

دور القيادة الاصلية في تحقيق الرفاهية التنظيمية؛ دراسة استطلاعية لاراء عينة من اعضاء هيئة التدريس في جامعة دهوك التقنية

چيا عصمت دينوا^٢، دلوفان امين سلمان^٢ و هيفي خالد احمد^٣

^١ قسم تقنية إدارة الأعمال، الكلية التقنية زاخو، جامعة دهوك التقنية، إقليم كردستان، العراق

^{٢،٣} قسم العلوم الادارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة زاخو، إقليم كردستان، العراق

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى استكشاف دور القيادة الأصلية في تعزيز الرفاه التنظيمي في جامعة دهوك التقنية. وينبع هذا الاهتمام من الحاجة المتزايدة إلى تعزيز المشاعر الإيجابية في بيئة العمل من خلال ممارسات قيادية تستند إلى رأس المال النفسي والقيم الأخلاقية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتقييم مستويات أبعاد القيادة الأصلية لدى القادة الإداريين، وكذلك دراسة تأثيرها في تحقيق الرفاه التنظيمي داخل المؤسسة الجامعية. تكونت عينة الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات ومعاهد الجامعة في محافظة دهوك. وقد تم توزيع (130) استبانة على أفراد العينة، أعيد منها (111) استبانة، وكانت (103) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. ولتحليل البيانات، استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية، منها المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط وتحليل الانحدار. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة الأصلية والرفاه التنظيمي، مع بروز بُعدي الأخلاقيات والشفافية في العلاقات المهنية بوصفها من أكثر الأبعاد تأثيراً في تعزيز الرفاه التنظيمي داخل المؤسسة. وتشير هذه النتائج إلى أهمية تبني ممارسات القيادة الأصلية في المؤسسات الأكاديمية، لما لها من دور في تحسين المناخ التنظيمي وتعزيز رضا العاملين ورفع مستوى أدائهم. وتخلص الدراسة إلى أن تعزيز الأصالة في القيادة، ولا سيما في ما يتعلق بالأخلاقيات والشفافية في التعاملات المهنية، يمكن أن يسهم بصورة ملحوظة في تحسين البيئة التنظيمية داخل الجامعة. وبناءً على ذلك، توصي الدراسة بضرورة اهتمام القادة الإداريين بتطوير وتطبيق أبعاد القيادة الأصلية في ممارساتهم الإدارية. كما تدعو إلى إجراء مزيد من الدراسات المستقبلية حول أثر القيادة الأخلاقية في مخرجات المؤسسات، مع توسيع نطاق البحث ليشمل سياقات تنظيمية مختلفة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الأصلية، الرفاه التنظيمي، القيادة الأخلاقية، الشفافية التنظيمية، رأس المال النفسي.

ان فكرة هذا البحث تستند على كيفية تعزيز المشاعر الايجابية لدى الافراد والتي يمكن ان تجلب للمنظمة النجاح والبقاء، اذ شهدت السنوات الأخيرة أبحاث مرتبطة بتقييم المشاعر الإيجابية في أماكن العمل وبالتالي ينعكس ذلك على المنظمات لتصبح أكثر إنتاجية وكفاءة (Ribeiro, et al. 2019:181)، ولكون الرفاهية التنظيمية كظلة تندرج تحتها جميع الجوانب الايجابية من حيث الولاء والالتزام والمواطنة وبالتالي تأثيرها الايجابي في المنظمة ككل، جاء البحث لدراسة مضمون القيادة الاصلية وتشخيص دورها في تعزيز الرفاهية التنظيمية لدى الافراد في جامعة دهوك التقنية في إقليم كردستان العراق والتي تعد احدى اهم المؤسسات التعليمية الفعالة والتي ينتظر منها ان تلعب دورها الايجابي في المجتمع، وباعتماد منهجية بحثية متكاملة تتضمن اربعة مباحث الاول يعرض المنهجية وعدد من الدراسات السابقة. ويتناول الثاني اطاراً نظرياً عن قيادة الاصلية والرفاهية التنظيمية اما المبحث الثالث فيتضمن تشخيص وتحليل النتائج بناء على نتائج تحليل البيانات الميدانية والمبحث الرابع يقدم اهم الاستنتاجات والمقترحات.

المقدمة 1

تعد القيادة الادارية احدى اهم المفاهيم التي تتطور بتطور الفكر التنظيمي وعبر التاريخ والتي اثارت جدل الباحثين حول مدى انماطها وملائمتها للبيئة وقوة تأثيرها في التابعين ومواجهتها للمستجدات التي تفرزها التغيرات، وقد قدمت بحوث ودراسات كثيرة عن دور انماط القيادة في الكثير من الجوانب التنظيمية، وتعد القيادة الاصلية احدى الانماط القيادية التي ظهرت ك مفهوم في الادبيات التنظيم المعاصرة، التي يمكن ان تساهم في التأثير الايجابي في العلاقة بين القائد والتابعين فضلا عن دورها في تعزيز الجوانب الايجابية في البيئة الداخلية للتنظيم. اذ اشار (علي وداوده، 2023: 6) بأنه يتحتم على القيادات الجامعية بضرورة اعتماد انماط واساليب قيادية التي من شأنها ان تقود الى توفير الجوانب الايجابية في الجامعة.

البريد الإلكتروني للمؤلف: chiya.dino@dpu.edu.krd

حقوق الطبع والنشر © ٢٠٢٦ چيا عصمت دينوا، دلوفان امين سلمان و هيفي خالد احمد. هذه مقالة الوصول اليها مفتوح موزعة تحت رخصة المشاع الإبداعي النسبية - CC BY-NC-ND 4.0



١. مجلة جامعة كويه للعلوم الانسانية والاجتماعية. المجلد ٩، العدد ١ (٢٠٢٦)
أُستلم البحث في ٢٢ كانون الأول ٢٠٢٤؛ قُبِل في ١٠ نيسان ٢٠٢٥
ورقة بحث مننظمة: نُشرت في ١٠ آذار ٢٠٢٦

1 المنهجية وعدد من الدراسات ذات الصلة:

1.1 مشكلة البحث:

تسعى المنظمات الى البحث عن السبل التي تمكنها من توظيف معايير جديدة للاداء وذلك وفقاً للمستحداث التي افرزتها التطورات منها المؤشرات التي تعبر عن المناخ الايجابي وذلك لضمان بقاء واستقرار المواهب والمهارات الفردية للمساهمة في تحقيق النجاح والتفوق. فالواقع الان تلوح بضرورة اعتماد الرفاهية كاهم معيار لدى الفرد، وفي نفس الوقت فان اهداف التنمية المستدامة التي تطرح ضمن اهداف الامم المتحدة تركز على الظروف والسياقات التي تعزز الرفاهية (Tay et al., 2024:6). وقد اشار (Seaverson,2024:2) الى ان 80% من المنظمات ركزت على توظيف مفهوم الرفاهية في الكثير من الجوانب التنظيمية، وقد اشار (Rani et al.,2020:38) الى انه في ظل المنافسة الشديدة فان الاداء المتميز والاستدامة يمكن تحقيقها من خلال تعزيز الرفاهية التنظيمية. وقد اوصت دراسة (Aryanti and Sari,2020) بضرورة التعمق في دراسة العوامل منها القيادة الادارية وتشخيص تأثيرها في الرفاهية في مختلف المنظمات. وبالظر الى مضمون التوجهات التي تتبعها جامعات الاقليم والعراق عموماً في ظل المنافسة فان الامر يلوح في الافق بضرورة بناء المشاعر الايجابية من حيث الرفاهية لدى اعضاء التدريسين في الجامعات وجامعة دهوك التقنية تحديداً، بكونهم المحرك الاساسي لعجلة النجاح فيها. بناء على ما سبق فانه يمكن طرح مشكلة البحث من خلال الاسئلة البحثية الآتية:-

- 2 ماهي مستويات توفر ابعاد القيادة الاصيلية لدى القيادات الجامعية في جامعة دهوك التقنية؟
- 3 ماهي مستويات الرفاهية التنظيمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك التقنية؟
- 4 كيف تساهم ابعاد القيادة الاصيلية في تحقيق الرفاهية التنظيمية؟

2.1 أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث في جانبين، اذ تنبع الأهمية النظرية بكونها مساهمة متواضعة تضاف الى الجهود العلمية السابقة، والناعبة من الاصول الفكرية ضمن حقل الادارة التي تبلورت من الدراسات الأكاديمية الميدانية، اذ ان صياغة إطار مفاهيمي عن القيادة الاصيلية و الرفاهية التنظيمية وعرض اهم ما جاء به الكتاب والباحثين في وصفهم لمضامينها الفلسفية، يمكن ان تساهم في توسيع الادراك المعرفي من خلال عرض اهم اسهامات الباحثين في مجال متغيرات بحث فضلاً عن أنها اضافة نظرية متواضعة للجهود السابقة. وتكمن الأهمية الميدانية في امكانية توظيف المفاهيم والأفكار النظرية وتحققها ميدانياً في مؤسسات التعليم التقني والتي تعد إحدى اهم القطاعات التعليمية، وبهذا فانه يمكن ان تعد اضافة نوعية للدراسات الميدانية التي حاولت التحقق من طبيعة العلاقة بين القيادة الاصيلية والرفاهية التنظيمية، فضلاً عن ان نتائج البحث يمكن ان تقدم التغذية العكسية للقيادات الأكاديمية في الجامعة المحوثة لتشخيص الجوانب الايجابية والسلبية وكيفية توظيف الأنماط القيادية في تعزيز الرفاهية التنظيمية.

3.1 اهداف البحث:

يسعى البحث الى تشخيص دور القيادة الاصيلية في تحقيق الرفاهية التنظيمية فضلاً عن محاولة التحقق من الاهداف التالية:
أ- التعرف على مستويات توفر مؤشرات الرفاهية التنظيمية في جامعة دهوك التقنية.

ب- تشخيص مستويات توفر ابعاد القيادة الاصيلية لدى القيادات الجامعية في جامعة دهوك التقنية.

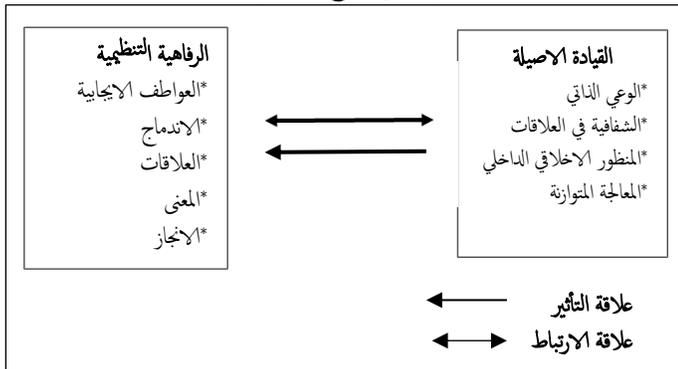
ت- اختبار العلاقة الاحصائية بين القيادة الاصيلية والرفاهية التنظيمية.

ث- اختبار تأثير ابعاد القيادة الاصيلية في الرفاهية التنظيمية.

ج- تقديم بعض المقترحات اعتماداً على نتائج الميدانية للبحث.

4.1 المخطط الفرضي للبحث

يظهر الشكل (1) مخطط البحث الفرضي والتي تم صياغتها من خلال مشكلة الدراسة وأهدافها وبالاستناد الى الإطار الفكري لمفاهيم القيادة الاصيلية والرفاهية التنظيمية ومضامينها الميدانية والتي تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة الدراسة بناءً نموذج افتراضي يعكس طبيعة العلاقة المنطقية ما بين المتغيرات الرئيسية والفرعية في القيادات الإدارية في جامعة دهوك التقنية، عليه تم تصميم نموذج افتراضي للدراسة كما في الشكل(1).



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر من اعداد الباحثيناً-

5.1 فرضيات البحث:

يمكن تحديد فرضيات البحث بالاعتداع على ما جاء في مشكلة الدراسة ومخططها الفرضي وتنبثق منها مجموعة من الفرضيات التي تتسق مع اهداف الدراسة و تنسجم من تساؤلاتها و على النحو الآتي:-

الفرضية الاولى : توجد مؤشرات تدل على توفر القيادة الاصيلية في لدى القيادات الادارية في جامعة دهوك التقنية؟

الفرضية الرئيسة الثانية: توجد مؤشرات تدل على توفر مستويات من الرفاهية التنظيمية في جامعة دهوك التقنية

الفرضية الثالثة توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الاصيلية والرفاهية التنظيمية وينطلق منها مجموعة من الفرضيات الفرعية عن العلاقة بين كل بعد من ابعاد القيادة الاصيلية (الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة، المنظور الاخلاقي، الشفافية في العلاقات) والرفاهية التنظيمية

الفرضية الرئيسة الرابعة : يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة الاصيلية في الرفاهية التنظيمية. وينطلق منها مجموعة من الفرضيات الفرعية تفترض تأثير كل بعد من ابعاد القيادة الاصيلية (الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة، المنظور الاخلاقي، الشفافية في العلاقات) في الرفاهية التنظيمية.

6.1 أدوات جمع البيانات :

مقاطعة (Zhejiang) في الصين الشعبية ، تم اعتماد الابعاد الاربعة (الوعي الذاتي، المنظور الاخلاقي، وشفافية العلاقات، المعالجة المتوازنة)، وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاستبانة التي وزعت على الموظفين في الشركات الصينية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاعلام والخدمات. وبلغت العينة (305) وتم اجراء تحليل الاحصائي على البيانات باستخدام الحزمة الاحصائية (SPSS)، توصلت الدراسة الى عدة استنتاجات اهمها ان القيادة الاصيلية تؤثر بشكل إيجابي في السلوك الابداعي لدى الموظفين، فضلاً عن ذلك ان القيادة الاصيلية تحفز القدرات الابداعية للموظفين من خلال زيادة مستويات الاستقلالية التي تعزز الحرية الابداعية لديهم للعمل. وعلى الرغم من تشابه البحث الحالي مع هذه الدراسة في اعتماده اسلوب الاستبانة والحزمة الاحصائية، الا ان البحث الحالي يختلف عن هذه الدراسة التي ركزت على تشخيص نمط القيادة الاصيلية في بعض الجوانب الايجابية في التنظيم.

حاولت دراسة (اسماعيل وبروشيكي:2023): دور القيادة الاصيلية في تحقيق الازدهار التنظيمي، التي اجريت في منظمات قطاع الاسكان / اقليم كردستان العراق، ركزت على القيادة الاصيلية بأبعادها (الوعي الذاتي، وشفافية العلاقات، المنظور الاخلاق الداخلي، والمعالجة المتوازنة)، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وكانت عينة البحث مكونة من (282) من المديرين في منظمات القطاع الاسكان / اقليم كردستان، وتم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الاحصائية (SPSS)، اظهر النتائج وجود تأثير معنوي للقيادة الاصيلية في تحقيق الازدهار التنظيمي على المستوى الكلي، وعلى مستوى الابعاد فان بعد الوعي الذاتي هو اقوى الابعاد تأثيراً في الازدهار التنظيمي.

ويلاحظ من هذه الدراسة الى انها تتشابه ايضا من حيث تشخيص دور القيادة الاصيلية في تحقيق الجوانب الايجابية في التنظيم، الا ان البحث الحالي يختلف من حيث الميدان، كما ان المتغير المعتمد في البحث الحالي هي الرفاهية التنظيمية وهي تختلف عن الازدهار التنظيمي كون الاولى يتمحور على المستوى الافراد.

2. الجانب النظري

1.2 مفهوم وتعريف القيادة الاصيلية: The concept and Leadership Definition of Authentic

ظهر مصطلح القيادة الاصيلية في اواخر السبعينات من القرن الماضي من تظافر جهود الباحثين في كتاباتهم عن اهمية الاصلية في القيادة، وتشمل القيادة الاصيلية على عدد من المعاني والسلوكيات الإيجابية التي تدعم المنظمة مثل، الامانة، والصدق ، والعدالة ، والولاء، وتطبيق القيم، وخلق مناخ عمل إيجابي والتشجيع الجماعي(الروميدي وآخرون،2020،20) وترجع جذور القيادة الاصيلية الى مفهوم القيادة الايجابية التي تخلق بيئة العمل الايجابية وتحفز العاملين، وشهدت أول ظهور للأصلية ضمن بحوث القيادة في مجالي التعليم والاجتماع عندما ما قدمه عالم الاجتماع Seeman عام 1990 حيث ركز اهتمامه على عدم الاصلية. وتلتها توجهات لتطوير المفاهيم عن القيادة التحويلية والتبادلية والسلوكيات الإيجابية والقضايا الأخلاقية، فضلاً عن جهود Luthans في عام (2002) والذي ركز على وضع المفاهيم النظرية للقيادة الاصيلية واختبارها (البردان، 2017:28). ويرى (Mubarak&Noor, 2018:5) بأن القيادة الاصيلية هي إحدى أهم الأنماط القيادية التي بدأت الدراسات عنها في نهاية العقد الماضي، ويرى (3:2019 Iqbal et al،) بان نشأة القيادة الاصيلية تعود الى بداية الألفية الجديدة نتيجة لظهور التصرفات غير الأخلاقية في المنظمات والتي جذبت الباحثين لدراسة القيادة القائمة على

اعتمد الباحثين في بناء الاطار النظري على ادبيات الموضوع الحديثة وبخاصة ما توفره شبكة الانترنت من البحوث والدراسات في هذا المجال وذلك انسجاماً مع حداثة تناول الموضوع من قبل الكتاب والباحثين في ادبيات المنظمة والسلوك التنظيمي، واعتمد الباحثين في الجانب الميداني على الاستبانة كوسيلة رئيسة لجمع البيانات، حيث جرى اعدادها اعتماداً على مفردات قياس المتغيرات وباستفادة من الجهود البحثية السابقة، والتي تم التطرق اليها في الجانب النظري، وتم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي في تحديد مستوى الاستجابة على الاسئلة المطروحة وأخضعت الاستبانة إلى عدد من الاختبارات قبل توزيعها وبعدها، اذ عرضت الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص، وأجريت التعديلات المناسبة على بعض الفقرات واضيفت فقرات جديدة وحذفت بعضها ، وعدت الفقرات المتفق عليها من قبل المحكمين صادقة. كما اخضعت الاستبانة بعد اجراء التعديلات السابقة الى اختبار الثبات الذي يقيس درجة دقة قياس فقراتها للظاهرة عند تكرار الاختبار على مجموعة من الافراد. وقد استند الباحثين هذا الاسلوب بناءً على الدراسات السابقة للتحقق من ثباتها، اذ قام الباحث باجراء اختبار اولي للمتغيرات الاستبانة لعينة مؤلفة من (10) افراد من مجتمع البحث واعيد الاختبار بعد شهر واحد من الاختبار الاول على نفس المجموعة ، وتبين ان التطابق في اجابات افراد العينة بلغ (84%) ، وبذلك اعتمدت الاستبانة في صيغتها النهائية بعد اختبار صدق محتوى الاستبانة، التي اظهرت وجود نسبة كبيرة من علاقات الارتباط المعنوية الموجبة لجمع متغيرات البحث مما يدل على قوة الاتساق الداخلي بين الفقرات التي تقيس متغيرات البحث.

7.1 أدوات التحليل الاحصائي :

اعتمد الباحثين عدداً من الادوات الاحصائية التي تلائم طبيعة واهداف البحث وفرضياته، وكالاتي :

- أ- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف متغيرات البحث.
- ب- معامل الارتباط البسيط (Simple Correlation) لتحديد طبيعة علاقة الارتباط بين متغيرين وتحديد الاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة .
- ت- تحليل الانحدار (Regression Analysis) لمعرفة معنوية تأثير المتغيرات المستقلة في المتغيرات المعتمدة.

8.1 حدود البحث

- الحدود الزمانية: تم اعداد البحث خلال الفترة الممتدة بين شهر تموز/2024 الى مطلع شهر كانون الثاني/2025
- الحدود المكانية: اجري البحث في جامعة دهوك التقنية في محافظة دهوك وبهذا انحصر الحدود المكانية في الكليات والمعاهد التابعة لها.
- الحدود الموضوعية: تمثل الحدود الموضوعية للبحث بالمتغيرات الرئيسية والمتمثلة ب (القيادة الاصيلية والرفاهية التنظيمية)، فضلاً عن الابعاد الفرعية للمتغيرين.
- الحدود البشرية: ينحصر حدود البحث بافراد العينة والمتمثلة باعضاء هيئة التدريس في جامعة دهوك التقنية.

9.1 الدراسات ذات الصلة بالموضوع:

حاولت دراسة (Zhang et al:2023) تشخيص مساهمة القيادة الاصيلية في زيادة المشاركة في العمل والسلوكيات الابداعية خلال اوقات التغيير الرقمي نظرياً وتجريبياً في

(al.,2023:231) ، وبناء عليها تم اعتماد هذه الابعاد لاغراض البحث الحالي وهي تتلائم الميدان المبحوث، مما يتطلب توضيح هذه الابعاد وكالاتي:-

1-الوعي الذاتي Awareness Self: يشير الوعي الذاتي الى القيادة التي تركز على المشاركة في عملية التفكير والتقدير وإعادة التقييم والتفاوض بشأن نقاط القوة والضعف (Palmer,2014:49). وعرف (الخالدي، 2014: 6) الوعي الذاتي بأنه مراقبة الذات والتعرف على المشاعر الذاتية ، ومعرفة العلاقة بين الأفكار والمشاعر والانفعالات، واتخاذ القرارات الشخصية ورصد الأفعال والتعرف على عواقبها، وتحديد ما اذا كان القرار يستند على (الفكر أم المشاعر).

2-الشفافية في العلاقات Transparency Relational: يشير (سعيد وثافا، 2023: 194) الى ان ممارسات القيادة الفعالة تتكون عندما تكون القادة والتابعين قادرين على تطوير العلاقات وبالتالي تحقيق نتائج ايجابية على مستوى الفرد والمنظمة، تتمحور الشفافية في العلاقات حول العملية التي يتم من خلالها تعزيز الثقة بين القائد والمرؤوسين (اساعيل، 2021:508) اذ ان الشفافية هي في منظور الثقافة والقيم الإنسانية تتضمن (العادلة، الصدق ، والامانة)، وتعد مفهوماً معاكساً تماماً للغموض ، وتعني اتاحة المعلومات الكاملة المتعلقة بأعمال المؤسسة وعدم إخفاء المعلومات. ويرى (Kleynhans et al.,2023:33) et al. بأنها قوة الثقة بين القائد والتابعين والتي تعزز العلاقات الاجتماعية المتبادلة بينهم حتى تصعب توقعات التابعين والقادة أكثر وضوحاً داخل المنظمة.

3-المنظور الاخلاقي الداخلي Perspective Moral Internalized: يعتبر هذا البعد أحد أهم أبعاد القيادة الاصلية ويتضمن توجه القائد نحو تحقيق المعايير الاخلاقية العالية (Alomar et al.,2022:6) ، فهم القادة الذين يظهرون مستويات عالية من السلوك الاخلاقي بناءً على المعايير والقيم الاخلاقية الداخلية بعيداً عن الضغوط الاجتماعية الخارجية، وبموجبه فان القادة يشجعون أنفسهم والتابعين على التفكير من منظور أخلاقي أوسع وأعمق عندما يواجهون قضايا أخلاقية خطيرة (نجيب، 2021: 40).

4-المعالجة المتوازنة Balanced Processing: ويشير المعالجة المتوازنة إلى قدرة القائد على تحليل البيانات والمعلومات ذات الصلة بصنع القرار بأسلوب موضوعي ودقيق قبل التوصل إلى قرار نهائي (Alomar et al.,2022) ، ويرى (صادق و درون، 2023 :174) بأنه ينبغي على القائد الافتتاح وذلك لسع الاحفكار الجديدة والتواصل مع الافراد فضلاً عن اشراك العاملين في عملية مناقشة الاهداف وغالباً ما ينظر الى المديرين ذوي المعالجة المتوازنة على أنهم أصليون كونهم يركزون على وجهات نظر الآخرين ومناقشتها بموضوعية (Duarte et al.,2021: 2) ، مما يعني تركيز القيادة على إيجاد التوازن داخل المنظمة وذلك من خلال العمل بموضوعية ووعي عند تنفيذ الاعمال.

4.2 الرفاهية التنظيمية organizational Well-being :

المفهوم والاهمية : تشير الرفاهية التنظيمية الى البيئة التنظيمية التي تعطي الأولوية لرفاهية أعضائها داخل المنظمة، من خلال الحفاظ على افرادها وإدارتها داخل المنظمة بشكل صحيح، فضلاً عن توليد بيئة فاعلة وكفوءة للحفاظ على إمكانات الموظفين وقدراتهم على الأداء الجيد (Rinanda et al.,2019: 128). ان الرفاهية التنظيمية يقيم جوانب حياة الأفراد في مكان العمل (Chan,2020:6) . ويرى (Aryanti et al.,2020:608) بان الرفاهية التنظيمية هي الحالة الصحية التي تتبلور من درجة الرفاهية الجسدية والنفسية والاجتماعية للعاملين، فهي تمثل شعور الفرد بالازدهار الذي يتم الحصول عليه من العمل والذي يرتبط بمشاعر الفرد والرضا عن القيم الجوهرية للوظيفة، ويوضح (110 : Matteis et al., 2020) بأن الرفاهية التنظيمية تشير الى مجموعة من الجوانب الثقافية والعمليات والممارسات التنظيمية التي تحرك ديناميكيات التعايش في سياقات العمل من

القيم بتسميتها القيادة الاصلية وأن جذور نظرية القيادة الاصلية تعود الى سلوك التنظيمي الإيجابي وأخذ النظرة الأخلاقية فضلاً عن القيادة التحويلية.

هنالك الكثير من التعاريف للقيادة الاصلية ولا يوجد اجماع لدى الباحثين حول تعريف موحد للقيادة الاصلية، اذ يرى (نجيب واخرون، 2021: 44) أن القيادة الاصلية تتضمن المصادفة مع الذات والآخرين والقوة التي يحتذى به في حسن التصرف والتأثير على الافراد لبناء نقاط قوة لدى التابعين وخلق بيئة تنظيمية إيجابية ومتأزرّة، وعبر (Kleynhans et al., 2022) عنها بأنها القيادة التي تستمد قوتها من رأس المال النفسي الإيجابي والقيم الاخلاقية والاهتمام بالاتباع والشفافية واتخاذ القرارات الاخلاقية، كما وصفت بأنها نمط قيادي يعتمد فيه على القدرات النفسية الإيجابية والمناخ الاخلاقي لإيجابي لتعزيز الوعي الذاتي، والمنظور الاخلاقي الداخلي، والمعالجة المتوازنة للمعلومات، وشفافية العلاقات مع التابعين.

و يمكن تعريف القيادة الاصلية اجرائياً بأنها نمط قيادي ايجابي يستند على القيم ويتبلور من خلال الوعي الذاتي في التعامل والقيم الاخلاقية والشفافية للتأثير في سلوك التابعين لتحقيق اهداف المنظمة.

2.2 أهمية القيادة الاصلية The Importance of Authentic Leadership

تنبع أهمية القيادة الاصلية من تأثيرها الواضح في الكثير الجوانب التنظيمية، فالتغيرات البيئية والتعقيد والتنوع قوى العاملة تتطلب من القادة أن يكونوا شفافين وعلى وعيم لتفهمهم، وأن يوظفوا المنظور الأخلاقي وفقاً للمبادئ التوجيهية ما يساعدهم على تعزيز أداء املوظف الوظيفي وزيادة الرضا الوظيفي وتحسين المشاركة في العمل (Azanzaetal,2013: 38)، وينطبق (Rego,2012:431) الى القيادة الاصلية بكونها القيادة الحقيقية التي تحفز اكتشاف الذات بين التابعين، فضلاً عن أن القيادة الاصلية لديهم مستويات عالية من الوعي الذاتي والذي يمكن أن يقود التابعين إلى الارتباط بالعمل وتمكين التابعين من المساهمة في عملية صنع القرار من خلال التعبير عن وجهات نظرهم، وبالتالي يؤدي تشجيع التابعون لتعريف أنفسهم بعملهم وتنظيمهم. ان عمل القائد الاصيل بناءً على الحقيقة يعد امراً حيوياً ذلك لأن القيادة الاصلية تفعل وفق ما يعتقد أنه صواب ولا يتصرف هؤلاء القادة بطريقة معينة لإرضاء التابعين، بل إنهم يتصرفون وفقاً لصفاتهم (George, 2015:17) ، ان الشفافية والمنظور الاخلاقي جعلت القيادة الاصلية من أهم نظريات القيادة الحديثة في والتي تساهم المنظمات من خلالها لتحقيق اهدافها، فالقيادة الاصلية تعزز التحفيز الإيجابي لدى الافراد من خلال بناء الارتباطات الشفافة الهادفة الإيجابية وداعمة للتوجه نحو الابتكار (Mubarak & 2018:4) Noor,

ويرى الباحثين بأن أهمية القيادة الاصلية تكمن في كونها إحدى أهم الأنماط التي تلائم البيئة المعاصرة التي تشهد التغيير السريع والتعقيد والمنافسة الشديدة وخاصة في المنظمات التعليمية التي تتميز بالتنوع العالي في القوة العاملة والتي تتطلب مضمون القيادة وأصالتها من حيث الشفافية ومعالجة المشاكل مستندة على المعلومات الحقيقية ويتطلب التوازنات والتوافقات بحيث تبرز فيها الجوانب الاخلاقية المستندة على القيم الداخلية للقائد بما يخدم أهداف المنظمة.

3.2 ابعاد القيادة الاصلية Dimensions of Authentic Leadership

اعتمد الباحثون على نموذج (Walumbwa et al., 2008) والتي تتضمن اربعة ابعاد (الوعي الذاتي، الشفافية في العلاقات، المنظور الاخلاقي والمعالجة المتوازنة) تلك الابعاد اعتمدت في دراسة كل من: (Alomar et al.,2022:6-1) و (Zhang et

شعر الافراد بمشاعر إيجابية بشكل أكثر ازداد شعورهم بقبول الآخرين ودعمهم وتحسنت رفايتهم الشخصية وزادت كفاءة تكوين علاقاتهم والحفاظ عليها.

2-1 الاندماج: يشير الاندماج الى الحالة الإيجابية المرتبطة بالعمل التي يشعر من خلالها الفرد ويمكن وصفها من خلال ثلاثة أبعاد هي الحيوية، والتفاني والاستغراق (Schaufeli et al.,2002:74). ان الاندماج هي حالة سايكولوجية مليئة بالإيجابية وتنطوي على النشاط والتفاني في العمل، ويكون فيها الموظف ملتباً بالطاقة والحماس والقدرة على التحمل والاستعداد والمعنى والأهمية والفخر في العمل ، فلا عن مدى انغماس الموظفين في عملهم بسعادة (Khan,2011:68)

لقد زاد الاهتمام بمفهوم الاندماج في العمل مع مطلع القرن الحادي والعشرين وظهور علم النفس الإيجابي، نتيجة للتركيز على المورد البشري والأداء الأمثل واهمية الحالة النفسية الإيجابية للعاملين والمشاركة في بيئة العمل وذلك بدلا من التركيز السائد في علم النفس على نقاط الضعف والقصور (اساعيل، 2021: 511).

3-العلاقات: إنّ العلاقات هي إحدى أهم العناصر المهمة ضمن نموذج (PERMA) ، فهو جانب مهم من جوانب الحياة وتتضمن انماط الاتصالات المثمرة الهادفة والتفاعل العاطفي والمادي القوي بين الافراد (Huab and Fabella,2019:14) ، ويعرف (Methot et al., 2017 :3) العلاقات على أنها ارتباطات بين شخصين لها مستويات مختلفة من التأثير أو الارتباط أو الاعتماد المتبادل الموجه نحو تحقيق الأهداف المشتركة. فالعلاقات داخل المنظمة تتمحور حول تكامل الفرد مع المجتمع الذي يعيش فيه وإقامة علاقات إيجابية بالاستناد على وجهة النظر بأن السعادة مرتبطة بالعلاقات الاجتماعية، وبيئة موفقة حيث يحترم جميع الافراد بعضهم البعض (Sahin et al.,2019:776- 783).

4-المعنى: يشير المعنى الى الغرض والأهمية التي يشعر به الفرد من ضرورة واهمية وجوده ودوره في الحياة (Steger et al.,2006:81)، يعرف (Lee, 2015:2259) المعنى على أنه الشعور بالهدف، وتعبير عن القيمة الشخصية، ونوع العمل، والشعور بالروحانية، واستمررا للعالم النفسي الاجتماعي، والشعور بالتمكين النفسي، ويربط المعنى بحياة العمل، والحاجة إلى بذل جهود اضافية لتعزيز الدافعية. فالمعنى يتضمن الحياة ووجود اتجاه في الحياة، وأن هناك هدفا لما يفعله المرء ويوفر المعنى الاحساس بأن حياة المرء ذات قيمة وجديرة بالاهتمام (Butler and kern,2016:3) وتركز الأدبيات النفسية الحديثة في تعريف المعنى على مدى فهم الفرد وشعوره المصنوع من الحياة، والغرض أو الأهداف والتطلعات الأساسية للفرد في الحياة (Heintzelman & King,2013:471).

5-الإنجاز: إنّ الإنجاز يعد أحد أهم أبعاد الرفاهية التنظيمية وإنّ أسسه ترجع إلى هنري موراي عام 1938 تحت مسمى الحاجة للإنجاز (Need for Achievement) الذي وضع قائمة الحاجات الإنسانية والتي تضمنت الحاجة للإنجاز كأول الحاجات السايكولوجية ، وأشار الى ان الأفراد يختلفون في هذا النوع من الحاجة (فتاح، 2014: 46) ، ويعرف الإنجاز بأنه ما يحققه الفرد من نجاح وتقدم بالإعتماد على قدراته ومواهبه، والذي يكون له تأثير في تحديد مستقبله واتجاهاته في الحياة. (السقا، 2018: 45) ، وفي هذا الصدد يرى (Butler abd Kern,2016:3) بأنه الإنجاز الذي ينطوي على الشعور بالعمل نحو الاهداف والإنجاز والفعالية لإكمال المهام.

ويرى (Hube & Fabella,2019:39) بأنّ الإنجاز هو عنصر آخر للرفاهية ويتضمن الإنجاز أو الكفاءة، وان الفرد الذي يكتسب إحساسا بالإنجاز لديه القدرة على العمل والوصول إلى مراميه ، ويساهم الإنجاز في الرفاهية عندما يكون الشخص متمكناً في إعادة

خلال تعزيز جودة الحياة والحفاظ عليها وتحسينها ودرجة الصحة البدنية والنفسية لأفرادها، ويشير كل من (Celikdemir and Katrinli,2020:7) بأنّ الرفاهية هي التوازن بين الموارد النفسية والمادية والاجتماعية للفرد والظروف والتحديات الخارجية. وفي سياق المنظمة فإنّ هناك من يتطرق إلى أنّها الرفاهية في مكان العمل.

واستناداً إلى ما سبق يرى الباحثين أن الرفاهية التنظيمية هي شعور داخلي إيجابي للافراد داخل المنظمة والتي تتبلور في العلاقات الاجتماعية بين الافراد داخل المنظمات وخارجها من خلال جهود القيادة في تمكين الأفراد من تطوير إمكاناتهم، والعمل بشكل منتج وخلق، وتكوين علاقات إيجابية مع الآخرين والمساهمة بشكل هادف في المجتمع بالتالي زيادة أنتاجيتها في المجتمع.

وفيما يتعلق باهمية الرفاهية التنظيمية، فان الرفاهية هي احدى اهم العوامل التي يؤخذ بنظر الاعتبار لتعزيز الاندماج في العمل وخاصة في الجانب الروحي والاستناد الى عنصر القيادة (Samul,2024:12)، وتعد الرفاهية في مكان العمل ذات اهمية كبيرة للمنظمة وافرادها، اذ يتطرق (Kun et al., 2017:68) الى اهمية الرفاهية التنظيمية بانها تساعد الافراد على تعزيز الموارد للأفراد واكتساب تجارب عمل إيجابية بشكل عام وتؤدي إلى نمو أدوار الفرد داخل المنظمة بأفضل القدرات. ويرى (Aryanti et al., 2020: 605) بأن الرفاهية التنظيمية هي إحدى أهم العوامل الرئيسة التي تحدد الاستدامة الطويلة للمنظمة ، وتتبلور من خلال درجة ارتباط العاملين والالتزام التنظيمي، ليضمن الأمل والكفاءة الذاتية والمرونة والتفاؤل، ومساهمتها في الأداء التنظيمي والتي لها تأثير إيجابي على الأداء العام. ويركز (Rani et al.,2020:38) على اهمية الرفاهية بكونها تساعد المنظمة أن تكون مزدهرة قادرة على استقطاب الأفراد ورعايتهم ليتكفوا من أداء المهام بطريقة مثلى وتقديم الخدمات للمجتمع وتوليد بيئة عمل إيجابية التي تدعم تطوير إمكانات الفرد من خلال إقامة علاقات جيدة بين الرؤساء والمرؤوسين وزملاء العمل وأصحاب المصلحة ، والتي يمكن أن تحفز على كفاءة الأفراد وتكوين سلوكيات إيجابية داخل المنظمة.

ومن خلال ماسبق فإن اهمية الرفاهية التنظيمية تتمحور حول دورها في نجاح المنظمة من خلال تعزيز الجوانب الإيجابية للفرد والمناخ التنظيمي الإيجابي والتي تنتج عنها استمرارية التطوير لدى الافراد وسعيهم للمساهمة في اداء التنظيمي.

5.2 ابعاد الرفاهية التنظيمية:

اعتمدت الدراسة الحالية على نموذج (PERMA) والذي يتكون من خمسة أبعاد (المشاعر الإيجابية ، والاندماج، والعلاقات الإيجابية ، والمعنى في الحياة ، والإنجازات) لقياس الرفاهية التنظيمية والذي يتفق عليه العديد من الباحثين، وعليه تم اعتمادها لاغراض البحث الحالي، ويمكن توضيح تلك الابعاد كالآتي:

1-العواطف الإيجابية: تتمحور العواطف الإيجابية حول التكيف الإيجابي، على عكس العواطف السلبية التي تضيق مستوى الإدراك ومعرفة، وتنتج المشاعر الإيجابية التفكير والتصرف الجديدة وتنبت العواطف الإيجابية بنتائج قيمة كالصحة والثروة وطول العمر (Cohn et al.,2009:361) ويرى (Fredrickson,2001:218) بأن العواطف الإيجابية هي حالة من الرفاهية مثل الفرح، والاهتمام، والرضا، والحب، هي لحظات مختلفة عن المشاعر السلبية مثل القلق والحزن والغضب والبأس، وقد ثبت أنّ التوازن العام لمشاعر الافراد الإيجابية والسلبية يتنبأ بالرفاهية الذاتية. و في سياق العواطف الإيجابية ، ويؤكد (Kun and Gadancz,2019:192) بأن التعزيزات العاطفية الإيجابية من الآخرين هي محددات مهمة للسعادة وأساس للرفاهية الذاتية، إذ أنه كلما

للترقية في القابهم العلمية، في حين كانت نسبة المحوئين بلقب استاذ مساعد (11.7%)، واخيراً بلغت نسبة المحوئين بلقب استاذ (2.9%) وهي نسبة قليلة جدا وخاصة أن الجامعة بحاجة الى هؤلاء كمرشدين للاجيال والاقبال الأخرى.

5-الخدمة: يتبين من الجدول المذكور بأن نسبة أفراد العينة ممن لديهم خدمة (11-20 سنة) هم الأكثرية، اذ بلغت نسبتهم (53.4%)، ان هذه النسبة تدل على أن هناك مستويات عالية نسبياً من الاستقرار الوظيفي لدى الكادر الأكاديمي في التعليم التقني، وجاءت نسبة افراد العينة ضمن فئة (5-10سنوات) في المرتبة الثانية التي بلغت (25.2%)، اما الذين لهم خدمة (أكثر من 21 سنة) فقد جاءوا في المرتبة الثالثة بنسبة (17.5%)، وفي المرتبة الرابعة والاخيرة كانت لدى الذين لديهم خدمة (أقل من 5 سنوات) وبنسبة (3.9%) وهي نسبة قليلة مما يؤكد على قلة فرص التوظيف في الاونة الاخيرة.

الجدول (1)
وصف افراد عينة البحث

الرقم	البيانات	العدد	%
1	الجنس	ذكر	69.9
		أنثى	30.1
		المجموع	103
2	العمر	30 سنة فأقل	1.9
		31-40 سنة	40.8
		41-50 سنة	44.7
		51 سنة فأكثر	12.6
		المجموع	103
3	الشهادة	ماجستير	68.9
		دكتوراه	31.1
		المجموع	103
		مدرس مساعد	47.6
		مدرس	37.9
4	اللقب العلمي	استاذ مساعد	11.7
		استاذ	2.9
		المجموع	103
5	الخدمة	أقل من 5 سنوات	3.9
		5-10 سنوات	25.2
		11-20 سنوات	53.4
		أكثر من 21 سنة	17.5
		المجموع	103

3.3 وصف وتشخيص متغيرات البحث:

تشخيص مستويات اتفاق العينة على ابعاد القيادة الاصلية: يقدم الجدول (2) بيانات لاجابات افراد العينة على الفقرات التي تقيس أبعاد القيادة الاصلية في ضوء اجاباتهم على فقرات الاستبيان، ويتبين بان هناك مستويات اتفاق لدى العينة على توفر أبعاد القيادة الاصلية في جامعة دهوك التقنية ويتبين من المؤشر الكلي بأنها جاءت بوسط حسابي بلغ (3.55) وهي أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي البالغ ثلاثة درجات، وبنسبة الاستجابة بلغت (71%) مما يدل على توفر أبعاد القيادة الاصلية لدى القيادات

النظر لحياته وشعوره بالإنجاز. ويتبين (Pezirkianidis et al.,2019:3) إنَّ الإنجاز هو عامل رئيسي يحفز الأفراد من خلال الرغبة، وهو متغير يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالازدهار النفسي الآلية التي تؤدي إلى الإنجازات.

3. تشخيص ووصف النتائج وتحليلها :

1.3 وصف مجتمع البحث:

تم اختيار جامعة دهوك التقنية كيدان للبحث، وتتضمن مجتمع اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المحوئية كونها أكثر الملائمة لاغراض البحث واهدافه. ويعود تأسيس جامعة دهوك التقنية في 1996 عندما بدأت كمعهد تقني ضمن هيئة المعاهد الفنية في الاقليم، واليوم تضم ستة كليات وثمانية معهدا، وتبلغ الملاكات الاكاديمية فيها 1398 من التدريسيين الذين يشغلون في المناصب الادارية او اللجان العلمية او الادارية التي تساهم في تحقيق اهداف هذا البحث نظراً لاحتكاكهم المباشر بالقيادة فضلا عن مزاولتهم المهام مع اعضاء الهيئة التدريسية. ويمكن توضيح افراد عينة البحث في الفقرة التالية.

2.3 وصف افراد عينة البحث:

تشكل افراد البحث عينة من اعضاء الهيئة التدريسية الذين منحوا الاقبال العلمية قبل أكثر من سنة ليكونوا أفراد عينة البحث وذلك لضمان الحصول على إجابات دقيقة على فقرات الاستبانة ، وبالأستناد إلى ما سبق بلغ عدد أفراد العينة المشمولين بالبحث (103)، ويعرض الجدول (1) السات الفردية للمستجيبين من حيث الجنس والعمر والشهادة واللقب العلمي وسنوات الخدمة بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية لاجاباتهم على فقرات الاستبانة، وهي كالآتي:

1-الجنس: يوضح الجدول (1) نسبة الأفراد المحوئين في جامعة دهوك التقنية من حيث الجنس ويتبين بأن نسبة الذكور اعلى من نسبة الإناث ، اذ بلغت نسبة الذكور (69.9%) اما الإناث فقد بلغت نسبتهم (30.1%). ويمكن ان يعزى هذا التباين الى دور البيئة الاجتماعية في الاقليم التي تتوفر للذكور فيها فرصة أكثر للتوظيف في هذا القطاع.

1-العمر: يتبين من معطيات الجدول (1) بانه حوالي (44.7%) هم من الأفراد يقع اعمارهم ما بين (41 - 50 سنة)، وجاءت الفئة العمرية (31 - 40 سنة) في المرتبة الثانية وبنسبة بلغت (40.8%)، مما يدل على توفر فرص جيدة للتوظيف خلال العقدتين الماضيين في الجامعة دهوك التقنية، اما الفئة العمرية (51 سنة فأكثر) فقد جاءت في المرتبة الثالثة وبنسبة بلغت (12.6%)، واخيراً جاءت الفئة العمرية (30 سنة فأقل) في المرتبة الرابعة وبنسبة بلغت (1.9%) والذي يدل على تدني فرص التوظيف في الاونة الاخيرة.

3-الشهادة: يظهر من البيانات الواردة في الجدول (1) بأن أكثرية عينة البحث هم من الذين يحملون شهادة ماجستير اذ بلغت نسبتهم (68.9%)، ويمكن ان يعزى ذلك الى جهود وزارة التعليم العالي والجامعة في توفير برامج دراسات العليا خلال الفترة الماضية، وبلغت حملة شهادة دكتوراه (31.1%) وهي نسبة جيدة في التعليم التقني لتعزيز مستويات التبادل المعرفي.

4-اللقب العلمي: حققت فئة لقب مدرس مساعد الغالبية وبنسبة بلغت (47.6%)، وهي نسبة متوقعة إذا ما اخذ بنظر الاعتبار نسبة حاملي شهادة الماجستير في هذا البحث، بينما بلغت نسبة حاملة لقب مدرس (37.6%) والذي يعني بأن أكثر من 37% من العينة لديهم ميول للنمو الأكاديمي من خلال تطوير مستواهم العلمي سعياً

القيادة الاصلية والرفاهية التنظيمية، مما يعني تحقق الفرضية الرئيسة الثالثة والتي تنص على ان هناك علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الاصلية والرفاهية التنظيمية. وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء به (Celikdemir and Katrinli, 2020) عن وجود ارتباط بين المضامين المتعلقة بالقيادة الاصلية والرفاهية التنظيمية. ومن اجل اختبار الفرضيات الفرعية ضمن الفرضية الرئيسة يتبين من الجدول المذكور ما يلي:

جاءت قيمة معامل الارتباط بين الوعي الذاتي كأحد ابعاد القيادة الاصلية والرفاهية التنظيمية قيمة مقدارها (0.39) وهي موجبة ومعنوية، وتدل هذا على وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة احصائية بين الوعي الذاتي و الرفاهية التنظيمية في جامعة دهوك التقنية.

بلغت قيمة معامل الارتباط بين المعالجة المتوازنة والرفاهية التنظيمية (0.50) وهي قيمة موجبة ومعنوية، هذا يعني بأن هناك علاقة ارتباط معنوية بين المعالجة المتوازنة والرفاهية التنظيمية.

بلغت قيمة معامل الارتباط بين المنظور الاخلاقي والرفاهية التنظيمية (0.60) وهي قيمة موجبة ومعنوية، وبهذا تتحقق الفرضية الفرعية الثالثة ضمن الفرضية الرئيسة الاولى.

بلغت قيمة معامل الارتباط بين الشفافية في العلاقات والرفاهية التنظيمية (0.51) وهي قيمة موجبة ومعنوية، هذا يعني بأن هناك علاقة ارتباط معنوية بين الشفافية في العلاقات والرفاهية التنظيمية في جامعة دهوك التقنية. وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء به (Aryanti et al, 2020:607) عن ان العلاقات بين القادة والتابعين تفرز عنها مستويات جيدة من الرفاهية التنظيمية.

ان هذه النتائج تدل على وجود حالة ارتباط بين القيادة الاصلية والرفاهية التنظيمية، مما يعني ان الرفاهية التنظيمية ترتبط مع توفر مستويات من ابعاد القيادة الاصلية في جامعة دهوك التقنية، مما يعني قبول الفرضية الرئيسة الاولى والفرضيات الفرعية لها والتي تنص على انه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الاصلية والرفاهية التنظيمية والفرضيات الفرعية عن العلاقة بين كل بعد من ابعاد القيادة الاصلية والرفاهية التنظيمية.

الجدول (4)

العلاقة بين القيادة الاصلية والرفاهية التنظيمية

المتغيرات	الرفاهية التنظيمية	الدلالة
ابعاد القيادة الاصلية	R	
الوعي الذاتي	.396*	موجب معنوي
المعالجة المتوازنة	.508*	موجب معنوي
المنظور الاخلاقي	.600*	موجب معنوي
الشفافية في العلاقات	.519**	موجب معنوي
القيادة الاصلية	.579*	موجب معنوي

*ارتباط معنوي عند مستوى (0.05)

2- تحليل تأثير القيادة الاصلية في الرفاهية التنظيمية: يتضح من الجدول (5) والذي يضم البيانات عن تحليل انحدار الخطي البسيط للقيادة الاصلية في الرفاهية التنظيمية، ومن معطيات الجدول المذكور يتبين بأن قيمة معامل التحديد بلغ (0.33)، وهذا يعني أن القيادة الاصلية في الجامعة المحققة تفسر ما نسبته (33%) من التغير الحاصل في

في جامعة دهوك التقنية بمستويات متوسطة، ويلاحظ بأن قيم الأخراف المعياري ولجميع الأبعاد جاءت قريبة من واحد الصحيح مما يعني عدم تشتت الاجابات، وبهذا يتحقق الفرضية الرئيسة الاولى في هذا البحث.

الجدول (2)

وصف وتشخيص ابعاد القيادة الاصلية

الابعاد	المتوسط الحسابي	الأخراف المعياري	نسبة الاستجابة %
الوعي الذاتي	3.55	0.11	71
المعالجة المتوازنة	3.53	0.06	70.1
المنظور الاخلاقي	3.59	0.05	71.8
الشفافية في العلاقات	3.48	0.12	69.6
المؤشر الكلي %	3.55	0.23	71

4.3 وصف وتشخيص اجابات المبحوثين عن متغير الرفاهية التنظيمية:

يبين الجدول (3) مستويات اتفاق العينة على توفر مستويات الرفاهية التنظيمية، ويتضح فيها اتفاق العينة على توفر مستويات الرفاهية التنظيمية

الجدول (3)

نتائج وصف وتشخيص ابعاد الرفاهية التنظيمية

الابعاد	المتوسط الحسابي	الأخراف المعياري	نسبة الاستجابة %
العواطف الايجابية	3.86	0.71	77.2
الاندماج	3.83	0.69	76.6
العلاقات	3.75	0.76	75
المعنى	3.85	0.63	77
الانجاز	3.83	0.63	76.6
المؤشر الكلي %	3.82	0.56	76.3

ويظهر من الجدول المذكور بأنها جاءت بمستويات متوسطة، إذ يظهر من قيمة المتوسط الحسابي (المؤشر الكلي) بأنها بلغت قيمة مقدارها (3.82)، وبنسبة الاستجابة بلغت (76.4%)، مما يدل على توفر ابعاد الرفاهية التنظيمية بمستويات عالية في جامعة دهوك التقنية. كما أن قيم الأخراف المعياري التي جاءت قريبة من واحد الصحيح ولجميع الأبعاد مما يعني تجانس في الاجابات حول توفر مستويات من الرفاهية التنظيمية. وبهذا تتحقق الفرضية الرئيسة الثانية في هذا البحث والتي تنص على وجود مستويات من الرفاهية التنظيمية في جامعة دهوك التقنية.

5.3 تحليل النتائج واختبار الفرضيات

1- تحليل ومناقشة نتائج علاقات الارتباط بين القيادة الاصلية والرفاهية التنظيمية: تتضمن هذه الفقرة تشخيص طبيعة علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة بواسطة اختبار الفرضية الرئيسة الثالثة والتي تنص على انه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الاصلية والرفاهية التنظيمية)، من خلال الاعتماد على قيم معامل الارتباط بيرسون للكشف عن طبيعة الارتباط بين متغيرات الدراسة، وبين الجدول (4) نتائج التحليل، وبالنظر الى قيمة معامل الارتباط بين القيادة الاصلية (المؤشر الكلي) والرفاهية التنظيمية، يتبين بانها بلغت (**0.579) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.00)، وتدل على وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة احصائية بين

أن ابعاد الرفاهية التنظيمية المتمثلة ب (العواطف الايجابية، الاندماج، العلاقات، المعنى و الانجاز) ترتبط مع نمط القيادة الاصلية مما يعني صحة التوجهات المطروحة لدى الباحثين عن الترابط بين نمط القيادة الاصلية والرفاهية التنظيمية لدى الافراد في حقل المنظمة والسلوك التنظيمي.

يستنتج من علاقات التأثير المعنوية للقيادة الاصلية في الرفاهية التنظيمية بأنه يمكن للجامعات المبحوثة تحقيق مستويات عالية من الرفاهية التنظيمية في حالة تركيز اهتمام القيادات على ابعاد القيادة الاصلية والمتمثلة ب الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة، المنظور الاخلاقي، الشفافية في العلاقات.

2.4 المقترحات:

بناءً على الاستنتاجات التي توصل اليه البحث، يمكن تقديم بعض المقترحات التي من شأنها تفعيل نمط القيادة الاصلية، وبالتالي تعزيز من مستوى الرفاهية، كما موضح ادناه:- نظرا لاهمية بعد المنظور الاخلاقي كأحد ابعاد القيادة الاصلية في تأثيرها في الرفاهية التنظيمية بمستويات أكثر مقارنة بالابعاد الاخرى للقيادة الاصلية فانه من الضروري البحث عن السبل التي من شأنها تعزيز تلك المؤشرات التي ساهمت بشكل اقل مقارنة بالمؤشرات الاخرى التي تقيس بعد المنظور الاخلاقي.

ضرورة تأهيل القيادات الادارية المستقبلية من خلال البرامج التطويرية لتعزيز ابعاد القيادة الاصلية لديهم، وخاصة بعد الوعي الذاتي التي جاءت بكونها اقل تأثيراً في الرفاهية التنظيمية مقارنة بالابعاد الاخرى.

ينبغي التركيز على تشجيع العلاقات الايجابية لدى التدريسيين كونها جاءت بمستويات اقل نسبياً مقارنة بالابعاد الاخرى للرفاهية التنظيمية في هذا البحث من خلال التركيز على المؤشرات التي تساهم في بعد العلاقات.

ضرورة التعمق في عرض الجوانب النظرية فيما يتعلق بالأنماط القيادية في الدراسات المستقبلية وخاصة القيادة الاصلية وابعادها والتوجهات التي يمكن أن تؤثر إيجابياً في الاداء المنظمي.

يقترح في الدراسات المستقبلية التوسع في حجم العينة والتعمق في تشخيص العوامل المؤثرة في الرفاهية التنظيمية وتحليلها من حيث بيئة العمل والعلاقات مع الزملاء فضلاً عن تشخيص دور المبادئ الاخلاقية في تحقيق الرفاهية التنظيمية .

المصادر

اسماعيل، هادي خليل و بروشكي، هيفي حمدي، 2023، دور القيادة الاصلية في الازدهار التنظيمي، دراسة تحليلية لاراء المديرين في منظمات قطاع الاسكان / اقليم كردستان، مجلة بوليتكنيك للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد:4، العدد (1)

اسماعيل، دينا أحمد حسن:(2021)النموذج البنائي للعلاقة بين القيادة الاصلية المدركة ورأس مال النفسي والاندماج في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمى مرحلة التعليم الاساسي، مجلة جامعة الغيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (15)العدد7،ص 493-668.

البردان، محمد فوزي امين، (2017): دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاصلية والارتباط بالعمل، دراسة ميدانية لاعضاء هيئة التدريس في المستشفيات التعليمية في محافظة في الاردن، وهي جزء من المتطلبات نيل شهادة دكتورا فلسفة في العلوم التجارية، جامعة مدينة السادات ، كلية التجارة، قسم ادارة الاعمال.

صادق، زانا مجيد و درون فريدون عبد الله، 2023، دور القيادة الناعمة في تعزيز الاغناء الوظيفي، دراسة تحليلية لاراء عينة من العاملين في المستشفيات الخاصة في اقليم كردستان، مجلة جامعة

الرفاهية التنظيمية، اما النسبة المتبقية فأنها يمكن ان تعود إلى متغيرات أخرى، وبمستوى معنوية بلغ (0.00) وهو اقل من مستوى الدلالة الافتراضي لهذه الدراسة (0.05). مما تبنت وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمتغير (القادة الاصلية) في المتغير المعتمد (الرفاهية التنظيمية) في جامعة دهوك التقنية ،

وتتفق هذه النتيجة مع ما استنتجته دراسة(Aryanti et al, 2020:607) الى ان عنصر القيادة والتفاعل الجيد يؤدي الى زيادة الرفاهية لدى الافراد، ويتبين من الجدول المذكور بان بعد المنظور الاخلاقي جاءت بالمرتبة الاولى من حيث نسبة التأثير والتي بلغت (0.36) مما يعني بان (36%) من التغيرات التي تطرأ على الرفاهية التنظيمية تعزى الى بعد المنظور الاخلاقي لدى القيادات الادارية ، و(64%) يعزى الى عوامل اخرى، تليها الشفافية في العلاقات ونسبة (26%) ، ثم المعالجة المتوازنة التي استطاعت ان تفسر ما نسبته (25%) من تأثيرها في الرفاهية التنظيمية ونسبة مقاربة لها بالنسبة لعد الوعي الذاتي، ويلاحظ بان القيادة الاصلية كحزمة واحدة استطاعت ان تفسر ما نسبته (33%) في احداث اثر ايجابي في الرفاهية التنظيمية لدى العينة. وبناء على ما سبق فانه يتحقق الفرضية الرئيسة الرابعة والفرضيات الفرعية التابعة لها والتي تنص على انه يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة الاصلية في الرفاهية التنظيمية. وينطلق منها مجموعة من الفرضيات الفرعية تفترض تأثير كل بعد من ابعاد القيادة الاصلية (الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة، المنظور الاخلاقي، الشفافية في العلاقات) في الرفاهية التنظيمية.

الجدول (5)

علاقة تأثير ابعاد القيادة الاصلية في الرفاهية التنظيمية

المتغيرات	الرفاهية التنظيمية	
ابعاد القيادة الاصلية	r2	Sig
الوعي الذاتي	.15**	0.00
المعالجة المتوازنة	.25**	0.01
المنظور الاخلاقي	.36*	0.03
الشفافية في العلاقات	.26**	0.00

الجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على (Spss) sig at: 0.05

4. الاستنتاجات والمقترحات

1.4 الاستنتاجات:

1. يستنتج من نتائج التحليل الوصفي بأن اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك التقنية لديهم مستويات مقاربة من حيث تساوي الجنسين على الرغم من زيادة نسبة الذكور في عينة هذا البحث،

2. تبين من تحليل فقرات وصف افراد العينة أن الغالبية من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المبحوثة هم من متوسطي العمر، مما يدل على توفر الطاقات المنتجة القادرة على تقديم اداء افضل خاصة وانه توجد نسبة جيدة من حملة شهادة الدكتوراه والاقبال العلمية المطلوبة في الجامعة.

3. تُشير نتائج التحليل الوصفي أنّ إجابات معظم الأفراد المبحوثين تميل الى الاتفاق على توفر ابعاد القيادة الاصلية لدى القيادات الجامعية وان المنظور الاخلاقي جاء بالمرتبة الأولى مما يدل على اهمية المعايير الاخلاقية بشكل أكثر نسبياً عند القيادات الإدارية .

4. يدل اجابات المنتبقة من الميدان المبحوث على توفر الرفاهية التنظيمية، وان العواطف الايجابية والمعنى يعدان من العناصر الأكثر اهمية عندما يتعلق الامر بكيفية تعزيز الرفاهية التنظيمية.

- (PERMA)-Profiler. Annals of occupational and environmental medicine, 31, e17. <https://doi.org/10.35371/aoem.2019.31.e17>
- Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A., & Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion* (Washington, D.C.), 9(3), 361–368. <https://doi.org/10.1037/a0015952>
- Celikdemir, Deniz Zaptcioglu and Katrinl, Alev,(2020), Efficient Diversity Management for Workplace Well-Being, https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3_5-1
- Duarte.A. P.,Ribeiro.N.,Semedo.A. S.& Gomes.D. R. (2021). Authentic leadership and improved individual performance: affective commitment and individual creativity's sequential mediation. *Frontiers in Psychology*.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218–226.
- George, L.M. (2015) "Authentic Leadership and its effects on Organisational Citizenship Behaviour in a Provincial Government department in the Western cape, submitted in partial fulfilment of the requirements of the degree of magister in the department of Industrial Psychology.
- Heinrichs DH, Hameed S, Tsao J, McLay K, Nguyen H, Alhadad S. Mundane matters: entangling moments of student wellbeing across cultures, time, space, and virtual worlds. *Crit Stud Educ*. 2023;1–21.
- Heintzelman, S. J., & King, L. A. (2013). On knowing more than we can tell: Intuitive processes and the experience of meaning. *The Journal of Positive Psychology*, 8, 471– 482.
- Huab, Carleen Anne Manzano and Fabella, Frederick Edward T., (2019), Proactive Intervention Program for Students of Sto. Tomas De Villanueva Parochial School Guidance and Counseling (Positive Psychology Perma-Based), Roosevelt College, Inc. (A Member of The Feu Group of Schools) Graduate School
- Iqbal, S., Farid, T., Khan, M.K., Zhang, Q., Khattak, A., & Ma, J. (2019). "Bridging the gap between authentic leadership and employees communal relationships through trust. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. P: 250-271
- Khan. Jan ET, 2011, Job involvement as predictor of employee commitment evidence from Pakistan, *international journal of business and management*.2
- Kleynhans DJ, Heyns MM, Stander MW and de Beer LT. (2022), Authentic Leadership, Trust (in the Leader), and Flourishing: Does Precariousness Matter? *Front. Psychol*. 13:798759. doi: 10.3389/fpsyg.2022.798759
- Kun, Agota and Gadancz, Peter, (2019), Workplace Happiness, Well-Being and Their Relationship with Psychological Capital: A Study of Hungarian Teachers, *Current Psychology* (2022) 41:185–199
- كوية للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد: 6، العدد: 2، <https://doi.org/10.14500/kujhss.v6n2y2023.pp169>
- علي، سنهوت سعيد و داوده، ره نخ محمد، (2023)، المستوى الخامس للقيادة ودوره في تحقيق الرفاهية التنظيمية، دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعات محافظة دهوك، مجلة العلوم الانسانية لجامعة زاخو، العدد:(11)، المجلد:(1): doi.org/10.26436/hjuoz.2023.11.1.912
- الروميدي،بسام سمير وطليحي، فاطمة زهراء و هني، طه(2020)، أثر القيادة الاصيلية على مخرجات العمل الموقفية والسلوكية والأدائية في شركات السياحة المصرية.-مجلة الاقتصاد والقانون، المجلد(4)عدد(2)،ص 1-12
- سعيد، ميديا اراس محمد و نافا عمر فتاح، 2023، دور القيادة الانوائية في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين، دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي شركات الاتصال في العراق، مجلة جامعة كوية للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد: 6، العدد: 2، <https://doi.org/10.14500/kujhss.v6n2y2023.pp192-209>
- السقا، عبدالله غسان عبدالله، (٢٠١٨)، الأمن النفسي والإتجاه نحو المخاطرة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى رجال الإعلام، رسالة ماجستير في الصحة النفسية المجتمعية بكلية التربية في الجامعة الاسلامية بغزة
- فتاح، عبد الفتاح حسن، الضغوط النفسية وقلق الموت وعلاقتها بدافع الإنجاز لدى عينة من طلاب الجامعة بالعراق ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة المنصورة
- نجيب، محمد عبد العال & هايدي عبد الاله، 2021، التأثير الوسيط للاستقواء في مكان العمل في العلاقة الدولية للبحوث التجارية، 2، 1-48.
- Alomar.A.,Mydin.A.& Alaklabi.S. (2022). A Review of Authentic Leadership and Workplace Spirituality y Campus Sustainability in Educational Institutions. *International Transaction Journal of Engineering,Management,y Applied Sciences y Technologies* ,13(2).1-13.
- Aryanti, Ratih Devi; Sari, Erita Yuliasesti Diah and Widiana, Herlina Siwi, (2020), A Literature Review of Workplace Well-Being, Conference: International Conference on Community Development (ICCD 2020), Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Volume 477
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48. doi:10.5502/ijw.v6i3.1
- Celikdemir, Deniz Zaptcioglu and Katrinl, Alev,(2020), Efficient Diversity Management for Workplace Well-Being, https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3_5-1
- Chan, Michael and Li, Xueqing, (2020), Smartphones and psychological well-being in China: Examining direct and indirect relationships through social support and relationship satisfaction, *Telematics and Informatics* 54 (2020) 101469
- Choi, S. P., Suh, C., Yang, J. W., Ye, B. J., Lee, C. K., Son, B. C., & Choi, M. (2019). Korean translation and validation of the Workplace Positive emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment

- Corporation, *Humanitas* Vol. 3 No. 2, Agustus 2019, Hal. 127 - 140 P-Issn 2407-2532, E-Issn 549-4325.
- Şahin, F., Yenal, K., & Kılıç, S. (2019). Investigation Of Teachers' Views on A Happy Work Environment by Perma Model. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(4), Ss.773-804 Doi: 10.14527/Kuey.2019.019 Özgün Makale/Research Article,
- Samul. Joanna ,2024, Spiritual leadership and work engagement: a mediating role of spiritual well-being, Emerald Publishing Limited e-ISSN: 2658-2430 , DOI 10.1108/CEMJ-05-2023-0223, <https://www.emerald.com/insight/2658-0845.htm>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, Wilmar.B., Salanova, Marisa, González-Romá, Vicente, and Bakker, Arnold B., 2002, The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness Studies*, Vol.3. 71-92
- Seaverson. Erin,2024 Employee Well-Being Trends, Web-MD Health service, 2701 NW Vaughn Street, Suite 700, Portland, Oregon 972
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 80–93.
- Tay, L., Batz-Barbarich, C., Yang, L.-Q., & Wiese, C. (Accepted). Well-Being: the ultimate criterion for organizational sciences. *Journal of Business and Psychology*, Purdue University DOI:10.1007/s10869-023-09908-5, p:6)
- Tay. Louis& Diener, E, 2011, Needs and Subjective Well-Being Around the World",*Journal of Personality and Social Psychology*, 2011, Vol. 101, No. 2, 354–365.
- Zhang,H.Li.Xueying.& Li.Yannan (2023). The Impact of Authentic Leadership on Employee Innovation Behavior and Work Engagement in Specialized.Fined.Peculiar and Innovative SMEs. *Open Journal of Business and Management*.11(1).238-259 .
- Kun, Ágota; Balogh, Péter and Krasz, Katalin Gerákné, (2017), Development of the Work-Related Well-Being Questionnaire Based on Seligman's PERMA Model, *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, research article, 25(1), pp. 56-63, 2017 DOI: 10.3311/PPso.9326
- Lee, Soohee, (2015), A concept analysis of 'Meaning in work' and its implications for nursing. *Journal of Advanced Nursing* 71(10), 2258–2267. doi: 10.1111/ jan.12695
- Matteis, Fabio De; Signore, Fulvio; Preite, Daniela and Ingusci, Emanuela, (2020), Correlating Organizational Well-Being and Performance Assessment in Public Sector Organization: Managerial Implications from Italy, *Journal of Public Administration, Finance and Law*, Issue 17/2020
- Methot, Jessica R.S; Melwani, himul and Rothman, Naomi B., (2017), The Space Between Us: A Social-Functional Emotions View of Ambivalent and Indifferent Workplace Relationships, *Journal of Management*, Vol. XX No. X, Month XXXX 1–31 DOI: 10.1177/0149206316685853
- Mubarak, F & Noor, A. (2018). "Effect of authentic leadership on employee creativity in project-based organizations with the mediating roles of work engagement and psychological empowerment: *Journal Cogent Business & Management*. P: 1-14.
- Palmer.Judith Quinn (2014) A Quasi-Experimental Study of Changes in Self-Awareness and Authentic Leadership After Participation in A Vounteer Event. Dissertation submitted to gain the degree of "Doctor in Philosophy".Northcentral University.
- Pezirkianidis, Christos; Stalikas, Anastassios; Lakioti, Agathi and Yotsidi, Vasiliki, (2019), Validating A Multidimensional Measure of Wellbeing in Greece: Translation, Factor Structure, And Measurement Invariance of The Perma Profiler, *Current Psychology* <https://doi.org/10.1007/S12144-019-00236-7>
- Rani, Sukma; Hendriati Agustiani; Maya Rosmayati Ardiwinata and R. Urip, (2020), The Effect of Organizational Well-Being on Organizational Commitments Within the University by Applying Psychological Climate as The Moderator Variable. *Multicultural education*, 6(2), 38. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4010867>
- Rego. A, 2012, Authentic Leadership promoting employees psychological capital and creativity, *Journal of Business Research*,65,429-437.
- Ribeiro,M.I:Lopes,I,M:Fernandes,A.&Diniz,F.J.L.D.S(2019)Impact of worker motivation and work environment on job happiness :case study ofan organization that develops social support activities ,In:The 34th International Business Information Management Association Conference (IBIMA)(pp.178-187).
- Rinanda, Syahida Tiara; Ardiwinata, Maya Rosmayati And Dan Yus Nugraha,(2019), Organizational Well-Being At Government