



الرفاهية الروحية وتأثيرها على أداء العمل الفردي  
دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين العاملين في جامعة تكريت /كلية الإدارة والاقتصاد

روى احمد إبراهيم حمادي\*<sup>a</sup> ، طارق عزيز كردي<sup>b</sup> ، ثائر جاسم محمد<sup>c</sup>  
جامعة تكريت / كلية الإدارة والاقتصاد

الملخص

معلومات المقالة

يهدف هذا البحث الى التعرف على الرفاهية الروحية واثرها على أداء العمل الفردي في كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة تكريت ، وتقديم عدد من النتائج والتوصيات التي تساهم في توفير الرفاهية الروحية في كلية الإدارة والاقتصاد والوقوف على مستوى أداء العمل الفردي بين العاملين فيها ، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وكذلك الاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) حيث طبق هذا البحث على عينة عشوائية مكونة من (٢٥٠) عامل ، ولتحقيق اهداف البحث تم تطوير استبانة بالاستعانة بالدراسات السابقة من اجل قياس متغيرات البحث، وقد توصل الي مجموعة نتائج اهمها : تلعب الرفاهية الروحية دور هام في نجاح أداء العمل الفردي لدى العاملين في الكلية بالإضافة الى توفر الرفاهية الروحية بشكل متوسط في عينة البحث المقصودة وكذلك ضرورة تبني بعض عوامل الرفاهية الروحية لرفع أداء العمل الفردي للموظفين في عينة الدراسة، واوصى البحث بمجموعة توصيات اهمها ضرورة اشراك العاملين في رفع الرفاهية الروحية من خلال تعزيز مبدأ المشاركة بالأهداف، وضرورة التزام الادارة العليا بالاهتمام بالموارد البشري ذو الروح المعنوية العالية من اجل تثقيف العاملين وباقي المستويات الادارية بالكلية المبحوثة بهذه المهمة.

تاريخ البحث  
الاستلام: ٢٠٢٠/١٢/١٣  
تاريخ التعديل: ٢٠٢٠/١٢/٢٤  
قبول النشر: ٢٠٢٠/١٢/٢٧  
متوفر على الأنترنت: ٢٠٢١/٥/٥

الكلمات المفتاحية :

الرفاهية الروحية  
أداء العمل الفردي  
سلوك تبادل المهمة  
الضغط الفردي  
سلوك الابتكار

Spiritual well-being and its effect on individual work performance An exploratory study of the opinions of a sample of employees working at Tikrit University /College of Business and Economics

RAO Ahmed Ibrahim Hammadi\*<sup>a</sup> ، Tariq Aziz Kurdi<sup>b</sup> ، Thaar Jassim Muhammad<sup>b</sup>  
College of Management and Economics, Tikrit University.

Abstract

This research seeks to identify the spiritual well-being and its impact on the performance of individual work in the College of Business and Economics / Tikrit University, and to present a number of findings and recommendations that contribute to providing spiritual well-being in the College of Business and Economics and to stand on the level of individual work performance among its employees, and the researcher adopted the approach Analytical descriptive as well as the use of the statistical program (SPSS), where this research was applied to a random sample of (250) employees, and to achieve the objectives of the research, a questionnaire was developed using previous studies in order to measure the study variables, and the research reached a set of results, the most important of which are: Spiritual well-being plays a role Important in the success of the individual work performance of the employees working in the college in addition to the availability of spiritual well-being in an average manner in the intended research sample, as well as the need to adopt some spiritual welfare factors to raise the individual work performance of the employees in the study sample, and the research recommended a set of recommendations, the most important of which is the necessity of involving workers to raise spiritual well-being By promoting the principle of sharing goals for the benefit of the year, and the need for the overall higher management to commit to change, concern for the human resource The person with high spirits in order to educate the staff and the rest of the administrative levels of the faculty researched for this task.

\*  
Corresponding author : E-mail addresses : Roy54@tu.edu.iq.

**Key words:** spiritual well-being, individual work performance, Knowledge sharing behavior, Individual pressure, Tikrit University / College of Business and Economics.

## المقدمة

تواجه المشاكل التي تحدث في المستقبل بالاعتماد وبشكل أساس على أسس جديدة بقيادتها بشكل موهوب في التنظيم ، من اجل ذلك جعل لجوء المنظمات الى إدارة تعنى بالرفاهية الروحية لبناء تلك المنظمة الاكاديمية لكي تكون قادرة على دعم النشاط البحثي فيها ، إضافة إلى دورها الأساس الذي يتجه للوصول الى النجاح والذي يتطلب بدوره موارد بشرية تمتلك الرفاهية الروحية باستطاعتها القدرة على التعامل مع المستقبل بطريقة تستبق الدراسات لا بطريقة رد الفعل لذا جاء هذا البحث لبيان العلاقة بين الرفاهية الروحية ودورها في تحقيق افضل أداء عمل فردي لإيجاد رؤية لإدارتها من أجل التميز في مجال البحث العلمي.

## منهجية البحث

### مشكلة البحث

تمثلت مشكلة هذا البحث في تناولها مفاهيم تعمل بشكل فعال لرسم وتطور الذكاء العاطفي او منهج حسي وفكري متطور لمواجهة تلك المتغيرات البيئية الخارجية والداخلية حيث تؤدي الرؤية الاجتماعية إلى نتائج وعمليات تفيد المتابعين وكذلك خارجها أصحاب المصلحة مثل المجتمع الأكبر أو حتى المجتمع الثقافي الاكاديمي التي تقيم فيها الكلية والرفاهية الروحية للقيادة كنموذج أولي من اجل الحفاظ على أداء العمل الفردي ولنوع التواصل البصري الذي سيلهم المتابعين في المجتمع الاكاديمي ومن ،الأهداف الأساسية لكل منظمة تسعى الى التطور والازدهار وبما ان المورد البشري يشكل الغالبية العظمى وانه مورد بشري يمتلك الرفاهية الروحية في أداء العمل الفردي الذي هو نوع من السلوك العاطفي وبشكل العقل المدبر التي يجعل المنظمة الاكاديمية تتفاعل مع جميع ما يحدث في بنيتها الموجودة عن طريق استخدامها لمجموعة من الافراد العاملين الذين يمتلكون الحس المرهف والروح المرحة في تحسين أداء العمل الوظيفي وبشكل افضل ضمن بيئتها وباعتبار الخطة الأساسية والتي تعتبر سر نجاح تحقيق افضل أداء في العمل الوظيفي التي قد تكون مهمة في تحقيق التغيرات الجذرية عن طريق نجاح الخطط الموضوعية في جذب العاملين أصحاب الروح المرهفة الذين أساس يمثلون المورد البشري لرفع وتحسين مستوى أداء العمل الفردي ، وتتضمن مشكلة البحث ببعض التساؤلات مشتملة بما يلي :-

١. هل تؤثر الرفاهية الروحية على تحقيق أفضل أداء للعمل الفردي في كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة تكريت؟

إلى جانب التغيرات المتزايدة والتحديات الجديدة التي تواجه المنظمات في البيئات الديناميكية (Tyssen,2014)يركز عدد هائل من مديري المنظمات على إنشاء رؤية تنظيمية واضحة، وتشكيل ثقافات تنظيمية مواتية ، وإلهام الدافع الداخلي للعاملين لزيادة الميزة التنافسية للمنظمات(Chen and Li ,2013). والتي تعتبر أحد الأساليب التي تجسد أنماط الإدارة والتي تمثل الرفاهية الروحية، وهي تتضمن الرؤية والأمل والإيمان والحب الإيثاري لتحفيز الذات والآخرين من أجل الحصول على الشعور بالبقاء الروحي. يشير أسلوب الإدارة هذا إلى الطريقة التي يمكن أن تلهم العاملين بشكل جوهري للعمل بما يتجاوز واجب الدور من أجل الصالح العام للمجموعة. على الرغم من التأثير الكبير للرفاهية الروحية على تسهيل التطور والتحول التنظيمي، فإن معرفتنا محدودة للغاية فيما يتعلق بآثار الرفاهية الروحية على المستوى الفردي.

يتوجب على المنظمات ان تكون مهتمة بهكذا موضوع في علم الإدارة وكذلك على القيادات ان تعي بان سبب نجاح عمل منظماتها يعتمد على مدى وجود الرفاهية الروحية بين أعضاء الفريق من اجل تحسين أداء العمل الفردي وبسبب ما تمر به المنظمات من تغيرات كبيرة ومتسارعة وفي نفس الوقت تعاني من الأزمات يصعب على بعض المنظمات ومنها الخدمية مواجهتها وذلك لعدم امتلاكها يد عاملة تمتلك حس رفاهي وروحي مدعم من قبل القيادات الاكاديمية التي تكون موضوعة ضمن سياساتها وخططها واستراتيجيتها والنظر الى ما توصلت له المنظمات من تطورات هائلة في عملها وتوجهاتها اتجاه أداء العمل الفردي في بيئة تتسم بدرجة عالية من عدم التأكد والتغير السريع . تعتبر الرفاهية الروحية بمثابة نهج فعال لتعزيز مستويات أعلى من الإنتاجية التنظيمية وإبداع الفريق وقدرة التعلم التنظيمي (Jurkiewicz and Giacalone,2004)، (Aydin & Ceylan ,2009)، (Chen and Yang,2012). علاوة على ذلك، يهتم القادة الروحيون بمشاركة الانشطة في مكان العمل وتحسين أداء العمل الفردي بحيث يشعر العاملين بمعنى الحياة، والذي بدوره يعزز نمو وتطور الأتباع. لذا تؤكد بعض المنظمات إلى اعداد الافراد الذين يمتلكون الرفاهية الروحية ووضع خطط واسس لإدارتها بشكل جيد، عن طريق وضعها واستخدامها لا لتلك الرفاهية التي تكون موجودة في السلوك او التصرفات او المعرفة او التوجه الثقافي من اجل مواجهة العديد من المشاكل التي تحدث وتؤثر في أداء العمل الفردي للعاملين الذين يعملون في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة تكريت التي

التغيرات التي تحدثها على أداء العمل الفردي في العينة المبحوثة من اجل تحقيق افضل اداء ويسهم أيضا بزيادة اهتمام الكلية المبحوثة بهذه المتغيرات خاصة في ظل الظروف التي تمر بها المنظمات اذ نؤكد على ضرورة تبني استخدامها لمتغير الرفاهية الروحية.

#### أهداف البحث

إن الهدف الرئيسي لهذا البحث هو التعرف على الرفاهية الروحية ومدى تأثيرها في أداء العمل الفردي في الكلية المبحوثة لعينة البحث من خلال جمع مجموعة من آراء المستجيبين ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيسي عن طريق مجموعة من الأهداف التالية:

١. التعرف على مدى اسهام الرفاهة الروحية في العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة تكريت من وجهة نظر المستجيبين.
٢. التعرف على مستوى أداء العمل الفردي للعاملين في كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة تكريت.
٣. ما هي طبيعة العلاقة بين الرفاهية الروحية وأداء العمل الفردي من وجهة نظر المبحوثين في كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة تكريت.

٢. ما درجة مستوى مساهمة الرفاهية الروحية في تحقيق أفضل أداء في العمل الفردي في كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة تكريت؟

٣. ما هي طبيعة علاقة الرفاهية الروحية وأداء العمل الفردي في الكلية المبحوثة؟

#### أهمية البحث

تأتي أهمية البحث من الحقيقة الأساسية وهي المكانة الأساسية لهذا الموضوع المهم هو الحس المرهف والذكاء العاطفي واستخدام متغيراتها (سلوك تبادل المعرفة، تبادل المهمة، سلوك الابتكار) التي من خلال تفاعلها مع متغيرات أداء العمل الفردي، الضغط الفردي، المساءلة الفردية، دعم اجتماعي، للمنظمة التي تسعى إلى تحسين وتمكين من تحقيق افضل أداء في العمل في مجتمع الكلية المبحوثة لذا فان تلك المتغيرات تعمل على إحداث مجموعة من التغيرات التي تمارس من قبل الإداريين العاملين في الكلية المبحوثة إضافة إلى ذلك تساهم في تبني أساليب وطرق جديدة في اكتساب تبادل المعرفة والخبرات في المهام الوظيفية، والأكثر أهمية هو ادراك تلك التغيرات في اعمال الادارية لموظفي الكلية المبحوثة، لذا سيساهم هذا البحث في التعريف بالرفاهية الروحية وماهي

#### المخطط الفرضي للبحث

شكل (١) المخطط الفرضي للبحث المخطط من إعداد الباحثة



الفرضية الرئيسية الثانية : توجد علاقة وأثر ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية الروحية واداء العمل الفردي بدلالة ابعادهما.

#### فرضيات البحث

تتمثل الفرضيات بالإجابة على ما جاء بمشكلة البحث وتشمل فرضيتين :-

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة توافقية بين الرفاهية الروحية واداء العمل الفردي.

## مجتمع وعينة البحث

ولمحافظة صلاح الدين خاصة، حيث يتكون مجتمع البحث من (٢٥٠) فرداً وتم اختيار عينة عشوائية اذ تم توزيع (١١٥) استبانة وقد تم استرداد (٩٨) استبانة، منها (٩٠) استبانة صالحة (٨) استبانة غير صالحة، وبذلك تصبح عينة البحث (٩٠) عاملاً في الكلية المبحوثة.

نظراً للأهمية المتزايدة التي يحتلها القطاع الخدمي في العراق فقد وقع الاختيار على جامعة تكريت/كلية الإدارة والاقتصاد واختيارها مجالاً للدراسة، لما له من أهمية للنهوض بواقع تقديم الخدمات الأكاديمية لمختلف محافظات العراق

جدول (١): نتائج توزيع استبانة الدراسة

حجم العينة	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المستردة	عدد الاستبانات الصالحة للتحليل	نسبة الاستبيان المعتمد
250	115	98	90	78%

## الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية لمتغير الرفاهية الروحية :

- دراسة (Bahareh Kashani Movahhe, 2018): العلاقة بين النشاط البدني المنتظم والذكاء الروحي والرفاهية النفسية لدى المسنين في طهران :

أ. الهدف من الدراسة: يهدف هذا الدراسة إلى دراسة العلاقة بين النشاط البدني والذكاء الروحي والرفاهية النفسية لدى المسنين في طهران .

ب. عينة الدراسة: لقد شملت عينة لهذا البحث الوصفي المستعرض، جميع المسنين ٦٠ سنة فما فوق الذين يعيشون في طهران، وتم اختيار ٢٠٠ منهم بطريقة أخذ العينات الهادفة. تم جمع البيانات باستخدام استبيان "كينغ" الذكاء الروحي، استبيان النشاط الجسمي الدولي، استبيان "ريف" الرفاهية النفسية واستبيان الديموغرافي في كبار السن. تم تحليل البيانات وتجزئتها باستخدام اختبار بيرسون للارتباط الخطي واختبار رغريسيون للانحدار الخطي.

ج. نتائج الدراسة: قد أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة مباشرة وهامة بين الذكاء الروحي وجميع جوانبه وبين النشاط البدني المنتظم ( $P \geq 0.05$ ) كما أن من بين معايير الرفاهية النفسية، هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين النمو الشخصي، والتواصل الفعال مع الآخرين وقبول الذات وبين النشاط البدني المنتظم ( $P \geq 0.05$ ) من جانب آخر، أظهرت النتائج أن الذكاء الروحي كان له علاقة مباشرة وكبيرة مع الرفاهية النفسية للمسنين ( $P \geq 0.05$ ):. نظراً لوجود العلاقة الإيجابية بين النشاط البدني المنتظم وبين الذكاء الروحي وبعض معايير الرفاهية النفسية.

- دراسة (حيدر داود ٢٠١٩) الرفاهية النفسية وعلاقتها بمنظور زمن المستقبل لدى طلبة الجامعة.

أ. هدف الدراسة: -هدفت الدراسة الى التعرف على درجة الرفاهية النفسية ودلالة الفروق فيها لدى طلبة الجامعة تبعاً

## حدود البحث

تنقسم حدود البحث إلى حدود زمانية ومكانية :

- الحدود الزمانية: وهي الفترة التي استغرقت في كتابة وتحليل نتائج البحث الميداني، حيث امتدت تلك الفترة من ٢٠١٩/٩/١٠\_٢٠٢٠/٥/٥.

- الحدود المكانية: وهي مكان تطبيق البحث الميداني، حيث حصل التطبيق الميداني على عينة من العاملين في جامعة تكريت/كلية الإدارة والاقتصاد.

## الوسائل الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الأساليب الإحصائية لأغراض تحليل الاستبانات الموزعة على العينة المبحوثة وكما يلي:

أ. مقياس الإحصائية الوصفية: وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة وعرض لتحليل حول إجابات العينة كما وردت الفقرات الواردة في الاستبانة وأستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.

ب. (F-Test): لغرض اختبار معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط او المتعدد.

ج. (T-Test): لاختبار إثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (المعتمد).

## اساليب جمع البيانات

الجانب النظري : تم جمع المصادر المكتبية المهمة والضرورية لتغطية الجانب النظري، بالإضافة الى شبكة الأنترنت العالمية للحصول على بيانات ومعلومات تمكن الباحث من تغطية جانبي البحث النظري والتطبيقي بالإضافة إلى الاستبيان الذي يعد الأداة الرئيسية المعتمدة في الدراسة الحالية لجمع البيانات والمعلومات.

المنفعة وسجلوا في فريق الاختبار ، متجاهلين المجموعة بشكل عشوائي (ن = ٢٠). بعد ذلك ، تم اختبار كلا الفريقين بعد ذلك ، وتم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام الأساليب التحليلية المقترضة والظرفية التي أجريت من خلال spss.

ج. نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن ممارسة أجزاء الذكاء الروحي قللت بشكل واضح من الحزن والتوتر والقلق لدى الشباب ، وجد البحث أنه بسبب المرحلة الواضحة من فعالية تدريب عوامل الذكاء الروحي فإنه غير مكلف ومقبول كبير من قبل الشباب ، خاصة أثناء العمل في فريق ، كان له تأثير مباشر هائل على تقليل الحزن والتوتر والقلق.

#### ثانيا : الدراسات الأجنبية الخاصة بالأداء العمل الفردي

- Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships Author panel José M.PeiróJaime,2020.

أ. الهدف من الدراسة:-هدفت استهدفت الدراسة ان هناك عدة خصائص منها العمل على الأداء الوظيفي، القيم الفردية، والتي تنعكس على الأهمية التي يوليها الموظفون لكل خاصية عمل ، قد تؤثر على هذه العلاقة، من خلال استخلاص رؤى من الشخصية البارزة ونظرية ملاءمة الشخص للوظيفة، استكشف بحثنا تأثير الوساطة الجزئي للأهمية المعطاة لخصائص العمل في العلاقة بين ١٨ خاصية عمل والأداء الوظيفي ب:-عينة الدراسة:-شملت الدراسة على عينة من العمال الكولومبيين من مختلف القطاعات الاقتصادية (العدد = ٨١٧) وجدنا أن ١٧ من ١٨ خاصية عمل أثرت بشكل غير مباشر على الأداء الوظيفي من خلال تأثيرها على الأهمية

ب. نتائج الدراسة :- اكدت نتائج الدراسة على دور السوابق الشخصية في الأداء الوظيفي مع آثار واضحة للبحث والممارسة لتصميم واختيار الوظيفة.

- Responsiveness of the individual work performance questionnaire Linda Koopmans1,2,4, Jennifer K Coffeng2014

أ. هدف الدراسة:- الهدف من الدراسة الحالية هو الحصول على نظرة ثاقبة استجابة IWPQ. تم استخدام البيانات من تجربة Be Active & Relax العشوائية ذات الشواهد. كان الهدف من المحاكمة هو التحقيق فعالية تدخل لتحفيز النشاط البدني واسترخاء العاملين في المكتب ، عند الحاجة إلى التعافي. كان أداء العمل الفردي مقياس النتيجة الثانوية للمحاكمة.

لمتغيرات النوع والتخصص والمرحلة الدراسية، فضلا عن التعرف على درجة منظور زمن المستقبل وبدلالة الفروق في ذلك المنظور وتبعاً لتلك المتغيرات بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الحالتين.

ب. عينة الدراسة:-شملت عينة الدراسة على طابة الجامعة من حيث النوع والتخصص والمرحلة الدراسية أو وضحت الرسالة إلى انه تم بناء مقياسين احدهما للرفاهية النفسية ووفقا لنظرية Ryfu ١٩٨٩ والمكون من ٤٠ فقرة مقسم على ستة مجالات ، والآخر مقياسا لمنظور زمن المستقبل وفقا لنظرية دي فولدر ولينس ١٩٨٢ المكون من ٣٨ فقرة مقسم على مجالين. وأضاف إلى تطبيق الأداتين على عينة التحليل الإحصائي البالغة ٤٣١ طالب وطالبة من جامعة واسط. وبينت إلى تطبيق الأداتين على عينة عددها ٣٧٥ طالب وطالبة للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٧ موزعين بشكل متساو بين متغيرات النوع والتخصص والمرحلة الدراسية ، إذ اختيرت العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات الاختيار المتناسب من مجتمع البحث توصلت إلى ان طلبة الجامعة يتمتعون بالرفاهية النفسية التي لا تتأثر بالنوع والصف والتخصص، كما إنهم يمتلكون منظورا زمنيا ايجابيا للمستقبل ولا يتأثر بتلك المتغيرات وتوجد علاقة ارتباطية موجبة بين الحالتين. وأوصت الرسالة بالاستفادة من مقياسي الرفاهية النفسية ومنظور زمن المستقبل من اجل رفع مستوى رفاهيتهم في الحياة ورفع مستوى دافعيتهم تجاه زمن المستقبل.

- الدراسات الأجنبية:-

Shojaee A, Soleymani E: Effectiveness of training of spiritual intelligence components on depression, anxiety, and stress of adolescents.

أ. هدف الدراسة :- هدفت الدراسة الى دور السعادة ونتائجها الإيجابية المختلفة ووضح في جوانب الحياة. لذلك ، من المهم تحديد العوامل التي تؤثر على السعادة. الغرض من هذه الدراسة هو استكشاف دور الذكاء الروحي والإبداع في سعادة الطلاب، كانت هذه دراسة وصفية ارتباطية.

ب. عينة الدراسة :- السكان الإحصائيون لهذه الدراسة هم جميع طلاب الصف الثاني الثانوي في مدينة كرج في العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨. تم اختيار ٤١٤ طالباً نظراً لأن تطور المراهقة يتم تحديده من خلال أنواع مختلفة من الإجهاد ويتم عرض الشباب بشكل أكبر بسبب القضايا الجسدية والنفسية والثقافية ، فقد حاول هذا البحث فحص فعالية تدريب أجزاء الذكاء الروحي على الاكتئاب والتوتر والضغط لدى المراهقين. المنهجية: أجريت الدراسة الحالية في الجزء الأول من العام التعليمي ٢٠١٤-٢٠١٥ لذلك ، اختار أربعون من طلاب المدارس الكبيرة في طهران استخدام نهج أخذ عينات

مُفرداً، ونظراً للتركيز الخاص على الجوانب الشخصية للرفاهية، فإن تعريفاته تستبعد عادةً الظروف الموضوعية، كالظروف المادية أو الصحة على الرغم من تأثير هذه الأمور على تقديراته، وتُركّز تعريفات الرفاهية الروحية على كيفية تقييم الشخص لحياته، بما في ذلك التجارب العاطفية للمتعة إزاء الألم استجابةً لأحداثٍ معينةٍ وتقييماتٍ معرفيةٍ لما يعتبره الشخص حياةً جيدةً، وتتضمن عناصره المتعلقة بالشعور على الشعور الإيجابي الإحساس بمشاعر وحالات مزاجية سارة، والشعور السلبي المُحبط مكابدة مشاعر وحالات مزاجية بغضبة ومزعجة، بالإضافة إلى "الشعور الكلي" أو "التوازن المُتعدي"، والذي يُعرّف بأنه التوازن العام بين المشاعر السلبية والإيجابية الذي عادةً ما يُقاس بالفرق بين الاثنتين، وغالباً ما تكون هذه المشاعر مترابطة بشكل كبير ولكن ليس دائماً (Diener: 2000: 34-43) إذا يمكن تعريف الرفاهية الروحية بأنها: مجموعة من المؤشرات السلوكية والانفعالية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن حياته بشكل عام (Ryff, 1989: 34).

وتعرف أيضاً بأنها الإحساس الإيجابي بحسن الحال كما يرصد بالمؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضى المرء عن ذاته وعن حياته بشكل عام، وسعيه المتواصل لتحقيق أهدافه شخصية مقدره وذات قيمة ومعنى بالنسبة له، واستقلاليته في تحديد وجهة ومسار حياته، وإقامته واستمراره في علاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين، كما ترتبط الرفاهية النفسية بكل من الإحساس العام بالسعادة والسكينة والطمأنينة النفسية.

وتعرف الرفاهية النفسية بأنها: تقييم الأفراد للمشاعر الإيجابية والسلبية والرضا عن الحياة، فإذا تعرض الأفراد لمشاعر إيجابية كثيرة ونادرة في المشاعر السلبية فإنهم يشعرون بالرضا عن حياتهم، ويتولد لديهم إحساس بالرفاهية النفسية.

#### ثانياً: أهمية الرفاهية الروحية والعوامل المؤثرة عليها

١. أهمية الرفاهية الروحية : تكمن الأهمية الأساسية للرفاهية الروحية في توفر الذكاء العاطفي كمنطلق من أجل تحقيق الرضا والسعادة لبعض العاملين، في حين يسعى معظم الناس جاهدين ليكونوا سعداء ويعيشوا حياة هادفة وذات مغزى، كمان نجد عدداً كبيراً منهم يكتفي بعيش حياة ثرية نفسياً. (Bracki & Thibault, 1990: 55-58) وفقد تعاني الكثير من العلاقات الإنسانية حالات من المد والجزر، الاقتراب والابتعاد، وفي بعض الأحيان ربما تبلغ سلباً ما هو أكثر من ذلك، بما يمكن أن يصل حد النفور والجفاء والفتور... والقائمة تطول. هناك معدل طبيعي تحوم حوله هذه العلاقات التي يستحيل أن تحافظ على مستوى واحد طيلة الوقت، فهي تصعد حيناً وتهبط حيناً آخر، تقترب الأطراف

ب. عينة الدراسة:- تمت صياغة ٣٩ فرضية فيما يتعلق بالارتباطات بين التغييرات على مقاييس IWPQ والتغييرات في ٢٦٠ مشاركاً IWPQ في كل من خط الأساس و ١٢ شهراً من المتابعة. بالنسبة لمقاييس IWPQ، ٢٣٪، يمكن تأكيد ١٥٪ و ٣٨٪ على التوالي من الفرضيات بشكل عام، وقد كانت نتائج الارتباطات بين درجات التغيير كانت أضعف مما كان متوقفاً ومع ذلك، فإن ٨٥٪ على الأقل من الارتباطات كانت في الاتجاه المتوقع.

نتائج الدراسة:- أظهرت نتائج الدراسة الحالية، حول استجابة المجيبين وأكدت النتائج بان يفضل أن يكون ذلك في الدراسات السكانية ودراسات الدخل الأخرى، حيث هناك تغييرات أكبر مع مرور الوقت يمكن توقعه.

#### الاطار النظري

##### أولاً : الرفاهية الروحية

✓ الرفاهية الروحية .ماهي: يعد مفهوم الرفاهية Well-being من المفاهيم الحديثة نسبياً في علم النفس وهو يمثل أحد المحاور الرئيسية في علم النفس الإيجابي، وفي اللغة العربية هناك اختلاف في ترجمته فبعضهم يجعله مرادف للسعادة وآخرون يروه مرادف للوجود الأفضل أو طيب العيش وبعضهم يراه مرادفاً للرفاهية النفسية أو جودة الحياة أو الحياة الطيبة أو الهناء الشخصي وكلها مصطلحات تدور حول معاني إيجابية في الحياة. ويتضمن كل من ردود الفعل العاطفية والأحكام المعرفية والتي تتكون من "ثلاثة عناصر مستقلة ولكنها مرتبطة في الغالب بالرفاه: الشعور الإيجابي المتكرر، والشعور السلبي غير المتكرر، والتقييمات المعرفية كالرضا عن الحياة وبذلك يشمل الرفاهية المزاج والعواطف بالإضافة إلى تقييم الرضا الشخصي عن الجوانب العامة والخاصة لحياة الفرد (Diener, Lucas, 2002: 276-302) المفاهيم المشمولة الرفاهية الروحية تتضمن السعادة. تميل ارتباط الرفاهية الروحية مع الوقت، كما أنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بسمات الشخصية، وهناك أدلة على أنّ الصحة والرفاه الروحي قد يؤثران في بعضهما البعض بشكل متبادل، فالصحة الجيدة تميل للاقتتران بسعادة أكبر، وقد وجد عدد من الدراسات أنّ المشاعر الإيجابية والتفاؤل قد يكون لهما تأثير على أداء العمل الفردي (Steel, PiersSchmidt, Joseph, 2008: 138-161).

ناقش باحثون بأنّ عناصر الرفاه الروحية المختلفة تُمثل بُنياتٍ مستقلةً يجب فهمها على نحوٍ مُفصل، بالرغم من كونها مرتبطةً بشكلٍ وثيق، وعلى ذلك يمكن اعتبار الرفاهية الروحية تملك "مساحةً عاليةً للفرد ذات أهميةً علميةً بدلاً من تكوينٍ محددٍ

أنها إدراك شخصي مفيد للعاملين الذين استوعبوا الرؤية التنظيمية في أنظمة القيم الخاصة بهم (ب، De Vries et al., 2006) بالإضافة إلى ذلك ، فإن سلوكيات مشاركة المعرفة هي نوع من السلوكيات المقصودة التي تشترك في التشابه مع مختلف السلوكيات الطوعية (Fry , 2003) مثل السلوك الاجتماعي الإيجابي وسلوك المواطنة التنظيمية. من المحتمل أن يكون هذا النوع من السلوك مدفوعاً بالدوافع الذاتية (Wang and Hou,2005). إذ وجدت العديد من الأبحاث أن الدافع الداخلي مرتبطاً بمشاركة المعلومات الفعالة وقدرة الشراكة (Brammer et al,2005؛ Razmerita et al,2006). مشتق من التمتع الجوهري بمساعدة الآخرين، كما أن الإيثار له دافع جوهري بشكل كبير (هونغ وآخرون ، ٢٠١١). وبالمثل ، أكدت الأبحاث الحديثة أن نية الإيثار للفرد تتبنى سلوكيات مشاركة المعرفة ( Matzler et al,2008) لأنها ممتعة أو ذات مغزى شخصي بالنسبة لهم وتتجذر الرفاهية الروحية بشكل أساسي في نموذج التحفيز الجوهري، بما يتوافق مع الدافع الداخلي للاستمتاع بمساعدة الآخرين، والذي يؤسس ثقافة تنظيمية تشمل قيمة الحب الإيثاري. وبالتالي، فإننا نسلم بأن الرفاهية الروحية من المحتمل أن تشجع الأتباع على إظهار سلوكيات مشاركة المعرفة. فعلى الرغم من أن هذا الاقتراح لم يتم اختباره حتى الآن، إلا أن دراسة أجراها أيدين وسيلان (٢٠٠٩) قدمت بعض الدعم لتأثير الرفاهية الروحية على سلوك تبادل المعرفة. في الدراسة، علاوة على ذلك، فإن مدى اكتساب الأفراد للمعرفة وتبادل المعلومات هي أبعاد أساسية لقدرة التعلم التنظيمية.

٢. سلوكيات الابتكار: تشير سلوكيات الابتكار إلى الإنشاء المتعمد وتقديم وتطبيق أفكار جديدة ضمن دور أو مجموعة أو منظمة عمل (De Jong and Den Hartog, 2021). اعتبر الباحثون القيادة أمراً محورياً في العمليات المبتكرة (Rosing et al 2011)، (Donate and de Pablo , 2015)، ولكن على حد علمنا ، لا تزال هناك ندرة في الأبحاث التي توضح وجود صلة واضحة بين الرفاهية الروحية والابتكار السلوكيات. تولد المنظمات الغنية بالروحانية الإبداع بين أعضاء الفريق ، حيث أن الروحانية عنصر أساسي في عمليات الإبداع والابتكار. الرفاهية الروحية هي نهج فعال لتغذية الروحانية داخل مكان العمل (فراي ، ٢٠٠٨)، مما يسهل في نهاية المطاف سلوكيات الابتكار لدى الأتباع على وجه التحديد ، يقدر القادة الروحيون الأتباع في العمل ويحفزونهم على تلبية نداء الواجب ، بحيث يكون لدى الأتباع شعور بالتعالي على الذات. هذه التجربة هي سابقة مهمة لسلوك الابتكار (Jung et al.,2003). بالإضافة إلى ذلك ، يتميز القادة الروحيون بأنهم يتمتعون بالنزاهة والصدق والإيثار ورعاية حقيقية للآخرين (فراي ، ٢٠٠٣)

من بعضها مرة، وتبتعد عن بعضها مرة، كل ذلك ضمن معدل طبيعي لا يشعر أي أحد بالقلق حياله (فاطمة البريكي، ٢٠٠٩).

## ٢. العوامل المؤثرة على الرفاهية الروحية

أ. العوامل المؤثرة إيجابياً: يؤثر بشكل إيجابي على الرفاهية الروحية عوامل عديدة منها الزواج الجيد، الوظيفة الجيدة، الأصدقاء، فعندما يكون للتسامح، والتوقعات المتفائلة، والأفكار الإيجابية تجاه الشريك والطف قيمة في الزواج، فإن الزواج يحسن الرفاه النفسي بشكل كبير (Bearon& Koenig, 1990: 249–253). كذلك يؤثر التفاؤل والاحساس بالكفاءة الذاتية والحيوية والاقبال على الحياة بحماس والتسامح والتدين والانفتاح على التجارب والخبرات والتي تعد قيمة مؤثرة في الرفاه النفسي الذي يمكن أن يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء للعمل.

ب. العوامل المؤثرة سلباً: يتأثر أيضا الرفاه النفسي سلباً بالعديد من العوامل على سبيل المثال: الوظيفة الغير جيدة والمرهقة، الأصدقاء المتطلبين، الضغوط المستمرة، العلاقات المشحونة، الصدمات النفسية، وذكريات الطفولة المؤلمة

## ثالثاً: الأبعاد الأساسية للرفاهية الروحية

هنالك ثلاثة ابعاد رئيسية للرفاهية الروحية في المنظمات كما جاء في الأدبيات والأبحاث والمقالات، وهي على النحو الآتية:-

١. سلوك تبادل المعرفة: يتم تعريف سلوكيات مشاركة المعرفة على أنها سلسلة من الإجراءات التي يقوم فيها الأفراد بنشر المعلومات القيمة مع الآخرين داخل المنظمات (Bartol and Srivastava, 2002) تمثل هذه السلوكيات عملية تبادل المعلومات ذات الصلة بشكل متبادل ، وهي تنطوي على تعاون تآزري بين الأفراد الذين يعملون نحو هدف مشترك (Boland and Tenkasi, 1995). لقد حددت الدراسات أن القيادة عامل مهم يؤثر على مواقف وسلوكيات تبادل المعرفة (Gagné, 2009). ووجد (Bock and Kim, 2002) أن وجود قادة يتوقعون تحسين علاقات المرؤوسين والاعتراف بمساهمة الموظفين في الأداء التنظيمي كان مرتبطاً بشكل إيجابي بمشاركة السلوكيات. فالقيادة الروحية هي نوع من القيادة يتسم بالدفاع عن النزاهة والخير والعمل الجماعي والمعرفة والكمال والترابط (Aydin and Ceylan, 2009). إذ إن الغرض من القيادة الروحية هو رسم رؤية مرغوبة وتطابق قيم عبر الخطة الاستراتيجية (Fry, 2003) وهذه الرؤية المشتركة تفرص على المتابعين حل المشكلات ومشاركة المعرفة القيمة لتحقيق هدف مشترك عند مواجهة معقدة التحديات. إذ يُنظر إلى مشاركة المعرفة المهنية على

منها تلتقط التعقيد والنطاق الكامل للسلوكيات التي تشكل أداء الموظف في العمل (Griffin MA, Neal A, Parker (SK,2007)

### ثانيا : مفهوم أداء العمل الفردي

بعد أداء العمل الفردي مشكلة ساخنة إذ إنها تلعب دوراً مهماً في مكان العمل اليومي، ففي وسائل الإعلام الشعبية وفي مجالات متعددة داخل العالم العلمي، مثل الصحة المهنية وعلم النفس التنظيمي والعمل والإدارة والاقتصاد. فتشير عناوين الأخبار والمقالات العلمية التالية إلى كيف يمكن ذكر أداء العمل الفردي :

الوسائط الشعبية: يعتبر تحدي أهداف أداء العمل الفردي أكثر فعالية من منحة مالية، مقالة إخبارية (Nu.nl. 2010). كما إن إنتاجية المدخن تقل لحظة رغبته في التدخين"، وهل يؤدي يعمل العمل على الهاتف المحمول على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع على زيادة الإنتاجية الإجمالية؟) (Robbins B. Does , 2013) ولتحديد الاتجاهات في العمل يجب أن نسأل لماذا يعتبر أداء العمل الفردي موضوعاً شائعاً ومثيراً للاهتمام؟ أن العديد من الاتجاهات في سوق العمل تعد أداء العمل الفردي مهماً بسبب العولمة المستمرة للاقتصاد. فالتغيرات الاقتصادية والعولمة هي التكامل الاقتصادي المتزايد والرابط الوطني للاقتصادات في جميع أنحاء العالم من خلال الزيادة السريعة في الحركة عبر الحدود السلع والخدمات والتكنولوجيا ورأس المال (Joshi RM,2007) نتيجة لذلك تزداد المنافسة بين الشركات من جميع أنحاء العالم. فمن الضروري للشركات وللحفاظ على قدرتهم التنافسية أو تحسينها من اعتماد المؤشرات الرئيسية لأداء الفريق والشركة، فهي تساهم في زيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية للشركات.

### ثالثا : أهمية أداء العمل الفردي تتلخص أهمية أداء الفرد في ضوء ما يلي :

- أداء العمل الفردي مهم في ضوء الركود الاقتصادي. يشير الركود على نطاق واسع إلى "فترة انخفاض اقتصادي نشاط (Merriam-Webster, 2013). يتميز بعرض أكبر من الطلب في المنتجات ، انخفاض في التجارة الدولية ، والديون ، وحالات الإفلاس ، وارتفاع معدلات البطالة ، وانخفاض ثقة المستهلك. يتعين على الشركات خفض التكاليف للبقاء واقفة على قدميها في هذه الأوقات المصاعب الاقتصادية ، على سبيل المثال من خلال تخفيض عدد الموظفين أو الاستعانة بمصادر خارجية للعمل إلى أسواق أرخص. أيضاً ، سيتم تشجيع موظفي الشركة على زيادة مستويات أداء العمل الفردي ، من أجل تعزيز أداء المنظمة وإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك ، يميل الموظفون إلى زيادة عملهم الفردي مستويات

(رييف ، ٢٠٠٥). عادة ما تكون هذه الخصائص جزءاً لا يتجزأ من القادة الروحانيين الذين ينشغلون بتنمية الأتباع. التركيز على تنمية المتابعين هو نتيجة تلبية حاجتهم النفسية الأساسية للسلامة. المتابعون الذين يرون أنفسهم مهمين في مكان العمل ولديهم إحساس قوي بالأمان النفسي سيكونون أكثر عرضة لتوليد أفكار جديدة وتجربة الأفكار ( Hogan and Coote:2014).

٣. أداء المهمة: يتضمن أداء المهام نمطاً محدداً من السلوكيات التي توجه نحو إكمال مهمة العمل وتقديم مساهمة فريدة في حكم المشرف على القيمة الإجمالية للموظف للمؤسسة (Conway؛ ١٩٩٤) (Motowidlo and Van Scotter ، Johnson؛ ١٩٩٩ ، ٢٠٠١)

### أداء العمل الفردي

#### اولا : المقدمة

عد أداء العمل الفردي مشكلة الشركات في كل مكان في العالم، وقد غدى قدرًا كبيرًا من الأبحاث مجالات الإدارة والصحة وعلم النفس الوظيفي والتنظيمي (Waldman DA. The 1994:510-36)، تم إجراء دراسات كثيرة على أداء العمل الفردي (Campbell JP, 1990) ومع ذلك لم تنتشر مناهج دراسة أداء العمل الفردي في أدب اليوم.

ركزت دراسات مجال الإدارة في المقام بكيفية جعل الموظف منتجاً قدر الإمكان، أما في مجال الصحة المهنية فركز على كيفية منع فقدان الإنتاجية بسبب مرض أو صحة معينة أو ضعف. من ناحية أخرى، فإن علماء النفس العملي والتنظيمي لديهم الاهتمام بتأثير المحددات (Beaton D, Bombardier,2009) مثل المشاركة في العمل، والرضا، والشخصية في أداء العمل الفردي. (Barrick MR, Mount MK, Judge,2001) ففي جميع مجالات البحث المذكورة أعلاه ، يعتبر أداء العمل الفردي هو مقياس نتائج الدراسات ذات الصلة في البيئة المهنية. وبالرغم من أهميته، إلا إنه لا يوجد إطار مفاهيمي شامل لأداء العمل الفردي. إن الإطار النظري المتين هو شرط أساسي لتحقيق المستوى الأمثل لقياس البناء (Campbell JP, 1990). فعادة ما يفترض أن ما يشكل أداء العمل الفردي يختلف من وظيفة إلى أخرى. نتيجة لذلك لا تعد ولا تحصى مقاييس أداء العمل (Tubre T, Arthur WJ, Bennett WJ,2006). حتى الآن، فقد ركز أداء العمل الفردي في المقام الأول إما على التدابير الموضوعية لإنتاجية العمل (مثل عدد أيام التغيب أو عدد الأعمال المحددة أو المخرجات المحفوظة في السجلات التنظيمية) أو على الأحكام الشخصية للكمية وجودة العمل للموظف نفسه أو زملائه أو المشرفين (Kempilla, Lonnqvist.,2003) في حين أن هذه الأساليب قد توفر معلومات قيمة، يمكن القول بعدم وجود أي



مع مشكلتك وقد تحاول جاهداً التغلب عليها. فيمكن لأعضاء المجموعة أن يكونوا بمثابة مصدر للدعم والمشورة والتشجيع للفرد الذي يواجه أي صعوبة وأيضاً يمكن للفرد أن يكون مصدرًا لدعم المجموعة (Curtis 2009). فيمكن للأفراد في المجموعة الاستفادة من أعضاء المجموعة بينما لا يمكن للأعضاء الذين ليسوا جزءاً من المجموعة الاستمتاع بمثل هذه المزايا، أو وجود أصدقاء للتحدث معهم، أو اكتساب نظرة ثاقبة، أو الاستماع إليهم أثناء أوقات الحاجة، فكل هذه هي أشكال الدعم الاجتماعي الذي يجعل الفرد آمناً ويمنحه الشعور بالحب والعناية (Rollinson, 2005) والقدرة على تلبية الاحتياجات.

#### ● الضغط الفردي

لكي يستطيع الفرد القيام بأشياء ليست لديه الشجاعة لفعلها أو التحدث مع الأفراد والقيام بالأعمال التي ليست من ضغط الأقران. الذي يعد عامل آخر له تأثير على سلوك الفرد في المجموعة. إذ يحدث ضغط الأقران عندما يمارس الآخرون ضغطاً على شخص ما (Nemours 2010) فالأقران لهم تأثير على الآخرين الذي يتم من خلال الاستماع إلى أشخاص آخرين يتعلم منهم الفرد ويتعلمون منه (Nemours, 2010) فعادة ما ينضم بعض الأفراد إلى مجموعات أخرى تلائمهم، لذلك يتماشى البعض الآخر منهم مع فكرة المجموعة ويضع فكرتهم جانباً ويأخذ بفكرة المجموعة لتجنب التعرض للتمتر من قبل الأعضاء الآخرين في المجموعة (Nemours 2010) ومع ذلك، يمكن أن يكون لضغط الأقران تأثير إيجابي في مصلحة أداء الفرد (Wilmer 2010)

#### ● المساواة الفردية

يمكن تعريف المساواة الفردية على أنها "التزام أو الاستعداد لقبول المسؤولية أو المحاسبة على عمل الفرد" (McDaniel, 2007) تعد المساواة الفردية مكوناً أساسياً لأنها تقيم الكفاءة الأساسية الفردية والقوة والضعف ويؤكد (McDaniel, 2007) إن الفرد الذي يتحمل مسؤولية أفعاله في أداء واجبه أو يتحمل مسؤولية واجباته (McDaniel, 2007) يجب أن يكون مسؤولاً عن تحقيق هدفه وعن مساهمته في المجموعة، تحدث المساواة الفردية عندما يتم تقييم الأداء وإرجاع النتيجة إلى المجموعة والفرد للتأكد من الذي يحتاج إلى مزيد من الدعم والتشجيع والمساعدة (تعاون مركز التعلم ، ٢٠٠٩). فالمساواة لا تعني معاقبة الخطأ أو تحقيق نتيجة فورية ولكن ضمان بذل الفرد قصارى جهده في تحقيق الأهداف والتصرف بشكل مسؤول تجاه الآخر (Luthans, 2002) من خلال تمكينهم من الأداء الوظيفي ثم مساءلتهم عن النتائج (Newstrom, 2007).

العلاقات الإيجابية بين الرفاهية الروحية وأداء العمل الفردية

الأداء ، من أجل زيادة فرص النجاة من عمليات إعادة التنظيم المحتملة مع تخفيض عدد الموظفين.

● أداء العمل الفردي مهم بالنظر إلى الاستدامة التوظيف. "الموجة الرمادية" في أوروبا تعني أن هناك نمواً متسارعاً من كبار السن من السكان العاملين وانخفاض في أعداد العاملين الأصغر سناً تعداد السكان. ونتيجة لذلك ، فإن ندرة العمال في القوى العاملة تنذر بالخطر (United Nations, 2008). وبالتالي ، سيتعين على عدد متقلص من العمال أن يفعلوا الشيء نفسه أو حتى أكبر مقدار للعمل. كما سيتعين عليهم دفع التكاليف المتزايدة المرتبطة بذلك مع تزايد عدد السكان المسنين، مثل معاشات التقاعد والضمان الاجتماعي والرعاية الصحية (Copenhagen, Denmark, 2009) لذلك من الضروري تحسين أداء العمل الفردي من العمال في القوى العاملة ورفع سن التقاعد للعمال في السنوات القادمة ، من أجل إطالة بقاء كبار السن من العمال في قوة العمل (European Commission. EUROPE, 2020). هذا يعني أنه يتعين على الموظفين العمل على نفس المستوى أو أعلى من الأداء للعمل الفردي ، فعلى الرغم من القيود المحتملة الناجمة عن التقدم في السن، فإن انخفاض الصحة وصيانة وتحسين واختيار أداء العمل الفردي الذي يُعرّف بأنه "سلوكيات أو إجراءات الموظف ذات الصلة بأهداف المنظمة" (Nu.nl, 2010). يعد اهم المقاييس التي تستخدم في قياس العمل الوظيفي. والتي يمكن تعريفها على أنها "الكفاءة التي يؤدي بها الأفراد جوهر الموضوعية أو المهام المناط بها لوظيفته الفردي العمر، الوقت، المشاكل الصحية. (Tomba, 2010) (E, Dolinschi

● ركز أهمية أداء العمل الفردي في مجال الصحة المهنية في المقام الأول على العلاقة بين الشكاوى الصحية والخسائر في أداء العمل الفردي بسبب التغيب عن العمل، وكيفية منع فقدان الإنتاجية بسبب مرض معين أو إعاقة صحية. في هذا المجال.

#### رابعا : ابعاد أداء العمل الفردي

#### ● الدعم الاجتماعي

الدعم الاجتماعي وفقاً لـ (Dalgard, 2009) هو "تلقى المساعدة من أشخاص آخرين عند الحاجة إلى المساعدة". يمكن للفرد أن يتلقى الدعم بين مجموعات الأشخاص الذين لديهم مشكلة مماثلة لما لديهم وفي علاقتهم بالآخرين سواء أكانوا عائلاتهم أو أصدقائهم (Curtis, 2009) يري بأنه "إذا كان لديك شبكة دعم فلن تشعر بالوحدة. وسوف تتعلم طرقاً جديدة للتعامل

يحتذى به ، يلهم الموقف الواثق الأتباع لإظهار مآثرتهم ومتابعة الأداء الممتاز من خلال بذل قصارى جهدهم في تحقيق المهام الصعبة .

### الأطار العملي

أولا : استعرض وتحليلات نتائج وفق إجابات العينة

١. فرضيات الدراسة : تم صياغة فرضيات الدراسة على وفق مشكلة الدراسة وأهدافها وأموذجها في محاولة للإجابة عن التساؤلات الفكرية لمشكلة الدراسة كما مبين :

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة توافقية بين الرفاهية الروحية واداء العمل الفردي.

الفرضية الرئيسية الثانية : توجد علاقة وآثر ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية الروحية واداء العمل الفردي بدلالة ابعادهما .

٢. نتائج الدراسة الميدانية : اعتمدت الباحثة التحليل العاملي (Factor Analysis)، من هنا يكتما الهدف ولتحديد أهمية متغيرات الدراسة من خلال جمع جميع المتغيرات التي ترتبط كل مجموعة فيها بشكل متجانس لتكون متغير، حيث تم اخضاع ابعاد الرفاهية الروحية لهذا التحليل لتجميع الابعاد في مجاميع متجانسة والخروج بمتغيرات تعتمد كأبعاد للمتغير المستقل.

وتبين من نتائج التحليل لأبعاد الرفاهية الروحية والمتمثلة بالمتغير الرئيسي المستقل، التي تدفع باتجاه صياغة بعد يمكن من خلالها الموظفين من تقديم أفضل أداء فردي كما مبين في الجدول رقم (٢)، وبهذا فإن ابعاد الرفاهية الروحية التي تتمثل بثلاثة ابعاد (سلوك تبادل المعرفة، تبادل المهمة، سلوك الابتكار).

جدول (٢) نتائج التحليل العاملي ابعاد الرفاهية الروحية

اسم العامل	المتغيرات		مقدار الشيعوع
	العدد	النوع	
سلوك تبادل المعرفة	17	X	0.515
	10	X	0.530
	16	X	0.531
	11	X	0.700
	7	X	0.538
	14	X	0.538
	5		

أولاً : يُنظر إلى الرفاهية الروحية على أنها طريقة فعالة لتغذية الحافز الذاتي للموظفين. لا تلبى الرفاهية الروحية الاحتياجات النفسية لكل من القادة والأتباع. (Guillén,2005) فحسب ، بل تستفيد أيضاً من الاحتياجات الأساسية للبقاء الروحي ، والتي تشمل القيم الروحية والممارسات الإدارية ، مثل إلهام الناس للبحث عن عمل مثير للاهتمام وهادف (fry,2003:21) يعد كل من الاهتمام والاحتياجات النفسية الأساسية أمراً بالغ الأهمية ، حيث تحدد الخصائص المميزة للدافع الداخلي ، والسلوكيات ذات الدوافع الجوهرية هي وظيفة للاحتياجات والاهتمامات النفسية ، والتي تتجلى من خلال الاستقلالية والكفاءة والارتباط في مكان العمل) بالإضافة إلى ذلك ، من المرجح أن يزدهر الدافع الداخلي في السياقات التي تتميز بدفع الإحساس والاهتمام ( Desi and Ryan,2000:66 ) الغرض من الرفاهية الروحية هو تحفيز الأتباع بشكل جوهري من خلال ممارسة القيم الروحية وإظهار الحب الإيثاري في مكان العمل. في نهاية المطاف ، الهدف هو تعزيز الإنتاجية عالية المستوى ( Frey, 2003; Frey et al., ) اقترحت دراسات مختلفة أن الدافع الجوهري يرتبط بتحسين الأداء والتعلم Grant, (Cerasoli 2008:32),

ثانياً : من المرجح أن يكون أداء أتباع القادة ذوي الرفاهية الروحية أفضل بسبب الرؤية المشتركة والواضحة. تستلزم الرفاهية الروحية تحفيز الأتباع من خلال صياغة تحد طويل الأجل ومستقبل مختلف. من المرجح أن تؤدي الأهداف الواضحة والصعبة بشكل كافٍ إلى تحسين أداء مهام الفرد. (Locke et al, 2002) تؤدي الأهداف المحددة والصعبة إلى إنتاج أعلى من تلك التي لم تحدد أهدافاً محددة (Locke et al, 1 ; Corgnet, 2009). تتوفر القيادة الروحية الإيمان / الأمل في كل من الرؤية القائمة على الروحانية وعملية خلق رؤية للأتباع. كنموذج

0.533	0.271	X 5		
0.600	0.633	X 8		
0.514	0.510	X 19	6	تبادل المهمة
0.792	0.518	X 2		
0.632	0.612	X 4		
0.583	0.564	X 12		
0.633	0.534	X 13		
0.462	0.324	X 6		
0.463	0.624	X 15	6	سلوك الابتكار
0.4998	0.584	X 20		
0.672	0.531	X 1		
0.548	0.573	X 18		
0.398	0.468	X 3		
	70.12			نسبة التباين الكلي
	78%	17		ثبات حجم العينة (KMO)
	0.000			اختبار (Bartlett)

٣. اختبار صدق أداة الدراسة  
يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0-1) وتم احتساب قيمة (ألفا كرونباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي لمحتوى قائمة الاستبيان تم عرضها على محكمين من ذوي اختصاص في مجال إدارة الأعمال، بهدف الوقوف على آرائهم وملاحظاتهم وتقديرهم لمدى صلاحية عبارات الاستبيان وملائمتها للمحاور المقترحة للدراسة.

عكست النتائج موثوقية العينة بعد ان بلغت قيمة الكفاية (78%) وتفسر امكانية الاعتماد والوثوق بالمجاميع المكونة، ومن اختبار (Bartlett) البالغ (0.000) وهي أقل من (0.01) كما يتضح من قيمة الحد الثابت لمنحى الانحدار البالغة (a=2.709) وبهذا يختلف عن الصفر ليؤكد العلاقة بين المتغيرين، وبهذا فإن متغيرات الداخلية للرفاهية الروحية تشكل (3) مجاميع متجانسة اسهمت في صياغة أفضل الابعاد لأداء العمل الفردي وفسرت ما نسبته (78%) من التباين الكلي.

جدول (3) معامل الاعتمادية الفاكورنباخ بعد التحليل الاستكشافي

معامل الثبات	عدد العبارات	ابعاد المتغيرات
0.77	4	سلوك تبادل المعرفة
0.83	3	تبادل المهمة
0.80	3	سلوك الابتكار
0.81	4	الضغط الفردي
0.86	4	المسائلة الفردية

0.82	3	الدعم الاجتماعي
------	---	-----------------

وابعاد العمل الفردي (3.79) بانحراف معياري (0.65) وهذا يعبر على مدى التقارب في الاجابات وزيادة التركيز والتقارب في الاجابات حول الوسط الحسابي، وبهذا يتبين ان ابعاد الرفاهية الروحية و ابعاد أداء العمل الفردي متوافره و بمستوى عالي في الشركة المبحوثة.

ومن اختبار (Chi-Square) يتضح أن قيمة اختبار كاي سكوير المحسوبة لابعاد الرفاهية الروحية وأداء العمل الفردي (مجتمعة) بلغت قيم أكبر من قيمها الجدولية، وبهذا يتبين وجود علاقة توافقية بين الرفاهية الروحية وأداء العمل الفردي خاصة وان قيم كاي سكوير للأبعاد الفرعية (الفرعية) جميعها بلغت اكبر من الجدولية.

جدول (6) العلاقة التوافقية لأبعاد الدراسة

يبين الجدول اعلاه ان قيم الاتساق الداخلي تتمتع بدرجة عالية من المصدقية حيث ان درجة الاتساق لمعامل كرونباخ كلما ارتفعت عن ذلك المقدار المتمثل ب(60%) فما فوق دل ذلك على مدى اتساقية ومصدقية البيانات اعلاه (سكرون، 2006).

وجاءت نتائج التحليل الإحصائي لاختبار فرضيات الدراسة وفقاً للآتي :

الفرضية الرئيسية الأولى: تسعى المنظمة المبحوثة الى اتباع أسلوب الرفاهية الروحية من اجل تحقيق افضل أداء للعمل الفردي. حسب الآراء العينة المستجيبة فان متغيرات الرفاهية الروحية و ابعاد أداء العمل الفردي المتوفرة في المبحوثة حتى وان لم تدرك، إذ بلغ الوسط الحسابي لمتغير الرفاهية الروحية

Sig.	Chi-Square		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الاختبار
	الجدولية	المحسوبة			
0.001	51.102	82.124	0.90	3.38	سلوك تبال المعرفة
0.000	41.978	92.313	0.62	3.65	تبادل المهمة
0.003	45.235	81.458	0.54	3.33	سلوك الابتكار
0.000	57.123	72.361	0.76	4.18	الضغط الفردي
0.0014	65.712	91.353	0.54	3.73	المسائلة الفردية
0.000	64.348	83.187	0.67	4.15	الدعم الاجتماعي
0.000	52.145	97.106	0.65	3.79	ابعاد الرفاهية الروحية وأداء العمل الفردي

ليبيان مدى صحة الفرضية والتأكد من مدى صحتها ليتمكن من خلالها التعرف على طبيعة العلاقة والاثار بين متغيرات الدراسة، يتم عرض النتائج كما موضح ادناه.

وبهذا تشير النتائج الواردة في الجدول اعلاه، إلى وجود علاقة توافقية بمعنوية بين متغيرات الدراسة، وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير لهذا تم استنتاج انه هنالك علاقة إيجابية بين ابعاد الرفاهية الروحية وأداء العمل الفردي.

الفرضية الرئيسية الثانية : توجد علاقة وأثر ذات دلالة إحصائية بين ابعاد الرفاهية الروحية وأداء العمل الفردي بدلالة ابعادهما.

جدول (٤) اختبار فرضيات الدراسة (n=250)

الرفاهية الروحية			ابعاد الرفاهية الروحية
Sig	اختبار (t)	معامل بيتا(B)	
0.00	4.35	0.30	سلوك تبادل المعرفة
0.01	3.47	0.21	سلوك تبادل المهمة
0.00	3.31	0.24	الدعم الاجتماعي
0.00	4.23	0.79	ابعاد أداء العمل الفردي
		0.82	معامل الارتباط (R)
		0.77	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )
		2.12	معامل الثبات (a)
			ANOVA
	0.000	82.01	Sig F

مهماً من التباين الحاصل في الإيصاد الواسع حيث بلغ (R<sup>2</sup>) (0.77)، وهذا يعني ان تبني الرفاهية الروحية في المنظمة المبحوثة يفسر ما قيمته (77%) من التغير الحاصل في أداء العمل الفردي، والاجزاء المتبقي اما ان يمثل متغيرات عشوائية او متغيرات لا يمكن السيطرة عليها كونها لم تدخل في نموذج الانحدار. ولأثبات ان درجة اثر ابعاد الرفاهية الروحية تختلف بحسب ابعادها على متغيرات أداء العمل الفردي في المنظمة المبحوثة تم الاعتماد على تحليل المسار وبيان التأثير المباشر والغير مباشر.

من النتائج الواردة في الجدول اعلاه، يتبين وجود علاقة ارتباط بين ابعاد الرفاهية الروحية وأداء العمل الفردي ان بلغ معامل الارتباط (R) (0.82) وتؤكد النتيجة على قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة، ومن معامل (B=0.79) يتبين الاثر المعنوي للمتغير المستقل في التابع اذ يتضح ان تغير وحدة واحده في الرفاهية الروحية يصاحبه ما مقدرة (79%) تغير في ابعاد أداء العمل الفردي وبحد ذاته يمثل تغير معنوي حسب قيمة (t) البالغة (4.23) كونها اكبر من (2)، فضلاً عن قيمة (F) البالغة (82.01) في حين فسرت ابعاد الرفاهية الروحي جزءاً

جدول (8) نتائج التأثير المباشر والغير مباشر بين متغيرات الدراسة (n=250)

ابعاد المتغير المستقل	سلوك تبادل المعرفة	سلوك تبادل المهمة	سلوك الابتكار
ابعاد أداء العمل الفردي	Sig	Sig	Sig
التأثير المباشر	0.194	0.08	0.217
التأثير غير المباشر	0.153	0.00	0.179
اجمالي التأثير	0.347	0.00	0.396
نسبة التأثير المباشر	56%	59%	55%

٢. يعتمد نجاح أداء العمل الفردي على ابعاد الرفاهية الروحية كونها تمثل أسلوب قيادي جديد يساعد المنظمات على تبني افكار رئيسية تعظم المواهب الحالية غير المستغلة وتوجيه رأس المال البشري باتجاه تحقيق التميز التنظيمي في المنظمة المبحوثة.

٣. تتوفر لدى المنظمة المبحوثة الرفاهية الروحية على الرغم من عدم ادراك القيادات بها، كما ويتضح وجود وعي بأهمية ممارسة ذلك السلوك والذي جسد الحماس لدى القيادات للاطلاع على خارطة الطرق امام الموظفين وترجمتها لنقل مضامينها الى حيز التطبيق.

٤. التركيز على تشخيص الأولويات والتفضيلات في إطار نمط العلاقة بين مجمل ابعاد الرفاهية الروحية بوصفها نهج وسلوك قيادي حديث يتطلب على المنظمات أدراكه في ظل البيئة الديناميكية سريعة التغير.

#### التوصيات

١. السعي الى تبني منهج الرفاهية الروحية لدور المهم الذي تلعبه ابعادها لبلورة الفكرة باتجاه صياغة أداء العمل الفردي لتحقيق اداء واجباتهم وتحقيق الاهداف المنشودة لهم.

٢. ضرورة توافر مضامين الديناميكية والقابلية للتجديد في الاساليب القيادية المعتمدة اضافة الى السعي وراء تأسيس أطار ملائم يضمن تهيئة القوى العاملة في المنظمة المبحوثة لتكون على مستوى عالٍ من الاستعداد الوظيفي لتطوير ومواكبة المستجدات البيئية.

٣. على إدارة الشركات الهادفة إلى تبني اسلوب الرفاهية الروحية في العمل على تقديم الدعم والاسناد والتي في مقدمتها توفير قيادات مستنيرة واعية قادرة على تهيئة الظروف المناسبة لتطبيق ابعاد الرفاهية الروحية ولا وتوظيفها باتجاه التمكين من تحقيق افضل أداء للعمل الفردي ثانياً.

#### المصادر

Bearon, L.B. and Koenig, H.G. (1990). Religious cognitions and use of prayer in health and illness. *The Gerontologist*, 30: Crossref , [PubMed], [Web of Science, Google Scholar.

Beer, J. M., Arnold, R. D. and Loehlin, J. C. (1998). Genetic and environmental influences on MMPI factor scales: Joint model fitting to twin and adoption data.. *Journal of*

عكست نتائج الجدول رقم (5) التأثير المباشر وغير المباشر لأبعاد الرفاهية الروحية في أداء العمل الفردي، حيث تبين ان التأثير المباشر لأبعاد الرفاهية الروحية اكبر من التأثير غير المباشر من منطلق أن الاستحواذ اعتمد أسلوب الرفاهية الروحية كنهج جديد يساعد المنظمات الاكاديمية على تبني افكار رئيسية لتعزيز الممارسات الإدارية بين الموظفين العاملين في الكلية المبحوثة التي تعظم المواهب الحالية غير المستغلة وتوجيه رأس المال البشري باتجاه تحقيق التميز وفضل أداء للعمل الفردي، ويمكن تنفيذ ذلك عن طريق الحصول على آراء الموظفين من خلال وجذب القوى العاملة، والحفاظ عليها يتطلب السعي المستمر وراء صياغة رؤى وخطط تجمعهم وتحقيق رغباتهم وتلبية احتياجاتهم وتنشأ لديهم الدافعية لتحقيق افضل الأهداف المنشودة للمنظمة المبحوثة، ومن خلال هذه النتائج تم التوصل الى وجود علاقة واثربين الرفاهية الروحية وأداء العمل الفردي في المنظمة المبحوثة بدلالة ابعادهما .

#### الاستنتاجات والتوصيات

##### النتائج ومناقشة نتائج الفرضيات:

من خلال تحليل بيانات الدراسة تم التوصل الى مجموعة من النتائج:

١. أظهرت نتائج الدراسة ان هناك علاقة ايجابية بين الرفاهية الروحية وأداء العمل الفردي من اجل تعظم المواهب الحالية غير المستغلة وتوجيه رأس المال البشري والفكري باتجاه تحقيق الميزة التنافسية كما وجد دعماً لهذا الاقتراح (2015 Alhaddi, في شكل العلاقات الايجابية التي تعظم المواهب الحالية غير المستغلة في المجال الذي تعمل فيه.

٢. كما توصلت الدراسة الى وجود علاقة واثربين الرفاهية الروحية وأداء العمل الفردي بدلالة ابعادهما حيث اتضح وجود تأثير مباشر لأبعاد الرفاهية الروحية في أداء العمل الفردي حيث ان نسبة التأثير المباشر اكبر من التأثير غير مباشر في حالة اعتماد جميع الابعاد كمتغيرات تتوسط العلاقة بين المستقل والتابع وتوظيفها باتجاه يتناسب مع التطورات الحاصلة في ظل وجود العديد من القادة داخل المنظمة المبحوثة الواحدة.

##### الاستنتاجات

١. قدم التحليل العاملي تصنيفاً منطقياً لمجاميع متجانسة من العوامل نجم عنها ثلاث ابعاد تمثل الرفاهية الروحية والتي يمكن الاعتماد في تحقيق التميز للمنظمة المبحوثة.

- Boland, R. J., and Tenkasi, R. V. (1995). Perspective making and perspective taking in communities of knowing. *Organ. Sci.* 6. doi: 10.1287/orsc.6.4.350.
- Brammer, S., He, H., and Mellahi, K. (2015). Corporate social responsibility, employee organizational identification, and creative effort: the moderating impact of corporate ability. *Group Organ. Manag.* 40. doi: 10.1177/1059601114562246.
- Brown, M. E., and Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. *Leadersh. Q.* 17. doi: 10.1016/j.leaqua.2006.10.004.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., and Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* 97. doi: 10.1016/j.obhdp.2005.03.002.
- Cerasoli, C. P., and Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation, performance, and the mediating role of mastery goal orientation: a test of self-determination theory. *J. Psychol.* 148, 267–286. doi: 10.1080/00223980.2013.783778.
- Chen, C., Chen, C. V., and Li, C. (2013). The influence of leader's spiritual values of servant leadership on employee motivational autonomy and eudemonic well-being. *J. Relig. Health* 52. doi: 10.1007/s10943-011-9479-3.
- Chen, C., and Li, C. (2013). Assessing the spiritual leadership effectiveness: the contribution of follower's self-concept and preliminary tests for managerial position. *Leadersh. Q.* 24. doi: 10.1016/j.leaqua.2012.11.004.
- Chen, C., and Yang, C. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: a multi-sample analysis. *J. Bus. Ethics* 105. doi: 10.1007/s10551-011-0953-3.
- Cheng, B., Chou, L. F., Tsung-Yu, W., Huang, M., and Farh, J. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: establishing a leadership Personality and Social Psychology, 74: (Google Scholar).
- Bracki, M. A., Thibault, J. M., Netting, F. E. and Ellor, J.W. (1990). Principles of integrating spiritual assessment into counseling with older adults. *Generations*, 14: [Google Scholar].
- Conn, J. W. 1999. Spiritual formation. *Theology Today*, 56: Google Scholar.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. and Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125.
- Taylor & Francis Online , Web of Science , Google Scholar Anderson, M. H., and Sun, P. Y. T. (2017). Reviewing leadership styles: overlaps and the need for a new 'full-range' theory. *Int. J. Manag. Rev.* 19, 76–96. doi: 10.1111/ijmr.12082
- Andrews, K. M., and Delahaye, B. L. (2000). Influences on knowledge processes in organizational learning: the psychosocial filter. *J. Manag. Stud.* 37, 797–810. doi: 10.1111/1467-6486.00204.
- Aydin, B., and Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *Afr. J. Bus. Manag.* 3, 184–190. doi: 10.5897/AJBM09.015.
- Baron, R. M., and Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *J. Pers. Soc. Psychol.* 51, 1173–1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173.
- Bartol, K. M., and Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems. *J. Leadersh. Org. Stud.* 9, 64–76. doi: 10.1177/107179190200900105.
- Bock, G. W., and Kim, Y. G. (2002). Breaking the myths of rewards: an exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Int. J. Inform. Manag.* 15, 14–21. doi: 10.4018/irmj.20020401.

- Fry, L. W., and Cohen, M. P. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures. *J. Bus. Ethics* 84. doi: 10.1007/s10551-008-9695-2.
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., and Walumbwa, F. O. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *Leadersh. Q.* 22. doi: 10.1016/j.leaqua.2011.02.00.
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., and Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *J. Manag. Spiritual. Relig.* 14. doi: 10.1080/14766086.2016.1202130.
- Fry, L. W., Vitucci, S., and Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline. *Leadersh. Q.* 16. doi: 10.1016/j.leaqua.2005.07.012.
- Gagné, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Hum. Resour. Manag. J.* 48. doi: 10.1002/hrm.202.
- Nu.nl. Challenging performance goals more effective than financial bonus. www.nu.nl. 2010 Nov 19. Available from: <http://www.nu.nl/werk-enprive/2382835/uitdagende-prestatiedoelen-effectiever-dan-bonus.html>.
- KRO, De Rekenkamer. Wat kost een rokende werknemer? Hilversum: De Rekenkamer; 2011.
- Robbins B. Does 24/7 working on mobile increase overall productivity? *The Guardian*. 2013 Jan 30.
- Cropanzano R, Wright TA. When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 2001;53(3).
- Johns G. Absenteeism and presenteeism: Not at work or not working well. In: Cooper CL, Barling J, editors. *The Sage Handbook of Organizational Behavior*. 1st ed. London, UK: Sage; 2008.
- model in Chinese organizations. *Asian J. Soc. Psychol.* 7. doi: 10.1177/0022022113490070.
- Cheng, B. S., Boer, D., Chou, L. F., Huang, M. P., Yoneyama, S., Shim, D., et al. (2014). Paternalistic leadership in four East Asian societies: generalizability and cultural differences of the triad model. *J. Cross Cult. Psychol.* 45. doi: 10.1177/0022022113490070.
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *J. Appl. Psychol.* 84. doi: 10.1037/0021-9010.84.1.3.
- Corgnet, B., Gómez-Miñambres, J., and Hernández-Gonzalez, R. (2015). Goal setting and monetary incentives: when large stakes are not enough. *Manag. Sci.* 61. doi: 10.1287/mnsc.2014.2068.
- De Jong, J., and Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creat. Innov. Manag.* 19. doi: 10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x.
- De Vries, R. E., van den Hooff, B., and de Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: the role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Commun. Res.* 33. doi: 10.1177/009365020528536.
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychol. Inq.* 11. doi: 10.1207/S15327965PLI1104\_01
- Frey, B. S. (1993). Motivation as a limit to pricing. *J. Econ. Psychol.* 14. doi: 10.1016/0167-4870(93)90014-C.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadersh. Q.* 14. doi: 10.1016/j.leaqua.2003.09.001.
- Fry, L. W. (2008). "Spiritual leadership: state-of-the-art and future directions for theory, research, and practice," in *Spirituality in Business: Theory, Practice, and Future Directions*, eds J. Biberman and L. Tischler (New York, NY: Palgrave).



- psychology. Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press. 1990.
- Beaton D, Bombardier C, Escorpizo R, et al. Measuring worker productivity: frameworks and measures. *J Rheumatol* 2009;36(9).
- Schultz AB, Chen CY, Edington DW. The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers. *Pharmacoeconomics* 2009;27(5).
- Halbeslebe JRB, Wheeler AR, Buckley MR. Clarifying the relationship between organizational commitment and job performance: Extending the conservation of resources model. In: Kiefer KH, ed. *Applied psychology research trends*. Hauppauge, NY, US: Nova Science Publishers; US. 2008.
- Judge TA, Bono JE, Thoreson CJ, Patton GK. The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin* 2001;127(3).
- Barrick MR, Mount MK, Judge TA. Personality and performance at the beginning of the new millennium: what do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment* 2001;9(1/2).
- Tubre T, Arthur WJ, Bennett WJ. General Models of Job Performance: Theory and Practice. In: Bennett W Jr., Lance CE, Woehr DJ, eds. *Performance measurement: Current perspectives and future challenges*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers. 2006.
- Viswesvaran C, Ones DS. Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment* 2000 Dec;8(4).
- Kemppila S, Lonnqvist A. Subjective productivity measurement. *The Journal of American Academy of Business* 2003;2(2). Systematic Review 55.
- Griffin MA, Neal A, Parker SK. A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal* 2007;50(2).
- Coker BLS. Freedom to surf: The positive effects of workplace internet leisure browsing. *New Technology, Work and Employment*. 2011;26(3).
- Joshi RM. *International business*. Oxford University Press, New Delhi and New York; 2009.
- Merriam-Webster collegiate dictionary online. "Headword "recession". Available from. <http://www.merriam-webster.com/dictionary/recession> (accessed 18-11-2013). United Nations. The Madrid international plan of action on ageing: Guiding framework and toolkit for practitioners and policy makers. New York: Department of Economic & Social Affairs Division for Social Policy & Development; 2008.
- World Health Organization. The European health report 2009: Health and health systems. Copenhagen, Denmark: WHO Regional Office for Europe; 2009.
- European Commission. EUROPE 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels: European Commission; 2010.
- Tompa E, Dolinschi R, de Oliveira C, Amick BC3, Irvin E. A systematic review of workplace ergonomic interventions with econ.
- Waldman DA. The contributions of total quality management to a theory of work performance. *The Academy of Management Review* 1994;19(3).
- Evans CJ. Health and work productivity assessment: state of the art or state of flux? *J Occup Environ Med* 2004;46(6):S3-S11.
- Lerner D, Mosher Henke R. What does research tell us about depression, job performance, and work productivity? *J Occup Environ Med* 2008;50(4).
- Campbell JP. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In: Dunnette MD, Hough LM, eds. *Handbook of industrial and organizational*

Volume 1: Personnel psychology. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd. 2002.

Viswesvaran C. Assessment of individual job performance: A review of the past century and a look ahead. Anderson N, Ones DS, Sinangil HK, Viswesvaran C, eds. Handbook of industrial, work and organizational psychology,

### الملاحق

السادة المشاركين في ملئ الاستبانة ... المحترمون.

نهديكم تحياتنا وبعد ...

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " الرفاهية الروحية وتأثيرها على اداء العمل الفردي : دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين العاملين في جامعة تكريت /كلية الإدارة والاقتصاد.

يرجى منكم التفضل بتعبئة الاستبانة المرفقة بعد قراءة كل عبارة من عبارات الاستبانة قراءة متأنية ثم وضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن مدى موافقتكم عليها حسب الواقع الذي تعملون به، علماً بأن المعلومات المقدمة ستعامل بسرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط لذا لا داعي لكتابة اسمكم على ورقة الاستبيان او اي معلومة شخصية او توقيع ، حيث تتوقف على دقة تلك المعلومات صحة النتائج العملية للبحث.

مع فائق الشكر والتقدير...

أولاً : البيانات الشخصية

ضع علامة ( ✓ ) أمام الجواب المناسب

ذكر  أنثى

2- المستوى العلمي

ثانوية فأقل  دبلوم  بكالوريوس  دبلوم عالي  ماجستير  دكتوراه

3- العمر

أقل من 25  25 - 35  36 -  46

4 - سنوات الخدمة

من سنة - 5 سنوات  من 6 - 10 سنوات  من 11 - 15 سنة  16 سنة فأكثر

5 - المنصب الوظيفي

مدير عام  معاون مدير  رئيس قسم او شعبة  عامل

ثانيا : الرفاهية الروحية :

ت	الفقرة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
	<u>أولا : سلوك تبادل المعرفة</u>					
١	تساهم التغييرات في سلوك تبادل المعرفة في تقديم خدمات متميزة للمنظمة المبحوثة					
٢	تتوافق التغييرات في سلوك تبادل المعرفة مع التغييرات في أداء العمل الفردي في المنظمة المبحوثة.					
٣	تعمل المنظمة وفق سلوك معرفي متبادل وفق العمل فردي منظم موثقة وواضحة واضح					
٤	يمتاز المنظمة برفاهية روحية بقدرتها على تحقيق أداء العمل الفردي للموظفين في المنظمة المبحوثة.					
	<u>ثانيا : سلوك تبادل المهمة</u>					
٥	يستند عمل المنظمة داخل العمل على تبادل المهمة في عملها المناط بها بين العاملين.					

- ٦ يساهم استخدام سلوك تبادل المهمة بتبني عملية التغيير في لمنظمة المبحوثة
- ٧ تساهم سلوك تبادل المهمة المتاحة في مساعدة الادارة العليا باتخاذ القرارات بكفاءة
- ثالثا : سلوك الابتكار:
- ٨ يوجد في المنظمة المبحوثة مورد بشري كفوء ومؤهل القادرة على التغيير .
- ٩ توزع المنظمة مهام تطوير موظفيها العمل وتبادل الاعمال وفقا للتخصص والكفاءة .
- ١٠ توجد سلوك الابتكار لدى العاملين في المنظمة لتنمية وتطوير الموظفين في الشركة المبحوثة .

### ثالثا: أداء العمل الفردي

ت	الفقرة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	لا اتفق بشدة
<u>أولا: المجال الاول: الضغط الفردي</u>						
١١	على المنظمة توفير وسائل تقليل الضغط العمل لدى الافراد العاملين من اجلال حفاظ، على العلاقات الاجتماعية، الأمان، وتحقيق الذات متحققة تماما في الوظيفة التي تومن حياة العمل .					
١٢	على إدارة المنظمة توفير تقليل ضغط العمل للعاملين في الوقت المناسب					
١٣	يحفزني مستوى كفاءة عمل موظفي المنظمة نحو تحسين أدائي الوظيفي					
١٤	يعد عامل الرواتب يعمل على تحفيز طموحات العاملين نحو تحقيق الأفضل في الشركة المبحوثة.					
<u>ثانيا : المسائلة الفردية</u>						
١٥	تتمتع المنظمة المبحوثة بنمط اشراف عالي المستوى يقلل من المسائلة الفردي عندما يكون لديها قدرا كبيرا من الالتزامات الوظيفية.					
١٦	لا أحتاج الى توفير المسائلة الفردية لأن قدراتي ومهاراتي تمكنني من أداء عملي بكفاءة وبمستوى لا يسمح لي بالمخالفة القانونية.					
١٧	اعتقد ان خبرتي في الاشراف العملية المطلوبة لأداء مهمات الوظيفة مناسبة تبعدن عن المسائلة الفردية.					
١٨	امتلاك المنظمة نمط اشراف مهني يساعد ها في توفير المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية بعيدا عن المسائلة الفردية.					
<u>ثالثا : الدعم الاجتماعي</u>						

يمتلك العاملون في المنظمة محفزات مهنية ودعم تساعدهم في عملية اتخاذ القرارات لتحقيق الرفاهية الروحية بشكل افضل عمل أداء فردي.	١٩
الفرصة التحفيزية المتاحة لدى العاملين لتحسين أدائهم في المنظمة المبحوث.	٢٠
يتوافر لدى العاملين في المنظمة معرفة ومحفزات ودعم والمأم بطبيعة الاعمال الموكلة اليهم مدعمة اجتماعيا.	٢١

---