيجابي وتأكيد الذات لدي عينة الدراسة.

اهتمت دراسة (منيب، ٢٠٢٠) بمعرفة أثر الهندسة البشرية في تحقيق السعادة في مكان العمل. وهدفت إلى معرفة أثر كل عنصر من عناصر الهندسة البشرية منفردة من حيث (البيئة المادية – التزام الإدارة العليا – المراقبة الصحية) في تحقيق السعادة في مكان العمل. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلي أن بعد التزام الإدارة العليا وهو أحد ابعاد الهندسة البشرية كان له التأثير الأكبر في تحقيق السعادة في مكان العمل. وأوضحت الدراسة أن استخدام الأساليب الإدارية الحديثة في التعامل مع العاملين يعزز من شعورهم بالانتماء وزيادة الرضا لديهم مما يؤدي إلى تحقيق السعادة في مكان العمل.

هدفت دراسة (Bustamante et al, 2019) إلي تحليل العلاقة بين أبعاد الذكاء العاطفي (إدراك المشاعر – وضوح التفكير – فهم الانفعالات) والسعادة النفسية. وتم جمع البيانات باستخدام قائمة الاستقصاء، حيث إجريت الدراسة على عينة قدرها (٦٤٦) مفردا، وتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام الأدوات الإحصائية. وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والسعادة النفسية، كما أوضحت الدراسة أن القدرة علي فهم وتنظيم الذكاء العاطفي وتنمية القدرات العاطفية تؤدي إلي زيادة احساس الفرد بالسعادة النفسية.

هدفت الدراسة (Richard et al, 2018) الي التعرف علي كيفية ارتباط المتغيرات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالسعادة النفسية. بالإضافة إلى ذلك درست تأثير العمر على السعادة النفسية. وتم جمع البيانات باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة. وتم استخدام مقياس السعادة النفسية ل-Ryff وأبعاده هي (الاستقلالية - التمكين البيئي - التطور الشخصي - العلاقات الإيجابية مع الآخرين - الحياة الهادفة - تقبل الذات)، مقياس العوامل الخمسة

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

الكبري للشخصية وأبعاده هي (الانبساط – وعي الضمير – الانفتاح على الخبرة – الموافقة – العصابية). وأشارت النتائج إلى أن المتغيرات الشخصية (العوامل الخمسة الكباري) تنبأت بالسعادة النفسية. وظهرت النتائج أيضا ان العلاقة بين السعادة النفسية والعمر كان سلبيا. وأن هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات حول الشخصية والسعادة النفسية.

بينما اهتمت دراسة (Aryan, 2017) بمعرفة العوامل النفسية التي تؤثر على السعادة النفسية للموظفين. وتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات المطلوبة وتم التطبيق علي (١٠٠) مفردا من شركات تكنولوجيا المعلومات الخاصة في الهند. وتم استخدام الإحصاء الوصفي لتحليل البيانات. وظهرت النتائج ان هناك فرق معنوي في السعادة النفسية بين الذكور والإناث، حيث وضحت الدراسة أن الذكور أكثر سعادة من الإناث، كما أشارت الدراسة إلي أن لا يوجد تأثير دال إحصائيا للعمر علي السعادة النفسية. كما أشارت نتائج الدراسة أن كل من المسؤولية والتأثير وعمليات التعلم والعزيمة والتحدي والمشاركة والإدارة والأنجازات والعلاقات الدافئة والطموح والثقة بالنفس كل هذه العوامل النفسية تؤثر تأثيرا إيجابيا في السعادة النفسية.

هدفت دراسة (Kemal, 2016) إلي التحقق من العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستويات السعادة النفسية لمختلف الموظفين المهنيين الذين يقومون بواجباتهم في المؤسسات والمنظمات متوسطة الحجم. وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٨) موظفًا من بينهم (١٠٧) من الإناث و(٢٤١) من الذكور، كما تراوحت اعمارهم ما بين (٢١ و٦٤) سنة. وتم استخدام مقياس السعادة النفسية ومقياس الرضا الوظيفي لجمع البيانات، وتم تحليلها باستخدام البرامج الإحصائية. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيا بين مستويات السعادة النفسية ومستويات الرضا الوظيفي للموظفين. كما أوضحت نتائج الدراسة وجود اختلافات بين مستوى السعادة النفسية والرضا الوظيفي لدي العاملين وفقا لاختلاف الدخل ونوع العمل.

٣/٣- الدراسات السابقة المتعلقة بالنجاح الإستراتيجي

أهتمت دراسة (نور الدين، ٢٠٢٢) بالكشف عن العلاقة بين البراعة التنظيمية والنجاح الإستراتيجي، وإيضا تحديد نوع وقوة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والنجاح الإستراتيجي، كما اهتمت بتحديد العلاقة غير المباشرة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والنجاح الإستراتيجي من خلال البراعة التنظيمية كمتغير وسيط. وقد استخدم الباحث قائمة الاستقصاء لجمع البيانات، حيث تكونت عينة الدراسة من (٣١٤) مفردا، وتم استخدام البرامج الإحصائية لتحليل البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة معنوية موجبة بين البراعة التنظيمية وأبعاد النجاح الإستراتيجي (الإستراتيجيات المحددة، والتنفيذ الفعال، والثقافة التحفيزية، والتنظيم العضوي، والقيادة التحويلية، والابتكار المستمر)، كما توصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة موجبة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعاد النجاح الإستراتيجي، كما أشارت نتائج الدراسة إلي أن البراعة التنظيمية كمتغير وسيط لها دور في اثبات علاقة معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والنجاح الإستراتيجي.

هدفت دراسة (Jabbar, 2021) إلي التعرف علي دور التعلم التنظيمي في تحقيق النجاح الإستراتيجي. وقد استخدم الباحث قائمة الاستقصاء لجمع البيانات، كما اجريت الدراسة علي (١٦٨) مفردا، وتم استخدام البرامج الإحصائية لتحليل البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين أبعاد التعلم التنظيمي (نقل المعرفة، فريق العمل، مهارات العاملين، الثقافة التنظيمية) والنجاح الإستراتيجي.

هدفت دراسة (راشد، ٢٠٢٠) إلي تحليل أثر الرشاقة الإستراتيجية في تحقيق النجاح الإستراتيجي في البنوك التجارية القطرية. وقام الباحث باستخدام قائمة الاستقصاء لجمع البيانات، وتم إجراء الدراسة علي عينة مقدارها (١٩٧) مفردا، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت نتائج الدراسة إلي وجود أثر ذي دلالة إحصائية للرشاقة الإستراتيجية بأبعادها (الحساسية الإستراتيجية – وحدة القيادة – سيولة الموارد) في تحقيق النجاح الإستراتيجي بأبعاده (التنفيذ الفعال - نمو الأعمال - رضا العملاء - الثقافة التحفيزية). وأوصت الدراسة بضرورة تبني مفهوم الرشاقة التنظيمية لتطوير خدمات المنظمة وتلبية حاجة العملاء المستقبلية لتحقيق مستوى علي من النجاح الإستراتيجي.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

هدفت دراسة (خليل، ٢٠١٩) إلي تحديد العلاقة بين نظام إدارة استمرارية العمل والنجاح الإستراتيجي. أعتمد البحث على المنهج الاستطلاعي، وتم جمع البيانات من خلال قائمة الاستقصاء. واستخدم البرامج الإحصائية لتحليل البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة ان ضعف دعم واهتمام الإدارة العليا بتوضيح المبادئ الأساسية لنظام إدارة استمرارية الاعمال. وأوضحت نتائج الدراسة ايضا وجود تأثير لنظام إدارة استمرارية الاعمال في النجاح الإستراتيجي.

هدفت دراسة (عبد القادر، ٢٠١٨) إلي التعرف على متطلبات التصنيع الرشيق وقدرتها على تحقيق النجاح الإستراتيجي. وقد تم استخدام قائمة الاستقصاء لجمع البيانات، حيث إجريت الدراسة على عينة قدرها (٣٧) مفردا، وتم استخدام البرامج الإحصائية SPSS. وتوصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات التصنيع الرشيق (تنظيم موقع العمل – التحسين المستمر – الاعداد السريع الصيانة الشاملة – التصنيع الخلوي) والنجاح الإستراتيجي.

هدفت دراسة (ياسين، ٢٠١٨) إلي التعرف على دور صناع المعرفة في تعزيز مؤشرات النجاح الإستراتيجي من خلال المرونة الإستراتيجية. وقد تم استخدام قائمة الاستقصاء لجمع البيانات، حيث إجريت الدراسة على عينة قدرها (٤٦) مفردا، واعتمد الباحث على المنهج الكمي في تحليل البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة بين صناع المعرفة والمرونة الاستراتيجية وتعزيز مؤشرات النجاح الإستراتيجي في المنظمة. وتوصلت الدراسة لصانع المعرفة دور مهم في تعزيز مؤشرات النجاح الإستراتيجي من خلال المرونة الاستراتيجية. بالإضافة إلي تباين تأثير أبعاد المرونة الإستراتيجية (مرونة المهارات – مرونة الأنشطة) في صناع المعرفة لتعزيز النجاح الإستراتيجي، حيث وجد أن مرونة المهارات هو أكثر أبعاد المرونة الإستراتيجية في التأثير على النجاح الإستراتيجي.

هدفت دراسة (عبد العباس، ٢٠١٧) إلي تحديد مدي تأثير أبعاد القيم التنظيمية (قيم إدارة المنظمة – قيم إدارة المهمة – قيم إدارة العلاقات – قيم إدارة البيئة) في تحقيق النجاح الإستراتيجي. وأعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي. وتم استخدام قائمة الاستقصاء والمقابلات الشخصية للحصول علي المعلومات اللازمة للبحث وكان حجم العينة (٦٠) مفردا، وتم تحليلها باستخدام الأدوات الإحصائية مثل تحليل الانحدار المتعدد والانحراف المعياري. وأظهرت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية لتأثير القيم التنظيمية في تحقيق النجاح الإستراتيجي، وأظهرت ايضا نتائج الدراسة ان بعد قيم أدارة البيئة أحد أبعاد القيم التنظيمية هو الاكثر تأثيرا في النجاح الإستراتيجي.

التعليق على الدراسات السابقة

- اتفقت دراسة (Hani, 2019) & (Aldulaimi et al, 2018) & (Chanaphol, 2017) على أن أسلوب القيادة الناعمة يخلق بيئة عمل ملائمة لتحقيق الانتاجية للمنظمة حيث لها دور حيوي في إدارة المنظمة، علاوة أنها مفتاح فعال للأداء.
- اتفقت دراسة (Aryan, 2017) & (Richard, 2018) بوجود علاقة سالبة بين العمر والسعادة النفسية، بينما اتفقت دراسة كلا من (Bustamante et al, 2019) & (Kemal et al 2016) على أن التطور الشخصي والتمكن البيئي وتقبل الذات لها تأثير معنوي في زيادة مستوي السعادة النفسية للعاملين مما يؤثر ايجابيا على إنتاجية المنظمة. كما توصلت دراسة (Richard et, 2018) إلي أن أكثر العوامل الشخصية تأثيرا على السعادة النفسية هما (الانيساطية – التوافق – المسؤولية – الانفتاح على التجربة).
- بعض الدراسات التي إجريت على النجاح الإستراتيجي كدراسة (نور الدين، ٢٠٢٢)، (عبدالرحمن، ٢٠٢٠)، استخدمت مقياس (Joyce et al, 2004) للنجاح الإستراتيجي وتتمثل ابعاده في (الإستراتيجيات المحددة، والتنفيذ الفعال، والقيادة التحويلية، والتنظيم العضوي، والابتكار المستمر، والثقافة التحفيزية)، نظرا لأهمية أبعاده ووضوح عباراته. وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث تركيزها على استخدام نموذج (Joyce et al, 2004) لقياس النجاح الإستراتيجي.
- اتفقت دراسة (ياسين، ٢٠١٨) و (Jabbar, 2021) علي أن إدارة وصناعة المعرفة لها تأثير قوي في تحقيق النجاح الإستراتيجي.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

- إن الدراسة الحالية تسعى إلي التأكيد أو الأختلاف عن بعض النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة والتي اهتمت بدراسة العلاقة بين القيادة الناعمة والسعادة النفسية، والقيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي، والسعادة النفسية والنجاح الاستراتيجي، حيث أن نتائج الدراسة الحالية ستساعد المديرين بالشركات محل الدراسة على إدراك أهمية دور القيادة الناعمة في تحقيق النجاح الاستراتيجي، وتحسين مستوى السعادة النفسية لدي العاملين بالشركات محل الدراسة.
 - اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التي توافرت للباحث والمتعلقة بالقيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي والسعادة النفسية على أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، بينما اختلفت في الأساليب الإحصائية المستخدمة.
- في حدود علم الباحث يوجد ندرة في الدراسات التي تناولت دراسة العلاقة بين القيادة الناعمة والسعادة النفسية، وأيضاً ندرة الدراسات التي تناولت القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي، وندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين السعادة النفسية والنجاح الاستراتيجي، كما يوجد ندرة في الدراسات التي تناولت دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي، وبالتالي تأتي هذه الدراسة كإضافة للاتجاهات الحديثة في مجال الدراسات التنظيمية والسلوكية، وهذا ما يضيف أهمية خاصة للدراسة الحالية.
- ومن خلال عرض الدراسات السابقة تبين أن (Roa, 2017) قدم نمط قيادي حديث وهو القيادة الناعمة، واستند الي نظرية القيادة السلوكية ل Blake-Mouton وهذه النظرية تقسم السلوك الي سبعة عناصر اساسية هي المبادرة، والادراك، والدعم، وصنع القرار، وحل النزاعات، والمرونة، والنقد. واعتمد علي عدد من انماط القيادة مثل الديمقراطية والديكتاتورية والموقفية والاخلاقية وغيرها من الانماط. وأجريت دراسات عديدة منها (فتحي، ٢٠٢٢)، (Hani, 2019) حيث توصلت نتائج الدراسات الي ان توافر القيادة الناعمة بالمنظمات تستطيع المنظمة تنفيذ المشاريع بنجاح وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والالتزام التنظيمي من خلال إدارة المعرفة وتداول المعلومات. وأظهرت النتائج ايضاً ان زيادة القيادة الناعمة ترتبط بشكل مباشر بزيادة المناخ التنظيمي. كما قدم (Ryff, 2008) نموذج للسعادة النفسية حيث قام العديد من الباحثين باستخدام هذا النموذج نظراً لأهمية عناصره. وأجريت دراسات قام بها كل من (منيب، ٢٠٢٠)، (Aryan, 2017)، (Richard et al, 2018)، وغيرهم من الباحثين، وتوصلت نتائج هذه الدراسات إلي أن استخدام الأساليب الإدارية الحديثة يعزز من شعور الانتماء والرضا للعاملين مما يؤثر على أدائهم لتحقيق أهداف المنظمة، ومن ثم تحقيق النجاح الاستراتيجي. اما نموذج للنجاح الاستراتيجي فقدمه (Joyce et al, 2004) حيث قام العديد من الباحثين باستخدام هذا النموذج وتطويره نظراً لأهمية عناصره. وأجريت دراسات عديدة قام بها كل من (Jabbar, 2021) & (عبد العباس، ٢٠١٧) وغيرهم من الباحثين، وتوصلت نتائج هذه الدراسات إلي وجود علاقة موجبة قوية بين قيم المنظمة والنجاح الاستراتيجي. وفي ضوء ما سبق يتم صياغة فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

- ١- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة الناعمة (الكاريزما – الاتصالات – ووعي الضمير- الالتزام – المشاركة – الاعتبار الفردية – التعاطف)، والسعادة النفسية.
- ٢-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الناعمة (الكاريزما – الاتصالات – ووعي الضمير- الالتزام – المشاركة – الاعتبار الفردية – التعاطف)، والنجاح الاستراتيجي.
- ٣-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة النفسية (الاستقلال الذاتي- التمكين البيئي – تطور الشخصية – العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة – تقبل الذات)، والنجاح الاستراتيجي.
- ٤-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي في قطاع البترول.

٤- الدراسة الاستطلاعية ومشكلة الدراسة

قام الباحث بالدراسة الاستطلاعية بهدف تحديد وبلورة مشكلة وتساؤلات الدراسة، والتوصل إلي صياغة دقيقة لفروضة، وقد اشتهمت الدراسة الاستطلاعية علي دراسة مكتبية، تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من القيادة الناعمة والسعادة النفسية والنجاح الاستراتيجي. بالإضافة إلي عدد من المقابلات الشخصية مع عينة مكونه من (٣٠) مفردة من الإدارة العليا والعاملين في الشركات محل الدراسة، حيث تم اختيار شركتين لإجراء الدراسة الاستطلاعية وهما شركة مصر للبترول وشركة القاهرة لتكرير البترول.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

- وقد أكدت نتائج الدراسة الإستطلاعية علي ما يلي:
- أكد ٥١٪ من العاملين في كلا الشركتين أنه يتم استخدام الانماط الديكتاتورية والديموقراطية من قبل المديرين ونادر ما يستخدم القادة أسلوب القيادة الناعمة.
 - يشعر ٢٧٪ من العاملين بشركتين بتعاطف الرؤساء معهم في حين يشعر ٤٦٪ من العاملين بغياب تعاطف الرؤساء معهم.
 - يري ٥٠٪ من العاملين بشركة مصر للبترول وبشركة القاهرة لتكرير البترول ان المدير يستخدم الكلمات القوية التي لها أثار إيجابية علي الآخرين، بينما يري ٤٥٪ من العاملين بعدم أستخدام المديرين الكلمات التي لها أثار إيجابية.
 - يري ٤٤٪ من العاملين بشركتين محل الدراسة أن الشركة التي يعملون بها تفتد المصادقية مما يدل علي وجود الطابع التسلطي الذي تتصف به الادارات العليا للمنظمة.
 - يشكو ٤٠٪ من العاملين في شركتين محل الدراسة من ضغوط متطلبات الحياة اليومية.
 - أكد ٥٦٪ من العاملين علي الثقة في آرائهم حتي لو كانت مخالفة لرأي الاغلبية، بينما يري ٣٦٪ من العاملين في الشركتين علي عدم الثقة في آرائهم حتي لو كانت مخالفة لرأي الاغلبية.
 - أكد ٣٨٪ من العاملين في كلا الشركتين علي ضرورة امتلاك المنظمة القدرة علي التنفيذ الفعال للإستراتيجيات لتنفيذ الإستراتيجيات المحددة لتحقيق الأهداف المنظمة ومن ثم نجاحها.
 - يشعر ٣٧٪ من العاملين بشركتين محل الدراسة بعدم وجود علاقات تتسم بالدفء العاطفي والثقة.
 - أكد ٥٤٪ من العاملين في كلا الشركتين علي وجود تنوع في المهام التي يكلف بها العاملين.
- وقد توصل الباحث من خلال إجراء الدراسة الإستطلاعية إلي غياب ممارسة القادة لأسلوب القيادة الناعمة مما يؤثر سلبا علي تحقيق أهداف المنظمة ومن ثم يؤثر سلبا علي النجاح الاستراتيجي، بالإضافة إلي تأثيرها علي السعادة النفسية لدي العاملين بالشركات قطاع البترول محل الدراسة.

في ضوء ما سبق يمكن طرح عدد من تساؤلات المتعلقة بمشكلة الدراسة علي النحو التالي:

- ١- ماهو مستوي القيادة الناعمة (الكاريزما – الاتصالات – ووعي الضمير- الالتزام – المشاركة – الاعترافات الفردية – التعاطف) في قطاع البترول في مصر؟
- ٢- ماهو مستوي السعادة النفسية (الاستقلال الذاتي- التمكن البيئي – تطور الشخصية – العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة – تقبل الذات) للعاملين بقطاع البترول في مصر؟
- ٣- ماهو مستوي النجاح الاستراتيجي (الاستراتيجيات المحددة – التنفيذ الفعال – الثقافة التحفيزية – التنظيم العضوي – القيادة التحويلية – الابتكار المستمر) بقطاع البترول في مصر؟
- ٤- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الناعمة (الكاريزما – الاتصالات – ووعي الضمير- الالتزام – المشاركة – الاعترافات الفردية – التعاطف)، والسعادة النفسية؟
- ٥- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الناعمة (الكاريزما – الاتصالات – ووعي الضمير- الالتزام – المشاركة – الاعترافات الفردية – التعاطف)، والنجاح الاستراتيجي؟
- ٦- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة النفسية (الاستقلال الذاتي- التمكن البيئي – تطور الشخصية – العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة – تقبل الذات)، والنجاح الاستراتيجي؟
- ٧- هل تلعب السعادة النفسية دور المتغير الوسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة، والنجاح الاستراتيجي؟

٥- أهداف الدراسة

يسعي الباحث من خلال هذه الدراسة إلي تحقيق مجموعة من الأهداف التي يمكن صياغتها علي النحو الآتي:

- ١/٥- التعرف علي مستوي القيادة الناعمة (الكاريزما – الاتصالات – ووعي الضمير- الالتزام – المشاركة – الاعترافات الفردية – التعاطف) بقطاع البترول في مصر.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

- ٢/٥- التعرف علي مستوي السعادة النفسية (الاستقلال الذاتي- التمكّن البيئي - تطور الشخصية - العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة - تقبل الذات) للعاملين بقطاع البترول في مصر.
- ٣/٥- التعرف علي مستوي النجاح الاستراتيجي (الاستراتيجيات المحددة - التنفيذ الفعال - الثقافة التحفيزية - التنظيم العضوي - القيادة التحويلية - الابتكار المستمر) بقطاع البترول في مصر.
- ٤/٥- التعرف علي نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الناعمة (الكاريزما - الاتصالات - واعي الضمير- الالتزام - المشاركة - الاعتبارات الفردية - التعاطف)، والسعادة النفسية.
- ٥/٥- التعرف علي نوع ودرجة العلاقة بين القيادة الناعمة (الكاريزما - الاتصالات - واعي الضمير- الالتزام - المشاركة - الاعتبارات الفردية - التعاطف)، والنجاح الاستراتيجي.
- ٦/٥- التعرف علي نوع ودرجة العلاقة بين السعادة النفسية (الاستقلال الذاتي- التمكّن البيئي - تطور الشخصية - العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة - تقبل الذات)، والنجاح الاستراتيجي.
- ٧/٥- التعرف علي دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي.
- ٨/٥- انه في ضوء النتائج التي سيتم التوصل إليها يمكن الخروج بالعديد من التوصيات التي يمكن لمتخذي القرارات الاسترشاد بها.

٦- أهمية الدراسة

- **من الناحية العلمية:** تعتبر هذه الدراسة اضافة للمكتبة العربية وخصوصا في ظل ندرة الكتابات العربية وتعدد الكتابات الأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة. حيث يعد البحث من الأبحاث الأولى في مجال ادارة الاعمال الذي تدرس العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي بتوسيط متغير السعادة النفسية.
- **من الناحية العملية:** نتائج الدراسة يمكن أن تساعد المسؤولين في شركات قطاع البترول محل الدراسة في استخدام انماط قيادية حديثة التي تحقق السعادة النفسية للموظفين، وكلما ارتفعت السعادة النفسية لدي العاملين كلما زاد انتمائهم وولائهم للمنظمة مما يحقق التنفيذ الفعال للإستراتيجيات المنظمة ومن ثم تحقيق النجاح الإستراتيجي. وذلك من منطلق أن القيادة الناعمة تمثل أحد الوسائل المهمة لتحقيق أهداف شركات البترول. وجدير بالذكر ان امتلاك القادة لأسلوب القيادة الناعمة يخلق التواصل الفعال بين القادة والعاملين بالقطاع مما يؤثر إيجابيا على العاملين ويساعدهم في خلق علاقات إيجابية مع الآخرين مما يساهم في تحقيق السعادة النفسية لهم. كما أن تحقيق النجاح الإستراتيجي في قطاع البترول يمثل ثروة قومية لجمهورية مصر العربية لما له نصيب كبير في الدخل القومي.

٧- أسلوب وطرق جمع البيانات

للحصول علي البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية، إعتد الباحث علي دراسة مكتبية ودراسة ميدانية، ويمكن توضيح هاتين الدراستين فيما يأتي:

١/٧- الدراسة المكتبية:

استكمالاً للدراسة المكتبية الاستكشافية التي قام بها الباحث ضمن الدراسة الإستطلاعية، وبعد أن إتضحت معالم البحث (من حيث تحديد كل من: مشكلة وتساؤلات البحث، وأهدافه، وفروضه)، ومن أجل الحصول علي البيانات الثانوية الضرورية لتحقيق أهداف هذا البحث، قام الباحث بدراسة مكتبية أكثر عمقاً، استهدفت جمع المزيد من البيانات الثانوية المتعلقة بموضوعات البحث، وللحصول علي هذه البيانات، إعتد الباحث علي عدة مصادر، كان من أهمها: المؤلفات العلمية، والمقالات، والدوريات، والبحوث.

٢/٧- الدراسة الميدانية:

إستهدفت الدراسة الميدانية جمع وتحليل البيانات الأولية اللازمة للإجابة علي تساؤلات البحث، إضافة إلي إختبار صحة / عدم صحة فروض البحث، ومن ثم تحقيق أهدافه.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

٨- حدود الدراسة:

تتمثل حدود هذه الدراسة فيما يأتي:

- ١/٨ - الحدود الزمانية للدراسة: وتتمثل في الفترة التي تم فيها تجميع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من مصادرها المختلفة، وهي من شهر أكتوبر ٢٠٢١م إلي شهر فبراير ٢٠٢٢.
- ٢/٨ - الحدود المكانية للدراسة: وتتمثل في قطاع البترول بجمهورية مصر العربية نظرا لأنه يعمل على الوفاء باحتياجات السوق المحلي من المنتجات البترولية والثروات المعدنية وتحقيق معدلات النمو المستهدفة للاقتصاد القومي، حيث اجريت الدراسة علي عدد من الشركات وهي شركة مصر للبترول، وشركة النصر للبترول، وشركة القاهرة لتكرير البترول، وشركة الواحة للبترول، وشركة قارون للبترول، وشركة بترول بلاعيم.
- ٣/٨ - الحدود البشرية للدراسة: تتمثل الحدود البشرية للدراسة في المفردات التي تتوافر لديها البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وهم مديري الإدارات والعاملين بالشركات قطاع البترول محل الدراسة.

٩- مجتمع وعينة الدراسة:

نظرا لأن الدراسة الحالية تهتم بدراسة السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الإستراتيجي في قطاع البترول. لذلك فإن مجتمع الدراسة يتمثل في جميع العاملين في قطاع البترول. يتمثل في المجتمع الإحصائي الذي تجري عليه الدراسة ويشمل كل أنواع المفردات مثل الأشخاص، السيارات، الخ (المحمودي، ٢٠١٩). حيث يتكون مجتمع الدراسة من فئتي هما: المديرين ويضم (جميع المديرين بالإدارات المختلفة) وفئة العاملين وتضم (العاملين بجميع الأقسام والإدارات) التابعة لشركات البترول محل الدراسة. اعتمد الباحث على أسلوب العينة وذلك لصعوبة تطبيق الحصر الشامل نظرا لكبر وضخامة مجتمع الدراسة وقيود الوقت والتكلفة، وسوف يتم سحب العينة اعتمادا علي إجراءات سحب العينة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة، هذا وسيتم تحديد حجم العينة من خلال المعادلة التالية (إدريس، ٢٠٠٤):

$$n = \frac{N(Z)^2 P(1-P)}{Ne^2 + (Z)^2 \cdot P(1-P)}$$

حيث ان (n) حجم العينة، (N) حجم مجتمع الدراسة، (Z) حدود الخطأ المعياري وهي = ١,٩٦ عند درجة ثقة ٩٥٪، (P) نسبة عدد المفردات التي تتوافر فيها الخاصية محل الدراسة وهي = ٥٠٪، (e) هي خطأ العينة المسموح به في تقدير النسبة وهي = ٠,٠٥. باستخدام المعادلة السابقة يتضح أن حجم العينة:

$$\text{حجم العينة} = \frac{\{(0,5-1)0,5 \times 2(1,96)\} \times 2149}{(0,5-1)0,5 \times 2(1,96) + 2(0,05)}$$

= ٣٢٦ مفردة

الجدول التالي يوضح حجم العينة:

جدول رقم (١)

اسم الشركة	حجم المجتمع	النسبة المئوية	حجم العينة
شركة مصر للبترول	٧٥٠	٣٤,٨٩٪	١١٣
شركة النصر للبترول	٤٠٠	١٨,٦١٪	٦٠
شركة القاهرة لتكرير البترول	٥٠٠	٢٣,٢٧٪	٧٥
شركة بترول بلاعيم (بتروبل)	٢١١	٩,٨١٪	٣٢

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

٢٢	٥,٩٥%	١٢٨	شركة قارون للبترول
٢٤	٠٧,٤٤%	١٦٠	شركة الواحة للبترول (أوابكو)
٣٢٦	١٠٠%	٢١٤٩	الاجمالي

المصدر: إعداد الباحث

١٠ - متغيرات الدراسة وأسلوب قياسها:

اعتمدت الدراسة الحالية على البيانات الأولية التي تم جمعها حول متغيرات الدراسة، التي أمكن قياس خصائصها التي تشمل عليها من خلال مجموعة من المقاييس المتنوعة، وذلك على النحو الآتي:

١/١٠ - متغيرات الدراسة:

١/١/١٠ - القيادة الناعمة: وتمثل القيادة الناعمة المتغير المستقل وتتكون أبعادها من (الكاريزما - الاتصالات - وعي الضمير - الالتزام - المشاركة - الاعتبارات الفردية - التعاطف). ويرجع ذلك إلي مجموعة من الاعتبارات وهي ان هذا المقياس يغطي كافة المحاور الهامة لقياس القيادة الناعمة، كما يتسم بالمرونة ويتميز بسهولة ووضوح عباراته، حيث يحتوي نموذج القيادة الناعمة على تسعة وعشرين عبارة لقياس القيادة الناعمة.

٢/١/١٠ - السعادة النفسية: وتمثل السعادة النفسية المتغير الوسيط وتتكون أبعادها من (الاستقلال الذاتي- التمكين البيئي - تطور الشخصية - العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة - تقبل الذات). والدراسة الحالية ستعتمد علي نموذج الذي قدمه (Springer & Hauser, 2006) للسعادة النفسية نظرا لكثرة اعتماد الباحثين عليه في دراستهم حيث انه يغطي كافة المحاور الرئيسية التي قدمها Ryff ولكن بعبارات أقل حيث يتضمن ثمانية عشر عبارة، مما يساعد الباحث في التوصل الدقيق لنتائج الدراسة.

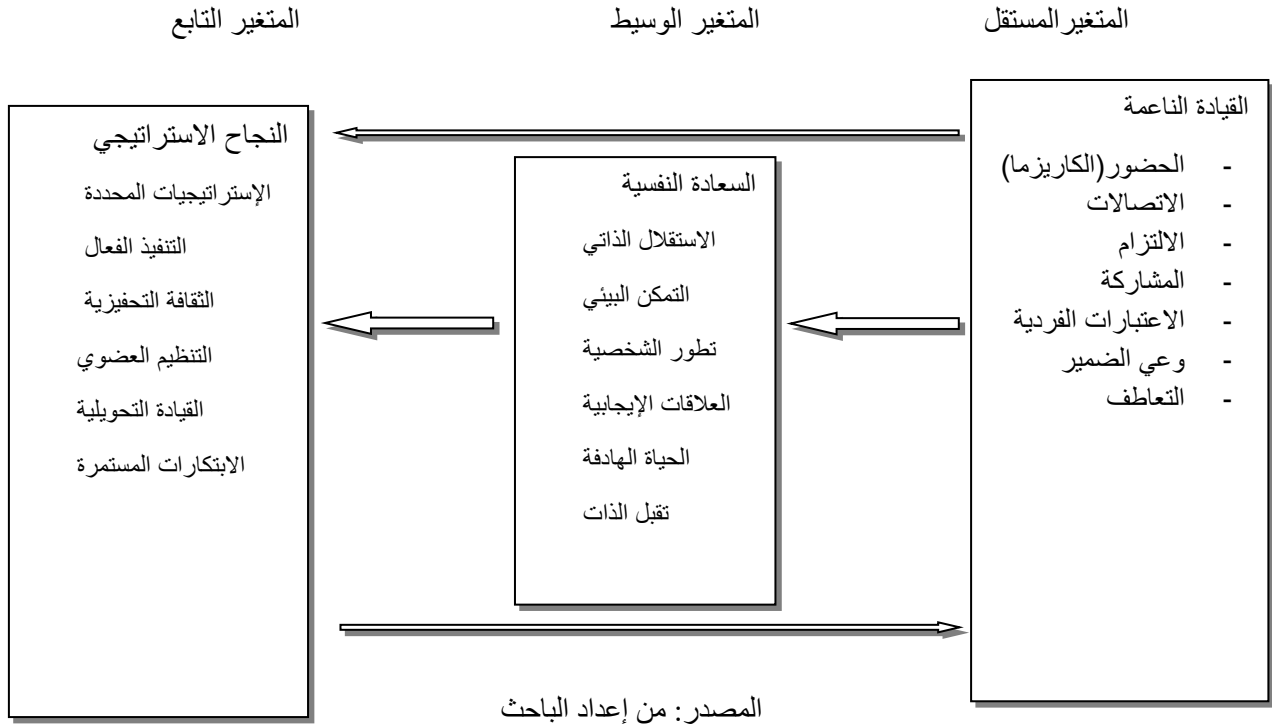
٣/١/١٠ - النجاح الإستراتيجي: ويمثل النجاح الإستراتيجي المتغير التابع ويتكون أبعاده من (الإستراتيجيات المحددة - التنفيذ الفعال - الثقافة التحفيزية - التنظيم العضوي - القيادة التحويلية - الابتكار المستمر). حيث انه يتميز بسهولة ووضوح عباراته كما انه يتسم بالمرونة ويضم هذا النموذج ثمانية وعشرين عبارة لقياس النجاح الإستراتيجي.

وبناءً علي ما سبق، يمكن توضيح نموذج تحليل متغيرات الدراسة (القيادة الناعمة، السعادة النفسية، النجاح الإستراتيجي)، ومن خلال الشكل رقم (١).

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

شكل رقم (١)

نموذج العلاقة بين متغيرات الدراسة



٢/١١ - المقاييس المستخدمة في الدراسة:

١/٢/١١ - **قياس القيادة الناعمة:** بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - علي حد علم الباحث - لقياس القيادة الناعمة في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالقيادة الناعمة، إعتد الباحث بصفة أساسية علي المقياس الذي قدمته دراسة دراسة (Shi & Chen, 2006) والذي يقيس سبعة أبعاد هي (الكاريزما - الاتصالات - وعي الضمير - الالتزام - المشاركة - الاعتبارات الفردية - التعاطف)، ويتم استخدام ٢٩ عبارة لقياس أبعاد القيادة الناعمة باستخدام مقياس ليكرت الشهير المكون من خمس درجات للموافقة أو عدم الموافقة علي هذه العبارات. حيث يشير الرقم (١) إلي غير موافق تماماً ويشير الرقم (٥) إلي موافق تماماً مع موجود درجة حيادية في المنتصف.

٢/٢/١١ - **قياس السعادة النفسية:** بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - علي حد علم الباحث - لقياس السعادة النفسية في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالسعادة النفسية، إعتد الباحث بصفة أساسية علي المقياس الذي قدمته دراسة دراسة (Springer & Hauser, 2006) والذي يقيس ستة أبعاد هي (الاستقلال الذاتي - التمكين البيئي - تطور الشخصية العلاقات الإيجابية مع الآخرين - الحياة الهادف - تقبل الذات)، ويتم استخدام ثلاثة عبارات لقياس كل بعد من أبعاد السعادة النفسية باستخدام مقياس ليكرت الشهير المكون من خمس درجات للموافقة أو عدم الموافقة علي هذه العبارات. حيث يشير الرقم (١) إلي غير موافق تماماً ويشير الرقم (٥) إلي موافق تماماً مع موجود درجة حيادية في المنتصف.

٣/٢/١١ - **قياس النجاح الإستراتيجي:** بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - علي حد علم الباحث - لقياس النجاح الإستراتيجي في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالنجاح الإستراتيجي، إعتد الباحث بصفة أساسية علي المقياس الذي قدمته دراسة دراسة كل من (Joyce et al 2004 & والركابي، ٢٠٠٦ & والحلامه، ٢٠٠٩). حيث تضمن أبعاد النجاح الإستراتيجي علي ما يلي: (الإستراتيجية المحددة - التنفيذ الفعال

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

– الثقافة التحفيزية – التنظيم العضوي – القيادة التحويلية – الابتكار المستمر)، ويتم استخدام ٢٨ عبارة لقياس أبعاد النجاح الاستراتيجي باستخدام مقياس ليكرت الشهير المكون من خمس درجات للموافقة أو عدم الموافقة علي هذه العبارات. حيث يشير الرقم (١) إلي غير موافق تماما ويشير الرقم (٥) إلي موافق تماما مع موجود درجة حيادية في المنتصف.

مقياس المتغيرات الديموجرافية: تم قياس المتغيرات الديموجرافية للعاملين في قطاع البترول محل الدراسة باستخدام أسئلة مباشرة متعلقة بما يأتي (النوع- السن- مستوي التعليم- الحالة الاجتماعية- عدد سنوات الخبرة).

١٢- أساليب تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة:

اعتمدت منهجية معالجة بيانات هذه الدراسة على عدد من أساليب التحليل المختاره من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة SPSS. وتتمثل الأساليب والاختبارات الإحصائية فيما يلي:

١/١٢- المقاييس الإحصائية الوصفية

تقدم الإحصاء الوصفية صورة توضيحية رقمية لوصف البيانات والمعلومات التي تم تجميعها خلال الدراسة، بالإضافة إلي الاستدلال علي مدي دقة البيانات والمعلومات والنتائج، مع حساب وتقدير الدقة النسبية للقياسات المستخدمة، والمساعدة علي التوقعات المستقبلية المحسوبة. كما أنه يفيد في القيام بوظائف علمية تحليلية أخرى فيمكن الوقوف عليها من خلال التطبيق العلمي لكل دراسة جادة. والجدير بالذكر أن بعض الأدوات الإحصائية الشائع استخدامها، هي قياس النزعة المركزية وتتمثل في (حساب المتوسط الحسابي)، قياس التشتت والانحراف وتتمثل في (المدي – الانحراف المعياري)، ونظرية الاحتمالات (الاشوح، ٢٠١٦).

٢/١٢- أسلوب معامل الارتباط ألفا

قام الباحث باستخدام معامل ارتباط الفا على متغيرات الدراسة الحالية، والتي تتمثل في القيادة الناعمة (كمتغير مستقل)، والسعادة النفسية (كمتغير وسيط)، والنجاح الإستراتيجي (كمتغير تابع)، وذلك بغرض التحقق من درجة الثبات والثقة في المقاييس متعددة المحتوي لمتغيرات الدراسة الحالية، ولقد تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي دون غيره من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل Reliability Analysis لتركيزه على درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار. ولتقييم الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا باعتباره أكثر أساليب تحليل الاعتمادية دلالة في تقييم درجة التناسق الداخلي بين بنود المقياس الخاضع للاختبار، وكذلك أيضا تحديد مدي تمثيل بنود المقياس للبنية الأساسية المطلوب قياسها، ووفقا للمبادئ العامة المتعلقة باختبار المقاييس في البحوث الاجتماعية (باتشيرجي، ٢٠١٤).

٣/١٢- أسلوب التحليل العاملي التوكيدي

يعتبر أحد الأساليب الإحصائية المتميزة التي احدثت نقلة نوعية في مجال التحليل الإحصائي، اذ انه نقل الباحثين من الاعتماد الكلي على الأساليب الإستكشافية في مجال بناء المقاييس إلي الاعتماد على الدراسات المتعلقة باختبار هذه المقاييس من أجل التأكد من صدقها البنائي وخصائص السكومترية. ويطلق على هذا التحليل تسمية "نموذج القياس التوكيدي". ويعرف (Brown, 2015) التحليل العاملي التوكيدي على انه نوع من انواع نمذجة المعادلات الهيكلية والذي يتعامل بشكل أكثر تحديدا مع ما يعرف بنموذج القياس الذي يشير إلي العلاقة بين المتغيرات المقاسة اوالمشاهدة اوما يعرف بمؤشرات القياس والعوامل الكامنة. ويتم تطبيق أسلوب التحليل العاملي التوكيدي في الدراسة الحالية من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة SPSS وذلك للأسباب الآتية:

- التأكد من صلاحية وصحة نموذج القيادة الناعمة (المتغير المستقل).
- التأكد من صلاحية وصحة نموذج السعادة النفسية (المتغير الوسيط).
- التأكد من صلاحية وصحة نموذج النجاح الإستراتيجي (المتغير التابع).

٤/١٢- أسلوب تحليل الأنحدار والارتباط المتعدد

يضمن كل من أسلوب تحليل الأنحدار والارتباط المتعدد دقة الاستدلال من خلال الاستخدام الأمثل للبيانات في ايجاد علاقة سببية بين ظواهر الدراسة، حيث يهتم تحليل الانحدار بدراسة العلاقة بين متغيرين أو اكثر، حيث يمكن الباحث من تحليل العلاقة بين متغير تابع ومتغيرين مستقلين أو أكثر، والتنبؤ بقيم المتغير التابع بمعلومية قيم المتغيرات المستقلة. (عبد الله، ١٩٧٧) ويتم تطبيق أسلوب الانحدار والارتباط المتعدد في الدراسة الحالية من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة SPSS وذلك للأسباب الآتية:

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

- الكشف عن إذا كان هناك علاقة بين أبعاد القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي بشركات قطاع البترول محل الدراسة.
- التحقق من درجة قوة العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي بشركات قطاع البترول محل الدراسة.
- تحديد الأهمية النسبية لأبعاد القيادة الناعمة في ضوء ما يتمتع به كل منها من قوة وتأثير في المتغير التابع (النجاح الاستراتيجي).

٥/١٢ - أسلوب تحليل المسار

أسلوب تحليل المسار هو أحد الأساليب نمذجة المعادلة البنائية، والتي تهتم بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة، ومتغير أو أكثر من المتغيرات التابعة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة، وذلك بهدف تحديد أهم المؤشرات أو العوامل التي يكون لها تأثير على المتغير أو المتغيرات التابعة، حيث إن نمذجة المعادلات البنائية تجمع بين أسلوب تحليل الانحدار المتعدد والتحليل العاملي (Barbara, et al, 1996). حيث عرف (Jackson, et al, 2005) أسلوب تحليل المسار بأسم "النمذجة السببية" وهو يعبر عن العلاقة بين متغيرات كثيرة العدد وبفرض احتمالية العلاقة بينها في شكل معادلات خطية سواء كانت المتغيرات متصله او متقطعة. ويستخدم في:

- تحديد الأثر المباشر وغير مباشر للقيادة الناعمة علي السعادة النفسية.
- تحديد الأثر المباشر وغير مباشر للقيادة الناعمة على النجاح الاستراتيجي.
- تحديد الأثر المباشر وغير مباشر للسعادة النفسية علي النجاح الاستراتيجي.

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

يقوم الباحث بتناول نتائج اختبار الاعتمادية للمقاييس المستخدمة في الدراسة وقد اعتمد الباحث على اختبار ألفا كرونباخ Combach Alpha ، باعتباره أكثر أساليب تحليل الاعتمادية Reliability دلالة في تقييم درجة التناسق الداخلي بين محتويات أو بنود المقياس الخاضع للاختبار، وكذلك أيضا تحديد مدي تمثيل بنود المقياس للبنية الأساسية المطلوب قياسها، ووفقا للمبادئ العامة المتعلقة باختبار المقاييس في البحوث الاجتماعية (باتشيري، ٢٠١٤). وحرصاً من الباحث على أن تتسم اداة جمع البيانات (قائمة الاستقصاء) بالثبات تم الاعتماد على أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient على كل من مقياس القيادة الناعمة ومقياس السعادة النفسية ومقياس النجاح الاستراتيجي، وذلك بصورة إجمالية للمقياس الواحد ككل، ولكل مجموعة متغيرات من المجموعات التي يتكون منها كل مقياس على حده، والجدول التالي يوضح درجة الاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة، كما يلي:

جدول رقم (٢)

معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	أبعاد الدراسة	
٠,٨٠٢	٥	الكاريزما	البعد الاول
٠,٧٥٣	٤	اعتبارات الفردية	البعد الثاني
٠,٧٧١	٣	التعاطف	البعد الثالث
٠,٨١٣	٤	الاتصالات	البعد الرابع
٠,٧٧٣	٥	المشاركة	البعد الخامس
٠,٨٠٦	٥	الالتزام	البعد السادس
٠,٧٩٠	٣	وعى الضمير	البعد السابع
٠,٨١١	٢٩	مقياس القيادة الناعمة	
٠,٧٥٤	٣	الاستقلال الذاتي	البعد الاول
٠,٨٣١	٣	التمكن البيئي	البعد الثاني
٠,٧٧٥	٣	تطور الشخصية	البعد الثالث
٠,٧٥٤	٣	العلاقات الإيجابية مع الآخرين	البعد الرابع
٠,٧٩٧	٣	الحياة الهادفة	البعد الخامس

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

٠,٨٠٦	٣	تقبل الذات	البعد السادس
٠,٨٢٥	١٨	مقياس السعادة النفسية	
٠,٧٨٣	٦	الاستراتيجيات المحددة	البعد الأول
٠,٧٩٤	٤	التنفيذ الفعال	البعد الثاني
٠,٨٢٩	٤	الثقافة التحفيزية	البعد الثالث
٠,٨٠٢	٦	التنظيم العضوي	البعد الرابع
٠,٦٩١	٤	القيادة التحويلية	البعد الخامس
٠,٦٢٤	٤	الابتكار المستمر	البعد السادس
٠,٧٢٨	٢٨	مقياس النجاح الاستراتيجي	

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

من الجدول السابق رقم (٢) يتضح أن درجة الثبات الإجمالية لقائمة الاستقصاء (٠,٦٤٩) وهذا يعتبر مؤشراً مقبولاً ويعطى دلالة إحصائية الاعتماد عليها بصورة إجمالية في الحصول على البيانات المطلوبة، كما أن قيمة ألفا كرو نباخ للمقياس ككل قد تراوحت ما بين (٠,٦٢٤ و ٠,٨٢٩)، كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن درجة الثبات لكل من (القيادة الناعمة، السعادة النفسية، النجاح الاستراتيجي) كانت (٠,٨١١، ٠,٨٢٥، ٠,٧٢٨) على التوالي، وتعتبر هذه القيم مقبولة بالشكل الذي يعكس توافر الاعتمادية والثقة بمتغيرات الدراسة.

١٤ _ التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة:

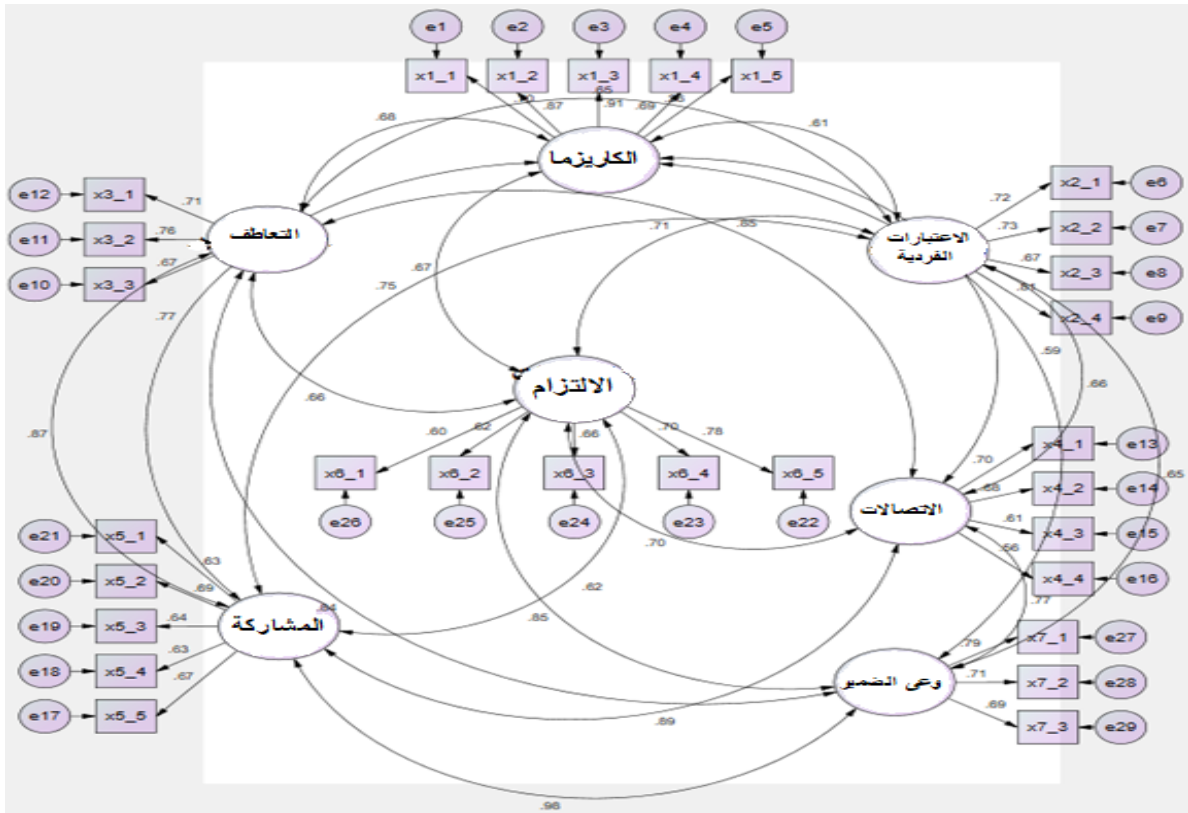
حيث تم تطبيق أسلوب التحليل العاملي التوكيدي باستخدام AMOS, Version 23 (AMOS) حتى يتم التحقق من الصدق البنائي للمقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، ودراسة العلاقة بين أبعاد متغيرات الدراسة والفقرات المعبرة عنها، ومدى قدرة العبارات علي التعبير عن كل بعد، وفي ضوء ذلك فقد تم استخراج التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة الثلاثة المتمثلة في القيادة الناعمة، والسعادة النفسية، والنجاح الاستراتيجي ويمكن عرض ذلك وتوضيحه فيما يأتي:

١٤/١ - التحليل العاملي التوكيدي لمتغير القيادة الناعمة

يتكون متغير القيادة الناعمة من (٢٩) عبارة، وتم قياسه من خلال سبعة أبعاد رئيسية هي الكاريزما وتم قياسه بـ ٥ فقرات، واعتبارات فردية وتم قياسه بـ ٤ فقرات، والتعاطف وتم قياسها بـ ٣ فقرات، والاتصالات وتم قياسها بـ ٤ فقرات، والمشاركة وتم قياسه بـ ٥ فقرات، الالتزام وتم قياسه بـ ٥ فقرات، وعى الضمير وتم قياسه أيضاً بـ ٣ فقرات. وسوف يوضح الشكل رقم (٢) الآتي نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير القيادة الناعمة موضحة معاملات التحليل المعيارية للعبارات.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

شكل رقم (٢)
التحليل العائلي التوكيدي لمتغير القيادة الناعمة



مصدر الشكل: مخرجات برنامج AMOS, Version 23

ويتضح من خلال الشكل السابق رقم (٢) أن غالبية تقديرات المعلمة المعيارية لأبعاد القيادة الناعمة (الكاريزما – الاعتبارات فردية – التعاطف – الاتصالات – المشاركة – الالتزام – وعي الضمير) قد تجاوزت النسبة المحددة، ولقد كانت معظم النسب معنوية عند مستوى (٠,٠٤)، وقد تراوحت معاملات تحميل بنود المقاييس بين (٠,٦ إلى ٠,٩١)، (٠,٦٧ إلى ٠,٨١)، (٠,٦٧ إلى ٠,٧٦)، (٠,٦ إلى ٠,٧٠)، (٠,٦٣ إلى ٠,٦٩)، (٠,٦٩ إلى ٠,٧٩)، (٠,٦ إلى ٠,٧٨)، على التوالي. وهذا يشير إلى جدوى هذه المعلمات وصدقها، وهذا يدل على أن البيانات المتعلقة بمتغير القيادة الناعمة صالحة لإجراء التحليل الإحصائي، ويمكن توضيح مؤشرات مطابقة النموذج الهيكلي لمقياس القيادة الناعمة من خلال الجدول الآتي رقم (٣):

جدول رقم (٣)
مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الهيكلي لمقياس القيادة الناعمة

مؤشر اختبار جودة النموذج	القيمة
X2/ Degree of freedom < 5	٣,٥٨٧
P. Value > 0.05	٠,٠٠٠
Goodness Of Fit Index (GFI) > 0.95	٠,٨٧٣
Comparative Fit Index (CFI) > 0.80	٠,٨٩١
Root Mean Square Residual (RMR) < 0.05	٠,٠٢٩

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) < 0.09	٠,٠٢٨
Relative Fit Index (RFI) > 0.9	٠,٩٠١
Normed Fit Index (NFI) > 0.95	٠,٩١١
Incremental Fit Index (IFI) > 0.95	٠,٧٩٢
Tuker-Lewis Index (TLI) > 0.80	٠,٨٩٦

المصدر: مخرجات برنامج AMOS, Version 23

يتضح من الجدول السابق أن معظم مؤشرات جودة المطابقة للنموذج مستوفاه للقبول المخصص لها، أي أن النموذج الهيكلي لمقياس القيادة الناعمة صالح من حيث المطابقة، وبالتالي يتم التأكيد على أن متغير القيادة الناعمة يتم قياسه من خلال ٢٩ فقرة موزعة على سبعة أبعاد رئيسية.

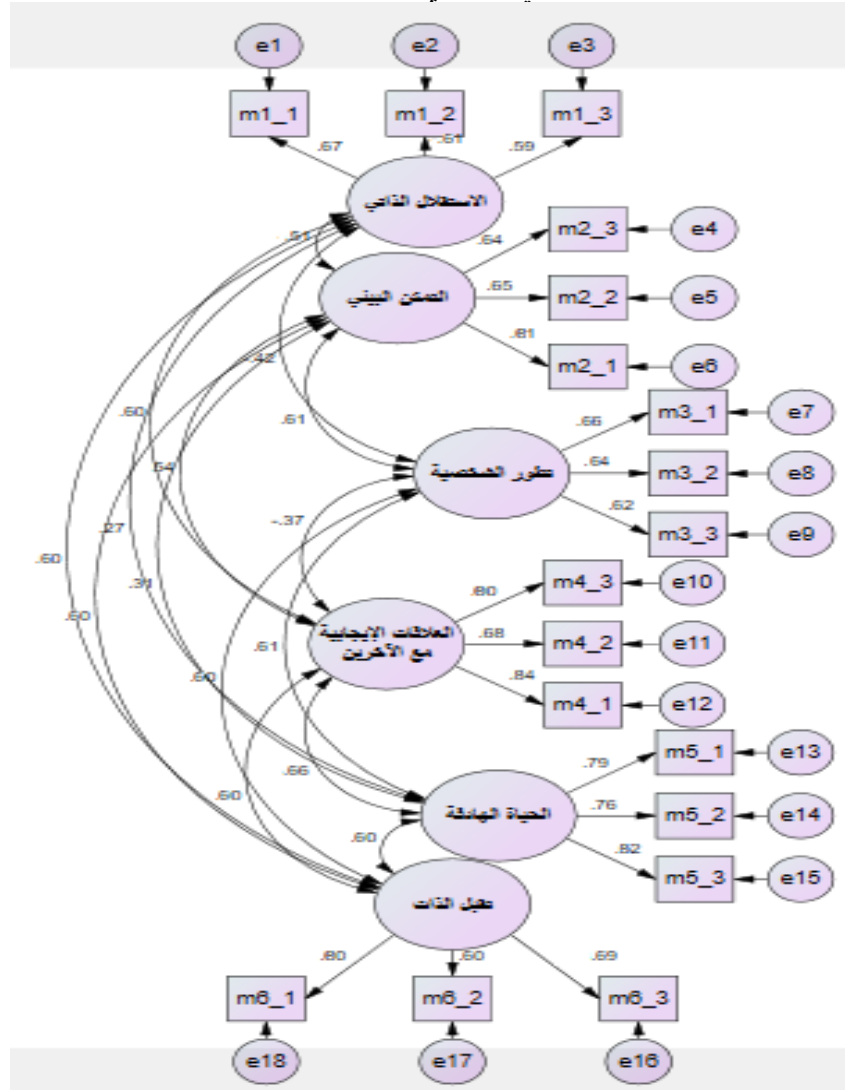
مما سبق نستنتج أن نموذج القيادة الناعمة محل الدراسة يتمتع بقدر كبير من الصدق في تمثيل البيانات.

٢/١٤ - التحليل العاملي التوكيدي لمتغير السعادة النفسية

يشتمل متغير السعادة النفسية على ١٨ عبارة، ولقد تم قياسه من خلال ستة ابعاد رئيسيه هما الاستقلال الذاتي وتم قياسه بـ ٣ فقرات، والتمكن البيئي وتم قياسه بـ ٣ فقرات، وتطور الشخصية وتم قياسه بـ ٣ فقرات، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين وتم قياسه بـ ٣ فقرات، والحياة الهادفة وتم قياسه بـ ٣ فقرات، وتقبل الذات وتم قياسه أيضاً بـ ٣ فقرات، سوف يتم توضيح نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير السعادة النفسية في الشكل رقم (٣)، موضحاً معاملات التحليل المعيارية للعبارات.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

شكل رقم (٣)
التحليل العائلي التوكيدي لمتغير السعادة النفسية



مصدر الشكل: مخرجات برنامج AMOS, Version 23

حيث تبين أن غالبية تقديرات المعلمة المعيارية لأبعاد السعادة النفسية (الاستقلال الذاتي – التمكن البيئي – التطور الشخصي – العلاقات الإيجابية مع الآخرين – الحياة الهادفة – تقبل الذات) قد تجاوزت النسبة المحددة، ولقد كانت معظم النسب معنوية عند مستوى (٠,٠٤)، وقد تراوحت معاملات تحميل بنود المقاييس بين (٠,٦) إلى (٠,٦٧)، (٠,٦١) إلى (٠,٦٤)، (٠,٦٢) إلى (٠,٦٦)، (٠,٦٨) إلى (٠,٨٤)، (٠,٧٦) إلى (٠,٨٢)، (٠,٦٠) إلى (٠,٨٠) على التوالي، وهذا يشير إلى جدوى هذه المعلمات وصدقها، وهذا يدل على أن البيانات المتعلقة بمتغير السعادة النفسية صالحة لإجراء التحليل الإحصائي، كما يمكن توضيح مؤشرات مطابقة النموذج الهيكلي لمقياس السعادة النفسية من خلال الجدول التالي رقم (٤).

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

جدول رقم (٤)
مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الهيكلي لمقياس السعادة النفسية

مؤشر اختبار جودة النموذج	القيمة
X2/ Degree of freedom < 5	٣,٥١٦
P. Value > 0.05	٠,٠٠٠
Goodness Of Fit Index (GFI) > 0.95	٠,٩٠٢
Comparative Fit Index (CFI) > 0.80	٠,٨٧٩
Root Mean Square Residual (RMR) < 0.05	٠,٠٣٦
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) < 0.09	٠,٠٣٤
Relative Fit Index (RFI) > 0.9	٠,٩٠٦
Normed Fit Index (NFI) > 0.95	٠,٩٠١
Incremental Fit Index (IFI) > 0.95	٠,٨٧٣
Tucker-Lewis Index (TLI) > 0.80	٠,٨٦٩

المصدر: مخرجات برنامج AMOS, Version 23

وتبين من الجدول السابق رقم (٤) أن معظم مؤشرات جودة المطابقة للنموذج مستوفاه للقبول المخصص لها، أي أن النموذج الهيكلي لمقياس السعادة النفسية صالح من حيث المطابقة، وبالتالي يتم التأكيد على أن متغير السعادة النفسية يتم قياسه من خلال ١٨ فقرة موزعة على ستة أبعاد.

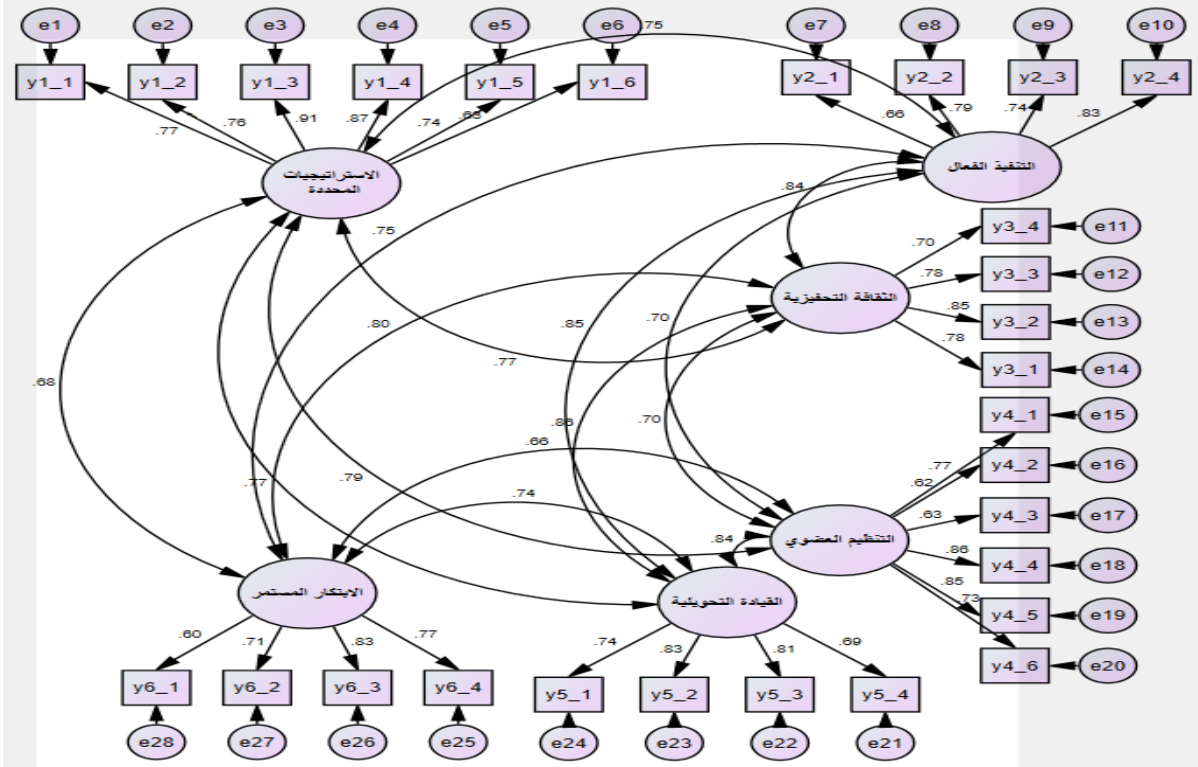
مما سبق نستنتج أن نموذج السعادة النفسية محل الدراسة يتمتع بقدر كبير من الصدق في تمثيل البيانات.

٤/٣- التحليل العاملي التوكيدي لمتغير النجاح الاستراتيجي

يتكون متغير النجاح الاستراتيجي من ٢٨ عبارة، وتم قياسه من خلال ستة أبعاد رئيسية هي الاستراتيجيات المحددة وتم قياسه بـ ٦ فقرات، والتنفيذ الفعال وتم قياسه بـ ٤ فقرات، والثقافة التحفيزية وتم قياسه بـ ٤ فقرات، والتنظيم العضوي وتم قياسه بـ ٦ فقرات، والقيادة التحويلية وتم قياسه بـ ٤ فقرات، والابتكار المستمر وتم قياسه بـ ٤ فقرات أيضاً. وسوف يوضح الشكل الآتي رقم (٤) نتائج التحليل العاملي لمتغير النجاح الاستراتيجي موضحة معاملات التحميل المعيارية للعبارة.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

شكل رقم (٤)
التحليل العملي التوكيدي لمتغير النجاح الاستراتيجي



مصدر الشكل: مخرجات برنامج AMOS, Version 23

وثبت من خلال الشكل السابق رقم (٤) أن غالبية تقديرات المعلمة المعيارية لأبعاد النجاح الاستراتيجي (الاستراتيجيات المحددة – التنفيذ الفعال – الثقافة التحفيزية – التنظيم العضوي – القيادة التحولية – الابتكار المستمر) قد تجاوزت النسبة المحددة، ولقد كانت معظم النسب معنوية عند مستوى (٠,٠٤)، وقد تراوحت معاملات تحميل بنود المقاييس بين (٠,٦٥ إلى ٠,٩١)، (٠,٦٦ إلى ٠,٨٣)، (٠,٧٠ إلى ٠,٨٥)، (٠,٦٢ إلى ٠,٨٦)، (٠,٦٩ إلى ٠,٨٣)، (٠,٦٠ إلى ٠,٨٣) على التوالي، وهذا يشير إلى جدوى هذه المعلمات وصدقها، وهذا يدل على أن البيانات المتعلقة بمتغير النجاح الاستراتيجي صالحة لإجراء التحليل الإحصائي، ويمكن توضيح مؤشرات مطابقة النموذج الهيكلي لمقياس النجاح الاستراتيجي من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (٥)

مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الهيكلي لمقياس النجاح الاستراتيجي

مؤشر اختبار جودة النموذج	القيمة
X2/ Degree of freedom < 5	٤,٤٩١
P. Value > 0.05	٠,٠٠٠
Goodness Of Fit Index (GFI) > 0.95	٠,٩٧٢
Comparative Fit Index (CFI) > 0.80	٠,٨٠٦
Root Mean Square Residual (RMR) < 0.05	٠,٠٣٣
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) < 0.09	٠,٠٣٦
Relative Fit Index (RFI) > 0.09	٠,٩٥٣

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

Normed Fit Index (NFI) > 0.95	٠,٩٠٠
Incremental Fit Index (IFI) > 0.95	٠,٩٨٣
Tuker-Lewis Index (TLI) > 0.80	٠,٨٦١

المصدر: مخرجات برنامج AMOS, Version 23

ويتبين من الجدول السابق أن معظم مؤشرات جودة المطابقة للنموذج مستوفاه للقبول المخصص لها، أي أن النموذج الهيكلي لمقياس النجاح الاستراتيجي صالح من حيث المطابقة، وبالتالي يتم التأكيد على أن متغير النجاح الاستراتيجي تم قياسه من خلال ٢٨ عبارة موزعة على ستة أبعاد رئيسية. مما سبق نستنتج أن نموذج النجاح الإستراتيجي محل الدراسة يتمتع بقدر كبير من الصدق في تمثيل البيانات وكذلك بالثبات.

١٥- التحليل الوصفي للمتغيرات الدراسة
١/١٥_ التحليل الوصفي للقيادة الناعمة

ويتضح من الجدول رقم (٦) أن المتوسط العام للقيادة الناعمة في شركات قطاع البترول محل الدراسة يعتبر مرتفعاً، حيث بلغت قيمة إجمالي المتوسط الحسابي للقيادة الناعمة (٤,٠٢٢٨) بانحراف معياري (٠,٥١٨٤٥)، ويوضح أيضاً المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد القيادة الناعمة كالآتي

جدول (٦)

التحليل الوصفي لمقاييس القيادة الناعمة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد الدراسة
٠,٨٩٦	٤,٢٩	١ يحظى القائد بإعجاب واحترام وتقدير التابعين له.
٠,٨١٤	٤,٢٧	٢ يتمتع القائد بمهارات قيادية تعزز الثقة به.
٠,٧١٤	٤,٣١	٣ يشعر القائد أعضاء المجموعة بالثقة بالنفس.
٠,٧٢٢	٤,٢٣	٤ يقدم القائد رؤية مشرقة للمدى الذي يجب أن تبلغه المؤسسة مستقبلاً وكيف تبلغه.
٠,٨٠٩	٤,١٠	٥ يثق القائد في مروءية ويعطيهم مهام أكثر صعوبة.
٠,٥٩١	٤,٢٤	البعد الاول الكاريزما
٠,٨٢١	٤,٤١	٦ يستمع القائد جيداً لمن يتحدث إليه.
٠,٨٦١	٤,٢٥	٧ يولي قادتكم اهتماماً خاصاً لاحتياجات العاملين ويتنبى إنجازاتهم.
٠,٧٧٠	٤,١٨	٨ يشجع القادة التعبير عن الأفكار حتى لو كانت معارضة مع أفكارهم.
٠,٨٨٧	٤,١٥	٩ يقدر القادة مجهودات الآخرين ويعترف بها.
٠,٦٧٧٠٨	٤,٢٤٧٣	البعد الثاني اعتبارات فردية
٠,٩٠٩	٣,٩٦	١٠ يتجنب المديرين إيذاء أو جرح مشاعر المرؤوسين في العمل.
٠,٨٣٨	٣,٩٨	١١ يحترم المديرين خصوصية العاملين ويتجنب الخوض فيها.
٠,٨٢٩	٣,٩٠	١٢ يتشاور القادة مع المرؤوسين عند اتخاذ إجراء أو قرار قد يؤثر عليهم.
٠,٦٨١٨٢	٣,٩٤٦١	البعد الثالث التعاطف
٠,٨٣٧	٣,٧٥	١٣ يصدر المديرين التعليمات والقوانين بصورة منطقية.
٠,٧٣٣	٤,١٧	١٤ يستخدم القادة ألفاظاً مناسبة خلال تواصلهم مع المرؤوسين.
٠,٧٩٩	٤,١١	١٥ يقدر القادة اقتراحات وآراء المرؤوسين.
٠,٨٨٢	٣,٩٠	١٦ يستخدم المديرين مهارات التواصل غير اللفظي.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

البعد الرابع الاتصالات		
٠,٦٠٠١٠	٣,٩٨٤١	
١٧	٣,٩٤	تحرص القادة علي تفويض السلطات للمؤوسين.
١٨	٤,٠٢	تساعد القادة المؤوسين في حل المشكلات التي تواجههم.
١٩	٤,٣٣	تشجع القادة العمل بروح الفريق بين المؤوسين.
٢٠	٣,٩٥	يوزع المديرين المهام بين المؤوسين وفقا لهيكل تنظيمي واضح.
٢١	٣,٩٣	يستمتع المديرين إلي آراء المؤوسين وقيمتها للوصول للحلول المناسبة.
البعد الخامس المشاركة		
٢٢	٣,٦٦	يمارس المديرين دور عاطفي في التعامل مع العاملين.
٢٣	٣,٩٨	تتواضع القادة في علاقتهم مع المؤوسين والمجتمع.
٢٤	٣,٩٠	يوفر المديرين مناخ تنظيمي مناسب للعاملين.
٢٥	٣,٩٧	تمتاز القادة بالصدق والإخلاص والأمانة والانتماء في التعامل مع المؤوسين.
٢٦	٣,٩٤	يظهر المديرين الاحترام والتقدير للعاملين.
البعد السادس الالتزام		
٢٧	٣,٩١	يحرص المديرين علي قضاء ساعات العمل في أداء واجبات العمل
٢٨	٣,٨١	يتطوع المديرين لقيام بأعمال إضافية لتحسين كفاءة العمل.
٢٩	٣,٧٤	يلتزم المديرين باللوائح وسياسات المنظمة في جميع الاوقات.
البعد السابع وعي الضمير		
٠,٥١٨٤٥	٤,٠٢٢٨	مقياس القيادة الناعمة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح لنا من الجدول السابق ما يأتي:

استنتج الباحث من نتائج التحليل الوصفي لبعد الكاريزما ان ادراك العاملين للكاريزما كان مرتفعا بمتوسط حسابي (٤,٤٢) وانحراف معياري (٠,٥٩١)، حيث تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٤,١٠) و(٤,٣١)، مما يشير إلي أعجاب واحترام وتقدير العاملين للقيادة. كما أوضحت نتائج التحليل الوصفي لبعد الاعتبارات الفردية كان بمتوسط حسابي (٤,٢٤٧٣) وانحراف معياري (٠,٦٧٧٠٨)، حيث تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٤,١٥) و(٤,٤١)، وهذا يدل علي إدراك القادة لمبدأ الفروق الفردية والتعامل مع كل موظف منهم بطريقة معينة تناسبه وإرشاد العاملين لتحقيق مزيد من النمو والتطور. وأظهرت النتائج ايضا ان إدراك العاملين لبعد الاتصالات كان مرتفعا بمتوسط حسابي (٣,٩٨٤) وانحراف معياري (٠,٦٠٠١)، وقد تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٣,٧٥) و(٤,١٧)، وهذا يدل على قدرة القادة بالتواصل مع الآخرين وإرشاد العاملين تجاه إنجاز الأهداف المحددة.

كما أوضحت النتائج ان إدراك العاملين لبعد التعاطف كان مرتفعا بمتوسط حسابي (٣,٩٤٦) وانحراف معياري (٠,٦٨١٨)، وتراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٣,٩٠) و(٣,٩٨)، ما يشير إلي قدرة القادة علي ادراك انفعالات العاملين. بينما أظهرت نتائج التحليل الوصفي لبعد المشاركة ان ادراك العاملين لهذا البعد كان متوسط إلي حد ما وهذا بمتوسط حسابي (٣,٠٣٤) وانحراف المعيارى (٠,٥٦٤٢)، وقد تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٣,٦٦) و(٤,٣٣)، وهذا يدل علي مشاركة العاملين بطرق وأساليب العمل الجديدة ومشاركة المعرفة بقدر متوسط من قبل القادة. وأشارت النتائج إلي أن المتوسط الحسابي لبعد الالتزام هو (٣,٨٨٨) وانحراف المعيارى (٠,٦٤٨٩)، كما تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٣,٦٦) و(٣,٩٤)، مما يدل على سعي القادة للحفاظ علي مجموعة المبادئ والمعايير الخاصة بالمنظمة لكسب ثقة وولاء العاملين. كما أوضحت نتائج التحليل الوصفي لبعد وعي الضمير ان إدراك العاملين لبعد وعي الضمير كان

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

مقبولا بمتوسط حسابي (٣,٨٢٠٥) وانحراف معياري (٠,٧٤٧٢)، حيث تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٣,٧٤) و(٣,٩١)، وهذا يشير إلى سعي القادة على تحقيق مستويات عالية من النجاح عبر التخطيط الهادف والمثابرة ومن ثم يثق به العاملون وينظرون إليه بنظرة ايجابية. والجدير بالذكر ان كلما كان الانحراف المعياري أقل من الواحد الصحيح تدل على أن نسبة التثنت لاستجابة العاملين ضعيفة بينما اذا كان الانحراف المعياري أكبر من الواحد الصحيح يدل على أن نسبة التثنت للاستجابات العاملين كبيرة.

ومن استعراض التحليل الوصفي للقيادة الناعمة تبين للباحث أن مستوى القيادة الناعمة مرتفعا إلى حد ما، حيث بلغ قيمة المتوسط الحسابي للمقياس العام للقيادة الناعمة (٤,٠٢٢٨) وانحراف معياري (٠,٥١٨٤٥)، وهذا يدل على امتلاك القادة سلوكيات والمهارات الناعمة للقيادة وعلی رأسهم الكاريزما والاعتبارات الفردية مما يدل على قدرة القادة عل التأثير علي العاملين لتحقيق أهداف المنظمة، وإدراك القادة لمبدأ الفروق الفردية وتقدير العاملين المتميزين في أدائهم. ومن ناحية أخرى انخفاض في مستوى المشاركة وهذا الأمر يتطلب مراعات القادة تحقيق المشاركة للوصول إلى أعلى مستويات القيادة الناعمة وذلك من خلال التواصل المتبادل بين القادة والعاملين وان يساهم القادة في المجتمع دون المساومة علي ثروة أو مكانة.

٢/١٥ - التحليل الوصفي لمقياس السعادة النفسية

ويتضح من الجدول رقم (٧) يتضح أن المتوسط العام للسعادة النفسية بشركات قطاع البترول محل الدراسة يعتبر مقبولا إلى حد ما، حيث بلغت قيمة إجمالي المتوسط الحسابي للسعادة النفسية (٣,٣٣٦١) بانحراف معياري (٠,٤٤٢٩٣)، والجدول التالي يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد السعادة النفسية:

جدول رقم (٧)

التحليل الوصفي لمقاييس السعادة النفسية

الاتحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد الدراسة
٠,٨٩٦	١,٨٣	١ أميل إلي التأثير بأشخاص لديهم آراء قوية
٠,٨٨٩	٣,٩٨	٢ لدي ثقة في آرائني حتي لو كانت تختلف عن الآخرين.
٠,٨٩٩	٣,٦٣	٣ أحكم على نفسي من خلال ما أعتقد أنه مهم وليس من خلال القيم التي يعتقدونها الآخرين.
٠,٤٦٢١٦	٣,١٤٥٩	البعد الاول الاستقلال الذاتي
٠,٩٠٧	٢,٧٤	٤ مطالب الحياة اليومية غالبا ما تحبطني.
٠,٧٩٥	٣,٧٩	٥ بشكل عام أشعر أنني مسؤول عن الوضع الذي أعيش فيه.
٠,٨٨١	٣,٧٥	٦ أنا جيد جدا في إدارة المسؤوليات العديدة في حياتي اليومية.
٠,٥٧٢٥٥	٣,٤٢٥٣	البعد الثاني التمكن البيئي
٠,٩٣٤	٣,٨٩	٧ من المهم أن يكون لديك تجارب جديدة تتحدى كيف أفكر في نفسي.
١,٠٣٩	٢,٥٣	٨ تخيلت عن محاولة إجراء تحسينات أو تغييرات كبيرة في حياتي منذ زمن طويل.
٠,٨٧١	٤,٠٤	٩ بالنسبة لي كانت الحياة عملية مستمرة للتعلم والتغيير والنمو.
٠,٥٥٣٦٩	٣,٤٨٤٥	البعد الثالث تطور الشخصي
١,٠٥٨	٢,٦٢	١٠ كان الحظ في العلاقات القوية أمرا صعبا ومحبطا بالنسبة لي.
١,٢٠٣	٢,٩٥	١١ لم امتلك الخبرة الكافية لتكوين علاقات دافئة والثقة مع الآخرين.
٠,٩٠٠	٣,٧٤	١٢ يصف الناس بأنني شخص عطاء وعلی استعداد لتقاسم وقتي مع الآخرين.
٠,٧١١٦٧	٣,١٠١٧	البعد الرابع العلاقات الايجابية مع الآخرين
١,٠٧٧	٢,٩٢	١٣ أعيش الحياة يوم بيوم ولا أفكر في المستقبل.
١,٠٢٧	٢,٨٠	١٤ أشعر أحيانا كما لو أنني فعلت كل ما يمكنني فعله في الحياة.
٠,٩٧٤	٣,٩٠	١٥ يعيش بعض الناس بلا هدف في الحياة ولكنني لست واحد منهم.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

		البعد الخامس الحياة الهادفة
٠,٧٠٠٥٥	٣,٢٠٦٩	
٠,٩٦٨	٣,٩٧	أحب شخصيتي
٠,٩٣٢	٣,٨٩	عندما أنظر إلي قصة حياتي يسعدني كيف تحولت الأمور
١,٠١٦	٣,١٠	من نواحي عديدة أشعر بخيبة أمل تجاه إنجازاتي في الحياة
٠,٦٤٣٥١	٣,٦٥٢٥	البعد السادس تقبل الذات
٠,٤٤٢٩٣	٣,٣٣٦١	مقياس السعادة النفسية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح لنا من الجدول السابق رقم (٧) ما يأتي:

استنتج الباحث من نتائج التحليل الوصفي أن ادراك العاملين لبعد الاستقلال الذاتي متوسطا إلي حد ما، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,١٤٥٩) بانحراف معياري (٠,٤٦٢١٦)، وقد تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (١,٨٣) و(٣,٦٣)، وهو ما يعكس ضعف القدرة على اتخاذ القرار ومقاومة الضغوط الاجتماعية، وضبط السلوك الشخصي وتنظيمه. وأظهرت نتائج التحليل الوصفي ان المتوسط الحسابي لبعد التمكن البيئي هو (٣,٤٢٥٣) والانحراف المعياري (٠,٥٧٢٥)، وتراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٢,٧٤) و(٣,٧٩) وهذا يدل على وجود مستوي مقبول نسبيا للمرونة الشخصية واستفاة الفرد بطريقة فعالة من الظروف المحيطة. وأوضحت ايضا النتائج ان التحليل الوصفي لبعد التطور الشخصي بلغ المتوسط الحسابي (٣,٤٨٤٥) وانحراف معياري (٠,٥٥٣٦٩)، كما تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٢,٥٣) و(٤,٠٤)، مما يوضح أن قدرة الفرد علي تنمية وتطوير قدراته لم تكون بالشكل الكافي الذي يمكنه من زيادة فعاليته وكفاءته الشخصية في الجوانب المختلفة بالشكل الذي يحقق له الرضا عن الذات.

واستنتج الباحث أيضا من نتائج التحليل الوصفي أن ادراك العاملين لبعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين متوسطا إلي حد ما، وذلك بمتوسط حسابي (٣,١٠١٧) وانحراف معياري (٠,٧١١٦)، حيث تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٢,٦٢) و(٣,٧٤)، مما يدل على ضعف إقامة علاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين علي أساس من الود والثقة المتبادلة والتفاهم والأخذ والعطاء. وبينت نتائج التحليل الوصفي ان المتوسط الحسابي لبعد الحياة الهادفة هو (٣,٢٠٦٩) وانحراف معياري (٠,٧٠٠٥)، كما تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٢,٨٠) و(٣,٩٠)، مما يشير إلي احتياج الفرد إلي تنمية المهارات التي تمكنهم من تحديد أهدافه ورؤية واضحة في الحياة بشكل موضوعي ويتكون بداخله روح المثابرة والإصرار نحو تحقيق أهدافه. كما أشارت نتائج التحليل الوصفي أن ادراك العاملين لبعد تقبل الذات كان مرتفعا وذلك بمتوسط حسابي (٣,٦٢٥٢) وانحراف معياري (٠,٦٤٣٥١)، وقد تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٣,١٠) و(٣,٧٩)، مما يدل على قدرة الفرد لتحقيق الذات وتقبل المظاهر المختلفة للذات بما فيها من جوانب إيجابية وسلبية. والجدير بالذكر ان كلما كان الانحراف المعياري أقل من الواحد الصحيح تدل على أن نسبة التشتت لاستجابة العاملين ضعيفة (أي اتفاق العاملين على توافر أو عدم توافر هذا المتغير في بيئة العمل) بينما اذا كان الانحراف المعياري أكبر من الواحد الصحيح يدل على أن نسبة التشتت للاستجابات العاملين كبيرة.

ومن خلال عرض نتائج التحليل الوصفي للسعادة النفسية تبين للباحث أن مستوى السعادة النفسية لدي العاملين كان مقبولا إلي حد ما، حيث بلغ قيمة المتوسط الحسابي للمقياس العام السعادة النفسية (٣,٣٣٦١) بانحراف معياري (٠,٤٤٢٩٣)، مما يدل على ان مستوي الرضا العام للعاملين لم يكن مرتفعا بالقدر الذي يشعرونهم بالارتياح ومقاومة الضغوط الاجتماعية مما يؤثر على إقامة العلاقات الإيجابية والتعامل مع المشكلات. وجدير بالذكر ان المتوسط الحسابي لكلا من العلاقات الإيجابية مع الآخرين والاستقلال الذاتي والحياة الهادفة كان منخفضا، ومن ناحية أخرى كان المتوسط الحسابي لكلا من التمكن البيئي والتطور الشخصي وتقبل الذات مرتفعا نسبيا الأمر الذي يؤثر إيجابيا على تنمية قدرات الفرد لتحقيق الاتجاهات الإيجابية نحو الذات بطريقة فعالة في ظل الظروف المحيطة.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

٣/١٥ التحليل الوصفي لمقياس النجاح الاستراتيجي

ويتضح من الجدول التالي رقم (٨) يتضح أن المتوسط العام للنجاح الاستراتيجي بشركات قطاع البترول محل الدراسة يعتبر مرتفع نسبياً، حيث بلغت قيمة إجمالي المتوسط الحسابي للسعادة النفسية (٣,٦٥٢٧) بانحراف معياري (٠,٦٢٣٧٩)، والجدول التالي يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد النجاح الاستراتيجي:

جدول (٨)

التحليل الوصفي لمقاييس النجاح الاستراتيجي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد الدراسة
١,٠١٦	٣,٩٢	١ تهتم المنظمة بصياغة إستراتيجية واضحة ومحددة لعمالها.
٠,٩٥٦	٣,٧٣	٢ تدخل المنظمة في مشاريع مشتركة سعياً منها لتقليل المخاطر التي يمكن أن تواجهها الاستثمارات التي ينوي الدخول فيها.
٠,٩٢٢	٣,٥٤	٣ تتوافق الأهداف الإستراتيجية مع رسالة ورؤية المنظمة.
٠,٩٥٧	٣,٥٦	٤ تحدد إدارة المنظمة معايير أداء واضحة مرتبطة بأهدافها.
٠,٨٤٨	٣,٧٣	٥ تعمل إدارة المنظمة علي إدخال تغييرات علي الخدمات التي تنسجم للتغيرات في البيئة.
٠,٨٥٥	٣,٦٧	٦ لدي المنظمة القدرة علي ترجمة الأستراتيجيات المحددة الي آليات عمل قابلة للتنفيذ.
٠,٧٣٠٣٩	٣,٦٩٣٦	البعد الاول الاستراتيجيات المحددة
٠,٧٨٤	٣,٧٥	٧ يتم تنفيذ الأعمال المخطط لها بطريقة فعالة.
٠,٨٦١	٣,٨٢	٨ تحرص إدارة المنظمة علي تحقيق أعلي درجات رضا للزبائن.
٠,٧٢٩	٣,٨٤	٩ تولي إدارة المنظمة أهمية لتهيئة كافة المتطلبات اللازمة للتنفيذ الفعال للإستراتيجية المحددة.
٠,٩٢٧	٣,٧٩	١٠ تمتلك إدارة المنظمة القدرة والمهارة اللازمة لتحقيق التنفيذ الفعال للإستراتيجية المحددة.
٠,٦٦٨٣٥	٣,٨٠١١	البعد الثاني التنفيذ الفعال
٠,٩٦٧	٣,٦٨	١١ تتميز المنظمة بثقافة خاصة (لغة، ظروف عمل، مراسم) تمنح العاملين بالشعور بالتوحد وتسهل الاتصالات الجماعي بالعمل.
٠,٩١٩	٣,٦٥	١٢ تهتم الإدارة بإظهار الثقافة الخاصة للمنظمة (لغة، ظروف عمل، مراسم) لزيادة القدرات التنافسية للمنظمة.
١,٠٠٥	٣,٥٥	١٣ تحرص الإدارة علي احتضان المبدعين من العاملين بالمنظمة.
٠,٩٠٧	٣,٦٢	١٤ تتبنى المنظمة سياسة عادلة في منح الحوافز والمكافآت.
٠,٧٩٣٥٣	٣,٦٢٤٠	البعد الثالث الثقافة التحفيزية
٠,٨٣٦	٣,٧٤	١٥ يتم توزيع الصلاحيات والمسؤوليات بشكل واضح في المنظمة.
٠,٩٠١	٣,٥٩	١٦ تهتم وتحرص المنظمة علي الروح المعنوية للعاملين.
١,٣٢٨	٣,١٠	١٧ لا يعاني العاملون في المنظمة من الإحباط وضعف وشعور بالأمان الوظيفي.
١,١٨٦	٣,٢٤	١٨ تسود حالة روح التعاون في المنظمة، وتعمل أقسامه كنظام عائلي.
٠,٩٨٠	٣,٣٦	١٩ توجد مشاركة وشفافية في المعلومات بين المراكز و الأطراف التابعة للمنظمة.
٠,٨٩٥	٣,٥٥	٢٠ هناك تنوع في المهام والأعمال التي يكلف بها العاملين بالمنظمة.
٠,٧٧٩٦٧	٣,٤٢٨٨	البعد الرابع التنظيم العضوي
٠,٩٠٥	٣,٤٦	٢١ تتيح إدارة المنظمة الفرصة للتفكير في المشكلات القديمة بطريقة جديدة.
٠,٨٤٠	٣,٥٤	٢٢ لدي العاملين القدرة علي التعبير عن أفكارهم وآراءهم بسهولة.
٠,٨٥١	٣,٦٣	٢٣ لدي إدارة المنظمة القدرة علي زيادة دافعية العاملين وولائهم للمنظمة.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

٢٤	٣,٦٧	٠,٨٨١	تعبير إدارة المنظمة عن تقديرها لكل من ينجز عملا جيدا.
البعد الخامس القيادة التحويلية			
٢٥	٣,٧٨	٠,٨٤٥	تشجع إدارة المنظمة كافة العاملين علي تقديم الأفكار الجديدة وبشكل مفتوح.
٢٦	٣,٧٩	٠,٨١١	يعتبر التحسين المستمر لجودة العمل أحد المعايير الأساسية للمنظمة.
٢٧	٣,٨٦	٠,٨٩١	تقدم المنظمة فرص كافية للتدريب والتثقيف لرفع مستوى المهارات اللازمة للأداء الفعال.
٢٨	٣,٧٥	٠,٨٩٣	هناك إضافة مستمرة لخدمات جديدة تقدمها المنظمة مقارنة بالسنوات الماضية.
البعد السادس الابتكار المستمر			
مقياس النجاح الاستراتيجي			
	٣,٦٥٢٧	٠,٦٢٣٧٩	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح لنا من الجدول السابق ما يأتي:

استنتج الباحث من نتائج التحليل الوصفي أن ادراك العاملين للاستراتيجيات المحددة مرتفعا، حيث بلغ المتوسط الحسابي الاستراتيجيات المحددة (٣,٦٩٣٦) بانحراف معياري (٠,٧٣٠٣٩)، كما تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٣,٥٦) و(٣,٩٢)، مما يدل على أن المنظمة توجه قدر من الأهتمام بصياغة إستراتيجية واضحة وتحديد أسلوب العمل المناسب حتي تتمكن من تحقيق الأهداف الكمية والنوعية. كما بينت نتائج أن ادراك العاملين التحليل الوصفي لبعدها التنفيذية الفعال مرتفعا وكان بمتوسط حسابي (٣,٨٠١١) وانحراف المعياري (٠,٦٦٨٣٥)، حيث تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٣,٧٥) و(٣,٧٩)، وهذا يوضح مدي حرص العاملين في المنظمة لتنفيذ كل ما هو محدد في الإستراتيجيات الموضوعية. كما أشارت نتائج التحليل الوصفي أن ادراك العاملين لبعدها الثقافية التحفيزية مرتفعا، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٦٢٤٠) وانحراف معياري (٠,٧٧٩٦٧)، وقد تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٣,٥٥) و(٣,٦٨)، مما يشير إلي تبني المنظمة للعادات والتقاليد الداعمة للعاملين والاهتمام برفع دافعيتهم عن طريق الحوافز.

كما أوضحت النتائج أيضا أن ادراك العاملين لبعدها التنظيم العضوي كان متوسطا بمتوسط حسابي (٣,٤٢٨٨) وانحراف معياري (٠,٧٧٩٦٧)، وقد تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٣,١٠) و(٣,٧٤)، ويدل على سعي المنظمة لتحقيق تنفيذ العمل عن طريق فرق العمل والنظر إلى الأنظمة والإجراءات كونها وسيلة لإنجاز العمل وليس غاية. وأظهرت نتائج التحليل الوصفي أن ادراك العاملين للقيادة التحويلية مرتفع نسبيا، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٤٢٨٨) والانحراف المعياري (٠,٧٧٩٦٦)، كما تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٣,٤٦) و(٣,٦٧)، وهذا يوضح مدي سعي القائد إلي الارتقاء بمستوي مرووسية من أجل الإنجاز والتطوير الذاتي والعمل علي تنمية وتطوير المنظمة. كما أشارت نتائج التحليل الوصفي أن ادراك العاملين للابتكار المستمر مرتفعا، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٧٩٣٨) وانحراف معياري (٠,٦٨٦٨٩)، حيث تراوحت قيم متوسطات العبارات المحددة لهذا البعد بين (٣,٧٥) و(٣,٨٦)، وهذا يعني سعي المنظمة نحو تشجيع العاملين لتقديم المقترحات والاهتمام بها والعمل علي تحويلها إلى خدمات مبتكرة. والجدير بالذكر ان كلما كان الانحراف المعياري أقل من الواحد الصحيح تدل على أن نسبة التشتت لاستجابة العاملين ضعيفة بينما اذا كان الانحراف المعياري أكبر من الواحد الصحيح يدل على أن نسبة التشتت لاستجابات العاملين كبيرة.

ومن خلال عرض نتائج التحليل الوصفي تبين للباحث أن مستوى النجاح الإستراتيجي مرتفعا إلى حد ما، حيث بلغ قيمة المتوسط الحسابي للمقياس العام للنجاح الإستراتيجي (٣,٦٥٢٧) وبأنحراف معياري (٠,٦٢٣٧٩)، مما يدل على سعي المنظمة لصياغة استراتيجيات محددة واضحة ومرنة مع التنفيذ الفعال لها في ظل وجود ثقافة تحفيزية وإبداع لدى العاملين مما يؤدي إلى رضا الزبون الذي يعد الهدف الأسمى للمنظمات.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

١٦ – العلاقة بين أبعاد القيادة الناعمة وبين السعادة النفسية لدى العاملين بشركات قطاع البترول

ويتم دراسة طبيعة العلاقة بين أبعاد القيادة الناعمة وبين السعادة النفسية لدى العاملين بشركات قطاع البترول محل الدراسة، والذي حاول الإجابة على التساؤل الرابع في الدراسة والذي ينص على "هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الناعمة (الكاريزما – الاتصالات – ووعي الضمير- الالتزام – المشاركة – الاعتبارات الفردية – التعاطف)، والسعادة النفسية؟"، والذي استند في التحليل إلى الفرض الأول والذي يشير إلى أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الناعمة (الكاريزما – الاتصالات – ووعي الضمير- الالتزام – المشاركة – الاعتبارات الفردية – التعاطف)، والسعادة النفسية.

وقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد القيادة الناعمة والسعادة النفسية، وذلك بغرض التعرف على قوة واتجاه ومعنوية في العلاقة بين المتغيرات، ويمكن توضيح معامل الارتباط بين أبعاد القيادة الناعمة (الكاريزما، اعتبارات فردية، التعاطف، الاتصالات، المشاركة، الالتزام، ووعي الضمير) وبين السعادة النفسية، من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (٩)

معاملات الارتباط بين أبعاد القيادة الناعمة والسعادة النفسية

المتغيرات	السعادة النفسية	الاستقلال الذاتي	التمكن البيئي	تطور الشخصية	العلاقات الايجابية	الحياة الهادفة	تقبل الذات
القيادة الناعمة	**٠,٤٤١	**٠,٣٣٣	**٠,٤٣٢	**٠,٣٧٣	**٠,٣٢٤	**٠,٣٨٧	**٠,٣٨٨
الكاريزما	**٠,٤٤٣	**٠,٣٦٨	**٠,٣٠٠	**٠,٤٢٨	**٠,٤١٠	**٠,٤١٥	**٠,٥١٢
اعتبارات فردية	**٠,٣٧٣	**٠,٣٧٢	**٠,٣٣٥	**٠,٣١٨	**٠,٣٧٥	**٠,٣٤٤	**٠,٣١٦
التعاطف	**٠,٣٢٧	**٠,٣٠٧	**٠,٣٦٩	**٠,٣٣٦	**٠,٣٧٠	**٠,٣٧٢	**٠,٣٩٣
الاتصالات	**٠,٣٢٨	**٠,٣١٣	**٠,٣٢٦	**٠,٣٩٠	**٠,٣٢٠	**٠,٣٢٣	**٠,٣٢٥
المشاركة	**٠,٣٧٤	**٠,٣٢١	**٠,٣٧٦	**٠,٣٧٨	**٠,٣٨٠	**٠,٣٦٢	**٠,٣٢٦
الالتزام	**٠,٣٧١	**٠,٣٠٧	**٠,٣٢٢	**٠,٣٤٤	**٠,٣٥٢	**٠,٣٢٥	**٠,٣٦٦
وعي الضمير	**٠,٣٣٥	**٠,٣٥٤	**٠,٣٩٤	**٠,٣٠٤	**٠,٣٦٤	**٠,٣٩٤	**٠,٣٦٩

** تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠١ طبقاً لاختبار ت T-Test

* تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠٥ طبقاً لاختبار ت T-Test

في ضوء الجدول السابق، تبين وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين أبعاد القيادة الناعمة وبين السعادة النفسية حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (**٠,٣٢٧) و(*٠,٤٤٣). وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١. مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الناعمة (الكاريزما، اعتبارات فردية، التعاطف، الاتصالات، المشاركة، الالتزام، ووعي الضمير) وبين السعادة النفسية، إلا أن تأثير أبعاد القيادة الناعمة على السعادة النفسية سوف يتضح من خلال إخضاعه لأسلوب تحليل الانحدار المتعدد، حيث تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من أثر أبعاد القيادة الناعمة على السعادة النفسية بصورة إجمالية وذلك من خلال الجدول الآتي:

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

جدول رقم (١٠)

(نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد القيادة الناعمة وبين السعادة النفسية)

المتغير التابع		السعادة النفسية		
المتغيرات المستقلة	B	R	R ²	t. test
المتغيرات المستقلة	القيمة	مستوى المعنوية		
الكاريزما	٠,٢٨٦	**٠,٤٤٣	٠,١٩٦	٤,٤٤٢ ***٠,٠٠
اعتبارات فردية	٠,١٣٧	**٠,٣٧٣	٠,١٣٩	٢,٢١٤ *٠,٠٢٧
التعاطف	٠,١٠٢	**٠,٣٢٧	٠,١٠٧	١,٠٧٥ ٠,٢٨٣
الاتصالات	٠,١٢٦	**٠,٣٢٨	٠,١٠٨	٢,٠٤١٢ *٠,٠٤٩
المشاركة	٠,١٨٦	**٠,٣٧٤	٠,١٤٠	٢,٤٣٠٣ *٠,٠١٩
الالتزام	٠,١٤٩	**٠,٣٧١	٠,١٣٨	٢,٠٤١٢ *٠,٠٤٩
وعى الضمير	٠,١٧٧	*٠,٣٣٥	٠,١١٢	٢,٣٥٣٣ *٠,٠٢٣
معامل الارتباط R			٠,٥٧٨	
معامل التحديد R ²			٠,٣٣٤	
معامل التحديد المعدل Adj R ²			٠,٣٢٦	
قيمة F المحسوبة			١٥,٥٩٩	
درجات الحرية			٣٦٩,٧	
مستوى المعنوية			**٠,٠٠٠	

** تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠١ طبقاً لاختبارات T-Test

في ضوء الجدول السابق نتضح النتائج التالية:

- أوضحت نتائج تحليل الانحدار المتعدد طبيعة العلاقة بين القيم التي يتنبأ بها نموذج الانحدار وبين القيم الفعلية للمتغير التابع نتيجة تأثيره بالمتغيرات المستقلة (٠,٥٧٨)، وأن هذه العلاقة تمثل ٥٧,٨ % وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد في النموذج R، وأن هذه العلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية.
- وبينت النتائج أن معامل التحديد أو (التفسير) - R² - (Coefficient Of Determination) (٠,٣٣٤) وهو ما يشير إلى أنه يمكن تفسير (٣٣,٤ %) من التغير الذي يحدث في المتغير التابع على أنه يرجع إلى المتغيرات المستقلة السبعة ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعة باستثناء التعاطف.
- وأظهرت نتائج الدراسة أن معنوية النموذج بشكل إجمالي تتين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمتغيرات السبعة التفسيرية بنموذج الانحدار وفقاً لاختبار (F) وعند مستوى معنوية أقل (١ %)، كما أن العلاقة بين التعاطف والسعادة النفسية كمتغير تابع غير دالة إحصائياً، ولا يعني ذلك غياب التأثير والارتباط بالسعادة النفسية، ولكن تبين أن قدرته التفسيرية ضعيفة أو غير جوهرية بما يجعلنا لا نغفل تأثيره بدرجة كبيرة أيضاً.

وفي ضوء ما تقدم فقد ثبت صحة الفرض الذي يشير إلى أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الناعمة (الكاريزما - الاتصالات - ووعي الضمير - الالتزام - المشاركة - الاعتبارات الفردية)، والسعادة النفسية"، وذلك بصورة إجمالية للنموذج وعند مستوى معنوية (١ %) وفقاً لاختبار (F)، وبالنسبة لكل متغير على حده أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة معنوية عند مستوى دلالة إحصائية (١ %) . عدا متغير التعاطف لم يصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية.

١٧ - العلاقة بين أبعاد القيادة الناعمة وبين النجاح الاستراتيجي بشركات قطاع البترول

يتم دراسة طبيعة العلاقة بين أبعاد القيادة الناعمة وبين النجاح الاستراتيجي لدى العاملين بشركات قطاع البترول محل الدراسة، والذي حاول الإجابة على التساؤل الخامس في الدراسة والذي ينص على "هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الناعمة (الكاريزما - الاتصالات - ووعي الضمير - الالتزام - المشاركة - الاعتبارات الفردية - التعاطف)، والنجاح الاستراتيجي؟"، والذي استند في التحليل إلى الفرض الثاني الذي يشير إلى أنه "

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الناعمة (الكاريزما – الاتصالات – وعي الضمير- الالتزام – المشاركة – الاعتبارات الفردية – التعاطف) والنجاح الاستراتيجي".
وقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي، وذلك بغرض التعرف على قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين المتغيرات، ويمكن توضيح معامل الارتباط بين أبعاد القيادة الناعمة وبين النجاح الاستراتيجي، من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١١)

معاملات الارتباط بين أبعاد القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي

الابتكار المستمر	القيادة التحويلية	التنظيم العضوي	الثقافة التحفيزية	التنفيذ الفعال	الاستراتيجيات المحددة	النجاح الاستراتيجي	المتغيرات
**٠,٥٢٢	**٠,٦٣٠	**٠,٥١٩	**٠,٦١٦	**٠,٥٦٢	**٠,٥٩٥	**٠,٦٧١	القيادة الناعمة
**٠,٣٨١	**٠,٤٢٤	**٠,٣٧١	**٠,٤٢٣	**٠,٣٨٢	**٠,٣٨٨	**٠,٤٦٢	الكاريزما
**٠,٣٩٦	**٠,٥٣٩	**٠,٣٩٨	**٠,٥١٠	**٠,٤٧٠	**٠,٣٧٦	**٠,٥٢٤	اعتبارات فردية
**٠,٣٨٤	**٠,٤٩٩	**٠,٣٩٤	**٠,٥٢٧	**٠,٤١٨	**٠,٤٩٤	**٠,٥٣١	التعاطف
**٠,٣٩٥	**٠,٤٩٦	**٠,٤٨٤	**٠,٥٢٩	**٠,٤٨٧	**٠,٥٠٢	**٠,٥٦٥	الاتصالات
**٠,٤٩٧	**٠,٥٥١	**٠,٤٤٢	**٠,٤٧٨	**٠,٤٩٦	**٠,٥٥٦	**٠,٥١٧	المشاركة
**٠,٣٩٣	**٠,٤٨١	**٠,٣٩٨	**٠,٤٦١	**٠,٤٦٥	**٠,٤٦٨	**٠,٥١١	الالتزام
**٠,٤٨٩	**٠,٥٥٠	**٠,٤٣٨	**٠,٥٢٨	**٠,٤٤٨	**٠,٥٥٩	**٠,٥٨٧	وعى الضمير

** تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠١ طبقاً لاختبار ت T-Test

* تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠٥ طبقاً لاختبار ت T-Test

وفي ضوء الجدول السابق، تبين وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين أبعاد القيادة الناعمة وبين النجاح الاستراتيجي، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (**٠,٤٦٢) و (**٠,٦٧١) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، وأوضحت النتائج أيضاً لوجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الناعمة (الكاريزما – اعتبارات فردية – التعاطف- الاتصالات – المشاركة – الالتزام – وعي الضمير) وبين النجاح الاستراتيجي، إلا أن تأثير أبعاد القيادة الناعمة على النجاح الاستراتيجي، حيث تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من أثر أبعاد القيادة الناعمة على النجاح الاستراتيجي بصورة إجمالية وذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (١٢)

(نتائج تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis)

لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد القيادة الناعمة وبين النجاح الاستراتيجي

النجاح الاستراتيجي		المتغير التابع			
t. test	القيمة	R ²	R	B	المتغيرات المستقلة
					مستوى المعنوية
٠,٠٥٠	٢,٠٣٢	٠,٢١٣	**٠,٤٦٢	٠,١٠٣	الكاريزما
٠,٠٠٠	٣,٧٣٠	٠,٢٧٤	**٠,٥٢٤	٠,٢٩٢	اعتبارات فردية
٠,٠٣٩	٢,١٣٦	٠,٢٨٢	**٠,٥٣١	٠,١٨٨	التعاطف
٠,٠٠١	٣,٣٦٨	٠,٣١٩	**٠,٥٦٥	٠,٢٨٨	الاتصالات
٠,٣٠	٢,٢٤٥	٠,٢٦٧	**٠,٥١٧	٠,٢٢٧	المشاركة
٠,٠٤٦	٢,٠٦٧	٠,٢٦١	**٠,٥١١	٠,١١٢	الالتزام
٠,٠٠٠	٣,٩٥٨	٠,٣٤٥	**٠,٥٨٧	٠,٣٢٢	وعى الضمير

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

النجاح الاستراتيجي			المتغير التابع		
t. test		R ²	R	B	المتغيرات المستقلة
مستوى المعنوية	القيمة				
		٠,٦٨٣			معامل الارتباط R
		٠,٤٦٧			معامل التحديد R ²
		٠,٤٥٦			معامل التحديد المعدل Adj R ²
		٤٦,٠٩٧			قيمة F المحسوبة
		٣٦٩,٧			درجات الحرية
		**٠,٠٠٠			مستوى المعنوية

** تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠١ طبقاً لاختبار T-Test

من خلال الجدول السابق تتضح النتائج التالية:

- أوضحت نتائج تحليل الانحدار المتعدد طبيعة العلاقة بين القيم التي يتنبأ بها نموذج الانحدار وبين القيم الفعلية للمتغير التابع نتيجة تأثره بالمتغيرات المستقلة (٠,٦٨٣)، وأن هذه العلاقة تمثل ٦٨,٣% وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد في النموذج (R) وأن هذه العلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية.
- بينت نتائج الدراسة أن معامل التحديد أو (التفسير) - R² - (Coefficient Of Determination) (٠,٤٦٧) وهو ما يشير إلى أنه يمكن تفسير (٤٦,٧%) من التغير الذي يحدث في المتغير التابع على أنه يرجع إلى المتغيرات المستقلة السبعة ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعة.
- أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن معنوية النموذج بشكل إجمالي تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمتغيرات التفسيرية بنموذج الانحدار وفقاً لاختبار (ف) وعند مستوى معنوية (١%). وفي ضوء ما تقدم فقد ثبتت صحة الفرض الذي يشير إلى أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الناعمة (الكاريزما - الاتصالات - وعي الضمير - الالتزام - المشاركة - الاعتبارات الفردية - التعاطف)، والنجاح الاستراتيجي في شركات قطاع البترول محل الدراسة"، وذلك بصورة إجمالية للنموذج وعند مستوى معنوية (١%) وفقاً لاختبار (ف)، وبالنسبة لكل متغير على حده أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة معنوية عند مستوى دلالة إحصائية (١%) لجميع المتغيرات.

١٨ - العلاقة بين أبعاد السعادة النفسية وبين النجاح الاستراتيجي بشركات قطاع البترول

يتم دراسة طبيعة العلاقة بين أبعاد السعادة النفسية وبين النجاح الاستراتيجي لدى العاملين شركات قطاع البترول محل الدراسة، والذي حاول الإجابة على التساؤل السادس في الدراسة والذي ينص على "هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة النفسية (الاستقلال الذاتي- التمكن البيئي - تطور الشخصية - العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة - تقبل الذات)، والنجاح الاستراتيجي؟"، والذي استند في التحليل إلى الفرض الثالث والذي يشير إلى أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة النفسية (الاستقلال الذاتي- التمكن البيئي - تطور الشخصية - العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة - تقبل الذات)، والنجاح الاستراتيجي". وقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد السعادة النفسية والنجاح الاستراتيجي، وذلك بغرض التعرف على قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين المتغيرات، ويمكن توضيح معامل الارتباط بين أبعاد السعادة النفسية (الاستقلال الذاتي- التمكن البيئي - تطور الشخصية - العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة - تقبل الذات) وبين النجاح الاستراتيجي، من خلال الجدول الآتي:

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

جدول رقم (١٣)

معاملات الارتباط بين أبعاد السعادة النفسية والنجاح الاستراتيجي

الابتكار المستمر	القيادة التحويلية	التنظيم العضوي	الثقافة التحفيزية	التنفيذ الفعال	الاستراتيجيات المحددة	النجاح الاستراتيجي	المتغيرات
**٠,٤٢٨	**٠,٥٤٧	**٠,٥٦٩	**٠,٣٦٢	**٠,٥١٦	**٠,٥٥٤	**٠,٥٧٧	السعادة النفسية
**٠,٣٣٦	**٠,٣٨٨	**٠,٣٠٤	٠,٣٦٥	**٠,٣٢٩	**٠,٣٩٢	**٠,٣١٥	الاستقلال الذاتي
**٠,٣٩٧	**٠,٦٠٥	**٠,٥٤٠	**٠,٤٤٨	**٠,٥٤٩	**٠,٥٧٧	**٠,٦٠٧	التمكن البيئي
**٠,٣٤٣	**٠,٥٠٢	**٠,٤٩٦	**٠,٣٠٦	**٠,٤٤١	**٠,٣٨٧	**٠,٤٨١	تطور الشخصية
**٠,٣٥٨	**٠,٣٣٠	**٠,٣٨٢	*٠,٣٠٩	**٠,٣٦٩	**٠,٣٧٧	**٠,٢٩٧	العلاقات الايجابية
**٠,٣٢٩	**٠,٣٥٣	**٠,٣٩٨	**٠,٣٩٨	**٠,٣١٧	**٠,٣٦٧	**٠,٣٨١	الحياة الهادفة
**٠,٤٨٨	**٠,٣٧٢	**٠,٣٦٨	**٠,٣٠٦	**٠,٣٨٧	**٠,٤٤٤	**٠,٤٥٨	تقبل الذات

** تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠١ طبقاً لاختبار ت T-Test

* تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠٥ طبقاً لاختبار ت T-Test

وفي ضوء الجدول السابق، تبين وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين أبعاد السعادة النفسية وبين النجاح الاستراتيجي، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (**٠,٣٦٧) و (**٠,٥٧٧) وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١، وأوضحت النتائج أيضاً لوجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة النفسية (الاستقلال الذاتي- التمكن البيئي - تطور الشخصية - العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة - تقبل الذات) وبين النجاح الاستراتيجي، إلا أن تأثير أبعاد السعادة النفسية على النجاح الاستراتيجي سوف يتضح من خلال إخضاعه لأسلوب تحليل الانحدار المتعدد، وذلك بغرض التحقق من أثر أبعاد السعادة النفسية على النجاح الاستراتيجي بصورة إجمالية وذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (١٤)

(نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)

لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد السعادة النفسية وبين النجاح الاستراتيجي

النجاح الاستراتيجي		المتغير التابع			
t. test		R ²	R	B	المتغيرات المستقلة
مستوى المعنوية	القيمة				
٠,٠٢٩	٢,٢٥٩	٠,٠٩٩	**٠,٣١٥	٠,١٦٠	الاستقلال الذاتي.
٠,٠٠٠	٧,٧٩٩	٠,٣٦٨	**٠,٦٠٧	٠,٤٨٧	التمكن البيئي
٠,٠٢٦	٢,٣٠٣	٠,٢٣١	**٠,٤٨١	٠,١٦٧	تطور الشخصية
٠,٠١٧	٢,٤٠٨	٠,٠٨٨	**٠,٢٩٧	٠,٢٢٢	العلاقات الايجابية
٠,٩٧٥	٠,٠٣١	٠,١٤٥	**٠,٣٨١	٠,٠٠٢	الحياة الهادفة
٠,٠٠٠	٥,٧٠٧	٠,٢١٠	**٠,٤٥٨	٠,٣٦٥	تقبل الذات
		٠,٦٥٨	معامل الارتباط R		
		٠,٤٣٢	معامل التحديد R ²		
		٠,٤٢٣	معامل التحديد المعدل Adj R ²		
		٤٦,٩٩١	قيمة F المحسوبة		
		٣٧٠,٦	درجات الحرية		
		**٠,٠٠٠	مستوى المعنوية		

** تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠١ طبقاً لاختبار ت T-Test

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

من خلال الجدول السابق تتضح النتائج التالية:

- أوضحت نتائج تحليل الانحدار المتعدد طبيعة العلاقة بين القيم التي يتنبأ بها نموذج الانحدار وبين القيم الفعلية للمتغير التابع نتيجة تأثره بالمتغيرات المستقلة (٠,٦٥٨)، وأن هذه العلاقة تمثل ٦٥,٨% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد في النموذج R) وأن هذه العلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية.
- بينت نتائج الدراسة أن معامل التحديد أو (التفسير) - R² - (Coefficient Of Determination) (٠,٤٣٢) وهو ما يشير إلى أنه يمكن تفسير (٤٣,٢٤%) من التغير الذي يحدث في المتغير التابع على أنه يرجع إلى المتغيرات المستقلة ذات التأثير المعنوي في نموذج الانحدار مجتمعة.
- أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن معنوية النموذج بشكل إجمالي تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمتغيرات الستة التفسيرية بنموذج الانحدار وفقاً لاختبار (ف) وعند مستوى معنوية (١%). وفي ضوء ما تقدم ثبتت صحة الفرض الذي يشير إلى أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة النفسية (الاستقلال الذاتي، التمكّن البيئي، تطور الشخصية، الحياة الهادفة، تقبل الذات، العلاقات الإيجابية مع الآخرين) والنجاح الاستراتيجي في شركات قطاع البترول محل الدراسة"، وذلك بصورة إجمالية. للنموذج وعند مستوى معنوية (١%) وفقاً لاختبار (ف).

١٩ - العلاقة بين متغيرات الدراسة (القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي) في ظل تأثير المتغير الوسيط (السعادة النفسية).

يتم دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة (القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي) في ظل تأثير المتغير الوسيط (السعادة النفسية)، والذي يحاول الإجابة على التساؤل السابع بالدراسة، والذي ينص على "هل تلعب السعادة النفسية دور المتغير الوسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي؟" والذي استند في التحليل إلى الفرض الرابع والذي يشير إلى أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الإستراتيجي في شركات قطاع البترول محل الدراسة". وقد استخدم الباحث أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) باستخدام برنامج تحليل المسار وهو أحد برامج الانحدار، من خلال استخدام برنامج AMOS بأسلوب Maximum Likelihood Estimates (MLE)، حيث يمكن من خلاله اختبار التأثير الوسيط للسعادة النفسية على العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الإستراتيجي. وذلك للتأكد من صلاحية العلاقات بالنموذج والتعرف على مدى أهمية المتغير الوسيط في زيادة أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، كما يجب التنويه إلى أنه تم التعامل مع المتغيرات المستقلة بشكل إجمالي ولكل متغير على حده أخذاً في الاعتبار أثر المتغيرات المستقلة الأخرى عليه، ولإيضاح ذلك سوف يقوم الباحث بالآتي:

١/١٩ - اختبار سوبل Sobel Test:

يستخدم اختبار سوبل (Sobel Test) لقياس معنوية التأثيرات غير المباشرة للمتغير المستقل على المتغير التابع في ظل وجود المتغير الوسيط، ومن ثم لا تكون النتائج السابقة ذات دلالة معنوية إلا بعد إجراء اختبار سوبل Sobel Test، ويعتمد اختبار سوبل على قيمة Z-Value فإذا كانت قيمة Z-Value أكبر من (١,٩٦) نستنتج بأن النموذج هو نموذج متغير وسيط أي أن التأثير غير المباشر هو حقيقي والعكس صحيح إذا كانت القيمة أقل من (١,٩٦)، وتعتمد قيمة Z-Value على معاملات الانحدار غير المعيارية والأخطاء المعيارية للعلاقة بين كل من المتغير المستقل (القيادة الناعمة) والمتغير الوسيط (السعادة النفسية)، وكذلك معاملات الانحدار غير المعيارية والأخطاء المعيارية للعلاقة بين كل من المتغير الوسيط (السعادة النفسية) والمتغير التابع (النجاح الاستراتيجي).

جدول رقم (١٥)

نتائج اختبار سوبل Sobel Test

مسار المتغير الوسيط	الأثر Effect	الخطأ المعياري SE	قيمة Z-Value	مستوى المعنوية P-Value
القيادة الناعمة - السعادة النفسية - النجاح الاستراتيجي	٠,١٨٤٩	٠,٠٢٨٤	٦,٥١٩٩	٠,٠٠١

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

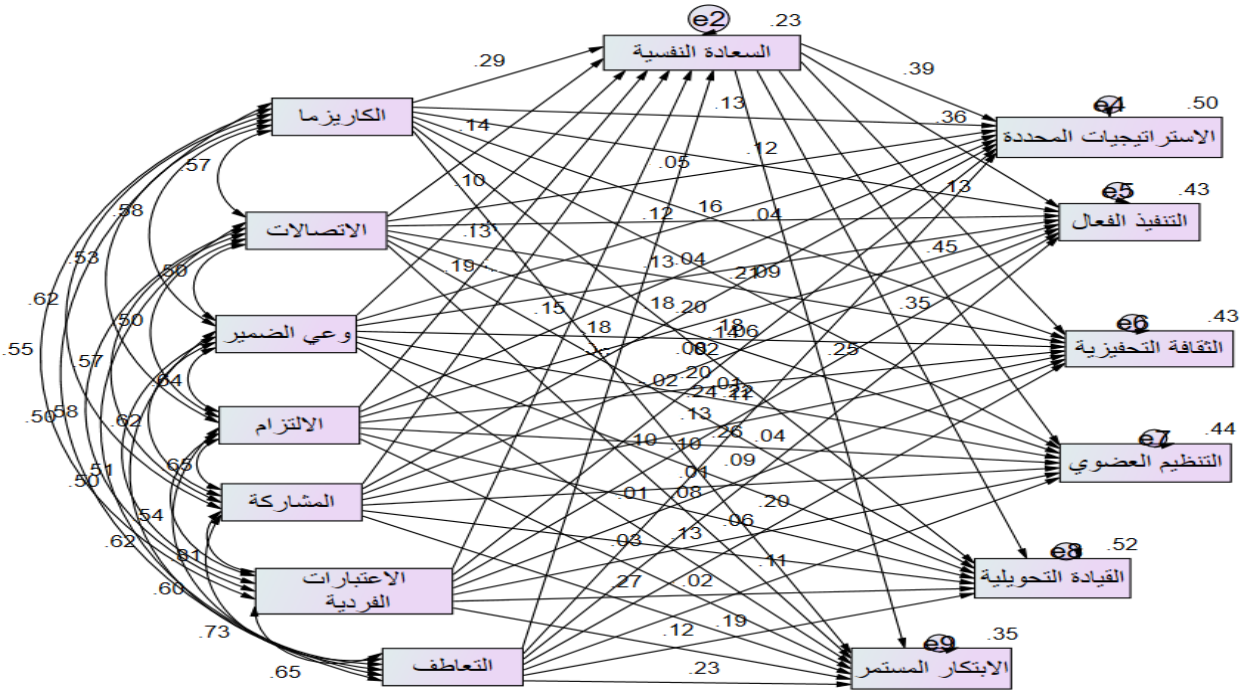
دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

يتضح من الجدول السابق أن هناك تأثيراً غير مباشر ذو دلالة إحصائية لنموذج الدراسة الحالية حيث بلغت قيمة اختبار سوبل Sobel Test (٦,٥١٩٩) Z-Value عند مستوى معنوية P-Value = ٠,٠٠٠١. ٢/١٩ - تحديد شكل ومعنوية العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي من خلال السعادة النفسية كمتغير وسيط.

من أجل التعرف على مدى صلاحية النموذج المقترح في هذه الدراسة ومعنوية العلاقة يتم الاعتماد على قيمة (P. Value) في ظل العلاقة المباشرة والعلاقات غير المباشرة، وذلك كما هو مبين من خلال شكل كما يأتي:

شكل رقم (٥)

النموذج المقترح للعلاقات بين أبعاد القيادة الناعمة والسعادة النفسية وأبعاد النجاح الاستراتيجي



ويمكن تجميع بيانات الشكل السابق من خلال الجدول التالي رقم (١٦) والذي يوضح طبيعة العلاقة بين متغيرات نموذج تحليل المسار (AMOS) ومدى معنوية كل منها وذلك النحو الآتي:

CMIN/DF	P	DF	CMIN
3.314	0.000	36	119.304
RMSEA	NFI	GFI	RMR
0.026	0.866	0.891	0.018
CFI	TLI	IFI	RFI
0.836	0.817	0.869	0.803

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

جدول رقم (١٧)

نتائج نموذج Amos لتأثير السعادة النفسية كمتغير وسيط على العلاقة بين
أبعاد القيادة الناعمة وأبعاد النجاح الاستراتيجي بشكل إجمالي

المتغير التابع	المتغيرات	معامل الانحدار B	مستوي الدلالة	معامل الانحدار Beta	التأثير المباشر	التأثير غير مباشر	التأثير الكلي
السعادة النفسية (R2=0.228)	الكاريزما	٠,٢١٤	***	٠,٢٨٦	٠,٢٨٦		٠,٢٨٦
	اعتبارات فردية	٠,٠٩	٠,٠٢٥	٠,١٣٧	٠,١٣٧		٠,١٣٧
	التعاطف	٠,١٠١	٠,٠٧٥	٠,١٠٢	٠,١٠٢		٠,١٠٢
	الاتصالات	٠,١١٩	٠,٠١٤	٠,١٢٦	٠,١٢٦		٠,١٢٦
	المشاركة	٠,١٦٧	٠,٠٢٢	٠,١٨٦	٠,١٨٦		٠,١٨٦
	الالتزام	٠,١٣٣	٠,٠٢١	٠,١٤٩	٠,١٤٩		٠,١٤٩
	وعى الضمير	٠,١٤٦	***	٠,١٧٧	٠,١٧٧		٠,١٧٧
الاستراتيجيات المحددة (R2=0.503)	الكاريزما	٠,١٦٥	٠,٠١١	٠,١٣٣	٠,١٣٣	٠,١١٢	٠,٢٤٥
	اعتبارات فردية	٠,٠٥	٠,٣٥٥	٠,٠٤٦	٠,٠٤٦	٠,٠٥٤	٠,١٠٠
	التعاطف	٠,١٣٤	٠,٠٢٢	٠,١٢٥	٠,١٢٥	٠,٠٠١	٠,١٢٦
	الاتصالات	٠,١٦	٠,٠١٤	٠,١٣٢	٠,١٣٢	٠,٠١٠	٠,١٤٢
	المشاركة	٠,٢٣٤	٠,٠١٦	٠,١٨١	٠,١٨١	٠,٠٣٤	٠,٢١٥
	الالتزام	٠,٠٢٣	٠,٧٥١	٠,٠٢١	٠,٠٢١	٠,١٩	٠,٠٤٠
	وعى الضمير	٠,٢١٣	***	٠,٢١٨	٠,٢١٨	٠,٠٣٠	٠,٢٤٨
التنفيذ الفعال (R2=0.433)	السعادة النفسية	٠,٦٤٣	***	٠,٣٩٠	٠,٣٩٠		٠,٣٩٠
	الكاريزما	٠,١٤١	٠,٠٢٧	٠,١٢٥	٠,١٢٥	٠,١٠٢	٠,٢٢٧
	اعتبارات فردية	٠,١٥٨	٠,٠٠٣	٠,١٦٠	٠,١٦٠	٠,٠٤٩	٠,٢٠٩
	التعاطف	٠,٠٣٦	٠,٥٣٣	٠,٠٣٦	٠,٠٣٦	٠,٠٠١	٠,٠٣٧
	الاتصالات	٠,٢٢٢	***	٠,١٩٩	٠,١٩٩	٠,٠٠٩	٠,٢٠٨
	المشاركة	٠,٠٩	٠,٣٤٦	٠,٠٧٦	٠,٠٧٦	٠,٠٣١	٠,١٠٧
	الالتزام	٠,١١٤	٠,١٠٩	٠,١١١	٠,١١١	٠,٠١٧	٠,١٢٨
الثقافة التحفيزية (R2=0.426)	وعى الضمير	٠,٠٣٧	٠,٤٩٨	٠,٠٤٢	٠,٠٤٢	٠,٠٢٨	٠,٠٧٠
	السعادة النفسية	٠,٥٤	***	٠,٣٥٨	٠,٣٥٨		٠,٣٥٨
	الكاريزما	٠,٠٥٢	٠,٤٩٦	٠,٠٣٨	٠,٠٣٨	٠,٠٣٧	٠,٠٧٥
	اعتبارات فردية	٠,٢٤٧	***	٠,٢١١	٠,٢١١	٠,٠١٨	٠,٢٢٩
	التعاطف	٠,٢١١	٠,٠٠٢	٠,١٨١	٠,١٨١	٠,٠٠٠	٠,١٨١
	الاتصالات	٠,٢٦٨	***	٠,٢٠٢	٠,٢٠٢	٠,٠٠٣	٠,٢٠٥
	المشاركة	٠,١٨٤	٠,١٠٥	٠,١٣١	٠,١٣١	٠,٠١١	٠,١٤٢
التنظيم العضوي (R2=0.442)	الالتزام	٠,١١٤	٠,١٧٨	٠,٠٩٤	٠,٠٩٤	٠,٠٠٦	٠,١٠٠
	وعى الضمير	٠,٢١١	٠,٠٠١	٠,١٩٩	٠,١٩٩	٠,٠١٠	٠,٢٠٩
	السعادة النفسية	٠,٢٢٩	٠,٠٠٤	٠,١٢٨	٠,١٢٨		٠,١٢٨
	الكاريزما	٠,١١٥	٠,١١٨	٠,٠٨٧	٠,٠٨٧	٠,١٢٨	٠,٢١٥
	اعتبارات فردية	٠,٠٧٣	٠,٢٢٥	٠,٠٦٤	٠,٠٦٤	٠,٠٦١	٠,١٢٥
	التعاطف	٠,٠٠٩	٠,٨٨٧	٠,٠٠٨	٠,٠٠٨	٠,٠٠١	٠,٠٠٩
	الاتصالات	٠,٣٣٤	***	٠,٢٥٧	٠,٢٥٧	٠,٠١٢	٠,٢٦٩
التنظيم العضوي (R2=0.442)	المشاركة	٠,٠٠٧	٠,٩٤٧	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٠,٠٣٨	٠,٠٤٣
	الالتزام	٠,٠٦٩	٠,٤٠٤	٠,٠٥٧	٠,٠٥٧	٠,٠٢٢	٠,٠٧٩
	وعى الضمير	٠,١١٣	٠,٠٧٤	٠,١٠٨	٠,١٠٨	٠,٠٣٤	٠,١٤٢
	السعادة النفسية	٠,٧٨٤	***	٠,٤٤٦	٠,٤٤٦		٠,٤٤٦

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

المتغير التابع	المتغيرات	معامل الانحدار B	مستوي الدلالة	معامل الانحدار Beta	التأثير المباشر	التأثير غير مباشر	التأثير الكلي
القيادة التحولية (R2=0.52)	الكاريزما	٠,١٦٥	٠,٠٠٨	٠,١٣٦	٠,١٣٦	٠,١٠١	٠,٢٣٧
	اعتبارات فردية	٠,٢٤٩	***	٠,٢٣٥	٠,٢٣٥	٠,٠٤٩	٠,٢٨٤
	التعاطف	٠,١٠٨	٠,٠٠٥	٠,١٠٣	٠,١٠٣	٠,٠٠١	٠,١٠٤
	الاتصالات	٠,٠٩٨	٠,١١٥	٠,٠٨٣	٠,٠٨٣	٠,٠٠٩	٠,٠٩٢
	المشاركة	٠,١٦٩	٠,٠٧١	٠,١٣٣	٠,١٣٣	٠,٠٣٠	٠,١٦٣
	الالتزام	٠,٠٢٣	٠,٧٤٢	٠,٠٢١	٠,٠٢١	٠,٠١٧٠	٠,٠٣٨
	وعى الضمير	٠,١٧٨	***	٠,١٨٦	٠,١٨٦	٠,٠٢٧	٠,٢١٣
الابتكار المستمر (R2=0.35)	السعادة النفسية	٠,٥٧٢	***	٠,٣٥٤	٠,٣٥٤		٠,٣٥٤
	الكاريزما	٠,٠٢	٠,٧٧٤	٠,٠١٧	٠,٠١٧	٠,٠٧٢	٠,٠٨٩
	اعتبارات فردية	٠,١٠٢	٠,٠٧٦	٠,١٠١	٠,١٠١	٠,٠٣٤	٠,١٣٥
	التعاطف	٠,٠٠٩	٠,٨٨٨	٠,٠٠٩	٠,٠٠٩	٠,٠٠١	٠,٠١٠
	الاتصالات	٠,٠٢٩	٠,٦٨١	٠,٠٢٥	٠,٠٢٥	٠,٠٠٧	٠,٠٣٢
	المشاركة	٠,٣٢٦	٠,٠٠٢	٠,٢٦٨	٠,٢٦٨	٠,٠٢٢	٠,٢٩٠
	الالتزام	٠,١٢٢	٠,١١٩	٠,١١٥	٠,١١٥	٠,٠١٢	٠,١٢٧
وعى الضمير	٠,٢١٥	***	٠,٢٣٤	٠,٢٣٤	٠,٠١٩	٠,٢٥٣	
السعادة النفسية	٠,٣٨٩	***	٠,٢٥١	٠,٢٥١		٠,٢٥١	

** تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠١ طبقاً لاختبارات T-Test

وفي ضوء بيانات الجدول السابق يتبين عدد من الجوانب أهمها ما يأتي:
أولاً: تأثير المتغير المستقل القيادة الناعمة على السعادة النفسية

يتضح من الجدول السابق وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بقيمة معامل تحديد=٠,٢٢٨. لأبعاد المتغير المستقل القيادة الناعمة على السعادة النفسية وكانت معلمة المسار بين السعادة النفسية وكل من الكاريزما = ٠,٢٨٦. بمستوي الدلالة *** واعتبارات فردية = ٠,١٣٧. بمستوي الدلالة ٠,٠٢٥ * والتعاطف = ٠,١٠٢. بمستوي الدلالة ٠,٠٧٥. والاتصالات = ٠,١٢٦. بمستوي الدلالة ٠,٠١٤. والمشاركة = ٠,١٨٦. بمستوي الدلالة ٠,٠٢٢. والالتزام = ٠,١٤٩. بمستوي الدلالة ٠,٠٢١. ووعى الضمير = ٠,١٧٧. بمستوي الدلالة ***

ثانياً: تأثير أبعاد المتغير المستقل القيادة الناعمة على المتغير التابع الاستراتيجيات المحددة كأحد أبعاد النجاح الإستراتيجي في وجود متغير السعادة النفسية كوسيط

يتضح من الجدول السابق وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بقيمة معامل تحديد=٠,٥٠٣. لأبعاد المتغير المستقل القيادة الناعمة على الاستراتيجيات المحددة في وجود متغير السعادة النفسية كوسيط وكانت معلمة المسار بين الاستراتيجيات المحددة وكل من الكاريزما = ٠,١٣٣. بمستوي الدلالة ٠,٠١١. واعتبارات فردية = ٠,٠٤٦. بمستوي الدلالة ٠,٣٥٥. والتعاطف = ٠,١٢٥. بمستوي الدلالة ٠,٠٢٢. والاتصالات = ٠,١٣٢. بمستوي الدلالة ٠,٠١٤. والمشاركة = ٠,١٨١. بمستوي الدلالة ٠,٠١٦. والالتزام = ٠,٠٢١. بمستوي الدلالة ٠,٧٥١. ووعى الضمير = ٠,٢١٨. بمستوي الدلالة *** و السعادة النفسية = ٠,٣٩٠. بمستوي الدلالة ***. بتأثيرات غير مباشرة تتراوح بين ٠,٠٠١ إلى ٠,١١٢.

ثالثاً: تأثير المتغير المستقل القيادة الناعمة على المتغير التابع التنفيذ الفعال كأحد أبعاد النجاح الإستراتيجي في وجود متغير السعادة النفسية كوسيط

يتضح من الجدول رقم السابق وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بقيمة معامل تحديد=٠,٤٣٣. لأبعاد المتغير المستقل القيادة الناعمة على التنفيذ الفعال في وجود متغير السعادة النفسية كوسيط وكانت معلمة المسار بين التنفيذ الفعال وكل من الكاريزما = ٠,١٢٥. بمستوي الدلالة ٠,٠٢٧. واعتبارات فردية = ٠,١٦٠. بمستوي الدلالة ٠,٠٠٣. والتعاطف = ٠,٠٣٦. بمستوي الدلالة ٠,٥٣٣. والاتصالات = ٠,١٩٩. بمستوي الدلالة *** والمشاركة = ٠,٠٧٦.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

بمستوي الدلالة ٠,٣٤٦، والالتزام = ٠,١١١، بمستوي الدلالة ٠,١٠٩، ووعي الضمير = ٠,٤٢٢، بمستوي الدلالة ٠,٤٩٨، والسعادة النفسية = ٠,٣٥٨، بمستوي الدلالة ***. بتأثيرات غير مباشرة تتراوح بين ٠,٠٠١ الى ٠,١٠٢.

رابعاً: تأثير المتغير المستقل القيادة الناعمة على المتغير التابع الثقافة التحفيزية كأحد أبعاد النجاح الإستراتيجي في وجود متغير السعادة النفسية كوسيط

يتضح من الجدول رقم السابق وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بقيمة معامل تحديد=٠,٤٢٦، لأبعاد المتغير المستقل القيادة الناعمة على الثقافة التحفيزية في وجود متغير السعادة النفسية كوسيط وكانت معلمة المسار بين الثقافة التحفيزية وكل من الكاريزما = ٠,٣٨، بمستوي الدلالة ٠,٤٩٦، واعتبارات فردية = ٠,٢١١، بمستوي الدلالة *** والتعاطف = ٠,١٨١، بمستوي الدلالة ٠,٠٠٢، والاتصالات = ٠,٢٠٢، بمستوي الدلالة *** والمشاركة = ٠,١٣١، بمستوي الدلالة ٠,١٠٥، والالتزام = ٠,٠٩٤، بمستوي الدلالة ٠,١٧٨، ووعي الضمير = ٠,١٩٩، بمستوي الدلالة ٠,٠٠١، والسعادة النفسية = ٠,١٢٨، بمستوي الدلالة ٠,٠٠٤، بتأثيرات غير مباشرة تتراوح بين ٠,٠٠٠ الى ٠,٠٣٧.

خامساً: تأثير المتغير المستقل القيادة الناعمة على المتغير التابع التنظيم العضوي كأحد أبعاد النجاح الإستراتيجي في وجود متغير السعادة النفسية كوسيط

يتضح من الجدول السابق وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بقيمة معامل تحديد=٠,٤٤٢، لأبعاد المتغير المستقل القيادة الناعمة على التنظيم العضوي في وجود متغير السعادة النفسية كوسيط وكانت معلمة المسار بين التنظيم العضوي وكل من الكاريزما = ٠,٠٨٧، بمستوي الدلالة ٠,١١٨، واعتبارات فردية = ٠,٠٦٤، بمستوي الدلالة ٠,٢٢٥، والتعاطف = ٠,٠٠٨، بمستوي الدلالة ٠,٨٨٧، والاتصالات = ٠,٢٥٧، بمستوي الدلالة *** والمشاركة = ٠,٠٠٥، بمستوي الدلالة ٠,٩٤٧، والالتزام = ٠,٠٥٧، بمستوي الدلالة ٠,٤٠٤، ووعي الضمير = ٠,١٠٨، بمستوي الدلالة ٠,٠٧٤، والسعادة النفسية = ٠,٤٤٦، بمستوي الدلالة ***. بتأثيرات غير مباشرة تتراوح بين ٠,٠٠١ الى ٠,١٢٨.

سادساً: تأثير المتغير المستقل القيادة الناعمة على المتغير التابع القيادة التحويلية كأحد أبعاد النجاح الإستراتيجي في وجود متغير السعادة النفسية كوسيط

يتضح من الجدول السابق وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بقيمة معامل تحديد=٠,٥٢، لأبعاد المتغير المستقل القيادة الناعمة على القيادة التحويلية في وجود متغير السعادة النفسية كوسيط وكانت معلمة المسار بين القيادة التحويلية وكل من الكاريزما = ٠,١٣٦، بمستوي الدلالة ٠,٠٠٨، واعتبارات فردية = ٠,٢٣٥، بمستوي الدلالة *** والتعاطف = ٠,١٠٣، بمستوي الدلالة ٠,٠٥، والاتصالات = ٠,٠٨٣، بمستوي الدلالة ٠,١١٥، والمشاركة = ٠,١٣٣، بمستوي الدلالة ٠,٠٧١، والالتزام = ٠,٠٢١، بمستوي الدلالة ٠,٧٤٢، ووعي الضمير = ٠,١٨٦، بمستوي الدلالة *** و السعادة النفسية = 0.354، بمستوي الدلالة *** بتأثيرات غير مباشرة تتراوح بين ٠,٠٠٩ الى ٠,١٠١.

سابعاً: تأثير المتغير المستقل القيادة الناعمة المتغير التابع الابتكار المستمر كأحد أبعاد النجاح الإستراتيجي في وجود متغير السعادة النفسية كوسيط

يتضح من الجدول السابق وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بقيمة معامل تحديد=٠,٣٥، لأبعاد المتغير المستقل القيادة الناعمة على الابتكار المستمر في وجود متغير السعادة النفسية كوسيط وكانت معلمة المسار بين الابتكار المستمر وكل من الكاريزما = ٠,١٧، بمستوي الدلالة ٠,٧٧٤، واعتبارات فردية = ٠,١٠١، بمستوي الدلالة ٠,٠٧٦، والتعاطف = ٠,٠٠٩، بمستوي الدلالة ٠,٨٨٨، والاتصالات = ٠,٠٢٥، بمستوي الدلالة ٠,٦٨١، والمشاركة = ٠,٢٦٨، بمستوي الدلالة ٠,٠٠٢، والالتزام = ٠,١١٥، بمستوي الدلالة ٠,١١٩، ووعي الضمير = ٠,٢٣٤، بمستوي الدلالة *** و السعادة النفسية = ٠,٢٥١، بمستوي الدلالة ***. بتأثيرات غير مباشرة تتراوح بين ٠,٠٠١ الى ٠,٠٧٢.

وفي ضوء ما تقدم ثبتت صحة الفرض الذي ينص على أن "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الإستراتيجي في شركات قطاع البترول محل الدراسة"، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل المسار أن هناك علاقة مباشرة جوهرية عند مستوى معنوية (١٪)، و(٥٪).

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

٣/١٩- مؤشرات جودة نموذج تحليل المسار (AMOS) لتحديد معنوية العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي من خلال السعادة النفسية كمتغير وسيط بشكل إجمالي.
من أجل التعرف على مدى صلاحية النموذج للتأكد من مدى إمكانية الاعتماد على المتغيرات المستقلة (أبعاد القيادة الناعمة) في تفسير التغيرات في المتغير التابع (النجاح الاستراتيجي) في ظل وجود السعادة النفسية (كمتغير وسيط)، يمكن عرض مؤشرات جودة نموذج تحليل المسار (AMOS) من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (١٨)
مؤشرات جودة نموذج تحليل المسار (Amos)

م	اختبار جودة النموذج	قيمة الاختبار	التفسير
١	(G.F.I) The Goodness of Fit Index	٠,٨٠٢ (مؤشر الجودة)	ويحكم هذا الاختبار على مدى إمكانية الاعتماد على المتغيرات المستقلة في تفسير بعض التغيرات في المتغير التابع (دليل الصلاحية) ويفضل أن تقترب القيمة من الواحد الصحيح.
٢	(RMSEA) The Root Mean square Error of Approximation	٠,٠٤٦ (النموذج ذو دلالة معنوية)	يستخدم هذا الاختبار للحكم على مدى معنوية النموذج حيث أنه إذا كان (٠,٠٥) أو أقل دل ذلك على معنوية النموذج أو أن العلاقات الموضحة به جوهرية.
٣	(RMR) The Root Mean Square Residual	٠,٠٣٨ (النموذج ذو دلالة معنوية)	حيث كلما صغرت قيمة ذلك المؤشر (٠,٠٥) فاقل دل ذلك على توافق أكبر، وبذلك يتضح لنا جودة النموذج المقدر.
٤	(CFI) Comparative Fit Index	٠,٩١٣ (النموذج ذو دلالة معنوية)	حيث تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، حيث تشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى (الصفر، الواحد الصحيح) إلي تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة.

ويتضح من خلال الجدول السابق أن النموذج الوصفي الذي اقترحه الباحث لدراسة العلاقات بين متغيراته ذات دلالة معنوية ويؤكد على إمكانية الاعتماد على المتغيرات المستقلة (أبعاد القيادة الناعمة) في تفسير التغيرات في المتغير التابع (النجاح الاستراتيجي) في ظل وجود السعادة النفسية كمتغير وسيط أو بمعنى مباشر أن النموذج المقترح يعطي نتائج أفضل في ظل المتغير الوسيط.

٢٠- النتائج

من خلال استعراض نتائج التحليل الوصفي للبيانات التي استندت إليها الدراسة واختبار فروض الدراسة، فقد توصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج، وذلك على النحو التالي:

- أن المتوسط العام للقيادة الناعمة لشركات قطاع البترول محل الدراسة مرتفعاً. وقد احتل اعتبارات الفردية كأحد أبعاد القيادة الناعمة المرتبة الأولى. وتلي ذلك الكاريزما كأحد أبعاد القيادة الناعمة. وتلي ذلك المشاركة كأحد أبعاد القيادة الناعمة. وتلي ذلك الاتصالات كأحد أبعاد القيادة الناعمة. وتلي ذلك التعاطف كأحد أبعاد القيادة الناعمة. وتلي ذلك الالتزام كأحد أبعاد القيادة الناعمة. وأخيراً، وتلي ذلك وعي الضمير كأحد أبعاد القيادة الناعمة.
- أن المتوسط العام للسعادة النفسية لشركات قطاع البترول محل الدراسة مرتفعاً. وقد احتل اعتبارات الفردية كأحد أبعاد القيادة الناعمة المرتبة الأولى. وتلي ذلك الكاريزما كأحد أبعاد القيادة الناعمة. وتلي ذلك المشاركة كأحد أبعاد القيادة الناعمة. وتلي ذلك الاتصالات كأحد أبعاد القيادة الناعمة. وتلي ذلك التعاطف كأحد أبعاد القيادة الناعمة. وتلي ذلك الالتزام كأحد أبعاد القيادة الناعمة. وأخيراً، وتلي ذلك وعي الضمير كأحد أبعاد القيادة الناعمة.
- أن المتوسط العام للنجاح الإستراتيجي لشركات قطاع البترول محل الدراسة يعتبر مرتفعاً إلى حد ما. وقد احتل التنفيذ الفعال كأحد النجاح الإستراتيجي المرتبة الأولى. وتلي ذلك الابتكار المستمر كأحد أبعاد النجاح الإستراتيجي. وتلي ذلك الإستراتيجيات المحددة كأحد أبعاد النجاح الإستراتيجي. وتلي ذلك الثقافة التحفيزية

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

- كأحد أبعاد النجاح الإستراتيجي. وتلي ذلك القيادة التحويلية كأحد أبعاد النجاح الإستراتيجي. وأخيراً، وتلي ذلك التنظيم العضوي كأحد أبعاد النجاح الإستراتيجي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الناعمة (الكاريزما – الاتصالات – ووعي الضمير- الالتزام – المشاركة – الاعتبارات الفردية)، والسعادة النفسية"، وذلك بصورة إجمالية للنموذج وعند مستوى معنوية (١%) وفقاً لاختبار (ف)، وبالنسبة لكل متغير على حده أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة معنوية عند مستوى دلالة إحصائية (١%). عدا متغير التعاطف لم يصل إلى مستوي الدلالة الإحصائية.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الناعمة (الكاريزما – الاتصالات – ووعي الضمير- الالتزام – المشاركة – الاعتبارات الفردية – التعاطف)، والنجاح الاستراتيجي في شركات قطاع البترول محل الدراسة"، وذلك بصورة إجمالية للنموذج وعند مستوى معنوية (١%) وفقاً لاختبار (ف)، وبالنسبة لكل متغير على حده أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة معنوية عند مستوى دلالة إحصائية (١%) لجميع المتغيرات.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة النفسية (الاستقلال الذاتي، التمكن البيئي، تطور الشخصية، الحياة الهادفة، تقبل الذات، العلاقات الإيجابية مع الآخرين) والنجاح الاستراتيجي في شركات قطاع البترول محل الدراسة"، وذلك بصورة إجمالية للنموذج وعند مستوى معنوية (١%) وفقاً لاختبار (ف).
 - وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الإستراتيجي في قطاع البترول، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل المسار أن هناك علاقة مباشرة جوهرية عند مستوى معنوية (١%)، و(٥%). كما أوضحت النتائج وجود دلالة معنوية تؤكد على إمكانية الاعتماد على المتغيرات المستقلة (أبعاد القيادة الناعمة) في تفسير التغيرات في المتغير التابع (النجاح الاستراتيجي) في ظل السعادة النفسية كمتغير وسيط.
- حيث عززت أبعاد السعادة النفسية (الاستقلالية – التمكن البيئي – الحياة الهادفة – تقبل الذات – العلاقات الإيجابية مع الآخرين – التطور الشخصي) في تدعيم العلاقة بين أبعاد القيادة الناعمة والنجاح الإستراتيجي في شركات قطاع البترول محل الدراسة، وايضا توجد علاقة معنوية غير مباشرة بين أبعاد القيادة الناعمة (الكاريزما – الاتصالات – ووعي الضمير- الالتزام – المشاركة – الاعتبارات الفردية – التعاطف) والنجاح الإستراتيجي من خلال السعادة النفسية كمتغير وسيط، وهذا يعني أن السعادة النفسية تلعب الدور الوسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الإستراتيجي.
- وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين وفي ضوء ما سبق، يري الباحث أنه يمكن تعزيز اسلوب القيادة الناعمة ومستوي النجاح الإستراتيجي لدي شركات قطاع البترول محل الدراسة من خلال التركيز علي الرضا النفسي للعاملين والتي تنعكس في أبعاد السعادة النفسية (الاستقلال الذاتي- التمكن البيئي – تطور الشخصية – العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة – تقبل الذات) لما لها انعكاس معنوي في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الإستراتيجي.
- ### ٢١- التوصيات
- في ضوء النتائج السابقة، انتهى الباحث إلي مجموعة من التوصيات ويمكن تلخيص أهم هذه التوصيات، وذلك على النحو التالي:
- ضرورة اختيار القادة الذين تتوافر لديهم سمات القيادة الناعمة وتنمية سلوكيات القيادة الناعمة لدي القيادات الإدارية.
 - وهذا يتطلب من الإدارة العليا توفير التقنيات التدريبية الحديثة الخاصة بالتطوير والتأهيل، وأقامة برامج تدريبية لرفع مستوى القيادة الناعمة مثل مشاركة المعرفة والاداء الفعال.
 - تعزيز مستوى السعادة النفسية والأهتمام بالعوامل والأساليب التي تساهم في رفع السعادة النفسية وهي (تحسين الاتصال – بناء علاقات جيدة – تعزيز العمل الجماعي - تعزيز انتماء العاملين للمنظمة) التي تساهم في رفع السعادة النفسية وانخفاض الضغوط التي يتعرض لها العاملين اثناء القيام بالمهام المطلوبة.
 - وذلك عن طريق توفير الإدارة العليا برامج تدريبية لرفع مستوى السعادة النفسية مثل التفكير الإيجابي والذكاء العاطفي والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى تعزيز الثقة المتبادلة بين العاملين لأقامة علاقات إيجابية.
 - أتاحة المجال لتدريب وتنمية وتطوير الذات للعاملين مما يساهم في تعزيز العاملين بمعلومات مختلفة ومتنوعة في مجال العمل مما يتيح لهم الفرصة بالتفكير بشكل إيجابي وفعال مما يحقق الأبتكار المستمر ومن ثم تحقيق النجاح الإستراتيجي.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

- وذلك من خلال البرامج التدريبية المتعلقة بالتفكير الإبداعي التي توفرها الإدارة العليا، وتشجيع المنظمة للمقترحات والمبادرات المقدمة من قبل العاملين وتحويلها لخدمات مبتكرة.
- ضرورة اعتماد القادة على مبدأ الفروق الفردية بين العاملين وإدراك حاجات العاملين وتقدير وتحفيز الجهود المبذولة، مما يؤثر إيجابيا في مدى تقبل العاملين لذاتهم ومن ثم تحقيق السعادة النفسية للعاملين. وذلك عن طريق الدورات التدريبية المتعلقة بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وغيرها من البرامج التدريبية التي تساهم في فهم النفس البشرية وإدراك ما بداخلهم، وايضا تعزيز المرونة الشخصية للعاملين من خلال تمكين العاملين بالاستفادة من الظروف المحيطة. وكذلك عقد دورات تدريبية متخصصة في مجال رفع قدرات الذكاء الشعوري مما يؤثر ايجابيا على تحسين بعد التعاطف.
- ضرورة القادة لمشاركة العاملين ومساعدتهم علي فهم الإجراءات والاساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف ومساعدتهم في حل المشكلات التي تواجههم في العمل وإدراك انفعالاتهم والنظر إلي الأمور من وجهة نظرهم مما يساهم في استخدام القادة لغة التواصل الملائمة لهم لتوضيح الإجراءات والأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف مما يؤدي إلي تحقيق النجاح الإستراتيجي.
- وذلك من خلال إقامة الإدارة العالية لبرامج تدريبية للقادة متعلقة بالاعتبارات الفردية والتعاطف، وقيام الإدارة العليا والأشرافية بإشراك العاملين في صنع القرارات المؤثرة في مستقبل المنظمة، ويتحقق ذلك من خلال تفويض بعض السلطات للمرؤوسين وزيادة التمكين الوظيفي بالشكل الذي يمكنهم من مجريات الأمور داخل المنظمة.
- ان تدعم المنظمة للحرية والاستقلالية في اتخاذ القرارات المناسبة مما يؤثر بدوره في تحقيق تنظيم عضوي فعال مما يساهم للنظر إلى الأنظمة والإجراءات كونها وسيلة لإنجاز العمل وليس غاية، وأذا أرادت شركات قطاع البترول محل الدراسة البقاء والمنافسة فعليها زيادة الاهتمام بالتنظيم العضوي لأنه يلعب الدور الرئيس في رفع الروح المعنوية للعاملين وتحقيق السعادة النفسية لهم ومن ثم التنفيذ الفعال للإستراتيجيات المحددة وتحقيق النجاح الاستراتيجي.
- وذلك من خلال اعطاء العاملين الفرص لأخذ القرارات المناسبة ومقاومة الضغوط، وإتباع سياسة تمكين العاملين ومنحهم الصلاحيات اللازمة للقيام بمهام عملهم وتشجيعهم لتقديم مقترحاتهم بشأن العمل مما يزيد شعورهم بأهمية الدور الذي يؤديه في العمل.
- ضرورة إتاحة القادة للعاملين اتخاذ القرارات المناسبة عند الضرورة والاستفادة من ظروف البيئة المحيطة هذا بدوره يزيد من إحساس العاملين بالانتماء للمنظمة، وبالتالي خلق الرضا الداخلي للعاملين مما يحقق السعادة النفسية لهم، وهذا بدوره يسعزز من الروح المعنوية للعاملين ومن ثم بذل جهد إضافي وخلق الدافع للتفاني في العمل مما يؤثر إيجابيا علي تحقيق التنفيذ الفعال أحد أبعاد النجاح الإستراتيجي.
- وذلك من خلال امتلاك القادة وسائل التحفيز والأقناع الفعالة للعاملين وامتلاك مقدره التأثير في العاملين عند مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وايضا من خلال توفير البرامج التدريبية للعاملين في التمكن البيئي، وتعزيز المرونة الشخصية للعاملين من خلال تمكين العاملين بالاستفادة من الظروف المحيطة، تشجيع المنظمة للمقترحات والمبادرات المقدمة من قبل العاملين وتحويلها لخدمات مبتكرة. تطوير وتوفير أنظمة الحوافز المادية والمعنوية.

٢٣ - البحوث المستقبلية

- بالرغم من أن الدراسة الحالية حاولت الكشف عن دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الإستراتيجي في قطاع البترول، إلا أن نطاق هذه الدراسة والأساليب المستخدمة فيها والنتائج التي توصلت ساليب المستخدمة فيها والنتائج التي توصلت إليها تشير إلى وجود مجالات لدراسات أخرى مستقبلية لا تقل أهمية في هذا الصدد. ومن بين هذه المجالات البحثية ما يلي:
- دراسة القيادة الناعمة وتأثيرها علي البراعة التنظيمية.
 - دراسة أثر السعادة النفسية على الرضا التنظيمية.
 - دراسة دور العوامل الخمسة الكبرى في تحقيق القيادة الناعمة.
 - دراسة أثر الهندسة البشرية على السعادة النفسية.
 - دراسة دور رأس المال المعرفي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الإستراتيجي.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

المراجع العربية

- انول باتشيرجي(٢٠١٤)، " بحوث العلوم الاجتماعية المبادئ والمناهج والممارسات" ، جامعة جنوب فلوريدا، تامبا، فلوريدا، الولايات المتحدة الأمريكية.
- بشري هاشم العزاوي (٢٠٠٨) " أثر العلاقة بين الذكاء الإستراتيجي وقرارات عمليات الخدة في النجاح الإستراتيجي دراسة اختبارية تحليلية لأراء عينة من رؤساء وأعضاء مجالس عدد من الكليات جامعة بغداد"، أطروحة دكتوراه إدارة عامة، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، المجالات العلمية.
- البلعبيكي، ورمزي منير (٢٠٠٩)، "المورد الحديث"، بيروت، دار العلم للملايين.
- خليل جمعة عثمان، (٢٠١٧). " الدور الوسيط لرضا العاملين في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والإبداع دراسة على عينة من الشركات العاملة بولاية الخرطوم"، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية، العدد (١٨).
- سحر محمود، وأمنة قاسم (٢٠١٨)، "السعادة النفسية في علاقتها بالمرونة المعرفية والثقة بالنفس لدي عينة من طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج"، جامعة سوهاج، المجلة التربوية، العدد (٥٣).
- سعاد الرباعي (٢٠١٤)، "الشعور بالسعادة وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدي عينة من طلبة جامعة دمشق"، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس التربوي، جامعة دمشق، كلية التربية، قسم علم النفس.
- سناء مصطفى أبو ليفة (٢٠٢٠)، "العلاقة بين أبعاد القيادة الناعمة والنزاهة السلوكية في بيئة العمل لدي العاملين في جامعة الجوف"، جامعة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلس النشر العلمي، العدد (٣).
- سهير محمد سالم (٢٠٠١)، "السعادة وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية دراسة ارتقائية ارتباطية مقارنة"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة القاهرة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، قسم الإرشاد النفسي.
- الشيء الشريف (٢٠٢١)، " التفكير الإيجابي وعلاقته بالسعادة النفسية وتأكيد الذات لدي طالبات كلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر"، رابطة التربويين العرب، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، العدد (٢١).
- فتحي (٢٠٢٢)، "الدور الوسيط لراس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين القيادة الناعمة والالتزام التنظيمي"، دراسة تطبيقية علي بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية، جامعة دمياط، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد (٣)، العدد (٢).
- فيصل العنزي وآخرون (٢٠١٩)، "السعادة النفسية وعلاقتها بتقدير الذات والمرونة المعرفية لدي طلاب جامعة الكويت، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (٨)، العدد(١٢).
- فيصل العنزي وآخرون (٢٠١٩)، "السعادة النفسية وعلاقتها بتقدير الذات والمرونة المعرفية لدي طلاب جامعة الكويت، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (٨)، العدد(١٢).
- كاظم نزار الركابي (٢٠٠٤)، "الإدارة الإستراتيجية"، العولمة والمنافسة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- مثنى ياسين، احمد دانوك (٢٠١٨)، " دور صناع المعرفة في تعزيز مؤشرات النجاح الإستراتيجي من خلال المرونة الإستراتيجية دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادة الادارية في شركة آسيا، مجلة تركيب للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد (١)، العدد (٤١).
- محمد راشد (٢٠٢٠)، "أثر الرشاقة التنظيمية في تحقيق النجاح الإستراتيجي في البنوك التجارية القطرية"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، العدد (١).
- محمد سرحان المحمودي (٢٠١٩)، "مناهج البحث العلمي"، الجمهورية اليمنية، صنعاء دار الكتب، رقم الايداع (٥٦١).
- مصطفى عبد العباس (٢٠١٧)، "تأثير القيم التنظيمية في تحقيق النجاح الإستراتيجي بحث تحليلي في ديوان وزارة النفط"، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة العلوم، العدد (١٠٣)، المجلد (٢٤).

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي (دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

مكرم منيب (٢٠٢٠)، عناصر الهندسة البشرية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل دراسة استطلاعية، جامعة تكريت / كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (١٦)، العدد (٤٩).

نور الدين (٢٠٢٢)، "دور ممارسات إدارة الموارد البشرية عالية الأداء في تعزيز النجاح الإستراتيجي في ظل الدور الوسيط للبراعة التنظيمية"، دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية بمدينة العاشر من رمضان في مصر، كلية التجارة، جامعة المنوفية، مجلة جتمعة الإسكندرية للعلوم الإدارية المجلد (٥٩) العدد (٣).

ياسين، محمد (٢٠١٦)، أثر النمط القيادي في سلوك المواطنة التنظيمية دراسة مقارنة بين المصارف التجارية العامة والخاصة في سورية، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق- سورية.

المراجع الإجنابية

Ahmed Hussein et al, (2021), "The Effect of Leadership Soft Skills on Knowledge Sharing, Analytical Research in Al Fallujah University", College of Administration and Economics, University of Baghdad, Iraq, Vol. 11, No.3.

Aldulaimi (2018) Leadership Soft Skills in Higher Education Institutions, College of Administrative Sciences, Applied Science University (ASU), Kingdom of Bahrain, Social Science Learning Education Journal 3: 07 July (2018)

Ariratana et al, (2015): Development of Leadership Soft Skills Among Educational Aryan (2017) Psychological Wellbeing at Workplace: An Analytical Study on It Sector, International Journals of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering ISSN: 2277-128X.

Bustamante et al (2019), "Emotional Intelligence and Psychological Well-Being Chanapholet et al, (2017), Leadership Soft Skills of the Director That Affects the Performance of the Subordinate at Subdistrict Health Promoting Hospitals, 7th.

David, F. R., (2009). Strategic Management: Concepts and Cases, New Jersey, Prentice Hall Inc.

Fleck, D L (2009) Archetypes of Organizational Success and Failure Archetypes of Organizational Success and Failure, Brazilian Administration Review, vol,6, no,2,

Fleenor, John, (2013): Creative leadership Soft Skills Make, the Center for Creative Leadership, pp 36-37

Grace Gorringer, John Caviness, Dawn Peters, (2016) "Leadership by design: intentional organization development of physician leaders", Journal of Management Development, Vol. 35 Iss: 4.

Jackson, J. L., Deczee, K., Douglas, K., and Shim eall, w. (2005) "introduction to structural equation Modeling: Path analysis, SGIM Recourse PA08.

Joseph, et al., (2004). " Rabid assessment of wellbeing: the short Depression-happiness scale " psychology & psychotherapy: theory Research & practice. 77,4.

Joyce, B., Weil, M., & Calhoun, E. (2004). Models of Teaching (7th ed.). Boston, Allyn and Bacon.

دور السعادة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الناعمة والنجاح الاستراتيجي
(دراسة ميدانية علي قطاع البترول)

- Kemal (2016) Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations, Faculty of Education, Erzincan University, Erzincan, Turkey, International Education Studies; Vol. 9, No. 12.*
- Lu, L. & Shih, J. (1997). "Sources of happiness: A qualitative approach". Journal of Social Psychology. 137(2).*
- Noel, F. Katherine, H, (2016) "Soft Leadership: The Best Way to Success", Journal of Managerial Psychology, Vol. 36 Issue: 3, pp.193-201*
- Rao, M. (2017) Soft Leadership, Professor M.S.RAO, Ph.D. International Leadership Guru, Foreword by DENNIS CAREY, Ph.D. Vice Chairman, Korn Ferry.*
- Riasudeen (2021), "Leadership Effectiveness and Psychological Well-being: The Role of Workplace Spirituality", Journal of Human values, Val (27), No (2).*
- Richard (2018) The Big Five, Type A Personality, and Psychological Well-Being, School of Psychology, Bond University, Robina, Queensland, Australia, International Journal of Psychological Studies; Vol. 10, No. 1; 2018*
- Ryff, C & Singer, B (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well Being, Journal of Happiness Studies, 9.*
- Sabharwal et al (2022), "The Impact of Human Resources Environment and Organizational Identification on Employees' Psychological Well-Being", Public Personnel Management, Vol. 51(1) 71-96*