



Scan the QR to view
the full-text article on
the journal website

مقالة بحثية

الرفاهية عند العاملين من منظور الدور التأثري للترجسية التنظيمية: دراسة تحليلية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق

سنان فاضل حمد

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – الدائرة الإدارية والمالية .

المخلص

البحث يهدف إلى تحقيق جملة من الاهداف أهمها بناء إطار نظري يربط بين (الترجسية التنظيمية) بوصفه متغير رئيسا (رفاهية العاملين) بوصفه متغير تابعاً، فضلاً عن التعرف على طبيعة العلاقة والتأثير بين الترجسية التنظيمية ورفاهية العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، ولغرض جمع بيانات الجانب العملي، تم تصميم استبانة مكونة من محوّلين بالاعتماد على مقاييس جاهزة، وتم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من (75) فرداً ممن يعملون في مناصب قيادية عليا ووسطى ضمن الهيكل التنظيمي للوزارة، ولغرض تحليل الاستبانة واستخلاص النتائج منها تم استعمال برنامج (SPSS V.26)، وتم استعمال عدد من الوسائل الإحصائية منها الوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ، وقد توصل البحث إلى جملة من النتائج أهمها أن هنالك اتفاق من قبل عينة البحث أن القيادات في الوزارة لابد من اخذ بمخاطر الترجسية التنظيمية وتأثيراتها السلبية على البيئة التنظيمية على محمل الجد، مع وضع سياسات للحد من مظاهر العظمة المفرطة والتركيز على العمل الجماعي والتقدير المتوازن ساهم في تعزيز الأداء العام وزيادة كفاءة العاملين وإخلاصهم، لهم هذا يساعد المنظمة من التفكير خارج الصندوق والبحث عن الجودة في مخرجاتها لتمكينها من العودة الى الحاضنة الدولية ومواجهة التطورات الحاصلة في محيط بيئة التعليم العالمية.

الكلمات المفتاحية: الترجسية التنظيمية ، رفاهية العاملين ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية.

المقدمة

أصبحت رفاهية العاملين محور اهتمام العديد من المنظمات في العصر الحديث، إذ تعد رفاهية العاملين من العوامل الحاسمة التي تؤثر بشكل كبير على الأداء العام للمنظمة، حيث يرتبط شعور العاملين بالرفاهية بمستويات أعلى من الإنتاجية والالتزام الوظيفي، حيث اشر بعض الممارسات في ومن بين العوامل المؤثرة على رفاهية العاملين هو الدور الذي تلعبه الترجسية التنظيمية داخل المنظمة، فالترجسية التنظيمية تشير إلى السلوكيات والممارسات التي تنسجم بالتركيز المفرط على الذات والسعي لتحقيق أهداف شخصية على حساب الأهداف الجماعية، هذه الصفة قد تتجلى في القيادات أو حتى في الثقافة العامة للمنظمة، حيث يتم تفضيل مصالح الأفراد القيايين على حساب رفاهية الفريق ككل، فعلى الرغم من أن الترجسية قد تحمل بعض الجوانب السلبية مثل تعزيز المنافسة غير الصحية وزيادة الضغوط النفسية على العاملين،

وفي سياق منفصل، تواجه بعض ادارات المؤسسات التعليمية اليوم نوع من الممارسات الغير صحيحة التي تحمل في طياتها نوع من انواع الترجسية المشوهة التي تؤدي الى عدم التوازن في مصالح العاملين والقيادات العاملة وهذا مما يؤثر سلبا على البيئة العامل ويعتبر اساس التوتر والاجهاد النفسي وتقليل تعزيز الثقة بالنفس لدى العاملين، وزيادة شعورهم بعدم الانتماء والاعتزاز بالمنظمة الذي هو طريق نحو ضياع الوقت والجهود والابتعاد عن الهدف الذي وجدت منه آجلة تلك المؤسسات التعليمية .

فالافراد النرجسيون الذين يتمتعون بروية واضحة وطموحات كبيرة قد يحفزون العاملين على تحقيق مستويات أعلى من الأداء والنجاح، مما يؤدي إلى تحسين رفاهيتهم من خلال تحقيق الأهداف والتقدير المتبادل، فضلاً عن ذلك، قد تسهم الترجسية التنظيمية في خلق بيئة عمل تنافسية ولكنها إيجابية، هذه البيئة قد يسهم في تقليل التوتر والاجهاد النفسي من خلال توجيه الطاقات نحو الإنجاز والإبداع، وبالتالي تعزيز رفاهية العاملين بشكل عام، لذا فالترجسية التنظيمية، رغم تعقيداتها وتحدياتها، يمكن أن تكون أداة فعالة لتعزيز رفاهية العاملين إذا ما تم تطبيقها بطريقة متوازنة تعزز من روح الفريق والتعاون بجانب الحفاظ على الطموح الفردي.

لذا فقد تبلورت لدى الباحث فكرة البحث الحالي في رغبة منه للتعرف على مستوى التأثيري للترجسية التنظيمية على تحقيق رفاهية العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، خصوصاً أن الباحث ضمن تشكيلات الوزارة، ومن الناحية العلمية، يرغب الباحث بتقليص الفجوة البحثية بين الترجسية التنظيمية ورفاهية العاملين في المنظمة المبحوثة لتبني ممارسات صحيحة من قبل ادارة المنظمة تدعم بها رفاهية عاملها، وعليه يتكون البحث من الفصل الاول الذي يتضمن المنهجية البحث، المبحث الثاني والذي يتضمن الجانب النظري للبحث، المبحث الثالث والذي يتضمن الجانب النظري للبحث فضلاً عن المبحث الرابع والذي يتضمن الاستنتاجات والتوصيات.

الاطار المنهجي للبحث

مشكلة البحث

في ظل التحولات الكبيرة التي تشهدها بيئات العمل داخل المؤسسات الحكومية، وخاصة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في العراق، تبرز تحديات جديدة تتعلق بإدارة الموارد البشرية وتعزيز رفاهية العاملين، واحدة من هذه التحديات هي الترجسية التنظيمية، فقد يؤدي هذا السلوك إلى تأثيرات متباينة على رفاهية العاملين داخل الوزارة، إذ يمكن أن يعزز الشعور بالإنجاز والانتماء

لدى البعض، في حين قد يسبب التوتر والإجهاد لدى آخرين. وبناءاً على ذلك يمكن صياغة سؤال رئيسي تدور حوله مشكلة البحث، هل للترجسية التنظيمية السائدة في بيئة المنظمة المبحوثة لها دور إيجابي في تعزيز رفاهية العاملين ؟؟ ويمكن التعبير عن مشكلة البحث بشكل أدق من خلال التساؤلات الآتية :

1. هل تؤدي الترجسية التنظيمية إلى تعزيز رفاهية العاملين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من خلال تحفيزهم على تحقيق أهداف عالية ؟
2. هل تسهم الترجسية التنظيمية في خلق بيئة عمل صحية تزيد من الضغوط النفسية وتقلل من رضا العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق ؟

أهمية البحث

- 1- تتمثل أهمية البحث في تشخيص متغيرات البحث في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي عبر تشخيص مستوياتهم الميداني و هل لهما دور مؤثر على مستوى تطوير عملها والرجوع الى الحاضنة الدولية ام لا.
- 2- تعريف المنظمة المبحوثة لقيمة متغيرات البحث وتأثيرها على فاعلية ادائها الكلي في مواجهة التحديات والازمات.
- 3- تبرز أهمية البحث الميدانية في اختياره دائرة الادارية والمالية احدى تشكيلا وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لدورها المهم في تقديم الدعم اللازم في قيام الوزارة في تقديم افضل الدعم الكافي الى بقية تشكيلاتها لغرض المحافظة على المعرفة وتطويرها التي هي اساس نجاح المنظمات في العالم المتقدم .
- 4- تقديم رؤى عملية حول كيفية تحسين الأداء المؤسسي للوزارة من خلال استثمار رفاهية العاملين ، كما ويظهر كيف يمكن لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية الاستفادة من لرجسية التنظيمية لتحقيق مرونة وكفاءة أكبر في التعامل مع التحولات والمستجدات.
- 5- واقتراح حلول مبتكرة تسهم في تحسين ممارسات القيادة ، وتعزيز القدرة على الاستجابة للتغيرات، ونظرًا لارتباط أداء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية بمستوى التعليم في العراق، فإن دور نرجسية التنظيمية ينعكس إيجابيًا على مخرجاتها .

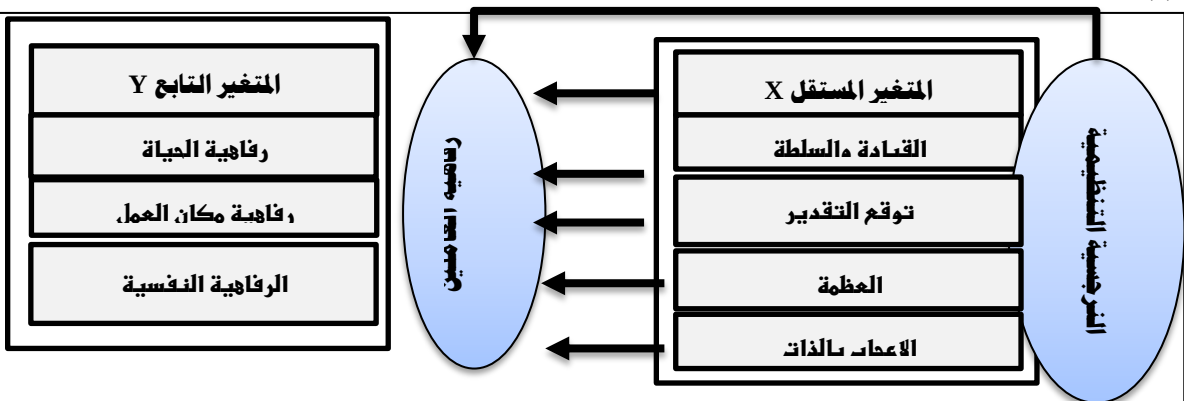
أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحقيق جملة من الاهداف، أهمها :

1. تقديم اطار نظري بأسلوب فلسفي أكاديمي حول متغيرات البحث (الترجسية التنظيمية ، رفاهية العاملين).
2. التعرف على الدور الذي تلعبه الترجسية التنظيمية في تعزيز رفاهية العاملين.
3. بيان ما اذا كانت الترجسية التنظيمية تسهم في خلق بيئة عمل صحية تزيد من الضغوط النفسية وتقلل من رضا العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

مخطط البحث الفرضي

تم اعداد مخطط فرضي للبحث ليعطي تصورا اولياً عن مجموعة من العلاقات بين متغيرات البحث ، وكما موضحة في الشكل(1)



المصدر : من عمل الباحث.

الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامساً : فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية للبحث : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للترجسية التنظيمية بأبعادها في رفاهية العاملين، وتتنبق عنها الفرضيات الفرعية الآتية :

- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة والسلطة في رفاهية العاملين.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتوقع التقدير في رفاهية العاملين.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للعظمة في رفاهية العاملين.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للأعجاب بالذات في رفاهية العاملين.

منهج البحث

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في البحث الحالي، إذ يعد المنهج الوصفي التحليلي إحدى الطرق البحثية التي تهدف إلى فهم وتحليل الظواهر أو الظواهر المعنية من خلال وصفها وتحليل تفاصيلها بشكل دقيق.

حدود البحث

1. الحدود المكانية : وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية / مقر الوزارة.
2. الحدود البشرية : جرى اختيار القيادات العليا والوسطى في الوزارة المبحوثة.

3. الحدود الزمانية : تتمثل الحدود الزمانية بالمدة التي يتم فيها إنجاز الجانب النظري والعملية (2024/9/18) إلى (2024/12/28).

أساليب جمع البيانات والمعلومات

تم جمع بيانات البحث في جانبيه العملي والنظري كما يأتي :

1- الجانب النظري

- الكتب الأكاديمية
- المقالات العلمية والمجلات المحكمة

2- الجانب العملي

تم تصميم استبيانات لجمع بيانات الكمية والنوعية من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إذ تتيح استمارة الاستبيان جمع معلومات حول آراء وتجارب العاملين فيما يتعلق بالانرجسية التنظيمية ورفاهيتهم في العمل. ولقد قام الباحث بتوزيع (100) استمارة استبيان واسترجاع (75) استمارة منها صالحة للتحليل الإحصائي، وتم إهمال (20) استمارة لعدم استيفاء الاجابات بشكل تام، ولقد استعمل الباحث مقياس ليكرت الخماسي، وكانت الاجابات محصورة بين (1) إلى (5)، والجدول (1) يوضح المقاييس التي تم اعتمادها في البحث الحالي :

الجدول (1) المقاييس المعتمدة بالبحث الحالي

ت	المتغيرات	الابعاد	عدد الفقرات	مقياس الابعاد والفقرات
1	الانرجسية التنظيمية	القيادة والسلطة	5	Hamedoglu & Potas,) (2012
		توقع التقدير	5	
		العظمة	4	
		الاعجاب بالذات	5	
2	رفاهية العاملين	رفاهية الحياة	5	(Zheng et al., 2015)
		رفاهية مكان العمل	5	
		الرفاهية النفسية	5	

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر الواردة في الجدول.

الاطار النظري

أولاً : الانرجسية التنظيمية

1. مفهوم الانرجسية التنظيمية

تعد الانرجسية سمة شخصية تتميز بإحساس الأفراد المتضخم بالذات، وإدراكهم للاستحقاق، والغطرسة المفرطة والحاجة النفسية إلى الاهتمام المستمر من قبل الآخرين، ويمكن أن تحفز الانرجسية الأفراد على أن يصبحوا رواد أعمال، وتحقيق الذات ودفعهم إلى اكتساب مكانة السلطة والقوة والإعجاب بالذات (Yu et al., 2020 : 502). وتعد الانرجسية التنظيمية أحد السلوكيات الاستراتيجية الأكثر دراسةً على نطاق واسع في سياق الأعمال هو، والتي تشير إلى الهوية التنظيمية التي تتميز بإحساس بالعظمة والحاجة إلى الإعجاب، كما وتعد الانرجسية التنظيمية محركاً للإبداع، والبحث عن المعلومات، مما يسهل الحصول على الموارد الاقتصادية من مصادر خارجية (Pertuz-Peralta et al., 2022 : 142). وقد كان علماء النفس أول من حدد الانرجسية باعتبارها اضطراباً في الشخصية، ووفقاً للدليل التشخيصي والإحصائي للاضطرابات العقلية، فإن السمات الرئيسة لهذا الاضطراب هي "نمط شامل من العظمة في الخيال أو السلوك، والحاجة إلى الإعجاب، والافتقار إلى التعاطف (Helfrich & Dietl, 2019 : 265). ويأتي مفهوم الانرجسية من ناركيسوس، الذي يرى في الأساطير اليونانية انعكاسه في الماء ويقع في حب نفسه ويستهلك حياته من خلال مشاهدة هذا الحبيب الذي لن يصل إليه أبداً (Kanbur, 2018 : 171). وقد سُمي مفهوم الانرجسية بهذا الاسم نسبة إلى قصة نرجس في الأساطير، وترتبط الانرجسية ارتباطاً وثيقاً بالشعور بحب الذات والشعور بالتميز والرضا عن الذات. وتُعرّف الانرجسية في أدبيات الطب النفسي بأنها استثمار الوسائل الممكنة لفهم سلوك الأفراد، فقد وجد مفهوم الانرجسية طريقه إلى دراسات الإدارة والتنظيم كوسيلة لفهم سلوك الأفراد، وكوسيلة لإنتاج المعرفة حول المنظمات وحاجة الكيانات الجماعية للحفاظ على شعور إيجابي بالذات (Crevani & Hallin, 2017 : 434 ; Hamedoglu, 2019 : 150). إلا أن الأبحاث حول الانرجسية التنظيمية وتأثيراتها على نتائج المنظمات لم تظهر إلا مؤخراً (Cragun et al., 2020 : 910). وتُعرّف الانرجسية التنظيمية على نطاق واسع بأنها شعور مبالغ فيه بأهمية الذات، و تشير النظريات الحديثة حول الانرجسية التنظيمية إلى أن العظمة المرتبطة غالباً بالانرجسية تعمل بشكل مستقل عن الاستحقاق فيما يتعلق بسلوك العاملين (Klimchak et al., 2016 : 388). وباعتبارها نوعاً من الشخصية المظلمة بالمعنى التقليدي، فقد تم إجراء أبحاث مكثفة حول الانرجسية التنظيمية من قبل خبراء السلوك التنظيمي في السنوات الأخيرة، ومع ذلك، أشارت الدراسات أن الانرجسية التنظيمية قد يكون لها عواقب سلوكية سلبية على العاملين في المنظمة (Yu et al., 2022 : 1). وتعمل الانرجسية التنظيمية كسمة مظلمة مضادة للإنتاجية من خلال جعل قادة الفريق مستعدين لرفض التخلي عن سلطة اتخاذ القرار، ومع ذلك، قد تكون سمة مثمرة من جانب أعضاء الفريق عندما تمكنهم من القيام بأفعال تمكينية (Han et al., 2020 : 1220). يرى الباحث الانرجسية التنظيمية بأنها سلوك قيادي يتميز بالتركيز المفرط على الذات والمصلحة الشخصية داخل المنظمة، إذ يسعى القادة لتحقيق أهدافهم الفردية على حساب الأهداف الجماعية، مما قد يؤثر على ديناميكيات العمل ورفاهية العاملين.

2. أبعاد الانرجسية التنظيمية

أشارت دراسة (Nevicka & Sedikides, 2021) أن الانرجسية التنظيمية يمكن قياسها من خلال ثلاثة أبعاد تتمثل بـ (القيادة والسلطة، الاستعراض المتضخم، الاستحقاق والاستثمار). في حين أشار (Hamedoglu & Potas, 2012) أن أبعاد الانرجسية

التنظيمية تتمثل بالأبعاد الاتية (القيادة والسلطة، توقع التقدير، العظمة، الاعجاب بالذات). ويتفق الباحث مع الأبعاد التي جاء بها (Hamedoglu & Potas, 2012) كونها الأكثر ملائمة ومكان تطبيق البحث، ويمكن توضيح تلك الأبعاد كما يأتي:

أ. القيادة والسلطة

تم دراسة موضوع القيادة بشكل مكثف لأن أسلوب القيادة يؤثر على فعالية أي منظمة، وهذا أحد الأسباب التي تجعل الدراسات تركز على استكشاف السبل لتحسين الإدارة واختيار القادة الذين يظهرون المهارات والقدرات اللازمة لأداء مثل هذه الأدوار بنجاح (Leancă, 2024 : 1). وقد تختلف أساليب القيادة من منظور مختلف، حيث يتمتع القادة بالسلطة اللازمة لإجبار الآخرين على التصرف، كما يتمتعون بالسلطة اللازمة للتأثير على اتباع العاملين لديهم (Koçak, 2019 : 660). فالسلطة هي سمة متأصلة ومميزة للقيادة، إذ يتمتع القادة بالسلطة على الموارد، وصنع القرار، والمكافآت والعقوبات، والتوظيف والفصل من الوظيفة (Davis, 2020 : 3). ويمكن تعريف القيادة بأنها عملية يؤثر فيها الفرد على العديد من الأشخاص لتحقيق أهداف تعكس رؤية مشتركة، كما ويلعب أسلوب القيادة دوراً مهماً في تشكيل تجربة الموظفين، بما في ذلك تجربتهم للمتطلبات والموارد التي يقدمها لهم قادتهم. (McKenna & Jeske, 2021 : 200). يرى الباحث القيادة بأنها القدرة على توجيه الأفراد أو الجماعات لتحقيق أهداف مشتركة، بينما السلطة تمثل القدرة القانونية أو الفعلية على التأثير.

ب. توقع التقدير

يشير التقدير إلى أن المرء يقدر شخصاً آخر، فالتقدير يعكس تقييم إيجابي يعترف بقيمة الفرد كشخص وإنجازاته وسلوكياته أو صفاته، ولا توجد دراسات كثيرة تبحث في التقدير باعتباره مفهوماً قائماً بذاته، بل غالباً ما تم التحقق في التقدير باعتباره عنصراً من مفاهيم أخرى (Pfister et al., 2020 : 466). وغالباً ما يتم التعبير عن التقدير بمصطلحات مماثلة مثل الاحترام أو التقدير أو الإقرار أو الاعتراف، والتي تتعلق جميعها بنفس الفكرة الأساسية لتقدير شخص ما، وبصورة أكثر دقة، يعبر التقدير عن اعتراف الآخرين بالصفات الإيجابية للشخص (Auer et al., 2024 : 2). وتعد عملية تقدير العاملين في المنظمة أحد العناصر الأساسية المتعلقة بزيادة مشاركة العاملين، فقد أظهرت الدراسات التأثير الإيجابي الكبير الذي يحدثه شعور العاملين بالتقدير على عمل المنظمات (White & George, 2022 : 26). فضلاً عن ذلك، فإن التقدير المتكرر لمساهمات العاملين يبني ثقافة الامتنان، حيث أن التعبير لفرق العمل عن تقديرها بشكل منتظم يزيد من الشعور بالانتماء للمنظمة (Hamrick & White, 2020 : 163). ويرى الباحث أن توقع التقدير هو قيام المنظمة بالاعتراف بأداء العاملين وجهودهم من خلال المكافآت أو الترقيات أو التحفيزات، مما يعزز الالتزام والرضا الوظيفي.

ج. العظمة

العظمة هي اختلاف فردي مستقر نسبياً يتميز بالثقة بالنفس والمجازفة والاندفاع ونظرة مبالغ فيها لقدرات المرء والشعور بالاستحقاق والاستعداد لاستخدام الآخرين لتحقيق مصالحه الذاتية والعداء عند التحدي (O'Reilly & Chatman, 2020 : 1). ويمكن وصف النرجسيين العظماء بعدة طرق. أولاً، إنهم عظماء، مقتنعون بأنهم مميزون وأفضل من الآخرين - وخاصة الأكثر إبداعاً وكفاءة وذكاءً. غالباً ما يعتقدون أن أفكارهم متفوقة وأنهم نتيجة لذلك - بشكل فريد - يمكنهم حل المشكلات المستعصية (Wirtz & Rigotti, 2020 : 560). وقد تكون العظمة لدى النرجسيين مزعجة، ولكن من المرجح أن يكون لها تأثير إيجابي في الاستجابة للتجاوزات الشخصية البسيطة أو الميل إلى الاستفادة من الآخرين هو السبب وراء سمعة النرجسيين الجيدة (Brunell & Davis, 2016 : 230). ويوصف النرجسيون العظماء بأنهم أفراد متفحون يتمتعون بمستويات معتدلة على الأقل من احترام الذات وانخفاض العصبية، في حين يعاني النرجسيون الضعفاء من انخفاض احترام الذات وارتفاع العصبية أثناء العمل (Braun, 2017 : 5). ويرى الباحث أن العظمة شعور إيجابي يشير إلى الأفكار أو السلوكيات التي تعزز التفاؤل، الثقة، والرفاهية، كما يركز النرجسيون العظماء على الجوانب البناءة والمفيدة التي تساهم في تحقيق النتائج الجيدة وتحسين جودة الحياة.

د. الاعجاب بالذات

يُوصف الإعجاب بالذات بأنه أحد أبعاد النرجسية التنظيمية، ويخدم الإعجاب بالذات الهدف النرجسي المركزي المتمثل في اكتساب والحفاظ على رؤية متضخمة لذات، ويعكس الإعجاب بالذات الحفاظ على شعور عظيم بالذات لدى النرجسيين (Shaker & Alnoori, 2023 : 2846). وعلى الرغم من أن النرجسية يُنظر إليها عموماً على أنها صفة سلبية أو في أفضل الأحوال صفة محايدة (Holtzman, 2018 : 175). إلا أن الإعجاب بالذات يشير إلى اظهار العاملين قدراتهم لمن حولهم" والسماح لأنفسهم بأن يكونوا موضع تقدير من قبل الآخرين، ويتجلى ذلك على وجه التحديد في كونهم حيويين ظاهرياً ومنفتحين وواقفين ومتحمسين لمساعدة الآخرين في عملية التواصل بين الأشخاص (Liu et al., 2022 : 2). ويرى الباحث أن الإعجاب بالذات يشير إلى شعور المنظمة أو قادتها بتفوقهم الخاص، ما يؤدي إلى تركيز مفرط على الذات والتقليل من قيمة مساهمات الآخرين أو التعاون الخارجي.

ثانياً : رفاهية العاملين

1. مفهوم رفاهية العاملين

لطالما كانت رفاهية العاملين مصدر قلق للمنظمات، إذ أن ضعف رفاهية العاملين له عواقب سلبية على المنظمات مثل التغيب عن العمل وتقلب الموظفين، وهناك العديد من الأسباب التي تجعل لرفاهية العاملين مكانة بارزة في البحث التنظيمي أهمها تعزيز التزام العاملين للمنظمة ورفع مستوى الأداء الفردي (Singh & Jha, 2022 : 233).

إن الأبحاث المتعلقة برفاهية العاملين موثقة جيداً في الدراسات التنظيمية، ومع ذلك، فإن الفهم الشامل والتوضيح المفاهيمي وتعريف رفاهية الموظفين لا تزال غير واضحة إلى حد كبير وغير محسومة، ووفقاً لقاموس New Oxford Advanced Learner's، يمكن تعريف مصطلح "الرفاهية" على أنه حالة من الراحة والصحة والسعادة (Pradhan & Hati, 2022 : 387). وقد بدأت المناقشات العلمية المتعلقة برفاهية العاملين منذ فترة طويلة إلى حد ما عندما، فقد عرّفت منظمة الصحة العالمية رفاهية العاملين بأنها حالة من الرفاهية الجسدية والعقلية والاجتماعية الكاملة بدلاً من مجرد غياب المرض أو الإعاقة (Jaskevičiute et al., 2021 : 119). وقد أكدت الدراسات الحديثة بشكل متزايد على أهمية رفاهية العاملين والمسؤولية عن العمل والقيادة في البيئة التنظيمية، فرفاهية العاملين تعد أحد العوامل الرئيسة التي لا تحدد فقط فعالية المنظمات على المدى الطويل ولكنها أيضاً أحد المصادر الأساسية لإنتاجية العاملين (Stankevičienė et al., 2021 : 989). وفي سياق متصل، تعد رفاهية العاملين، إذ تكافح المنظمات لتعزيز البيانات المواتية لتعزيز رفاهية الموظفين (Heffernan et al., 2022 : 172). وقد تم تصور رفاهية العاملين على أنها مفهوم واسع النطاق يشمل الصحة العقلية والجسدية للفرد، وتجاربه في الرضا، والمتعة المستمدة من العمل، ونوعية التفاعات مع الزملاء

والمشرفين (Duan et al., 2020 : 426). في حين عرف (Wang et al., 2021 : 3) رفاية العاملين بأنها تقييم شامل لمشاعر الناس ومواقفهم تجاه حياتهم، فرفاية العاملين هي تقييم نوعي لمشاعر الموظفين وأدائهم في العمل. وفي سياق متصل، تنبع جهود المنظمات لتعزيز رفاية العاملين من مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، والذي يعكس المبادرات التي تتخذها المنظمة للتأثير بشكل إيجابي على المجتمع والمساهمة في رفايته، أحد الأهداف الرئيسة لهذه الأنشطة هو تعظيم الآثار الإيجابية وتقليل الآثار السلبية للمنظمة على البيئة (Juchnowicz & Kinowska, 2021 : 2). يرى الباحث رفاية العاملين بأنها الحالة التي يتمتع فيها الموظفون بتوازن صحي بين العمل والحياة، بالإضافة إلى بيئة عمل داعمة تشمل الرعاية الصحية، التقدير، التحفيز، والتطوير المهني، مما يعزز إنتاجيتهم ورضاهم.

2. أبعاد رفاية العاملين

إن رفاية العاملين هي في الأساس "حالة عاطفية ممتعة أو إيجابية ناتجة عن تقييم الفرد لعمله أو تجاربه الوظيفية، وإدراكاً لأهمية الرفاية، اقترح (Koon & Hot, 2021 : 83) على الباحثين فحص الأبعاد المختلفة للرفاية لتوسيع المعرفة والعمق في هذا المجال، إذ أشار أن ابعاد رفاية العاملين مقسمة إلى رضا الوظيفة والرفاية النفسية والرفاية الذاتية والتأثير المرتبط بالعمل. وتشير دراسة (Marin-Garcia & Bonavia, 2021 : 4) أن الأبعاد الرئيسة لرفاية الموظفين، تتمثل بـ(الرفاية النفسية، والرفاية الجسدية والرفاية الاجتماعية). أيضاً اشارت دراسة (Samad et al., 2022 : 61) أن رفاية العاملين يتم قياسها من خلال (الرفاية العاطفية، التعب، النشاط، الحماس، والاستياء). في حين تشير دراسة (Zheng et al., 2015 : 630) بأن ابعاد رفاية العاملين تتمثل بـ(رفاية الحياة، رفاية مكان العمل، الرفاية النفسية). يرى الباحث مع ما جاءت به دراسة (Zheng et al., 2015) كونها الأكثر ملائمة ومكان تطبيق البحث، ويمكن توضيح تلك الابعاد كما يأتي :

أ. رفاية الحياة

تعكس رفاية الحياة رضا الأفراد عن حياتهم ومدى قربهم من تحقيق طموحاتهم في الحياة، وسعيهم إلى تغيير طريقة وأسلوب حياتهم للأفضل (Jalal, 2021 : 269). ويشار إلى رفاية الحياة بأنها مزيج من الإثارة والسعادة وتدل على حالة مستقرة، وعلى النقيض، فإن الرفاية السيئة في الحياة تسهم بشكل سيئ في أداء المنظمة (Ejaz et al., 2022 : 313). ولقد اجتذبت رفاية الحياة والتي تعرف بأنها حالة نفسية إيجابية تنبع من تصور الفرد للحياة وتقييمه لها، اهتماماً كبيراً مؤخراً بين كل من الممارسين والباحثين، فرفاية الحياة بنية متعددة الأوجه تعكس مستويات الرفاية الجسدية والفكرية والجماعية والمادية، تتعلق عادة بالسعادة وجودة الحياة (Benraiss-Noailles & Viot, 2021 : 609). ويعتمد تحقيق رفاية الحياة على المكون المعرفي للأفراد، أي التقييم الواعي لجميع جوانب حياتهم، والمكون العاطفي، أي مشاعر الأفراد الناتجة عن تجربة المشاعر الإيجابية أو السلبية كرد فعل على الحياة (Kundi et al., 2020 : 739). يرى الباحث رفاية الحياة بأنها حالة الرضا العام التي يشعر بها الأفراد تجاه حياتهم، وتشمل تحقيق الطموحات، التوازن بين العمل والحياة، والقدرة على تحسين أسلوب الحياة بشكل يعزز السعادة والرفاية.

ب. رفاية مكان العمل

رفاية مكان العمل أحد مكونات تطبيق الرفاية الذاتية في بيئة العمل، إذ إن رفاية مكان العمل التي سيكون لها تأثير على رفاية الموظفين هي عامل رئيسي لتحديد الاستدامة طويلة الأجل في المنظمة، فرفاية مكان العمل هي التزام، لأن تحسين الرفاية في مكان العمل سيكون لها تأثير إيجابي على الأداء العام (Aryanti et al., 2020 : 605). وقد بدأت المنظمات تدرك أن رفاية مكان العمل عامل رئيس في القدرة التنافسية، إذ أن خبرة العاملين وولائهم لها تأثير أساسي على أداء المنظمة، ويمكن للمنظمات التي تولي اهتماماً لرفاية مكان العمل أن تكتسب ميزة تنافسية على المدى الطويل (Gelencsér et al., 2023 : 2). ووفقاً لـ (Alagaraja, 2020 : 3) فإن رفاية مكان العمل تعكس الشعور بالرضا، وتعني التطور كشخص، وتحقيق الذات، والمساهمة في المجتمع، وإذا كان للأفراد أن يختبروا الرفاية في مكان العمل، فإن الظروف اللازمة للازدهار والعمل الجيد أمر حيوي، يجب أن تكون هذه الظروف جيدة أو مرضية على الأقل للسعادة والصحة. إن الرفاية في مكان العمل مهمة جداً بالنسبة للموظفين لأنها تؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين والمنظمة، ووفقاً لـ (Khairunisa & Muafi, 2022 : 12) فإن رفاية مكان العمل هي شعور بالرفاية يحصل عليه العمال من عملهم ويرتبط بمشاعر العمال العامة حول مكان عملهم. يرى الباحث أن رفاية مكان العمل تعني إيجاد بيئة عمل مريحة وداعمة تعزز الصحة النفسية والجسدية للعاملين، تشمل الأمان الوظيفي، التقدير، التوازن بين العمل والحياة، وتوفير الموارد التي تساهم في الرفاية.

ج. الرفاية النفسية

أدى التقدم في علم النفس الإيجابي إلى زيادة الاهتمام بالرفاية النفسية عبر مختلف التخصصات، كما ولقد أدى هذا إلى اتخاذ الأدبيات العلمية نهجاً للبناء من منظورين مستقطبين، في المنظور الأول، يتم تفسير الرفاية النفسية نتيجة لحالة داخلية يختبرها الفرد على مستوى زمني ذاتي، مرتبطة بمستويات عالية من التأثير الإيجابي ورضا الحياة، وعلى النقيض من ذلك، ففي المنظور الثاني، يتم تفسير الرفاية النفسية بأنه عملية تحقيق الذات التي يتطور من خلالها الأفراد بمرور الوقت (De-Juanas et al., 2020 : 2). الرفاية النفسية هي مفهوم واسع يشير إلى تجربة الأفراد القيمة، وفقاً لـ (Kundi et al., 2020 : 739) فإن الرفاية النفسية مصطلح شخصي يصف سعادة الناس وتحقيق الرغبات والرضا والقدرات وإنجاز المهام. ولقد تم تعريف الرفاية النفسية بطرق مختلفة، فعلى الرغم من أن محتواها ولامحها الدقيقة محل نزاع وتتطور مع البحوث التجريبية والنماذج النظرية الجديدة، فإن وجهتي نظر رئيسيتين تميزان سماتها الأساسية (Kim et al., 2021 : 3). وقد تم أيضاً تعريف الرفاية النفسية على أنها تنمية الإمكانات الحقيقية للفرد، فالرفاية النفسية هي نتيجة لحياة جيدة وهي عامل مهم في تكيف العاملين بنجاح مع الحياة في المنظمة، لهذا السبب، تتضمن الرفاية النفسية أبعاداً عديدة مثل قبول الذات والعلاقات الإيجابية والاستقلالية (Morales-Rodríguez et al., 2020 : 2). ويرى الباحث أن الرفاية النفسية تشير إلى حالة من التوازن الداخلي والرضا العاطفي، حيث يشعر الفرد بالسعادة، القيمة الذاتية، والقدرة على التعامل مع التحديات الحياتية بشكل إيجابي وفعال.

ثالثاً : العلاقة بين النرجسية التنظيمية ورفاية العاملين

لقد كانت رفاية العاملين للأفراد النرجسيين موضوعاً محيراً لفترة طويلة، فمن ناحية، ارتبطت النرجسية بالانفتاح والتوجه نحو النهج والتفوق وحساسية المكافأة، مما يشير إلى أن الأفراد النرجسيين في المنظمة يميلون إلى تجربة حالات عاطفية إيجابية إلى حد ما ولديهم رفاية عاطفية عالية، ومن ناحية أخرى، ارتبطت النرجسية بحالات عاطفية غير مستقرة ومتغيرة للغاية، وقد كان لرفاية العاملين جوانب أساسية للمفاهيم المبكرة للنرجسية التنظيمية (Scharbert et al., 2024 : 3). ولقد حظيت النرجسية في السياق

التنظيمي باهتمام بحثي متزايد على مدى العقود القليلة الماضية، وقد أدى تقديم أدوات قصيرة لقياس مستويات النرجسية لدى الأشخاص الأصحاء، ومن ناحية أخرى، ارتبطت النرجسية التنظيمية بانخفاض مستويات رفاية العاملين والأداء السباقي والشخصي، فضلاً عن الانحراف في مكان العمل (Wirtz & Rigotti, 2020 : 556). ويُستخدم مصطلح الرفاهية القائمة على الوظيفة لقياس المشاعر الإيجابية والسلبية أو المشاعر التي يتم اختبارها استجابةً لمكونات الوظيفة المختلفة، ويؤكد هذا المتغير على مجالين من المشاعر الإيجابية (الشعور بالراحة والسهولة والهدوء والرضا والنشوة والشعور بالطاقة والروح) والمشاعر السلبية (القلق والملل والاكتئاب والكراهية والتعب والذعر)، وتشمل رفاية العاملين الشعور بالمتعة وبسرور الأمور، وتحقيق الأهداف، والشعور بتحقيق الرغبات والحاجات، والشعور بالرضا عن النفس، والشعور بالمشاعر الإيجابية أثناء أداء الواجبات والمسؤوليات، والشعور بالرضا عن الذات والمسؤوليات. الحياة، ووفقاً لبعض الباحثين، فإن النرجسية لها هيكل متعدد الأبعاد ويتكون من أربعة أبعاد، هي الرضا الوظيفي، واحترام المنظمة للموظفين، واهتمام المشرف، وتدخل العمل في الحياة الشخصية (Nafardastgerdi & Farhadi, 2024 : 138). ويرى الباحث أن العلاقة بين النرجسية التنظيمية ورفاهية العاملين غالباً ما تكون سلبية، حيث تؤدي النرجسية التنظيمية إلى تركيز الإدارة على الذات والإنجازات الشخصية بدلاً من احتياجات الموظفين. هذا التوجه يقلل من الدعم والتحفيز، مما يؤثر سلباً على رفاية العاملين ويزيد من الضغوط النفسية والرضا الوظيفي المتدني.

الجانب العملي

أولاً : صدق المقاييس وثباتها

1. اختبار صدق القياس

للتأكد من مدى صدق أداة الدراسة لتحقيق الغاية من أبعادها في قياس متغيراتها وأبعادها حسب ما هو مخطط له، فقد عمل الباحث على إجراء العديد من الاختبارات لتحقيق من مدى صدقها وثباتها، بحيث تم الأخذ بعين الاعتبار البساطة والوضوح عند إعداد الاستبانة وصياغة كافة أسئلتها وترتيب فقراتها، وتم اختبار صدق وثبات استبانة الدراسة للتحقق من قدرة الأداة على قياس متغيراتها حسب المقاييس التي وضعت لها، ومن أجل الحصول على بيانات دقيقة وموضوعية وتحقيق ذلك، فقد تم خضوع الاستبانة للعديد من الاختبارات قبل توزيعها على المبحوثين وفيما بعد، بحيث تم إجراء عليها نوعين من اختبارات الصدق قبل توزيعها على أفراد العينة وهي :

أ. **الصدق الظاهري** : التأكد من قدرة أداة الدراسة على قياس كافة المتغيرات، فقد تم إجراء اختبار الصدق الظاهري لفقرات الاستبانة بعد إعدادها، ومن خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين للتأكد من صحة الفقرات ومدى ملاءمتها لفرضيات الدراسة وأهدافها، ومدى وضوح عباراتها ومستوى تركيزها وعدم تشتتها، وبما يساعد المستجيب على الإجابة الدقيقة، وبعد معرفة آراءهم ومقترحاتهم من حذف أو إضافة أو تعديل حسب ما أوصوا به لتصبح الاستبانة جاهزة لاعتمادها في عملية القياس المقصودة.

ب. **ثبات المقاييس وترميز متغيراتها**: التأكد من مدى موثوقية أداة الدراسة المستخدمة، فقد تم استخدام مقياس (ألفا كرونباخ)، وتبين بأنه قيمة معامل ألفا بلغت (96%) وهي أكبر من (70.0%)، مما يدل على صحة وقوة أداة الدراسة المستخدمة، وبالتالي يمكن إعادة تطبيقها على نفس المجتمع والعينة في فترات أخرى، أو تطبيقها على مجتمع وعينة أخرى. والجدول (2) يوضح ذلك :

الجدول (2) قياس الثبات لمتغيرات الدراسة وأبعادها

المتغيرات	الأبعاد	الرموز المستخدمة	معامل كرونباخ ألفا	معامل ألفا لكافة الأبعاد مجتمعة
النرجسية التنظيمية	القيادة والسلطة	1-5	0.804	0.96
	توقع التقدير	6-10	0.745	
	العظمة	11-14	0.788	
	الاعجاب بالذات	15-19	0.837	
رفاهية العاملين	رفاهية الحياة	20-24	0.854	
	رفاهية مكان العمل	25-29	0.867	
	الرفاهية النفسية	30-34	0.831	

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) بنسخته (26).

ثانياً : عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها

يشمل هذا الجزء على وصف وتشخيص متغير النرجسية التنظيمية ورفاهية العاملين وشملت عرض للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة والأهمية النسبية لفقرات الاستبانة. وتحديد مستوى الإجابات وفقاً للمتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتماءها للفئات المحددة في الجدول وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (اتفق بشدة - لا اتفق بشدة) المعتمد في الاستبانة. ويمكن تحديد الفئة من خلال إيجاد طول المدى (4-1)، وقسمة على (5) الذي يمثل عدد الفئات (4 \ 5 = 0.80). وإضافة الناتج البالغ (0.80) إلى الحد الأدنى للمقياس (1) أو طرحه من الحد الأعلى للمقياس (5)، وكما موضح في الجدول :

الجدول (3) درجات ومستويات تقييم الأوساط الحسابية

تقدير الدرجات	مستوى الإجابة
1-1.80	منخفض جداً
1.81-2.60	منخفض
2.61-3.40	معتدل
3.41-4.20	مرتفع
4.20-5.00	مرتفع جداً

المصدر : من عمل الباحث.

1. وصف وتشخيص متغير النرجسية التنظيمية اجمالياً :

يظهر الجدول (4) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير النرجسية التنظيمية والذي يقاس من خلال (19) سؤال، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (3.95) وبلغ الانحراف المعياري (48). و بلغ معامل الاختلاف (12.15%) و بلغت الاهمية النسبية (79%)، وتشير هذه النتائج ان متغير النرجسية التنظيمية قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين ، اما بالنسبة الى الاهمية النسبية الخاصة بكل بعد من ابعاد النرجسية التنظيمية فقد حاز بعد العظمة على المرتبة الأولى اذ بلغت اهميته النسبية (81.6%)، ثم جاء بعد توقع التقدير بالمرتبة الثانية حيث بلغت اهميته النسبية (79.4%)، وحاز بعد الاعجاب بالذات على المرتبة الثالثة حيث بلغت اهميتها النسبية (78.2%)، وحاز بعد القيادة والسلطة على المرتبة الرابعة حيث بلغت اهميتها النسبية (77.4%) والجدول (3) يوضح ترتيب الاهمية النسبية للمتغير المستقل النرجسية التنظيمية بالاعتماد على الاوساط الحسابية الموزونة:

الجدول رقم (4) يوضح الإحصاء الوصفي لأبعاد متغير النرجسية التنظيمية

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	ترتيب الابعاد
القيادة والسلطة	3.87	0.55	14.21%	77.4%	4
توقع التقدير	3.97	0.49	12.34%	79.4%	2
العظمة	4.08	0.57	13.97%	81.6%	1
الاعجاب بالذات	3.91	0.53	13.55%	78.2%	3
المعدل العام لمتغير النرجسية التنظيمية	3.95	0.48	12.15%	79%	

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) بنسخته (26).

2. وصف وتشخيص متغير رفاهية العاملين اجمالياً:

يوضح الجدول (5) الاحصاءات الوصفية لمتغير رفاهية العاملين وابعادها الفرعية اجمالياً بوسط حسابي (3.89) وقيمة الانحراف المعياري له (0.53) ومعامل اختلاف قدره (13.52%) وكانت الاهمية النسبية المتحققة قد بلغت (77.74%) وهذا يشير إلى ان هذا المتغير حاز على مستوى اهمية مرتفع حسب اجابات افراد العينة وهذه النتائج تدل على توفر مستوى مرتفع من الاتفاق لدى افراد العينة المبحوثة حول وجود فقرات الرفاهية ميدانياً. وهذا يشير الى ان وزارة التعليم العالي تهتم بصورة واضحة بالرفاهية في مكان العمل من ناحية رفاهية الحياة ورفاهية مكان العمل والرفاهية النفسية وتحقيق ما يلزم تحقيقه لتجنب والتقليل من التأثير السلبي ونتائجه السلبية على المنظمة بصورة عامة . وهذا يعزز الاداء الكلي للأفراد ويأتي بنتائج ايجابية على صعيد المنظمة والافراد باستخدام برامج العافية والرفاهية في مكان العمل بما انجاز الاهداف وتحقيقها بكل كفاءة واخلاص اما بالنسبة الى الترتيب العام لأبعاد متغير رفاهية العاملين ميدانياً والذي يعكس مدى اهتمام وزارة التعليم العالي عينة الدراسة بهذه الابعاد، فقد جاء ترتيبها كما يأتي (الرفاهية النفسية ، رفاهية مكان العمل، رفاهية الحياة) على التوالي :

الجدول رقم (5) يوضح الإحصاء الوصفي لأبعاد متغير رفاهية العاملين

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	ترتيب الابعاد
رفاهية الحياة	3.68	0.68	18.54%	73.55%	3
رفاهية مكان العمل	3.98	0.57	14.36%	79.63%	2
الرفاهية النفسية	4.00	0.50	12.44%	80.05%	1
المعدل العام لمتغير رفاهية العاملين	3.89	0.53	13.52%	77.74%	

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) بنسخته (26).

ثالثاً : اختبار فرضيات البحث

قبل اختبار فرضيات التأثير لابد من معرفة طبيعة وقوة العلاقة بين المتغيرات من خلال استخدام مصفوفة الارتباط تمثلت الوسيلة الأولى بمصفوفة الارتباط (Pearson) لمعرفة قوة وطبيعة العلاقة بين متغيرات البحث وتقديم دعم أولي يشير إلى وجود علاقة بين متغيرات البحث وكما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (6) يوضح مصفوفة الارتباط بين متغيرات البحث

Correlations			
		الترجسية التنظيمية	رفاهية العاملين
الترجسية التنظيمية	Pearson Correlation	1	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
رفاهية العاملين	Pearson Correlation	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) بنسخته (26).

والملاحظ من مصفوفة معاملات ارتباط (Pearson) بين متغيرات البحث ان جميع معاملات الارتباط المعروضة في الجدول (6) إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين متغيرات البحث وهذا يقدم دعم الى اولي لاختبار فرضيات التأثير والوساطة بين متغيرات البحث.

اذ بلغت قيمة الارتباط بين الترجسية التنظيمية ورفاهية العاملين (0.810) عند مستوى معنوية (0.05) والملاحظ ان علاقة الارتباط كانت موجبة قوية ومعنوية.

رابعاً : اختبار فرضيات التأثير

لاختبار الفرضية التي نصت على ما يأتي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للترجسية التنظيمية في رفاهية العاملين) اذ سيتم التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

$$Y = \alpha + \beta (X)$$

$$(X)893 + 0.0.358Y =$$

بلغت قيمة (F) المحسوبة بين الترجسية التنظيمية في رفاهية العاملين (139.667) وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (1.664) عند مستوى دلالة (0.05) وبناءً عليه نقبل الفرضية التي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للترجسية التنظيمية في رفاهية العاملين) عند مستوى دلالة (5%) أي بدرجة ثقة (95%) ومن خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.657) يتضح بان الترجسية التنظيمية تفسر ما نسبته (66%) تقريباً من المتغيرات التي تطرأ على رفاهية العاملين اما النسبة الباقية والبالغة (34%) فتعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في النموذج البحثي , ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.893) بان زيادة الترجسية التنظيمية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة رفاهية العاملين بنسبة (89%) , بلغت قيمة الثابت (α) في المعادلة (0.358), بمعنى عندما يكون الترجسية التنظيمية مساويا للصفر فان رفاهية العاملين لن يقل عن هذه القيمة.

أ. اختبار الفرضية الفرعية الاولى

لاختبار فرضية التي نصت على ما يأتي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة والسلطة في رفاهية العاملين) اذ سيتم التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

$$Y = \alpha + \beta (X)$$

$$(X)651 + 0.1.365Y =$$

بلغت قيمة (F) المحسوبة بين بعد القيادة والسلطة وبين رفاهية العاملين (63.226) , وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (1.664) عند مستوى دلالة (0.05) وبناءً عليه نقبل الفرضية والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة والسلطة في رفاهية العاملين) عند مستوى دلالة (5%) أي بدرجة ثقة (95%) . ومن خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.464) يتضح بان القيادة والسلطة يفسر ما نسبته (46%) من المتغيرات التي تطرأ على رفاهية العاملين اما النسبة الباقية والبالغة (54%) فتعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في النموذج البحثي . ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.651) بان زيادة القيادة والسلطة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة رفاهية العاملين بنسبة (65%) . بلغت قيمة الثابت (α) في المعادلة (1.365), بمعنى عندما يكون القيادة والسلطة مساويا للصفر فان رفاهية العاملين لن يقل عن هذه القيمة.

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية

لاختبار فرضية التي نصت على ما يأتي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتوقع التقدير في رفاهية العاملين) اذ سيتم التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

$$(X)752 + 0.0.898Y =$$

بلغت قيمة (F) المحسوبة بين بعد توقع التقدير في رفاهية العاملين (72.705) . وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (1.664) عند مستوى دلالة (0.05) وبناءً عليه نقبل الفرضية والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتوقع التقدير في رفاهية العاملين) عند مستوى دلالة (5%) أي بدرجة ثقة (95%) . ومن خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.499) يتضح بان توقع التقدير يفسر ما نسبته (50%) من المتغيرات التي تطرأ على رفاهية العاملين اما النسبة الباقية والبالغة (50%) فتعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في النموذج البحثي . ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.752) بان زيادة توقع التقدير بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة رفاهية العاملين بنسبة (75%) . بلغت قيمة الثابت (α) في المعادلة (0.898), بمعنى عندما يكون توقع التقدير مساويا للصفر فان رفاهية العاملين لن يقل عن هذه القيمة.

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

لاختبار فرضية التي نصت على ما يأتي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للعظمة في بعد رفاية العاملين) اذ سيتم التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي :

$$(X)659 + 0.1.194Y =$$

بلغت قيمة (F) المحسوبة بين بعد العظمة في رفاية العاملين (75.604) . وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (1.664) عند مستوى دلالة (0.05) وبناءً عليه نقبل الفرضية والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للعظمة في رفاية العاملين) عند مستوى دلالة (5%) أي بدرجة ثقة (95%) . و من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.509) يتضح بان العظمة يفسر ما نسبته (51%) من المتغيرات التي تطرأ على رفاية العاملين، اما النسبة الباقية والبالغة (49%) فتعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في النموذج البحث. ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.659) بان زيادة العظمة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة بعد رفاية العاملين بنسبة (66%) . بلغت قيمة الثابت (α) في المعادلة (1.194)، بمعنى عندما يكون العظمة مساوياً للصفر فان بعد رفاية العاملين لن يقل عن هذه القيمة.

د. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

لاختبار فرضية التي نصت على ما يأتي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإعجاب بالذات في رفاية العاملين) اذ سيتم التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي :

$$(X)800 + 0.0.763Y =$$

بلغت قيمة (F) المحسوبة بين بعد الاعجاب بالذات في رفاية العاملين (130.490) . وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (1.664) عند مستوى دلالة (0.05) وبناءً عليه نقبل الفرضية والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإعجاب بالذات في بعد رفاية العاملين) عند مستوى دلالة (5%) أي بدرجة ثقة (95%) . و من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.641) يتضح بان الاعجاب بالذات يفسر ما نسبته (64%) من المتغيرات التي تطرأ على بعد رفاية العاملين ، اما النسبة الباقية والبالغة (36%) فتعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في النموذج البحث. ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.800) بان زيادة الاعجاب بالذات بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة رفاية العاملين بنسبة (80%) . بلغت قيمة الثابت (α) في المعادلة (0.763)، بمعنى عندما يكون الاعجاب بالذات مساوياً للصفر فان بعد رفاية العاملين لن يقل عن هذه القيمة. والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7) تحليل تأثير ابعاد النرجسية التنظيمية في رفاية العاملين

الدالة	Sig	قيمة (F) الجدولية	قيمة (F) المحسوبة	معامل التحديد (R^2)	قيمة معامل الميل الحدي (β)	قيمة الحد الثابت (α)	المتغير المعتمد	ابعاد النرجسية التنظيمية
معنوي	0.000	1.664	63.226	0.464	0.651	1.365	نرجسية الاعجاب بالذات	القيادة والسلطة
معنوي	0.000		72.705	0.499	0.752	0.898		توقع التقدير
معنوي	0.000		75.604	0.509	0.659	1.194		العظمة
معنوي	0.000		130.490	0.641	0.800	0.763		الاعجاب بالذات
معنوي	0.000		139.667	0.657	0.893	0.358		النرجسية التنظيمية

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) بنسخته (26).

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

- أشارت نتائج الإحصاءات الوصفية أن النرجسية التنظيمية تحظى بدرجة عالية من الأهمية (79%) بين الأفراد المبحوثين، مما يدل على أن هذه السمة لها تأثير كبير في بيئة العمل وفي سلوكيات المنظمة.
- حصل بعد العظمة على أعلى نسبة أهمية (81.6%)، مما يشير إلى أن الأفراد يرون هذا البعد كأكثر جوانب النرجسية التنظيمية تأثيراً، حيث يرتبط بالشعور بالتفوق والتميز.
- على الرغم من أن جميع أبعاد النرجسية التنظيمية لها أهمية نسبية مرتفعة، إلا أن هناك تفاوتاً في ترتيبها، حيث جاء بعد القيادة والسلطة في المرتبة الأخيرة بنسبة (77.4%)، مما يشير إلى أن تأثير القيادة الاستبدادية قد يكون أقل مقارنةً بالأبعاد الأخرى.
- نتائج الإحصاءات الوصفية تشير إلى أن وزارة التعليم العالي تهتم بشكل واضح برفاية العاملين، حيث بلغت الأهمية النسبية لمتغير رفاية العاملين (77.74%)، ما يعكس توافقاً عالياً بين أفراد العينة حول وجود مستوى جيد من برامج الرفاية.
- ترتيب أبعاد رفاية العاملين أظهر أن الرفاية النفسية تأتي في المرتبة الأولى، ما يشير إلى أن العينة تعتبر هذا البعد الأهم، ويعكس تركيز الوزارة على تعزيز الصحة النفسية للعاملين كأولوية لتحسين الأداء العام.
- الاهتمام بالرفاية النفسية ورفاية مكان العمل ورفاية الحياة ساهم في تعزيز الأداء العام وزيادة كفاءة العاملين وإخلاصهم، مما أدى إلى تحقيق الأهداف التنظيمية بفاعلية أكبر وتقليل التأثيرات السلبية على المنظمة.

ثانياً : التوصيات

- بالنظر إلى أن الرفاية النفسية تأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية، يُوصى بزيادة الاستثمارات في برامج الصحة النفسية وتقديم الدعم النفسي للعاملين بشكل مستمر، مما يعزز الأداء ويقلل من الضغوط.
- على الرغم من أن بعد القيادة والسلطة حصل على أهمية نسبية أقل مقارنةً بالأبعاد الأخرى، إلا أنه من المهم تعزيز أساليب القيادة المتوازنة التي تأخذ في الاعتبار احتياجات العاملين وتقلل من التوجهات الاستبدادية التي قد تؤثر سلباً على رفايتهم.
- نظراً لأهمية رفاية مكان العمل في تعزيز رضا العاملين وإنتاجيتهم، يُوصى بمواصلة تطوير بيئات عمل داعمة، تتضمن مرونة في ساعات العمل، مساحات مريحة، وفرصاً للتطوير المهني، مما يزيد من التزام العاملين وإخلاصهم تجاه المنظمة.
- من الضروري توعية القادة والإداريين بمخاطر النرجسية التنظيمية وتأثيراتها السلبية على البيئة التنظيمية، مع وضع سياسات للحد من مظاهر العظمة المفرطة والتركيز على العمل الجماعي والتقدير المتوازن.
- تعزيز سياسات الشمولية والتقدير لجميع العاملين بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية أو إسهاماتهم الفردية، مما يساهم في تقليل الفجوات في الأهمية بين مختلف الأبعاد ويعزز من التوازن داخل المنظمة.

6. يُوصى بإجراء تقييم دوري لبرامج الرفاهية للتأكد من فعاليتها واستجابتها لاحتياجات العاملين المتغيرة، مع إجراء تعديلات على تلك البرامج وفقاً للمستجدات لضمان استمرار تحسين رفاهية العاملين بشكل شامل.

المصادر

- Alagaraja, M. (2020). Well-being in the workplace: A new conceptual model and implications for practice. *The Palgrave handbook of workplace well-being*, 1-22.
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). A literature review of workplace well-being. In *International Conference on Community Development (ICCD 2020)* (pp. 605-609). Atlantis Press.
- Auer, A., Semmer, N. K., von Känel, R., Thomas, L., Zuccarella-Hackl, C., Wiest, R., & Wirtz, P. H. (2024). Taking appreciation to heart: appreciation at work and cardiovascular risk in male employees. *Frontiers in Public Health*, 12, 1284431.
- Benraiss-Noailles, L., & Viot, C. (2021). Employer brand equity effects on employees well-being and loyalty. *Journal of business research*, 126, 605-613.
- Braun, S. (2017). Leader narcissism and outcomes in organizations: A review at multiple levels of analysis and implications for future research. *Frontiers in psychology*, 8, 260159.
- Brunell, A. B., & Davis, M. S. (2016). Grandiose narcissism and fairness in social exchanges. *Current Psychology*, 35, 220-233.
- Cragun, O. R., Olsen, K. J., & Wright, P. M. (2020). Making CEO narcissism research great: A review and meta-analysis of CEO narcissism. *Journal of Management*, 46(6), 908-936.
- Crevani, L., & Hallin, A. (2017). Performative narcissism: When organizations are made successful, admirable, and unique through narcissistic work. *Management Learning*, 48(4), 431-452.
- Davis, C. (2020). Rank matters: police leadership and the authority of rank. *Policing and society*.
- De-Juanas, Á., Bernal Romero, T., & Goig, R. (2020). The relationship between psychological well-being and autonomy in young people according to age. *Frontiers in psychology*, 11, 559976.
- Duan, J., Wang, X., Brinsfield, C. T., & Liu, S. (2020). How enhancing employee well-being can encourage voice behavior: A desire fulfillment perspective. *Human Performance*, 33(5), 425-446.
- Ejaz, T., Anjum, Z. U. Z., Rasheed, M., Waqas, M., & Hameed, A. A. (2022). Impact of ethical leadership on employee well-being: the mediating role of job satisfaction and employee voice. *Middle East Journal of Management*, 9(3), 310-331.
- Gelencsér, M., Szabó-Szentgróti, G., Kőműves, Z. S., & Hollósy-Vadász, G. (2023). The Holistic Model of Labour Retention: The Impact of Workplace Well-being Factors on Employee Retention. *Administrative Sciences*, 13(5), 121.
- Hamedoglu, M. A., & Potas, N. (2012). Organizational narcissism scale (ONS). *Engineering Management Research*, 1(2), 53.
- Hamedoglu, M. A. (2019). Perceptions of principals and teachers on the level of organizational narcissism, high schools in Sakarya Province Sample. *Sakarya University Journal of Education*, 9(1), 148-170.
- Hamrick, N., & White, P. (2020). Specific acts of appreciation valued by employees. *Strategic HR Review*, 19(4), 163-169.
- Han, J. H., Liao, H., Kim, S., & Han, J. (2020). Narcissism and empowerment: How narcissism influences the trickle-down effects of organizational empowerment climate on performance. *Journal of Management Studies*, 57(6), 1217-1245.
- Heffernan, M., Cafferkey, K., Harney, B., Townsend, K., & Dundon, T. (2022). HRM system strength and employee well-being: the role of internal process and open systems. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(1), 171-193.
- Helfrich, H., & Dietl, E. (2019). Is employee narcissism always toxic?—The role of narcissistic admiration, rivalry and leaders' implicit followership theories for employee voice. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(2), 259-271.
- Holtzman, N. S. (2018). Did narcissism evolve?. *Handbook of Trait Narcissism: Key Advances, Research Methods, and Controversies*, 173-181.
- Jalal, A. Q. (2021). The impact of employee well-being on innovative marketing performance: Applied Study in Asia Cell Communications Company. *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*, 17(54 part 1).

- Jaskeviciute, V., Stankeviciene, A., Diskiene, D., & Savicke, J. (2021). The relationship between employee well-being and organizational trust in the context of sustainable human resource management. *Problems and perspectives in management*, 19(2), 118-131.
- Juchnowicz, M., & Kinowska, H. (2021). Employee well-being and digital work during the COVID-19 pandemic. *Information*, 12(8), 293.
- Kanbur, E. (2018). Effects of narcissism on organizational dissent. *Journal of Organizational Behavior Research*, 3(1-2018), 169-181.
- Khairunisa, N. A., & Muafi, M. (2022). The effect of workplace well-being and workplace incivility on turnover intention with job embeddedness as a moderating variable. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 4(1), 11-23.
- Kim, E. S., Tkatch, R., Martin, D., MacLeod, S., Sandy, L., & Yeh, C. (2021). Resilient aging: Psychological well-being and social well-being as targets for the promotion of healthy aging. *Gerontology and geriatric medicine*, 7, 23337214211002951.
- Klimchak, M., Carsten, M., Morrell, D., & MacKenzie Jr, W. I. (2016). Employee entitlement and proactive work behaviors: The moderating effects of narcissism and organizational identification. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(4), 387-396.
- Koçak, R. D. (2019). Leadership without hierarchy and authority: Lateral leadership. *International Journal of Social Inquiry*, 12(2), 657-680.
- Koon, V. Y., & Ho, T. S. (2021). Authentic leadership and employee engagement: The role of employee well-being. *Human Systems Management*, 40(1), 81-92.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754.
- Leancă, V. (2024). Establishing Leadership and Authority Skills for Future Officers. In *International conference Knowledge-Based Organization* (Vol. 30, No. 1, pp. 1-7).
- Liu, W., Zhu, Y., Bai, Y., Wang, H., & Han, Y. (2022). Indulge in self-admiration or offer help to others? The influence of employee narcissism on prosocial behavior. *Acta Psychologica Sinica*, 54(3), 300.
- Marin-Garcia, J. A., & Bonavia, T. (2021). Empowerment and employee well-being: A mediation analysis study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5822.
- McKenna, J., & Jeske, D. (2021). Ethical leadership and decision authority effects on nurses' engagement, exhaustion, and turnover intention. *Journal of Advanced Nursing*, 77(1), 198-206.
- Morales-Rodríguez, F. M., Espigares-López, I., Brown, T., & Pérez-Mármol, J. M. (2020). The relationship between psychological well-being and psychosocial factors in university students. *International journal of environmental research and public health*, 17(13), 4778.
- Nafardastgerdi, B., & Farhadi, H. (2024). The relationship of narcissism and emotional self-regulation with job well-being and workaholic, considering the mediating role of mental health. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 11(1), 135-152.
- Nevicka, B., & Sedikides, C. (2021). Employee narcissism and promotability prospects. *Journal of Personality*, 89(4), 847-862.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (2020). Transformational leader or narcissist? How grandiose narcissists can create and destroy organizations and institutions. *California Management Review*, 62(3), 5-27.
- Pertuz-Peralta, V., Arias-Pérez, J., & Daza-Calier, Y. (2022). Knowledge sharing among academics: why organizational narcissism in higher education matters?. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(1), 141-157.
- Pfister, I. B., Jacobshagen, N., Kälén, W., & Semmer, N. K. (2020). How does appreciation lead to higher job satisfaction?. *Journal of managerial psychology*, 35(6), 465-479.
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The measurement of employee well-being: development and validation of a scale. *Global Business Review*, 23(2), 385-407.
- Samad, A., Muchiri, M., & Shahid, S. (2022). Investigating leadership and employee well-being in higher education. *Personnel Review*, 51(1), 57-76.
- Scharbert, J., Dein, L. M., Kroencke, L., Nestler, S., Back, M. D., & Utesch, K. (2024). Narcissists' affective well-being: Associations of grandiose narcissism with state affect level and variability. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Shaker, M. R., & Alnoori, A. A. H. (2023). Narcissistic leadership and its impact on the quality of work life. *resmilitaris*, 13(3), 2842-2853.

- Singh, A., & Jha, S. (2022). Relationship between employee well-being and organizational health: symbiotic or independent?. *Industrial and Commercial Training*, 54(2), 231-249.
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work culture and employee well-being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988-1007.
- Wang, W., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Effects of employee well-being and self-efficacy on the relationship between coaching leadership and knowledge sharing intention: a study of UK and US employees. *International journal of environmental research and public health*, 18(20), 10638.
- White, P., & George, G. (2022). How preferences for types of appreciation differ across employee age groups. *Strategic HR Review*, 21(1), 25-30.
- Wirtz, N., & Rigotti, T. (2020). When grandiose meets vulnerable: narcissism and well-being in the organizational context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(4), 556-569.
- Yu, B., Meng, Y., Li, C., & Liu, D. (2022). How does employees' narcissism influence organizational commitment? The role of perceived supervisor support and abusive supervision. *Frontiers in Psychology*, 13, 910739.
- Yu, M. C., G Wang, G., Zheng, X. T., & Shi, W. J. (2020). Entrepreneur narcissism and unethical pro-organizational behaviour: an examination of mediated-moderation model. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 33(1), 501-520.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.