



The effect of self-leadership in enhancing job dedication

A survey of the opinions of a sample of medical and nursing staff at Imam Zain Al-Abidin Hospital in the holy Karbala Governorate

Farah Saadoun Abdel¹

Dr. Hussein Harijah Al-Hasnawi² 

تأثير القيادة الذاتية في تعزيز التفاني الوظيفي

بحث استطلاعي لأراء عينة من الملاكات الطبية والتمريضية في مستشفى الإمام زين العابدين في محافظة كربلاء المقدسة.

حسين حريجة الحسنawi²

فرح سعدون عبد¹

husein.althasnawi@Uokerbala.edu.iq

farah.sadoon@s.uokerbala.edu.iq

1. Economics and Administration College - Karbala University

1 كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة كربلاء



Article information

Article history: DD/MM/YY

Received: 12/5/2024

Accepted : 3/ 6 /2024

Available online: 15/9/2024

Keywords:

Self-Leadership - Job Dedication

تاريخ الاستلام: 2024/5/12

تاريخ قبول النشر: 2024/6/3

تاريخ النشر: 2024/9/15

الكلمات المفتاحية

القيادة الذاتية – التفاني الوظيفي _ مستشفى الإمام زين العابدين.

Abstract

The research aims to test the relationship and effect of self-leadership in enhancing job dedication by analyzing the relationship between the dimensions of each of them. The research also began with a major problem, including the scarcity of writings on job dedication and self-leadership, especially with regard to the lack of Arabic writings. The research included several questions revolving around the nature of the relationship. Among its variables, the research relied on a purposive sample of individuals, which was represented by medical and nursing staff working at Imam Zain al-Abidin Hospital in the Holy Governorate of Karbala, and the number of individuals responding reached (200) individuals. The conclusions of the analysis of the two research variables also showed that there was a good convergence in the research sample's responses to the dimensions of the two variables. The agreement of the response to the field sample indicates these dimensions.

Citation: Abd, Farah Saadoun, Al-Hasnawi, Hussein Harijah (2024). The effect of self-leadership in enhancing job dedication A survey of the opinions of a sample of medical and nursing staff at Imam Zain Al-Abidin Hospital in the holy Karbala Governorate. *Iraqi Journal for Administrative Sciences*, Vol. 20(81), 45-68.

الاقتباس: عبد، فرح سعدون، الحسنawi، حسين حريجة. (2024). تأثير القيادة الذاتية في تعزيز التفاني الوظيفي بحث استطلاعي لأراء عينة من الملاكات الطبية والتمريضية في مستشفى الإمام زين العابدين في محافظة كربلاء المقدسة، *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، المجلد 20 (81)، 45-68.

المستخلص Abstract

يهدف البحث إلى اختبار علاقة وتأثير القيادة الذاتية في تعزيز التفاني الوظيفي من خلال تحليل العلاقة بين أبعاد كل منهما ، كما انطلق البحث بمشكلة رئيسية منها ندرة الكتابات عن التفاني الوظيفي والقيادة الذاتية خاصة ما يتعلق بقلة الكتابات العربية وتضمن البحث عدة تساؤلات تدور حول طبيعة العلاقة بين متغيراته واعتمد البحث على العينة القصدية من الأفراد التي تمثلت بالملاكات الطبية والتمريضية العاملة في مستشفى الإمام زين العابدين في محافظة كربلاء المقدسة، وبلغ عدد الأفراد المستجيبين (200) فرداً، كما أظهرت استنتاجات التحليل لمتغيري البحث بوجود تقارب جيد في استجابات عينة البحث لأبعاد المتغيرين بما يوشح اتفاق الاستجابة لعينة الميدان على تلك الأبعاد.

المقدمة Introduction

لكي تتمكن المنظمات من البقاء والحفاظ على الميزة التنافسية في بيئة شديدة المنافسة، من الضروري الابتعاد عن استراتيجيات الإدارة التنظيمية التقليدية وممارسة أسلوب إدارة تنظيمية بديل يمكن جميع الأعضاء من المشاركة والتفاني في عملية الابتكار لتعزيز سلسلة القيمة (1 : Son et al., 2022) كما ركز الباحثون والممارسون في مجال القيادة بشكل أساسي على الشخص الذي يرأس الفريق أو المنظمة وعلاقته بأتباعه ويؤكد هذا النهج على عملية مرتبطة بالتأثير الرأسي (أي من أعلى إلى أسفل) حيث يتم التحكم في المرؤوسين والتأثير عليهم وإدارتهم من قبل قائد فردي واحد ويشير النهج الناشئ إلى أن القيادة هي نشاط يمكن مشاركته أو توزيعه بين أعضاء مجموعة أو منظمة وهذا يفتح خطوطاً جديدة للتفكير حول القيادة غير الرسمية في المنظمات التي يتم فيها تمكين الأشخاص من اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامهم الخاصة في العمل وتنفيذها (75 : Akgunduz et al., 2023) كما بين (Maisyuri & Ariyanto, 2021 : 311) أن أحد العوامل التي تؤثر على أداء الموظف هو عندما يشعر الموظفون بالتفاعل مع عملهم مما يجعلهم متحمسين وفخورين ومنغمسين تماماً في عملهم جسدياً وعاطفياً لذلك من المهم أن تفهم المنظمات مفهوم التفاني الوظيفي ومعناه وانعكاساته على أصحاب العمل وذكر (2 : Marques et al., 20219) أن أحد البنى النفسية التي توفر أرضية واحدة لتطوير إستراتيجيات التنظيم الذاتي للموظفين في مكان العمل هي القيادة الذاتية الفردية، أي العملية التي من خلالها يؤثر الأفراد ويتحكمون في السلوك الشخصي والإدراك والتفاني في مكان العمل وعليه فإن للقيادة الذاتية أهمية كبيرة في المنظمات الصحية لما لها من دور كبير للحفاظ على حياة الأشخاص ولهذا تسعى المنظمات إلى تحقيق التفاني العالي في المنظمات، وتكمن أهمية البحث بتقديم إسهام علمي وعملي حول كيفية استثمار القيادة الذاتية في تعزيز التفاني الوظيفي للعاملين في مستشفى الإمام زين العابدين التعليمي، واستهدف البحث بلوغ جملة من المقاصد أبرزها الكشف عن طبيعة ومستوى تطبيق القيادة الذاتية، واختبار مدى مساهمتها في تعزيز التفاني الوظيفي لكوادر مستشفى زين العابدين، ومن هنا انبثقت فكرة البحث ولندرة ما كتب عن القيادة الذاتية والتفاني الوظيفي في أدب إدارة الأعمال على مستوى البيئة العربية بشكل عام والبيئة العراقية بشكل خاص، كما اتجه الباحث لمليء هذه الفجوة والتصدي لتأسيس فكرة واقعية لدراسته، وان البيئة العراقية بأمر الحاجة لمثل هذه الدراسات التي ينبغي التركيز عليها لدورها الفعال في انعاش المنظمات وحياة المجتمع فضلاً عن ما سوف تتوصل إليه من نتائج تقضي إلى توصيات تدعم إدارة المنظمات المبحوثة.

وبناء على ما تم ذكره فقد تضمن البحث الحالي على أربعة مباحث يتم إيجازها على النحو الآتي:
تضمن المبحث الأول (الإطار العام للبحث) أما المبحث الثاني خصص (للجانِب النظري للبحث) بينما عرض المبحث الثالث (الجانِب الميداني للبحث) أما المبحث الرابع والاخير فقد تضمن الاستنتاجات والتوصيات.

منهجية الدراسة Study methodology

أولاً - مشكلة الدراسة the study Problem

من خلال الزيارات المتكررة للمستشفى واللقاء مع الملاكات الطبية والتمريضية والحديث فيما يخص الواقع الميداني للمتغيرات تم تشخيص المشكلة الميدانية التي تمثلت بان التفاني الوظيفي لم ينل الاهتمام الكافي من قبل الملاكات العاملة في المستشفى وكذلك ضعف توجيه وتشجيع الإدارات على تبني هذا السلوك والاهتمام به أو توظيفه لتحقيق نتائج إيجابية عديدة، ولندرة الكتابات عن التفاني الوظيفي والقيادة الذاتية خاصة ما يتعلق بقلة الكتابات العربية في هذين المتغيرين وما يعتريهما من غموض على مستوى التنظير وتأسيس القاعدة المفاهيمية الخاصة بهما. وعليه فإن التفاني الوظيفي لم ينال الاهتمام الكافي في أغلب المنظمات العراقية بشكل عام وبشكل خاص مستشفى الإمام زين العابدين. وقد تم إضافة سؤال رئيسي مفاده (هل تؤثر القيادة الذاتية في التفاني الوظيفي في المستشفى المبحوث؟

وبناء على ذلك يمكن تأطير مشكلة البحث بطرح التساؤلات الآتية:

- 1- ما مستوى توظيف السلوكيات الذاتية من قبل القادة في العمل على مستوى المستشفى عينة البحث؟
- 2- ما مستوى تبني أفراد عينة البحث لسلوك التفاني الوظيفي في البيئة الميدانية؟
- 3- ما طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين القيادة الذاتية والتفاني الوظيفي؟
- 4- ما هو أكثر أبعاد القيادة الذاتية تأثيراً في التفاني الوظيفي على مستوى عينة البحث؟

ثانياً - أهمية الدراسة the importance of studying

يمكن تحديد أهمية الدراسة من خلال الآتي:

- 1- أهمية المتغيرات التي تناولها البحث والمتمثلة بالقيادة الذاتية والتفاني الوظيفي، وفي ضوء ذلك يسعى البحث لتقديم إسهام علمي وعملي حول كيفية الاستفادة من القيادة الذاتية واستثمارها في تعزيز التفاني الوظيفي.
- 2- إن أهمية توظيف القيادة الذاتية في المستشفى بالشكل الصحيح يحقق نتائج إيجابية من خلال زيادة التفاني الوظيفي للملاكات الطبية والتمريضية بها الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق نتائج.
- 3- يساعد هذا البحث على الوصول لفهم أعمق وأدق لسلوك الأفراد عينة البحث داخل العمل من حيث التزامهم وعلاقتهم مع القادة.
- 4- تستمد دراستنا الحالية أهميتها من أهمية المجتمع عينة البحث فضلاً عن أهمية العينة المستهدفة كونه يتعامل مع شريحة كبيرة من الملاكات الطبية والتمريضية مما يتطلب التركيز على التفاني الوظيفي من أجل تحقيق الأهداف بالشكل المطلوب.

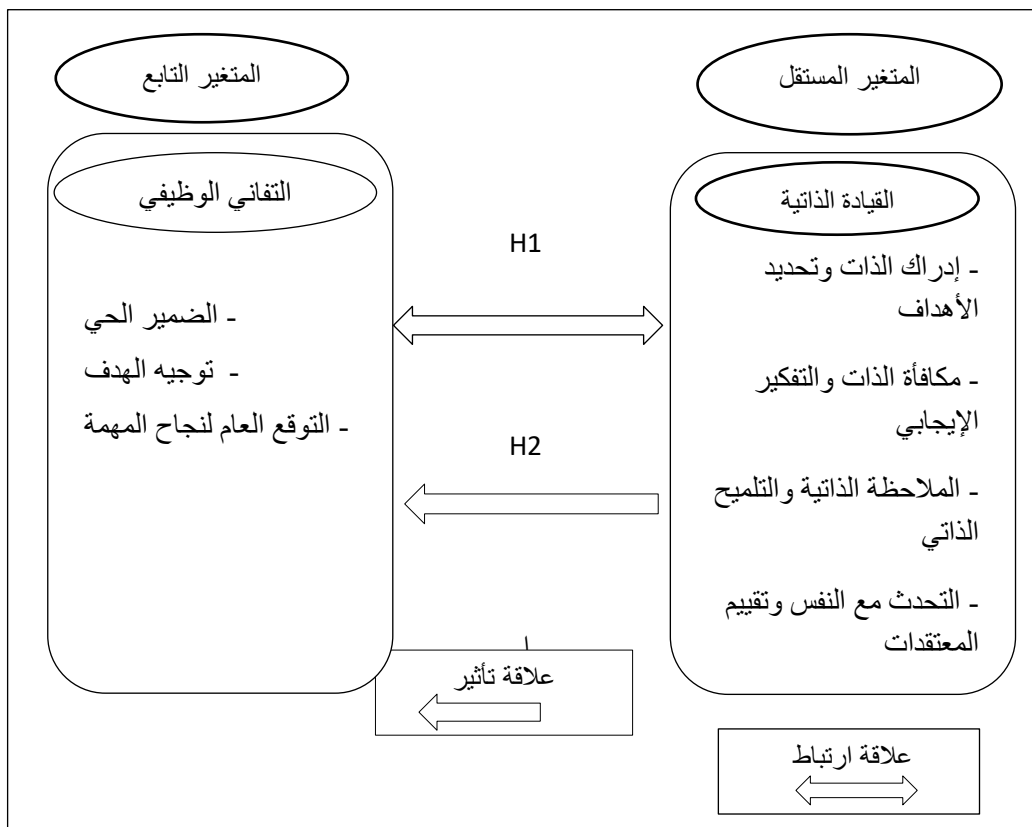
ثالثاً - أهداف الدراسة Objectives of the study

- 1- تحديد مستوى السلوكيات الذاتية التي يتبناها القادة في مستشفى زين العابدين عينة البحث.
- 2- تحديد مستوى التفاني الوظيفي الذي تمارسه الملاكات الطبية والتمريضية في مستشفى زين العابدين عينة البحث.
- 3- تأصيل متغيرات البحث نظرياً وعرض واختيار أهم مقاييسها المحددة من الباحثين.
- 4- تحديد مستوى علاقات الارتباط بين القيادة الذاتية بأبعادها والتفاني الوظيفي.
- 5- تحديد مستوى تأثير القيادة الذاتية بأبعادها في التفاني الوظيفي.

رابعاً - المخطط الفرضي للدراسة Hypothetical outline of the study

بالاستناد إلى الأطر الفكرية لأدبيات القيادة الذاتية في تعزيز التفاني الوظيفي وفي ضوء مشكلة وأهداف البحث تتطلب المعالجة المنهجية تصميم مخطط افتراضي تتحدد فيه أهم علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرين الرئيسيين، المتغير المستقل (القيادة الذاتية) والمتغير المعتمد (التفاني الوظيفي) وكما موضح في الشكل (1)

الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة



المصدر: إعداد الباحثين

خامسا - فرضيات الدراسة *assumes study*

ينتج عن مخطط البحث الفرضي وأهدافه فرضيات رئيسية وفرعية متعددة وبما ينسجم مع الطروحات الفكرية للمتغيرات، ومفسرة لفرضيتين من التصورات عن سلوكياتها هما الارتباط والتأثير، وستثبت صحتها من عدمه عملياً من خلال إخضاعها للاختبار والمعالجة الإحصائية وتنقسم إلى فرضيتين رئيسيتين وكما يلي:

- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الذاتية والتفاني الوظيفي.
- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين القيادة الذاتية والتفاني الوظيفي.

سادسا - مجتمع الدراسة وعينته *The study community and its sample*

يتمثل مجتمع الدراسة بمجموعة من الأطباء والمرضى في مستشفى الإمام زين العابدين/ محافظة كربلاء المقدسة، إذ بلغ عددهم (400) طبيب ومرض، وفي ضوء تحديد حجم العينة ل (Morgan & krejcie) يكون أقل حجم عينة يمثل المجتمع الحالي هو (196) فرداً أو أكثر لذلك ولضمان الحصول على حجم عينة مثلها اتجه الباحث إلى توزيع (220) استبانة وكان عدد الاستبانات المسترجعة منها (208) استبانة بنسبة استرجاع (95%) كان الصالح منها للتحليل (200) استبانة أي بنسبة (96%) من الاستبانات المسترجعة وكما موضح في الجدول (1).

جدول (1) عدد الاستمارات الموزعة والمسترجعة والصالحة للتحليل

نسبة الصالح للتحليل	الاستبانات الصالحة للتحليل	نسبة الاسترجاع	الاستمارات الموزعة
%96	200	%95	220

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على استمارة الاستبانة.

ويوضح الجدول (2) وصف خصائص عينة الدراسة

جدول (2) خصائص عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار		المعلومات الشخصية
%55	104	ذكر	الجنس
%45	96	انثى	
%100	200	المجموع	
%40	90	30-19	العمر
%30	73	40-31	
%13	20	50-41	
%10	13	60-51	
%7	4	أكثر من 60 سنة	
%100	200	المجموع	المؤهل العلمي
%20	55	دبلوم	
%70	130	بكالوريوس	
%10	15	دراسات عليا	
%100	200	المجموع	سنوات الخدمة
%50	100	أقل من 5	
%30	70	10-6	
%15	20	15-11	
%5	10	(16) سنة فأكثر	
%100	200	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على استمارة الاستبانة

1- وصف عينة الدراسة

أ - الجنس (ذكر، أنثى):- أوضحت النتائج الواردة في الجدول (2) أن الغالبية العظمى من أفراد العينة هم من الذكور إذ بلغت نسبتهم (55%) في حين بلغت نسبة الإناث (45%) مما يعني ان المستشفى عينة البحث تعتمد على الذكور في إدارة اعمالها وتقديم خدماتها الصحية والعلاجية إلى المرضى.

ب- الفئة العمرية: - يبين الجدول (2) ان معظم أفراد عينة البحث تتراوح اعمارهم من (19-30) سنة إذ بلغت نسبتها (40%) ويليهما الفئة العمرية من (31-40) سنة بنسبة (30%)، ثم تليها الفئة العمرية (41-50) سنة بنسبة (13%) ، وبعدها الفئة العمرية (60-51) وبنسبة (10%)، بعدها الفئة العمرية (60 سنة فأكثر) وبنسبة (7%) مما يدل على أن المستشفى المبحوثة تعتمد على الطاقات الشابة فضلا على ان هذه الاعمار تساعد في الاجابة على فقرات الاستبانة بشكل دقيق.

ج- المؤهل العلمي:- تبين النتائج الإحصائية الواردة في جدول (2) أن غالبية أفراد عينة البحث من حملة شهادة البكالوريوس إذ بلغت نسبتها (70%) ، ويليهما حملة شهادة الدبلوم بنسبة (20%) ، ثم يليها حملة الشهادات العليا بنسبة (10%) وهذا يدل على أن أفراد عينة البحث لديهم القدرة على فهم واستيعاب فقرات الاستمارة والاجابة عليها بكفاءة.

د- سنوات الخدمة :- تبين النتائج الإحصائية الواردة في جدول (2) أن الأفراد الذين لديهم سنوات خدمة أقل من (5) بلغ عددهم (100) فردا بنسبة مقدارها (50%) ، ثم أن الأفراد الذين لديهم سنوات خدمة من (6-10) بلغ تعدادهم (70) فردا بنسبة (30%) ، ثم يليها خدمة من (11-15) بلغ تعدادهم (20) فردا بنسبة (15%) ، ثم يليها الأفراد الذين لديهم سنوات خدمة من (16) فأكثر بلغ تعدادهم (10) فرد بنسبة (5%) ، وهذا يدل على أن أفراد عينة البحث في المستشفى حديثة التأسيس ولديها أفراد خدمتهم الفعلية جيدة وخبرتهم في مجال العمل جيدة إلى حد ما.

سابعاً - أدوات الدراسة وأساليبه الإحصائية study tools and statistical methods

أعتمد الباحث عدد من الاساليب الإحصائية المتوفرة في البرنامج الإحصائي (SPSS,V.24 : AMOS,V.23) : Microsoft Excel,2010)، ومن اجل تحديد البيانات ومعالجتها واختبار مدى فرضيات البحث، وبما يتناسب طبيعة البيانات المجمعة وملائمتها لها، وعلى هذا الاساس فإن البحث الحالي استخدام الوسائل الإحصائية وكما يلي :

1- الأدوات الإحصائية الوصفية ، وتتمثل بالآتي :-

- الوسط الحسابي : يستخدم لتحديد مستوى الإجابة عن الفقرات لمتغيرات البحث.
 - الانحراف المعياري : لمعرفة مستوى تشتت إجابات العينة حول الوسط الحسابي.
 - معامل الاختلاف النسبي : لتحديد مدى تجانس أجابات العينة.
 - الأهمية النسبية : لتحديد قوة الإجابات ومرحلة أهميتها النسبية ميدانياً.
- 2- الأدوات الإحصائية التحليلية : استخدم الباحث مجموعة من الأدوات التحليلية الإحصائية كونها أدوات اعتمدت بشكل واسع للتحليل والمعالجة واختبار الفرضيات وفيما يأتي اهم تلك الأدوات:
- اختبار التوزيع الطبيعي : لتشخيص مدى اعتدالية البيانات هادفا لتحديد أدوات التحليل الملائمة في اختبار الفرضيات.
 - التحليل العاملي التوكيدي : لتوكيد الصدق البنائي للمقاييس وضمان ملائمتها لمفرداتها النظرية.
 - معامل الثبات (كرونباخ الفا) : للتأكد من ثبات المقاييس ودقتها في قياس المتغيرات ميدانياً من غير تعقيد أو تداخل.
 - معامل ارتباط (Pearson) : يستخدم في تحديد قوة ونوع العلاقة بين متغيرين.

ج. نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling) : تستعمل لقياس مستوى علاقات التأثير البسيط والمتعدد بين المتغيرات.

الجانب النظري Theoretical side

أولاً - القيادة الذاتية self-leadership

1- مفهوم القيادة الذاتية The concept of self-leadership

تم طرح هذا المفهوم لأول مرة من قبل Manz (1986) إذ كشفت أبحاث كثيرة عن آثار إيجابية للقيادة الذاتية على النتائج المتعلقة بالعمل وقد تم اقتراح العديد من النتائج الفردية الهامة وقد فحصت تجريبياً بما في ذلك زيادة مستويات الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي (Knotts et al., 2022 : 11) كما تُعرف القيادة الذاتية بأنها العملية التي يمارس من خلالها القادة التأثير الذاتي على أفكارهم ومشاعرهم وسلوكياتهم في العمل باعتبارها بناء محوري في العلوم التنظيمية (Harari et al., 2021 : 1) كما اشار (Maykrantz et al., 2021 : 2) هي عملية تأثير ذاتي شاملة تتضمن استراتيجيات سلوكية ومعرفية تهدف إلى التأثير بشكل إيجابي على نتائج السلوك والأداء .

ويمكن عرض بعض المفاهيم بالاستناد إلى الأدبيات التي اهتمت بدراستها وكما موضح في الجدول (3)

الجدول رقم (3) بعض مفاهيم القيادة الذاتية وفق آراء مجموعة من الباحثين

ت	المصدر	المفهوم
1	(Carmeli et al., 2006 : 75)	هي عملية مرتبطة بالتأثير والتي من خلالها يندفع القادة (ومجموعات العمل) ويحفزون ويقودون أنفسهم نحو تحقيق السلوكيات والنتائج المرغوبة .
2	(Jooste et al., 2015 : 1)	هي مجموعة من الأساليب العقلانية التي يستخدمها القادة في اكتشاف وتحفيز والتأثير على أنفسهم لتحقيق السلوكيات المرغوبة وتعظيم قدراتهم.
3	(Long et al., 2015 : 16)	هي مجموعة من استراتيجيات التأثير الذاتي التي لديها إمكانات فعالة للتطبيق في أنواع مختلفة من المنظمات .
4	(Marques et al., 2019 : 3)	هي العملية التي من خلالها يؤثر القادة ويتحكمون في السلوك الشخصي والإدراك والتحفيز في مكان العمل .
5	(Müller & Niessen , 2019 : 884)	عملية التأثير على الذات وقيادتها حيث يتحكم الأفراد في سلوكهم باستخدام مجموعة محددة من الاستراتيجيات السلوكية والمعرفية .

المصدر: إعداد الباحثين استناداً إلى الأدبيات المذكورة

واستناداً إلى المفاهيم السابقة نلاحظ أن المفاهيم المذكورة أنفاً اشتركت في بعض الجوانب التي ركزت عليها، يمكن حصرها بالآتي:

- 1- بأنها عملية التأثير على الذات وقيادتها.
- 2- العملية التي يمارس من خلالها القادة التأثير الذاتي على أفكارهم ومشاعرهم.
- 3- هي العملية التي من خلالها يؤثر القادة ويتحكمون في السلوك الشخصي.
- 4- أنها عملية التأثير الذاتي التي من خلالها يحقق القادة التوجيه الذاتي والتحفيز الذاتي.

2- أهمية القيادة الذاتية The importance of self-leadership

إن أهمية القيادة الذاتية كعملية للتأثير على المواقف والسلوك الفردي لا تزال غير واضحة على الرغم من وجود عدد من الدراسات التجريبية المنشورة وثلاث مراجعات نوعية لأدبيات القيادة الذاتية إلا أنه لا يزال هناك نقص في الوضوح حول ماهية القيادة الذاتية بالضبط وسبب أهميتها (Knotts et al., 2022 : 4) نظراً لأن القيادة الذاتية أصبحت أكثر قبولاً في الأدبيات البحثية وبالتالي هذا يحفز إلى مواضعها مع نظريات القيادة الأخرى الأكثر رسوخاً وممارسة (Goldsby et al., 2021 : 6) ومن المثير للاهتمام أن القيادة الذاتية تم اعتبارها بديلاً للقيادة (أي الاستراتيجية التي قد يعتمدها القادة لجعل أتباعهم أكثر قدرة على أداء المهام (Pina et al., 2017 : 3) كما إن القائد يؤثر على الآخرين ويحشد مواهبهم وخبراتهم ويعزز إمكاناتهم لتحقيق أهداف تنظيمية محددة من خلال نهج منظم وعندما يتعلق الأمر بالقيادة فإن أهم سمات القائد هي معرفته ومواهبه وامتلاكه رؤية واسعة (Tahira et al., 2022 : 2187) وعلى الرغم من الأبحاث الحالية حول القيادة فإن منظور القيادة الذاتية يستمر في النمو بسرعة فائقة، إذ أن القادة الذاتيين قد طوروا إحساساً بالوعي الذاتي والفعالية وأظهروا القدرة على التأثير على تواصل القائد وعواطفه وسلوكه (Daud , 2020 : 2) كما ركزت القيادة الذاتية على القبول الذاتي الفردي والقدرة على العمل مع الآخرين للعمل أو الأداء كما هو متوقع وتحقيق أهداف المستشفى (Na-Nan & Saribut , 2020 : 553) بالإضافة إلى ذلك

تساعد القيادة الذاتية الموظفين على أداء أفضل للمهام المحفزة وغير المحفزة باستخدام الإستراتيجيات المعرفية والسلوكية، كما تتكون القيادة الذاتية من خمس إستراتيجيات تساعد الأفراد والفرق هي الوعي الذاتي، والإرادة، والتحفيز، والإدراك، وإستراتيجيات السلوك (Eseryel et al., 2014 : 97) ومع ذلك تفترض نظرية القيادة الذاتية أن سياق العمل الداعم للاستقلالية مفيد للقيادة الذاتية للموظفين حيث يتم تشجيعهم على تحمل مسؤولية وظيفتهم واستخدام إستراتيجيات إدراكية وسلوكية بشكل متزايد من أجل تحسين الدافع والأداء الخاص (van et al., 2020 : 2) كما تتضح الأهمية الحاسمة للقيادة الذاتية الفعالة من خلال كون القائد أكثر كفاءة وفاعلية من الداخل إلى الخارج وللحصول على قيادة ذاتية متميزة يجب أن يكون لدى الفرد رؤية متميزة للأهداف المطروحة ليتمكن من إعادة وضع نفسه في المهام المعنية (Warren et al., 2021 : 1) وعليه كثيراً ما يغرس الأشخاص المنخرطون في القيادة الذاتية شعوراً بالملكية فيما يتعلق بمهامهم وإجراءات عملهم ونتيجة لذلك قد يُظهر الأفراد الذين يقودون أنفسهم مستويات أعلى من الالتزام بمهامهم أو أهدافهم أو فرقهم أو منظماتهم مقارنة بالأفراد الذين لا ينخرطون في القيادة الذاتية (Jooste & Frantz , 2017 : 199)

3- أبعاد القيادة الذاتية Dimensions of self-leadership

نظراً لاختلاف الباحثين في تحديد أبعاد القيادة الذاتية فإن البحث الحالي والذي يتبنى انموذج (Na-Nan & Saribut , 2020) والذي اشتمل على أربعة أبعاد تمثلت بالآتي (إدراك الذات وتحديد الأهداف، مكافأة الذات والتفكير الإيجابي، الملاحظة الذاتية والتلميح، التحدث مع النفس وتقييم المعتقدات) قد تم اختيار هذه السمات حيث تم الاستشهاد بها كثيراً في دراسات مختلفة في ادبيات إدارة الاعمال وتعتبر من أكثر الأبعاد انسجاماً مع ميدان الدراسة وفيما يلي شرح لكل بعد :

أ. إدراك الذات وتحديد الأهداف Self-awareness and goal setting

على الرغم من اختلاف مفاهيم الإدراك الذاتي إلا أن جوهرها هو القدرة على تركيز الانتباه إلى الداخل ودراسة الذات كما لو كنت تنظر في المرآة حيث لا يمكن المبالغة في أهمية الإدراك الذاتي كما أن القدرة على التأمل الذاتي ربما كانت أحد الدوافع الأساسية لظهور السريع الملحوظ للحضارة الإنسانية منذ 40.000 إلى 60.000 سنة (Ashley & Reiter , 2012 : 2) وبناء على ذلك فإن الوعي بالأفعال والنتائج الحالية يمكن أن يساعد الشخص على وضع أهداف ذات معنى لنفسه كما تدعم الأبحاث فعالية تحديد أهداف صعبة ودقيقة لتحسين أداء الشخص (Goldsby et al ., 2020 : 7) كما يعد إدراك الذات خطوة حيوية نحو القيادة الذاتية حيث تتطلب عملية إدراك الذات من الأفراد تطوير فهم أفضل لنقاط الضعف والقوة لديهم كما إن عادة التأمل الذاتي تمكن المرء من الغوص بشكل أعمق في عالمه الداخلي وعقله الباطن (Warren et al., 2021 : 2) كما يعتمد التوجه نحو الهدف على المعتقدات الشخصية المتعلقة بالذكاء سواء كان تدريجياً (مثل التوجيه التعليمي) أو ثابتاً (مثل التوجيه الأداء)، بحجة أن هذه المعتقدات مسؤولة عن الطريقة التي يطبق بها الأفراد استراتيجيات محددة لتحقيق الأهداف (Curral & Marques , 2009 : 166) لذلك ترتبط الأهداف بالتأثير حيث أن الأهداف تحدد المعيار الأساسي للرضا الذاتي عن الأداء حيث تعتبر الأهداف العالية أو الصعبة محفزة لأنها تتطلب من الشخص تحقيق المزيد حتى يشعر بالرضا مقارنة بالأهداف المنخفضة أو السهلة (Makewa & Ngila , 2015 : 101) كما يقترح النموذج التكاملية رؤية الذات على أنها مرنة وأن تكون ثابتة بشأن نفسها والآخرين وأن تتمتع بهوية ذاتية واضحة ويؤثر هذا على السلوكيات المرتبطة بالأداء والتي بدورها تستمر في دعم التأثير والإدراك والتحفيز الذي يركز على الذات (London et al., 2023 : 271).

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مفهوم إدراك الذات وتحديد الأهداف على إنه الوعي بالأهداف لزيادة جهد العمل من خلال وضع أهداف أو مبادئ توجيهية واضحة لإجراءات العمل المستقبلية مع الثقة بالنفس للتغلب على التحديات والمشاكل لتحقيق النتائج.

ب. مكافأة الذات والتفكير الإيجابي Self-reward and positive thinking

يمكن للمكافأة الذاتية أن تدعم وتوفر حوافز للسلوكيات المرغوبة وتحقيق الأهداف كما يمكن أن تختلف المكافآت الذاتية من حوافز ملموسة يتم تطبيقها ذاتياً مثل إجازة أو تناول وجبة في مطعم مفضل أو مكافآت أكثر استناداً إلى الإدراك مثل الصور الذهنية الإيجابية أو الثناء على الذات لاستكمال المهام الصعبة (Stewart et al., 2011 : 188) لذلك فإن المكافأة الذاتية تعني مكافأة الفرد لنفسه عقلياً أو جسدياً لأداء مهمة أو نشاط فهو يؤثر على العمل

بطرق إيجابية ويؤدي إلى إنجازات جديدة (Maya & Uzman , 2019 : 79) كما يمكن أن تساعد المكافآت الذاتية إلى جانب الأهداف المحددة ذاتياً بشكل كبير في تنشيط الجهد الضروري لتحقيق الأهداف وقد تكون المكافآت الذاتية شيئاً بسيطاً أو غير ملموس مثل تهنئة النفس ذهنياً على إنجاز مهم أو شيئاً ملموساً أكثر مثل إجازة خاصة عند الانتهاء من مشروع صعب (Neck & Houghton , 2006 : 271) في حين إذا لم تكن المكافآت متوقعة أثناء قيام الشخص بمهمة إبداعية فمن غير المتوقع أن تؤثر على الدافع لأنه من غير المرجح أن يشعر الشخص بالمهمة على أنها تسيطر عليها المكافآت لذلك يمكن التمييز بين المحفزات الخارجية المسيطرة والمفيدة (Selart et al., 2008 : 442) بالإضافة إلى ذلك لتجنب المنظور السلبي في العمل فأنم هناك استراتيجيتان طبيعيتان للمكافآت يمكن ممارستها هي أولاً : بناء سمات إيجابية في النشاط بحيث يصبح القيام به مكافأة في حد ذاته ثانياً : تحويل الانتباه عمدًا عن السمات غير الممتعة لمهمة ما ووضعه على الخصائص الأكثر مكافأة للفعل المطلوب (Goldsby , 2020 : 8).

علاوة على ذلك فإن للتفكير الإيجابي الكثير من الفوائد مثل زيادة متوسط العمر وانخفاض معدلات الاكتئاب وانخفاض مستويات الضيق وتحسين الصحة النفسية والجسدية ومهارات أفضل للتكيف أثناء المصاعب وأوقات التوتر كما أن التفكير الإيجابي يؤثر على المرونة والتوافق النفسي (Mirzapour et al., 2022 : 152) بالإضافة إلى ذلك فإن التفكير الإيجابي هو أسلوب تفكير يركز على معالجة الأفكار بطريقة مرغوبة أكثر كما انه موقف عقلي يقبل في العقل الأفكار والكلمات والصور التي تساعد على النمو والنجاح يرتبط التفكير الإيجابي بمجموعة واسعة من الفوائد الصحية بما في ذلك عمر أطول وتوتر أقل وانخفاض معدل الاكتئاب وزيادة الرفاهية الجسدية وتحسين الحالة العقلية (Humaida , 2017 : 145) كما ان التفكير الإيجابي هو حوار داخلي متفائل يستخدمه القادة لتشجيع أنفسهم على تحقيق الأهداف (Ho & Nesbit , 2013 : 243).

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مفهوم مكافأة الذات والتفكير الإيجابي بأنه منح المكافآت الذاتية أو القيام بالأنشطة المفضلة بعد إكمال المهام المعينة بنجاح. وكذلك اعتماد التفكير الإيجابي لتعظيم القدرات والتفضيلات الذاتية.

ث. الملاحظة الذاتية والتلميح الذاتي Self-observation and self-hinting

الملاحظة الذاتية هي أداء سلوكي حول ظروف التعلم وتتضمن جزأين رئيسيين هما تحديد الأهداف والمراقبة الذاتية، كما ويشار إلى الملاحظة الذاتية على أنها العملية البشرية لمراقبة وتسجيل السلوكيات المستهدفة التي يواجهونها واستخدام المعلومات لمراقبة أفعالهم (Na-Nan & Saribut , 2022 : 555) كما تعزز الملاحظة الذاتية الوعي بوقت حدوث سلوكيات معينة وسبب اختيارها حيث يمكن أن توفر هذه المعرفة الذاتية المعززة معلومات حول السلوكيات التي تحتاج إلى تعزيز أو إزالة أو تغيير (Stewart et al., 2011 : 187) وبناء على ذلك تساعد الملاحظة الذاتية الأفراد على إدراك سلوكياتهم وبهذه الطريقة يمكن للفرد أن يعرف من خلال الملاحظة الذاتية متى ولماذا وكيف يظهر سلوكاً معيناً (Uzman & Maya , 2019 : 79) كما إن عمل الملاحظة الذاتية الذي يركز على السلوك (رفع الوعي الذاتي للفرد بشأن الانخراط في سلوكيات محددة من حيث متى ولماذا) هو مظهر من مظاهر كل من التأمل الذاتي والتنظيم الذاتي حيث تتضمن الملاحظة الذاتية وضع المعايير وتقييم السلوكيات (Harari et al., 2021 : 4) وعليه تمثل الملاحظة الذاتية الوعي الذاتي للقادة والتفكير في سبب وكيفية تأثير سلوكيات معينة على الأداء الفردي أو الجماعي أو التنظيمي مما يؤدي بالأفراد إلى قمع مثل هذه السلوكيات أو تعزيزها (Curral & Marques , 2009 : 164)

وفي السياق نفسه فإن الملاحظة الذاتية أو المراقبة الذاتية هي منهج منظم لملاحظة وتقييم وإدارة سلوك الفرد من أجل تحقيق سلوك أفضل (Haj Sassi , 2016 : 342) كما يتضمن تنفيذ الملاحظة الذاتية أربع مراحل هي:

1- يقوم الباحث بتجنيد المخبرين .

2- يقدم لهم تعليمات حول ما يجب ملاحظته وكيف (أي لا يقوم الباحث بالملاحظة الذاتية).

3- يلاحظ المخبرون الظاهرة المعينة .

4- يسجل المخبرون ما لاحظوه (Nekvapil , 2006 : 141) .

وكما يبدو أن ملاحظة الذات ترتبط بالمراجعة الذاتية التي تعمل على تحسين معدل السلوك الذي يكون أقل من المستوى المرغوب فيه من خلال زيادة معدلات الأداء (Kim, 2013 : 522).

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مفهوم الملاحظة الذاتية والتمليح بأنها فحص وتحديد الأساليب والأنشطة للتشغيل الفعال من خلال الاهتمام بالتفاصيل لتحقيق النتائج المطلوبة. وكذلك تحديد أهداف لزيادة الوعي الذاتي والثقة للأداء بنجاح في المواقف الصعبة.

ج. التحدث مع النفس وتقييم المعتقدات Talking to oneself and evaluating beliefs

تعد تقنية التحدث مع الذات واحدة من الأساليب العقلية الأكثر استخدامًا لتحسين الأداء كما يتم التعبير عن النص المصدر بمصطلحات مختلفة ولكنها مترادفة مثل الحوار الداخلي والتصريحات الذاتية والكلام الداخلي والكلام الموجه ذاتيًا حيث تعبيرات لفظية أو عبارات موجهة إلى الذات متعددة الأبعاد بطبيعتها ولها عناصر تفسيرية مرتبطة بمحتوى العبارات المستخدمة وهي ديناميكية إلى حد ما (Zourbanos et al., 2016 : 1) كما أن التحدث مع النفس هو القدرة على التعبير وتحديد تفكير الفرد وعواطفه ومشاعره وأفعاله حتى لا يواجه مشاكل أو عقبات أو مواقف ذات صراع عقلي داخلي وبالمثل فإن ضبط النفس يمثل القدرة على منع فعل أو سلوك معين من خلال العقل والصبر لتحقيق نتائج مرغوبة تتجنب العواقب السلبية (Na-Nan & Saribut, 2022 : 555) وبناء على ذلك يظهر الشخص ضبط النفس عندما يكون في حالة غياب نسبي للقيود الخارجية المباشرة. ينخرط في سلوك كانت احتماليته السابقة أقل من السلوكيات المتاحة البديلة (2 : Stewart et al, 2019) وفي السياق نفسه فإن الحديث الذاتي هو التعبيرات اللفظية الداخلية لما نقوله لأنفسنا كما أنه وسيلة مهمة للتأثير على الذات بالإضافة إلى ذلك فإن الموظفين يمكنهم تحسين حالاتهم العاطفية عندما يصبحون مدركين لحديثهم الذاتي المدمر للذات لذلك فإن ما يقوله الأفراد لأنفسهم من شأنه أن يؤثر على المعتقدات والحالات العاطفية وتصوراتهم عن الامتثال (3 : Godwin & Hershelman, 2021) كما أن ضبط النفس هو القدرة على التعبير وتحديد تفكير الفرد وعواطفه ومشاعره وأفعاله حتى لا يواجه مشاكل أو عقبات أو مواقف ذات صراع عقلي داخلي وبالمثل فإن ضبط النفس يمثل القدرة على منع فعل أو سلوك معين من خلال العقل والصبر لتحقيق نتائج مرغوبة تتجنب العواقب السلبية (Welsh et al., 2018:144).

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مفهوم الملاحظة الذاتية والتمليح بأنها فحص وتحديد الأساليب والأنشطة للتشغيل الفعال من خلال الاهتمام بالتفاصيل لتحقيق النتائج المطلوبة. وكذلك تحديد أهداف لزيادة الوعي الذاتي والثقة للأداء بنجاح في المواقف الصعبة.

ثانياً / التفاني الوظيفي job dedication

1- مفهوم التفاني الوظيفي The concept of job dedication

يشير التفاني الوظيفي إلى الانضباط الذاتي والسلوكيات المدفوعة بالالتزام مثل استثمار الوقت والطاقة الإضافيين في عمل الموظف والوصول في الوقت المحدد وممارسة المبادرة والمثابرة في المهام الصعبة (Grant et al., 2008 : 113) وعليه يشمل التفاني الوظيفي الانضباط الذاتي والتصرفات المحفزة مثل العمل الجاد وأخذ المبادرة واتباع القواعد لدعم الأهداف التنظيمية (117 : Jankingthong & Rurkkhum, 2012).

ويمكن عرض بعض المفاهيم بالاستناد إلى الأدبيات التي اهتمت بدراستها وكما موضح في الجدول (4)

الجدول رقم (4) بعض مفاهيم التفاني الوظيفي وفق آراء مجموعة من الباحثين

ت	المصدر	المفهوم
1	(Witt et al., 2002 : 912)	سلوكيات منضبطة ذاتيًا مثل اتباع القواعد والعمل الجاد وأخذ زمام المبادرة لحل مشكلة في العمل.
2	(Joling, 2008 : 347)	الانخراط القوي في العمل المصحوب بمشاعر الحماس والأهمية والشعور بالفخر والإلهام.
3	(Jenaro et al., 2011 : 867)	يشير التفاني إلى المشاركة القوية في عمل الموظف وتجربة الشعور بالأهمية والحماس والإلهام والفخر والتحدي.
4	(Berg et al., 2013 : 4)	الدرجة التي يقضي بها الموظفون دورهم بطريقة استباقية وفعالة ويصبح الموظفون أكثر قناعة وأكثر مرونة ويزدهرون في العمل.
5	(Bakker, 2015 : 2)	هو حالة ذهنية إيجابية ومرضية ومتعلقة بالعمل تتميز بالحيوية باعتباره محفزًا ونشطًا وشيئا يريدون حقًا تكريس الوقت والجهد له.

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد إلى الأدبيات المذكورة

- تشير العديد من المفاهيم إلى الموظف كمدافع متحمس يظهر الفخر والدعم لقيم وأهداف المنظمة.
- التفاني هو شعوراً داخلياً يتعلق بالموظف الفرد وليس المنظمة.
- في كثير من الأحيان يتم إظهار التفاني وقياسه بشكل سلوكي حيث يتم وصفه بشكل مختلف في الأدبيات من خلال أداء دور الموظف أو الأداء التنظيمي أو الجهد التقديري ولكن يفهم على أنه قرار داخلي يخرج ظاهرياً .
- ان توصيف تفاني الموظف معني فقط بمصلحة الموظفين والمنظمة.

2- أهمية التفاني الوظيفي **The importance of job dedication**

- 1- تحفيز الموظفين: حيث يؤدي التفاني الوظيفي إلى تشجيع الموظفين على التصرف بشكل متعمد لتعزيز مصالح المنظمة، ومن ناحية أخرى يفهم الموظفون المتفانون قيم الشركة ويدعمونها بشكل أفضل ويميلون إلى بذل جهد إضافي في حماية صورة المستشفى (Maisyuri & Ariyanto , 2021: 312).
- 2- زيادة الرضا الوظيفي: يأخذ الموظفون المتفانون الوقت الكافي لضمان جودة عملهم مما قد يؤدي إلى أخطاء أقل وزيادة رضا الزبائن وهذا يمكن أن يزيد الأرباح ويعزز أداء الأعمال وفي نفس الصدد يعد التفاني الوظيفي عنصراً حاسماً في النجاح الوظيفي (Malik , 2023:100).
- 3- زيادة إنتاجية الموظفين: حيث يسهم التفاني الوظيفي في زيادة إنتاجية الموظفين ويجعلهم يمتلكون أحاسيس إيجابية مثل السعادة والمتعة الحيوية ويكونوا أكثر انفتاحاً للفرص في العمل ومتعاونين مع الآخرين وقادرين على إدارة مواردهم الشخصية (Langenhoven , 2015:16).
- 4- تقليل معدل الدوران: حيث يسهم التفاني الوظيفي في تقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي وتقليل التكاليف فضلاً عن المزايا التنظيمية المتحققة من خلال زيادة الرضا الوظيفي، الإبداع والابتكار، الإنتاجية ، الجودة (Newton , 2015 : 12).
- 5- تحسين أداء الموظفين: فالطاقة والتركيز المتأصلان فيه يسمحان للموظفين بتحقيق قدراتهم وأداء الدور المساعد والمبادرة في العمل والتكيف بشكل ديناميكي مع حياة العمل التي أصبحت تمتاز بتغيرها المستمر (Vives , 2015:18).

3- أبعاد التفاني الوظيفي **Dimensions of job dedication**

نظراً لاختلاف الباحثين في تحديد أبعاد التفاني الوظيفي فإن البحث الحالي والذي يتبنى انموذج (Van Scotter & Motowidlo , 1996) والذي اشتمل على ثلاثة أبعاد تمثلت بالآتي (الضمير الحي ، توجيه الهدف ، والتوقع العام لنجاح المهمة) قد تم اختيار هذه السمات حيث تم الاستشهاد بها كثيراً في دراسات مختلفة في ادبيات إدارة الاعمال وتعتبر من أكثر الأبعاد انسجاماً مع ميدان الدراسة وفيما يلي شرح لكل بعد :

1- الضمير الحي **Living conscience**

هو مجموعة من البنى التي تصف الاختلافات الفردية في الميل إلى ضبط النفس وتحمل المسؤولية تجاه الآخرين والعمل الجاد والنظام والالتزام بالقواعد كما أنه سمة شخصية لمعظم الباحثين الذين هم على دراية بمصطلح الضمير بسبب إدراجه في التصنيف الخمسة الكبار لسمات الشخصية: الانبساط، والقبول، والضمير، الاستقرار العاطفي والانفتاح (1 : Roberts et al., 2014) بالإضافة إلى ذلك فإنه في أبحاث الشخصية كان الضمير هو المؤشر الأكثر اتساقاً وعالمياً للأداء الوظيفي حيث يميل الموظفون ذوو الضمير الحي إلى إلزام الآخرين بأدائهم ومعاييرهم التحفيزية ولأنهم يفضلون المسؤولية الشخصية فقد يؤدون بشكل غير فعال عندما يكونون أيضاً غير متعاونين وغير مراعين للآخرين (166 : Witt et al., 2002) كما يرتبط الضمير بشكل إيجابي بالرفاهية حيث يبدو أن الأفراد ذوي الضمائر الحية موجهون نحو المواقف الحياتية المفيدة للرفاهية ويضعون لأنفسهم أهدافاً علياً ولذلك فإن الأفراد ذوي الضمائر الحية هم أكثر عرضة لتحقيق أهداف عالية والحصول على مستوى أعلى من الرفاهية (Boyce et al., 2010 : 235).

كما إن الفرد الذي يتمتع بمستوى عالٍ من الضمير يتصرف بشكل هادف ويظهر سلوكاً قوي الإرادة وحازماً وموجهاً نحو التفاصيل على النقيض من ذلك فإن الفرد ذو المستوى المنخفض من الضمير يظهر الميل إلى الإهمال في العمل نحو تحقيق الأهداف وهو كسول ويميل إلى عدم المسؤولية والاندفاع (61 : Sutherland et al., 2007) علاوة على ذلك يُظهر الأفراد ذوو الضمير الحي المزيد من سلوكيات المواطنة التنظيمية وانحراف أقل ضد المنظمة

ومن خلال الأجور يكافئ السوق قدرات رأس المال البشري مثل الضمير فالأفراد ذوو الضمير الحي هم موجهون نحو الإنجاز ولديهم دوافع جوهرية ومنظمون جيداً (3 : 2017) (Wiersma & Kappe).

ومن خلال ما تقدم يمكن الاستنتاج ان الضمير الحي هو إحدى سمات الشخصية التي يتميز صاحبها بالحدز أو الاجتهاد، حيث يتميز اصحاب الضمير الحي بالكفاءة والتنظيم بدلا من اللامبالاة والفوضوية، كما يخططون لسلوكياتهم بدلا من التصرف بعفوية.

1- توجيه الهدف Goal orientation

ظهر هيكل عامل توجيه الهدف وتطور في الثمانينيات والتسعينيات في مجالات بحثية متعددة بما في ذلك علم النفس التربوي وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس الصناعي التنظيمي وبالتالي نوصي باستخدام مصطلحات التصرف أو الاختلاف الفردي لوصف تقييم ملف تعريف التوجه نحو الهدف (6 : 2019) (Vandewalle et al.) كما يشير التوجه نحو الهدف إلى تفضيلات الأهداف الظرفية في مواقف الإنجاز وقد اقترح الباحثون في علم النفس التنظيمي أن التوجه نحو الهدف يلعب دوراً مهماً في مجموعة متنوعة من قرارات الموارد البشرية مثل التوظيف والاختيار والتدريب وتقييم الأداء ويبدو أن التوجه نحو الهدف يلعب أيضاً دوراً مهماً في موضوعات أخرى متعلقة بالعمل مثل المناخ التنظيمي والثقافة والتغيير التنظيمي (128 : 2007) (Payne et al.) كما يقترح توجيه الهدف إلى ان الموظفين لديهم ميول تحفيزية لتحقيق أهداف مختلفة بناءً على معتقداتهم الأساسية وتؤثر توجهات الأهداف بدورها على كيفية تعاملهم مع المواقف والتحديات وتفسيرها والاستجابة لها (958 : 2015) (Chadwick & Raver) علاوة على ذلك حيث تم تطوير توجيه الهدف على مدى العقدين الماضيين حيث كان أحد البنى الأساسية المستخدمة في دراسة دوافع الإنجاز بالإضافة إلى توجه الموظف نحو تقييم كفاءته في نشاط الإنجاز (9 : 2007) (Pastor et al.).

كما تم تصور التوجه نحو الهدف في الأصل على أنه فئتان من الأهداف الأساسية التي يمكن للموظفين متابعتها هي :

- أ- توجيه هدف التعلم لتطوير الكفاءة من خلال اكتساب مهارات جديدة وإتقان مواقف جديدة .
- ب- توجيه هدف الأداء لإظهار الكفاءة والتحقق من القيمة من خلال البحث عن أحكام مواتية وتجنب الأحكام السلبية حول كفاءة الموظف (57 : 2005) (Cron et al.).

ومن خلال ما تقدم يمكن الاستنتاج أن توجيه الهدف يقصد به عملية التأثير على سلوك الأشخاص لضمان تركيز جهودهم وتعبئة طاقاتهم حول الهدف المقصود حيث يمثل النزعة الفردية نحو تطوير قدرة وإثباتها في وضعيات الانجاز.

2- التوقع العام لنجاح المهمة General expectation of mission success

يتم تعريف توقع النجاح على أنه معتقدات حول كيف سيكون الأفراد جيدين في مناصبهم المستقبلية هو الاعتقاد بأن الموظفين ينجحون في تحقيق أهدافهم ويحلون المشكلات ويكونون مخلصين للأهداف المهنية طويلة المدى كما أن معتقدات التوقع هذه ستكون بمثابة توقعات للنجاح وليس توقعاً للنتائج (417 : 2019) (Ercoskun et al.). وجدير بالذكر فإن التوقعات هي جوهر العديد من النظريات التحفيزية وفقاً لنموذج القيمة المتوقعة لدافع الإنجاز فإن توقع النجاح هو محدد مهم لتحفيز الفرد للنجاح والأداء واختيار المهمة يشير توقع النجاح عموماً إلى المعتقدات حول كيفية قيام الفرد بمهام أو أنشطة مختلفة (5 : 2015) (Gorges & Göke) كما ان توقع النجاح هو الاعتقاد بأن الموظف قادر على تحقيق الأهداف المرجوة وحل المشكلات والالتزام بالأهداف المهنية طويلة المدى إنه يعكس توقعات الموظفين المتفائلة بشأن مستقبلهم الشخصي (515 : 2010) (Yong) وعليه فإن توقع النجاح قد يكون مهماً جداً للحفاظ على الدافع في المواقف التي تكون فيها الأهداف ومعايير الأداء واضحة تشمل المعتقدات المتوقعة لنجاح الشخص في مهمة محددة (تقييم قدرة الفرد على النجاح في المهمة) (2 : 2019) (Dietrich).

ومن خلال ما تقدم يمكن الاستنتاج أن مفهوم التوقع العام لنجاح المهمة بأنها عملية التأثير على سلوك الموظفين لضمان تركيز جهودهم وتعبئة طاقاتهم حول الهدف المقصود حيث يمثل النزعة الفردية نحو تطوير قدرة وإثباتها في وضعيات الانجاز.

الجانب العملي The practical side

أولاً - اختبار التوزيع الطبيعي Normal distribution test

إن توزيع البيانات سواء كان طبيعياً أو غير طبيعي يحدد استخدام الإحصاءات المعلمية واللامعلمية فالتوزيع الطبيعي يستند إلى استخدام الإحصاءات المعلمية ، أما التوزيع غير الطبيعي فيستند إلى الإحصاءات اللامعلمية ولغرض معرفة طبيعة توزيع بيانات البحث الحالي اعتمد الباحث على اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) لأجل التأكد من ذلك وكمل يلي :

1. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير القيادة الذاتية

لمعرفة طبيعة البيانات الخاصة بالمتغير المستقل القيادة الذاتية اعتمد الباحث على اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) إذ توضح نتائج الاختبار الواردة في الجدول (5) الخاص باختبار التوزيع الطبيعي لمتغير القيادة الذاتية وان قيمة إحصائية الاختبار قد بلغت (0.071) ومستوى المعنوية للاختبار قد بلغ (0.200) وهو اعلى من المستوى المعياري البالغ (0.05) وهذا يدل بأن جميع بيانات المتغير المستقل القيادة الذاتية تخضع للتوزيع الطبيعي كما موضح في الجدول (3) وبالتالي يمكن استخدام الإحصاءات المعلمية في التحليل .

جدول (5) اختبار كولموغوروف - سميرنوف لمتغير القيادة الذاتية

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
القيادة الذاتية	.071	200	.200*	.984	200	.261

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.25)

2. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير التفاني الوظيفي

لمعرفة طبيعة البيانات الخاصة بالمتغير التابع التفاني الوظيفي اعتمد الباحث على اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) إذ توضح نتائج الاختبار الواردة في الجدول (6) الخاص باختبار التوزيع الطبيعي لمتغير التفاني الوظيفي ان قيمة إحصائية الاختبار قد بلغت (0.062) ومستوى المعنوية للاختبار قد بلغ (0.200) وهو اعلى من المستوى المعياري البالغ (0.05) وهذا يدل بأن جميع بيانات المتغير التابع التفاني الوظيفي تخضع للتوزيع الطبيعي كما موضح في الجدول (4) وبالتالي يمكن استخدام الإحصاءات المعلمية في التحليل والاختبار .

جدول (6) اختبار كولموغوروف - سميرنوف لمتغير التفاني الوظيفي

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
التفاني الوظيفي	.062	200	.200*	.986	200	.361

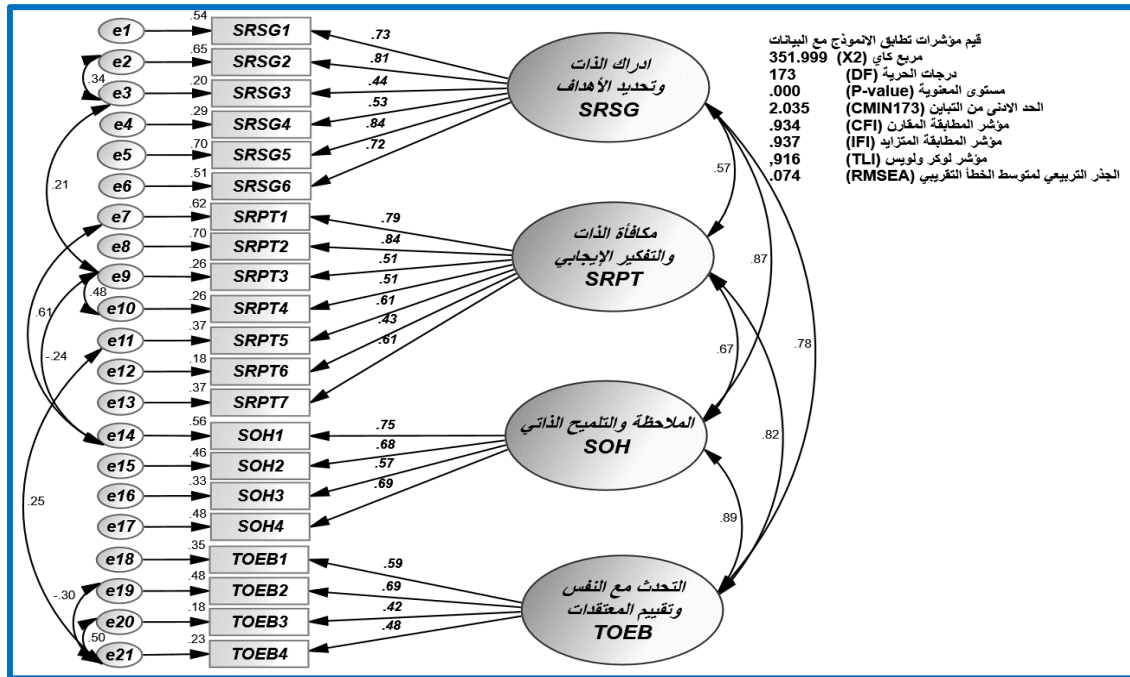
المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.25).

ثانيا- اختبار الصدق البنائي التوكيدي لأداة القياس Testing the confirmatory construct validity of the measurement tool

1- التحليل العاملي التوكيدي لمتغير القيادة الذاتية

يتضمن المقياس الخاص بمتغير القيادة الذاتية اربعة ابعاد فرعية يقاس الأول ب(6) فقرات، والثاني ب(7) فقرات، والثالث ب(4) فقرات، والرابع ب(4) فقرات، إذ يتضح من الشكل (2) أن تقديرات المعلمة قد تجاوزت نسبة (0.40) وإن جميعها نسب معنوية وذلك لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R) الظاهرة في الجدول (5) اتضح انها قيم معنوية عند مستوى (0.01) وهذا يشير إلى جدوى هذه المعلمات وصدقها. أما بالنسبة إلى مؤشرات مطابقة الأنموذج

وبعد اجراء (8) من مؤشرات التعديل فقد أظهرت النتائج بأن جميعها كانت مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها، وبذلك فان الامنودج الهيكلية قد حاز على مستوى عال من المطابقة مما يؤكد أن القيادة الذاتية يقاس بواقع (21) فقرة موزعة على اربعة أبعاد فرعية



المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25).

الشكل (2) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس القيادة الذاتية.

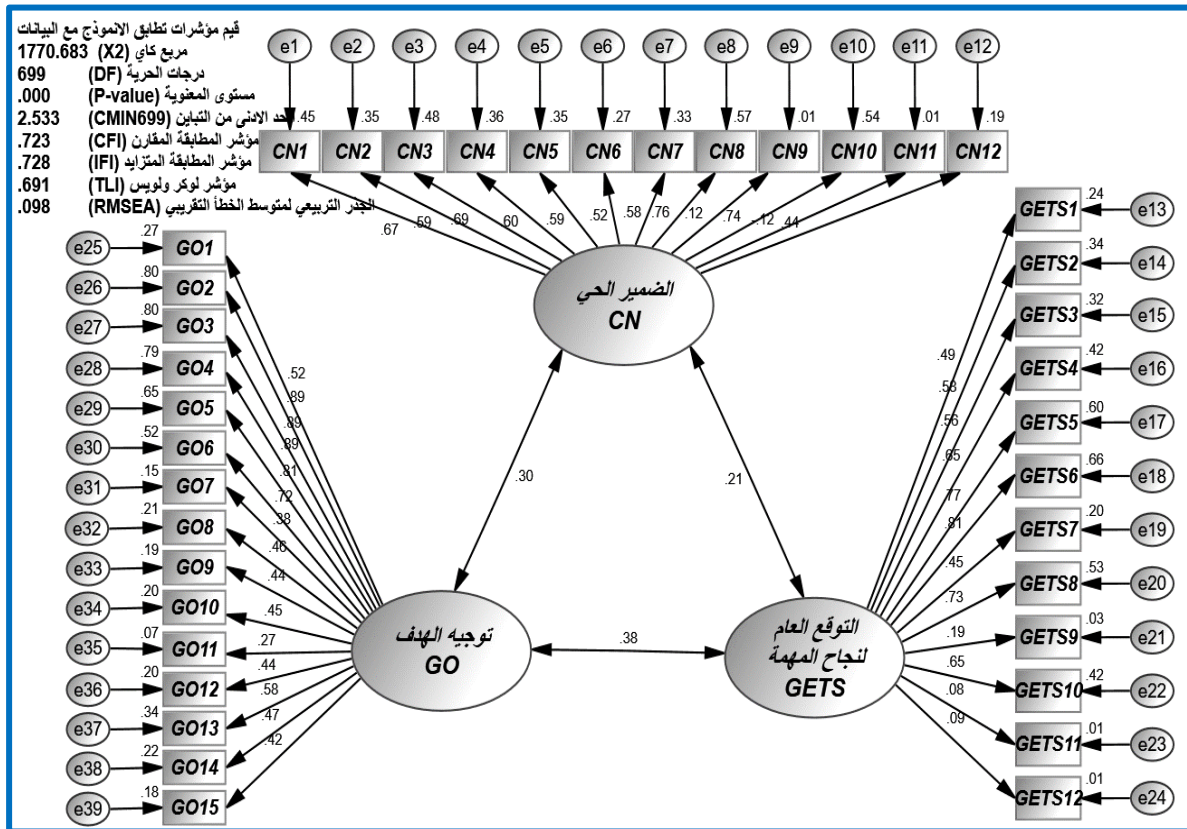
الجدول (7) معاملات الصدق البنائي التوكيدي لمتغير القيادة الذاتية

المسارات	الأوزان الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة المئوية	النسبة المعنوية		
SRS6	<---	إدراك الذات وتحقيق الأهداف	.717	1.091	.182	5.991	***
SRS5	<---	إدراك الذات وتحقيق الأهداف	.838	.955	.134	7.111	***
SRS4	<---	إدراك الذات وتحقيق الأهداف	.534	.709	.163	4.349	***
SRS3	<---	إدراك الذات وتحقيق الأهداف	.442	.616	.168	3.661	***
SRS2	<---	إدراك الذات وتحقيق الأهداف	.807	.910	.133	6.824	***
SRS1	<---	إدراك الذات وتحقيق الأهداف	.733	1.000			
SRPT1	<---	مكافأة الذات والتفكير الإيجابي	.790	1.088	.149	7.301	***
SRPT2	<---	مكافأة الذات والتفكير الإيجابي	.837	1.000			
SRPT3	<---	مكافأة الذات والتفكير الإيجابي	.505	.566	.132	4.281	***
SRPT4	<---	مكافأة الذات والتفكير الإيجابي	.512	.540	.127	4.251	***
SRPT5	<---	مكافأة الذات والتفكير الإيجابي	.605	.695	.134	5.199	***
SRPT6	<---	مكافأة الذات والتفكير الإيجابي	.430	.536	.153	3.501	***
SRPT7	<---	مكافأة الذات والتفكير الإيجابي	.609	.707	.128	5.502	***
TOEB1	<---	التحدث مع النفس وتقييم المعتقدات	.594	1.105	.337	3.283	.001
TOEB2	<---	التحدث مع النفس وتقييم المعتقدات	.689	1.459	.462	3.157	.002
TOEB3	<---	التحدث مع النفس وتقييم المعتقدات	.425	.902	.234	3.862	***
TOEB4	<---	التحدث مع النفس وتقييم المعتقدات	.477	1.000			
SOH1	<---	الملاحظة والتلميح الذاتي	.750	1.374	.294	4.676	***
SOH2	<---	الملاحظة والتلميح الذاتي	.679	1.008	.234	4.308	***
SOH3	<---	الملاحظة والتلميح الذاتي	.574	1.000			
SOH4	<---	الملاحظة والتلميح الذاتي	.693	1.042	.239	4.364	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

1- التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التفاني الوظيفي

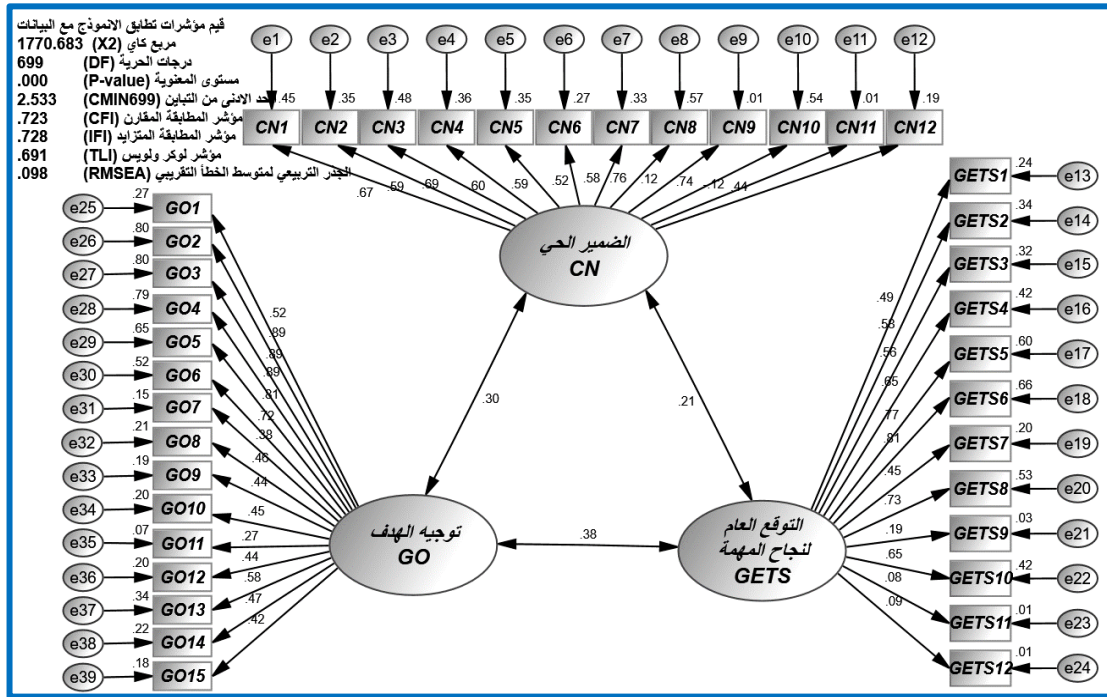
تم قياس متغير التفاني الوظيفي بثلاث أبعاد فرعية يقاس الأول ب(12) فقرة، والثاني ب(12) فقرة، والثالث ب(15) فقرة، إذ يتضح من الشكل (3) أن اغلب مؤشرات مطابقة الأنموذج كانت مؤشرات ضعيفة دون مدى القبول المحدد لها في القاعدة الخاصة بها، مما يدل على وجود علاقات تباين مشترك بين الفقرات بسبب هذا الضعف في هذه المؤشرات، وهذا يوجب على الباحث الاسترشاد بمؤشرات التعديل (Modification Indices) التي يقترحها البرنامج والتي تسهم في معالجة وتقييد ارتفاع نسب التباين المشترك بين اخطاء القياس لبعض الفقرات والتي سببت انخفاض مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلي، وبأقل عدد ممكن من مؤشرات التعديل. وعليه يتضح من الشكل (3) انه تم حذف تلك الفقرات (CN9)، (CN11)، (CN12) من بعد الضمير الحي، وايضا تم حذف الفقرات (GETS9)، (GETS11)، (GETS12) من بعد التوقع العام لنجاح المهمة، وايضا حذفت الفقرتين (GO7)، (GO11) من بعد توجيه الهدف، وذلك لان تقدير المعلمة المعيارية كان ضعيفا في تلك الفقرات وهذا يستوجب حذف تلك الفقرات لعدم تلائمتها مع اجابات العينة وضعف تمثيلها للبعد الذي تنتمي اليه .



المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

الشكل (3) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التفاني الوظيفي قبل التعديل

وبعد حذف الفقرات اعلاه واجراء (16) من مؤشرات التعديل بين فقرات المقياس للسيطرة على علاقات التباين المشترك بين اخطاء القياس الخاصة ببعض الفقرات، اتضح أن جميع مؤشرات مطابقة الأنموذج مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها ، وبذلك فان الانموذج الهيكلي قد حاز على مستوى عال من المطابقة ، وكما يتضح في الشكل (3) كما يلاحظ ان جميع تقديرات المعلمة المعيارية لفقرات أبعاد متغير التفاني الوظيفي قد تجاوزت نسبة (0.40) وهي النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط الأبعاد الفرعية بفقراتها، وكانت جميعها نسب معنوية لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R) الظاهرة في الجدول (3) أتضح إنها قيم معنوية وهذا يشير إلى جدوى هذه المعلمات وصدقها وبذلك يتضح أن متغير التفاني الوظيفي يقاس ب (23) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد فرعية



المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25).
 الشكل (4) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التفاني الوظيفي بعد التعديل

الجدول (8) معاملات الصدق البنائي التوكيدي لمتغير التفاني الوظيفي

المسارات	الأوزان الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
CN12 <--- الضمير الحي	.364	.910	.348	2.617	.009
CN10 <--- الضمير الحي	.785	.980	.184	5.314	***
CN8 <--- الضمير الحي	.797	1.130	.210	5.373	***
CN7 <--- الضمير الحي	.540	1.246	.326	3.818	***
CN6 <--- الضمير الحي	.498	1.100	.311	3.541	***
CN5 <--- الضمير الحي	.542	1.192	.312	3.825	***
CN4 <--- الضمير الحي	.540	1.039	.272	3.815	***
CN3 <--- الضمير الحي	.683	1.000			
CN2 <--- الضمير الحي	.522	.770	.209	3.686	***
CN1 <--- الضمير الحي	.637	1.127	.253	4.446	***
GETS10 <--- التوقع العام لنجاح المهمة	.561	1.000			
GETS8 <--- التوقع العام لنجاح المهمة	.667	1.171	.181	6.488	***
GETS7 <--- التوقع العام لنجاح المهمة	.531	1.011	.299	3.386	***
GETS6 <--- التوقع العام لنجاح المهمة	.886	1.572	.340	4.624	***
GETS5 <--- التوقع العام لنجاح المهمة	.826	1.228	.273	4.500	***
GETS4 <--- التوقع العام لنجاح المهمة	.596	.838	.228	3.679	***
GETS3 <--- التوقع العام لنجاح المهمة	.481	.528	.168	3.145	.002
GETS2 <--- التوقع العام لنجاح المهمة	.462	.509	.167	3.055	.002
GETS1 <--- التوقع العام لنجاح المهمة	.452	.551	.184	3.004	.003
GO15 <--- توجيه الهدف	.407	1.000			
GO14 <--- توجيه الهدف	.454	1.222	.384	3.179	.001
GO13 <--- توجيه الهدف	.601	1.929	.659	2.927	.003
GO12 <--- توجيه الهدف	.421	1.421	.578	2.456	.014
GO10 <--- توجيه الهدف	.453	1.147	.346	3.316	***
GO9 <--- توجيه الهدف	.408	1.546	.642	2.409	.016
GO8 <--- توجيه الهدف	.425	1.529	.620	2.468	.014

GO6	<---	توجيه الهدف	.779	1.817	.569	3.193	.001
GO5	<---	توجيه الهدف	.805	2.137	.663	3.225	.001
GO4	<---	توجيه الهدف	.933	2.627	.785	3.344	***
GO3	<---	توجيه الهدف	.864	2.512	.765	3.284	.001
GO2	<---	توجيه الهدف	.835	2.316	.711	3.256	.001
GO1	<---	توجيه الهدف	.514	1.640	.601	2.729	.006

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

رابعاً - وصف وتحليل متغيرات البحث Description and analysis of research variables

1- وصف وتحليل القيادة الذاتية بشكل إجمالي

تشمل هذه الفقرة وصف وتحليل القيادة الذاتية بشكل إجمالي، إذ يتبين من الجدول (8) نتائج توافر مستوى القيادة الذاتية والذي جرى قياسه بـ (4) أبعاد فرعية، إذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (3.398) وانحراف معياري قدره (0.371) ومعامل اختلاف (10.92%) وأهمية نسبية (67.96%)، مما يؤكد أن القيادة الذاتية قد حصلت على مستوى معتدل من الأهمية استناداً إلى استجابات أفراد عينة البحث.

واستناداً إلى ما تقدم يمكن ترتيب أبعاد القيادة الذاتية على مستوى مستشفى زين العابدين التعليمي عينة البحث فقد جاء ترتيبها (إدراك الذات وتحديد الأهداف، التحدث مع النفس وتقييم المعتقدات، الملاحظة الذاتية والتلميح الذاتي، مكافأة الذات والتفكير الإيجابي) وكما موضح في الجدول (8)

الجدول (8) المقاييس الوصفية للقيادة الذاتية بأبعادها

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	إدراك الذات وتحديد الأهداف	3.54	0.488	13.80	70.8	1
2	مكافأة الذات والتفكير الإيجابي	3.291	0.425	12.93	65.82	4
3	الملاحظة الذاتية والتلميح	3.34	0.587	17.56	66.8	3
4	التحدث مع النفس وتقييم المعتقدات	3.42	0.505	14.76	68.4	2
--	المتوسط العام لمتغير القيادة الذاتية	3.398	0.371	10.92	67.96	--

المصدر: من اعداد الباحث استناداً إلى نتائج (SPSS) (Microsoft Excel)

2- وصف وتحليل التفاني الوظيفي بشكل إجمالي

تشمل هذه الفقرة وصف وتحليل التفاني الوظيفي بشكل إجمالي، إذ يتبين من الجدول (9) نتائج توافر مستوى التفاني الوظيفي والذي جرى قياسه بـ (3) أبعاد فرعية، إذ حقق هذا البعد وسط حسابي كلي بلغ (3.302) وانحراف معياري قدره (0.462) ومعامل اختلاف (13.99%) وأهمية نسبية (66.04%)، مما يؤكد أن التفاني الوظيفي قد حصلت على مستوى معتدلاً من الأهمية استناداً إلى استجابات أفراد عينة البحث.

واستناداً إلى ما تقدم يمكن ترتيب أبعاد التفاني الوظيفي على مستوى مستشفى زين العابدين التعليمي عينة البحث فقد جاء ترتيبها (التوقع العام لنجاح المهمة، الضمير الحي، توجيه الهدف) وكما موضح في الجدول (9)

الجدول (9) المقاييس الوصفية للتفاني الوظيفي بأبعادها

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	الضمير الحي	3.324	0.735	22.11	66.48	2
2	التوقع العام لنجاح المهمة	3.411	0.694	20.35	68.22	1
4	توجيه الهدف	3.171	0.599	18.89	63.42	3
---	المتوسط العام لمتغير التفاني الوظيفي	3.302	0.462	13.99	66.04	---

المصدر: من اعداد الباحث استناداً إلى نتائج (SPSS) (Micros)

خامسا - اختبار فرضيات البحث Testing research hypotheses

أولا / اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الذاتية والتفاني الوظيفي)

سيتم اختبار فرضيات الارتباط الرئيسية والفرعية باعتماد معامل الارتباط البسيط (Pearson) لكون هذا الأسلوب ادق اساليب الارتباط وللتحقق من مدى التوافق بين متغيرات البحث الرئيسية وأبعادها الفرعية ، وقد استعمل لتحقيق هذا الهدف البرنامج الإحصائي (SPSS V.25) ، للحكم على شدة معامل الارتباط وكيفية تفسيره

يظهر من خلال الجدول (10) وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية جدا وذات دلالة معنوية بين القيادة الذاتية والتفاني الوظيفي ، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**.729) ، وهي قيمة ذات دلالة معنوية عند مستوى المعنوية (1%) وهذا بدوره يثبت نسبة ثقة لنتائج العلاقة قدرها (99%) ، مما يؤكد وجود مستوى من الانسجام والعلاقة بين المتغيرين ميدانيا حسب اجابات العينة على مستوى الإمام زين العابدين التعليمي محل البحث والتطبيق.

وهذه النتيجة تدل على انه كلما اهتمت الإدارة في المستشفى عينة البحث بعوامل القيادة الذاتية من حيث إدراك الذات وتحقيق الأهداف والتفكير الإيجابي والملاحظة الذاتية ، ادى ذلك إلى ضمان بيئة صحية صالحة تحسن من الروح المعنوية للمرضى وتمكنها من الاستجابة للظروف والتغيرات البيئية التي من شأنها ان تساعدها في انجاز أهدافها وهذا من شأنه أن يعزز التفاني الوظيفي لدى الموظفين العاملين في المستشفى .

وتأسيساً على ما تقدم، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الأولى

الجدول (10) علاقة الارتباط بين القيادة الذاتية بأبعادها والتفاني الوظيفي

أبعاد القيادة الذاتية				القيادة الذاتية	المتغير المستقل
التحدث مع النفس وتقييم المعتقدات	الملاحظة والتلميح الذاتي	مكافأة الذات والتفكير الإيجابي	إدراك الذات وتحديد الأهداف		
.522**	.501**	.637**	.540**	.729**	التفاني الوظيفي
.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
200	200	200	200	200	N
توجد علاقة ارتباط إيجابية وذات دلالة معنوية عند المستوى 0.01 بين القيادة الذاتية والتفاني الوظيفي					النتيجة (القرار)

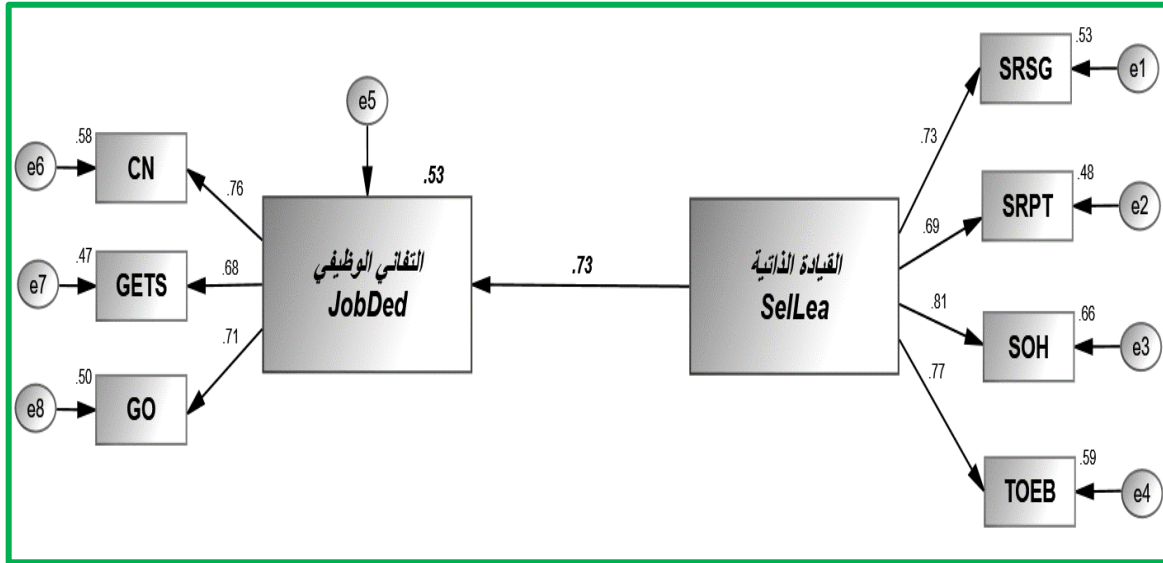
المصدر: اعداد الباحث في ضوء مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS V.25)

ثانيا / اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الذاتية في التفاني الوظيفي)

يوضح الشكل (5) وجود تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الذاتية في التفاني الوظيفي، اذ يتضح أن قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعياري) قد بلغ (0.73) وهذا يعني أن متغير القيادة الذاتية يؤثر في متغير التفاني الوظيفي بنسبة (73%) على مستوى مستشفى الإمام زين العابدين عينة البحث ، وهذا يعني أن متغير التفاني الوظيفي سيزداد بمقدار (73%) في حال زيادة الاهتمام بالقيادة الذاتية وحدة واحدة . كما نلاحظ ان قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لأن قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (38) البالغة (15.023) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (p-value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (5) ان قيمة معامل التحديد (R) قد بلغت (0.53) وهذا يعني أن التغيرات التي تحصل في متغير التفاني الوظيفي يعود (53%) منها إلى القيادة الذاتية والنسبة المتبقية البالغة (47%) تعود إلى متغيرات أخرى غير داخلة في نموذج البحث وهذه النتيجة تشير إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الذاتية في التفاني الوظيفي على مستوى مستشفى الإمام زين العابدين عينة البحث.

وتأسيسا على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية



المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

الشكل (5) تأثير القيادة الذاتية في التفاني الوظيفي

الجدول (11) مسارات ومعلمات اختبار تأثير القيادة الذاتية في التفاني الوظيفي

المسارات	الأوزان الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعاري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
التفاني الوظيفي <--- القيادة الذاتية	.729	.644	.043	15.023	***
SRPT <--- القيادة الذاتية	.690	.823	.061	13.461	***
SRS <--- القيادة الذاتية	.727	.996	.067	14.946	***
SOH <--- القيادة الذاتية	.811	1.018	.052	19.589	***
TOEB <--- القيادة الذاتية	.765	1.084	.065	16.782	***
GETS <--- التفاني الوظيفي	.685	.872	.066	13.247	***
CN <--- التفاني الوظيفي	.764	1.031	.062	16.683	***
GO <--- التفاني الوظيفي	.708	1.097	.078	14.140	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25).

الاستنتاجات والتوصيات Conclusions and recommendations

أولا - الاستنتاجات Conclusions

- 1- أظهرت استنتاجات التحليل الإحصائي لمتغيري البحث (القيادة الذاتية) و(التفاني الوظيفي) بوجود تقارب جيد في استجابات عينة البحث، لأبعاد المتغيرين بما يؤثر اتفاق الاستجابة لعينة الميدان على تلك الأبعاد وهذا المؤشر على العلاقة التي تعكس مدى توافر القيادة الذاتية لدى الأطباء والممرضين في تعزيز التفاني الوظيفي .
- 2- ظهر متغير القيادة الذاتية مستوى أهمية معتدل حسب اجابات العينة وهذا يشير إلى اهتمام القادة المحدود في المستشفى بسلوكياتهم الذاتية وكيفية تهذيبها والتحكم باستجاباتها وهذا قد يعود إلى كثرة الضغط في الدوام اليومي وكثرة المتطلبات الوظيفية الملقاة على عاتقهم اضعف إلى ذلك كثرة المرضى والحالات التي تستوجب الاهتمام بها .
- 3- حاز متغير التفاني الوظيفي على درجة معتدلة من الأهمية النسبية على وفق اجابات أفراد العينة وهذا يشير إلى ان الموظفين في المستشفى يبذلون إلى حد محدود جهودا اضافية ويتفانون في اداء واجباتهم يحقق ما يسعون إلى تحقيقه، وبشكل عام يمكن القول ان تحقيق التفاني الوظيفي بنسبة معتدلة من الأهمية النسبية يعزز بنسبة معينة من سمعة المستشفى ويسهم في رضا المرضى.
- 4- أوجدت نتائج الاختبارات الإحصائية توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل القيادة الذاتية في المتغير التابع التفاني الوظيفي وهذا يعني ان هناك ارتباط إحصائي بين قدرة الأفراد على القيادة الذاتية ومدى تفانيهم في العمل

ويمكن ان يتجلى ذلك في تلبية احتياجات المرضى والسعي لتحسين الجودة والرعاية الصحية وتبني سلوكيات إيجابية في بيئة العمل والتعاون مع الزملاء والفرق العاملة الأخرى أي وجود علاقات ارتباط وتأيير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل القيادة الذاتية في المتغير التابع التفاني الوظيفي وهذا يعني ان ممارسات القيادة الذاتية التي يتبعها الموظفون تلعب دورا مهما في تحقيق وتعزيز التفاني الوظيفي لديهم وهذا يعزز العمل الفردي والجماعي ويؤدي إلى تحسين الأداء وتحقيق النتائج المرجوة في المستشفى .

5- أوجدت نتائج الاختبارات الإحصائية توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للأبعاد الفرعية للمتغير المستقل القيادة الذاتية في المتغير التابع التفاني الوظيفي ، إذ تمثلت أقوى علاقات التأثير ببعد الملاحظة الذاتية والتلميح الذاتي ومن ثم بعد التحدث مع النفس وتقييم المعتقدات ومن ثم بعد إدراك الذات وتحقيق الأهداف ومن ثم بعد مكافأة الذات والتفكير الإيجابي

ثانياً – التوصيات recommendations

1. نظرا لأهمية متغيرات البحث الحالية فمن الضروري ان تتبنى المستشفى عينة البحث ولمختلف قطاعات العمل لاعتماد المفاهيم الأكاديمية للقيادة الذاتية التي من شأنها تعزيز التفاني الوظيفي.
2. ضرورة بناء نظام اتصالات مفتوح وفعال وداعم، من خلال السماح بطرح المشكلات والآراء المقترحة واعتماد سياسة الباب المفتوح وعقد الاجتماعات واللقاءات الدورية مع جميع موظفي المستشفى دون أي تمييز بينهم مع ضرورة بقاء قنوات الاتصال مفتوحة بين القائد والموظفين، لأجل تجنب أو تخفيض الصراعات وزيادة التعاون والانسجام فيما بينهم .
3. الاهتمام بتوفير نظام حوافز ومكافآت فعال قادر على التأثير بشكل إيجابي مما يولد الشعور بالالتزام بالتفاني الوظيفي، وضرورة أن تكون الحوافز والمكافآت مرتبطة بالأداء الوظيفي، حيث يفضل الموظفون المتفانون أن تتم مكافأتهم بشكل مميز كنتيجة لأدائهم المميز.
4. ضرورة تبني أبعاد التفاني الوظيفي في المستشفى عينة البحث من خلال اعتمادهم مجموعة من الأفكار والممارسات الإيجابية والضرورية وإدخالها ضمن برنامج الدورات التدريبية المقامة في المستشفى لكي يتسنى من خلاله للكثيرين التعرف على أهمية الفلسفة التطبيقية لهذا الأسلوب الايتاري الحديث.
5. ضرورة التنسيق مع المتخصصين في حقل إدارة الاعمال من اجل اقامة الدورات وورش العمل والفعاليات التدريبية التي من شأنها ان تعزز سلوكيات القادة الذاتية وتحفز العاملين على تعزيز التفاني الوظيفي.

المصادر References

1. Long, C. S., Alifiah, M. N., Kowang, T. O., & Ching, C. W. (2015). The relationship between self-leadership, personality and job satisfaction: A review. *Journal of Sustainable Development*, 8(1), 16.
2. Marques-Quinteiro, P., Vargas, R., Eifler, N., & Cural, L. (2019). Employee adaptive performance and job satisfaction during organizational crisis: the role of self-leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 85-100.
3. Akgunduz, Y., Bardakoglu, O., & Kizilcalioglu, G. (2023). Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 654-673.
4. *Arcadio Porcar Vives (2015) " Work Engagement Through Job Resources " , Degree In Business Administration, Universitat Jaume*
5. Ashley, G. C., & Reiter-Palmon, R. (2012). Self-awareness and the evolution of leaders: The need for a better measure of self-awareness. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(1), 2-17
6. Bakker, A. B. (2015). A job demands–resources approach to public service motivation. *Public Administration Review*, 75(5), 723-732
7. Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013), "Job crafting and meaningful work", *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81–104). Washington, DC: American Psychological Association

8. Boyce, C. J., Wood, A. M., & Brown, G. D. (2010). The dark side of conscientiousness: Conscientious people experience greater drops in life satisfaction following unemployment. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 535-539
9. Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International journal of manpower*, 27(1), 75-90
10. Chadwick, I. C., & Raver, J. L. (2015). Motivating organizations to learn: Goal orientation and its influence on organizational learning. *Journal of management*, 41(3), 957-986
11. Cron, W. L., Slocum, Jr, J. W., VandeWalle, D., & Fu, Q. (2005). *The role of goal orientation on negative emotions and goal setting when initial performance falls short of one's performance goal. Human performance*, 18(1), 55-80.
12. Cural, L., & Marques-Quinteiro, P. (2009). *Self-leadership and work role innovation: Testing a mediation model with goal orientation and work motivation Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25, 165-176
13. Daud, Y. M. (2020). *Self-leadership and its application to today's leader-A review of literature. Strateg J Bus Change Manag*, 8(1), 1-11
14. Dietrich, J., Moeller, J., Guo, J., Viljaranta, J., & Kracke, B. (2019). *In-the-moment profiles of expectancies, task values, and costs. Frontiers in Psychology*, 10, 1662
15. Ercoskun, N. Ç., Ozan, C., & Kincal, R. Y. (2019). *Turkish Adaptation of Generalized Expectancy for Success Scale: Reliability and Validity Studies. Asian Journal of Education and Training*, 5(3), 416-421
16. Eseryel, U. Y., Bakker, D., & Eseryel, D. (2014). *Information technology self-leadership and its influence on team level product and process innovation. Journal of Leadership and Management*, 2, 95-109.
17. Godwin, J. L., & Hershelman, S. M. (2021). *Utilizing self-leadership to enhance gratitude thought patterns. Administrative Sciences*, 11(2), 40.
18. Goldsby, E., Goldsby, M., Neck, C. B., & Neck, C. P. (2020). *Under pressure: Time management, self-leadership, and the nurse manager. Administrative Sciences*, 10(3), 38
19. Gorges, J., & Göke, T. (2015). *How do I know what I can do? Anticipating expectancy of success regarding novel academic tasks. British Journal of Educational Psychology*, 85(1), 75-90
20. Grant, A. M. (2008). *The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. Journal of applied psychology*, 93(1), 108
21. Haj Sassi, S. (2016). *Teachers' perceptions of self-observation as an appraisal tool. Arab World English Journal (AWEJ) Vol*, 7.
22. Harari, M. B., Williams, E. A., Castro, S. L., & Brant, K. K. (2021). *Self-leadership: A meta-analysis Aof over two decades of research. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(4), 890-923
23. Ho, J., & Nesbit, P. L. (2013). *Exploring self-leadership across Eastern and Western cultures. Journal of Service Science and Management*, 6(4), 241-249.
24. Humaida, I. A. I. (2017). *Self-efficacy, positive thinking, gender difference as predictors of academic achievement in Al-Jouf university students-Saudi Arabia. International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 7(6), 143-151.
25. Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2012). *Factors affecting job performance: a review of literature. Humanities, Arts and Social Sciences Studies (former name Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts)*, 115-128

26. Jenaro, C., Flores, N., Orgaz, M. B., & Cruz, M. (2011). *Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. Journal of advanced nursing*, 67(4), 865-875
27. Joling, C. I., Blatter, B. M., Ybema, J. F., & Bongers, P. M. (2008). *Can favorable psychosocial work conditions and high work dedication protect against the occurrence of work-related musculoskeletal disorders?. Scandinavian journal of work, environment & health*, 345-355
28. Jooste, K., & Frantz, J. (2017). *Self-leadership traits of academics to conform to a changing higher education environment. African Journal of Health Professions Education*, 9(4), 199-202.
29. Jooste, K., Ahanonu, L., Arunachallam, S., Rashe, H., Julie, H., Willemse, J. J.,... & Hoffman, J. (2015). *The meaning of self-leadership for nursing academics of a research programme in the context of a higher education institution in the Western Cape. Africa Journal of nursing and Midwifery*, 17(sup-1), 122-133
30. Kim, D. H. (2013). *The effect of self-observation on the self-directed learning ability of nursing students: An experimental study. Open Journal of Nursing*, 2013.
31. Knotts, K., Houghton, J. D., Pearce, C. L., Chen, H., Stewart, G. L., & Manz, C. C. (2022). *Leading from the inside out: a meta-analysis of how, when, and why self-leadership affects individual outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 273-291
32. Langenhoven, A. (2015), " *How job demands and resources predict burnout, engagement and intention to quit in call centres* " , Doctoral dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University
33. London, M., Sessa, V. I., & Shelley, L. A. (2023). *Developing self-awareness: Learning processes for self-and interpersonal growth. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 261-288.
34. Maisyuri, R. S. I., & Ariyanto, E. (2021). *the Affect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance At Pt. Mandiri Utama Finance. Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 689-702
35. Makewa, L. N., & Ngila, W. N. (2015). *Self-efficacy, self-awareness and parental involvement as determinants of goal setting among the adolescent youth. International journal of research & development organisation*, 1(8), 100-112
36. Maykrantz, S. A., Langlinais, L. A., Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2021). *Self-leadership and psychological capital as key cognitive resources for shaping health-protective behaviors during the COVID-19 pandemic. Administrative sciences*, 11(2), 41.
37. Mirzapour, P., Motlagh, F., SeyedAlinaghi, S., & Mehraeen, E. (2022). *Comparison of the effectiveness of positive thinking training and acceptance and commitment therapy on quality of life and resilience of people living with HIV. HIV & AIDS Review. International Journal of HIV-Related Problems*, 21(1), 50-57.
38. Müller, T., & Niessen, C. (2019). *Self-leadership in the context of part-time teleworking. Journal of organizational behavior*, 40(8), 883-898
39. Na-Nan, K., & Saribut, S. (2020). *Validation of employees' self-leadership using exploratory and confirmatory factor analysis. International Journal of Quality & Reliability Management*, 37(4), 552-574
40. Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). *Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. Journal of managerial psychology*, 21(4), 270-295
41. Nekvapil, J. (2006). *Book Review: Systematic Self-observation. Discourse & Society*, 17(1), 141-142.

42. Newton, P. (2015), *"Employee Engagement in Saskatchewan School Divisions: Literature Review, Conceptualization and Policy Analysis"*, Saskatchewan Educational Leadership Unit, Department of Educational Administration, College of Education, University of Saskatchewan
43. Pastor, D. A., Barron, K. E., Miller, B. J., & Davis, S. L. (2007). *A latent profile analysis of college students' achievement goal orientation. Contemporary educational psychology*, 32(1), 8-47
44. Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). *A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. Journal of applied psychology*, 92(1), 128
45. Pina e Cunha, M., Pacheco, M., Castanheira, F., & Rego, A. (2017). *Reflexive work and the duality of self-leadership. Leadership*, 13(4), 472-495
46. Roberts, B. W., Lejuez, C., Krueger, R. F., Richards, J. M., & Hill, P. L. (2014). *What is conscientiousness and how can it be assessed?. Developmental psychology*, 50(5), 1315
47. Selart, M., Nordström, T., Kuvaas, B., & Takemura, K. (2008). *Effects of reward on self-regulation, intrinsic motivation and creativity. Scandinavian Journal of Educational Research*, 52(5), 439-458
48. Son, W. H., Baek, W. Y., & Byon, K. K. (2022). *Effects of Sports Center Employees' Self-Leadership on Organizational Commitment: Mediating Effects of Leader-Member Exchange. Sustainability*, 14(18), 11343
49. Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2011). *Self-leadership: A multilevel review. Journal of management*, 37(1), 185-222
50. Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2019). *Self-leadership: A paradoxical core of organizational behavior. Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 6, 47-67.
51. Sutherland, R., De Bruin, G. P., & Crous, F. (2007). *The relation between conscientiousness, empowerment and performance. SA Journal of Human Resource Management*, 5(2), 60-67.
52. Tahira, S. S., Iqbal, S., Saleem, A., Zafar, I., & IrfanArif, M. (2022). *Leadership Practices At Higher Education Institutions In Punjab-Pakistan; Perspective Of Public And Private Universities. Central European Management Journal*, 30(4), 2187-2192
53. Uzman, E., & Maya, İ. (2019). *Self-Leadership Strategies as the Predictor of Self-Esteem and Life Satisfaction in University Students. International Journal of Progressive Education*, 15(2), 78-90
54. van Dorssen-Boog, P., De Jong, J., Veld, M., & Van Vuuren, T. (2020). *Self-leadership among healthcare workers: A mediator for the effects of job autonomy on work engagement and health. Frontiers in psychology*, 11, 1420.
55. Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). *Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. Journal of applied psychology*, 81(5), 525
56. Vandewalle, D., Nerstad, C. G., & Dysvik, A. (2019). *Goal orientation: A review of the miles traveled and the miles to go. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 115-144
57. Warren, L. L., Chen, J., Wang, Z., Liu, J., Rui, L., Lianrong, P., & Shuai, H. (2021). *Teacher leadership begins with self-leadership. Teacher Education and Curriculum Studies*, 6(1), 1-4
58. Welsh, D. T., Mai, K. M., Ellis, A. P., & Christian, M. S. (2018). *Overcoming the effects of sleep deprivation on unethical behavior: An extension of integrated self-control theory. Journal of Experimental Social Psychology*, 76, 142-154.

59. Wiersma, U. J., & Kappe, R. (2017). *Selecting for extroversion but rewarding for conscientiousness. European Journal of Work and Organizational Psychology, 26(2)*, 314-323.
60. Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2002). *The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. Journal of applied psychology, 87(1)*, 164
61. Yong, F. L. (2010). *A study on the self-efficacy and expectancy for success of pre-university students. European Journal of Social Sciences, 13(4)*, 514-524
62. Zourbanos, N., Chroni, S., Hatzigeorgiadis, A., & Theodorakis, Y. (2016). *The effects of motivational self-talk on self-efficacy and performance in novice undergraduate students. Journal of athletic enhancement, 2013*

الملحق Appendix

1- ادراك الذات وتحديد الأهداف Self-realization and setting goals يعني الوعي بالأهداف لزيادة جهد العمل من خلال وضع أهداف أو مبادئ توجيهية واضحة لاجراءات العمل المستقبلية مع الثقة بالنفس للتغلب على التحديات والمشاكل لتحقيق النتائج .	
1-	إذا تم تعيينه للقيام بمهمة اساسية ، فيمكنه وضع إرشادات واضحة لاجراءات العمل
2-	يقوم بتطوير إرشادات للتغلب على التحديات التي يواجهها
3-	يشعر بالثقة ويتنبأ بالعملية الناجحة قبل أن يبدأ العمل
4-	يحدد أهدافا واضحة لاجراءات العمل
5-	انه دائما على علم بالأهداف الذهنية لزيادة جهد العمل
6-	يحدد أهدافا واضحة لاجراءات عمله
2- مكافأة الذات والتفكير الإيجابي. Self-reward and positive thinking تعني منح المكافآت الذاتية أو القيام بالأنشطة المفضلة بعد إكمال المهام المعينة بنجاح. وكذلك اعتماد التفكير الإيجابي لتعظيم القدرات والتفضيلات الذاتية	
7-	عندما أكمل عملي بنجاح، اسعى للحصول على مكافآت تخص انشطتي المفضلة
8-	اتابع وفحص التقدم في اجراءات العمل والواجبات
9-	أفكر في النتائج الناجحة لاجراءات العمل قبل أن أبدأ العمل .
10-	أحاول فحص ما إذا كانت أفكارتي أو معتقداتي صحيحة وما إذا كان بإمكانني حل المشكلة التي اواجهها
11-	عندما أكمل عملي بنجاح، أمنح نفسي مكافآت خاصة (الذهاب إلى السينما، تناول الطعام بالخارج في مطعم جيد، الذهاب للتسوق وما إلى ذلك) .
12-	عندما أكمل عملي بنجاح، أمنح نفسي مكافآت مثل الاجازات القصيرة.
13-	أرى عملي بشكل إيجابي أكثر من كونه سلبياً
3- الملاحظة والتلميح الذاتي Self-observation and hinting تحديد وفحص الأساليب والأنشطة للتشغيل الفعال من خلال الاهتمام بالتفاصيل لتحقيق النتائج المطلوبة. وكذلك تحديد أهداف لزيادة الوعي الذاتي والثقة للاداء بنجاح في المواقف الصعبة .	
14-	أقوم بتدوين ملاحظات قصيرة لتذكير نفسي بما يجب أن أفعله
15-	أستخدم السجلات والجدول الزمنية المحددة مسبقاً كمبادئ توجيهية لاجراءات العمل الناجحة
16-	لدي مبادئ توجيهية واضحة اتبعها عند ممارسة العمل
17-	أهتم بأساليب العمل لتحقيق نتائج جيدة
4- التحدث مع النفس وتقييم المعتقدات Talking to oneself and evaluating beliefs هي التعبيرات اللفظية الداخلية لما نقوله لأنفسنا، كما أن انه وسيلة مهمة للتأثير على الذات ، لذلك فإن ما يقوله الأفراد لأنفسهم من شأنه أن يؤثر على المعتقدات والحالات العاطفية وتصوراتهم عن الامتنان	
18-	لدي الثقة بالنفس لمواجهة الصعوبات والتحديات التي اواجهها
19-	عندما أكون في مواقف صعبة، أقول لنفسي إنني أستطيع تجاوزها
20-	عندما أكون في مواقف مزعجة أو أواجه صعوبات، أقوم بالحديث مع نفسي لتشجيعها
21-	أجد أنشطة العمل أو مسؤولياتها مناسبة لقدراتي وتفضيلاتي
ثانياً: التفاني الوظيفي job dedication هو رغبة الموظف في بذل جهد اضافي لإكمال المهام المعينة بنجاح اذ انه يمكن ان يؤثر التعريف النفسي والتصور الذاتي للموظف فيما يتعلق بأهمية العمل على درجة التفاني الوظيفي. كما يتضمن التفاني الوظيفي الأبعاد التالية:-	
2- الضمير الحي conscientious- ness هو احدى سمات الشخصية التي يتميز صاحبها بالحدر أو الاجتهاد، حيث يتميز اصحاب الضمير الحي بالكفاءة والتنظيم بدلا من اللامبالاة والفوضوية، كما يخططون لسلوكياتهم بدلا من التصرف بعفوية .	
1-	أنا سهل وقليل الحركة
2-	لدي مجموعة واضحة من الأهداف وأعمل على تحقيقها بطريقة منظمة
3-	عندما أبدأ برنامجاً للتحسين الذاتي ، عادة ما أتركه يمر بعد بضعة أيام

4-	أستطيع أن أنجح في أي مسعى أضعه في ذهني
5-	أعمل بجد لتحقيق أهدافي
6-	أشعر أن الفرص جيدة جداً لتحقيق أهدافي في العمل
7-	أشعر بأنني محفز للمضي قدماً
8-	أسعى لتحقيق كل ما أستطيع
9-	أسعى للتميز في كل ما أقوم به
10-	عندما أكون في حالة مزاجية منخفضة، أحاول أن أتصرف بشكل مبهج حتى يتغير مزاجي .
11-	أشعر بأنني مدمن على العمل
12-	أشعر بالغضب عندما يتم انتقادي أمام الآخرين
2- التوقع العام لنجاح المهمة generalized expectancy of task success يعني ان الموظف يقرر ان يتصرف بطريقة معينة لان هناك دافع يحفزه على اختيار سلوك معين دون غيره من السلوكيات الاخرى مما يؤدي الى تلبية مجموعة من التوقعات	
13-	عندما اسعى الى تحقيق اهداف مهمة ، فاني اتبنى اقصر الطرق لأشعر بالنجاح .
14-	عندما اتنافس مع شخص ما ، فأني اسعى الى الفوز دائماً .
15-	عند تقييم كفاءتي ، اهتم بالنسبة المئوية التي احققها .
16-	عند تسريع ادائي بهدف الإيفاء بموعد معين ، اهتم بجودة عملي بصورة نهائية .
17-	عندما يتعين على القيام بمهمة صعبة ، فاني اتبنى النجاح طريقاً لي .
18-	عند القيام بمهمة ممتعة ، فاني اختصر الوقت قدر المستطاع
19-	عندما احكم على تفاصيل معينة خاصة بمهمة ما ، فاني اتعامل معها بدقة متناهية.
20-	عندما يثق بي الآخرون ، فاني اعمل بأمانة منقطعة النظير .
21-	عندما يقيم ادائي من قبل شخص ما ، فأني اسعى الى التفوق .
22-	عندما اكلف بعمل ما لم يقدر عليه زملائي ، فاني اسعى الى انجازه بأقصر وقت ممكن .
23-	عند تقييم قدراتي ، فاني اسعى الى تحقيق اداء فاعل .
24-	عند تقييم شخصيتي ، فأني اسعى الى تحقيق اعلى المستويات .
3- توجيه الهدف goal-orientation يقصد به عملية التأثير على سلوك الأفراد لضمان تركيز جهودهم وتعبئة طاقاتهم حول الهدف المقصود حيث يمثل النزعة الفردية نحو تطوير قدرة وإثباتها في وضعيات الانجاز .	
25-	نادراً ما أفكر فيما سأفعله بعد عام من الآن.
26-	أفكر في العواقب المحتملة على المدى الطويل قبل أن أتخذ قرارات كبيرة.
27-	عادةً ما أخطط للإجازات مقدماً بوقت طويل
28-	أتجنب تحديد الأهداف لنفسي
29-	كثيراً ما أخطط للمستقبل.
30-	لا أكتب أبداً أهدافي بعيدة المدى
31-	كثيراً ما أفكر في وظيفتي أو هدفي الوظيفي
32-	أرى أن تحديد الأهداف هو مضيعة للوقت بالنسبة لي
33-	أقوم بوضع خطة لجميع الأهداف المهمة
34-	أرى أن التخطيط لأكثر من عام قادم لا معنى له بالنسبة لي
35-	أنا موجه نحو الهدف.
36-	كثيراً ما أضع أهدافاً بعيدة المدى
37-	لا أضع أبداً أو لا أقوم أبداً بوضع خطة مكتوبة للوصول إلى الهدف
38-	أقضي قدرًا كبيرًا من الوقت في التخطيط لكيفية الوصول إلى أهدافي
39-	غالبًا ما أبدأ العمل في المهام بجد ونشاط