

مدى توافر أبعاد رفاهية القائد في منظمات الأعمال

دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في مديرية تربية نينوى^(*)

الباحث: **عمار علي سالم**
الجامعة التقنية الشمالية
الكلية التقنية الإدارية / الموصل
ammal_ali@ntu.edu.iq

أ.د. **سلطان احمد خليف النوفل**
الجامعة التقنية الشمالية
الكلية التقنية الإدارية / الموصل
Sultan1962ahmed@ntu.edu.iq

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.4.1.6>

تأريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٧/١٦ تأريخ قبول النشر ٢٠٢٢/٨/٥ تأريخ النشر ٢٠٢٣/١/٣٠

المستخلص

هدف البحث إلى تحديد مدى توافر أبعاد رفاهية القائد المتمثلة بـ(السعادة في العمل، المشاعر الايجابية تجاه العمل، الصحة الجسدية، القيمة الاجتماعية المدركة، الرضا عن الحياة) لدى الملاكات الوظيفية في المديرية العامة لتربية محافظة نينوى، واعتمد المنهج الوصفي التحليلي في معالجة البيانات المجمعّة عن طريق استبانة وزعت على عينة مكونة من (120) مبحوثاً يمثلون الملاكات الوظيفية في المنظمة المبحوث، واستخدمت في تحليل تلك البيانات عدة أساليب إحصائية على وفق البرمجية الجاهزة (SPSS)، وتوصل البحث إلى عدة استنتاجات أكدت على توافر تلك الأبعاد وبمستويات عالية لدى المنظمة المبحوث، فضلاً عن تقديمه مجموعة من المقترحات تؤكد على ضرورة العمل على تبني تلك الأبعاد وتعزيز امتلاكها من قبل المنظمة المبحوث خدمة لتحقيق أهدافها.

الكلمات المفتاحية: رفاهية القائد، أبعاد رفاهية القائد.



مجلة اقتصاديات الأعمال
المجلد (٤) العدد (١) ٢٠٢٣
الصفحات: ٩٧-١١٢

(*) البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الثاني.

The extent to which dimensions of the leader's well-being are available in business organizations

An exploratory study of the opinions of a sample of workers in the Nineveh Education Directorate

Abstract

The aim of the research is to determine the extent to which the dimensions of the leader's well-being are available represented by (happiness at work, positive feelings towards work, physical health, perceived social value, satisfaction with life) among the job cadres in the General Directorate of Education in Nineveh Governorate, and the analytical descriptive approach was adopted in processing the collected data. Through a questionnaire distributed to a sample consisting of (120) respondents representing the functional staffing in the researched organization, several statistical methods were used in analyzing this data according to the ready-made software (SPSS), and the research reached several conclusions that confirmed the availability of these dimensions at high levels in the researched organization. In addition to presenting a set of proposals emphasizing the need to work on adopting these dimensions and enhancing their ownership by the research organization in order to serve its objectives.

Key words: Leader's Well-being, Leader's Well-Be Dimensions.

المقدمة:

حظي موضوع رفاهية القائد باهتمام واسع النطاق على مستوى الذات القيادية وحتى العاملين وصولاً إلى الجمهور الخارجي مما جعل منه حدثاً تكابده المنظمات وتبحث عن كل ما يترتب عليه، ويتجلى أثرهم وأكثر من ذلك انهم مصدر قوة ومثل هذه الدلالات تعني ضرورة امتلاك القادة لمجموعة من الأبعاد التي تحددت في إطار الدراسة الحالية بـ(السعادة في العمل، المشاعر الإيجابية تجاه العمل، الصحة الجسدية، القيمة الاجتماعية المدركة، الرضا عن الحياة) وان توافر كل بُعد من هذه الأبعاد بمستواه الفعال يعني اقرار درجة من رفاهية القائد وهذا يقودنا إلى القول بأن توافر هذه الأبعاد واستثمارها بشكل صحيح في مجال عمله، وقد تم تحديد مشكلة الدراسة في مجموعة تساؤلات أهمها: ما هي الأبعاد الدالة على رفاهية القائد في المنظمة المبحوث؟ واتجه الباحثان بعد ذلك نحو الإجابة عن التساؤلات عن طريق تبني المنهج الوصفي التحليلي ولأجل تحقيق ذلك، فقد تم تبني مخططاً فرضياً يعكس العلاقة بين ابعاد رفاهية القائد ولتحقيق ما تقدم فقد حملت الدراسة أربعة مباحث خصص المبحث الأول منها لعرض منهجية الدراسة وبالمقابل فقد احتضن المبحث الثاني الجانب النظري للدراسة وجاء المبحث الثالث لعرض الجانب العملي لدراسة الحالية واختتمت الدراسة مسعاها بالمبحث الرابع الذي خصص لعرض الاستنتاجات والتوصيات التي خرجت بها هذه الدراسة.

المبحث الأول: منهجية الدراسة:**١. مشكلة الدراسة:**

تعد الرفاهية أحد المقاصد التي يروم القائد امتلاكها وبما يؤمن نفوذه ويؤثر تأثيره مما يعني ان رفاهيته تمثل قضية جوهرية لها انعكاسات على الواقع المنظمي، لذا باتت عملية التحري عن الأبعاد المجسدة لها أمراً واجباً مثلما انه منحى لوجود اشكالية قد تواجه القائد بشأن امتلاكها وما يقابل ذلك من تكاليف واعباء يتحملها ليس على المستوى ذاته فحسب بل يمتد الأمر إلى ميدان عمله، وبما يعكس معالجة مشكلة بحثية مفادها "هل تتوافر الأبعاد المعبرة عن رفاهية القائد لدى المنظمة المبحوث؟"

٢. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من كونها محاولة جادة من قبل الباحثين لتناول موضوع جاءت الدراسات والبحوث عنه في حدود الندرة وخاصة في المجال الإداري التنظيمي مما شكل عامل اثاره واغناء للفكر الإداري فضلاً عن ان دراسة هذا الموضوع جاءت في وقت يشهد تسابقاً محموماً حول مسألة رفاهية القائد وطبيعة الاثار الناجمة عنها.

٣. أهداف الدراسة:

تمثلت اهداف الدراسة الحالية في الآتي:

أ. تقديم عرض نظري لمتغير الدراسة الحالية (رفاهية القائد) في إطار الافادة من جهود الباحثان وبما يمهد السبيل للباحثين لإبداء رؤيتهما التحليلية له.

ب. الكشف عن مستوى رفاهية القائد في المنظمة المبحوث عبر الفقرات الفرعية المعبرة عنها.

ت. تحديد الأهمية الترتيبية لأبعاد رفاهية القائد حسب وجهة نظر المبحوثين على مستوى المنظمة المبحوث.

٤. فرضية الدراسة:

تتوافر أبعاد رفاهية القائد على مستوى المنظمة المبحوث من وجهة نظر المبحثن.

٥. أساليب جمع البيانات:

بُغية الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام متطلبات الدراسة بجانبها النظري والميداني فقد اهتمت الباحثة بالاعتماد على:

١. المصادر العربية والاجنبية وكل ما له صلة بدراستهما الحالية في المجال النظري بُغية الاطلاع عليه وتوظيفه لصالح الاطر النظرية وعلى نحو يُمكن الباحثان من ابداء اراءهما وطرح تصوراتهما عن الموضوع قيد الدراسة.

٢. استمارة الاستبانة عدت الاداة الرئيسة لجمع البيانات الخاصة بالموضوع قيد الدراسة علماً أن هذه الاستبانة غطت جزئيين الأول لتغطية السمات الشخصية للمبحثن أما الجزء الثاني فقد ركز على متغير الدراسة (رفاهية القائد) وقد اشتملت على جملة من الفقرات التي تفصح عن الابعاد المفسرة لهذه الرفاهية وقد تمت الاستفادة من مقياس ليكرت الخماسي علماً أن العينة غطت (١٢٠) فرداً وعلى نحو عشوائي وقد خضعت استمارة الاستبانة لاختباري الصدق والثبات.

٦. منهج الدراسة:

تبنت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي في معالجة موضوع رفاهية القائد عبر ابعاده والتي عبرت عنها مجموعة من الفقرات الفرعية على مستوى المنظمة المبحوث.

٧. وصف عينة الدراسة:

أ. توزيع الأفراد المبحثن بحسب الجنس:

يوضح الجدول (1) أن نسبة الذكور من الأفراد المبحثن بلغت (76.65%)، في حين بلغت نسبة الاناث (23.35%) من أفراد العينة المبحوث، وهذا يفسر للباحث أن نسبة الذكور تفوق نسبة الاناث مما يؤشر وجود توجه لدى المنظمة المبحوث باستثمار قدرات الذكور وطاقتهم قياساً بالاناث اللواتي لديهن مهمات اجتماعية قد تسهم في الحد من اسهاماتهن في بعض الأنشطة والفعاليات على مستوى المنظمة المبحوث.

الجدول (1) توزيع الأفراد المبحثن بحسب الجنس

الجنس	ت	%
ذكر	92	76.65
أنثى	28	23.35
المجموع	120	100

N = 120

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة اعتماداً على استمارات الاستبانة.

ب. توزيع الأفراد المبحثن تبعاً للفئات العمرية:

كشفت معطيات الجدول (2) بشأن توزيع الأفراد المبحثن، إن نسبة الأفراد المبحثن من الفئة (31-40) سنة بلغت (37.5%) وهي تمثل اعلى نسبة مقارنة بالفئات العمرية الأخرى، على حين نجد الفئة العمرية (41-50) مثلت ما نسبته (33.35%) وبالمقابل نجد ان الفئة العمرية (20-30) شغلت ما نسبته (16.65%)، أما الفئة العمرية (51 فأكثر) فقد مثلت أقل فئة (12.5%)، الأمر الذي يفسر للباحث ان الفئات العمرية لعينة الدراسة قد تباينت في توزيعها العمري مما يوفر دلالة

واضحة المعالم بأن المنظمة المبحوث ركزت على الفئة العمرية الأقل عمراً لديها مما يوفر قدراً من العطاء والقدرة على التجديد.

الجدول (2) توزيع الأفراد المبحوثين بحسب الفئات العمرية

العمر	ت	%
1-30 سنة	20	16.65
2-31-40 سنة	45	37.5
3-41-50 سنة	40	33.35
4-51 فأكثر	15	12.5
المجموع	120	100

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على استمارات الاستبانة. N = 120

ت. توزيع الأفراد المبحوثين بحسب عدد سنوات الخدمة:

كشفت معطيات الجدول (3) بشأن عدد سنوات الخدمة للأفراد المبحوثين ان الفئة (11-15) مثلت ما نسبته (32.5%) ثم تليها الفئة من (6-10) والتي كانت نسبتها (15%) ثم تظهر الفئة (1-5) لتشكّل ما نسبته (13.35%) وبعد ذلك تحتل الفئة (26-30) مانسبته (11.65%) ويعقبها الفئة (21-2) لتتنحصر بنسبة (10.8%) اما عن الفئتين (16-20) والفئة (31 فأكثر) فهما يمثلان اقل النسب مما يوفر للباحث بأن افراد عينة الدراسة يتوزعون بنسب متفاوتة وحسب سنوات الخدمة لديهم، فضلاً عن ذلك فإن وجود النسبة الغالبة منهم يجسد امكانية المنظمة المبحوث من الافادة من خبراتهم عبر سنوات الخدمة المحددة لهم.

الجدول (3) توزيع الأفراد المبحوثين بحسب عدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	ت	%
1-5	16	13.35
6-10	18	15
11-15	39	32.5
16-20	12	10
21-25	13	10.85
26-30	14	11.6
31 فأكثر	8	6.65
المجموع	120	100

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على استمارات الاستبانة. N = 120

خلاصة القول يبدو للباحث ان التفاوت في السمات الشخصية بين المبحوثين كان قائماً سواء تعلق الأمر (بالجنس، النوع، مدة الخدمة) ويكاد ان يكون مثل هذا التفاوت واقع حال على مستوى المنظمة المبحوث لأن من المنطق جداً أن تستقبل المنظمة فئات من الأفراد تتجلى بينهم مثل هذه الفروقات الفردية.

المبحث الثاني: الاطار النظري:

١. مفهوم رفاهية القائد:

بُغية الاحاطة بمفهوم رفاهية القائد فقد اقتضت الضرورة الانطلاق من الداليتين اللغوية والاصطلاحية لمصطلح الرفاهية، وفيما يخص الدلالة اللغوية فقد عمد الباحث إلى الافادة من

المعاجم والقواميس التي تعرضت لهذا المصطلح فقد ورد في معجم (لسان العرب، ابن منظور، ١٩٩٨: ١٢٠١) ان الرفاهية: تعني رغد الخصب ولين العيش (الرفاغية، والرفغية، والرفاعة) رفة العيش فهو رفيه ورافه وارفههم الله ورفههم ورفهنا نرفه رفهها رفوهاً ورفهه بالكسر اقصر الورد واسرعه وهو أن تشرب الأبل الماء كل يوم، أما بشأن الدلالة الاصطلاحية، فقد حملت توجهات متباينة انطلاقاً من الرؤية الفكرية التي اجاد بها الباحثون في هذا الصدد، إذ أشار (Nielsen & Daniels,2012:1208) ان رفاهية القادة تعكس مستوى التباين داخل الفرد والناجم عن تجارب التحدي التي يخوضها يومياً مما يستلزم قدراً من التنشيط والتأهيل المعرفي بحيث يتمكن القادة من تولي أدوار جديدة وتعلم اشياء والتوسع في القدرات وهذا يتطلب دراسة الرفاهية ليس كحالة عابرة بقدر ما يستلزم الحال فهم المتغيرات النفسية والمستوى الذي تتجلى فيه الرفاهية، وبالمقابل فقد وصفها (Clerkin & Ruderman,2016:168) هي بالتقييم المعرفي والعاطفي لحياته، فضلاً عن انها تفحص الكيفية التي تشكل بها ردود فعل الآخرين وحالتهم المزاجية وافكارهم حول الاحداث اي ان رفاهية القائد هي عامل حاسم في كيفية تعامله مع بيئة العمل المحيطة به، وذهب (Rigotti & Otto,2022:4) إلى القول بأن رفاهية القائد هي تعبير يشتمل على عدد من الحالات منها ما يخص جودة الحياة للقائد وآخر يتمحور في القيمة الاجتماعية المدركة والثالث ينصرف إلى اوجه الرضا. وهذا يفسر لنا ان الرفاهية تحمل مضامين ودلالات مثلما انها تؤثر توجهات الباحثين في هذا المجال، أي إن الرفاهية هي احد المطالب التي يتم التركيز عليها في ميدان العمل وخارجه إلى حد انها محرك للذات مثلما انها مجسد فعلي لإمكانية الوفاء بالالتزامات فالذي ينشد للرفاهية في مجاله الذاتي يكون أكثر انسجاماً مع واقعه وعلى نحو يبلور توجهاته ويكشف عن سلوكياته لان رفاهية النفس ليست كأي رفاهية، الامر الذي يدفع القيادات الإدارية إلى ان تفكر في رفاهيتها وكادت ان تكون هذه المسألة ذاتية وفي كينونة النفس البشرية. وهنا يثار تساؤل فحواه: هل يمكن للقائد ان يؤمن رفاهية للعاملين على ذات المستوى التي يحظى به من رفاهيته في ميدان العمل؟

تتجلى الاجابة على هذا التساؤل في القول بأن مسألة امكانية القائد في تأمين الرفاهية للعاملين وبنفس المستوى الذي يحظى به من رفاهية قد تخضع للاحتمالية لان مكونات البيئة ومتغيراتها والأشد وطأة التغيرات المحدقة بها فضلاً عن التقنية وما يلازمها مقترنا ذلك بتنوع الاتجاهات وتعدد الثقافات واختلاف المآرب لدى العاملين يجعله امام فكرة تعذر الإمكانية وبالتالي بروز اوجه المقارنة بين ما يتمتع به وبين ما يواجهه العاملين أي بروز فجوة الرفاهية وهذا ما يكون مدخلاً لإثارة الظنون وبرزو معالم اعادة التفكير وحتى التوجس أحياناً لدى بعض العاملين.

٢. أهمية رفاهية القائد:

كانت ومازالت الرفاهية تمثل المطلب الرئيسي والاساس لكافة المستويات التنظيمية الامر الذي جعل منها عامل اثاره ومحض مطالبة إلى حد التفكير في اقرار كل ما يؤمنها ويجعلها الاساس للاستمرار في العمل والبقاء في المنظمة وصولاً إلى تأمين الدفاعات الحيوية عن المنظمة اي ان الرفاهية تشكل حالة ايجابية مقصودة يروم القائد ابتغاؤها مهما كانت الاعباء والتبعات المترتبة على تحقيقها وفي ذلك اشارة إلى ضرورة تسخير المنظمات لقدراتها الناعمة والصلبة لصالح تأمين الرفاهية للقائد والعاملين فيها وعلى نحو يرسى مفهوم الرفاهية التنظيمية التي حددها (خضير، ٢٠١٥: ١٥٧) بقضية تتجاوز استهلاك السلع والخدمات وعلى نحو يجسد قدرة الأفراد على امتلاك ما هو غير مادي (المعلوماتية، المعرفة، التعلم) وقد كانت الرفاهية الاساس لكل ما يبتغيه القائد، إذ

ان توافرها بشكل جلي يعني امكانية بذل الجهود وظهور مؤشرات المتانة، وبالتالي القدرة على مواصلة العمل لتحقيق الاهداف لان الحركة التي تؤمنها الرفاهية داخل الذات البشرية تجعلها وتمهد لها السبيل لأن تكون في المقدمة هذا على وفق المنظور المثالي، الا انه قد تظهر علامات مضادة لذلك وخاصة عندما تبدأ المقارنات ويتم تأشير الادوار وتتضح معالم الافتراق بين ما يقدمه القائد في ميدان العمل وبين ما يطمح العاملون إلى تحقيقه اخذين بنظر الاعتبار ان رفاهية القائد تمثل مدخلا لإثارة تساؤلات متنوعة من قبل العاملين ، لان العاملين في مواضع الرصد والتحسس لأي عمل يقوم به القائد اي ان تصرفاته تخضع لعلامات الاستفهام والتعجب وفي ذلك اثارة لإشكاليات لا حصر لها لان بعض العاملون لديهم احساس مضاد لما يتمتع به القائد متجاهلين ثقل الاعباء التي يتحملها من جراء اشغاله للقيادة فهناك واجبات رسمية والتزامات غير رسمية فضلا عن متطلبات العمل والضغوط العائلية واصدقاء العمل مما يعني ان المهمات المناطة به متعددة ومتنوعة وقد تخرج عن السياقات المألوفة وحتى ان البعض منها يترتب عليه اشكاليات تجعله يتحرك بين مواضع مختلفة لأثبات الوجود وتقديم الأدلة والشواهد (شريف، ٢٠٢١: ٦١)، وهذا يعني ان خريطة عمله تتسم بالتعقيد والتغيير مما يتطلب منه اجادة جملة من الفنون سواء تعلق الامر (بالدفاع، التفاوض، الحوار، الاقتناع، الاستشارة، اصدار الاحكام، اتخاذ القرار)، مما يعني انه مفاوض مثملا انه مرشداً وصمام امان في منظمته اي ان ادواره تتوزع ما بين ما هو رسمي وما هو غير رسمي مما يجسد تنوع الادوار لديه وبالتالي يؤشر ضرورة توافر قدرات من الرفاهية كي تؤمن له الراحة والعيش الرغيد وبما يمكنه من مجابهة التحديات التي تعترض منظمته والحديث عن الرفاهية يعني وضع اشارات دالة لطبيعية وصعوبة وتعدد وتعقد المهمات المناطة به مما يعني انه يتحرك بين ما يؤمن رغبته وتحقيق تطلعاته وبين ما يتطلب منه شحن ذاته والعاملين معه بحيث يتمكن من التحرك تجاه ما يبتغيه من أهداف، فالرغبة شيء والتكليف بمهمات صعبة شيء اخر، الامر الذي يحفز تفكيره حول ما يدور في ميدان العمل بحيث يتمكن من رؤية الاهداف رغم مستقبلها وصعوبة التنبؤ بتحقيقها الامر الذي يدفعه إلى توظيف قدراته ومهاراته لتشخيص الواقع الذي يعمل فيه لان الرفاهية ليست منحة تقدم للقائد بقدر ما انها شعور ذاتي ينتاب القائد في ميدان عمله وعلى نحو يؤمن له اقامه بناء يشتمل على مجموعة من الابعاد السعادة والعيش الرغيد ودرجة من الرضا لكل ما يتعلق بعمله مما يعني ان رفاهيته هي وليدة مجموعة من العوامل والابعاد التي تستمد من الذات ومن العوامل الاقتصادية والاجتماعية والجسدية وحتى الروحية اي انها الحصيلة النهائية لتوافر وتفعيل مثل هذه العوامل اذ ان فقدان اي عامل من هذه العوامل يعني انتقاؤها ومع ذلك فقد تباين الباحثون في تحديدها الا ان (Shahnawaz & Farhat, 2016:3) مما يعني وجود مستوى منخفض من الرفاهية وهنا اشارة إلى ان رفاهية القائد هي النتاج الفعلي لحالات المفاعلة بين مجموعة من الابعاد الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والروحية وبمنحى ايجابي بحيث يؤمن العيش وبقدر العلاقات الاجتماعية في العمل ويتم نقل الذات إلى مستوى معين من الارتقاء وفي اطار القيم والايمان بالعمل وما تقدم يحدو بنا إلى القول بأن الرفاهية التي ينعم بها القائد هي نسبية تخضع للعوامل الموقفية والظروف البيئية اي انها تقع بين حالي المد والجزر، مما يستلزم من القائد ان يفكر ملياً في كيفية الحفاظ على (الرفاهية) التي يتمتع بها بقصد تكثيف الجهود التي يبذلها وعلى نحو يؤشر فعله وبذات الوقت يخفض حدة المطالب من قبل العاملين في اطار محاولات الاستجابة لها مع الاخذ بنظر الاعتبار حالات الاعتذار التي يقدمها.

أبعاد رفاهية القائد:

يتباين الكتاب والباحثين في تحديد الأبعاد المفسرة لرفاهية القائد الأمر الذي دفع الباحث إلى بيان بعضاً من هذه الأبعاد، وبما يخدم توجهات دراسته الحالية، وكما مؤشر في الجدول (4).

الجدول (4) أبعاد رفاهية القائد

المعنى والغرض	المشاركة	الاجاز والكفاءة	الثقة	الأزدهار	الرضا عن الحياة	القيمة الاجتماعية المدركة	الصحة الجسدية	المشاعر الإيجابية	السعادة في العمل	الأبعاد
✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	Skakon,et.al.,2010:110
	✓				✓	✓		✓		Barling & Dupré,2014b
			✓		✓		✓		✓	Haar & Luthans,2014:477
		✓			✓	✓		✓	✓	Clerkin & Ruderman,2016
	✓	✓			✓			✓	✓	Shahnawaz & Farhat,2016
					✓		✓			Wefald & Van Ittersum, 2016:673
✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	Hovden,2019
	✓						✓	✓		Beamish,2019:101
	✓			✓	✓	✓		✓	✓	Kaluza,et.al.,2020:13
✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			Bernerth & Walker, 2021:14
	✓	✓					✓	✓		Yuan,2021:14
				✓	✓			✓	✓	Rigotti & Otto,2022:
3	5	4	2	5	10	6	8	9	7	المجموع
25	41	33	16	41	83	50	66	75	58	النسبة (%)

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان استناداً على المصادر الواردة في متن الجدول.

أ. السعادة:

حظي مفهوم السعادة باهتمام واسع النطاق من قبل الباحثين وعلى النحو الذي اضفى عليه شيئاً من الاتساع مما حدى بالباحث إلى التعرض للدالتين اللغوية والاصطلاحية لكلمة السعادة ف فيما يخص الدلالة اللغوية لها وحسب ما ورد في قاموس (المنجد، 1986: 313) انها هي كل ما يدخل البهجة والفرح إلى النفس وبالمقابل، فقد وردت في (ابن منظور، 1998: 147) بأنها خلاف الشقاوة اما في قاموس (Exford,1984:86) فقد حملت معنى القدرة على تسلية النفس بحيث ان كل شيء على ما يرام. أما بشأن الدلالة الاصطلاحية للسعادة فقد تبلورت وجهات نظر متباينة بشأنه حتى ان بعض الباحثين (Nettiem2005:16) نظر اليها عبر زاويتين الاولى تجسد الجوانب النفسية الوجدانية والاخرى تبدي اهتماماً بالأطر العقلية المعرفية اي ان السعادة تتكون من جوانب متعددة ومتداخلة (الجانب النفس الحركي، الجانب الوجداني، الجانب المعرفي)، وبالمقابل فقد اكد (Yan, 123: 2008) على السعادة من جانب انفعالي وذلك بقوله انها شعور يلزم الفرد ويعكس حالة من السرور والرضا لديه عن جوانب متنوعة من الحياة.

ب. المشاعر الايجابية تجاه العمل:

هي تجسيد للرؤية الايجابية للعاملين تجاه عملهم إلى حد النظر إلى المستقبل بعين يغشاها الامل ويحفها الطموح وتنبثق منها اشاعات التفاؤل وعلى نحو يعكس التطلعات ويفسر بصورة واخرى نوع وطبيعة الاهداف المبتغاة، لذا اصبح جلياً ان تركز القيادات جهودها من اجل تأمين هذا (104)

النوع من المشاعر بين العاملين لا لحسابات آنية بقدر ما يستلزم الأمر بيان أوجه الافتراق بينها وبين المشاعر السلبية، صحيح ان الحالة المزاجية للعاملين تمارس لعبتها في هذا الشأن، إلا ان ذلك يقودنا إلى القول بأننا امام اشكالية تفصح لنا عن جملة امور منها ما يؤكد حالات التقلب السريع لهذه الحالة بحيث ان الفرد العامل يستلم رسائل متنوعة يومياً، مما تنعكس على مزاجه إلى حد انه يتوزع بين البهجة والسرور والانفتاح (Lsle,uc..at,2004:203)، وقد يحصل العكس فتظهر علامات الغضب والاكتئاب، الأمر الذي يوفر دلالات واضحة المعاني بأن الحالة المزاجية ترسم مسارات المشاعر إلى الحد الذي يؤثر لنا تأثير تحديد انواعها فهناك المشاعر الايجابية، فضلاً عن السلبية، انظر حالات الانفعال ستجد انها تشوه الادراك اي ان المنفعل يرى من عيوب الغير مالا يراه في حالة هدوءه وفي هذا الصدد سنركز على المزاج كونه المترجم الفعلي لمجموعة من الصفات التي تميز انفعالات الفرد عن غيره ومن هذه الصفات: (راجح، بدون سنة نشر: ١٦١)

١. درجة تأثير الفرد بالمواقف التي المثيرة للانفعال.
٢. ثبات الحالة المزاجية أو تقلبها.
٣. الحالة المزاجية الغالبة على الفرد (مرح، تجهم).
٤. نوع الاستجابة الانفعالية (فورية، ضعيفة، سريعة أو بطيئة).

ت. الصحة الجسدية:

تشكل الصحة الجسدية مطلباً قائماً للأفراد العاملين بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية في السلم الإداري وعلى نحو يعكس لهم جانباً من الرفاهية من عدمه، لذا اصبح الأمر أكثر أهمية من عدمه بالنسبة للقيادات الإدارية كونها الموجه والفاعل والمنظم الداعم لسلسلة من الأنشطة والفاعليات في المنظمة وخارجها، الأمر الذي جعل من موضوع الصحة الجسدية لها امراً لا بد منه لضمان اداء تلك الأنشطة، وبالتالي اخراجها على وفق السياقات المخطط لها كونها تجسد قدرة الجسد على مقاومة أية أمراض أو تغييرات تخص الحالة البيولوجية، ومن ثم التكيف معها بحيث تبرز علامات القوة والحيوية والنشاط ومقاومة الارهاق، الا ان المسألة الشائكة في هذا الموضوع تتعلق بطبيعة وحدة التغييرات الجسدية ومع التقدم بالعمر فقد يتدنى مستوى الصحة وينعكس على جوانب العمل علماً ان هذا التدني مرده عوامل تتعلق بنمط الحياة مستوى البدانة والوزن لذلك تبقى العلاقة معقدة (Pitts & Quinlan,2010:25) ومثل هذه الحالات التي يكابدها الانسان سواء أكان قائداً وحتى عاملاً في بيئته والتي تضعه امام فيض من الاشكاليات بحيث يبدو حائراً تحركه عجلة التطور لا لحسابه الذاتي حصراً ولا لمصالح منظمته بقدر ما تحدد فعله وقد تؤثر تصرفاته وتفرض ما تفرض عليه وهل يمتلك القدرة على المجابهة على كافة المستويات ضمن تكويناته البيولوجية والفسولوجية والسيكولوجية وحتى السسيولوجية، اي ان الأمر تجاوز حدود الجسد واخترق الذات وامتد إلى العلاقات مما يتطلب التحسب واعادة صيغ المراجعة وبيان درجة الصحة.

ث. القيمة الاجتماعية المدركة:

تدور اهتمامات القائد في ميدان عمله وخارجه وعلى نحو يعكس مرامي لا حصر لها لديه وبذات الحال يؤثر طبيعة الانطلاقات التي يجب عليه تبنيها لا لحسابات التسابق وقرار الفوز قياساً بالعاملين بقدر ما يجسد الحال اهتمامه وعنايته بهم كونه النواة الحية في المنظمة بحيث انه يبقى عاجزاً عن اداء ادواره الفعلية عند اختفاء معالم اهتمامه بهم وهذا يعني ان ارتفاع مؤشر القيمة الاجتماعية المدركة لدى القائد يؤثر طبيعة الحكم الذي يصدره على شيء (ما) اهتداءً بمعايير تحدد

المرغوب من غير المرغوب بحيث (Beamish,2019:186) تظهر عبر اسهاماته في تلبية حاجات ورغبات العاملين دون التركيز على ذاته حصراً لأن في ذلك محاذير واساءات في مجال النظرة وحتى التقويم والحكم لذا اصبحت الضرورة قائمة لان يضع القائد جل اهتماماته لا لحساب مصالحه الشخصية حصراً بقدر ما يتسع، الامر إلى كل ما يطمح اليه العاملين وما يرومون تحقيقه على وفق الاسس والقياسات المشروعة رسمياً والمقرة قانونياً، صحيح ان الحاجات متنوعة والمطالب قائمة والشكاوى مبعثرة، إلا أن ذلك لا يشكل عائقاً من اقرار الحكم الصائب بشأن كل ما هو اساسي في مجال الحاجات الخاصة بديمومة الجهد الظافر للعاملين بحيث تخرج الاسهامات عن نطاق المحدودية وتصبح علامات دالة بوجه الانسانية أي ان القيمة الاجتماعية المدركة التي يبحث عنها القائد يجب ان لا تتمحور ضمن نطاق محدد أو زوايا حادة وهنا بقدر ما نريد ان نقول وقوعها ضمن الزوايا المنفرجة وهنا اقرار بأنها شريك فعلي مع القيمة الوظيفية المدركة والقيمة العاطفية المدركة وبما يؤمنان متسعاً للكشف عن التأثير الذي تحدثه هذه القيمة في الاتجاهات وحالات التماثل مما يوشح أهمية توشي الأتساع والانتشار والنفاذية لهذه القيمة (Choi & Kim,2013:242).

ج. الرضا عن الحياة:

تصف (تفاحة، ٢٠٠٩: ٢٧٥) الرضا عن الحياة بأنه سمة نفسية تتكون لدى الفرد عن طريق تقييمه لنوعية الحياة التي يعيشها في ضوء الاحاسيس والاتجاهات والمشاعر، فضلاً عن قدرته على التعامل مع البيئة المحيطة به مقترنا كل ذلك بمستوى الشعور لديه بشأن اشباع حاجاته ومستوى قناعته بما يقدم اليه، لذا فإن تأمين حالة الرضا عن الحياة لدى القائد يمثل نقطة ولوج نحو الاقرار والاعتراف من القائد بالرفاهية لديه وعلى افتراض توافر مجموعة الابعاد المجسدة لتلك الحالة لان عملية كهذه لا تتم عن تعبيرات تخص المؤشرات الدالة على لغة الجسد مثلاً بقدر ما انها واقع حال تكشف عن حقيقة العمل وطبيعة النظرة التي يمتلكها العاملين تجاه القائد امتداداً إلى البيئة على اعتبار ان حالات الرضا عن الحياة مردداً أكثر من عامل مما يوفر منطلقاً للتفسير بأن الرضا عن الحياة لم تكن نتيجة حصرية لمتغير محدد بذاته بقدر ما انه يمثل تشكيلة متفاعلة لمجموعة من العوامل (الذاتية، التنظيمية، البيئية) صحيح ان الرضا عن الحياة قد يكون حالة نسبية لدى القائد اي انه يتباين من ظرف لآخر إلا ان مسألة توافره على وفق هذه الحالة قد يكون امراً مطلوباً كونه همزة الوصل تجاه ما ينتغيه سراً وعلناً بحيث تموج اسهاماته على مدارات متعددة وتخرج تأثيراته إلى حيز الواقع الذي ينفذ فيه لكونه يغطي مجالات متعددة فضلاً عن تنوع الابعاد المفسرة له وهذا ما جاء منسجماً مع طروحات (الدسوقي، ٢٠٠٠: ١٠٤) التي اكد فيها على (الاستقرار النفسي، التقدير الاجتماعي، القناعة، الرضا عن الظروف الاجتماعية، الطمأنينة) صحيح ان الواقع قد يغص بفيض من التحديات، الا ان ذلك لا يشكل معيقاً امام الدوافع والرغبات والقدرات التي يمتلكها بحيث انها تتجاوز حدود تأمين الرضا لديه إلى محاولة اقناع واعجاب واثارة حماس الآخرين.

المبحث الثالث: الجانب الميداني:

أولاً: وصف وتشخيص الابعاد رفاهية القائد على مستوى المنظمة المبحوث:

١. السعادة في العمل:

لأجل التعرف على واقع السعادة في العمل على مستوى المنظمة المبحوث (مديرية تربية نينوى) فقد عمد الباحث إلى الاستفادة من معطيات الجدول (5) التي تمحورت فيها اجابات المبحوثين عن الفقرات المفسرة لها والتي تحددت بـ (X1 لغاية X7) علماً ان هناك تفاوتاً في تلك الاجابات (١٠٦)

انحصرت مدياته بين أعلى نسبة اتفاق (86.7) بخصوص الفقرة (X1) التي نصت على امتلاك القائد للقدرة التي تؤهله لفهم الأشياء المحيطة به رغم تنوعها على حين بلغت أقل نسبة اتفاق (71) بشأن الفقرة (X6) التي حملت مضمون توافر النظرة الايجابية للقائد تجاه حياة العمل يلزم ذلك ان الوسط الحسابي لكل فقرة من هاتين الفقرتين (X6، X1) يفوق الوسط الفرضي للمقياس (3) اما على المستوى الكلي فقد تبين ان المعدل الكلي لـ(اتفق بشدة، اتفق) بلغت نسبته (77.64) بشأن الفقرات المفسرة لهذا البعد وبالمقابل فإن المعدل الكلي لـ(لا اتفق، لا اتفق بشدة) لذات الابعاد تحددت نسبته بـ(9.38) وكان ذلك بوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (1.03) ونسبة استجابة (81.54) ومعامل اختلاف (25.44) الامر الذي يفسر للباحث ان القيادة على مستوى مديرية تربية نينوى لديها القدرة التي توفر لها فهماً للأشياء وعلى نحو يوشر استمتاعها بالعمل ومن ثم نجاحها رغم حدة الظروف وهنا تأكيد بامتلاكها النظرة الايجابية تجاه العمل فضلاً عن امكانية مجابهة المشكلات وهذا يعني ان بعد السعادة في العمل قد اخذ حيزاً فعلياً في الواقع الميداني حسب اجابات الباحثين عن الفقرات المفسرة له.

٢. المشاعر الايجابية تجاه العمل:

تتطلب عملية الوقوف على واقع المشاعر الايجابية تجاه العمل في المنظمة المبحوث الافادة من اجابات الباحثين حول الفقرات المعبرة عن هذه المشاعر التي تحددت بـ(8X لغاية X14) وقد تبين من ملاحظة معطيات الجدول (4) ان الفقرة (X12) والتي حملت مضمون فحواه (قدرة القائد في المنظمة المبحوث على التعامل مع اعقد الحالات التي تعترضه في العمل مثلما يعتزم التفاعل معها ايجابياً) قد جاءت بنسبة (88.4) والتي تمثل أعلى اسهام لهذه الفقرة في بعد المشاعر الايجابية على حين نجد ان الفقرة (X9) والتي تمحورت في (اهتمام القائد في المنظمة المبحوث باكتساب الفرصة مهما كانت حدة الظروف) كان لها أقل اسهام في هذا البعد بنسبة (78.3) علماً ان الوسط الحسابي لهاتين الفقرتين (X12، X9) المفسرتين لهذا البعد يفوق الوسط الفرضية البالغ (3) مما يجسد التجانس في الاجابات، فضلاً عن ذلك فإن المعدل الكلي لإجابات الباحثين حول الفقرات الخاصة بهذا البعد بشأن اتفق (اتفق بشدة، اتفق) بلغت ما نسبته (85.3) على حين بلغت لا اتفق (لا اتفق، لا اتفق بشدة) ما نسبته بـ(7.12) وكان ذلك بوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.96) ونسبة استجابة (85.97) ومعامل اختلاف (22.65) الامر الذي يفسر للباحث ان هناك توجهها ايجابياً في اجابات الباحثين حول تطوير القائد لذاته فضلاً عن اهتمامه بالمعرفة وممارسته الأنشطة متنوعة وعلى نحو يجعله عازماً على تحقيق الاهداف بحيث يتعامل مع اعقد الحالات ويتقبلها إلى حد انه يمتلك الثقة بجدارته كما ان ينعم بالراحة مما يعني سيادة نظرة ايجابية للباحثين اتجاه قادتهم في المنظمة وعلى النحو الذي جسده هذه الاجابات مثلما اسهم في اندفاع القادة للإحاطة بمثل هذه الفقرات التي جسدت المشاعر الايجابية لديه تجاه العمل ويكاد مثل هذا الاهتمام لديه قد يشكل عاملاً دافعاً وحلقة وصل لتحريك تلك المشاعر وتعزيز حالات الاندفاع بحيث يتحرك الطرفان على متصل واحد يؤمن هذه المشاعر ويمنحها مدلولاتها الايجابية.

٣. الصحة الجسدية:

اشرت معطيات الجدول (5) بشأن الفقرات المعبرة عن بعد الصحة الجسدية (X15 لغاية X20) اذ ان الفقرة (X17) حصلت أعلى نسبة اسهام (90.9) في تعزيز هذا البعد علماً ان مضمونها تمحور في (ممارسة القائد لأنشطة وفعاليات رياضية بشكل مستمر) وبالمقابل فإن الفقرة

(X19) كان لها اقل اسهام (77.5) والتي حملت مضمون (تأمين القائد وقت للراحة بعد اداء للمهام المناطة به) وقد تراوحت نسبة الوسط الحسابي لهاتين الفقرتين بين (4.07-4.28) وهي نسبة تفوق الوسط الحسابي الفرضي (3) وبالمقابل فإن المعدل الكلي اتفق (اتفق بشدة، اتفق) بلغت ما نسبته (86.68) على حين ان المعدل الكلي لا اتفق (لا اتفق، لا اتفق بشدة) تمثلت نسبته (6.81) وكان ذلك بوسط حسابي (4.2) وانحراف معياري (0.97) ونسبة استجابة (84.10) ومعامل اختلاف (23.32) هذا يفسر للباحث إن القائد في المنظمة المبحوث يهتم بصحته الجسدية عبر اعتماده نظاماً غذائياً يمنحه الحيوية فضلاً عن أنه يجري فحوصات دورية ويقوم بأنشطة رياضية في اطار التأمين الفعلي لوقت الراحة وتجنب حالات الارهاق اي ان الواقع الميداني يشهد اهتمام القائد بصحته الجسدية وبما يؤمن حالة من المساهمة الفعلية في تأمين رفاهيته.

٤. القيمة الاجتماعية المدركة:

تقتضي عملية الوقوف على واقع القيمة الاجتماعية المدركة كبعد من ابعاد رفاهية القائد ان تتم الانطلاق من الفقرات المعبرة عن هذا البعد التي تحددت بـ(X21 لغاية X26) وقد كان للفقرة (X22) اعلى نسبة اسهام (87.5) التي حملت مضمون (تتجلى قيمة القائد في منظمتي من وجهة نظر العاملين على نحو واضح وفعال) في تعزيز القيمة الاجتماعية المدركة على حين نجد ان الفقرات (X24) كان لها اقل نسبة اسهام (62.5) التي تمحورت في (شعور العاملين بالأمان عند التعامل مع القائد) قياساً بالفقرات الاخرى في القيمة الاجتماعية المدركة وقد تراوحت نسب الاوساط الحسابية لهاتين الفقرتين بين (3.64-4.43) مقابل الوسط الفرضي (3)، كما ان المعدل الكلي لإجابات المبحثن اتفق (اتفق بشدة، اتفق) بلغت نسبته (73.86) على حين بلغت نسبة لا اتفق (لا اتفق، لا اتفق بشدة) نسبة (13.21) وكان ذلك بوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (1.09) ونسب استجابة (80.27) ومعامل اختلاف (27.71) وهذا يوفر مدخلاً للباحث بأن اجابات المبحثن حول بعد(القيمة الاجتماعية المدركة) قد تجسد بشكل ملموس عبر اهتمام القائد بذاته وسعيه الجاد لإظهار قدراته فضلاً عن تجلي قيم العمل لديه وبما يمكنه من تحقيق ما يتوقعه في اطار الشعور بالأمان المقترن بحالات الاعجاب من قبل العاملين تجاهه.

٥. الرضا عن الحياة:

تتطلب عملية تحديد واقع الرضا عن الحياة في المنظمة قيد الدراسة الحالية الافادة من اجابات المبحثن عن الفقرات الفرعية المعبرة عن هذا البعد التي تمثلت بـ(X27 لغاية X34) وقد تبين من معطيات الجدول (4) ان الفقرة (X34) التي حملت مضمون (ادراك القائد لحجم الحماية المقدمة له في ميدان عمله وبشكل ايجابي) كان لها اعلى اسهام في هذا البعد (الرضا عن الحياة) وبنسبة (86.7) على حين ان الفقرة (X27) التي اشرت (شعور القائد بالبهجة تجاه مستقبله في العمل) كان له اقل اسهام في ذات البعد وبنسبه تحددت بـ(58.3) علماً ان الاوساط الحسابية لهذه الفقرات تفوق الوسط الفرضي البالغ (3) مما يؤشر حالة من التجانس في اجابات المبحثن حول فقرات هذا البعد كما ان المعدل الكلي اتفق (اتفق بشدة، اتفق) بلغت نسبته (75.44) على حين ان المعدل الكلي لا اتفق (لا اتفق، لا اتفق بشدة) تحددت نسبته بـ(13.43) وبوسط حسابي (4.0) وانحراف معياري (1.13) ونسبة استجابة (80.22) ومعامل اختلاف (28.56) مما يوفر دلالة لدى الباحث على ان مستوى الاتفاق بين المبحثن حول فقرات هذا البعد كان ايجابياً سواء تعلق الامر بشعوره بالبهجة أو ما تمثل بثقته بقدراته إلى حد ان ما يتحقق من مقاصد يشكل عامل جذب للآخرين

مما اسهم في ولادة حالة من الارتياح لديه على الرغم من المخاطرة التي تعترضه، فضلاً عن سعيه الجاد للاندماج مع العاملين وتقبلهم ودياً بحيث أصبح قادراً على معاشية الظروف والاصرار على احتواءها استناداً إلى حجم الحماية المقدمة له في مجال الرفاهية التي يتمتع بها القائد لان احد اسرار الرفاهية على نحو عام هو توافر مقومات السعادة وهذا يفسر للباحث ان السعادة ليست بجمع المال وتكديسه ولا بالرجال فقط بقدر ما انها حصيلة مجموعة من المتغيرات المتباينة الانتماءات سواء وقع الحال في اطار الذات ام المنظمات وصولاً إلى البيئة.

الجدول (5) وصف أبعاد رفاهية القائد وتشخيصها على مستوى مديرية تربية محافظة نينوى

معامل % الاختلاف	نسبة الإستجابة	الانحراف المعياري	الوسط الحصفي	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
				%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
السعادة في العمل														
19.77	84.66	0.83	4.23	0.8	1	4.2	5	8.3	10	44.2	53	42.5	51	X1
26.72	78.66	1.05	3.93	3.3	4	8.3	10	13.3	16	41.7	50	33.3	40	X2
24.93	81.82	1.02	4.09	2.5	3	5	6	17.5	21	30.8	37	44.2	53	X3
25.04	82.5	1.03	4.12	2.5	3	7.5	9	10	12	35	42	45	54	X4
25.54	81.82	1.04	4.09	3.3	4	5	6	15.1	18	32.5	39	44.2	53	X5
28.37	79.66	1.13	3.98	3.3	4	9.2	11	16.7	20	27.5	33	43.5	52	X6
27.77	81.66	1.13	4.08	5.8	7	5	6	10	12	33.3	40	45.8	55	X7
25.44	81.54	1.03	4.07	3.07		6.31		12.98		35		42.64		المعدل الكلي
				9.38				77.64						
المشاعر الإيجابية تجاه العمل														
25.55	85.32	1.09	4.26	5	6	5	6	4.2	5	30	36	55.8	67	X8
25.34	83.5	1.05	4.17	3.3	4	5	6	13.3	16	27.5	33	50.8	61	X9
21.56	87.66	0.94	4.38	0.8	1	6.7	8	7.5	9	23.3	28	61.7	74	X10
18.27	87	0.79	4.35	0.8	1	0.8	1	12.5	15	34.2	41	51.7	62	X11
22.06	86	0.94	4.30	2.5	3	5	6	4.2	5	36.7	44	51.7	62	X12
23.46	84.82	0.99	4.24	4.2	5	3.3	4	5	6	39.4	47	48.3	58	X13
22.37	87.5	0.97	4.37	2.5	3	5	6	5.8	7	25.8	31	60.8	73	X14
22.65	85.97	0.96	4.29	2.72		4.4		7.5		30.98		54.4		المعدل الكلي
				7.12				85.38						
الصحة البدنية														
24.53	83.16	1.02	4.15	4.2	5	5	6	5	6	42.5	51	43.3	52	X15
21.21	85.32	0.90	4.26	2.5	3	3.3	4	5.8	7	41.7	50	46.7	56	X16
17.93	85.66	0.76	4.28	1.7	2	0.8	1	6.7	8	49.2	59	41.7	50	X17
27.36	83.32	1.14	4.16	9.2	11	0	0	2.5	3	41.7	50	46.7	56	X18
28.83	81.5	1.17	4.07	7.5	9	2.5	3	12.5	15	30	36	47.5	57	X19
20.10	85.66	0.86	4.28	2.5	3	1.7	2	6.6	8	43.3	52	45.8	55	X20
23.32	84.10	0.97	4.2	4.6		2.21		6.51		41.4		45.28		المعدل الكلي
				6.81				86.68						
القيمة الإحصائية المشتركة														
26.11	84.16	1.09	4.20	5	6	4.2	5	9.2	11	28.3	34	53.3	64	X21
18.65	88.66	0.82	4.43	0.8	1	2.5	3	9.2	11	27.5	33	60	72	X22
24.00	83.82	1.00	4.19	1.7	2	6.7	8	12.5	15	29.2	35	50	60	X23
31.77	74.66	1.18	3.73	4.2	5	14.2	17	19.2	23	29.2	35	33.3	40	X24
34.27	72.82	1.24	3.64	6.7	8	15.8	19	14.2	17	33.3	40	30	36	X25
31.48	77.5	1.22	3.87	5	6	12.5	15	13.3	16	28.3	34	40.8	49	X26
27.71	80.27	1.09	4.01	3.9		9.31		12.93		29.3		44.56		المعدل الكلي
				13.21				73.86						
الرضا عن الحياة														
37.27	69.16	1.28	3.45	10.8	13	14.2	17	16.7	20	35	42	23.3	28	X27
28.87	77.5	1.11	3.87	5	6	8.3	10	14.2	17	39.2	47	33.3	40	X28
28.86	80.5	1.16	4.02	4.2	5	10	12	10.8	13	29.2	35	45.8	55	X29
29.05	79.5	1.15	3.97	4.2	5	9.2	11	15	18	28.3	34	43.3	52	X30
26.99	83.5	1.12	4.17	5.8	7	4.2	5	8.3	10	30	36	51.7	62	X31
28.29	81.5	1.15	4.07	7.5	9	3.3	4	7.5	9	37.8	45	44.2	53	X32
27.45	82.16	1.12	4.10	2.5	3	10.8	13	10.8	13	25	30	50.8	61	X33
21.72	88	0.95	4.40	1.7	2	5.8	7	5.8	7	24.2	29	62.5	75	X34
28.56	80.22	1.13	4.00	5.21		8.22		11.13		31.08		44.36		المعدل الكلي
				13.43				75.44						

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

خلاصة القول إن ابعاد رفاهية القائد على مستوى المنظمة المبحوث قائمة وبمستويات متباينة مما يوشح للباحثين تحقق فرضية الدراسة التي نصت على (تحدد رفاهية القائد على مستوى المنظمة المبحوث اعتماداً على اجابات المبحوثين عن الفقرات الفرعية المعبرة عنها).

الجدول (6) الأهمية النسبية لأبعاد رفاهية القائد من وجهة نظر الأفراد عينة الدراسة على مستوى المنظمة المبحوثة

ت	الأبعاد	ترتيب الأبعاد حسب الأهمية	الأوساط الحسابية	نسبة الاستجابة	معامل الاختلاف
١	المشاعر الايجابية تجاه العمل	الثاني	4.29	85.97	22.65
٢	الصحة الجسدية	الثالث	4.2	84.10	23.32
٣	السعادة في العمل	الاول	4.07	81.4	25.44
٤	القيمة الاجتماعية المدركة	الرابع	4.01	80.27	27.71
٥	الرضا عن الحياة	الخامس	4.00	80.22	28.56

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

عن طريق تحليل مستويات اجابات العاملين المبحوثين عن الفقرات الفرعية لأبعاد رفاهية القائد يتضح ما يأتي: تفصح الأهمية الترتيبية لأبعاد رفاهية القائد على مستوى المنظمة المبحوث التي يوضحها الجدول (6) بشأن الأهمية النسبية لأبعاد رفاهية القائد على مستوى المنظمة المبحوث ان هناك تفاوتاً بين هذه الأبعاد حسب اجابات المبحوثين عن الفقرات المفسرة لها ويكاد مثل هذا التفاوت في الاجابات يعكس على الأهمية النسبية لهذه الأبعاد وقد تبين ان المشاعر الايجابية تجاه العمل حظيت بالأولوية قياساً بغيرها من الأبعاد وكان ذلك بمعامل اختلاف (22.65) وبوسط حسابي (4.29) ونسبة استجابة (85.97) على حين نجد ان الصحة الجسدية احتلت المرتبة الثانية من ناحية الأهمية النسبية بين ابعاد رفاهية القائد وقد جاءت بمعامل اختلاف (23.32) وبوسط حسابي (4.2) ونسبة استجابة (84.10) ثم تأتي السعادة في العمل لتتبع المرتبة الثالثة من ناحية الأهمية النسبية وبمعامل اختلاف قدره (25.44) وبوسط حسابي (4.07) ونسبة استجابة (81.4) ثم تليها القيمة الاجتماعية المدركة وبمعامل اختلاف (27.71) وبوسط حسابي (4.01) ونسبة استجابة (80.27). وأخيراً تظهر الأهمية النسبية للرضا عن الحياة وبمعامل اختلاف (28.56) وبوسط حسابي (4.00) ونسبة استجابة (80.22) الأمر الذي يفسر للباحث ان الأهمية النسبية لأبعاد رفاهية القائد على مستوى المنظمة المبحوث جاءت متفاوتة وتكاد ان تكون مثل هذه النتيجة كحقيقة واقعية، إذ ليس من المنطق ان تحظى هذه الأبعاد بذات الأهمية حسب وجهة نظر المبحوثين لأنهم يختلفون في السمات الشخصية وفي التربية الاسرية والتنشئة الاجتماعية مقترناً ذلك بضوابط العمل وضغوط البيئة.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

تحددت الاستنتاجات التي تمخضت عنها الدراسة الحالية بالآتي:

١. توافر أبعاد رفاهية القائد على مستوى المنظمة المبحوثة، علماً ان مستوى التوافر كان بالحدود الايجابية (جيد، جيد جداً) مما يشكل نقطة اثاره لعملية الاهتمام بهذه الأبعاد على نحو فاعل وبما يؤمن اهميتها ويؤكد فعلها في الميدان.
٢. تتخذ ابعاد رفاهية القائد على مستوى المنظمة المبحوثة ترتيباً يفصح عن درجة الاسبقية بين هذه الأبعاد وقد حظيت المشاعر الايجابية تجاه العمل اسبقية فاعلة قياساً بغيرها من الأبعاد، الامر

الذي يدلل للباحثين ان المشاعر الإيجابية تجاه العمل كانت محض اهتمام من قبل الباحثين وعلى النحو الذي يُوشر فعلها مثلما يؤكد اثرها.

٣. وجود علاقة ارتباط بين كل بُعد من ابعاد رفاهية القائد وعلى نحو يُوشر حالات الترابط بينها على مستوى الدراسة الحالية.

ثانياً: التوصيات:

تحددت التوصيات التي جاءت بها الدراسة الحالية بالآتي:

١. ضرورة الاهتمام بدراسة رفاهية القائد على مستوى المنظمات وبما يُوشر اهميتها، وبالتالي يؤمن اطاراً فكرياً لإثرائها والتوسع الجاد في تحديد الأبعاد المفسرة لها.
٢. ضرورة اعتماد جملة من الابعاد المفسرة لرفاهية القائد على مستوى المنظمة المبحوث بحيث تتضح ابعاد اخرى قد لا تجول في ذهن الباحثين مما يشكل اضافة جديدة نابغة من الميدان دون الاكتفاء بالأطر النظرية الفكرية التي اجاد بها الباحثون في هذا المجال.
٣. ضرورة النظر إلى ابعاد رفاهية القائد على انها تُوام للمنظمة المبحوث بحيث إن غياب أحد الابعاد المعبرة عنها تنعكس سلباً على مستوى توافر الابعاد الاخرى حتى وإن جاء ذلك ضمن اطار الضمنية.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. ابن منظور، جمال الدين أبو الفضل محمد، ١٩٩٨، لسان العرب، ط١، دار المعارف.
٢. لويس معلوف، ١٩٨٦، المنجد في اللغة والاعلام، دار المشرق، ص:ب:٩٤٦، بيروت.
٣. معجم اكسفورد الوجيز، 1984، المشرق، بغداد، ٥٨٦.
٤. تفاحه، جمال السيد، ٢٠٠٩، الصلابة النفسية والرضا عن الحياة لدى عينة من المسنين: دراسة مقارنة، جامعة الاسكندرية، مجلة كلية التربية، المجلد ٩، العدد ٣.
٥. الدسوقي، مجدي محمد، ٢٠٠٠، دراسة لأبعاد الرضا عن الحياة وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من الراشدين كبار السن، المجلة النفسية للدراسات النفسية، المجلد ٨، العدد ٢٠.
٦. خضير، رواء عبدالعباس، ٢٠١٥، تحليل وقياس الرفاهية الاقتصادية في العراق للمدة من (٢٠١٣-٢٠٠٠)، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، العلوم المالية والنقدية، قدمت إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بابل.
٧. شريف، ايلاف صابر، ٢٠٢١، الارتياح التقني وانعكاساته على تكاليف القيادة، رسالة ماجستير مقدمة إلى الكلية التقنية الإدارية، الموصل، الجامعة التقنية الشمالية.
٨. راجح، احمد عزت، ١٩٧٠، أصول علم النفس، المكتب العربي الحديث، الاسكندرية.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

9. Nielsen, K., & Daniels, K. (2012). Enhancing team leaders' well-being states and challenge experiences during organizational change: A randomized, controlled study. *Human Relations*, 65(9), 1207-1231.
10. Clerkin, C., & Ruderman, M. N. (2016). Holistic leader development: A tool for enhancing leader well-being. In *The role of leadership in occupational stress* (Vol. 14, pp. 161-186). Emerald Group Publishing Limited.
11. Geibel, H. V., Rigotti, T., & Otto, K. (2022). It all comes back to health: A three-wave cross-lagged study of leaders' well-being, team performance, and transformational leadership. *Journal of Applied Social Psychology*.
12. Sudha, K. S., Shahnawaz, M. G., & Farhat, A. (2016). Leadership styles, leader's effectiveness and well-being: Exploring collective efficacy as a mediator. *Vision*, 20(2), 111-120.

13. Dever, M. (2005). 'A friendship that is grown on paper': reflections on editing Marjorie Barnard's letters to Nettie Palmer. *Antipodes*, 19(1), 13-19.
14. Yang, Y. (2008). Long and happy living: Trends and patterns of happy life expectancy in the US, 1970–2000. *Social science research*, 37(4), 1235-1252.
15. Lucas, R. E., & Baird, B. M. (2004). Extraversion and emotional reactivity. *Journal of personality and social psychology*, 86(3), 473.
16. Bohle, P., Pitts, C., & Quinlan, M. (2010). Time to call it quits? The safety and health of older workers. *International journal of health services*, 40(1), 23-41.
17. BEAMISH, A. G. (2019). *Energised or Exhausted? The Effect of Abusive Supervision and Servant Leadership on Leader Wellbeing* (Doctoral dissertation, Monash University).
18. Choi, E. J., & Kim, S. H. (2013). The study of the impact of perceived quality and value of social enterprises on customer satisfaction and re-purchase intention. *International journal of smart home*, 7(1), 239-252.