

القيادة الفائقة و دورها فى التسويق الوظيفى

دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في بعض من المستشفيات الاهلية في مدينة السليمانية- اقليم كردستان-العراق

داليا خالد فائق¹، وريا نجم رشيد^{2,3}، بياد جمال علي⁴

¹ قسم ادارة الاعمال فاكلتى العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة كوية، أربيل، العراق
² قسم إدارة الأعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، السليمانية، العراق
³ قسم ادارة الاعمال، جامعة جيهان- السليمانية، السليمانية، العراق
⁴ قسم إدارة الأعمال، جامعة كومار للعلوم والتكنولوجيا، السليمانية، العراق

Email: dalia.khalid@koyauniversity.org¹, wrya.rashid@univsul.edu.iq²,
wirya.najm@sulicihan.edu.krd³, bayad.jamal@komar.edu.iq⁴

الملخص:

يهدف هذا البحث الى التعرف على دور القيادة الفائقة بابعادها (فعالية الذات، الدوافع الذاتية، تقرير المصير، التنظيم الذاتي)، للحد من التسويف الوظيفي (التجنيد، المماثلة على الانترنت) للعاملين في بعض المستشفيات الاهلية في مدينة السليمانية. و بعد مراجعة ادبيات البحث تم كتابة المفاهيم النظرية وبناء الانموذج و الفرضيات اعتمادا على ابعاد القيادة الفائقة و التسويف الوظيفي، وبناء على طبيعة البحث و الاهداف التي تسعى الى تحقيقها فقد تم اعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على استمارة الاستبيان لجمع البيانات الاولى باسلوب العينة العشوائية، المكونة من (200) عامل. واستخدمت عدة أساليب احصائية منها كرونباخ الفا و التحليل الوصفي ومعامل الارتباط لمعرفة العلاقات بين المتغيرات وتحليل الانحدار لتوضيح كافة التأثيرات والتنبؤ بالقيمة الخاصة بين متغيرات الدراسة جميعا على وفق برنامج SPSS v.24، و تبينت من النتائج وجود علاقة ارتباط و اثر بين القيادة الفائقة و التسويف الوظيفي. وبناء على النتائج تم تقديم التوصيات من اهمها تكوين بيئة عمل ضمن القوانين و التعليمات فيما يخص على احترام الوقت و انجاز المهام ضمن الوقت المحدد لها، وكذلك مراعاة و تكافؤ كمية المهام و الوقت المحدد لانجازها.

الكلمات المفتاحية: القيادة الفائقة، التسويق الوظيفي، المستشفيات الإلهية، السلطانة- إقليم كوردستان العراق.

یوخته:

ئەم توۋىنەنومىيە ئامانجى دەستىنشانكرىدى رۆلى سەركردايەتى بىلەن لەگەل رەھەندەكانى (خۇكارايى، خۇپالەنەر، خۇدىيارىكرىدن، خۇرىكخستىن)، بۇ كەمكرىدەنەۋى دواخستى پىشەيى (دامەزراندن، خۇماتلۇكرىدن لە ئىنتەرنىت). بۇ فەرمەنەبەرانى ژمارەيەك نەخۇشخانەى ئەھلى لە شارى سلىمانى. دواى پىداچونەۋە بە ئەدەبىياتى توۋىنەنومىيە، چەمكە تىۋرىيەكان نووسران و مۇدىل و گرىمانەكان لەسەر بىنەماى رەھەندەكانى سەركردايەتى بىلەن دواخستى پىشەيى دروستكران قۇرمەكى راترسى بۇ كۆكرىدەنەۋى زانىيارىيەكان دارپۇزرا، و سئانداردەكان بە بەكارهينانى شىۋازى نەمەنگەرتى ھەرمەكى پەرى پىدرا قۇرم بەسەر نەمەنى توۋىنەنومىيە دابەشكرا كە زمارقاي (200) كارمەندە. چەند رىگەيەكى ئامارى بەكار ھىنراون، ۋەك كرونباخ نۇلفا، شىكارى دەقى، و پارامترەكانى پەيۋەندى بۇ بەدەستەينانى پەيۋەندىيەكانى نيوان كۆرۈۋەكان، و بەكاربردنى شىكارەكانى ھىلەبەرى بۇ رۈۋەندەنەۋى ھەمۈو كارىگەريەكان بەكارهينانى برنامەى SPSS v.24 بۇ شىكارى ستاتىستىكى. لەسەر بىنەماى ئەنجامى توۋىنەنومىيە، كۆمەلىك پىشەنار خزانەروو كە پەيۋەندىيان بە پىۋىستى دروستكرىدى ژىنگەيەكى كاركرىدن لە چۈرچىۋەى ياسا و رىنمەيەكاندا ھەبۈو كە رىزگرتن لە كات و تەۋاكرىدى ئەركە پىۋىستەكان لە ماۋەى دىيارىكرادا بۇيان دىيارى بىكات، ھەروەھا ۋەرگەرتى رەجاكرىدن و پاداشتكرىدى بىرى ئەركەكان و ئەم كاتەى كە بۇ تەۋاكرىدىيان دىيارى كراۋە.

کلیله وشه: سهر کر دایهتی بالا، دواختستی بیشه، نهخوشخانهی نههلی، سلیمانی - ههریمی کوردستانی عراق.

Abstract:

The aim of this study is to investigate the role of superior leadership with its dimensions (self-efficacy, self-motivation, self-determination, and self-regulation) on job procrastination (soldiering, procrastination on the Internet). For employees of numerous private hospitals in the city of Sulaymaniyah. The model and hypotheses were constructed based on the dimensions of superior leadership and job procrastination after the review of the research literature. Based on the nature of the research and the objectives it seeks to achieve; the descriptive analytical approach was adopted. A questionnaire was utilized to collect the primary data depending on random sampling technique consist of (200) employees. The questionnaire was then delivered to the research participants. Several statistical methods were used, including Cronbach's α , descriptive analysis, and correlation coefficient to determine the relationships between variables, and regression analysis to clarify all effects and predict the specific value between all study variables within SPSSv. 24 for analyzing the data. The results demonstrated existence of a significant correlation and effect between the study variables. The research findings led to several recommendations regarding the importance of establishing a work environment that adheres to laws and regulations regarding time management and the timely completion of tasks. Furthermore, it is essential to guarantee that the workload is equitably distributed and corresponds with the designated time for completion.

Keywords: Superior leadership, Job procrastination, Private hospitals, Sulaymania- Kurdistan region of Iraq.

المقدمة

في ظل الصراعات و التطورات المتسارعة التي تشكل ملامح بيئة الاعمال، تحتاج المنظمات بشكل أساسي إلى خوض و تبني فلسفات و انماط جديدة للقيادة، التي تصب تركيزها على الموظفين (Faeq & Ali, 2022: 9) وتطويرهم و فهم متطلباتهم ومشاركتهم باتخاذ القرارات بدلا من الاساليب القديمة التي تنكئ السلطة المركزية العمودية و الميكافيلية، مما يعني أنها تحتاج إلى إنشاء نماذج قيادية حديثة إدارية لتضاعف من أداء المنظمة وكفاءتها و فعاليتها، وتكفل بتحقيق أهداف العاملين فيها (Haider et al., 2023: 40). يُحقق هذا المسار مرونة و قدرة أكبر للمنظمات للتعامل و التكيف مع التقلبات البيئية، لاجل الاستمرار في رحلة النمو والازدهار في بيئة الاعمال الديناميكية. وتعتبر القيادة الفائقة أحد طروحات القيادة الجديدة والمهمة التي باتت من الضروري تبني مفاهيمها و فلسفتها في الوقت الراهن، حيث تسعى إلى تشجيع الأفراد على القيادة، والتمكين، وتعزيز شعورهم بالمسؤولية نحو المؤسسة والمجموعة و العمل على تهيئتهم ليكونوا قادة في المستقبل و التصرف في المواقف و اتخاذ القرارات دون الجوء الى الغير (حبيب، 2023: 26). يسهم هذا التوجه في تجهيز المنظمات اكثر مرونة لمواجهة التغيرات و التكيف معها، مما يمكنها من الاستمرار في مسار التطور والازدهار في عالم الأعمال الديناميكي.

وفي هذا السياق اصبحت المنظمات و بشكل كبير بأمس الحاجة الى احترام الوقت و التعامل معه بشكل محترف في ترتيب المهام حسب اولوياتها و اهمياتها بموضوعية و الابتعاد عن استراتيجيات (التسويف) تأجيل و تأخير انجاز المهام لأجل غير مسمى و هذا ليس بالأمر السهل و السريع، اذ يكون متجذرة بوجود فلسفة متبعة من قبل المنظمات و على وجه الخصوص يرتبط بقدرة وممارسات القيادة الفائقة كونهم يمتلكون مجموعة من الصفات يعززون (فعالية الذات، الدوافع الذاتية، تقرير المصير، التنظيم الذاتي) للأفراد التابعين التي تتركز بشكل خاص على تطوير شخصية التابعين و تحقيق اهدافهم و مساعدتهم من اجل تطويرهم المهني و الشخصي غرس القيم الايجابية و اخلاقيات العمل لأجل تحقيق الاهداف المرجوة على صعيد الشخصي و التنظيمي.

و للوقوف على حقيقة ما سبق فقد قسم البحث الى اربعة محاور، تمثل الأول بمنهجية البحث، اما الثاني فتشمل الجانب النظري باستعراض ما أورده الباحثون لمتغيري البحث، و عرض المحور الثالث الجانب التطبيقي و اختبار الفرضيات، و ختاماً المحور الرابع و الذي خصص لعرض الاستنتاجات و التوصيات مع المصادر.

المحور الاول: الاطار العام ومنهجية البحث

منهجية البحث هي من إحدى المرتكزات الرئيسية، تستند عليها البحث في بناء أنموذجها الفكري، ولغرض التعرف على منهجية الدراسة، لابد من تناول الجوانب الآتية :-

اولاً: مشكلة البحث

تواجه منظمات اليوم العديد من التطورات و التغيرات السريعة، التي بدورها تؤدي الى التهديدات و الضغوطات التي تعيق عمل هذه المنظمات، وان تلك الاعاقة لا تأتي من الفراغ وانما تأتي في ظل وجود عدة اسباب ومن تلك الاسباب قد تكون انتشار السلوكيات الغير مرغوب فيها في بيئة الاعمال و منها التسويف الوظيفي.

والتسويف ظاهرة مكتسبة و يمكن ان تكتسب من البيئة الخارجية والاشخاص المحيطون بالموظفين. وأكد (Moharram-Nejadifard et al., 2020: 514) على أن نسبة التسويف الوظيفي عامة يكون (15% - 20%) بين الناس، لذا وجود قادة في بيئات الاعمال بخصائص الفائقة وتكوين بيئة عمل ايجابية يعزز من ثقة الافراد بأنفسهم و تشجيع الفاعلية الذاتية و اتخاذ القرارات مما قد يشجع العاملين على الرصد والحد من السلوكيات السلبية مثل التسويف.

استنادا على الزيارة الميدانية التي اجراها الباحثون في المستشفيات الاهلية في مدينة السليمانية / إقليم كردستان- العراق، وجدا بان هنالك تواجد لسلوكيات التسويف الوظيفي في تلك المستشفيات من قبل عاملها وبأرجح وجود هذا السلوك الى ان هناك ضبابية في مفهوم و فلسفة القيادة الفائقة او عدم ادراك اهمية القيادة الفائقة خصوصا عند الذين يشغلون مراكز قيادية. عكست مشكلة البحث وجود متغيرين رئيسية تتمثل في (القيادة الفائقة والتسويف الوظيفي)، ومن أجل التحقق من مستوى توافر هذه المتغيرات مع إمكانية إثبات العلاقة والأثر فيما بينها في عدد من المستشفيات الاهلية في مدينة السليمانية- إقليم كردستان/ العراق، تم وضع عدد من التساؤلات، وهي :

1. ما هو مستوى توافر ممارسات القيادة الفائقة في المستشفيات المبحوثة؟
2. ما هو مستوى توافر ممارسات التسويف الوظيفي في المستشفيات المبحوثة؟
3. ما العلاقة بين القيادة الفائقة و التسويف الوظيفي في المستشفيات المبحوثة؟
4. هل للقيادة الفائقة تأثير في التسويف الوظيفي في المستشفيات المبحوثة؟

ثانياً: اهداف البحث

إن الهدف الرئيس للبحث الحالي يتمثل في تحديد دور القيادة الفائقة في الحد من التسويف الوظيفي من وجهة نظر العاملين في المستشفيات المبحوثة، من خلال تحقيق الاهداف التالية:

5. التعرف على القيادة الفائقة و مدى ممارستها في المستشفيات المبحوثة من وجهة نظر أفراد العينة.
6. تشخيص واقع مستوى التسويف الوظيفي ومدى ممارستها في المستشفيات المبحوثة من وجهة نظر أفراد عينة البحث.
7. تحليل العلاقة بين القيادة الفائقة و التسويف الوظيفي.
8. تحديد اثر القيادة الفائقة للحد من التسويف الوظيفي.

ثالثاً: اهمية البحث

يكتسب البحث الحالي اهميته من جانبين:

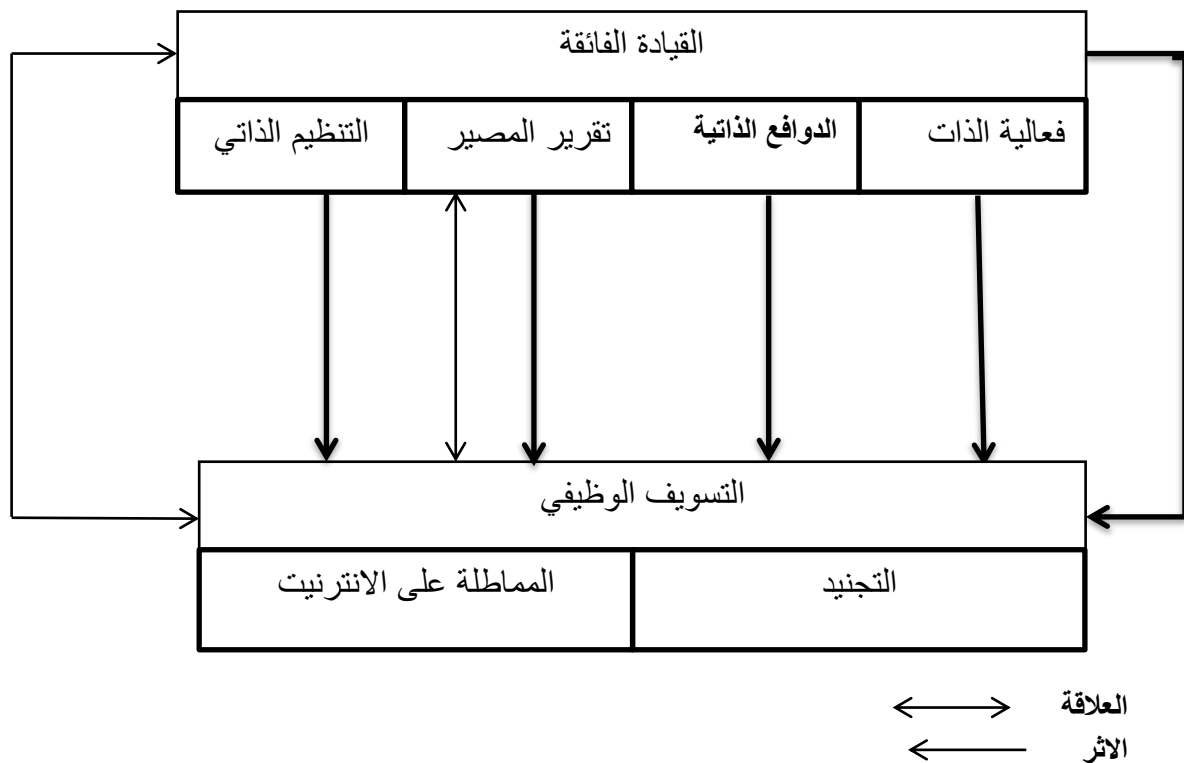
تنبثق أهمية هذا البحث من الموضوعات الحيوية التي تغطيها والمتمثلة بمتغيراتها (القيادة الفائقة، التسويف الوظيفي) معاً ليضيف الى الرصيد المعرفي في مجاله إطاراً شاملاً للمتغيرات:

1. تزداد اهمية هذا البحث كونه طبق في المستشفيات الاهلية في مدينة السليمانية والتي تحتل أهمية كبيرة لانها من احد مرتكزات الاساسية في تقديم الخدمات الطبية لدورها الفعال والمؤثر في المجتمع صحيا و مدنيا و اقتصاديا.
2. تشخيص مستويات القيادة الفائقة و التسويف الوظيفي في المستشفيات المبحوثة.
3. تعد هذه الدراسة من القلائل أو الدراسة الاولى تناولت دراسة الارتباط و الأثر بين المتغيرات (القيادة الفائقة و التسويف الوظيفي) في حدود الإطلاع المتواضع للباحثون.

4. إثارة إدراك و تركيز المستشفيات في الاطلاع وطرح الموضوعات المهمة المتعلقة بالسلوك التنظيمي من حيث المفاهيم النظرية و الممارسات العلمية لمتغيري الدراسة.
5. يمكن ادارة المستشفيات وصناع القرار فيها الاستفادة من توصيات البحث للحد من التسويف الوظيفي باعتبارها ظاهرة غير مرغوبة وتأثر على اداء المنظمات من خلال تشجيع قيادة المستشفيات بممارسة السلوك الفائق.
6. يتفق هذا البحث مع اهداف الامم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs) من خلال تركيزها على تحسين بيئة العمل مما يساهم في الحد من السلوك الغير مقبول في مكان العمل و تكوين بيئة عمل تنظيمية داعمة لاجل تطوير القابليات و مهارات العاملين، يساهم هذا البحث تحديدا في تحقيق الهدف الثالث من اهداف التنمية المستدامة (القيادة الايجابية و الداعمة للعاملين والحد من السلوكيات السلبية في العمل) و الهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي المستدام).

رابعاً: نموذج البحث

تم بناء المخطط الفرضي للبحث كما في الشكل (1) الذي يظهر العلاقة بين متغير القيادة الفائقة بأبعاده (فعالية الذات، الدوافع الذاتية، تقرير المصير، التنظيم الذاتي)، والتسويف الوظيفي بأبعاده (التجنيد، المماثلة على الانترنت).



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامساً: فرضيات البحث

اتساقاً مع اهداف البحث وانسجاماً مع انموذجها، قام الباحث بصياغة فرضيتين رئيسيتين وعلى النحو الاتي:

- الفرضية الرئيسية الاولى:** توجد علاقة ارتباط معنوية وعكسية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفائقة والتسويف الوظيفي على المستوى الكلي والجزئي.
- الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الفائقة في الحد من التسويف الوظيفي على المستوى الكلي والجزئي.

سادسا: منهجية البحث

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في البحث الحالي، ويعد هذا المنهج من أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والانسانية ومناسبا لظاهرة البحث الحالي، حيث يمكن من خلال المنهج الوصفي التحليلي الحصول على بيانات واقعية ودقيقة حول مشكلة البحث.

سابعا: المجتمع وعينة البحث

تم اختيار المستشفيات الاهلية في مدينة السليمانية كمجتمع للبحث الحالي والبالغ عددهم (9) مستشفى. اما عينة البحث فكانت العاملين في تلك المستشفيات والبالغ عددهم (419) عاملا، واستنادا الى (Krejcie and Morgan, 1970) فان حجم العينة المناسبة لهذا المجتمع (225) عامل، وتم توزيع الاستبانة عليهم عشوائيا واسترجع (204) استبانة، وكانت عدد الاستثمارات غير الصالح للتحليل (4) استثمار، والعدد الصافي للاستثمارات والتي تم الاعتماد عليها في التحليل كانت (200) استثمار ونسبة (88%). ويرجع اسباب اختيار العاملين في المستشفيات الاهلية ترجع الى دورهم المهم التي تضطلع به في تقديم وتوفير وتلبية الاحتياجات الصحية للمستفيدين والحفاظ على صحة وسلامة المواطنين وكذلك اعتقاد الباحثون باهمية وجود ممارسات ابعاد القيادة الفائقة لدى المدراء والقياديين في المستشفيات الاهلية و دورها في الحد من التسويف الوظيفي، ما رجع اختياره كمجتمع بحث. كما موضح في الجدول (1).

جدول (1) عينة الدراسة و الاستثمارات الموزعة و المسترجعة

ت	اسم المستشفى	مجموع الموظفين	الاستثمارات الموزعة	الاستثمارات المسترجعة	الاستثمارات الصالحة للتحليل الاحصائي	نسبة الانجاز %
1	مستشفى انور شيخة	140	80	76	74	37%
2	مستشفى انترناشنال	50	30	27	27	13.5 %
3	مستشفى زيان	40	25	22	22	11 %
4	مستشفى سوما	30	15	13	13	6.5 %
5	مستشفى نثر مقرر	25	15	12	12	6 %
6	مستشفى سمارت	30	15	12	12	6 %
7	مستشفى رويال	60	20	20	19	9.5 %
8	مستشفى بة خشين	24	13	12	12	6 %
9	مستشفى West Eye	20	12	10	9	4.5 %
المجموع		419	225	204	200	100 %

المصدر: من إعداد الباحثون

ثامنا: اساليب جمع البيانات

لاجل تحقيق اهداف البحث واختبار فرضياته ومن اجل جمع البيانات، اعتمد الباحثون على استثمار الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات في الجانب الميداني، ومتكونة من ثلاثة محاور الاول تتعلق بالمعلومات الشخصية، والثاني بخصوص القيادة الفائقة وتم الاستفادة من مقياس (حبيب، 2023)، ام الثالث فهو متعلق بالتسويق الوظيفي وتم الاستفادة من مقياس (Metin et al., 2016). وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لدراسة فقرات و محاور الدراسة، والذي تراوح بين (اتفق تماما – اتفق – محايد – لاتفق – لاتفق تماما) وتم تصميم درجة الموافقة في الاستبانة الى ثلاثة مستويات وكالاتي: ان الوسط الحسابي بين (1 - 240) تعتبر منخفض، و بين (241 - 350) تعتبر متوسط، في حين بين (351 - 500) تعتبر مرتفع. وبهدف قياس الصدق والثبات للاستبانة تم عرضها على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم (10) محكما من ذو الاختصاص في مجال الادارة بشكل عام والسلوك التنظيمي بشكل خاص. وبعد الاخذ بآراءهم تم تصميم النهائي للاستبانة، اضافة الى قياس كرونباخ الفا (Cornbach, Alpha) لفقرات الاستبانة، وتبين بان

جميع فقرات الاستبانة حصلت على أكثر من (0.7) كما في الجدول (2)، وهذا يعتبر مقبولا للدراسات الانسانية & Sekaran (Bougie, 2010).

الجدول (2) ثبات الاستبانة

المتغير	البعد	معامل كرونباخ ألفا	
		المتغير	البعد
القيادة الفائقة	فعالية الذات	.845	.88
	الدوافع الذاتية		.83
	تقرير المصير		.86
	التنظيم الذاتي		.81
التسويق الوظيفي	التجنيد	.93	.92
	المماثلة على الانترنت		.94

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على برنامج SPSS v.24.

المحور الثاني : الجانب النظري

يستعرض الباحثون في هذا المحور الجانب النظري لمتغيرات الدراسة، والتي تشمل متغيرين رئيسيين مع متغيراتهم الفرعية، وهما القيادة الفائقة والتوجه السوقي.

أولاً: القيادة الفائقة Super Leadership

1. مفهوم وتعريف القيادة الفائقة

نظراً للتغيرات المتلاحقة و اللاتأكد التي ظهرت في بيئات الاعمال في الاونة الأخيرة دفع المنظمات باتباع نهج جديد من اساليب القيادة والتركيز على القيادة الفائقة، مفهوم القيادة الفائقة قدمها Manz and Sims في عام 1989 لأول مرة. حيث تشير إلى أسلوب قيادي يهدف إلى إطلاق العنان للإمكانات وتعظيم جهود الفرد ومروسيه، وهي تتضمن توجيه المرؤوسين وتمكينهم ليصبحوا قادة ذاتيين ويتحملوا مسؤولية قيادتهم (Park & Byon, 2024:2). فان فلسفة القيادة الفائقة هو تطوير العاملين من اجل المساعدة في قيادة انفسهم بما يملكون من مهارات وقدرات، ان القيادة في المنظمات الحديثة لا تمارس عبر بعض الافراد و إنما من قبل كل الافراد العاملين في المنظمة بغض النظر عن طبيعة عملهم (Mohammed & Jasim, 2022: 8).

اقترح (Manz and Sims (1992 و Sims and Manz (1995 سبع خطوات لاكتساب وتطوير القيادة الفائقة على المستوى الفردي والجماعي والهيكل. وكانت الخطوات السبع هي: (1) يتعلم القادة ويكتسبون استراتيجيات القيادة الذاتية، ويطبّقون هذه الاستراتيجيات لتغيير سلوكهم القيادي. (2) يتصرف القادة كقدوة في القيادة الذاتية المتعلقة بالعمل، ويلهمون المرؤوسين للتصرف وفقاً لذلك. (3) يشجع القادة المرؤوسين على أخذ زمام المبادرة في العمل، ووضع أهدافهم الخاصة، والشعور بالمسؤولية عن النتائج وتحقيق الأهداف. (4) يستخدم القادة المكافآت والتغذية الراجعة لبناء وتعزيز ونشر روح القيادة الذاتية. (5) يساعد القادة المرؤوسين على بناء أنماط تفكير بناءة، أي معتقدات الكفاءة الذاتية والتقييمات الذاتية الإيجابية. (6) تُطبّق المنظمات تسلسلات هرمية مسطحة، وعمليات صنع قرار لامركزية، ووحدات وظيفية تتكون من فرق عمل ذاتية الإدارة. (7) تُطوّر المنظمات ثقافة قيادة ذاتية أصيلة وتحافظ عليها، أي تُوصل رؤية مؤسسية مفادها أن جميع الموظفين يُعاملون على أنهم قادرون ومُحفّزون على التعلم المستمر وتحمل المسؤولية دون الحاجة إلى مشورة خارجية دائمة، أو مكافآت، أو سيطرة.

لقد عرفت القيادة الفائقة من قبل عدد من الباحثين و المختصين في هذا المجال، اذ عرف (Asiri et al., 2016: 558) القيادة الفائقة بأنها القيادة التي تقود جميع أعضاء المنظمة إلى بذل قصارى جهدهم في العمل بروح الفريق. و يرى(حبيب، 2023: 33) القيادة الفائقة بأنها عملية توجيه الافراد العاملين ومنحهم الصلاحية والثقة و الاستقلالية و تمكينهم من اجل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل وقيادة انفسهم، وانها مجموعة من التصرفات و السياسات التي يتخذها القائد و يمنح بموجبها الافراد العاملين جزء من السلطة اللازم من اجل تقرير مصيرهم فيما يخص طريقة تنفيذ المهام وبما يحقق الاهداف التنظيمية.

في حين يرى (Mohammed & Jasim, 2022:9) بأنها عملية فعالة للاعتراف بمساهمات الافراد واعطائهم حقهم في تقرير مصيرهم عن طريق نقل التأثير الى الافراد انفسهم اي ان الافراد يكونو هم محط المسؤولية عن قيادة انفسهم و التأثير عليها و يتم ذلك من خلال اتباع استراتيجيات معينة. أما (Kim et al, 2017:150) فقد أشاروا اليه بأنها ابراز الإمكانيات وأفضل الجهود ليس فقط للذات ولكن للاخرين ايضا، وهذا يعني القيادة التي تعلم الآخرين وتقودهم لقيادة انفسهم. اشار اليها كل من (Bum & Lee, 2018:40) بأنها تجعل من الاتباع قادة لأنفسهم يفكروم و يتصرفون بذاتهم بدلا من ان يكونو مستجيبين للآخرين.. أكد (Okolie et al, 2021: 291) على انها عبارة عن ثلاث سلوكيات قيادية وهي التوجيهات الكاريزمية والتي تخص سلوك القائد من خلال تأثيره على الاتباع، والتحويلية التي من خلالها يتم تمكين الافراد وتفويضهم السلطة، والمعاملاتية والتي تخص طبيعة التعامل بين القائد والافراد. يرى (Jasim et al., 2023: 42) بأنها أسلوب إداري يمكن الافراد العاملين من تحقيق الاستقلالية الذاتية و القابلية و القدرة في اتخاذ القرارات وذلك من خلال الاستراتيجيات والسياسات المتبنية من قبل المنظمة والتي تهدف الى بناء قادة متميزين يمتلكون المهارة و المعرفة و القدرة على مواجهة المواقف المختلفة، اضافة الى الشعور بالمسؤولية القيادية اتجاه المرؤسين و العمل على تهيأهم من اجل القيادة المستقبلية.

من خلال المراجعة للأدبيات السابقة وحسب وجهة نظر الباحثون فإن القيادة الفائقة هي ظاهرة تتمتع بها الاشخاص الذين لديهم القدرة على التواصل مع الآخرين و التأثير عليهم وتشجيع الافراد العاملين معهم و اعطائهم الثقة و الفرصة و تمكينهم لأجل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل وهذا يتجلى في اطار التعلم وقيادة المرؤسين لقيادة انفسهم.

2. أهمية القيادة الفائقة

ويمكن تلخيص أهمية القيادة الفائقة كونها عنصر أساسي من عناصر المنظمات المعاصرة من خلال النقاط التالية (حبيب، 2023: 35).

- ا. ابراز سلوكيات القيادة لدى الافراد العاملين و توفير قيادات مؤهلة لديها خبرة و رؤية عن مستقبل العمل و المنظمة.
- ب. تحقيق الاهداف التنظيمية بشكل أكثر فاعلية.
- ت. تحقيق وازدياد الرضا الوظيفي و تقليل التكاليف المرتبطة بدوران العمل.
- ث. تحقيق الميزة التنافسية.

و أضاف (Jasim et al., 2023 : 42) الى أهمية القيادة الفائقة من خلال ما يلي:

- ح. خلق اسلوب تفكيري ابداعي للقادة في المنظمة.
- خ. توجيه المنظمة لنشر الثقافة القيادة الذاتية.

3. سمات وخصائص القائد الفائق

وقد حدد (Manz and Sims, 1990) ستة سلوكيات ينبغي القيام بها لتمتع بأسلوب القيادة الفائقة و لمساعدة فريق العمل مُدار ذاتيا:

- ا. سلوك يشجع أعضاء الفريق على تعزيز الذات، من خلال تعزيز مستويات عالية من أداء المجموعة يشجع القائد الفائق المجموعة على إدراك وتقدير الإجراءات التي تؤدي إلى الأداء العالي.
- ب. تشجيع التقييم الذاتي بحيث يجمع أعضاء الفريق المعلومات ذات الصلة لمراقبة أدائهم وتقييمه.
- ت. يتم تشجيع أعضاء الفريق على النقد الذاتي لأدائهم.
- ث. من خلال تعزيز ثقافة قائمة على نتائج المجموعة، يساعد القائد الفائق أعضاء الفريق على الانخراط في سلوك تحديد الأهداف الذاتية.
- ح. تشجيع التوقعات الذاتية بين أعضاء فريق العمل بحيث يكون لدى الفريق توقعات عالية لأداء المجموعة.
- خ. تشجيع سلوكيات التدريب على المهام بحيث يمارس الفريق نشاط العمل قبل تنفيذه.

و أضاف (Park & Byon, 2024:2) بعدة خصائص للقائد الفائق، يعد نهجا قياديا يشارك فيه القائد الرؤية والمعلومات مع أعضاء الفريق، ويفوض السلطة، ويرفع معنويات الموظفين، ويقدر استقلاليته، ويهيئ لهم الظروف المناسبة لممارسة إبداعهم، اتباع

استراتيجية عملية تُكبح السلوكيات غير المرغوب فيها وتُعزز الأداء الناجح من خلال الإجراءات الإيجابية، كما تتضمن استراتيجية مكافأة طبيعية مرتبطة بإيجاد المتعة في المهام.

4. أبعاد القيادة الفائقة

يعتمد البحث الحالي على دراسات كل من (حبيب، 2023) و (Jahanzeb Shah & Bakhtiar Ali, 2012; Jasim et al., 2023) في اختيار ابعاد القيادة الفائقة والمتمثلة ب (الفاعلية الذاتية، و الدوافع الذاتية، وتقرير المصير والتقييم الذاتي) وفيما يلي شرح لهذه الأبعاد:

أ. الفاعلية الذاتية self-efficacy

هي معتقدات الافراد بشأن كفاءتهم على التنظيم وأداء سلسلة من الانشطة المطلوبة لانجاز مهمة معينة، باساليب تمكنهم من التحكم في الاحداث المؤثرة في حياتهم، كما تؤثر هذه الاعتقادات في الاسهام في تشكيل اسس قدرتهم على التحمل ودافعيتهم للأداء (Bandura, 1997, p. 3). وعرفها (Niemic & Ryan, 2013: 133) بأنها هي طريقة اعتقاد الناس لإمكاناتهم وقدراتهم التي تمكنهم من العمل من خلال ادراك النتائج المحتملة. وتؤثر على سلوكيات الفرد و البيئات التي يتفاعل معها، و تتأثر بالأفعال و الظروف (Klassen et al, 2014: 62). هي مفتاح المعرفة الفردية وتعزيز المهارات وتمكين الافراد من الابداع Jasim et al., (2023:9).

ب. الدوافع الذاتية self-motivation

رغبة الفرد في اظهار الجهد اللازم لتحقيق هدف محدد، بحيث أن ذلك الجهد يساعد في اشباع احتياج الفرد (Jasim et al., 2023:42). و ينبثق الدوافع الذاتية عند الأفراد العاملين من المشاعر الداخلية الإيجابية مما تتولد من خلال العمل الحسن بدلا من الاعتماد على العوامل الخارجية (Mohammed & Jasim, 2022:9). أكد (Adnan & Azar, 2023:12) بأن الموظفين ذوي الدوافع الذاتية غالبًا ما يحفزون أنفسهم من الداخل عبر عمليات داخلية، هذا النوع من الأفراد حريصون على التعلم والعمل بشكل مستقل لتحقيق أهدافهم، لا يحتاجون إلى أشخاص آخرين أو محفزات خارجية، وعندما يعملون لفترة طويلة، تصبح نظرتهم إلى العمل أوسع وأكثر أهمية.

ت. تقرير المصير self determination

يمثل الاحتياجات النفسية الفطرية التي يجب اشباعها حتى يتمكن الافراد من الازدهار. (Gilal et al, 2019: 32) وان هذه الاحتياجات النفسية الفطرية هي احد المرتكزات الاساسية للتحفيز الذاتي وتكامل الشخصية، بالاضافة الى الظروف المحيطة بالاشخاص (حبيب، 2023: 43). أكد (Nugroho & Kistyant, 2024:3) بأن تقرير المصير هو اعتقاد الشخص بأنه يتمتع بالحرية والتحكم في عمله، حيث يميل البشر بطبيعتهم نحو النمو النفسي الأساسي للاستقلالية والترابط والكفاءة. يُظهر تقرير المصير الاستقلالية في بدء وتنفيذ سلوكيات وعمليات العمل، على سبيل المثال اتخاذ القرارات بشأن أساليب العمل والسرعة والجهد المبذول في إنجاز مهمة ما.

ث. التنظيم الذاتي self-regulation

تشير الى الافكار و المشاعر والافعال الذاتية التي يتم التخطيط لها وتأقلمها و تكييفها دوريا لتحقيق الاهداف الشخصية (Jahanzeb & Bakhtiar, 2012: 391). ويمكن تطويرها و تحسينها من خلال توجيه الاستراتيجيات نحو مجالات أساسية و مليئة بالتحديات (Mohammed & Jasim, 2022:10). إذ يُمكن الأفراد من التحكم بفعالية في أفكارهم ومشاعرهم وسلوكياتهم، وهي أمور أساسية لتحقيق النتائج المرجوة. ويكتسب هذا التحكم أهمية خاصة في البيئات المهنية، حيث يتطلب الحفاظ على التركيز ومقاومة المشتتات والمثابرة وتُسهم في مواجهة التحديات علاوة على ذلك، يرتبط تحسين التنظيم الذاتي بتحسين عملية اتخاذ القرارات، مما يُمكن الأفراد من اتخاذ خيارات أكثر وعيًا. (Jorovlea, 2024:195).

ثانيا: التسويف الوظيفي Job Procrastination

1. مفهوم و تعريف التسويف الوظيفي

يعتبر التسويف الوظيفي سلوك سائد في المجتمعات الحديثة حيث أن الموظف العادي يخسر ساعتين يوميًا بسبب استخدام الإنترنت والتواصل الاجتماعي أثناء التواجد في مكان العمل (Henet al., 2021: 2). فهو شكل من أشكال الفشل التنظيمي الذاتي الذي يتميز بالتأجيل غير العقلاني للمهام على الرغم من احتمالية العواقب السلبية. (Vveinhardt et al., 2023; 147).

ان التسويف ليس مجرد مشكلة سلوكية تتعلق بإدارة الوقت، بل أن هناك إجماع بين الباحثين على أن التسويف ليس جانب سلوكي يقتصر على تجنب المهام أو تأخيرها، ولكن له أبعاد معرفية وعاطفية (الخفاجي، 2022: 131). التأجيل الطوعي لمسار العمل المقصود، على الرغم من توقع المرء أن يكون في وضع أكثر ضررًا بسبب التأخير (Metin et al., 2018: 228). ويوجد تناقض بين النوايا والأفعال، حيث يتم تأجيل اتخاذ الإجراءات إلى ما بعد تاريخ البدء المثالي أو المفترض. (Steel et al., 2022: 2) عدم القدرة على إكمال المهام الضرورية من أجل تحقيق أهداف الفرد (Ziaaddini & Alinezhad, 2019: 222).

يعرف (Khadija & Azim, 2023: 191) التسويف بأنه ميل غير منطقي لتأجيل بدء أو إتمام الأنشطة عمدًا، حتى مع إدراك المرء أن ذلك سيؤدي إلى عواقب سلبية على المدى الطويل. أكد (Metin et al., 2018: 231) بأن الموظفين الذين يُظهرون مستويات عالية من التسويف جزءا كبيرا من ساعات عملهم في أنشطة غير متعلقة بالعمل، ولإنجاز مهامهم اليومية، قد يعملون لساعات أطول (مما يؤدي إلى انخفاض مستويات التركيز وزيادة الإرهاق) أو قد يتعجلون في أداء مهامهم مما قد يؤدي إلى ارتكاب أخطاء لذلك، قد يُظهر الموظفون، من خلال الانخراط في سلوكيات التسويف، أداء وظيفيا أضعف.

بناء على ما سبق يعرف الباحثون التسويف الوظيفي بأنه تأخير أو تأجيل المهام أو الأنشطة التي من المفترض العمل عليها و اتمامها من قبل العامل، مما يؤدي في اغلب الأحيان إلى عدم الكفاءة وزيادة التوتر و نتائج غير مرضية على مستوى الفرد و المنظمة.

2. أسباب التسويف الوظيفي

ان اسباب التسويف معقدة كونها متعلقة بسمات الشخصية من خلال مجموعة عوامل تؤثر على استجابة الفرد و تؤدي به الى تأجيل المهمة كما ورد في (الخفاجي، 2022: 136) وهي:

ا. النفور من المهمة

ب. القلق بشأن الفشل

ت. الاكتئاب او المزاج المرتبط ب (انخفاض مستويات الطاقة/ التحفيز).

ث. التمرد) تأخير بدء المهام بسبب الأشياء المهمة، أو الشخص الذي يفرضها).

ح. مشكلات إدارة الوقت

خ. الاستمتاع بالعمل تحت الضغط

ج. الاندفاع (التآرجح بسهولة من مهمة الى اخرى).

فضلا عن ذلك أكد (Steel et al., 2022: 4) بأن مع زيادة توقعات الإنجاز والقيمة المدركة للنتيجة، يزداد الدافع أيضًا، ومع ذلك، فإن الحساسية للوقت تؤدي إلى التخفيض الزائد، مما يعني أنه مع زيادة تأخير الهدف، يتناقص الحافز، الأفراد الذين لديهم حساسية شديدة تجاه مرور الوقت، أو يسهل تشتيت انتباههم، أو يعانون من تأجيل المكافآت الفورية، هم أكثر عرضة للانخراط في المماطلة.

أكد (Khadija & Azim, 2023: 191) بأن درجات التسويف يختلف باختلاف خصائص المهمة، ويرتبط ارتباطا وثيقا بشكل خاص بمكونات المهمة غير السارة، مثل الانزعاج والاستياء والملل.

بالإضافة الى ما سبق يرى الباحثون بان هنالك عدة اسباب يساهم في تفاوت درجات التسويف الوظيفي من عامل الى آخر من أهمها:

ا. اخلاقيات و قيم المنغرس في داخل شخصية الموظف.

ب. درجة اندماج الموظف و انغرازه في عمله.

ت. وجود رقابة خارجية في بيئة العمل.

3. دورة التسويف الوظيفي

أشار (الخفاجي، 2022: 139) بأنه يتمثل دورة التسويف الوظيفي ب عشرة خطوات:

- الافراد الذين لديهم سلوك التسويف الوظيفي لديهم الرغبة في اكمال المهمة.
- ب. يقررون القيام بالمهمة بالتأكد.
- ت. يسوفون المهمة دون داع او عذر معقول.
- ث. لا يدركون ان التسويف الوظيفي غير مفيد.
- ج. يستمرون في تأجيل مهمتهم.
- خ. يغضبون من أنفسهم لميلهم الى التسويف الوظيفي.
- ج. يستمرون في ذات السلوك.
- د. يحاولون إكمال مهامهم عندما لا يتبقى سوى القليل من الوقت حتى الموعد النهائي، أو حتى لا يكملو المهام.
- و. يعدون أنفسهم بعدم التسويف بعد الآن، بعد كل هذه الخطوات، يظهرون ميلا للتسويف مرة أخرى في مهمة جديدة.

4. استراتيجيات التغلب على التسويف الوظيفي

من المهم إدراك أن التسويف عادة، وكأي عادة، يتطلب الأمر وقتاً وممارسة ومثابرة وصبراً للتحويل من "مماطل" إلى "فاعل". هنالك العديد من الطرق و وسائل لأجل القضاء على التسويف الوظيفي (Wessel et al., 2021) من أهمها:

- ا. توقع نجاح المهمة: يمكن معالجة التسويف من خلال زيادة التوقعات باحتمالية تحقيق نتائج إيجابية من بدء و/أو إكمال السلوكيات المستهدفة. إحدى طرق القيام بذلك هي تقديم أدلة أو أمثلة لأفراد آخرين مشابهين بدأوا السلوك مبكراً وأكملوه بنجاح في الوقت المحدد.
- ب. القيمة المدركة للمهمة: لزيادة القيمة المدركة لتقدم المهمة وإتمامها يجب الاعتماد على التقنيات التصور مثل التباين الذهني أو السفر الذهني عبر الزمن. تتضمن هذه التقنيات التخيل الحي لتحقيق الأهداف المستقبلية والمكافآت المرتبطة بها. يمكن تشجيع المشاركين على الاستمتاع بالمشاعر المرتبطة بإكمال المهمة، سواءً بشكل مستقل أو بالمقارنة مع حالتهم الحالية أو بعدم تحقيقها.
- ت. الحساسية للتأخير: تقسيم المهام الكبيرة إلى مهام أصغر قابلة للتحقيق وأشير إليه بشكل مختلف باسم التقسيم أو دوامة النجاح، أو التنقل بين الجزر أو الجبنة السويسرية.
- ث. استراتيجيات ما وراء المعرفية العامة: تضمن الاستراتيجيات ما وراء المعرفية التأمل في التفكير (مثل التخطيط واتخاذ القرار) الكامن وراء نهج الفرد في إنجاز المهام أو استخدام الوقت. إحدى الطرق الممكنة لتعزيز ذلك هي تحفيز التفكير في إجراءات محددة يمكن القيام بها، ولكنها لا تُنفذ حالياً، لتسهيل إنجاز المهام في الوقت المحدد To Do List.

5. أبعاد التسويف الوظيفي

اعتمد البحث الحالي لقياس التسويف الوظيفي على مقياس (PAWS "Procrastination at work Scale") (Metin, من قبل (Taris, & Peeters, 2016) و هو مقياس ثنائي الأبعاد (التجديد و المماطلة على الانترنت) الذي يركز على سلوكيات التسويف في مكان العمل المعاصرو لملائمته مع معظم القطاعات و اعتماد المقياس من قبل العديد من الباحثين مثل: (U. Baran Metin, Maria C. W. Peeters & Toon W. Taris, 2018; Sana Rehman, Qamar-ul-islam, Zunair Ali, 2019; Khirman Khadija&Sidra Azim, 2023)

ا. التجنيد Soldiering

الانخراط في سلوكيات التسويف، التهرب من العمل (مثل أخذ استراحات قهوة أطول أو الانغماس في أحلام اليقظة) دون قصد إلحاق الأذى بالآخرين أو إثقال كاهلهم (Metin et al., 2018: 230). في حين أشار (Moharram-Nejadifard et al., 2020: 514) بأنه فعل تجنب مهام العمل عمدًا لأكثر من ساعة يوميًا دون أي نية للتسبب في ضرر أو نقل عبء العمل إلى الآخرين.

ب. المماطلة على الانترنت procrastination on the Internet

استخدام تقنيات الهاتف المحمول والإنترنت للأغراض الشخصية أثناء ساعات العمل (Garrett & Danziger, 2008). وهي ظاهرة واسعة الانتشار تشمل أنشطة مثل التسوق من خلال الإنترنت، أو تصفح مواقع الشبكات الاجتماعية، أو ممارسة الألعاب، أو الدردشة بدلاً من التركيز على المسؤوليات المهنية و إتمامها (Moharram-Nejadifard et al., 2020: 514). يُعد المماطلة على

الانترنت سلوكا معاصرا وشائعا في مكان العمل، إذ أن الموظفين يقضون ما لا يقل عن 30% من يومهم في أنشطة عبر الإنترنت غير متعلقة بالعمل، كما أفاد ما يقرب من 80% من الموظفين يستخدمون الإنترنت لأغراضهم الشخصية أثناء وجودهم في العمل (Metin et al., 2018: 230)

المحور الثالث: الجانب الميداني

اولا/ وصف الأفراد المبحوثين

انسجاما مع توجه البحث قام الباحثون بتوزيع (225) استمارة استبيان على العاملين في (9) من المستشفيات الاهلية في مدينة السلبيانية، وتم استرجاع (200) استمارة صالحة للتحليل اي بنسبة (88 %) تقريبا، ويوضح الجدول رقم (3) وصف الافراد المبحوثين، وكما يلي:

جدول (3) وصف افراد عينة الدراسة

ت	السمات الشخصية	الفئة	العدد	النسبة %
1	الجنس	ذكور	120	60
		اناث	80	40
	المجموع		200	100%
2	العمر	29-20 سنة	33	16.5
		39-30 سنة	107	53.5
		49-40 سنة	42	21
		اكتر من 50 سنة	18	9
	المجموع		200	100%
3	المؤهل العلمي	دبلوم فني	88	44
		بكالوريوس	92	46
		دبلوم -عالي	12	6
		ماجستير	8	4
		دكتوراه	0	0
	المجموع		200	100%
4	سنوات الخدمة	اقل من 5 سنوات	43	21.5
		10-6 سنوات	70	35
		15-11 سنوات	32	16
		16 من 20 سنة	42	21
		اكتر من 21	13	6.5
	المجموع		200	100%

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على برنامج SPSS v.24.

من خلال الجدول (3) يتبين أن اغلب المستجيبين كانوا من الذكور قد بلغت نسبة (60%)، في حين كانت نسبة الاناث (40%)، مما يشير إلى أن أغلبية أفراد عينة البحث من الذكور، ويعود ذلك إلى أن الاناث لايفضلن العمل في القطاع الخاص نظرا لطول فترة الدوام فيها. وكما نلاحظ بأن أعلى نسبة من أفراد عينة البحث تقع أعمارهم ضمن الفئة العمرية (من 30 الى 39 سنة) و الذي بلغت نسبتهم (53.5%)، في حين جاء الافراد الذين يقع اعمارهم ضمن الفئة العمرية (من 40 الى 49 سنة) بنسبة (21.5%) اما الذين يقع اعمارهم ضمن الفئة العمرية (من 20 الى 29 سنة) فقد بلغت نسبتهم (16.5%)، يليها الفئة العمرية (اكتر من 50 سنة)، إذ بلغت نسبتها (9%) من أفراد عينة البحث، ويؤكد هذه النتيجة ان المستشفيات يمتلكون طاقات شبابية ونظاجة في نفس الوقت. وفيما يخص المؤهل العلمي فإن غالبية أفراد العينة هم من حاملي شهادة ال بكالوريوس وبنسبة (46 %)، وأن ما نسبته (44 %) فقط حاصلين

على درجة الدبلوم الفني، وان ما نسبته (4%) فقط حاصلين على درجة الماجستير، ويعني ذلك ان المستشفيات المبحوثة يركزون بدرجة رئيسية على توظيف حملة الشهادات الجامعية. وما يتعلق بسنوات الخدمة فان اغلبيية عينة البحث هم من ذوي خدمة ما بين (6-10) سنوات بنسبة (35%)، يليه ذوي خدمة اقل من 5 سنوات حيث بلغت نسبتهم (21.5%) ومن ثم الفئة من ذوي خدمة ما بين 16-20 سنة و بنسبة (21%) من افراد العينة، كمايتضح من الجدول ان الموظفين ذوي خدمة اكثر من 21 سنة قد يشكلون نسبة (6.5%) ونسبة (16%) من ذوي خدمة 11- 15 سنوات، ويرجع ذلك الى عدم وجود فرص العمل في القطاع العام لمدة طويلة. من الواضح جداً ان هذه النسب يعكس حقيقة ان العينة العشوائية للدراسة شملت جميع المستويات الوظيفية المتوفرة للموظفين في المستشفيات الاهلية.

ثانيا/ وصف متغيرات الدراسة

لتحديد مستوى توافر المتغيرات الدراسة والمتمثلة بـ(القيادة الفائقة و التسويق الوظيفي) تم الإعتماد على الاحصاء الوصفي من خلال احتساب (الوسط الحسابي، الإنحراف المعياري، والتباين)، ومقارنة نتائجها مع الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي Likert Five Point والبالغ (3) بوصفه معياراً للمقارنة، كما يظهر في الفقرات اللاحقة.

1. القيادة الفائقة

لاجل التعرف على مستوى ممارسة المتغير المستقل القيادة الفائقة بأبعاده الاربعة (فعالية الذات، الدوافع الذاتية، تقرير المصير، التنظيم الذاتي)، على النحو الآتي:

ا. فعالية الذات

إن الجدول (4)، يقدم عددٍ من النتائج المتعلقة بتحليل آراء وتوجهات عينة البحث حول فقرات هذا البعد، والتي تعطي دليلاً واضحاً على توافق وإنسجام العينة قيد الدراسة في إجاباتها مع توافر هذا البعد في المستشفيات المبحوثة فقد كان الوسط الحسابي (3.585) وهو أعلى من معدل الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، مع إنحراف معياري عام بلغ (1.519)، وكذلك تباين عام بلغ (2.322)، وهذا يشير ان إلى وجود تشتت منخفض في الإجابات عن وسطها. استناداً على هذه النتائج يقع على عاتق إدارات المستشفيات أنفة الذكر العمل على زيادة مستويات توافر هذا البعد مما يسهم في الحد من التسويق الوظيفي.

الجدول (4) التحليل الوصفي لبعد فعالية الذات

الفقرة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	التباين
X1	3.58	1.483	2.190
X2	3.68	1.540	2.390
X3	3.49	1.526	2.319
X4	3.59	1.530	2.395
المعدل	3.585	1.519	2.322

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على برنامج SPSS v.24.

ب. الدوافع الذاتية

من الجدول (5)، يتضح ان النتائج المتعلقة بتحليل آراء وتوجهات عينة البحث حول فقرات هذا البعد، تقدم دليلاً واضحاً على توافق وإنسجام العينة قيد الدراسة في إجاباتها مع توافر هذا البعد في المستشفيات المبحوثة قيد الدراسة. فقد بلغ معدل الوسط الحسابي (3.542)، مع إنحراف معياري عام بلغ (1.499)، وكذلك تباين عام بلغ (2.246)، استناداً على نتائج التحليل الوصفي الخاصة بهذا البعد يقع على عاتق إدارات المستشفيات أنفة الذكر العمل على زيادة مستويات توافر هذا البعد مما يسهم في تحقيقها للحد من التسويق الوظيفي.

الجدول (5) التحليل الوصفي لبعء الدوافع الذاتية

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
X5	3.58	1.509	2.272
X6	3.56	1.503	2.256
X7	3.51	1.491	2.229
X8	3.52	1.494	2.230
المعدل	3.542	1.499	2.246

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على برنامج SPSS v.24.

ت. تقرير المصير

إن الجدول (6)، يكشف عن النتائج المتعلقة بتحليل آراء وتوجهات عينة البحث حول فقرات هذا البعد، والتي تعطي دليلاً واضحاً على توافق وإنسجام العينة قيد الدراسة في إجاباتها مع توافر هذا البعد في المستشفيات المبحوثة قيد الدراسة. فلقد بلغ الوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.540)، مع انحراف معياري عام بلغ (1.526)، وكذلك تباين عام بلغ (2.329)، اللذان يشيران إلى وجود تشتت منخفض في الإجابات عن وسطها. استناداً على هذه النتائج الخاصة بهذا البعد يقع على عاتق إدارات المستشفيات آنفة الذكر العمل على زيادة مستويات توافر هذا البعد مما يسهم في تحقيقها للحد من التسويف الوظيفي.

الجدول (6) التحليل الوصفي لبعء تقرير المصير

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
X9	3.62	1.562	2.449
X10	3.50	1.485	2.190
X11	3.51	1.523	2.324
X12	3.53	1.534	2.354
المعدل	3.540	1.526	2.329

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على برنامج SPSS v.24.

ث. التنظيم الذاتي

إن الجدول (7)، يكشف عن النتائج المتعلقة بتحليل آراء وتوجهات عينة البحث حول فقرات هذا البعد، والتي تعطي دليلاً واضحاً على توافق وإنسجام العينة قيد الدراسة في إجاباتها مع توافر هذا البعد في المستشفيات المبحوثة قيد الدراسة. فلقد بلغ الوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.525)، مع انحراف معياري عام بلغ (1.513)، وكذلك تباين عام بلغ (2.289)، اللذان يشيران إلى وجود تشتت منخفض في الإجابات عن وسطها. استناداً على هذه النتائج الخاصة بهذا البعد يقع على عاتق إدارات المستشفيات آنفة الذكر العمل على زيادة مستويات توافر هذا البعد مما يسهم في تحقيقها للحد من التسويف الوظيفي.

الجدول (7) التحليل الوصفي لبعء التنظيم الذاتي

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
X13	3.46	1.517	2.284
X14	3.59	1.507	2.270
X15	3.49	1.486	2.207
X16	3.56	1.542	2.398
المعدل	3.525	1.513	2.289

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على برنامج SPSS v.24.

2. التسوييف الوظيفي

للتعرف على مستوى توافر التسوييف الوظيفي ونوعيته بوصفه متغيراً تابعاً بأبعاده الاثنین (التجنيد، المماثلة على الانترنت)، في المستشفيات المبحوثة قيد الدراسة، عبر تحليل إجابات عينة البحث، على النحو الآتي:

أ. التجنيد

إن الجدول (8)، يعرض مجموعة من النتائج المتعلقة بتحليل آراء وتوجهات عينة البحث حول فقرات هذا البعد، والتي تعطي دليلاً واضحاً على عدم توافر هذا البعد في المستشفيات المبحوثة السلیمانیة قيد الدراسة. فلقد بلغ الوسط الحسابي العام لهذا البعد (2.26) وهو أقل من معدل الوسط الحسابي الافتراضي البالغ (3)، مع إنحراف معياري عام بلغ (1.090)، وكذلك تباين عام بلغ (2.279)، اللذان يشيران إلى وجود تشتت منخفض في الإجابات عن وسطها.

الجدول (8) التحليل الوصفي لبعد التجنيد

الفقرة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	التباين
Y1	2.39	1.168	2.138
Y2	2.14	1.086	2.344
Y3	1.65	.839	2.304
Y4	2.86	1.270	2.233
المعدل	2.260	1.090	2.279

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على برنامج SPSS v.24.

ب. المماثلة على الانترنت

إن الجدول (9)، يظهر نتائج تتعلق بتحليل آراء وتوجهات عينة البحث حول فقرات هذا البعد، والتي تعطي دليلاً واضحاً على عدم توافق العينة قيد الدراسة في إجاباتها مع عدم توافر هذا البعد في المستشفيات المبحوثة قيد الدراسة. فلقد بلغ الوسط الحسابي العام لهذا البعد (2.445) وهو أقل من معدل الوسط الحسابي الافتراضي البالغ (3)، وقد أظهرت النتائج أن الإنحراف المعياري العام بلغ (1.251)، وكذلك التباين العام بلغ (1.531)، اللذان يشيران إلى وجود تشتت منخفض في الإجابات عن وسطها.

الجدول (9) التحليل الوصفي لبعد المماثلة على الانترنت

الفقرة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	التباين
Y5	2.37	1.209	1.443
Y6	2.35	1.202	1.465
Y7	2.45	1.238	1.523
Y8	2.42	1.268	1.609
Y9	2.54	1.246	1.544
Y10	2.82	1.261	1.592
Y11	2.17	1.267	1.546
المعدل	2.445	1.251	1.531

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على برنامج SPSS v.24.

ثالثاً/ اختبار الفرضيات

إن اختبار فرضيات الدراسة سيتم بإتجاهين الإتجاه خاص باختبار علاقات الارتباط بين المتغيرات وأبعادها، وذلك عن طريق إستخراج معامل ارتباط Pearson باستخدام برنامج SPSS v.24، والإتجاه الآخر يتعلق باختبار علاقات التأثير بين المتغيرات وأبعادها:

1. تحليل علاقة الارتباط

يتم في هذه الفقرة اختبار فرضية علاقات الارتباط على المستوى الكلي والجزئي بين المتغيرات الدراسة وأبعادها، وذلك بالإعتماد على نتائج معامل ارتباط Pearson الظاهرة في الجدول (10).

جدول(10)علاقة الارتباط بين القيادة الفائقة و ابعادها و التسويق الوظيفي

التسويق الوظيفي		العبرة
sig	علاقة الارتباط	
0.00	0.64-	القيادة الفائقة
0.00	96.0-	فعالية الذات
0.00	0.63-	الدوافع الذاتية
0.00	27.0-	تقرير المصير
0.00	- 0.73	التنظيم الذاتي
The correlation is significant at 0.01		

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج SPSS v.24

الفرضية الرئيسية الاولى

تنص هذه الفرضية على: (توجد علاقة ارتباط معنوية و عكسية ذات دلالة احصائية بين القيادة الفائقة و التسويق الوظيفي)، ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضية، يظهر الجدول (10) النتائج الخاصة بمصفوفة معامل ارتباط Pearson، يتضح إن درجة معامل الارتباط بين هذين المتغيرين كانت (-0.64)، وهي تحت مستوى معنوية (0.01)، وهذه النتائج يشير إلى أنه كلما زاد اعتماد المستشفيات المبحوثة على القيادة الفائقة كلما أدى ذلك للحد من التسويق الوظيفي. وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية، وتنتزع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

ا. الفرضية الفرعية الأولى

تنص هذه الفرضية على: (توجد علاقة ارتباط معنوية و عكسية ذات دلالة احصائية بين فعالية الذات و التسويق الوظيفي)، ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضية، يظهر الجدول (10) النتائج الخاصة بمصفوفة معامل ارتباط Pearson، يتضح إن درجة معامل الارتباط بين هذين المتغيرين كانت (-0.69)، وهي تحت مستوى معنوية (0.01)، وهذه النتائج يشير إلى أنه كلما زاد اعتماد القادة على فعالية الذات كلما أدى ذلك إلى الحد من التسويق الوظيفي في المستشفيات المبحوثة. وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية.

ب. الفرضية الفرعية الثانية

تنص هذه الفرضية على: (توجد علاقة ارتباط معنوية و عكسية ذات دلالة احصائية بين الدوافع الذاتية و التسويق الوظيفي)، ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضية، يظهر الجدول (10) النتائج الخاصة بمصفوفة معامل ارتباط Pearson، يتضح إن درجة معامل الارتباط بين هذين المتغيرين كانت (-0.63)، وهي تحت مستوى معنوية (0.01)، وهذه النتائج يشير إلى أنه كلما زاد اعتماد القادة على الدوافع الذاتية كلما أدى ذلك إلى الحد من التسويق الوظيفي في المستشفيات المبحوثة. وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية.

ت. الفرضية الفرعية الثالثة

تنص هذه الفرضية على: (توجد علاقة ارتباط معنوية و عكسية ذات دلالة إحصائية بين تقرير المصير و التسويف الوظيفي)، ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضية، يظهر الجدول (10) النتائج الخاصة بمصفوفة معامل ارتباط Pearson، يتضح إن درجة معامل الارتباط بين هذين المتغيرين كانت (-0.72)، وهي تحت مستوى معنوية (0.01)، وهذه النتائج يشير إلى أنه كلما زاد مارس القادة الدوافع الذاتية كلما أدى ذلك إلى الحد من التسويف الوظيفي في المستشفيات المبحوثة. وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية.

ث. الفرضية الفرعية الرابعة

تنص هذه الفرضية على: (توجد علاقة ارتباط معنوية و عكسية ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الذاتي و الحد من التسويف الوظيفي)، ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضية، يظهر الجدول (10) النتائج الخاصة بمصفوفة معامل ارتباط Pearson، يتضح إن درجة معامل الارتباط بين هذين المتغيرين كانت (-0.73)، وهي تحت مستوى معنوية (0.01)، وهذه النتائج يشير إلى أنه كلما زاد اعتماد القادة على التنظيم الذاتي كلما أدى ذلك إلى الحد من التسويف الوظيفي في المستشفيات المبحوثة. وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية.

2. اختبار فرضيات التأثير

إن فرضية التأثير في هذا البحث تتمثل بالفرضية الرئيسية الثانية، والتي تنص على وجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للقيادة الفائقة في التسويف الوظيفي في المستشفيات المبحوثة، وفي هذا السياق تشير نتائج الجدول (11) إلى إن قيمة B لأنموذج الانحدار البسيط الذي يمثل علاقة التأثير بين هذين المتغيرين بلغت (-.528)، وإن قيمة R² لهذا الأنموذج بلغت (0.409). أي إن ما مقداره (40.9%) من التباين الكلي الحاصل في التسويف الوظيفي يتحدد من خلال القيادة الفائقة وإن النسبة المتبقية والبالغة (59.1%) تمثل نسبة متغيرات أخرى غير داخلية في الانموذج الحالي، وهذا التأثير يعد معنوياً إذ إن قيمة t بلغت (-15.666)، عليه سيتم قبول هذه الفرضية.

الجدول (11) تأثير القيادة الفائقة على التسويف الوظيفي

المتغير التابع	R	R ²	Sig*	معاملات الانحدار		
				المتغير المستقل	B	t المحسوبة
التسويف الوظيفي	-.64	0.409	.000	القيادة الفائقة	-.528	15.666
			.000			

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على برنامج SPSS v.24.

وتنتفرع عن هذه الفرضية اربع فرضيات فرعية:

ا. الفرضية الفرعية الأولى

تنص هذه الفرضية على وجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية فعالية الذات في الحد من التسويف الوظيفي، وفي هذا السياق تشير نتائج الجدول (12) إلى إن قيمة B لأنموذج الانحدار البسيط الذي يمثل علاقة التأثير بين هذين المتغيرين قد كانت (-.368)، وإن قيمة R² لهذا الأنموذج قد كانت (0.476). أي إن ما مقداره (47.6%) من التباين الكلي الحاصل في التسويف الوظيفي يتحدد من خلال فعالية الذات وإن النسبة المتبقية والبالغة (52.4%) تمثل نسبة متغيرات أخرى غير معروفة، وهذا التأثير يعد معنوياً إذ إن قيمة t بلغت (-13.044)، عليه سيتم قبول هذه الفرضية.

الجدول (12) تأثير فعالية الذات على التسويق الوظيفي

المتغير التابع	R	R ²	Sig*	معاملات الانحدار		
				المتغير المستقل	β	t المحسوبة
التسويق الوظيفي	-.69	.476	.000	القيادة الفائقة	-.364	-13.044
						Sig* .000

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على برنامج SPSS v.24.

ب. الفرضية الفرعية الثانية

تنص هذه الفرضية على وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للدوافع الذاتية على التسويق الوظيفي، وفي هذا السياق تشير نتائج الجدول (13) إلى إن قيمة B لأنموذج الانحدار البسيط الذي يمثل علاقة التأثير بين هذين المتغيرين كانت (-.459)، وإن قيمة R² لهذا الأنموذج كانت (396). أي إن ما مقداره (39.6%) من التباين الكلي الحاصل في التسويق الوظيفي يتحدد من خلال الدوافع الذاتية وإن النسبة المتبقية والبالغة (38.6%) تمثل نسبة متغيرات أخرى غير معروفة، وهذا التأثير يعد معنوياً إذ إن قيمة t بلغت (14.291 -)، عليه سيتم قبول هذه الفرضية.

الجدول (13) تأثير الدوافع الذاتية في التسويق الوظيفي

المتغير التابع	R	R ²	Sig*	معاملات الانحدار		
				المتغير المستقل	β	t المحسوبة
التسويق الوظيفي	-.63	.396	.000	القيادة الفائقة	-.459	-14.291
						Sig* .000

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على برنامج SPSS v.24.

ت. الفرضية الفرعية الثالثة

تنص هذه الفرضية على وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لتقرير المصير في التسويق الوظيفي، وفي هذا السياق تشير نتائج الجدول (14) إلى إن قيمة B لأنموذج الانحدار البسيط الذي يمثل علاقة التأثير بين هذين المتغيرين قد كانت (-.40)، وإن قيمة R² لهذا الأنموذج كانت (518). أي إن ما مقداره (51.8%) من التباين الكلي الحاصل في الحد من التسويق الوظيفي يتحدد من خلال تقرير المصير وإن النسبة المتبقية والبالغة (48.2%) تمثل نسبة متغيرات أخرى غير معروفة، وهذا التأثير يعد معنوياً إذ إن قيمة t بلغت (14.914 -)، عليه سيتم قبول هذه الفرضية.

الجدول (14) تأثير تقرير المصير على التسويق الوظيفي

المتغير التابع	R	R ²	Sig* مستوى المعنوية	معاملات الانحدار		
				المتغير المستقل	β	T المحسوبة
التسويق الوظيفي	-.720	.518	.000	القيادة الفائقة	-.40	-14.914
						Sig* .000

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على برنامج SPSS v.24.

ث. الفرضية الفرعية الرابعة

تنص هذه الفرضية على وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للتنظيم على التسويق الوظيفي، وفي هذا السياق تشير نتائج الجدول (15) إلى إن قيمة B لأنموذج الانحدار البسيط الذي يمثل علاقة التأثير بين هذين المتغيرين كانت (-.507)، وإن قيمة R² لهذا الأنموذج كانت (532). أي إن ما مقداره (53.2%) من التباين الكلي الحاصل في الحد من التسويق الوظيفي يتحدد من خلال التنظيم

وإن النسبة المتبقية والبالغة (46.8%) تمثل نسبة متغيرات أخرى غير معروفة، وهذا التأثير يعد معنوياً إذ إن قيمة t بلغت 15.844 (-)، عليه سيتم قبول هذه الفرضية.

الجدول (15) تأثير التنظيم على التسويف الوظيفي

المتغير التابع	R	R ²	Sig*	معاملات الإنحدار		
				المتغير المستقل	B	T المحسوبة
التسويف الوظيفي	-.73	.532	.000	القيادة الفائقة	-.507	15.844
						Sig* .000

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على برنامج SPSS v.24.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

بناء على ما جاء بالتحليل الإحصائي لنتائج البحث تم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

1. تبين مع نتائج التحليل الوصفي بأن أغلبية المستجيبين هم من ذوي الفئات العمرية الفتية و الناضجة مما يدل على قدرتهم في ادراك اهمية نشاطات القيادة الفائقة وإدارة الذات و لانهم يجمعون بين الخبرة و النضج وتحمل المسؤولية وعدم الاستهتار بالوقت والمماثلة.
2. يتوافر متغير القيادة الفائقة وأبعاده الفرعية (فعالية الذات، الدوافع الذاتية، تقرير المصير، التنظيم الذاتي) بمستوى عالي في المستشفيات الاهلية في مدينة السلبيانية وهذا قد يعود الى اقتناع الادارة العليا للمستشفيات بأهمية الدور الكبير لهذا المتغير في الحد من سلوكيات التسويف الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات المبحوثة.
3. لايتوافر متغير التسويف الوظيفي بأبعاده (التجديد، المماثلة على الانترنت) في المستشفيات المبحوثة، هذا مؤشر جيد فهو يؤكد على عدم وجود سلوكيات عمل سلبية من قبل العاملين تجاه المستشفيات المبحوثة، و ان ادارة المستشفيات متيقظة و مدركة لخطورة هذه الظاهرة السلبية.
4. يعد فعالية الذات من الأكثر الابعاد توافراً ضمن متغير القيادة الفائقة، وكذلك أظهرت النتائج أن بعد المماثلة على الانترنت ضمن متغير التسويف الوظيفي يعد الأكثر خطورةً في المستشفيات المبحوثة إذ لم يؤخذ بعين الاعتبار من احتمالية ارتفاع نسبة توافره في المستقبل.
5. توجد علاقة ارتباط معنوية وعكسية ذات دلالة احصائية بين القيادة الفائقة بأبعاده و التسويف الوظيفي، وهذا يؤكد بان وجود قياديين فائقين في بيئة العمل يستطيع ان يسهم في الحد من التسويف الوظيفي و خلق بيئة عمل مناسبة لتحقيق اهدافهم واهداف والمنظمة.
6. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للقيادة الفائقة و أبعاده في التسويف الوظيفي، مما يعني ان ممارسات القيادة الفائقة في المستشفيات المبحوثة يمنع حدوث التسويف الوظيفي.

ثانياً/ التوصيات

في ضوء ما تقدم من استنتاجات، فقد تبلور للباحثون جملة من التوصيات التي يأمل أن تخدم المستشفيات المبحوثة إذا ما أخذت بها.

1. العمل على تشجيع و تطوير قدرة العاملين على وضع أهداف التي تلائم مع طبيعة عمل المستشفى وكذلك تطوير قدراتهم على التقييم الذاتي و وضع معايير محددة من قبلهم لاجل تحقيق تلك الاهداف بالإضافة الى تنمية مهاراتهم و معرفتهم و قدراتهم لاجل القيام بمهامهم على اكمل وجه.
2. تحفيز العاملين و العمل على بناء شعور بالمسؤولية والاستعداد لمواجهة التحديات و متطلبات العمل بشكل موضوعي بعيداً عن التحيز وشخصنة المواقف.
3. ضرورة اعتماد وبناء علاقات شفافة بين ادارة المستشفيات والعاملين وتكون مبنية على التعاون والاحترام والمحبة و التمكين والاستقلالية لاتخاذ القرارات الرشيدة في العمل من قبل العاملين والتعامل مع المواقف الصعبة اثناء العمل.

4. ضرورة تحسين دوافع العاملين من قبل اصحاب القرار الادارة العليا لتحقيق اهداف المنظمة وكذلك ترابط وانسجامها مع الاهداف الشخصية للموظفين وبهذا يمهّد الطريق لتحقيق الذات وتحقيق اهداف المنظمة.
5. تكوين بيئة عمل تتضمن احترام الوقت و انجاز المهام المطلوبة ضمن الوقت المحدد لها، وكذلك مراعاة و تكافؤ كمية المهام و الوقت المحدد لانجازها.
6. تكوين بيئة عمل داخلية من قبل الادارة العليا تتسم بالانصاف وسماع الى عاملها واستيعاب قدراتهم الحالية على هذا الاساس اعطائهم كمية و نوعية المهام بحيث يتلائم مع قدراتهم. و فهمهم بان الفشل جزء لا يتجزأ من النجاح و ان لا يكون الخوف من الفشل وسيلة لتجنب او تاخير العمل.
7. غرس الشعور الايجابي لدى العاملين في المستشفيات المبحوثة، على أن أدائهم للأدوار والمهام المنوطة اليهم والمتعلقة بوظيفتهم في الوقت المحدد و عدم تأجيلها سيسهم بتحقيق القيم المهمة بالنسبة لهم، وكذلك حثهم على عدم استخدام الهواتف النقالة الا في الحالات القصوى.

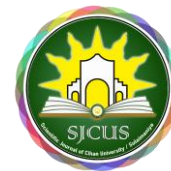
قائمة المصادر

أ. الرسائل و الاطاريح الجامعية

1. الخفاجي، ابتسام سرحان صهيود. (2022). النميّة في مكان العمل كمؤثر تفاعلي للعلاقة بين نرجسية القيادة و التسويّف الوظيفي من خلال الدور الوسيط للنبيذ في مكان العمل. اطروحة دكتوراه منشورة. كلية الادارة و الاقتصاد جامعة كربلاء. العراق.
2. حبيب، مروّة ظاهر. (2023). دور القيادة الفائقة في تعزيز الانغراز الوظيفي للعاملين/ دراسة استطلاعية تحليلية للآراء عينة من اعضاء مجالس كليات الاهلية في محافظة كربلاء. رسالة ماجستير منشورة. كلية الادارة و الاقتصاد جامعة كربلاء. العراق.

ب. المجلات و الدوريات

1. Adnan, E. J., & Azar, A. S. (2023). The Impact of Self-motivation on the Effective Job Performance of Staff: A Case Study of a Private Hospital in Kuala Lumpur, Malaysia. *Education Quarterly Reviews*, 6(2).
2. Al-Baldawi, A. A. K. H., & Abbas, Y. F. (2022). Effect Of The Super leadership In Entrepreneurial Competences Analytical Research. *Baghdad College of Economic Sciences University Journal (BCESUJ)*, 68(4), 23-37.
3. Asiri SA, Rohrer WW, Al-Surimi K, Da'ar OO, Ahmed A. (2016) The association of leadership styles and empowerment with nurses' organizational commitment in an acute health care setting: a cross-sectional study. *BMC Nursing*.;15(1):38. <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0161-7>
4. Bum, C. H. & Lee, K. (2018). "The Relationships between Professors' Super-Leadership, Self-Leadership, and Career Preparation Behavior in College Students", *SPORT MONT*, 39.
5. Faeq, D. K., & Ali, B. J. (2022). The Impact of Servant Leadership on Positive Affectivity: Mediating by Career Adaptability. *UKH Journal of Social Sciences (UKHJSS)*, 6(2).
6. Garrett, K. R., & Danziger, J. N. (2008). Disaffection or expected outcomes: Understanding personal internet use during work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13, 937–958.
7. Gilal, F. G., Zhang, J., Paul, J., & Gilal, N. G. (2019). The Role Of Self Determination Theory In Marketing Science: An Integrative Review And Agenda For Research. *European Management Journal*, 37(1), 29-44.
8. Hen, M., Goroshit, M., & Viengarten, S. (2021). How decisional and general procrastination relate to procrastination at work: An investigation of office and non-office workers. *Personality and Individual Differences*, 172, 110581.



9. Jahanzeb Shah& and Bakhtiar Ali.(2012), Super leadership: An approach to maximize idea generation and creative potential for creative culture, *African Journal of Business Management* Vol. 6(1), pp. 388-401.
10. Jasim, H. M., Azeezb, O. H., & Kareemc, J. M. (2023). The impact of super-leadership in improving the performance of employees through the development of creative abilities. *Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences*, 13(4).
11. Jorovlea, E. (2024). IMPROVING WORKPLACE PERFORMANCE THROUGH MASTERY OF SELF-CONTROL: EXAMINING THE IMPACT OF SELF-REGULATION ON EMPLOYEE BEHAVIOR AND PRODUCTIVITY. *European Science*, (sge35-03), 192-201.
12. Khadija, K., & Azim, S. (2023). Impact of negative perfectionism on Procrastination and Job Burnout among Public Sector employees: role of stress as Mediator. *Academy of Education and Social Sciences Review*, 3(2), 190-202.
13. Kim, I. S., Won, S. A., Kang, S. J., & Shin, S. M. (2017). The Relationship Among Nurses' Perception Of Super-Leadership, Self-Leadership And Organizational Commitment. *Journal Of Korean Academy Of Nursing Administration*, 22(2), 148-157.
14. Klassen, R. M., & Tze, V. M. (2014). Teachers' Self-Efficacy, Personality, And Teaching Effectiveness: A Meta-Analysis. *Educational Research Review*, 12, 59-76.
15. Metin, U. B., Peeters, M. C., & Taris, T. W. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having "good fit". *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 228-244.
16. Mohammed, N. J., & Jasim, M. S. (2022). Effect Of The Super Leadership In Entrepreneurial Competences Analytical Research. *Baghdad College Of Economic Sciences University Journal (Bcesuj)*, 67(1), 1-25.
17. Moharram-Nejadifard, M., Saed, O., Taheri, S., & Ahmadnia, E. (2020). The effect of cognitive behavioural group therapy on the workplace and decisional procrastination of midwives: A randomized controlled trial. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 25(6), 514-519.
18. Nguyen, B., Steel, P., & Ferrari, J. R. (2013). Procrastination's impact in the workplace and the workplace's impact on procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 388-399.
19. Niemiec, C. P., & Ryan, R. M. (2013). What makes for a life well lived? Autonomy and its relation to full functioning and organismic wellness.
20. Nugroho, B. S., & Kistyanto, A. (2024). The Influence of Self-Determination on Career Success through Work Engagement: A Study on Startup Employees in Surabaya. *International Journal of Innovation and Business Strategy (IJIBS)*, 19(2), 1-18.
21. Okolie, U. C., Omole, O. G., & Yakubu, A. (2021). Leadership And Effective Human Resource Management In Organization. *Rudn Journal Of Public Administration*, 8(3), 277-296.
22. Park, M. E., & Byon, K. K. (2024). Exploring the relationship between super-leadership, self-leadership, and exercise commitment in university Taekwondo teams. *Frontiers in Psychology*, 15, 1323503.
23. Steel, P., Taras, D., Ponak, A., & Kammeyer-Mueller, J. (2022). Self-regulation of slippery deadlines: the role of procrastination in work performance. *Frontiers in Psychology*, 12, 783789.

24. Vveinhardt, J., Sroka, W., & Gvozdz, M. (2023, October). Employee procrastination in light of national cultural traits and corporate social responsibility. In *Forum scientiae oeconomia* (Vol. 11, No. 3, pp. 145-158).
25. Ziaaddini, M., & Alinezhad, H. (2019). The Mediator Role of Procrastination in the association between Job Characteristics and Job Stress among Employees of Shahid Rajaei Customs Office, Bandar Abbas, Iran (2017). *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 8(4), 221-225.
26. Wessel, J., Bradley, G. L., & Hood, M. (2021). A low-intensity, high-frequency intervention to reduce procrastination. *Applied Psychology*, 70(4), 1669-1690.

ت. الكتب Book

1. Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*, W.H. Freeman, New York.