



**Tikrit Journal of Administrative
And Economics Sciences**
مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

ISSN: 1813-1719 (Print)



**The Effect of Employee Well-being on Organizational Outputs
Analytical research at the General Company for Textile and Leather
Industries / Cotton Factory Headquarters in Baghdad**

Researcher: Riyadh Hameed Judah
College of Administration and Economics
University of Baghdad

Riad.Hameed1205a@coadec.uobaghdad.edu.iq

Assist. Prof. Dr. Atheer Abdullah Mohammed
College of Administration and Economics
University of Baghdad

atheer.a@coadec.uobaghdad.edu.iq

Abstract

The current research aims to identify the Effect of Employee Well-being in its dimensions (psychological well-being, workplace well-being, and life well-being) on Organizational outputs at the Cotton Factory headquarters in Baghdad, Affiliated to the General Company for Textile and Leather Industries, one of the formations of the Iraqi Ministry of Industry and Minerals. The researchers used the descriptive analytical method. The size of the research community reached (230) males and females within the upper and middle levels, and the number of distributed questionnaire forms (140), all of which were valid for statistical analysis. The statistical analysis program (SPSS V.24) was used. The most prominent results of the research are the presence of a direct effect with a significant significance for the Employee well-being in organizational outputs (overall and at the level of dimensions). The research concluded with a set of recommendations, the most important of which was the need to pay attention to the welfare of workers because of its importance in improving Job performance, Organizational Commitment, and Organizational citizenship behavior for workers in the Factory in question. As well as providing a safe and supportive organizational environment for individuals and motivating them towards developing their skills and making them happier and able to resist the pressures and threats they face in their workplaces.

Keywords: Employee Well-being, Organizational output, General Company for Textile and Leather Industries, Cotton Factory headquarters in Baghdad.

**تأثير رفاهية العاملين في المخرجات التنظيمية بحث تحليلي في الشركة العامة
لصناعات النسيج والجلود/ مقر مصنع القطنية في بغداد**

أ.م.د. أثير عبدالله محمد
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة بغداد

الباحث: رياض حميد جوده
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة بغداد

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على تأثير رفاهية العاملين بأبعادها (الرفاهية النفسية، رفاهية مكان العمل، ورفاهية الحياة) في المخرجات التنظيمية في مقر مصنع القطنية في بغداد،

التابع إلى الشركة العامة لصناعات النسيج والجلود، إحدى تشكيلات وزارة الصناعة والمعادن العراقية، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، إذ بلغ حجم مجتمع البحث (230) من الذكور والاناث ضمن المستويات العليا والوسطى وعدد استمارات الاستبيان الموزعة (140) وكانت جميعها صالحة للتحليل الاحصائي، واستخدم برنامج التحليل الاحصائي (SPSS V.24)، أما أبرز النتائج التي توصل اليها البحث وجود تأثير مباشر ذو دلالة معنوية لرفاهية العاملين في المخرجات التنظيمية (اجملاً وعلى مستوى الأبعاد)، واختتم البحث بمجموعة من التوصيات كان أهمها ضرورة الاهتمام في رفاهية العاملين لما لها من أهمية في تحسين الاداء الوظيفي والالتزام التنظيمي وسلوك المواطن التنظيمية للعاملين في المصنع المبحوث، فضلاً عن توفير بيئة تنظيمية آمنة وداعمة للأفراد ومحفزة لهم باتجاه تطوير مهاراتهم وجعلهم أكثر سعادة وقدرة على مقاومة الضغوط والتهديدات التي تواجههم في أماكن عملهم.

الكلمات المفتاحية: رفاهية العاملين، المخرجات التنظيمية، الشركة العامة لصناعات النسيج والجلود، مقر مصنع القطنية في بغداد.

المقدمة

تُعد المخرجات التنظيمية ذات أهمية كبيرة للمنظمات كون العنصر البشري هو الرافد الرئيسي ومحور الارتكاز لتطوير المنظمة ونموها فإن مدى نجاحها يعتمد على نجاح أفرادها لذا أصبح من الضروري الاهتمام بالعاملين والإفادة من قدراتهم وطاقاتهم وخبراتهم، وهذا يتوقف على مدى التزامهم وأدائهم وسلوكياتهم التنظيمية وحماسهم في العمل مما ينعكس بصورة إيجابية على رفع كفاءتهم وزيادة مستوى مخرجاتهم التنظيمية، كالأداء الوظيفي، وسلوك المواطن التنظيمية، والالتزام التنظيمي، ومن ثم رفع مستوى الانتاجية بما يتلاءم والتطور التكنولوجي الحالي. وتشير الرفاهية المرتبطة بالعمل الى مقدرة المنظمات لاسيما الصناعية على ايجاد وتوفير مجموعة من المؤشرات التي تشجع وتساعد العاملين على زيادة الانتاجية، كالسعادة والدعم العاطفي والبهجة المرتبطة بالوظيفة وروح التعاون، إذ تحفز الرفاهية العاملين على بذل المزيد من الجهود لتحقيق الاهداف الوظيفية والشخصية، فضلاً عن التغلب على التحديات والمشكلات التي قد تواجه المنظمة ضمن بيئة العمل المعاصرة وزيادة المخرجات التنظيمية الايجابية، تُعد مهمة الحفاظ على رفاهية العاملين في بيئة الأعمال الحالية تحد كبير ومهمة صعبة بالنسبة للكثير من المنظمات، بسبب التغيرات البيئية والتنظيمية الحديثة منها إعادة الهيكلة وتقليص حجم المنظمات (عبد الشكور، ٢٠٢٠).

لذلك ظهرت فكرة البحث الرئيسية باختبار هذه المتغيرات من خلال الجمع بينهما في دراسة واحدة بعدها من المفاهيم الضرورية والمهمة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، ولسد الفجوة البحثية المتمثلة بندرة البحوث التي تناولت المتغيرات في القطاع الصناعي المحلي. وسيتم تقسيم البحث على: المبحث الأول: منهجية البحث، المبحث الثاني: الإطار النظري، المبحث الثالث: الجانب العملي، المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات وكالاتي:

المبحث الأول: منهجية البحث

اولاً. المشكلة البحث: بالرغم من وجود دلائل تشير إلى أهمية الدور الذي يلعبه موضوع رفاهية العاملين في تدعيم كفاءة وفعالية المنظمات الصناعية وتطويرها، إلا أنه مازال غير محدد الابعاد والتأثيرات، كما إنه لم يبحث بعمق في بيئة القطاع الصناعي المحلي، لذلك يمكن تلخيص مشكلة

البحث في النقص الملاحظ في البحوث سواء التطبيقية أو النظرية التي تتناول دراسة موضوع رفاية العاملين في المخرجات التنظيمية، كما إنه لا توجد، حسب علم واطلاع الباحثان في البيئة العربية بحوث تختبر أثر رفاية العاملين على المخرجات التنظيمية، ومحاولة الربط بين هذه المتغيرات سواء بشكل مباشر أو غير مباشر. بالتالي أصبحت هناك حاجة ملحة إلى إجراء هكذا نوع من البحوث لسد الفجوة الموجود، لذا جاء هذا البحث محاولة لسد الفجوة البحثية، ومن ثم فإن من الممكن التعبير عن مشكلة البحث الفكرية كالآتي:

١. ماهي المفاهيم الأساسية لرفاية العاملين؟ وما هي أهميتها للمنظمات لاسيما الصناعية؟ وكيف بالإمكان بنائها وتطويرها؟ وما هي أبعادها في ضوء ما طرحه الباحثين والكتاب؟
 ٢. ماهي المفاهيم الأساسية للمخرجات التنظيمية؟ وما هي أهميتها للمنظمات لاسيما الصناعية؟ وكيف يمكن بناء وتطوير هذه المخرجات؟ وما هي أبعادها في ضوء ما طرحه الباحثين والكتاب؟ فضلاً عن الوقوف على واقع رفاية العاملين ودرجة تأثيرها على المخرجات التنظيمية في المصنع القيد البحث. وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث الميدانية من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي التالي: هل يوجد تأثير مباشر لرفاية العاملين في المخرجات التنظيمية في مصنع القطنية؟
- ثانياً. أهمية البحث:** تتجلى أهمية البحث الحالي من خلال الجانب العلمي والجانب العملي وكما يأتي:

١. الأهمية العلمية:

- أ. تقديم الإطار النظري للبحث (رفاية العاملين والمخرجات التنظيمية) من خلال اسهامات الباحثين والكتاب والنتائج الفكرية في هذا الجانب.
- ب. ندرة البحوث على حد علم واطلاع الباحثان والتي اهتمت بدراسة متغيرات البحث في انموذج فرضي واحد مما يدل على وجود فجوة معرفية ينبغي التصدي لها.

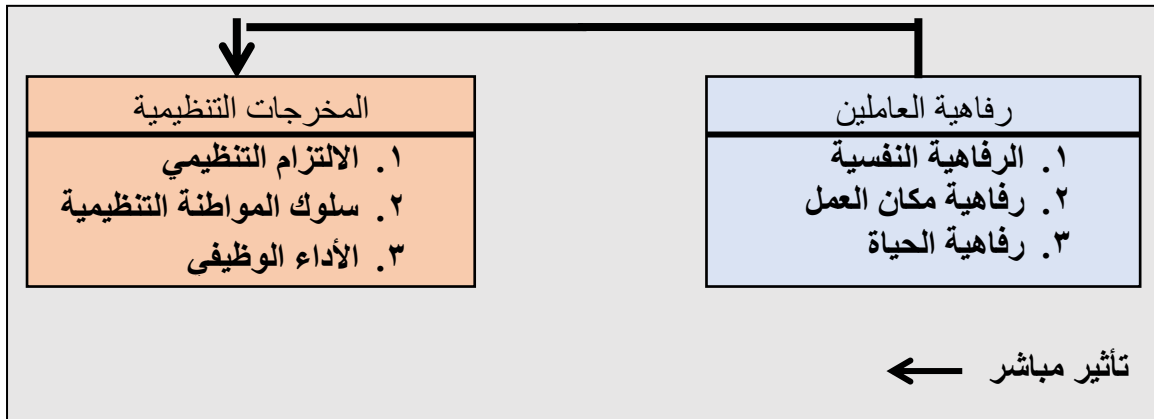
٢. الأهمية العملية:

- أ. توجيه الأفراد العاملين في عينة البحث إلى أهمية تأثير رفاية العاملين وتشخيص أهم نقاط مكامن الضعف الموجودة والتي لها انعكاسات سلبية على إنتاجية المصنع المبحوث وبالتالي تحقيق مخرجات تنظيمية سلوكية وأدائية وموقفه مبدعة للأفراد تسهم في تحقيق أهداف المصنع.
- ب. يعد البحث الحالي محاولة لتحليل وتشخيص تأثير رفاية وانعكاسها في المخرجات التنظيمية في مصنع القطنية والذي يسهم في معرفة توجهات المصنع ومعامله نحو تبني فلسفة فكرية ومعرفية حديثة في هذا المجال.

ثالثاً. أهداف البحث: بعد التعرف على مشكلة البحث ينبغي تحديد أهدافه من خلال:

١. تحديد مستوى وطبيعة الاهتمام برفاية العاملين والمخرجات التنظيمية في مصنع القطنية.
 ٢. اختبار علاقة التأثير بين رفاية العاملين والمخرجات التنظيمية.
 ٣. معرفة مدى إدراك المصنع المبحوث لأبعاد رفاية العاملين وما لها من تأثير في مستوى كفاءة وإنتاجية المصنع، فضلاً عن تقديم الإطار النظري لمتغيرات البحث.
- رابعاً. المخطط الفرضي للبحث:** تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث تصميم إنموذج فرضي كما هو موضح في الشكل رقم (١)

والذي يشير إلى وجود علاقة تأثيرية لأبعاد رفاهية العاملين بوصفها متغير قرار (مستقل) وأبعاد المخرجات التنظيمية بوصفها متغير (تابع) ويفترض النموذج وجود اتجاه واحد من العلاقات التنازلية بين متغيرات البحث.



الشكل (١): المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من اعداد الباحثان.

خامساً. فرضية البحث: بغية تحقيق اهداف البحث واستنادا إلى المخطط الفرضي تم صياغة فرضية رئيسة للبحث كالآتي:

الفرضية الرئيسية: "يوجد تأثير ايجابي معنوي لرفاهية العاملين في المخرجات التنظيمية (إجمالاً وعلى مستوى الأبعاد) في مصنع القطنية". وتتفرع من هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية:

١. يوجد تأثير ايجابي معنوي للرفاهية النفسية في المخرجات التنظيمية في مصنع القطنية.
٢. يوجد تأثير ايجابي معنوي لرفاهية مكان العمل في المخرجات التنظيمية في المصنع المبحوث.
٣. يوجد تأثير ايجابي معنوي لرفاهية الحياة في المخرجات التنظيمية في المصنع المبحوث.

سادساً. الادوات الاحصائية للقياس: من خلال ما تناولته الادبيات في مجال رفاهية العاملين بأبعاده الفرعية (الرفاهية النفسية، رفاهية مكان العمل، ورفاهية الحياة) والمخرجات التنظيمية وأبعاده الفرعية (سلوك المواطنة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، والاداء الوظيفي) وتحديد بعض الدراسات السابقة التي تتناول المتغيرين الرئيسين للبحث وأبعادهما التي جرى دراستهما في البحث الحالي، يوضح الجدول رقم (١) الآتي مقاييس المتغيرات الرئيسة والفرعية كما يأتي:

الجدول (١): بيان مقاييس البحث

المتغيرات الرئيسية	الابعاد	تسلسل الفقرات	المصدر
رفاهية العاملين	الرفاهية النفسية	5-1	(Zheng et al., 2015) (العبيدي والجراح، ٢٠٢٢)
	رفاهية مكان العمل	10-6	
	رفاهية الحياة	15-11	
المخرجات التنظيمية	سلوك المواطنة التنظيمية	20-16	(Shrestha, 2016) (العابدي وعبد الزهرة، ٢٠١٥)
	الالتزام التنظيمي	25-21	
	الاداء الوظيفي	30-26	

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر.

سابعاً. مجتمع وعينة البحث:

١. **مجتمع البحث:** يتمثل مجتمع البحث بالشركة العامة للصناعات النسيج والجلود/ مصنع القطنية- والكائن في محافظة بغداد – قضاء الكاظمية كموقع لأجراء البحث، إذ بلغ حجم مجتمع البحث (230) فرد من المستويات العليا والوسطى، تم تحديد حجم عينة البحث المطلوبة بحسب معادلة دي موركان D.Morgan عند مستوى دلالة (0.05) ولغاية (0.01) إذ بلغ حجم العينة بحسب المعادلة (140) فرد أي بنسبة (61%) من مجموع مجتمع البحث، وعلى هذا الأساس قام الباحث بتوزيع (140) أستاذة وبالمقابل كان عدد الاستثمارات المستلمة من عينة البحث، والتي تمت الإجابة عليها قد بلغت (140) استثماراً وكانت جميعها صالحة للتحليل الإحصائي وبنسبة استرداد 100%، وكما موضحة في جدول الجدول (٢):

الجدول (٢): توزيع عينة البحث

مجتمع العينة	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المستلمة	نسبة الاسترداد %
مصنع القطنية	140	140	%100

(الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على الاستبانة)

٢. **عينة البحث:** تتمثل عينة البحث بالقيادات الإدارية العليا والوسطى (مدير مصنع ومديرون المعامل ومسؤولي الشعب والوحدات والعاملين)، والجدول رقم (٣) يوضح خصائص عينة البحث:

الجدول (٣): خصائص عينة البحث

المتغير والمستوى	التكرارات	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	52.9
	انثى	47.1
المجموع		140
العمر	اقل من 30 سنة	10.7
	30 اقل من 40 سنة	19.3
	40 اقل من 50 سنة	41.4
	50 اقل من 60 سنة	28.6
	اقل من 30 سنة	10.7
	30 اقل من 40 سنة	19.3
المجموع		140
التحصيل الدراسي	إعدادية	21.4
	دبلوم فني	19.3
	بكالوريوس	55.7
	دبلوم عالي	1.4
	ماجستير	1.4
	دكتوراه	0.8
المجموع		140

المتغير والمستوى	التكرارات	النسبة المئوية
المركز الوظيفي	مدير مصنع	1
	مدير معمل	4
	مدير شعبة	23
	مدير وحدة	26
	موظف	86
المجموع		140
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	12.9
	5 أقل من 10 سنوات	5.7
	10 أقل من 15 سنة	3.6
	15 أقل من 20 سنة	20.7
	20 أقل من 25 سنة	25
	25 أقل من 30 سنة	19.3
	30 سنة فأكثر	12.8
المجموع		140
نوع التخصص المهني	إداري	55.7
	فني	27.1
	هندسي	17.2
المجموع		140

الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على الاستبانة

المبحث الثاني: الإطار النظري

أولاً. الإطار المفاهيمي لرفاهية العاملين:

١. مفهوم وتعريف رفاهية العاملين: أرتبط مفهوم رفاهية العاملين بالعمل عبر مساعدة العاملين وتشجيعهم على زيادة الابداع والإنتاجية في العمل إذ تسهم الرفاهية بتشجيع الانسان وتحفيزه على بذل المزيد من الجهود لتحقيق الاهداف الوظيفية والشخصية، فضلاً عن التغلب على التحديات والمشاكل في ظل بيئة العمل المعاصرة (عزيز، ٢٠١٧: ٥٧). وضع (Pradhan & Jena, 2017: 3) أن رفاهية العاملين لها جانبان فلسفيان مهمان: أحدهما هو جانب الرفاهية، وهو موجه للسعادة، والآخر هو جانب السعادة، الذي يهتم بإدراك القوة المحتملة للإنسان. تُعرف رفاهية العاملين بأنها حالة الأفراد العاملين الجسدية والصحية والعقلية، فضلاً عن تجاربهم والرضا في العمل وخارجه (Cignitas et al., 2022: 3). إن مفهوم الرفاهية من المفاهيم الشاملة، إذ يحتوي على عدة مؤشرات منها مؤشرات إيجابية تركز على تطوير السمات الإيجابية للعاملين، الذين خاضوا تجارب إيجابية كالرضا عن الحياة والعاطفة الإيجابية، وجودة الحياة في العمل الوظيفي (Okun, 2022: 147). أما المؤشرات السلبية تنتج تأثير سلبي على مستوى شعور الفرد بالرفاهية،

تشتمل على الإجهاد الوظيفي أي ضغوط العمل، وانخفاض في مستوى الروابط الاجتماعية في أماكن العمل (Hong, L. et al., 2016: 946).

من هذا المنطلق، يُعرف الباحثان رفاهية العاملين إجرائياً بأنها مجموعة المشاعر الإيجابية التي تجعل من العاملين أكثر بهجة وسعادة وإنتاجية والقدرة على مواجهة الصعوبات والتحديات التي قد تواجههم في أماكن عملهم بما يحقق تطلعاتهم المهنية.

٢. **أهمية رفاهية العاملين:** تُعد رفاهية العاملين إحدى المميزات الصحية للمنظمات لاسيما الصناعية، على المستوى الفردي والمستوى التنظيمي، وإنها تؤدي إلى جودة الأداء وتسريع الإنتاجية، فضلاً عن تعرض المنظمات إلى صعوبات ومشكلات قد تواجهها في حال عدم توافرها (Pawar, 2016: 1). في حال توفر الرفاهية يبذل العاملون أداءً استثنائياً وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات إذ يمكن للرفاهية أيضاً من تحسين أداء العاملين، الثقة في العلاقات بين العاملين وشعورهم بالراحة (Baccarani., et al., 2013: 607) فهي تجعل العاملين أكثر سعادة وصحة مما يزيد من مساهمتهم ويكثف جهودهم وإنتاجيتهم في أماكن عملهم (Grant et al., 2007: 51). وتعد مؤشراً للسعادة في الحياة فضلاً عن ذلك تُعد الرفاهية وسيلة السلوك الإيجابي المرتبط بالإنتاج في أماكن العمل، ورضا العاملين عن مستوى حياتهم الوظيفية والمهنية (Huta & Ryan, 2010: 736).

استناداً إلى ما سبق يرى الباحثان أن أهمية رفاهية العاملين لما لها من تأثير كبير على المنظمة كونها تؤثر على قرارات العاملين، مثل قرار الاستقالة أو البقاء في الوظيفة الحالية، كما أنها تمارس تأثيرها على الرضا الوظيفي، مشاركة العاملين والتزامهم الوظيفي، علاوة على ذلك فإن الرفاهية تؤثر أيضاً على سلوك العامل في مواجهة الإجهاد، وعلى الصحة الجسدية والعقلية والرضا العام في كل من الحياة الشخصية والوظيفة.

٣. **أبعاد رفاهية العاملين:** اتفق عدد من الباحثين (العبيدي والجراح، ٢٠٢٢)، (Vanhoove & Herian, 2016) (Chen et al., 2013) ; (Zheng et al., 2015); (Elorza et al., 2022); Garcia et al., 2017); (Cignitas et al., 2022); (مرزوق وخطاب، ٢٠٢٠) على أن رفاهية العاملين تتكون من ثلاثة أبعاد وهي: (الرفاهية النفسية، رفاهية مكان العمل، ورفاهية الحياة) واختار الباحث هذه الأبعاد الثلاثة كونها أكثر تكراراً وملائمة وانسجاماً وواقعية مع بيئة مجتمع البحث وفيما يأتي شرح مختصر لكل بعد:

أ. **الرفاهية النفسية Psychological Well-bing:** تُعد الرفاهية النفسية نظاماً متكاملًا ومستقلًا، ويعد أعلى من السعادة، وتتضمن النمو والتطور ولازدهار الأمثل للأفراد (Sonnentag et al., 2013: 168). إذ تركز على الكفاءة البشرية، مثل قبول الذات، والاستقلالية، ونمو الشخصية، وتنمية الأواصر الاجتماعية الإيجابية (Demo & Paschoal, 2016: 36). ويؤكد كل من (Jang & Lee, 2016: 122) على أن الرفاهية النفسية تقويم شامل لحياة الأفراد من كافة النواحي، سواء من الناحية الوجدانية والأحداث الفردية الإيجابية أو السلبية، وتجارب الأفراد في الحياة، فضلاً عن تأثيرها على قدرات الأفراد وعلى الموائمة مع البيئة المتغيرة والعيش في سعادة، وتشمل العلاقات الإيجابية كافة مع الأفراد الآخرين، وقبول الذات، والتمكن البيئي، والاستقلالية، والهدف من الحياة، ونمو الشخصية.

ويعرف الباحثان الرفاهية النفسية بأنها مفهوم واسع يشير الى الصعوبات الفعلية والوجودية، والتي تواجه الفرد في نمط حياته ومدى قدرته وكيفية التغلب عليها، بمعنى آخر الأداء الايجابي للفرد وتطوير إمكاناته الكاملة.

ب. رفاهية مكان العمل: Workplace Well-bing: يُعرف (Zhao & Liu, 2020: 4) رفاهية مكان العمل بأنها كافة العوامل التي من شأنها أن توفر وتهيئ بيئة عمل مناسبة لأعمال الموارد البشرية والتي تركز على العاملين في تحسين مستوى إنتاجيتهم. يمكن للرفاهية في أماكن العمل أن تدعم وتعزز حالة العاملين الصحية في المنظمات وما تعكسه من خفض في تكاليف الرعاية الصحية، لذلك فإن من شأن رفاهية مكان العمل أن تحسن من إنتاجية العاملين، وتحسن جودة الحياة الوظيفية، فضلاً عن تقليل الخسائر المالية التي تنجم عن مرض وتغيب وعجز العاملين (Fenton et al., 2014: 4-5). تمثل رفاهية مكان العمل من العناصر الأساسية للمنظمات لاسيما الصناعية الناجحة مما يساعد في تحقيق نتائج جيدة كما في المحافظة على القوة العاملة ودعم الأداء، وتعني حصولهم على الروابط الاجتماعية وفرص التعلم والحصول على السعادة في العمل (Slemp et al., 2015: 17).

ويعرف الباحثان رفاهية مكان العمل بأنها كافة التأثيرات الايجابية والسلبية ذات الصلة بالعمل والتي تؤثر على الأفراد العاملين وتصرفاتهم ضمن بيئة عملهم داخل المنظمة.

ج. رفاهية الحياة Life will-bing: تعرفها (Pillay, 2012: 14) بأنها مزيج من مشاعر الرضا والسعادة والفرح تدل أيضاً على أن حياة العاملين جيدة وذات مغزى ومناسبة بالاهتمام والفخر. تعني رفاهية الحياة زيادة رضا العاملين عن حياتهم وما له من تأثير ايجابي على تصرفات الفرد وحياته، إذ يمثل الرضا عن الحياة المفهوم الوجداني والمعرفي للسعادة لدى الافراد (Kundi et al., 2020: 750). ويضيف (Blumberge & Olava, 2016) إن رفاهية الحياة هي الشعور المستمر بالسعادة وزيادة الرضا في الحياة فضلاً عن انعدام الأحاسيس والمشاعر السلبية.

واستناداً لما تقدم يعرف الباحثان رفاهية الحياة بأنها مفهوم شامل لرضا الافراد عن حياتهم، والتي تتعلق بشعور الأفراد بالسعادة خلال فترة حياتهم، وتقاس رفاهيتهم عبر تصورات أكثر ايجابية.

ثانياً: الإطار المفاهيمي للمخرجات التنظيمية

١. مفهوم وتعريف المخرجات التنظيمية: يشير العديد من المعنيين والباحثين بأن المخرجات التنظيمية تمثل العملية التي يمكن من خلالها التعرف على سلوكيات ومشاعر ونوايا العاملين تجاه عملهم في المنظمة، هي السلوكيات ومواقف الأفراد العامة والتي توضح مستوى التكامل من الرضا في بيئة العمل وتشمل هذه السلوكيات ادائية كالأداء الوظيفي، وسلوكية كسلوك المواطننة التنظيمية، وموقفية كالالتزام التنظيمي (Kraak, et al., 2018: 1194). يتم التأكيد على مفهوم المخرجات التنظيمية بعدها إحدى مفاهيم الإدارة الحديثة، لأنها تقوم على افتراض أن يتم اعطاء الأفراد التفويض والاستقلالية والصلاحيات والثقة ضمن بيئة العمل، مما يشجع ويحفز لديهم الشعور بالثقة لتحمل المزيد من المسؤولية وإظهار مقدرتهم والتي تظهر على صورة مقترحات وإبداعات تزيد من الدوافع الإيجابية لديهم تجاه أهمية العمل وضرورة انجازه بكفاءة وفاعلية مطلوبة (Ali & Ibrahim, 2020: 41). ويُعرف (Robbins & Judge, 2009: 70) المخرجات

التنظيمية بانها عبارة عن التقييم الذي يعكس السلوك الايجابي أو السلبي وله ارتباط بالأفراد أو الأحداث أو الأشياء، هي انعكاس لأحاسيس العاملين تجاه أمراً ما.

لما تقدم يعرف الباحثان المخرجات التنظيمية بأنها كافة المشاعر والمعتقدات والتي تبين الطريقة التي يتم فيها إدراك الافراد للبيئة التي يعملون فيها وإدارة أنفسهم تجاه الأفعال الايجابية المقصودة.

٢. أهمية المخرجات التنظيمية: تبرز أهمية المخرجات التنظيمية لإدارة المنظمات، من خلال فهم وإدراك آراء وأحاسيس العاملين نحو المنظمة مكان العمل، بغض النظر عن نوع الآراء سواء كانت ايجابية مثل، الاداء الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية، والالتزام التنظيمي أو سلبية كنية ترك العمل (Chan, et al., 2015: 2-3). تكمن أهمية المخرجات التنظيمية في الآتي (Rahman, 2012: 50):

أ. فهم وإدراك الدعم التنظيمي والإنصاف وسلوك المواطنة التنظيمي للوصول إلى أعلى ما يمكن من نتائج.

ب. تُقدم نتائج المخرجات التنظيمية السلوكية والمتغيرات الأنظمة الارشادية المهمة لمساعدة صانعي ومتخذي القرارات داخل المنظمة.

ج. فهم الأفراد والنظر إليهم بشكل فعلي لإجراء التحسينات الايجابية مما يعزز من مواقفهم وسلوكياتهم الايجابية تجاه المنظمة.

٣. أبعاد المخرجات التنظيمية: تعد المخرجات التنظيمية من الموضوعات المهمة التي أجريت عليها بعض البحوث والتي ساهمت في ظهور عدد من الابعاد، واتفق عدد من الباحثين (Andrew & Sofian, 2012; الجوري, ٢٠١٤; Marstand, et al., 2017; Stackhouse, 2019; على أن المخرجات التنظيمية تتكون من ثلاثة أبعاد وهي (سلوك المواطنة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، والأداء الوظيفي) وعليه اختار الباحث دراسة (العابدي وعبد الزهرة، ٢٠١٥) كونها أكثر ملائمة وانسجام وواقعية مع بيئة مجتمع البحث وفيما يأتي شرح مختصر لكل بعد:

أ. سلوك المواطنة التنظيمية **Organizational citizenship behaviour**: يُشير مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية إلى اعمال الافراد التطوعية للإبداع وللابتكار التي تشتمل على "كافة الجهود الهادفة التي تبذل من قبل الافراد لتحديد وتنفيذ المهام المتعلقة بأساليب واجراءات وسياسات العمل لتحسين الفاعلية التنظيمية، وتُعتبر مصدر محفز لعلماء الإدارة بشكل خاص كونها ترتبط تجريبياً بالأنشطة الاستباقية، والابتكار والإبداع، وأداء المهام، في بيئة العمل والرضا الوظيفي وقد ثبت تأثيرها على النتائج الايجابية للأداء التنظيمي في الكثير من المنظمات الصناعية المختلفة، إذ تُهدف إلى تحسين وزيادة الفعالية التنظيمية (Berta, et al., 2018: 4). يتكون سلوك المواطنة التنظيمية من جميع السلوكيات والإجراءات التي يقوم بها العاملين استناداً على المبادرات الخاصة بهم بطريقة تقديرية (تتعدى متطلبات الدور الرسمي)، والتي من شأنها أن تسهم في النجاح التنظيمي (Andrade & Neves, 2022: 2). عرّف (Purwanto, et al., 2022: 2) بأنها السلوكيات الفردية المستقلة (التقديرية) والتي لا يحصل من خلالها الافراد بشكل مباشر أو صريح على مكافآت بشكل رسمي مما يشجع جميع فعاليات الوظائف التنظيمية.

يعرف الباحثان سلوك المواطننة التنظيمية بأنها أفعال عفوية ومؤيدة للمجتمع تتجاوز المهام والدور المحددة رسمياً وبالتالي فهي سلوكيات داخلية وخارجية ذات أهمية أساسية لكفاءة وفاعلية وتحسين العمليات التنظيمية.

ب. **الالتزام التنظيمي Organizational commitment**: يُعد الالتزام التنظيمي أعلى درجة من الرضا الوظيفي، إذ يشعر العاملون بارتباطهم الشديد بالمنظمة، هي الحالة التي يكون فيها الأفراد على استعداد للتنازل والتخلي عن كل شيء من أجل المنظمة التي يعملون فيها، الأفراد الملتزمين بشدة هم الأقل احتمالاً لترك عملهم في المنظمة (Mitić, et al., 2016: 23). ومن جانبه يرى (Harrell-Cook et al., 2017: 15) من الممكن ان ينتج عن التزام العاملين الجهود التقديرية والتي تقضي إلى زيادة مستوى الإنتاجية، الابداع، الجودة، وتخفيض التكاليف، وما ينتج عنه من تعزيز أداء المنظمة كون إن الالتزام لا يقتصر فقط على العمل وما يصاحبه من مؤشرات، فهو يشمل الأهداف والمنظمة معاً، إذ ستكون المنظمة جزءاً من طموحات الأفراد العاملين. ويُعرف (Novitasari et al., 2022: 70) الالتزام التنظيمي بأنه رغبة الاعضاء في المنظمة في المحافظة على عضويتهم فيها، ويكون كلاهما على استعداد للعمل الجاد في تحسين قابلية العمل على بلوغ الأهداف التنظيمية. يمكن تعريف الالتزام التنظيمي بأنه ايمان وقبول العاملين بأهداف المنظمة التي يعملون فيها وقيمها وارتباطهم نفسياً بها.

يعرف الباحثان الالتزام التنظيمي بأنها الايمان والقبول بأهداف المنظمة وقيمها من جهة وارتباط الافراد نفسياً بالمنظمة من جهة أخرى، ويتصف العاملون الملتزمون بأن لديهم قبول عميق وأيمان بقيم وأهداف المنظمة، ويمتلكون الرغبة الصادقة في بقائهم بالمنظمة وبذل المزيد من الجهود.

ج. **الأداء الوظيفي Job performance**: لا شك بأن فاعلية المورد البشري تحتل أهمية كبيرة في نجاح المنظمات على المستوى التنظيمي الاستراتيجي، وطالما أن كفاءة الأداء المنظمي تعتمد بشكل كبير على الأداء الوظيفي للعاملين لذلك فقد نال مفهوم الأداء الوظيفي باهتمام كبير من قبل المختصين والباحثين في مجالي الموارد البشرية والادارة، يُشير الأداء الوظيفي إلى السلوكيات الجسدية المنجزة لبلوغ وتحقيق أهداف المنظمة (Shin, J., & Shin, H., 2022: 3). يعرف (Selamat, et al., 2013: 72) الأداء الوظيفي بأنه النشاط الخاص بتنفيذ أو إنجاز المهام المعطاة. ويعرف بأنه مجموعة السلوكيات التي يتحكم بها العاملين في محيطهم (Tutu & Contantin, 2011: 612) يعد الأداء الوظيفي مركزياً بالنسبة للفاعلية المنظمة وكذلك بالنسبة للعامل والفريق وهو عنصر حاسم في رفاهية العاملين واستدامة المنظمات (Arulrajah, et al., 2016: 38). وبما أن الأداء الوظيفي يرتبط إلى حد كبير بالجانب السلوكي للعاملين فهذا يجعلنا أمام بديهية أن هذه السلوكيات تتأثر بعدة عناصر كالعناصر النفسية والاجتماعية والقيمية التي توجه سلوك العاملين في العمل، وقد تكون عناصر تنظيمية ذات صلة ببيئة العمل والهيكل التنظيمي والمستوى الإداري (صالح، ٢٠١٩: ١٢٤).

يرى الباحثان أن تعريف الأداء الوظيفي والذي تم التوصل إليه: هو قدرة العامل للوصول إلى المعايير المنظمة الخاصة بفاعلية وكفاءة عبر القيام بالسلوكيات المحققة لها، والتي تشمل على بعض المهارات والقدرات فضلاً عن الالتزام بالمسؤوليات والواجبات والابداع والجودة في بيئة العمل.

المبحث الثالث: الجانب العملي

أولاً. التحليل الوصفي: سيتم في الجدول رقم (٤) ادراج التحليل الوصفي لمتغيرات البحث الرئيسية
الجدول (٤): التحليل الوصفي لمتغيرات البحث الرئيسية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب حسب الأهمية	درجة التطبيق
١	رفاهية العاملين	4.007	0.526	%13.13	%80.14	الثاني	عالي
٢	المخرجات التنظيمية	4.037	0.530	%13.13	%80.74	الاول	عالي

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على (SPSS,v.24).

من خلال نتائج الجدول رقم (٤) تم التوصل إلى الآتي:

١. **رفاهية العاملين:** تم قياس متغير رفاهية العاملين من خلال ثلاثة أبعاد هي (الرفاهية النفسية، رفاهية مكان العمل، ورفاهية الحياة)، ويشير الجدول رقم (٤) للوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية لوجهة نظر عينة البحث في متغير رفاهية العاملين في المصنع المبحوث، فيعكس الوسط الحسابي الدرجة الكلية للمتغير رفاهية العاملين البالغة (4.007) بانحراف معياري (0.526)، ومعامل اختلاف (13.13%) وإن أهميته النسبية (80.14%) مرتفعة مما يدل على أن رفاهية العاملين تطبق في مصنع القطنية، فضلاً عن أن مؤشر الانحراف المعياري كان ذو تشتت قليل، مما يدل على وجود توافق مرتفع للنتائج.

٢. **المخرجات التنظيمية:** تم قياس متغير المخرجات التنظيمية من خلال ثلاثة أبعاد هي (سلوك المواطن التنظيمي، الأداء الوظيفي، الالتزام التنظيمي)، ويشير الجدول رقم (٤) للوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لوجهة نظر عينة البحث في متغير المخرجات التنظيمية في المصنع المبحوث، فيعكس الوسط الحسابي الدرجة الكلية للمتغير المخرجات التنظيمية البالغة (4.037) بانحراف معياري (0.530)، ومعامل اختلاف (13.13%) وإن أهميته النسبية (80.74%) مرتفعة، مما يدل على أن المخرجات التنظيمية تطبق في مصنع القطنية، فضلاً عن أن مؤشر الانحراف المعياري كان ذو تشتت قليل، مما يدل على توافق مرتفع للنتائج.

ومن خلال مراجعته النتائج أعلاه، يكون الباحثان قد تمكنا من الإجابة على الأسئلة المتعلقة بمشكلة البحث والتي تشير إلى مستوى اهتمام وتوافر مصنع القطنية لمتغيرات البحث، إذ تم ترتيب متغيرات البحث وفقاً للأهمية النسبية، فكانت الصدارة للمخرجات التنظيمية ثم رفاهية العاملين بالترتيب الثاني من حيث الاتفاق، وبحسب نتائج الجدول رقم (٤).

ثانياً. اختبار فرضية البحث: نستعرض في هذه الفقرة أهم نتائج التحليل الإحصائي التي توصل إليها الباحثان باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS V.24). وإن فرضية البحث تنص على:

أولاً. من خلال الجدول رقم (٥): "يوجد تأثير مباشر عند مستوى دلالة (0.05) لرفاهية العاملين في المخرجات التنظيمية (إجمالاً وعلى مستوى الأبعاد) في مصنع القطنية"

الجدول رقم (٥) أدناه يبين قيم معاملات التأثير للمتغير رفاهية العاملين والمتغير المخرجات التنظيمية وأبعاده، كما في أدناه:

الجدول (٥): تأثير رفاهية العاملين في المخرجات التنظيمية

المتغير المخرجات التنظيمية							المتغير المستقل
المعنوية	F	R ²	المعنوية	t المحسوبة	معلومات الأنموذج		
0.000	127.988	0.481	0.000	4.954	1.237	A	رفاهية العاملين
			0.000	11.313	0.699	b1	
n=140		139	Df	1.00	Tolerance	1.00	VIF

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على (SPSS, v.24).

يتبين من الجدول رقم (٥) أن قيمة ($F=127.988$) هي معنوية إحصائياً لأن معنوية الاختبار بلغت (0.000) وهي أصغر من القيمة المعنوية (0.05) وهذا يدل على وجود تأثير للمتغير رفاهية العاملين في المتغير المخرجات التنظيمية، أما قيمة معامل التحديد (R^2) الذي بلغ بـ (0.481) وهو ما يفسره المتغير رفاهية العاملين من وجود تباين في المتغير المخرجات التنظيمية، أما النسبة المتبقية وهي (0.519) فهي تعود إلى عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة. ويمكن تمثيل معادلة الانحدار لتأثير رفاهية العاملين في المخرجات التنظيمية كما يأتي:

$$\text{المخرجات التنظيمية} = 0.699 + 1.237 (\text{رفاهية العاملين})$$

كذلك فإن القيمة الثابتة ($a=1.237$) والتي تشير إلى عندما تكون قيمة رفاهية العاملين (صفر) فإن قيمة المتغير المخرجات التنظيمية لن يقل عن هذه القيمة، أما معامل الانحدار ($b_1=0.699$) الذي يشير عند إضافة قيمة واحدة لرفاهية العاملين فإن المتغير التابع المخرجات التنظيمية سيزداد بنفس المقدار وإن قيمة اختبار (t) المحسوبة للمعامل (b_1) بلغت (11.313) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.96) وإن المعنوية لها بلغت (0.000) وهي أقل من المعنوية (0.05) مما يدل على أن رفاهية العاملين لها تأثير جوهري في المتغير التابع المخرجات التنظيمية. ومن النتائج السابقة يتضح قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على: (يوجد تأثير مباشر ذو دلالة معنوية لرفاهية العاملين في المخرجات التنظيمية (إجمالاً وعلى مستوى الأبعاد) من هذه النتائج يتضح لنا قوة تأثير رفاهية العاملين في المخرجات التنظيمية إذ لا يتوقف تأثير رفاهية وسعادة الأفراد على مجرد شعورهم بالراحة النفسية والسرور، بل يتعدى ذلك إلى أنها تمنح العاملين الطاقة الإيجابية التي تحفزهم على السلوك الإيجابي وانخراطهم في العمل، والحياة بشكل عام، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق المزيد من النجاح والارتقاء بمستوى الأداء. وجاءت هذه النتيجة مطابقة لدراسة كلاً من (مرزوق وخطاب، ٢٠٢٠) والتي تنص على وجود تأثير مباشر لرفاهية العاملين في الأداء الوظيفي.

ثانياً. تحليل الفرضية الفرعية الأولى: من خلال الجدول رقم (٦) "يوجد تأثير مباشر ذو دلالة معنوية للرفاهية النفسية في أبعاد المخرجات التنظيمية في المصنع المبحوث"

الجدول رقم (٦) يبين تأثير الرفاهية النفسية في المخرجات التنظيمية، كما في أدناه:

الجدول (٦): تأثير الرفاهية النفسية في المخرجات التنظيمية

المتغير المخرجات التنظيمية							البعد المستقل
المعنوية	F	R ²	المعنوية	t المحسوبة	معلومات النموذج		
0.000	43.266	0.239	0.000	6.427	2.003	A	الرفاهية النفسية
			0.000	6.578	0.483	b1	
n=140		139	Df	1.00	Tolerance	1.00	VIF

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على (SPSS,v.24)

يتضح من الجدول رقم (٦) أن قيمة (F=43.266) هي معنوية إحصائياً كون أن معنوية الاختبار بلغت (0.000) وهي أقل من القيمة المعنوية (0.05) وهذا يشير وجود تأثير لبعد الرفاهية النفسية في المتغير المخرجات التنظيمية، أما قيمة معامل التحديد (R²) الذي بلغ بـ (0.239) وهو ما يفسره بعد الرفاهية النفسية من التباين الحاصل في المتغير المخرجات التنظيمية، أما النسبة المتبقية وهي (0.761) فهي تعود إلى عوامل أخرى لم تدخل في أنموذج الدراسة. ويمكن تمثيل معادلة الانحدار لتأثير الرفاهية النفسية في المخرجات التنظيمية كما يأتي:

$$\text{المخرجات التنظيمية} = 0.483 + 2.003 (\text{الرفاهية النفسية})$$

كذلك فإن القيمة الثابتة (a=2.003) والتي تشير عندما تكون قيمة الرفاهية النفسية صفر فإن قيمة المتغير المخرجات التنظيمية لن يقل عن هذه القيمة، أما معامل الانحدار (b₁=0.483) الذي يشير عند إضافة قيمة واحدة للرفاهية النفسية فإن المتغير التابع المخرجات التنظيمية سيزداد بنفس المقدار وإن قيمة اختبار (t) المحسوبة للمعامل (b₁) بلغت (6.578) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.96) وإن المعنوية لها بلغت (0.000) وهي أقل من المعنوية (0.05) مما يدل على أن الرفاهية النفسية له تأثير جوهري في المتغير التابع المخرجات التنظيمية. ومن النتائج السابقة نستدل قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: (يوجد تأثير مباشر عند مستوى دلالة (0.05) للرفاهية النفسية في أبعاد المخرجات التنظيمية في المصنع المبحوث). وجاءت هذه النتيجة مطابقة لدراسة (مرزوق وخاب، ٢٠٢٠) والتي أكدت على وجود تأثير مباشر للرفاهية النفسية في الأداء الوظيفي للعاملين في المصارف التجارية.

ثالثاً. تحليل الفرضية الفرعية الثانية: من خلال الجدول رقم (٧) "يوجد تأثير مباشر ذو دلالة معنوية لرفاهية مكان العمل في أبعاد المخرجات التنظيمية في المصنع المبحوث" الجدول رقم (٧) أدناه يبين تأثير رفاهية مكان العمل في المخرجات التنظيمية، كما في أدناه:

الجدول (٧): تأثير رفاهية مكان العمل في المخرجات التنظيمية

المتغير المخرجات التنظيمية							البعد المستقل
المعنوية	F	R ²	المعنوية	t المحسوبة	معلومات الأنموذج		
0.000	109.450	0.442	0.000	6.526	1.560	A	رفاهية مكان العمل
			0.000	10.462	0.599	b1	
n=140		139	Df	1.00	Tolerance	1.00	VIF

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على (SPSS,v.24).

يتضح من الجدول (٧) ان قيمة ($F=109.450$) هي معنوية إحصائياً كون أن معنوية الاختبار بلغت (0.000) وهي أقل من القيمة المعنوية (0.05) وهذا يشير وجود تأثير لبعد رفاهية مكان العمل في المتغير المخرجات التنظيمية، أما قيمة معامل التحديد (R^2) الذي بلغ بـ (0.442) وهو ما يفسره بعد رفاهية مكان العمل من التباين الحاصل في المتغير المخرجات التنظيمية، أما النسبة المتبقية وهي (0.558) فهي تعود إلى عوامل أخرى لم تدخل في أنموذج الدراسة. ويمكن تمثيل معادلة الانحدار لتأثير رفاهية مكان العمل في المخرجات التنظيمية كما يأتي:

$$\text{المخرجات التنظيمية} = 0.599 + 1.560 (\text{رفاهية مكان العمل})$$

كذلك فإن القيمة الثابتة ($a=1.560$) والتي تشير عندما تكون قيمة رفاهية مكان العمل صفر فإن قيمة المتغير المخرجات التنظيمية لن يقل عن هذه القيمة، أما معامل الانحدار ($b_1=0.599$) الذي يشير عند إضافة قيمة واحدة لرفاهية مكان العمل فإن المتغير التابع المخرجات التنظيمية سيزداد بنفس المقدار وإن قيمة اختبار (t) المحسوبة للمعامل (b_1) بلغت (10.462) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.96) وإن المعنوية لها بلغت (0.000) وهي أقل من المعنوية (0.05) مما يدل على أن رفاهية مكان العمل له تأثير جوهري في المتغير التابع المخرجات التنظيمية. ومن النتائج السابقة تسمح لنا قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على: (يوجد تأثير مباشر عند مستوى دلالة (0.05) لرفاهية مكان العمل في أبعاد المخرجات التنظيمية في المصنع المبحوث).

ثالثاً. تحليل الفرضية الفرعية الثالثة: من خلال الجدول رقم (٨) "يوجد تأثير مباشر ذو دلالة معنوية لرفاهية الحياة في أبعاد المخرجات التنظيمية في المصنع المبحوث"

الجدول رقم (٨) ادناه يبين تأثير رفاهية الحياة في المخرجات التنظيمية، كما في أدناه:

الجدول (٨): تأثير رفاهية الحياة في المخرجات التنظيمية

المتغير المخرجات التنظيمية							البعد المستقل
المعنوية	F	R ²	المعنوية	t المحسوبة	معلومات الأنموذج		
0.000	71.445	0.341	0.000	13.933	2.532	A	رفاهية الحياة
			0.000	8.453	0.410	b1	
n=140		139	Df	1.00	Tolerance	1.00	VIF

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على (SPSS, v.24)

يتضح من الجدول رقم (٨) أن قيمة ($F=71.445$) هي معنوية إحصائياً كون أن معنوية الاختبار بلغت (0.000) وهي أقل من القيمة المعنوية (0.05) وهذا يشير وجود تأثير لبعد رفاهية الحياة في المتغير المخرجات التنظيمية، أما قيمة معامل التحديد (R^2) الذي بلغ بـ (0.341) وهو ما يفسره بعد رفاهية الحياة من التباين الحاصل في المتغير المخرجات التنظيمية، أما النسبة المتبقية وهي (0.659) فهي تعود إلى عوامل أخرى لم تدخل في أنموذج الدراسة. ويمكن تمثيل معادلة الانحدار لتأثير رفاهية الحياة في المخرجات التنظيمية كما يأتي:

$$\text{المخرجات التنظيمية} = 0.410 + 2.532 (\text{رفاهية الحياة})$$

كذلك فإن القيمة الثابتة ($a=2.532$) والتي تشير عندما تكون قيمة رفاهية الحياة صفر فإن قيمة المتغير المخرجات التنظيمية لن يقل عن هذه القيمة، أما معامل الانحدار ($b_1=0.410$) الذي

يشير عند إضافة قيمة واحدة لرفاهية الحياة فإن المتغير التابع المخرجات التنظيمية سيزداد بنفس المقدار وان قيمة اختبار (t) المحسوبة للمعامل (b_1) بلغت (8.453) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.96) وان المعنوية لها بلغت (0.000) وهي أقل من المعنوية (0.05) مما يدل على أن رفاهية الحياة له تأثير جوهري في المتغير التابع المخرجات التنظيمية. ومن النتائج السابقة نستنتج قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على: (يوجد تأثير مباشر عند مستوى دلالة (0.05) لرفاهية الحياة في أبعاد المخرجات التنظيمية في المصنع المبحوث) وجاءت مطابقة لدراسة (مرزوق وخطاب، ٢٠٢٠) والتي تنص على وجود تأثير مباشر لرفاهية الحياة في الأداء الوظيفي للعاملين في المصارف التجارية.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات:

١. عكست نتائج اختبار الفرضية الرئيسية للبحث وجود تأثير مباشر ومعنوي ايجابي عند مستوى دلالة (0.05) بين رفاهية العاملين ككل وكل بعد من أبعادها والمخرجات التنظيمية ككل وكل بعد من أبعادها وفقاً لآراء العاملين في مصنع القطنية موضع البحث، مما يدل على أن شعور العاملين بالرفاهية في العمل وتحقيق الذات والبهجة والراحة والسعادة والدعم العاطفي لهم يزيد من مستوى الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية، بالمقابل يقلل من الاجهاد ودوران العمل وتغيب العاملين، فضلاً عن كونها تعزز من دور العمل التطوعي والتعاون مما يؤدي إلى زيادة المخرجات التنظيمية الايجابية.
٢. شعور العاملين في المصنع المبحوث بالاطمئنان والراحة لزملائهم في العمل، عن طريق توفير المناخ التنظيمي والبيئة المناسبة.
٣. تبين عبر نتائج نموذج علاقة التأثير لرفاهية العاملين في متغيرات المخرجات التنظيمية بأن أبعاد رفاهية العاملين تمتلك نسبة تأثير جيدة على التطورات أو التغيرات التي من الممكن أن تحدث في متغيرات المخرجات التنظيمية في مصنع القطنية عينة البحث وهذا مؤشر على قدرة توظيف جيدة لرفاهية العاملين في المصنع المبحوث لقدرته على التأثير في مواقف وسلوكيات الأداء الوظيفي في ظل الظروف وضغوط العمل المتجددة.

ثانياً. التوصيات:

١. زيادة مستوى إدراك وشعور العاملين بالرفاهية (الرفاهية النفسية، رفاهية مكان العمل، ورفاهية الحياة) من خلال قيام الادارة العليا ومديري الادارات في مصنع القطنية و غدارة الموارد البشرية بوضع برامج شاملة لزيادة شعور العاملين بالرضا عن حياتهم من خلال:
 - أ. تحسين ظروف العمل وتقليل الضغوط وزيادة تمكينهم بالعمل.
 - ب. تصميم الوظائف في المصنع بما يحقق رضا العاملين.
 - ج. مساعدة العاملين في المصنع على اكتساب الخبرات والتجارب أثناء العمل من خلال التطوير والتدريب.
 - د. زيادة شعور العاملين في المصنع بالرضا عن منجزاتهم في العمل من خلال التقييم الموضوعي والسليم للأداء.
٢. تلبية احتياجات العاملين عن طريق:

أ. توفير المناخ التنظيمي المناسب داخل المصنع المبحوث، بوصفه سلوك انساني ينمي لديهم الشعور الكبير باهتمام الإدارة العليا بهم وباحتياجاتهم.

٣. العمل على تعزيز وإرساء قواعد متينة تعزز من أسس متطلبات رفاهية العاملين وخاصة فيما يتعلق بالظروف الداخلية للعمل عن طريق ايجاد الثقافة التنظيمية القائمة على تطوير المخرجات التنظيمية الايجابية ومتابعتها باستمرار، فضلاً عن زيادة الاهتمام ببناء علاقات ايجابية سليمة بين العاملين والإدارة في مصنع القطنية تهدف إلى التشاور وتبادل الآراء بناءً على الاحترام المتبادل بين الإدارة والعاملين وتعريف العاملين بأهمية أدوارهم بهدف الحفاظ على موارد الوظيفة وتجديدها.

المصادر

أولاً. المصادر العربية:

أ. الرسائل والأطاريح

١. الجبوري، مها فاضل ابراهيم، (٢٠١٤)، ملاءمة الفرد مع بيئة المنظمة وانعكاسها على مخرجات العمل: بحث ميداني في عدد من المصارف الاهلية، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، بغداد، العراق.
٢. عزيز، شعيب أحمد، (٢٠١٧)، تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في السلوك المبدع من خلال رفاهية العاملين: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديرية تربية بابل، رسالة ماجستير، جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد، النجف، العراق.
٣. صالح، خالد مهدي، (٢٠١٩)، الدور الوسيط للصلابة النفسية في العلاقة بين تماسك الجماعة والأداء الوظيفي بحث ميداني، أطروحة دكتوراه فلسفة في الإدارة العامة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد، العراق.

ب. المجلات والدوريات

١. ألعابدي، علي رزاق جواد وعبد الزهرة، علي حسين، (٢٠١٥)، التأثير الوسيط للسعادة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الخيرة والمخرجات التنظيمية: دراسة ميدانية في جامعة بابل، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، العدد (١٧)، ص ٢١-٥٥.
٢. العبيدي، رأفت عاصي والجراح، أضواء كمال، (٢٠٢٢)، إمكانية إقامة التصنيع المستدام في إطار رفاهية العاملين دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة الاثاث المنزلي في نينوى، مجلة كلية التراث الجامعة، المجلد (١)، العدد (٣٤)، ص ١٧٨-١٨٩.
٣. مرزوق، عبد العزيز علي، خطاب، أنعام السيد فهميم، (٢٠٢٠)، أثر رفاهية العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية بمحافظة كفر الشيخ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد (١)، العدد (٢)، ص ٣٦١-٣١٤.
٤. عبد الشكور، هاني محمد جلال، (٢٠٢٠)، تأثير روحانية مكان العمل على رفاهية العاملين وسلوك مشاركة المعرفة ونية البقاء في العمل: دراسة تطبيقية علي قطاع الفنادق بمدينة شرم الشيخ. المجلة العربية للإدارة، ص ٧٥-٩٦.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

A. book

1. Robbins, S. P., & Judge, T., (2009), Organizational behavior. Pearson South Africa.

B. Dissertations and theses

1. Cignitas, C. P., Arevalo, J. A. T., & Crusells, J. V., (2022), The Effect of Strategy Performance Management Methods on Employee Wellbeing: A Case Study Analyzing the Effects of Balanced Scorecard 'Polytechnic University of Catalonia.
2. Garcia, D., Sagone, E., De Caroli, M. E., & Al Nima, A., (2017), Italian and Swedish Adolescents: Differences and Associations in Subjective Well-being and Psychological well-being, PeerJ, 5, e2868.
3. Pillay, K., (2012), Happiness, psychological capital and organizational citizenship behavior of employees in a financial institution in Durban, South Africa (Doctoral dissertation).
4. Rahman, W., (2012), The relationship of attitudinal and behavioral outcomes with employee development in the context of performance appraisal in public Universities of Khyber Pakhtunkhwa (Doctoral dissertation, National University of modern Languages, Islamabad)
5. Shrestha, P., (2016), Organizational justice and employee work outcomes in service sector of Nepal, (Doctoral dissertation, Office of the Dean Faculty of Management Tribhuvan University).
6. Stackhouse, M. R., (2019). Trait forgiveness as a predictor of state forgiveness and positive work outcomes after victimization. Personality and Individual Differences, University of North Carolina Greensboro, 1400 Spring Garden St, Greensboro, NC 27412, USA.

C. Periodicals and conferences

1. Ali, W. A., & Ibrahim, S. B., (2020), Organizational Outcomes as Mediating Variable in the Relationship Between Psychological Empowerment and Turnover Intention, International Journal of Intellectual Human Resource Management (IJIHRM), Vol. (1), No. (01), pp.41-52.
2. Andrade, C., & Neves, P. C., (2022), Perceived Organizational Support, Coworkers' Conflict and Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Work-Family Conflict, Administrative Sciences, vol., (12), No. (1), pp.1-12.
3. Andrew, O. C., & Sofian, S., (2012), Individual factors and work outcomes of employee engagement, Procedia-Social and Behavioral sciences, Vol. (40), pp.498-508.
4. Arulrajah. A. A, Opatha. H.H & Nawaratne. N. N, 2016, Employee Green Performance of Job: A Systematic Attempt Towards Measurement, Srilankan Journal of Human Resource Management, Vol. (6), No. (1), pp 37-62.
5. Baccarani, C., Mascherpa, V. and Minozzo, M. (2013), Zen and well-being at the workplace, The TQM Journal, Vol. (25), No.6, pp.606-624.
6. Berta, W., Laporte, A., Perreira, T., Ginsburg, L., Dass, A. R., Deber, R., ... & Neves, P. (2018), Relationships between work outcomes, work attitudes and work environments

- of health support workers in Ontario long-term care and home and community care settings, *Human Resources for Health*, Vol.(16), No.(1), pp.1-11.
7. Blumberga, S., & Olava, S., (2016), Quality of hospital nursing work life, psychological and subjective well-being, *Rural Environment Education Personality*, Vol. (13), No. (1), pp. 295-300.
 8. Chan, Y. H., Nadler, S. S., & Hargis, M. B., (2015), Attitudinal and Behavioral Outcomes of Employees 'Psychological Empowerment: A Structural Equation Modeling Approach, *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Vol. (19), No. (1), p.24.
 9. Chen, F. F., Jing, Y., Hayes, A., & Lee, J. M., (2013), Two concepts or two approaches? A bifactor analysis of psychological and subjective well-being. *Journal of happiness studies*, Vol. (14), No (3), pp 1033-1068.
 10. Demo, G., & Paschoal, T., (2016), Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA, *Paidéia (Ribeirão Preto)*, Vol. (26), No. (12), pp.35-43.
 11. Elorza, U., Garmendia, A., Kilroy, S., Van de Voorde, K., & Van Beurden, J., (2022), The effect of high involvement work systems on organizational performance and employee well-being in a Spanish industrial context, *Human Resource Management Journal*, Vol. (2), pp. 1–16.
 12. Fenton, S. J., Pinilla Roncancio, M., Sing, M., Sadhra, S., & Carmichael, F., (2014), Workplace wellbeing programmers and their impact on employees and their employing organizations: a scoping review of the evidence base, *Collab between Health Exchange Univ Birmingham*, Vol. (11), No. (27), pp. 15-31.
 13. Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H., (2007), Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs, *Academy of management perspectives*, Vol. (21), No. (3), pp. 51-63.
 14. Harrell-Cook, G., Levitt, K., & Grimm, J., (2017), From engagement to commitment: A new perspective on the employee attitude-firm performance relationship. *International Leadership Journal*, Vol. (9), No. (1), pp1-112
 15. Huong, L., Zheng, C., & Fujimoto, Y. (2016), Inclusion, organizational justice and employee well-being, *International Journal of Manpower*, Vol. (37), No. (6), pp945-964.
 16. Huta, V., & Ryan, R. M., (2010), Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives, *Journal of happiness studies*, Vol. (11), No. (6), pp.735-762.
 17. Jang, S. H., & Lee, S. H., (2016), The Relationship between Regret and Subjective Well-being in Middle Aged Women, *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, Vol. (8), No. (1), pp.121-132.
 18. Kraak J. M& Russo, M, & Jiménez, A., (2018), Work-life balance psychological contract perceptions for older workers, *Personnel Review*, Vol. (47), No. (6), pp.1194–1210.

19. Kundi, Y.M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E.M.I. and Shahid, S., (2021), Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. (29), No. (3), pp.736-754.
20. Marstand, A. F., Martin, R., & Epitropaki, O., (2017), Complementary person-supervisor fit: An investigation of supplies-values (SV) fit, leader-member exchange (LMX) and work outcomes, *The leadership quarterly*, vol. (28), No. (3).
21. Mitić, S., Vukonjanski, J., Terek, E., Gligorović, B., & Zorić, K., (2016), Organizational culture and organizational commitment: Serbian case, *Journal of engineering management and competitiveness (JEMC)*, Vol. (6), No. (1), pp. 21-27.
22. Novitasari, N. Dita Riyanto., Adisty Riska., (2022, January). Influence of Organizational Citizenship Behavior, Emotional Intelligence and Organizational Commitment on Employees' Work Ability. In *Prosiding Seminar* (pp. 62-73).
23. Okun, O., (2022), The positive face of human capital, psychological capital, and well-being, In *Research Anthology on Changing Dynamics of Diversity and Safety in the Workforce*, IGI Global, (pp. 203-222).
24. Pawar, B.S. (2016), Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination, *Employee Relations*, Vol. 38, No.6, pp. 975-994.
25. Pradhan, R. K., & Jena, L. K., (2017), Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation, *Business Perspectives and Research*, Vol. (5), No. (1), pp. 69-85.
26. Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M., (2022), Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries: How the Role of Innovative Work Behavior, Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, Vol. (3), No.1, pp.1-12.
27. Selameat. N., urharani, Samsu. N. Zahira & Kamalu. N. S. Mustafa, (2013), The Impact of Organizational Climate on Teachers' Job Performance *Er. Educational Research*. Vol. (2). No1.pp.71-82.
28. Shin, J., & Shin, H., (2022), The Effect of Self-Sacrifice Leadership on Social Capital and Job Performance in Hotels, *Sustainability*, Vol. (14), No.9, pp.1-12.
29. Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015), Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support, *Psychology of Well-being*, Vol. (5), No. (1), pp.1-17.
30. Sonnentag, S., Unger, D. and Nägel, I.J. (2013), Workplace conflict and employee well-being: The moderating role of detachment from work during off-job time, *International Journal of Conflict Management*, Vol., (24), No., (2), pp.166-183.
31. Tutu. Andrecu & Constantin. Ticu, (2011), Understanding Job Performance Through Persistence and Job Competency, *Social Behavioral Science*, Vol. (33), pp 612-616.
32. Vanhove, A.J. and Herian, M.N., (2015), Team Cohesion and Individual Well-Being: A Conceptual Analysis and Relational Framework, *Team Cohesion: Advances in Psychological Theory, Methods and Practice (Research on Managing Groups and Teams*, Emerald Group Publishing Limited), Bingley, Vol. (17), pp. 53-82.

33. Zhao, H., & Liu, W., (2020), Managerial coaching and subordinates' workplace well-being: A moderated mediation study, *Human Resource Management Journal*, Vol. (30), No. (2), pp.293-311.
34. 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*, Vol. (36), No. (5), pp.621-644.