

The impact of emotional contagion on team effectiveness at Al-Furat Al-Awsat Hospital: An Analytical Study

jinan G. Al-Saeedi*

Department of legal administration, Technical Institute/Najaf, Al-Furat Al-Awsat university, Najaf, Iraq

Article information:

Received: 09-07-2025
Revised: 15-08-2025
Accepted: 21-08-2025
Published: 25-03-2026

***Corresponding author:**

jinan G. Al-Saeedi
Gennan.ghanem@atu.edu.iq



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract:

The current study aimed to uncover the influence relationship between the independent variable (emotional contagion) and the dependent variable (team effectiveness). This was achieved by understanding the conceptual framework of these variables and determining their level of availability at Al-Furat Al-Awsat Hospital. This was done based on the theory of emotional contagion and the team effectiveness model to explain the relationship between these variables. The research problem was represented by the need to understand the extent to which the spread of positive and negative emotions, represented by the dimensions of emotional contagion (sadness, happiness, anger, love, fear), affects the overall performance of work teams, their effectiveness, and the achievement of their goals. Although previous research has addressed this topic, most of it focused on Western work environments or neglected to study the integrated impact of all dimensions of emotional contagion on team effectiveness, creating a research gap that this study sought to fill. The descriptive analytical approach was adopted as the basic research methodology by describing the intellectual contents of the research variables. The questionnaire was used as the main tool for data collection. A sample of medical and administrative cadres in the hospital was selected as the research sample. The total sample size was (223) individuals. Their data were collected through two methods: the first was by distributing the questionnaire electronically to (122) individuals, and the second was by distributing it manually to (101) hospital workers. Both (Excel) and (JASP v.19) programs were adopted in the statistical analysis. The results indicated the acceptance of the first main hypothesis, which states that there is a statistically significant effect of emotional contagion at the overall level on the effectiveness of work teams. The results also showed the acceptance of the second main hypothesis at the level of the dimensions of emotional contagion, as the effect of the two dimensions (sadness and anger) was negative, while the dimensions of happiness, love and fear had a positive effect on the effectiveness of work teams.

Keywords: Emotional contagion, teamwork, team effectiveness, team performance, Al-Furat Al-Awsat Hospital.

Conclusions:

1. Based on the results of the descriptive analysis of the emotional contagion variable, it is evident that this variable is present at Al-Furat Al-Awsat Hospital in Al-Najaf Al-Ashraf. This indicates that employees are aware of the transmission of positive and negative emotions among them and the impact this has on their job performance.
2. In light of the descriptive analysis results, both the dimensions of happiness and love were found to be highly prevalent within the hospital (the research sample). This reflects a high level of positive emotional contagion among employees and the spread of feelings of friendliness, respect, happiness, and joy when interacting with their colleagues.

3. The dimensions of sadness and anger showed a moderate presence within the hospital (the research sample), indicating the existence and transmission of emotions related to tension and distressing situations among employees. The descriptive analysis also revealed a noticeable decline in feelings of fear.
4. It was found that the sample members demonstrated a relatively high level of awareness regarding the dimensions of team effectiveness. This means that team performance was good and goal-oriented. Team members possess adequate skills and knowledge, have the ability to participate in decision-making, and have clearly defined responsibilities. They were selected to work together based on their expertise and competence, and they have motivating leaders who listen to their opinions.
5. Emotional contagion plays a significant role in team effectiveness. This highlights the importance of this variable, particularly because it is difficult to control and is often intangible and not easily observable, although its outcomes and impact on employee productivity and performance are evident. This result is consistent with the findings of Barsade (2002), which confirmed that emotional contagion directly affects team dynamics and effectiveness. It also aligns with Wang et al. (2020), who found that emotional contagion is an important factor in enhancing team interaction and increasing productivity.
6. The results of the statistical analysis indicated that the transmission of sadness and anger among employees negatively affects team effectiveness and performance. These findings are consistent with George (1990) and Barsade (2002), who highlighted the negative impact of emotions such as sadness and anger on team performance, as these emotions increase tension and reduce cooperation among team members, thereby weakening overall effectiveness. The findings are also supported by Forgas (1998), who demonstrated how negative emotions can reduce positive communication and effective coordination within teams.
7. The results showed that the transmission of positive emotions, such as happiness, among employees had the strongest and most direct positive impact on increasing team effectiveness. Feelings of love also had a positive direct effect, but at a lower level. This suggests that feelings of affection and familiarity alone are not sufficient to enhance team effectiveness unless they are reinforced by managerial factors such as coordination among members, influential leadership, and effective professional communication within the team. These findings are consistent with Fredrickson (2001), who found that positive emotions such as happiness enhance psychological resilience and cooperation, positively reflecting on team performance. They also align with Barsade and Gibson (2007), who indicated that positive emotions increase cohesion and satisfaction among team members, explaining the positive effect of happiness.
8. Although fear is considered a negative emotion, it contributed positively to team effectiveness. Positive fear can encourage employees to pay attention to details, adhere to standards, and promote cooperation in facing challenges—referred to in the literature as “constructive fear.” The emergence of this positive result may be attributed to increased attentiveness, caution, discipline, and commitment among hospital employees, reflecting the positive aspect of fear stemming from their strong sense of responsibility, especially given the sensitive nature of work in the healthcare sector. This interpretation is supported by Bishop et al. (2000), who indicated that moderate levels of stress and fear can motivate teams to exert additional effort to achieve goals, particularly in work environments that require high accuracy and strong commitment.

تأثير العدوى العاطفية على فاعلية فرق العمل في مستشفى الفرات الأوسط: دراسة تحليلية

جنان جايد السعيدى*

قسم الادارة القانونية، المعهد التقني/نجف، جامعة الفرات الاوسط التقنية، النجف، العراق

معلومات البحث:

- تاريخ استلام البحث: 2025-07-09
- تاريخ ارسال التعديلات: 2025-08-15
- تاريخ قبول النشر: 2025-08-21
- تاريخ النشر: 2026-03-25

*المؤلف المراسل:

جنان جايد السعيدى

Gennan.ghanem@atu.edu.iq



هذا العمل مرخص بموجب
المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي
(CC BY 4.0)

المستخلص:

استهدف البحث الحالي الكشف عن علاقة التأثير بين المتغير المستقل (العدوى العاطفية) والمتغير التابع (فاعلية فريق العمل)، من خلال معرفة الإطار الفكري لتلك المتغيرات وتحديد مستوى توفرها في مستشفى الفرات الأوسط، وذلك بالاستناد إلى نظرية العدوى العاطفية ونموذج فاعلية الفريق في تفسير العلاقة بين المتغيرات. وتمثلت مشكلة البحث بالحاجة إلى معرفة مدى تأثير انتشار المشاعر الايجابية والسلبية والتمثلة بأبعاد العدوى العاطفية (الحزن، السعادة، الغضب، الحب، الخوف) على الاداء العام لفرق العمل ومدى فاعليتها وتحقيق اهدافها. ورغم تناول بحوث سابقة لهذا الموضوع، إلا أن معظمها ركز على بيانات عمل غربية أو أغفل دراسة التأثير المتكامل لجميع أبعاد العدوى العاطفية على فاعلية الفرق، مما يخلق فجوة بحثية حاول هذا البحث سدّها. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج اساسي للبحث من خلال وصف المضامين الفكرية لمتغيرات البحث، وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، إذ تم اختيار عينة من الكوادر الطبية والادارية في المستشفى عينة البحث، بلغ إجمالي حجم العينة (223) فرداً، تم جمع بياناتهم من خلال طريقتين: الأولى بتوزيع الاستبيان إلكترونياً على (122) فرداً، والثانية بتوزيعه يدوياً على (101) من العاملين في المستشفى. وقد تم اعتماد كل من برنامج (Excel) و(JASP v.19) في التحليل الاحصائي. وأشارت النتائج الى قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للعدوى العاطفية على المستوى الكلي في فاعلية فرق العمل. كما أظهرت النتائج قبول الفرضية الرئيسية الثانية على مستوى أبعاد العدوى العاطفية، إذ كان تأثير بعدي (الحزن والغضب) سلبي، بينما أثرت ابعاد السعادة والحب والخوف بصورة إيجابية على فاعلية فرق العمل.

الكلمات المفتاحية: العدوى العاطفية، فريق العمل، فاعلية فريق العمل، اداء الفريق، مستشفى الفرات الاوسط.

المقدمة:

لقد كانت الفرق التي تعمل معاً لتحقيق هدف مشترك بمثابة محور التنظيم الاجتماعي البشري منذ أن اجتمع أسلافنا القدامى لأول مرة لصيد الطرائد وتربية الأسرة والدفاع عن مجتمعاتهم. إن المفهوم الحديث للعمل في المنظمات الكبيرة الذي تطور في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين يركز بشكل كبير على العمل كمجموعة. وعلى مدى السنوات الاخيرة توجهت المنظمات في جميع أنحاء العالم إلى إعادة هيكلة العمل حول الفرق، ليكون الاداء أكثر سرعة ومرونة وتكيفاً مع الظروف الخارجية وبيئة عدم التأكد. لقد وضع هذا التحول في هيكل العمل فاعلية الفريق موضع اهتمام، لذا من الضروري التركيز على فهم وتأثير العوامل التي تقف وراء فاعلية فرق العمل (Kozlowski & Ilgen, 2006). ومن جانب اخر، تدعم الابحاث والأدلة التجريبية وجود العدوى العاطفية في البيئات الاجتماعية، ووجودها ايضا في أدبيات علم النفس وأدبيات التسويق، وداخل المنظمات. إذ برزت العديد من الدراسات التي أجريت على عمليات العدوى العاطفية في المجموعات وفرق العمل وفي مجال القيادة، وهذا ما يدل على الاهتمام الناشئ بالعدوى العاطفية في أبحاث السلوك التنظيمي. وذلك بسبب الاعتراف المتزايد بانتشار وتأثير المشاعر في الحياة التنظيمية (Yarborough et al., 2009).

وبالرغم من الدراسات المكثفة لفاعلية الفريق، إلا أن الأبحاث ركزت بشكل رئيسي على العوامل الهيكلية والمعرفية، مثل أسلوب القيادة والتنسيق والتواصل. أما الجوانب العاطفية، وخاصة العدوى العاطفية وطبيعتها متعددة الأبعاد (بما في ذلك السعادة والحزن والغضب والحب والخوف)، فقد حظيت باهتمام أقل نسبياً، لا سيما في السياقات التنظيمية العربية. وتتجلى هذه الفجوة بشكل واضح في أماكن العمل العراقية بشكل عام وفي مستشفى الفرات الأوسط بالنجف على وجه الخصوص، إذ تشهد المستشفى وبشكل يومي حالات طارئة خطيرة وحرارة، تتطلب العمل الجماعي - من أطباء تخدير إلى طبيب عام وممرضين - لتقديم رعاية على مدار الساعة تقريباً. ويؤدي ذلك الى انتشار الضغط النفسي بسرعة بين أفراد الفريق، مما يؤثر على يقظتهم وتنسيقهم وقدرتهم على التكيف العاطفي. ويؤثر ذلك سلباً على التواصل ووضوح اتخاذ القرارات والأداء تحت الضغط. وهذا يوضح فجوة حيوية: لا يزال الجانب العاطفي لديناميكيات الفريق غير مستكشف في سياق المستشفيات العراقية.

ونتيجة لما تقدم ذكره، هنا يأتي دور البحث في دراسة طبيعة العلاقة والاثار للعدوى العاطفية وابعادها (الحزن، السعادة، الغضب، الحب والخوف) في فاعلية فرق العمل، لتقليص الفجوة المعرفية بين متغيرات البحث ومعرفة مدى انتشار متغيرات البحث

في مستشفى الفرات الأوسط، إذ أن بيئة العمل في هذا المستشفى تُعد نموذجًا مثاليًا لدراسة العدوى العاطفية، نظرًا لما تتطلب طبيعته العمل الصحي من تواصل مباشر ومكثف بين مختلف أفراد الفريق الطبي والإداري، مما يتيح فرصًا حقيقية لتبادل المشاعر وتأثر الأفراد بها. كما ويُعد المستشفى من المؤسسات الصحية الرائدة في محافظة النجف الأشرف، ويضم تنوعًا وظيفيًا واسعًا يشمل أطباء، ممرضين، إداريين، فنيين، وكوادر مساندة، مما يعكس بيئة عمل جماعي حقيقية يمكن من خلالها قياس مستوى فاعلية فرق العمل.

وبسبب عدم وجود دراسة محلية أو عربية سابقة، وندرة الدراسات الأجنبية (على حد علم الباحثة) التي تناولت موضوع العدوى العاطفية وتأثيرها في فاعلية فرق العمل الصحية، مما يؤدي إلى إضافة البحث الحالي بعدًا جديدًا ويُسهم في سد فجوة معرفية قائمة. وانطلاقًا من النظريات التي تشير إلى أن المشاعر الإيجابية مثل الفرح أو التعاطف تعزز من تماسك الفريق، بينما قد تؤدي المشاعر السلبية مثل الحزن أو الغضب إلى تراجع فعاليته يسعى هذا البحث إلى اختبار الفرضيات الاحصائية والتي تضمنت ما يأتي:

أ- الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للعدوى العاطفية (على المستوى الكلي) في فاعلية فريق العمل.
ب- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للعدوى العاطفية (على مستوى ابعادها) في فاعلية فريق العمل.
وذلك من خلال ما تضمنه البحث الذي يحتوي على اربعة مباحث، يعرض المبحث الاول منهجية البحث (المشكل، الاهداف، المخطط الفرضي) ويعرض المبحث الثاني الإطار النظري لمتغيرات البحث (مفهوم وابعاد كل من العدوى العاطفية وفاعلية فريق العمل) اما البحث الثالث احتوى على الجانب العملي للبحث (التحليل الوصفي لمتغيرات البحث واختبار الفرضيات) واحتوى المبحث الرابع على (الاستنتاجات والتوصيات) التي توصل اليها البحث وتم اختتام البحث بقائمة المصادر.

المبحث الاول: المنهجية العلمية للبحث

اولا: مشكلة البحث

تعد فاعلية الفريق أمرًا حيويًا في مختلف البيئات التنظيمية، بما في ذلك المستشفيات، إلا أن الطرق المحددة التي تؤثر بها العدوى العاطفية على فاعلية الفريق في سياق فرق العمل لا تزال غير مُستكشفة. إذ ان هناك حاجة لدراسة كيفية تأثير انتشار المشاعر، سواءً الإيجابية أو السلبية، على فاعلية فريق العمل في مستشفى الفرات الأوسط. يُمكن لفهم طبيعة هذه العلاقة أن يُساعد في وضع تدخلات لتعزيز مناخات عاطفية إيجابية وتعزيز فاعلية فرق العمل في المستشفى عينة البحث، مما يؤدي إلى تحسين رعاية المرضى ورفاهية الموظفين. إذ تركز مشكلة البحث الحالي على أهمية فاعلية الفريق، وخاصةً في المستشفيات. والتأثير المُحتمل للعدوى العاطفية عليه. وفي ضوء ما تقدم يمكن صياغة مشكلة البحث على النحو الآتي:

ما مدى تأثير ابعاد العدوى العاطفية (الحزن، السعادة، الغضب، الحب، الخوف) على فاعلية فريق العمل في مستشفى الفرات الأوسط في النجف الأشرف؟

وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي عدة اسئلة فرعية وكما يأتي:

1. ما مدى انتشار العدوى العاطفية بين الكوادر الطبية والإدارية في مستشفى الفرات الأوسط في النجف؟
2. ما هو مستوى توفر فاعلية فريق العمل في المستشفى عينة الدراسة؟
3. كيف تساهم ابعاد العدوى العاطفية المختلفة في فاعلية فريق العمل في المستشفى عينة الدراسة؟ وماهي الابعاد الاكثر تأثيراً؟

ثانيا: أهمية البحث

يعد فهم تأثير العدوى العاطفية على فاعلية الفريق في المستشفيات أمرًا بالغ الأهمية، وذلك لان بيئة عمل المستشفيات تتسم بالمخاطرة العالية، إذ يرتبط العمل الجماعي الفعال ارتباطًا مباشرًا بسلامة المرضى وجودة الرعاية الصحية المقدمة لهم. يمكن للعدوى العاطفية السلبية أن تنتشر التوتر والقلق بين أعضاء الفريق، مما قد يؤدي إلى ارتكاب أخطاء أو التأثير في عملية اتخاذ القرارات. وفي المقابل، يمكن للعدوى العاطفية الإيجابية أن تعزز بيئة داعمة وتعاونية، مما يُحسن مستوى الخدمة المقدمة للمرضى. كما يمكن للعدوى العاطفية أن تؤثر بشكل كبير على ديناميكية الفريق، إذ ان المشاعر السلبية تُقلل من التعاون وتزيد من الصراع، مما يُعيق من أداء الفريق. ومن ناحية أخرى، يمكن للمشاعر الإيجابية أن تُحسن التعاون، وترفع مستوى الاداء. فضلا عن ذلك، غالبًا ما يواجه موظفو المستشفيات مستويات عالية من التوتر والإرهاق وان انتشار هذا النوع من المشاعر يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وزيادة دوران الموظفين. وعليه إن فهم كيفية انتشار المشاعر داخل الفرق يُساعد المنظمات على وضع استراتيجيات لتعزيز بيئة عمل أكثر إيجابية وداعمة. واقتراح عدد من التوصيات التي تساعد ادارة المستشفى عينة البحث على فهم أكثر حول اهمية مشاعر الافراد العاملين وتأثيرها في فاعلية فرق العمل واقتراح بعض الاليات والاساليب الفعالة حول كيفية ادارتها لتلك المشاعر. ويشير (Vijayalakshmi & Bhattacharyya, 2012) إلى ظاهرة العدوى العاطفية في مكان العمل وآثارها على النتائج الشخصية والجماعية ك مجال مهم. لقد ثبت بقوة في الأدبيات أن انتشار العواطف، إذا لم تتم إدارته بشكل صحيح، لا بد أن يؤثر بصورة سلبية على فاعلية العمل.

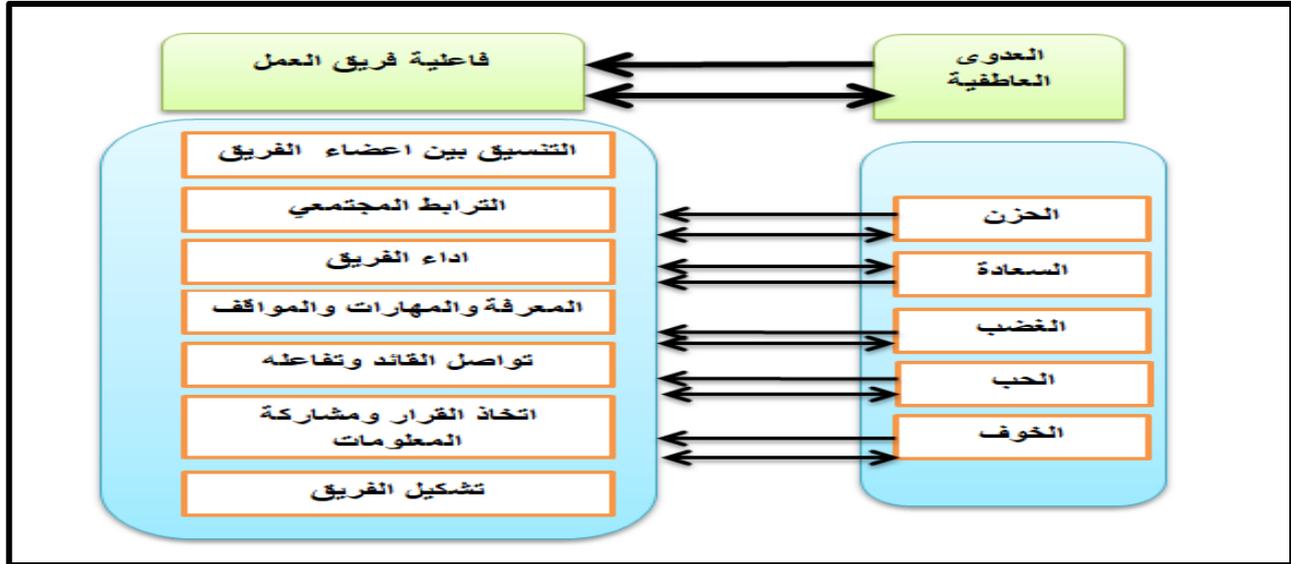
ثالثا: اهداف البحث

استنادا الى مشكلة واهمية البحث يمكن تلخيص الاهداف الاساسية للبحث بالنقاط الآتية:

1. الاسهام المعرفي والفكري والاضافة النظرية الى ادبيات السلوك التنظيمي، من خلال العرض النظري للأفكار والادبيات المتعلقة بمتغيرات البحث المتمثلة بالعدوى العاطفية وفاعلية فريق العمل وشرح تلك المتغيرات من حيث المفهوم والاهمية والابعاد.
2. دراسة وتحليل طبيعة علاقة تأثير العدوى العاطفية في فاعلية فريق العمل في مستشفى الفرات الأوسط.
3. تقييم مدى انتشار العدوى العاطفية داخل فرق العمل في مستشفى الفرات الأوسط. ويشمل ذلك قياس الحالة العاطفية لأعضاء الفريق ودراسة مدى انتشار المشاعر بينهم. وتحديد تأثير العدوى العاطفية (الإيجابية والسلبية) على أبعاد مُحددة لفاعلية الفريق في المستشفى.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

في ضوء مشكلة البحث واهدافه ولغرض تطبيق البحث ميدانيا واختبار طبيعة العلاقة بين المتغيرات الرئيسية والفرعية، تم بناء المخطط الفرضي للبحث والذي يبين حدود وطبيعة العلاقة بين تلك المتغيرات وذلك بالاعتماد على مقياس (Doherty,1997) للعدوى العاطفية والمتكون من خمسة ابعاد (الحزن، السعادة، الحب، الغضب، الخوف) و مقياس (Latif & Williams,2017) لقياس فاعلية فريق العمل والذي يتكون من سبعة ابعاد (التنسيق بين اعضاء الفريق، الترابط المجتمعي، أداء الفريق، المعرفة والمهارات والمواقف، تواصل القائد وتفاعله، اتخاذ القرار ومشاركة المعلومات، وتشكيل الفريق)، والشكل (1) يوضح هذا المخطط.



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث
المصدر: الباحثة بالاعتماد على أدوات قياس البحث

خامساً: فرضيات البحث

بناءً على المخطط الفرضي والمشكلة والاهداف التي يسعى البحث لتحقيقها، تم صياغة مجموعة من الفرضيات الاحصائية والتي سيتم اختبارها لاحقاً، وتضمنت هذه الفرضيات ما يأتي:

- الفرضية الرئيسية الاولى: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للعدوى العاطفية (على المستوى الكلي) في فاعلية فريق العمل.
- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للعدوى العاطفية (على مستوى ابعادها) في فاعلية فريق العمل، وتتفرع من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية:
 - الفرضية الفرعية الاولى: يؤثر الحزن تأثيراً معنوياً بفاعلية فريق العمل.
 - الفرضية الفرعية الثانية: تؤثر السعادة تأثيراً معنوياً في فاعلية فريق العمل.
 - الفرضية الفرعية الثالثة: يؤثر الغضب تأثيراً معنوياً في فاعلية فريق العمل.
 - الفرضية الفرعية الرابعة: يؤثر الحب تأثيراً معنوياً في فاعلية فريق العمل.
 - الفرضية الفرعية الخامسة: يؤثر الخوف تأثيراً معنوياً في فاعلية فريق العمل.

سادساً: مقياس البحث

تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على مقياس (Doherty (1997) لقياس العدوى العاطفية، الذي يتكون من خمسة ابعاد (الحزن، السعادة، الغضب، الحب، الخوف) ويضم 15 فقرة. وبعد مراجعة الفقرات وإجراء عملية دمج للفقرات المتشابهة في المعنى لتقليل التكرار والحفاظ على شمولية البعد، أصبح عدد الفقرات (11) فقرة كما في الجدول (1). كما تم الاعتماد على مقياس (Latif & Williams (2017) لقياس فاعلية فريق العمل، الذي يتكون من سبعة ابعاد (التنسيق بين اعضاء الفريق، الترابط المجتمعي، أداء الفريق، المعرفة والمهارات والمواقف، تواصل القائد وتفاعله، اتخاذ القرار ومشاركة المعلومات، تشكيل الفريق) ويضم 43 فقرة. وبنفس المنهجية، تم دمج الفقرات المتشابهة لتقليل طول الأداة مع الحفاظ على مضمون المؤشر وأبعاده، ليصبح عدد الفقرات (21) فقرة. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (1 = لا اتفق بشدة، 5 = أتفق بشدة) لقياس استجابات المشاركين.

الجدول (1) مقياس البحث

المتغيرات	الابعاد	عدد الفقرات	مصدر المقياس
العدوى العاطفية	الحزن	3	Doherty (1997)
	السعادة	2	
	الغضب	2	
	الحب	2	

Latif & Williams (2017)	2	الخوف	فاعلية فريق العمل
	3	التنسيق بين اعضاء الفريق	
	3	الترابط المجتمعي	
	3	اداء الفريق	
	3	المعرفة والمهارات والمواقف	
	3	تواصل القائد وتفاعله	
	3	اتخاذ القرار ومشاركة المعلومات	
	3	تشكيل الفريق	

المصدر: الباحثة بالاعتماد على المصادر الواردة في الجدول.

سابعاً: مجتمع وعينة البحث وصفاتها الديمغرافية

تم اختيار مستشفى الفرات الأوسط التعليمي كميدان للبحث ، بسبب طبيعة العمل في القطاع الصحي الذي يتطلب التفاعل والتواصل المباشر بين افراد الكادر الطبي والاداري ، كما وتعد المستشفى بيئة خصبة للعمل الجماعي وفرق العمل وبالتالي يمكن من خلال هذا المجتمع قياس تأثير العدوى العاطفية على فاعلية فرق العمل، اذ بلغ إجمالي حجم العينة (223) فرداً وكان حجم المجتمع الكلي (608) فرداً من الكوادر الطبية والادارية ، و وفقاً لجدول (Krejcie & Morgan (1970) لحجم العينات، فإن الحجم المقترح لمجتمع يقارب 600 هو عينة مقدارها 234 . حجم العينة المستخدم في هذه الدراسة (n=223) أقل قليلاً لكنه يحقق هامش خطأ يقارب $\pm 5.23\%$ عند ثقة 95%، ما يُعدّ مقبولاً في الدراسات الميدانية.

تم جمع البيانات من خلال طريقتين: الأولى بتوزيع الاستبيان إلكترونياً على (122) فرداً، والثانية بتوزيعه يدوياً على (101) من الافراد العاملين في المستشفى، وذلك خلال الفترة الزمنية من (2025/4/5) الى (2025/5/27)، كما وتتضمن هذه الفقرة تحليل الخصائص الديمغرافية لعينة البحث وايضاح عدد والنسبة المئوية لكل فئة من المشاركين في الاستبيان وكما موضح في الجدول (2).

الجدول (2) الخصائص الديموغرافية لعينة البحث

المتغيرات الديمغرافية	الفئات المستهدفة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	87	39%
	الاناث	136	61%
العمر	25-20	54	24%
	35-26	105	47%
	45-36	36	16%
	55-46	22	10%
	56 فأكثر	6	3%
	اعدادية	10	5%
الشهادة	دبلوم	92	41%
	بكالوريوس	103	46%
	ماجستير	18	8%
	دكتوراه	صفر	صفر
الوظيفة	الكوادر الطبية	178	80%
	الكوادر الادارية	45	20%
سنوات الخبرة	5-1	120	54%
	10-6	47	21%
	15-11	24	11%
	20-16	2	1%
	اكثر من 20	30	13%

المصدر: الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (JASP v.19).

وبعد الاطلاع على نتائج الجدول (2) نجد ان الاناث يشكلون النسبة الاكبر من المشاركين اذا بلغت النسبة (61%) هذا بالنسبة لمتغير الجنس وهذا يدعم موضوع البحث اذا ان الاناث هم اكثر حساسية للمشاعر وانتقال العاطفة داخل فريق العمل ، اما متغير العمر فأظهرت النتائج ان الفئة العمرية من 35-26 هي النسبة الاكبر (47%) مما يشير الى ان اغلب المشاركين هم من فئة الشباب وهذا ينعكس على وجهات نظرهم وسلوكهم في العمل، اما بالنسبة للشهادة نلاحظ ان النسبة الاكبر من المشاركين كانوا من حملة شهادة الدبلوم (41%) وشهادة البكالوريوس اذ بلغت (46%) وهذا يعني اغلب المشاركين هم من فئة الكادر الوسطي والذين يعملون على شكل فرق عمل وهذا يتماشى مع متغيرات البحث، اما بالنسبة للوظيفة وطبيعة العمل فكانت النسبة الاكبر من المشاركين هم من فئة الكوادر الطبية اذ بلغت (80%) وهي اكبر من الكوادر الادارية بكثير (20%) وبعد هذا التوزيع ملائم

لموضوع البحث إذا ان الكوادر الطبية تعمل في الغالب بشكل جماعي مما يجعلهم أكثر عرضة للعدوى العاطفية داخل فريق العمل، مما يجعل هذه الفئة أكثر تمثيلاً لموضوع البحث، أما سنوات الخبرة كانت النسبة الأكبر من المشاركين خبراتهم تتراوح بين (1-5) سنة وبنسبة (54%) وهذا أيضاً يدعم موضوع البحث لأن سنوات الخبرة القليلة قد تجعل الأفراد العاملين أكثر تأثراً بمشاعرهم وسرعة انتقالها داخل فريق العمل.

ثامناً: أساليب تحليل البيانات والبرامج الإحصائية

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج JASP (الإصدار 0.19)، لما يتميز به من واجهة استخدام سهلة ودعم شامل للتحليلات الإحصائية الوصفية والاستدلالية، بالإضافة إلى قدرته على إجراء النمذجة بالمعادلات الهيكلية، مما يجمع بين خصائص برنامج SPSS في التحليل الإحصائي التقليدي وخصائص برنامج AMOS في تحليل النماذج الهيكلية. كما تم استخدام برنامج Microsoft Excel (الإصدار 2010) لتنظيم البيانات الأولية وإجراء بعض العمليات الحسابية البسيطة، بالإضافة إلى إعداد بعض الجداول. وقد شملت التحليلات الإحصائية التي تم إجراؤها: اختبار التوزيع الطبيعي، اختبار الصدق والثبات لأداة البحث، التحليل الوصفي للمتغيرات، وتحليل الانحدار المتعدد، وذلك بهدف اختبار فرضيات البحث بدقة وكفاءة.

المبحث الثاني: الإطار النظري لمتغيرات البحث:

أولاً: مفهوم العدوى العاطفية:

تعد العدوى العاطفية ظاهرة منتشرة حيث تنتقل المشاعر والحالات المزاجية بين الأفراد، وفي جميع مجالات الحياة والعلاقات، ابتداءً من الغرباء الذين يتواصلون بصرياً لفترة وجيزة في الشارع إلى زملاء العمل المؤلفين إلى العلاقات في الحياة الاجتماعية. كما ويمكن للعدوى العاطفية، أن تتسبب على الفور في تغيير مزاج الفرد سواء بصورة واعية أو غير واعية. وفي إطار العمل توفر بيئة العمل الأجواء الملائمة لحدوث العدوى العاطفية وانتقال المشاعر بين الأفراد خلال يوم العمل. ولأن العدوى العاطفية مرتبطة بالعديد من النتائج التنظيمية المهمة والنتائج الفردية، فإنها تؤدي إلى التأثير بشكل مباشر على المقاييس التنظيمية الرئيسية والعوامل الفردية من خلال تغيير شعور الأفراد وسلوكهم في العمل. ونظراً لمدى تأثير العدوى العاطفية على تجارب العمال والقادة والفرق، فضلاً عن تأثيرها على النجاح المالي للمنظمات، فإن فهم الطبيعة الديناميكية للعدوى العاطفية أمر حيوي للإدارة الناجحة (Fox, 2023). كما أن انتقال المشاعر في العمل يؤدي إلى تعقيدات عديدة، كما لا يمكن للفرد أن يعيش بدون أن يعبر عن مشاعره، مما يؤثر في النهاية على مكان العمل سلباً وإيجاباً. إذ أن الأفراد يحملون إنسانيتهم ومشاعرهم في كل مكان في المنظمة، بما في ذلك سعادتهم، وغضبهم، وحزنهم، مما يؤدي إلى تأثير المشاعر على الجانب المهني. وفي الوقت ذاته، يُطلب من الأفراد العاملين إخفاء مشاعرهم أو السيطرة عليها قدر الامكان، وخاصة المشاعر السلبية، والإحباطات، ونفاد الصبر، وهذا يشكل تحدياً لهم (Shrimali, 2017).

أما فيما يتعلق بجذور هذا المصطلح فيشير (Vijayalakshmi & Bhattacharyya, 2012) إلى أن كلمة العدوى مشتقة من الكلمة اللاتينية "contagion" والتي تعني "from touch" أي "من اللمس". كما أن بدايات البحث في العدوى العاطفية كانت في مجال علم النفس، ويرجع ذلك أساساً إلى أنها تتعامل مع الأفراد وعواطفهم والعمليات الفسيولوجية التي تكمل عملية انتشار العواطف. كما وتعد ظاهرة العدوى العاطفية متعددة المستويات لأن التعبيرات العاطفية للفرد تؤدي إلى تجربة مماثلة في الفرد الآخر.

وبقدر تعلق الأمر بنظرية العدوى العاطفية المطبقة على العمل والمنظمات يشير (Torrente et.al, 2013) إلى أن المشاعر الإيجابية مشتركة بين أعضاء الفريق الواحد، مما

يمكنهم من التقارب في سلوكيات مرغوبة مثل المشاركة في العمل الجماعي. وفي ذات السياق يشرح (Isabella & Vieira, 2020) نظرية العدوى العاطفية على أنها إظهار عاطفة فرد ما يؤدي إلى إثارة عاطفة وسلوك مماثل لدى أفراد آخرين. ووفقاً لهذه النظرية تحدث العدوى العاطفية في خطوتين أولاً: يتسبب إدراك السلوك التعبيري للمرسل في قيام المستقبل بتكرار السلوك سراً عن طريق المحاكاة الحركية، ثانياً: يؤثر هذا التكرار تلقائياً على الحالة العاطفية للمستقبل. كما ويشير (Thureau et.al, 2006) أن العدوى العاطفية تنقسم إلى نوعين بدائية وواعية:

- العدوى العاطفية البدائية: وتعني نقل المشاعر من شخص إلى آخر نتيجة لعمليات عاطفية لا شعورية لدى المتلقي. وهذا النوع من العدوى العاطفية هو نتيجة عملية المحاكاة إذ يقوم الشخص أولاً: بتقليد تعبيرات وجه شخص آخر وإشارات غير لفظية بشكل عفوي، مما يؤدي إلى ثانياً: يجرب الفرد المشاعر المقابلة من خلال الروابط الفسيولوجية.

- العدوى العاطفية الواعية: تستند إلى عمليات المقارنة الاجتماعية التي يبحث فيها الأشخاص بنشاط عن المشاعر كنوع من المعلومات الاجتماعية، وتؤكد هذه النظرية أن الأفراد يقارنون مشاعرهم بمشاعر فرد آخر ويتبنون المستوى العاطفي للمرسل عندما يبدو مناسباً لهم. وعندما يدرك المستقبل العرض العاطفي للمرسل على أنه مزيف أو مخادع، فإنه يفسر تلك المشاعر على أنها غير مناسبة، وبالتالي فإن احتمالية حدوث العدوى العاطفية الواعية يكون أقل.

وفي السياق ذاته يوضح (Tee, 2015) أن عمليات العدوى العاطفية الضمنية والصريحة تتشكل من خلال أولاً: مستويات التحليل داخل الفرد وبين الأفراد مع بعضهم البعض، إذ تميل عمليات العدوى العاطفية في هذا المستوى إلى أن تكون ضمنية إلى حد كبير، ولا شعورية بطبيعتها. ثانياً: مستويات التحليل بين الأفراد والجماعات والمنظمة، وهذه المستويات يمكن إدارتها، بناءً على عمليات العدوى العاطفية الصريحة المعبر عنها بين القادة والأتباع.

وفيما يتعلق بتعريف العدوى العاطفية يرى (Hatfield et.al, 2014) بأنها (مجموعة من الظواهر المعرفية والنفسية والفسيولوجية والسلوكية والاجتماعية، التي تنتج عن طريق سمات التحفيز الفطرية، أو سمات التحفيز المكتسبة، و/أو المحاكاة الذهنية أو الصور العاطفية). ويبين (Yarborough et al., 2009) أن العدوى العاطفية هي

والتابعين وبين الأعضاء في الفريق الواحد (Yarborough et al., 2009).

- تؤثر العدوى العاطفية بشكل كبير على مواقف واتجاهات الفرد وعمل المجموعة. إذ شهد أعضاء مجموعة العدوى العاطفية تحسناً في التعاون، وانخفاضاً في الصراع، وزيادة مستوى أداء المهام (Barsade, 2002).
- تكتسب العدوى العاطفية أهمية بالغة لأنها تخلق الرابط بين عواطف الفرد والمجموعة، والتي بمجرد مشاركتها بين أعضاء الفريق، يمكن أن تؤثر على التصورات المشتركة لأجواء العمل وبالتالي مناخ الفريق. (Geretti & Mahnken 2018)
- تساعد العواطف في إنشاء روابط مفيدة وأمنة بين الأفراد. كما انها تؤدي دوراً مهماً في تعزيز روح الفريق، وتحقيق فاعلية الأداء، وخلق ثقافات تنظيمية مرغوبة. كما أن العواطف بطبيعتها معدية، لذلك تسعى المنظمات باستمرار للحد من المشاعر السلبية وتعزيز انتقال المشاعر الإيجابية لتحسين الفاعلية التنظيمية والفردية (Banerjee & Srivastava, 2019).
- يكتسب مفهوم العدوى العاطفية قدراً كبيراً من الأهمية للأفراد في المنظمة. وإن إدراك ذلك يساعد على تحقيق وعي عاطفي صحي وإدارته في المنظمات (Vijayalakshmi & Bhattacharyya, 2012).
- تؤثر العدوى العاطفية على العديد من النتائج الفردية والتنظيمية المهمة، بما في ذلك الإرهاق، والرضا الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وأداء المهام. إذ أن المشاعر الإيجابية والسلبية معدية، وترتبط الاستجابات العاطفية الإيجابية عادة بتحسين مستوى الأداء، ورضا العملاء (Fox, 2023).

ابعاد العدوى العاطفية:

تم الاعتماد على مقياس (Doherty, 1997) للعدوى العاطفية والذي تم اعتماده أيضاً في دراسة كل من (Wróbel & Lundqvist, 2014) و (NevesL et.al, 2018) والمتكون من خمسة ابعاد (الحزن، السعادة، المحبة، الغضب، الخوف) وفيما يأتي شرح لهذه الأبعاد بشيء من التفصيل:

1. الحزن: sadness: يعبر الحزن عن تقييم الفرد لخسارة ما أو لظروف صعبة ممتدة يمر بها، وقد يكون مؤشراً على وجود مشكلة كامنة. وغالباً ما يظهر هذا الشعور عند طلب المساعدة لتحقيق هدف يروم منع فقدان شيء مهم. كما أن التعبير عن الحزن يزيد من مدى إدراك المرء بأنه شخص ودود ولطيف ومحبوب، ويولد انطباعات عن مدى صدق المعبر. وقد يؤدي التعبير عن الحزن في بيئة تعاونية أيضاً إلى شعور المتلقي بالقلق تجاه المعبر. وبهذه الطريقة، يمكن للتعبير عن الحزن أن يشجع السلوكيات الاجتماعية الإيجابية ويزيد من الإقناع (Warnick et.al, 2021).
2. السعادة: Happiness: وهي من أكثر المشاعر الإيجابية الأساسية. غالباً ما يُختبر المرء ويُعبر عن السعادة عند إنجاز تقدم معقول نحو تحقيق أهدافه. وتُقدّم مجموعة كبيرة من الأبحاث أدلة على فوائد الشعور بالمشاعر

(الوسيلة المركزية المباشرة التي يستخدمها الأتباع أنفسهم للتأثير بشكل أساسي على إدراك فاعلية القيادة في المنظمات). ويشير (Banerjee & Srivastava, 2019) العدوى العاطفية بأنها (عملية نقل سلوكيات وعواطف فرد إلى فرد آخر). ويذكر (Goldenberg & Gross, 2020) العدوى العاطفية بأنها (العملية التي تصبح بها مشاعر الفرد أكثر تشابهاً مع مشاعر الآخرين نتيجة للتعرض لهذه المشاعر). ويبين (Herrando & Constantinides, 2021) أن العدوى العاطفية (تحدث من خلال تعابير الوجه، والتفاعلات الإنسانية غير المباشرة، و/أو من خلال ملاحظة سلوك الآخرين في التفاعلات المباشرة وغير المباشرة). ويرى (Geretti & Mahnken 2018) أن العدوى العاطفية هي (العملية التي يميل من خلالها أعضاء المجموعة إلى تجربة مشاعر متشابهة). ويتفق كل من (Geretti & Mahnken 2018) و (Michalec et.al, 2025) في تعريف العدوى العاطفية بأنها (الميل إلى تقليد ومزامنة تعبيرات الوجه والأصوات والوضعيات والحركات مع تعبيرات شخص آخر، وبالتالي التقارب عاطفياً). وتتمتع هذه العمليات ببعدين يشير البعد الأول إلى ديناميكيات على المستوى الجزئي، مع التركيز على العوامل الداخلية للفرد وبين الأفراد، بينما يركز البعد الثاني على منظور متوسط وكبير، وتحليل وجهات نظر المجموعة والمنظمة. (Geretti & Mahnken 2018)، كما ويعرف (عبده وعثمان، 2020) العدوى العاطفية بأنها (انتقال المشاعر مثل الغضب والحزن والسعادة من شخص إلى آخر وبوقت قصير يتم من خلالها التأثير على مشاعر الآخرين وانفعالاتهم). ويرى (Grande et.al, 2025) أن العدوى العاطفية (هي العملية المعدية التي تؤدي إلى التقارب العاطفي الجماعي، الذي يؤثر بشكل كبير على ديناميكية الفريق بشكل عام وعلى الرفاه الجماعي، وتحدث هذه العدوى بسبب الاختلافات في مستويات ضغوط العمل الفردية بين أعضاء الفريق).

وترى الباحثة أن العدوى العاطفية هي (عملية انتقال المشاعر الإيجابية والسلبية بطريقة واعية أو غير واعية من فرد إلى آخر في مكان العمل وانعكاس ذلك على حالته المزاجية وسلوكياته وادائه، وقدرته على تحقيق الأهداف على مستوى الفرد والمجموعة والمنظمة).

أهمية العدوى العاطفية:

يساعد فهم العدوى العاطفية المنظمات على خلق ثقافات عمل أكثر صحة تحفز الموظفين على الأداء بشكل أفضل. يمكن أن يؤدي الفهم المحسن لظروف ونموذج العدوى العاطفية إلى رؤى أفضل لفهم مواقف الموظفين في مكان العمل. إذ تؤثر العدوى العاطفية بشكل مباشر وغير مباشر على قدرات الموظفين على اتخاذ القرار والتعامل مع المواقف المختلفة (Banerjee & Srivastava, 2019). كما يمكن إيضاح أهمية العدوى العاطفية وتأثيرها على مستوى الفرد والمجموعة والمنظمة من خلال ما يأتي:

- تنتشر المشاعر السلبية خلال عملية العدوى العاطفية، من فرد إلى الآخرين في المجموعة. وتنعكس هذه المشاعر بدورها في المناخ العاطفي للمجموعة ومناخ الثقة، وكذلك تؤثر في جودة العلاقات بين القائد

كشفت (إلتون مايو) لأول مرة عن "أهمية الفرق". لاحظ (مايو) أهمية القيادة وتعزيز الظروف في المنظمة لتطوير فرق فعالة. وفي ثلاثينيات القرن العشرين، ضيق عمل (كورت لوين) هذا المنظور وركز على ديناميكيات المجموعة كوسيلة لتطوير فرق فعالة (Irving & Longbotham, 2007). وابتداءً من أربعينيات القرن العشرين، أصبحت مجموعات العمل محور اهتمام جديد بعد نشر دراسات الهوثورن (Imbrie et.al, 2005). وفي (1960) قام ماكجريجور في كتابه "الجانب الإنساني للمؤسسة" بتضييق التركيز على الأفراد العاملين، ورأى أنهم أكثر من مجرد "تروس في النظام". وفي الثمانينيات والتسعينيات، أخذ الاعتماد على فرق العمل بالازدياد، وأصبحت الفرق جزءاً لا يتجزأ من الحياة التنظيمية. ومع هذا التزايد جاءت الحاجة إلى فهم كيفية وجود فرق فعالة (Irving & Longbotham, 2007). وفي السنوات الأخيرة، تزايد استخدام فرق العمل في المنظمات بشكل كبير، ومن المتوقع أن يستمر هذا الاتجاه. وللحفاظ على القدرة التنافسية، من المهم للمنظمات إنشاء فرق فعالة قدر الإمكان والحفاظ عليها (Imbrie et.al, 2005).

ولعل من المناسب أولاً أن نتطرق إلى مفهوم فريق العمل، إذ يُعرّف (Erickson et.al, 2015) الفريق بأنه (ثلاثة أفراد أو أكثر يتفاعلون لتحقيق أهداف مشتركة وتحقيق نتائج فعالة). كما ويشير (Mathieu et.al, 2019) إلى فرق العمل بانها (شبكات ديناميكية من الأنشطة التي توجد في سياق متعدد المستويات وتتطور مع المتغيرات البيئية). ويرى (Kozlowski & Ilgen, 2006) الفريق بأنه (فردان أو أكثر، يتفاعلون اجتماعياً، ويمتلكون هدفاً مشتركاً واحداً أو أكثر، ويجتمعون معاً لأداء مهام ذات صلة تنظيمية، ويظهرون الترابط فيما يتعلق بسير العمل والأهداف والنتائج، ولديهم أدوار ومسؤوليات مختلفة، ومندمجون معاً في نظام تنظيمي شامل، مع حدود وارتباطات بسياق النظام الأوسع وبيئة المهام). و ينظر (Kozlowski & Ilgen, 2006) نظرة ديناميكية لعمليات الفريق وفاعليته ويتبنى منظوراً أكثر معاصرة، إذ يعرف الفريق باعتباره (جزءاً لا يتجزأ من نظام متعدد المستويات يشتمل على جوانب فردية وجماعية وتنظيمية، والذي يركز بشكل أساسي على العمليات ذات الصلة بالمهمة، ويتضمن ديناميكيات زمنية تشمل المهام الجزئية والتقدم في العمل وانجازه، وان عمليات الفريق وفعاليتها تتضح في سياق اجتماعي تقوم به الفرق جزئياً والتي تكون جزء من نظام تنظيمي أكبر). ويشير (الشافعي وآخرون، 2019) إلى فريق العمل بأنه (وحدة مكونة من فردين أو أكثر يتأثرون ببعضهم البعض ويتسمون ببعض المميزات مثل التعاطف والانتماء والتفاعل وهي ما تسمى بروح الفريق التي يتم من خلالها تحقيق أهداف المجموعة وصولاً إلى الأداء المطلوب)

أما فيما يتعلق بمفهوم فاعلية فريق العمل، يوضح (Singh & Muncherji, 2007) مفهوم فاعلية فريق العمل بالتركيز على الجانب الوظيفي له ويجد أنها (تتكون من عدة جوانب منها أهداف الفريق واتخاذ وتنفيذ القرارات، وإدارة الاجتماعات، وتوفير مناخ عمل صحي، وتحقيق التوازن بين تلك الجوانب). وفي ذات السياق يوضح (Kozlowski & Ilgen, 2006) مفهوم فاعلية فريق العمل استناداً إلى

والحالات المزاجية الإيجابية، مثل السعادة، والتعبير عنها، بما في ذلك تحقيق نتائج ناجحة في العمل والحياة، بالإضافة إلى تقييمات أفضل لمن يُعتبر عنها. فالموظفون الذين يُعتبرون عن مشاعر إيجابية بشكل متكرر يُقيّمون بشكل أفضل من قبل مدراءهم، ويتقاضون رواتب أعلى، ويتلقون دعمًا اجتماعيًا أكبر من زملائهم ورؤسائهم. يتم الحكم على الأشخاص الذين يعبرون عن سعادتهم من قبل الآخرين على أنهم أكثر كفاءة وحرماً، مما يشير إلى القدرة على العمل الفعال (Warnick et.al, 2021).

3. الحب: love: يُعدّ الحب محورياً في حياة الأفراد اليومية وتجاربهم العملية وهو ليس مجرد شعور، بل هو أيضاً سلوك. يمكن أن يكون الحب مُبهجاً للغاية، فيأخذ الحبيب إلى أسمی معاني السعادة، وبممكنه أيضاً أن يُغرقه في أعماق أعمق اللأس. يعد الحب، كغيره من الحالات النفسية، حالة مقصودة، إذ إنه دائماً ما يكون موجهاً نحو شيء ما. بل يعني غالباً أن الحبيب يميل إلى إعلاء قيمة الطرف الآخر، والتركيز على صفاته الإيجابية، والتقليل من شأن صفاته السلبية. (Pismenny & Prinz, 2017)

4. الغضب: anger: يتم التعبير عن الغضب عندما يتم منع الفرد من تحقيق أهدافه، مما يحفز العمل نحو إزالة المسببات في ذلك الموقف أو معالجة الخطأ الذي يحول دون تحقيق تلك الأهداف. قد يؤدي التعبير عن الغضب إلى تصورات إيجابية فيما يتعلق بالطموح، بالإضافة إلى تصورات الكفاءة والتصميم والصلابة والقوة والمكانة. وعلى الرغم من وجود بعض الفوائد المحتملة للتعبير عن الغضب في التفاعل الاجتماعي، فإن التعبير المتكرر عن الغضب يجعل النتائج السلبية بصورة أكبر. إن التعبير عن الغضب بشكل متكرر جداً يؤدي إلى استنتاجات سلبية حول المعبر. على سبيل المثال، قد يُنظر إلى الموظفين الذين يُعتبرون عن غضبهم في مكان العمل بشكل أكثر من المقبول على أنهم متقلبون، أو خارجون عن السيطرة، أو عدوانيون، أو غير محترفين، أو مفرطون في الثقة بالنفس، أو متهورون، أو غير عقلانيين. ويُعتقد أن هذه الصفات تؤدي إلى ضعف الأداء (Warnick et.al, 2021).

5. الخوف: fear: غالباً ما يُختبر الخوف ويُعبّر عنه عند مواجهة مُحفز يُنظر إليه على أنه غير متوقع حدوثه ولا يُمكن السيطرة عليه. تعكس تجربة الخوف تقييماً للتهديد، حيث يُشير تعبيره للآخرين بوجود تهديد في البيئة. لهذا السبب، يتفاعل الناس بشدة مع تعبير الخوف على وجوه الآخرين، مما يزيد من انتباههم عند ظهور هذه الإشارات. ونتيجةً لذلك، يمكن أن يدفع التعبير عن الخوف الآخرين إلى تكوين مواقف إيجابية تجاه السلوكيات المقترحة التي تهدف إلى معالجة التهديد المُحدّد، خاصةً عندما يُدركون أنه يُمكن اتخاذ إجراءات مُحددة للحد من التهديد (Warnick et.al, 2021).

ثانياً: مفهوم فاعلية فريق العمل

كانت فاعلية الفريق واضحة منذ بناء أقدم الحضارات على الأرض. ولكن لم يتم توثيق العوامل التي ساهمت في زيادة فاعلية فرق العمل حتى بداية القرن العشرين عندما

يحظى بُعد التنسيق بين الفرق بدعم واسع في الأدبيات، ويركز على السلوكيات التي تُعزز من فاعلية الفريق، وتتضمن هذه السلوكيات المبادرة، والوحدة، وإدارة الصراع، والمشاركة والتفاهم، والاستجابة، والتعلم، والتحسن المستمر.

2. الترابط الاجتماعي Social Linkage: يسعى هذا البعد إلى تقييم مدى فاعلية الفريق في تحقيق روابط اجتماعية مثل: التكامل، والمساهمة في المجتمع، وإدارة الصراع، والمعرفة، والاحترام، والتواصل. يُعد هذا البعد بالغ الأهمية لفاعلية فريق المنظمة إذ إن أهم أهداف الفريق تتطلب ارتباطاً فعالاً بالمجتمع لتحقيق النتائج المرجوة. ويزداد هذا الارتباط ضرورةً نظرًا لضرورة وجود شبكة تواصل محلية. ويمكن أن تكون هذه الشبكة مع المجتمع ميزةً إضافيةً، إذ إن الالتقاء بالناس سيساعد في فهم توجهاتهم وانعكاس ذلك على تحقيق أهداف الفريق وفاعليته.

3. أداء الفريق team performance: يعد أداء الفريق من الأبعاد المهمة لقياس مدى فاعلية فريق العمل، إذ يعد بقياس أداء الفريق من خلال مؤشرات مثل تحقيق الأهداف وخدمة المجتمع والنزاهة في استخدام الموارد ومعدل دوران العمل وفقدان الموارد وزيادة حجم العمل.

4. المعرفة والمهارات والمواقف knowledge, skills, and attitudes: يتم قياس المعرفة والمهارات والمواقف من خلال مؤشرات منها مجموعة المهارات التي يملكها أعضاء الفريق، والإمكانات والإيمان بالمنافسة والمسؤولية والتنسيق والاحترام بين الأعضاء. كما وأشارت الدراسات حول فاعلية الفريق إلى أن سلوكيات الفريق عنصر أساسي في فعاليته. فالسلوكيات عملية مهمة في البنية الاجتماعية للمنظمة، ويمكن للسلوكيات الصحيحة أن تؤثر بشكل كبير على نجاح المساعي التنظيمية.

5. القيادة والتواصل والمشاركة leadership communication and engagement: تواصل القائد وتفاعله مدى فاعلية قائد الفريق خلال أداء المهام. ويتجلى تأثير قائد الفريق خلال العمل من خلال التحفيز والمتابعة المستمرة وأخذ الآراء والنقاشات والتواصل مع الأفراد العاملين وتفويض الصلاحيات. كما وتحدد القيادة حدود المهام، مما يسمح للأعضاء بالأداء ضمن تلك الحدود. يُعد القائد أمرًا حيويًا لمشاركة المعلومات والمعرفة داخل الفريق، ويمكنه تعزيز الالتزام من خلال غرس المواقف الإيجابية والمناخ الذي يساعد على تحقيق الأهداف. فضلًا عن ذلك تؤدي القيادة دورًا مهمًا في تحفيز الفريق حتى لو قامت المنظمة بتكوين فريق عمل عالي الأداء يتمتع بالمعرفة والمهارات والمواقف الصحيحة، فإن غياب القيادة سيؤدي إلى الفشل في تحقيق الأهداف. إذ تُمثل القيادة الفعالة العامل الأكثر أهمية في نجاح الفرق التنظيمية.

6. اتخاذ القرار ومشاركة المعلومات decision making and information sharing: يهدف بُعد اتخاذ القرار وتبادل المعلومات إلى قياس مدى فاعلية صنع القرار

نموذج (المدخلات والعمليات والمخرجات) (I-P-O)، الذي صاغه (ماكجرات) (1964). إذ تشير المدخلات إلى تكوين الفريق من مجموعة الخصائص الفردية والموارد على مستويات متعددة (الفرد والفريق والمنظمة). وتشير العمليات إلى الأنشطة التي يشارك فيها أعضاء الفريق، ويجمعون مواردهم لتحقيق متطلبات المهمة. وبالتالي تتوسط العمليات ترجمة المدخلات إلى مخرجات. وتتضمن المخرجات ثلاثة جوانب: (أ) الأداء الذي يحكم عليه الآخرون من خارج الفريق (ب) تلبية احتياجات أعضاء الفريق و (ج) القدرة على البقاء، أو رغبة الأعضاء في البقاء في الفريق. إن هذه الجوانب الثلاثة تلخص المفهوم السائد لفاعلية الفريق.

كما ويرى (Hackman & Wageman,2005) فاعلية الفريق بانها (وظيفة مشتركة لثلاث عمليات: (1) مستوى الجهد الذي يبذله أعضاء المجموعة لتنفيذ المهام (2) ملائمة استراتيجيات الأداء التي تستخدمها المجموعة لإنجاز المهمة و(3) مقدار المعرفة والمهارة التي يستخدمها الأعضاء في أداء المهمة). أي فريق يبذل جهدًا كافيًا في عمله، وينشر استراتيجيات أداء مناسبة للمهمة، ويجلب مهوية كافية لأداء عمله من المرجح جدًا أن يحقق مكانة عالية في المعايير الثلاثة لفاعلية فريق العمل. ويوضح (McAtavey & Nikolovska,2010) ان فاعلية الفريق هي (دالة لأداء وسلوك ومواقف وخصائص أعضاء الفريق وثقافة المنظمة). إذ يحدد الأداء الدرجة التي تلبى بها المخرجات توقعات تصورات العميل للجودة والكمية والالتزام بالمواعيد. وتحدد المواقف استعداد الأفراد للتعاون مع الآخرين وقبول المسؤولية ومشاعر الأمان النفسي والاستقبال وردود الفعل. وتحدد السلوكيات طريقة تعامل الأعضاء وتفاعلهم مع بعضهم البعض. وتشير خصائص أعضاء الفريق إلى طريقة وصف أعضاء الفريق بعضهم البعض ونظرتهم إلى بعضهم البعض. أما ثقافة المنظمة فتشير إلى اجواء السلوكيات والعادات السائدة التي تعمل فيها الفرق. ويعرف (ديوب وخطاب، 2022) فاعلية فرق العمل بانها (قدرة الأفراد على تحقيق الاهداف المشتركة من خلال قياس الاداء الذاتي لأعضاء الفريق وقابليتهم للبقاء مع بعضهم البعض والعمل معا في المستقبل)

وترى الباحثة ان فاعلية فرق العمل هي (النتائج الايجابية المتحققة من عمل الفرق وما تتميز به من صفات مثل ارتفاع مستوى الاداء والقدرة على انجاز المهام والانشطة وتحقيق الاهداف، من خلال التنسيق والاتصال الفعال بين اعضائها وبما يمتلكونه من مهارات ومعرفة وخصائص شخصية، وقيادة ايجابية قادره على التأثير فيهم وتحفيزهم نحو انجاز تلك الاهداف)

ابعاد فاعلية فريق العمل:

تم الاعتماد على مقياس (Latif & Williams,2017) لقياس فاعلية فريق العمل والذي يتكون من سبعة أبعاد (التنسيق بين الفرق، والترابط الاجتماعي المجتمعي، وأداء الفريق، والمعرفة والمهارات والمواقف، والتواصل والمشاركة القيادية، وصنع القرار وتبادل المعلومات، وتشكيل الفريق) وكما يأتي (Latif & Williams,2017):

1. التنسيق بين أعضاء الفريق Inter team coordination:

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث اولاً: اختبار التوزيع الطبيعي:

يعد اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات من الخطوات المهمة في التحليل الاحصائي بسبب ما يترتب عليه من اعتماد العديد من الاختبارات البارامترية ، وفي بحثنا هذا تم الاعتماد على مؤشري الالتواء (Skewness) والتفلطح (Kurtosis) لمعرفة مدى توزيع البيانات توزيعاً طبيعياً، اذ تكون القيم مقبولة اذا كانت واقعة بين (+2 و -2) وقال (Hair et al.2010)، استنادا الى ذلك فان نتائج الاختبار لبيانات البحث الحالي والموضحة في كل من الجدول (3) والجدول (4) تقع ضمن الحدود المقبولة، وهذا يدل على ان توزيعها طبيعي ويمكن اجراء الاختبارات الاحصائية الملائمة لها.

وتبادل المعلومات بين أعضاء الفريق. ويتجلى ذلك من خلال المساهمات، وتبادل المعرفة والخبرة، والتوصل إلى توافق في الآراء بشأن القضايا المهمة والتحديات التي تواجه العمل، وتبادل الأفكار في بيئة مفتوحة، والمشاركة الفعالة.

7. تشكيل الفريق team formation: تتضمن مؤشرات تشكيل الفريق الفعال وضوح التوجه والتركيز، وفهم طبيعة العمل، والتنوع داخل الفريق، وواقعية الأهداف. ويمكن أن يكون لتشكيل الفريق تأثير مباشر في تحديد مستوى أدائه، كما يمكن أن يكون له آثار بعيدة المدى على سلوكيات وتصرفات أعضائه، إذ يسهم المزيج المناسب من الأفراد والمهارات المتكاملة في تنمية سلوكياتهم وتصرفاتهم بشكل كافٍ.

الجدول (3) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير العدوى العاطفية

البعد	الفقرة	الالتواء Skewness	الخطأ المعياري	التفلطح Kurtosis	الخطأ المعياري
الحزن S	S1	-0.899	0.169	0.607	0.337
	S2	-0.552	0.169	-0.655	0.337
	S3	-1.54	0.169	-0.803	0.337
السعادة H	H1	-1.149	0.169	1.887	0.337
	H2	-1.05	0.169	1.39	0.337
الغضب A	A1	-0.757	0.169	0.363	0.337
	A2	-0.048	0.169	-0.689	0.337
الحب L	L1	-1.661	0.169	1.953	0.337
	L2	-1.71	0.169	1.824	0.337
الخوف F	F1	0.239	0.169	-0.671	0.337
	F2	0.293	0.169	-0.804	0.337

المصدر: الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (JASP v.19)

الجدول (4) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات لمتغير فاعلية فريق العمل

البعد	الفقرة	الالتواء Skewness	الخطأ المعياري	التفلطح Kurtosis	الخطأ المعياري
التنسيق بين اعضاء الفريق	Tc1	-0.839	0.169	0.08	0.337
	Tc2	-1.053	0.169	0.916	0.337
	Tc3	-0.967	0.169	0.605	0.337
الترابط المجتمعي	Sl1	-0.979	0.169	0.504	0.337
	Sl2	-0.97	0.169	0.704	0.337
	Sl3	-0.878	0.169	0.206	0.337
اداء الفريق	Tp1	-0.99	0.169	1.731	0.337
	Tp2	-0.605	0.169	0.522	0.337
	Tp3	-0.86	0.169	0.362	0.337
المعرفة والمهارات والمواقف	Ks1	-0.631	0.169	0.063	0.337
	Ks2	-0.856	0.169	0.183	0.337
	Ks3	-0.836	0.169	0.569	0.337
تواصل القائد وتفاعله	Lc1	-0.889	0.169	0.972	0.337
	Lc2	-0.905	0.169	0.641	0.337
	Lc3	-0.806	0.169	0.078	0.337
اتخاذ القرار ومشاركة المعلومات	Dm1	-0.471	0.169	-0.472	0.337
	Dm2	-0.996	0.169	1.03	0.337
	Dm3	-1.095	0.169	1.593	0.337

0.337	0.407	0.169	-0.747	Tf1	تشكيل الفريق
0.337	2.501	0.169	-1.354	Tf2	
0.337	1.866	0.169	-1.235	Tf3	

المصدر: الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (JASP v.19)

ثانيا: اختبار اداة القياس:

أ. ثبات اداة البحث

لمعرفة مدى ثبات اداة البحث قامت الباحثة باستخدام اختبار الفا كرونباخ والذي يجب ان تكون قيمته (0.70 %) او أكبر حسب رأي الاحصائيين حتى يكون ضمن الحد المقبول، كما اعتمدت الباحثة على متوسط الارتباط بين الفقرات للتأكد من ثبات اداة البحث والتي تكون القيمة المقبولة منها تتراوح بين (0.20% - 0.50%). وبعد اجراء تلك الاختبارات وجد ان المتغير المستقل (العدوى العاطفية) حصل على درجة (0.836) بالنسبة لاختبار الفا كرونباخ ودرجة (0.323) كمتوسط الارتباط بين فقرات هذا البعد، اما بالنسبة لمتغير فاعلية فريق العمل فكانت درجة اختبار الفا كرونباخ (0.958) ، و(0.521) بالنسبة لاختبار متوسط

الارتباط بين فقرات هذا البعد، كما ان الثبات العام حصل على نتيجة (0.929) لالفا كرونباخ و (0.292) لمتوسط الارتباط بين فقرات الاداة ، ويمكن ملاحظة ان جميع القيم كانت ضمن الحد المقبول وهذا يعني ثبات اداة البحث ودلالة على وجود اتساق موثوق بين فقرات المقياس .

ب. صدق المقياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي

نلاحظ من الجدول (5) والذي يوضح نسب تشبع الفقرات لمتغير العدوى العاطفية نجد ان النتائج أكبر من (0.50) وهي نسبة جيدة يمكن الاعتماد عليها للتأكد من صدق المقياس اما الجدول (6) والذي يمثل متغير فاعلية فريق العمل نجد ان نسب تشبع الفقرات أكبر من (0.50) وهي نسبة جيدة ايضا ماعدا الفقرة TP2 لم تحقق النسبة المقبولة وقد تم حذفها من المقياس.

الجدول (5) يوضح نسب التشبع لمتغير العدوى العاطفية

البعد	الفقرة	نسبة التشبع	الخطأ المعياري
الحزن	S1	0.654	0.068
	S2	0.882	0.077
	S3	0.893	0.077
السعادة	H1	0.53	0.068
	H2	0.524	0.055
الغضب	A1	0.604	0.069
	A2	0.697	0.077
الحب	L1	0.556	0.047
	L2	0.548	0.046
الخوف	F1	0.788	0.076
	F2	0.607	0.082

المصدر: الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (JASP v.19)

الجدول (6) يوضح نسب التشبع لمتغير فاعلية فريق العمل

البعد	الفقرة	نسبة التشبع	الخطأ المعياري
التنسيق بين اعضاء الفريق	TC1	0.801	0.067
	TC2	0.903	0.062
	TC3	0.874	0.065
الترابط المجتمعي	SL1	0.855	0.063
	SL2	0.937	0.057
	SL3	0.832	0.064
اداء الفريق	TP1	0.793	0.069
	TP2	0.373	0.054
	TP3	0.69	0.075
المعرفة والمهارات والمواقف	KS1	0.898	0.055
	KS2	0.883	0.062
	KS3	0.863	0.058
تواصل القائد وتفاعله	LC1	0.683	0.06
	LC2	0.91	0.062
	LC3	0.712	0.073

0.075	0.95	DM1	اتخاذ القرار ومشاركة المعلومات
0.067	0.645	DM2	
0.064	0.604	DM3	
0.056	0.813	TF1	تشكيل الفريق
0.052	0.724	TF2	
0.060	0.738	TF3	

المصدر: الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (JASP v.19)

ثالثا: الاحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

قبل البدء في اجراء اختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين متغيرات الدراسة، من الضروري اجراء التحليل الوصفي للبيانات بغرض التعرف على خصائص العينة ومستوى توافرها في المجتمع قيد الدراسة. وفي هذا القسم سيتم عرض المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الدراسة المتمثلة بالعدوى

الجدول (7) التحليل الوصفي لمتغير العدوى العاطفية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	البعد
1.004	3.87	S1	الحزن
1.178	3.594	S2	
1.176	3.101	S3	
0.794	4.261	H1	السعادة
0.715	4.324	H2	
0.948	3.845	A1	الغضب
1.053	3.377	A2	
0.702	4.478	L1	الحب
0.695	4.464	L2	
1.085	2.836	F1	الخوف
1.171	2.734	F2	

المصدر: الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (JASP v.19)

متوسط الى مرتفع من انتقال مشاعر الغضب في المجتمع قيد الدراسة.

كما اظهرت نتائج بعد الحزن مقارنة للغضب اذ سجلت اوساط حسابية على التوالي (3.87) و (3.594) و (3.101) ويشير ذلك الى انتقال المشاعر الحزينة بين الافراد في المجتمع قيد الدراسة.

وبالنسبة الى بعد الخوف، جاء بالمرتبة الاخيرة وبمتوسط حسابي (2.836) و(2.734) على التوالي وهذا يدل على ان مشاعر الخوف لا تنتقل بسهولة بين الافراد العاملين في المجتمع قيد الدراسة.

2. التحليل الوصفي الخاص بمتغير فاعلية فريق العمل

يتضمن هذا القسم التحليل الوصفي للمتغير التابع (فاعلية فريق العمل) وابعاده الخمسة (التنسيق بين اعضاء الفريق، الترابط المجتمعي، اداء الفريق، المعرفة والمهارات والمواقف، تواصل القائد وتفاعله، اتخاذ القرارات ومشاركة المعلومات، تشكيل الفريق) والجدول (8) يوضح نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات هذا المتغير.

بعد الاطلاع على الجدول (7) نلاحظ ان التحليل الوصفي لمتغير العدوى العاطفية والوسط الحسابي لأبعاده الفرعية تراوحت بين (2.734) و (4.478) وهذا يدل على تباين مستويات التأثير العاطفي بين اعضاء الفريق الواحد بحسب نوع تلك العاطفة وكما يأتي:

• اذ جاء بعد الحب بالمرتبة الاولى اذ بلغ الوسط الحسابي له (4.478) و(4.464) وهذا يفسر وجود مستوى مرتفع من العدوى العاطفية الايجابية وانتشار مشاعر الود والاحترام بين الافراد عند التواجد مع زملاء عمل لديهم مشاعر مماثلة، ولا يخفى ما لذلك من أثر في فاعلية اداء فريق العمل.

• كذلك اظهرت نتائج بعد السعادة متوسط حسابي مرتفع بلغ (4.261) و (4.324) وهذا يشير ايضا الى انتشار المشاعر الايجابية مثل الفرح والسعادة عند التواجد مع زملاء عمل لديهم مشاعر مماثلة.

• اما بعد الغضب اظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي له (3.845) و(3.377) ويشير هذا الى وجود مستوى

الجدول (8) التحليل الوصفي لمتغير فاعلية فريق العمل

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	البعد
1.065	3.638	TC1	التنسيق بين اعضاء الفريق
1.032	3.783	TC2	
1.056	3.72	TC3	
1.047	3.778	SL1	الترابط المجتمعي
1.008	3.647	SL2	
1.061	3.594	SL3	
0.857	3.884	TP1	اداء الفريق
0.741	3.884	TP2	
0.985	3.72	TP3	
0.987	3.802	KS1	المعرفة والمهارات والمواقف
1.059	3.86	KS2	
1.004	3.72	KS3	
0.915	3.85	LC1	تواصل القائد وتفاعله
0.973	3.729	LC2	
1.092	3.536	LC3	
1.069	3.469	DM1	اتخاذ القرار ومشاركة المعلومات
0.958	3.816	DM2	
0.909	3.807	DM3	
0.935	3.691	TF1	تشكيل الفريق
0.86	3.889	TF2	
0.963	3.768	TF3	

المصدر: الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (JASP v.19)

- كما حصل بعد التنسيق بين اعضاء الفريق على وسط حسابي يتراوح بين (3.783) و(3.638) وهذا يدل على انتشار هذا البعد وان هناك مستوى جيد من التنسيق والتفاهم بين اعضاء الفريق في المجتمع قيد الدراسة.
 - وبلغ الوسط الحسابي لبعد الترابط المجتمعي بين (3.778) و(3.594) وهذا يدل على انتشار جيد لهذا البعد، كما ويدل على مدى إدراك افراد الفرق لثقافة المجتمع وسعيهم لتأسيس علاقات جيدة معه.
 - وفي السياق ذاته حصل بعد اتخاذ القرار ومشاركة المعلومات على وسط حسابي يتراوح بين (3.807) و(3.469) وهي نسبة جيدة وتدل على مدى انتشار هذا البعد في المستشفى عينة البحث.
- رابعا: اختبار فرضيات البحث:**
- من اجل فهم أعمق لطبيعة علاقة التأثير بين المتغير المستقل والتابع سنقوم بإجراء تحليل انحدار ثنائي المستوى من خلال القيام **اولا** بانحدار بسيط بين العدوى العاطفية وفاعلية فريق العمل وهو ما يمثل الفرضية الاولى **وثانيا** انحدار متعدد بين ابعاد العدوى العاطفية (الحزن، السعادة، الغضب، الحب، الخوف) ومتغير فاعلية فريق العمل، والذي يمثل الفرضية الثانية، وذلك من اجل معرفة مدى مساهمة كل بعد من هذه الابعاد في مستوى التأثير في المتغير التابع واتجاه ذلك التأثير.
- 1. الفرضية الاولى:** تشير هذا الفرضية الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية للعدوى العاطفية (X) في فاعلية فريق العمل (Y).
- بعد الاطلاع على الجدول (8) نلاحظ ان التحليل الوصفي لمتغير فاعلية فريق العمل والوسط الحسابي لأبعاده الفرعية تراوحت بين (3.469) و (3.889) وهذا يدل على ان مستوى فاعلية فرق العمل المشاركة يتوفر بمستوى متوسط الى جيد وكما يأتي:
 - اظهرت نتيجة المتوسط الحسابي لبعد **اداء الفريق** بين (3.884) و(3.72) وهي نسبة جيدة وتشير الى مدى توافر هذا البعد في المجتمع قيد الدراسة كما وتشير الى ان اعضاء فريق العمل يظهرون مستوى جيد من الاداء.
 - كذلك حصل بعد **المعرفة والمهارات والمواقف** على متوسط حسابي بين (3.802) و(3.72) وهذا يدل على توافر هذا البعد بنسبة جيدة كما ويشير الى ان اعضاء فريق العمل لديهم مستوى جيد من المهارات والمعرفة والمواقف الجيدة.
 - اما **تواصل القائد وتفاعله** لقد حصل على متوسط حسابي بين (3.85) و(3.536) وهذا يدل على انتشار جيد هذا البعد في المجتمع قيد الدراسة كما ويدل على ان قادة فرق العمل يؤدون دورا فعالا في تحفيز اعضاء الفريق والتواصل معهم.
 - حصل بعد **تشكيل الفريق** على وسط حسابي يتراوح بين (3.889) و (3.691) وهذا يدل على انتشار هذا البعد في المجتمع قيد الدراسة، كما ويشير الى خصائص الفريق من حيث تحقيق الاهداف واختيار الاعضاء وتوزيع المسؤوليات كانت في المستوى الجيد.

تغييراً مقداره (1) في العدوى العاطفية سيؤدي الى تغيير مقداره (0.363) في فاعلية فريق العمل وهو تغيير متوسط المقدار يمكن الاعتماد عليه.

ونلاحظ من الجدول (9) ان قيمة R (معامل الارتباط) كانت (0.55) بين العدوى العاطفية (على المستوى الكلي) وبين المتغير التابع فاعلية فريق العمل، ويشير ذلك الى وجود علاقة ارتباط جيدة بينهما. كما نلاحظ ايضا ان القدرة التفسيرية للنموذج كانت متوسطة وفقاً لقيمة R² البالغة (0.312) وهذا يعني ان العدوى العاطفية تفسر ما قيمته 31.2% من التغييرات الحاصلة في فاعلية فريق العمل، وان (68.2%) من التغيير يعود الى متغيرات اخرى لم تدخل ضمن هذا النموذج، وهو مؤشر متوسط يمكن قبوله وبناءً على هذه النتائج تقبل الفرضية التي تنص على وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية للعدوى العاطفية (على المستوى الكلي) في فاعلية فريق العمل.

وفي ضوء هذه الفرضية يمكن صياغة معادلة الانحدار البسيط الاتية: $Y = a + \beta X$ ان هذه العلاقة تعني ان فاعلية فريق العمل (Y) هي دالة للقيمة الحقيقية للعدوى العاطفية (X)، وتم حساب تقديرات هذه القيم ومؤشراتها الاحصائية على عينة البحث البالغة (223) من الكوادر الطبية والادارية العاملة في المستشفى قيد البحث وسيجري تحليل علاقة التأثير بين هذين المتغيرين، وكما يأتي:

كانت معادلة الانحدار البسيط للعلاقة بين العدوى العاطفية وفاعلية فريق العمل هي: **فاعلية فريق العمل = (2.481) + (0.363) العدوى العاطفية.**

تشير النتائج الظاهرة في الجدول (9) الى معنوية تأثير العدوى العاطفية في فاعلية فريق العمل، اذ ان قيمة (p < .001)، ووفقاً لمعادلة الانحدار يوشر الثابت (a=2.481) وهذا يعني وجود لفاعلية فريق العمل (Y) مقداره (2.481) عندما تكون العدوى العاطفية مساوية صفراً. اما قيمة الميل الحدي فبلغت ($\beta=0.363$) وهذا يعني ان

الجدول (9) معاملات نموذج الانحدار الخطي البسيط لمتغير العدوى العاطفية في فاعلية فريق العمل.

المتغيرات	a قيمة الفا	b قيمة بيتا	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	Adjusted R ²	p
العدوى العاطفية	2.481	0.363	0.559	0.312	0.276	< .001

المصدر: الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (JASP v.19)

من الجدول (10) نلاحظ ان قيمة R (معامل الارتباط) كانت (0.65) بين العدوى العاطفية متضمن جميع ابعادها (الحزن، السعادة، الغضب، الحب، الخوف) وبين المتغير التابع فاعلية فريق العمل، ويشير ذلك الى وجود علاقة ارتباط قوية بينهما.

الجدول (10) معاملات نموذج الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد العدوى العاطفية في فاعلية فريق العمل

Model	R	معامل التحديد R ²	Adjusted R ²	p
العدوى العاطفية	0.659	0.435	0.384	< .001

المصدر: الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (JASP v.19)

الفرضية الفرعية الاولى: لم يحقق بُعد الحزن تأثيراً معنوياً في فاعلية فريق العمل، اذ كانت نتائج معامل $\alpha = (2.102)$ و $\beta = (-0.013)$ المرافقة ل X_1 وهي تدل على ان تغيير مقداره (1) في الحزن يؤدي الى تغيير سلبي مقداره (-0.013) في فاعلية فريق العمل، علماً ان قيمه ($p = 0.799$) وهذا يعني ان تأثير بُعد الحزن في فاعلية فريق العمل ليس ذو دلالة احصائية، وهو ما يعكس أن الحزن في هذه العينة لم يكن عاملاً مؤثراً بصورة جوهرية، ربما بسبب طبيعته المؤقتة أو بسبب آليات ضبط الانفعالات لدى أفراد الفريق ونتيجة لذلك ترفض هذه الفرضية.

2. الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد العدوى العاطفية (الحزن، السعادة، الغضب، الحب، الخوف) في فاعلية فريق العمل.

كما يتضح من الجدول ايضا ان 0.43% من التغيير الذي يحدث في فاعلية فريق العمل يمكن تفسيره نتيجة للعدوى العاطفية بأبعادها الخمسة (الحزن، السعادة، الغضب، الحب، الخوف)، وهي نسبة جيدة نسبياً يمكن الاعتماد عليها، اما باقي التغيير (57%) فهو يحدث بسبب عوامل اخرى لا تنتمي لهذا النموذج، كما ان النتائج كانت ذات دلالة احصائية اذ ان قيمة ($P < .001$) وهذا يعني ان العدوى العاطفية تعد متغير مؤثر وبشكل حقيقي في تفسير فاعلية فريق العمل. ويلخص الجدول (11) مؤشرات التحليل على مستوى الابعاد الفرعية للعدوى العاطفية، وكما يأتي:

مما يجعل أثره متبايناً وغير ثابت. هذا التباين قد يؤدي إلى ضعف العلاقة الإحصائية بين الغضب وفاعلية الفريق في هذه البحث.

- الفرضية الفرعية الرابعة: لم يحقق بُعد الحب تأثيراً معنوياً في فاعلية فريق العمل، إذ كان معامل $\alpha = (2.102)$ و $\beta = (0.057)$ المرافقة ل $X4$ وهي تدل على ان تغيير مقداره (1) في الحب يؤدي الى تغيير ايجابي مقداره (0.057) في فاعلية فريق العمل، علماً ان قيمه $(p = 0.422)$ وهذا يعني ان تأثير بعد الحب في فاعلية فريق العمل ليس ذو دلالة احصائية، ونتيجة لذلك ترفض هذه الفرضية.
- الفرضية الفرعية الخامسة: حقق بُعد الخوف تأثير ذو دلالة معنوية في فاعلية فريق العمل، إذ كان معامل $\alpha = (2.102)$ و $\beta = (0.114)$ المرافقة ل $X5$ وهي تدل على ان تغيير مقداره (1) في الخوف يؤدي الى تغيير ايجابي مقداره (0.114) في فاعلية فريق العمل، علماً ان قيمه $(p = 0.015)$ وهذا يعني ان تأثير بُعد الخوف في فاعلية فريق العمل ذو دلالة احصائية، ونتيجة لذلك تقبل هذه الفرضية.

- الفرضية الفرعية الثانية: حقق بعد السعادة تأثير ذو دلالة معنوية في فاعلية فريق العمل، إذ كان معامل $\alpha = (2.102)$ و $\beta = (0.367)$ المرافقة ل $X2$ وهي تدل على ان تغيير مقداره (1) في السعادة يؤدي الى تغيير ايجابي مقداره (0.367) في فاعلية فريق العمل، علماً ان قيمه $(p < .001)$ وهذا يعني ان تأثير بعد السعادة في فاعلية فريق العمل ذو دلالة احصائية، ونتيجة لذلك تقبل هذه الفرضية.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لم يحقق بُعد الغضب تأثيراً معنوياً في فاعلية فريق العمل، إذ كان معامل $\alpha = (2.102)$ و $\beta = (-0.05)$ المرافقة ل $X3$ وهي تدل على ان تغيير مقداره (1) في الغضب يؤدي الى تغيير سلبي مقداره (-0.05) في فاعلية فريق العمل، علماً ان قيمه $(p = 0.365)$ وهذا يعني ان تأثير بعد الغضب في فاعلية فريق العمل ليس ذو دلالة احصائية، ونتيجة لذلك ترفض هذه الفرضية، ويعود السبب في ذلك ان الأفراد في بيئات العمل الصحية يميلون إلى كبح مشاعر الغضب، خاصة في ظل وجود ضوابط مهنية وأخلاقية صارمة. كذلك، قد يكون الغضب في بعض الحالات محفزاً لحل المشكلات أو المطالبة بالحقوق،

الجدول (11) المؤشرات التحليلية لتأثير ابعاد العدوى العاطفية في فاعلية فريق العمل

المتغيرات	α	B	p	Tolerance	VIF
الحزن X1	2.102	-0.013	0.799	0.736	1.359
السعادة X2	2.102	0.367	< .001	0.638	1.568
الغضب X3	2.102	-0.05	0.365	0.716	1.398
الحب X4	2.102	0.057	0.422	0.74	1.351
الخوف X5	2.102	0.114	0.015	0.757	1.322

المصدر: الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (JASP v.19)

بين القيم (0.638 و 0.757) وهي اكبر من 0.10 واصغر من 1 .

وبالنسبة الى ومؤشر عامل تضخم التباين VIF نجد ان جميع نتائج هذا الاختبار وكافة ابعاد متغير العدوى العاطفية كانت قيمتها اصغر من (5) كما هو موضح في الجدول (11)، واستناداً الى نتائج كلا الاختبارين نجد عدم وجود مشكلة تعددية الارتباط بين ابعاد المتغير المستقل (العدوى العاطفية)، مما يدل على عدم وجود تداخل خطي بين تلك الابعاد، وهذا يؤكد صلاحية النموذج لاختبار أثر هذه الابعاد على المتغير التابع (فاعلية فريق العمل) وبالتالي فإن نتائج الانحدار يمكن الاعتماد عليها إحصائياً.

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

1. بناءً على نتائج التحليل الوصفي لمتغير العدوى العاطفية يتضح توافر هذا المتغير في مستشفى الفرات

ومما يمكن ملاحظته ايضاً عند مراجعة الجدول (11) مؤشرات مشكلة تعددية الارتباط (multicollinearity) بين ابعاد متغير العدوى العاطفية والذي من خلاله يمكن معرفة ما اذا كانت الابعاد الفرعية (الحزن ، السعادة، الغضب، الحب، الخوف) مرتبطة مع بعضها بشكل كبير جداً مما يجعل من الصعب على النموذج ان يميز تأثير كل بعد بدقة ومن هذه المؤشرات معامل التحمل Tolerance (الذي يجب ان تكون قيمته بين 0.10 و 1) ومؤشر عامل تضخم التباين VIF (الذي يجب ان تكون قيمته اصغر من 5)، وبالنظر الى نتائج هذه المؤشرات نجد ان معامل التحمل Tolerance لبعد الخوف يساوي (0.757) وهي اكبر قيمة بينما حصل بعد السعادة على (0.638) وهي اقل قيمة، كما نلاحظ ايضاً ان معامل التحمل Tolerance لجميع ابعاد العدوى العاطفية تقع

(2001) **Fredrickson** التي وجدت أن المشاعر الإيجابية مثل السعادة تعزز المرونة النفسية والتعاون، مما ينعكس إيجابياً على أداء الفرق. كما تشير دراسة **(2007) Barsade & Gibson** إلى أن المشاعر الإيجابية ترفع من مستويات التماسك والرضا بين أعضاء الفريق، وهو ما يفسر التأثير الإيجابي للسعادة. على الرغم من أن الخوف من المشاعر السلبية إلا أنه قد ساهم في التأثير بشكل إيجابي في فاعلية فرق العمل، إذ يمكن للخوف الإيجابي أن يدفع الأفراد العاملين للانتباه للتفاصيل، والالتزام بالمعايير، ويحفز التعاون بين الأعضاء لمواجهة التحديات، وهو ما يعرف في الأدبيات بـ "الخوف البناء"، وقد يرجع السبب في ظهور هذه النتيجة الإيجابية لمشاعر الخوف إلى زيادة انتباه العاملين في المستشفى وأخذ الحيطة والحذر والالتزام والانضباط في العمل وهذا يعكس الجانب الإيجابي لهذه المشاعر الناتج من شعورهم العالي بالمسؤولية خاصة أن طبيعة عملهم في المجال الصحي تتطلب ذلك منهم. تتفق دراسة **Bishop et al. (2000)** مع هذا التفسير ببيانها أن مستويات معتدلة من التوتر والخوف قد تحفز الفريق على بذل جهود إضافية لتحقيق الأهداف، خاصة في بيئات العمل التي تتطلب دقة عالية والتزاماً كبيراً.

ثانياً: التوصيات

أ. التوصيات الإدارية:

1. من الضروري أن تهتم إدارة مستشفى الفرات الأوسط بالجانب النفسي والعاطفي للأفراد العاملين إذ أن العدوى العاطفية سلاح ذو حدين ممكن أن يؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على أداء العاملين وفاعلية فرق العمل.
2. ضرورة الاهتمام والتركيز على المشاعر الإيجابية وتنميتها مثل السعادة والالفة والمحبة بين الأفراد وتهئية المناخ والظروف النفسية الملائمة التي، وذلك من خلال برامج التقدير ومكافئة إنجازات الموظفين، سواءً الفردية أو الجماعية.
3. تدريب القادة والأفراد العاملين على التواصل الإيجابي لخلق جوٍّ من البهجة من خلال الاحتفال بانتظام بنجاحات الفريق والأفراد، مهما كانت صغيرة، وتشجيع الأنشطة التي تُعزز روح الزمالة والدعم المتبادل بين أعضاء الفريق.
4. ضرورة التخفيف من حدة المشاعر السلبية ومعالجة مشاعر الحزن والغضب بشكل استباقي. من خلال تصميم برامج إدارة الإجهاد التي تساعد الأفراد العاملين على التعامل مع المتطلبات العاطفية لوظائفهم. وكذلك تدريبهم على حل النزاعات ومعالجة الخلافات بشكل بناء. وتوفير قنوات تواصل مفتوحة لإيجاد مساحات آمنة للموظفين للتعبير عن مخاوفهم وإحباطاتهم دون خوف أو تردد.
5. ضرورة الإدارة الجيدة لمشاعر الخوف بين الأفراد، والانتباه لهذا النوع من المشاعر التي قد تؤدي إلى نتائج عكسية وبما أن بعد الخوف قد يكون إيجابياً أو سلبياً، فمن الجيد الاستفادة منه بصورة إيجابية لتعزيز فاعلية الفريق.

1. الأوساط في النجف الأشرف، وهذا يدل على إدراك العاملين لمدى انتقال المشاعر الإيجابية والسلبية بينهم وتأثير ذلك على أدائهم في العمل.
2. على ضوء نتائج التحليل الوصفي بينت النتائج أن كل من بعد السعادة والحب كان متواجد بنسبة عالية داخل المستشفى عينة البحث، وهذا يدل على وجود مستوى عالي من العدوى العاطفية الإيجابية بين الأفراد العاملين في، وانتشار مشاعر الود والاحترام والسعادة والفرح عند التواجد مع زملائهم.
3. أظهر كل من بعد الحزن والغضب توافر معتدل في المستشفى عينة البحث مما يشير إلى وجود وانتقال هذه المشاعر القائمة على الانفعالات أو التوتر والمواقف الحزينة بين الأفراد العاملين، كما بينت نتائج التحليل الوصفي أيضاً انخفاض ملحوظ في مشاعر الخوف.
4. تبين أن أفراد العينة أظهرت مستوى أدراك مرتفع نسبياً لأبعاد فاعلية فريق العمل، وهذا يعني أن أداء فرق العمل كان جيداً ومحققاً لأهدافه، كما أن أعضاء الفرق لديهم مستوى جيد من المهارات والمعرفة وقدرة على المشاركة في القرارات وأن مسؤولياتهم واضحة وقد تم اختيارهم للعمل معاً بناءً على خبراتهم وكفاءتهم، كما أن لديهم قادة محفزين ويستمعون لأرائهم.
5. للعدوى العاطفية دور مؤثر في فاعلية فريق العمل، وهذا يعني مدى أهمية هذا المتغير وأن أهميته تكمن بسبب عدم القدرة على السيطرة بشكل كبير على هكذا نوع من المتغيرات كما أنها تكون محسوسة ولا يمكن ملاحظتها بسهولة ولكن تظهر نتائجها وتأثيرها واضح على إنتاجية وإداء الأفراد العاملين. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة **(2002) Barsade** التي أكدت أن العدوى العاطفية تؤثر بشكل مباشر على ديناميكيات الفريق وفاعليته. وتتفق أيضاً مع دراسة **Wang et al. (2020)** التي وجدت أن العدوى العاطفية تعد عاملاً مهماً في تحسين التفاعل بين أعضاء الفريق وزيادة إنتاجيتهم.
6. بينت نتائج التحليل الإحصائي أن انتقال مشاعر الحزن والغضب بين الأفراد العاملين يؤثر بصورة عكسية على فاعلية وإداء فرق العمل. تتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه **George (1990)** و **(2002) Barsade** حول التأثير السلبي للمشاعر السلبية مثل الحزن والغضب على أداء الفرق، إذ تؤدي هذه المشاعر إلى زيادة التوتر وتقليل التعاون بين أعضاء الفريق، مما يضعف فاعلية الأداء. كما تدعم هذه النتيجة دراسة **(1998) Forgas** الذي بين كيف يمكن للمشاعر السلبية أن تقلل التواصل الإيجابي والتنسيق الفعال داخل الفرق.
7. بينت النتائج أن انتقال المشاعر الإيجابية مثل السعادة بين العاملين كان الأكثر تأثيراً وبصورة طردية في زيادة فاعلية فرق العمل، أما مشاعر الحب كانت أيضاً ذات تأثير إيجابي طردية ولكن منخفض، وهذا يعني أن مشاعر الحب والالفة وحدها لا تكفي لزيادة فاعلية فرق العمل ما لم يتم تعزيزها بعوامل إدارية مثل التنسيق بين الأفراد والقيادة المؤثرة والتواصل المهني الفعال داخل فريق العمل. تتسجم هذه النتائج مع دراسة

- ‘amal: Dirasah maydaniyyah ‘ala al-mustashfayat al-khassah fi Muhafazat Dimashq. Majallat Jami‘at al-Ladhiqiyyah – Silsilat al-‘Ulum al-Iqtisadiyyah wa al-Qanuniyyah, 44(6), 293–312.
3. ‘Abduh, ‘Abd al-Hadi., ‘Uthman., & Faruq. (2020). ‘Adwa al-infi‘al wa ‘alaqatuha bi-al-ta‘atuf lada tullab al-jami‘ah (Dirasah ‘amiliyyah). Majallat al-Dirasat al-Tarbawiyah wa al-Insaniyyah, 12(1.4), 19–94.
 4. Banerjee, P., & Srivastava, M. (2019). A review of emotional contagion: Research propositions. *Journal of Management Research*, 19(4), 250-266.
 5. Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative science quarterly*, 47(4), 644-675.
 6. Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 36–59.
 7. Bishop, J. W., Scott, K. D., & Burroughs, S. M. (2000). Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. *Journal of Management*, 26(6), 1113–1132.
 8. Dasborough, M. T., Ashkanasy, N. M., Tee, E. Y., & Herman, H. M. (2009). What goes around comes around: How meso-level negative emotional contagion can ultimately determine organizational attitudes toward leaders. *The Leadership Quarterly*, 20(4), 571-585.
 9. Doherty, R. W. (1997). The emotional contagion scale: A measure of individual differences. *Journal of nonverbal Behavior*, 21, 131-154.
 10. Erickson, A. G., Noonan, P., Carter, K. S., McGurn, L., & Purifoy, E. (2015). The team functioning scale: Evaluating and improving effectiveness of school teams. *International Journal of Educational Research*, 69, 1-11.
 11. Forgas, J. P. (1998). On feeling good and getting your way: Mood effects on negotiator cognition and bargaining strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 565–577.

6. تعزيز الوعي العاطفي من خلال تدريب الأفراد العاملين على أن يكونوا أكثر وعياً بمشاعرهم ومشاعر الآخرين (الذكاء العاطفي). سيساعدهم ذلك على تنظيم مشاعرهم والاستجابة بفاعلية أكبر لمشاعر زملائهم ومرضاهم. وكذلك تدريب القادة في المستشفى على أن يكونوا أذكاء عاطفياً وأن يكونوا قدوة في العدوى العاطفية الإيجابية. وتدريبهم على تحديد ومعالجة العدوى العاطفية السلبية داخل فرقهم.
7. تشجيع التواصل المفتوح والثقة والدعم المتبادل داخل الفرق. يمكن لمناخ الفريق الإيجابي أن يخفف من الآثار السلبية للعدوى العاطفية ويعزز المشاعر الإيجابية. إضافة الى مراقبة فاعلية الفريق والعدوى العاطفية بانتظام باستخدام الاستبيانات وأدوات أخرى. تقييم فاعلية التدخلات وإجراء التعديلات اللازمة.

ب. التوصيات للباحثين المستقبليين

1. إعادة تطبيق الدراسة في قطاعات ومجتمعات أخرى (مثل القطاع الصناعي، التعليمي) للتحقق من إمكانية تعميم النتائج.
2. دراسة متغيرات وسيطة أو معدلة مثل الذكاء العاطفي، نمط القيادة، أو ثقافة العمل لمعرفة كيف تؤثر في العلاقة بين العدوى العاطفية وفاعلية الفريق.
3. إضافة أبعاد أخرى للمشاعر أو استخدام مقاييس حديثة للعدوى العاطفية تشمل مشاعر مركبة أو مختلطة، لمعرفة ما إذا كانت النتائج تتغير.
4. استخدام أساليب بحثية متنوعة (مثل المقابلات، الملاحظة المباشرة) للحصول على فهم أعمق للتفاعلات العاطفية داخل الفرق.
5. قياس الفروق بين الجنسين أو الفئات العمرية في استقبال وتأثير العدوى العاطفية داخل بيئة العمل.

توافر البيانات:

تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

تضارب المصالح:

يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

موارد التمويل:

لم يتم تلقي أي دعم مالي.

شكر وتقدير:

لا أحد.

References:

1. Al-Shafi‘i, Khayri., Ihab, Mursi., & Shirin. (2019). ‘Alaqt al-tamkin bi-tad‘im fa‘aliyyat ada’ al-‘amal bi-al-mu‘assasat al-riyadiyyah. *Majallat Buhuth al-Tarbiyah al-Riyadiyyah*, 62(117), 249–288.
2. Khattab, F., & Diub, A. (2022). Ta‘thir sira‘ al-maham ‘ala fa‘aliyyat firaq al-

23. Imbrie, P. K., Maller, S., & Immekus, J. (2005, June). Assessing team effectiveness. In 2005 Annual Conference (pp. 10-229).
24. Isabella, G., & Vieira, V. A. (2020). The effect of facial expression on emotional contagion and product evaluation in print advertising. *RAUSP Management Journal*, 55, 375-391.
25. Irving, J. A., & Longbotham, G. J. (2007). Team effectiveness and six essential servant leadership themes: A regression model based on items in the organizational leadership assessment. *International Journal of Leadership Studies*, 2(2), 98-113.
26. Kozlowski, S. W., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological science in the public interest*, 7(3), 77-124.
27. Latif, K. F., & Williams, N. (2017). Team effectiveness in non-governmental organizations (NGOs) projects. *Evaluation and program planning*, 64, 20-32.
28. Mathieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2019). Embracing complexity: Reviewing the past decade of team effectiveness research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 17-46.
29. Michalec, B., Forbes, C. E., Pardon, K., Ayala, B., Beltran, D. G., Douille, C., ... & Portle, S. (2025). A scoping review of emotional contagion research with human subjects: identifying common trends of previous research and potential areas for future research. *Frontiers in psychology*, 16, 1573375.
30. McAtavey, J., & Nikolovska, I. (2010). Team collectivist culture: A remedy for creating team effectiveness. *Human Resource Development Quarterly*, 21(3), 307-316.
31. Neves, L., Cordeiro, C., Scott, S. K., Castro, S. L., & Lima, C. F. (2018). High emotional contagion and empathy are associated with enhanced detection of emotional authenticity in laughter. *Quarterly Journal of*
12. Fox, S. (2023). *Tell Me, Do You Feel It Too? A Meta-analysis of Dyadic Emotional Contagion in the Workplace* (Doctoral dissertation, Portland State University).
13. Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.
14. Grande, A. H., Farr-Wharton, B., Sharafizad, F., Darcy, S., & Gavin, M. (2025). Catching on: Work stress, employee wellbeing, and the moderating role of team-level emotional contagion. *Journal of Management & Organization*, 31(1), 346-359.
15. Geretti, R., & Mahnken, A. (2018). The Emotional Side of Innovation: The Role of Leader's Emotional Intelligence in influencing Innovation Implementation.
16. George, J. M. (1990). Personality, affect, and behavior in groups. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 107–116.
17. Goldenberg, A., & Gross, J. J. (2020). Digital emotion contagion. *Trends in cognitive sciences*, 24(4), 316-328.
18. Hackman, J. R., & Wageman, R. (2005). A theory of team coaching. *Academy of management review*, 30(2), 269-287.
19. Hatfield, E., Bensman, L., Thornton, P. D., & Rapson, R. L. (2014). New perspectives on emotional contagion: A review of classic and recent research on facial mimicry and contagion. *Interpersona: An International Journal on Personal Relationships*, 8(2), 159-179.
20. Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B. J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7 Th)*. Prentice
21. Herrando, C., & Constantinides, E. (2021). Emotional contagion: a brief overview and future directions. *Frontiers in psychology*, 12, 712606.
22. Hennig-Thurau, T., Groth, M., Paul, M., & Gremler, D. D. (2006). Are all smiles created equal? How emotional contagion and emotional labor affect service relationships. *Journal of marketing*, 70(3), 58-73.

37. Vijayalakshmi, V., & Bhattacharyya, S. (2012). Emotional contagion and its relevance to individual behavior and organizational processes: A position paper. *Journal of Business and Psychology*, 27, 363-374
38. Wang, Q., Yu, X., Yu, H., Su, S., Li, C., Wang, C., & Yuan, Y. (2020). The influence of social networks on team performance: Moderating effect of emotional contagion. *Open Journal of Social Sciences*, 8(04), 553–566
39. Warnick, B. J., Davis, B. C., Allison, T. H., & Anglin, A. H. (2021). Express yourself: Facial expression of happiness, anger, fear, and sadness in funding pitches. *Journal of Business Venturing*, 36(4), 106109.
40. Wróbel, M., & Lundqvist, L. O. (2014). Multidimensional versus unidimensional models of emotional contagion: the Emotional Contagion Scale in a Polish sample. *Current Issues in Personality Psychology*, 2(2), 81-91.
- Experimental Psychology, 71(11), 2355-2363.
32. Pismenny, A., & Prinz, J. (2017). Is love an emotion. *The Oxford handbook of philosophy of love*.
33. Shrimali, S. (2017). Role of Emotions at Workplace. *International Journal of Management and Commerce Innovations* Vol. 5, Issue 1, pp: (102-104).
34. Singh, A. K., & Muncherji, N. (2007). Team effectiveness and its measurement: A framework. *Global Business Review*, 8(1), 119-133.
35. Tee, E. Y. (2015). The emotional link: Leadership and the role of implicit and explicit emotional contagion processes across multiple organizational levels. *The Leadership Quarterly*, 26(4), 654-670.
36. Torrente, P., Salanova, M., & Llorens, S. (2013). Spreading engagement: On the role of similarity in the positive contagion of team work engagement. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 153-159.