

مجلة كلية الشيخ الطوسي الجامعة

علمية فصلية محكمة تُعنى بالدراسات الإنسانية

تصدرها كلية الشيخ الطوسي الجامعة
النجف الأشرف - العراق

ربيع الأول / ١٤٤٥ هـ - أيلول ٢٠٢٣ م

السنة السابعة
العدد (١٩)

الرقم الدولي
٩٣.٨ - ٢٣.٤



الرقم الدولي
٢٣٠٤ - ٩٣٠٨

مجلة كلية الشيخ الطوسي الجامعة

عَلِيَّةٌ فَضْلِيَّةٌ مَحْكَمَةٌ تَعْنِي بِالدِّرَاسَاتِ الْإِنْسَانِيَّةِ

تصدرها كلية الشيخ الطوسي الجامعة - النجف الأشرف / العراق

مجازة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
ومعتمدة لأغراض الترقية العلمية

السنة السابعة / العدد (١٩)

(ربيع الأول ١٤٤٥هـ، أيلول ٢٠٢٣م)

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (٢١٣٥) لسنة ٢٠١٥م

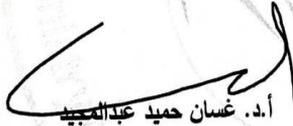


كلية الشيخ الطوسي الجامعة / مكتب السيد العميد

م/ مجلة كلية الشيخ الطوسي الجامعة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

أشارة الى كتابكم المرقم م ج ص/ ٦٢٦ في ٥/ ٥ / ٢٠١٩ بشأن اعتماد مجلتهم التي تصدر عن كليتكم واعتمادها لأغراض الترقيات العلمية وتسجيلها ضمن موقع المجالات العلمية الاكاديمية العراقية ، حصلت موافقة السيد وكيل الوزارة لشؤون البحث العلمي بتاريخ ٢٨/٩/ ٢٠١٩ على اعتماد المجلة المذكورة في الترقيات العلمية والنشاطات العلمية المختلفة الاخرى وتسجيل المجلة في موقع المجالات الاكاديمية العلمية العراقية .
للتفضل بالاطلاع وابلاغ مخول المجلة لمراجعة دائرتنا لتزويده باسم المستخدم وكلمة المرور ليتسنى له تسجيل المجلة ضمن موقع المجالات العلمية العراقية وفهرسة اعدادها ... مع التقدير .



أ.د. حسان حميد عبدالمجيد
المدير العام لدائرة البحث والتطوير

٢٠١٩/١٠/ ٢٢

نسخة منه الى:

- مكتب السيد وكيل الوزارة لشؤون البحث العلمي / اشارة الى موافقة سيادته المذكورة اعلاه والمثبتة على اصل مذكرتنا المرقم ب ت م/ ٤ / ٦٦٩٢ في ٢٣/٩/٢٠١٩ / للتفضل بالاطلاع ... مع التقدير .
- قسم المشاريع الريادية / شعبة المشاريع الالكترونية / للتفضل بالعلم واتخاذ مايلزم ... مع التقدير
- قسم الشؤون العلمية / شعبة التأليف والنشر والمجلات / مع الاوليات .
- الصادرة .

مهند ، أنس
٢١ / تشرين الاول



بسم الله الرحمن الرحيم



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جهاز الاشراف والتقويم العلمي
قسم التعليم الاهلي

رقم الكتاب : ج ٥ / ٦٤٨٢
التاريخ ٢٠١٢/١١/١٤

كلية الشيخ الطوسي الجامعة

م/ محضر مجلس الكلية بجلسته الثانية للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣
المنعقدة بتاريخ ٢٠١٢/٩/٢٩

تحية طيبة...

الحاقا بكتابتنا المرقم ج ٥/٦١٠٠ في ٢٠١٢/١١/٥ ، بشأن الفقرة (١/١٠) /ولا:الشؤون العلمية) من محضر مجلس الكلية بجلسته الثانية للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣ ، نود اعلامكم الى انه بالامكان اعتماد مجلة الكلية لاغراض الترقية العلمية وفق الية اعتماد المجلات الصادرة عن الكليات الاهلية والجمعيات العلمية لاغراض الترقية العلمية والتي يمكن الاطلاع عليها على موقع دائرة البحث والتطوير (www.rddiraq.com)

للتفضل بالاطلاع واتخاذ مايلزم...مع التقدير.



٥٩٥
١٧٤٦

المحاسب القانوني

حيدر محمد درويش

ع/رئيس جهاز الاشراف والتقويم العلمي

٢٠١٢/١١/١٤



نسخة منه الى //

- ✓ مكتب رئيس الجهاز/للتفضل بالاطلاع...مع التقدير.
- ✓ دائرة البحث والتطوير / متكرتكم ب ت م ١٠٥٤٣/٤ في ٢٠١٢/١١/٨...مع التقدير .
- ✓ جهاز الاشراف والتقويم العلمي/قسم التعليم الاهلي/شعبة المحاضر/ مع الاوليات.
- ✓ الصنادقة .

البريد الالكتروني: mhesses@yahoo.com



رئيس التحرير

أ.د. قاسم كاظم الأسدي

مدير التحرير

أ.م.د. جاسم حسن القره غولي

هيئة التحرير

١. أ.د. جميل حليل نعمة معله / كلية الآداب _ جامعة الكوفة
٢. أ.د. صالح القريشي / كلية الفقه - جامعة الكوفة
٣. أ.د. أميرة الجوفي / كلية التربية بنات _ جامعة الكوفة
٤. أ.د. عمر عيسى / كلية العلوم الإسلامية _ الجامعة العراقية
٥. أ.د. عبد الله عبد المطلب / كلية العلوم الإسلامية - الجامعة العراقية
٦. أ.م.د. أزهار علي ياسين / كلية الآداب _ جامعة البصرة
٧. أ.م.د. هناء عبد الرضا رحيم الربيعي / كلية العلوم الإسلامية - جامعة البصرة
٨. أ.م.د. حيدر السهلاني / كلية الفقه - جامعة الكوفة
٩. أ.م.د. ضرغام كريم كاظم الموسوي / كلية العلوم الإسلامية _ جامعة كربلاء
١٠. أ.م.د. ناهدة جليل عبد الحسن الغالبي / كلية العلوم الإسلامية _ جامعة كربلاء
١١. أ.م.د. مسلم مالك الاسدي / كلية العلوم الإسلامية _ جامعة كربلاء
١٢. أ.م.د. مشكور حنون الطالقاني / كلية العلوم الإسلامية _ جامعة كربلاء

تدقيق اللغة الانكليزية

م.م. حميد عبد الامير حميد مجيد

تدقيق اللغة العربية

أ.م.د. هاشم جبار الزرفي

م.م. حسام جليل عبد الحسن

أعضاء هيئة التحرير من خارج العراق

أ.د. سعد عبد العزيز مصلوح: جامعة الكويت / الكويت.

أ.د. عبد القادر فيدوح: جامعة قطر/ قطر.

أ.د. حبيب مونسسي: جامعة الجليلي ليايس / الجزائر.

أ.د. أحمد رشاش: جامعة طرابلس/ ليبيا.

أ.د. سرور طالبلي: رئيس مركز جيل البحث العلمي/ لبنان.

سكرتير التحرير

حسين سمير نجم

تعليمات النشر في مجلة كلية الشيخ الطوسي الجامعة

١. أن لا يكون البحث قد نُشر أو قُبِلَ للنشر في مجلة داخل العراق أو خارجه، أو مستلا من كتاب أو محملاً على شبكة المعلومات العالمية.
٢. أن يضيف البحث معرفة علمية جديدة في حقل تخصصه.
٣. أن يرفع البحث قواعد المنهج العلمي، ويرتب على النحو الآتي: عنوان البحث / اسم الباحث بذكر درجته العلمية، ومكان عمله / خلاصة البحث باللغتين العربية والإنجليزية لا تتجاوز أي منهما مئتي كلمة / المقدمة / متن البحث / الخاتمة والتناج والتوصيات / الهوامش نهاية البحث / ثبت بالمصادر والمراجع.
٤. يخضع البحث للتحكيم السري من الخبراء المختصين لتحديد صلاحيته للنشر، ولا يعاد إلى صاحبه سواء قُبِلَ للنشر أم لم يقبل، ولهياة التحرير صلاحية نشر البحوث على وفق الترتيب الذي تراه مناسباً.
٥. تقدم البحوث مطبوعة باستخدام برنامج (Microsoft word)، بخط (Simplified Arabic) للغة العربية، وبخط (Time new roman) للغة الإنجليزية، بحجم (١٤) للبحث و(١٢) للهوامش.
٦. تنسيق الأبيات الشعرية باستعمال الجداول .
٧. تسحب الخرائط، الرسوم التوضيحية، الصور) بجهاز (اسكنر) وتحمّل على قرص البحث.
٨. يقدم الباحث ثلاث نسخ من بحثه مطبوعة بالحاسوب، مع قرص مضغوط (CD).
٩. لا يعاد البحث إلى الباحث إذا ما قرر خبيران علميان عدم صلاحيته للنشر.
١٠. ترتيب البحوث في المجلة يخضع لأمر فنية.

المراسلات

توجه المراسلات الرسمية إلى مدير تحرير المجلة على العنوان الآتي:
جمهورية العراق . النجف الأشرف . كلية الشيخ الطوسي الجامعة.

موقع المجلة على الانترنت: www.altoosi.edu.iq/ar

البريد الإلكتروني: mjtoosi3@gmail.com

نقال: ٠٧٨٠٤٤٠٤٣١٩ (٠٠٩٦٤)

صندوق بريد: (٩).

تطلب المجلة من كلية الشيخ الطوسي الجامعة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى: ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

افتتاحية العدد :

أكدت مجلة كلية الشيخ الطوسي الجامعة أهمية النقد الفكري والعلمي، لغرض تجديد مناهج التفكير التي تؤدي إلى تجديد العلوم التقليدية القديمة التي أصبحت ثقيلة ومعرقة لحركة إيقاع العصر.

وقد بينّا أنّ البحوث المنشورة في مجلتنا قد بدأ أصحابها بالانتقال من الشعور بوجود المشكلة إلى مرحلة الشروع باقتراح الحلول، وأنّها في الأعمّ الأغلب تتسم بالجدّة؛ لأنّها لم تعتمد منطق التفكير القديم، وإنّما حاولت اعتماد منطق جديد، مهمته تحريك العقل العربي ودفعه إلى الأمام، بعد أن توقّف تطوره مدة طويلة، على الرغم من احتكاكنا المباشر بالنهضة الغربية منذ أمد بعيد؛ لأنّ نهضة الأمم لا تقوم إلا بتوافر شروطها الفكرية والتاريخية، وأهمها نقد القديم واقتراح البدائل ليُصبح العقلُ حرّاً، والحرية تبدأ بالاختيار الواعي الذي يحصل بوجود خيارين فما فوق.

نأمل أن يرفدنا إخوتنا الباحثون بمثل هذه التوجهات التي فتحت مجلتنا صدرها لتلقيها خدمة لتطوير الحركة العلمية والخروج من الجمود والانتقال بها الى أنوار الحركة الإبداعية.

داعين المولى عزّ وجلّ أن نكون قد أسهمنا برفد حركة البحث العلمي ، بكلّ ما هو جديد . والله ولي التوفيق.

مدير التحرير

الأستاذ المساعد الدكتور

جاسم حسن القره غولي



المحتويات

الدراسات القرآنية والحديث الشريف		
الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٢١	الأستاذ الدكتور ستار الأعرجي جامعة الكوفة - كلية الفقه الباحثة: حنان خليل إبراهيم شبر طالبة ماجستير في علوم القرآن والحديث جامعة الكوفة - كلية الفقه	ترتيب آيات وسور القرآن الكريم (دراسة تحليلية)
٥١	أ.د. سيروان عبد الزهرة الجناحي جامعة الكوفة - كلية التربية	التفسير العلمي عند أئمة أهل البيت (عليهم السلام) دراسة تحليلية في مروياتهم البيانية
٨٣	الأستاذ المساعد الدكتور رضوان ضياء الدين البدران جامعة الكوفة - كلية الفقه الباحثة : غيداء عبد مسلم عبد الحسن طالبة ماجستير جامعة الكوفة - كلية الفقه قسم علوم الحديث	شرح الحديث بالحديث عند السيد نعمة الله الجزائري
١٠٣	الباحثة: زهراء حسين حسون ماجستير علوم القرآن والحديث الشريف جامعة الكوفة - كلية الفقه - علوم القران الكريم والحديث الشريف	الإبراهيمية في ضوء القرآن الكريم دراسة في نقد أدلتها وأدلة نقدها

الدراسات الأصولية والفقهية

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
١٢١	<p>الباحث حسن راضي حمادي الهاشمي</p> <p>الأستاذ الدكتور وفقان خضير الكعبي جامعة الكوفة - كلية الفقه قسم الشريعة والعلوم الإسلامية</p>	<p>قاعدة الأمر بالشيء يقتضي النهي عن ضده عند المحقق أحمد النراقي</p>
١٤١	<p>الباحثة : سندس عدنان عبد اليمّة طالبة ماجستير جامعة الكوفة - كلية الفقه</p> <p>الأستاذ عبد الزهرة لفته عبيد جامعة الكوفة - كلية الفقه</p>	<p>الضمان في الملكية المشاعة</p>
١٦٧	<p>الأستاذ المساعد الدكتور حسن مزيد ادريس كلية الامام الكاظم (ع) للعلوم الإسلامية الجامعة</p>	<p>الكفارات في الفقه الإسلامي دراسة تحليلية</p>
١٩٧	<p>هناء عليوي عبد جامعة الكوفة - كلية الفقه</p> <p>أ.م.د.سهام علي حسين جامعة الكوفة - كلية الفقه</p>	<p>لباس المرأة في الحج</p>

دراسات في العقيدة والفكر الإسلامي

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٢١٩	أ.م.د. نصر صالح حبيب البطاط كلية الفقه الجامعة	نظرية التعهد في وضع الألفاظ
٢٣٧	المدرس الدكتور نهضة صاحب هاشم الجامعة الإسلامية / النجف الأشرف كلية العلوم الإسلامية	عصمة الأنبياء دراسة في شبهة العصيان والاستغفار

الدراسات اللغوية والأدبية

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٢٦٧	أ.د. رحمن غركان عبادي جامعة القادسية - كلية التربية قسم اللغة العربية م. م. آلاء فاهم داخل	التناص في قصص نعيم شريف
٢٨١	الاستاذ الدكتور حيدر كريم الجمالي جامعة الكوفة - كلية التربية الاساسية الطالبة : حياة عطية كاظم جامعة الكوفة - كلية التربية الاساسية	الأصول اللغوية عند الشيخ الطوسي وتطبيقاتها النحوية (الاجماع والاستصحاب والاستحسان انموذجاً)

<p>٣٠١</p>	<p>الباحثة زينب هادي رشيد الشمري الأستاذ الدكتور محمد عبد الزهرة غافل الشريفي جامعة الكوفة - كلية التربية الأساسية قسم اللغة العربية</p>	<p>أثر التطور التاريخي لمفهوم التعميم في "المعجم الحافظ للألفاظ التي شرحها الجاحظ"</p>
<p>٣٢١</p>	<p>أ.م.د. حازم علاوي عبيد الغانمي م.م. عبد الإله جميل جاسم جامعة كربلاء - كلية العلوم الإسلامية</p>	<p>الوظيفة السياسية لصورة الشهيد في نماذج مختارة من الشعر العمودي العراقي المعاصر</p>
<p>٣٤٧</p>	<p>أ.م.د. أفراح عبد علي الخياط جامعة كربلاء - كلية التربية للعلوم الانسانية - قسم اللغة العربية الباحث : كرار هادي الخفاجي طالب دراسات عليا كلية التربية للعلوم الانسانية</p>	<p>دلالة صيغ المبالغة في ديوان السيد مهدي الأعرجي</p>
<p>٣٧١</p>	<p>م.م. ماهر عبد الحسن الجنابي م.م. زياد يوسف عبد السادة</p>	<p>الظواهر الصوتية والصرفية في معجم تاج العروس / دراسة لغوية</p>

دراسات التاريخ والسيرة

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٣٩٥	الاستاذ الدكتور مجيد حميد الحدراوي جامعة الكوفة - كلية الآداب الباحث منتظر فائز عباس آل هدهود جامعة الكوفة - كلية الآداب	موقف رشيد بيضون من قضايا الاستقلال والانتخابات والامن في لبنان دراسة تاريخية
٤١٥	الأستاذ الدكتور ربيع حيدر طاهر الموسوي جامعة الكوفة - كلية الآداب الباحثة هديل عادل محمد باقر الشماع طالبة ماجستير : جامعة الكوفة كلية الآداب	سياسة كالفن كوليدج تجاه المشاكل العمالية (١٩٢٣-١٩٢٨)
٤٣٧	الأستاذ المساعد الدكتور صباح كريم رياح الفتلاوي الباحثة نبراس فاضل علي الخالدي جامعة الكوفة كلية التربية للبنات	لمحات من واقع مصر السياسي والاقتصادي والاجتماعي في النصف الثاني من القرن التاسع عشر

الدراسات الاقتصادية

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٤٦٥	<p>محمد رضا سلطاني أستاذ مساعد في جامعة الإمام الحسين (ع) السيد محسن عبد العزيز الحكيم درجة الدكتوراه من قسم الإدارة الإستراتيجية في جامعة الدفاع الوطني العليا</p>	<p>تصميم نموذج جدارة للمديرين الاستراتيجيين باستخدام تقنية Smart PLS دراسة حالة: منظمات جمهورية العراق</p>
٥٠٣	<p>م. هديل محمد علي عبد الهادي جامعة الكوفة كلية الادارة والاقتصاد</p>	<p>القيادة التفاضلية وتأثيرها في السلوك الابداعي للموظفين من خلال الدور الوسيط : السعادة في مكان العمل (دراسة تحليلية في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة الكوفة)</p>
٥٤٩	<p>الباحثة خوله جاسم محمد جامعة كربلاء</p>	<p>التحليل المالي للمؤشرات المصرفية وتكامل نسبة كفاية رأس المال (CAR) وإدارة المخاطر في استقرار النظام المالي (بحث تحليلي في عينة من المصارف العراقية الأهلية)</p>

الدراسات القانونية

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٥٨١	زينب فلاح نصيف كلية القانون - جامعة الكوفة أ.د. محمد حسناوي شويح كلية القانون - جامعة الكوفة	إعمال أحكام قواعد الإسناد
٦٠٥	م. د. أماني عبد الرحمن عبد الله وزارة التربية	دور قواعد القانون الدولي في حماية الممتلكات الثقافية

الدراسات الجغرافية

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٦٤٩	الباحث: ماهر حبيب عبيد جامعة الكوفة - كلية الآداب قسم المجتمع المدني أ.م.د. احمد يحيى عنوز جامعة الكوفة - كلية الآداب رئيس قسم المجتمع المدني في كلية الآداب	التوقعات المستقبلية لمؤشرات النقل الحضري في مدينة الكويت

الدراسات الإعلامية

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث
٦٦١	م.د. محمد عبد الهادي عيود النويني كلية الامام الكاظم (ع) للعلوم الإسلامية الجامعة	الاعلام الأمريكي في حرب الخليج الثانية / دراسة تحليلية



**القيادة التفاضلية وتأثيرها في السلوك الابداعي للموظفين
من خلال الدور الوسيط : السعادة في مكان العمل
(دراسة تحليلية في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة الكوفة)**



م . هديل محمد علي عبد الهادي
جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد



القيادة التفاضلية وتأثيرها في السلوك الابداعي للموظفين من خلال الدور الوسيط : السعادة في مكان العمل (دراسة تحليلية في كلية الادارة والاقتصاد/جامعة الكوفة)

م. هديل محمد علي عبد الهادي

جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد

المستخلص:

يوضح لنا البحث الحالي مدى تأثير القيادة التفاضلية في السلوك الابداعي للموظفين من خلال السعادة في مكان العمل في كلية الإدارة والاقتصاد_جامعة الكوفة بالنظر الى ما تتمتع به كلية الادارة والاقتصاد من سمعة مرموقة وعلمية واضحة وتمتلك المقدرة العلمية والمهنية العالية وتم اختيار المتغيرات الحالية موضوعا للبحث الحالي للسعي الى تقليل أو ردم الفجوة المعرفية بين متغيرات البحث، بالإضافة الى المحاولة لوضع الأسس المناسبة والصحيحة ولصناعة القادة في مختلف المنظمات العراقية سواء اكانت الهادفة الربح أم الخدمية منها واعتمدت الدراسة منهج كمي يوضح الاعتماد على الاستبيان الذي تم توزيعه على موظفي كلية الادارة والاقتصاد جامعة الكوفة البالغ عددهم (٧٦) موظفاً ومن مختلف الاختصاصات والمناصب واسترجعت (٧٠) استمارة صالحةً التحليل الإحصائي وتم استخدام نمذجة المربعات الجزئية الصغرى ولأجل التوصل الى اهم النتائج استخدم المنهج الوصفي للتحليل وجمعت البيانات من خلاله وكما وتم استخدام العديد من الإساليب الاحصائية والمتمثلة بالاختبار التوزيع الطبيعي والاحصاءات الوصفية والتحليل العاملي التوكيدي، والاحصاءات الوصفية ونمذجة المعادلة الهيكلية اعتماداً على البرامج الاحصائية (Smart pls, excel 19, spss v) من اهم الاستنتاجات التي توصل اليها

الباحثان هي وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة التفاضلية وابعادها في السلوك الابداعي من خلال السعادة في مكان العمل، وهذا دليل على اهتمام المنظمة عينة الدراسة في القيادة التفاضلية وتطبيق ابعادها (الاهتمام والتواصل، الترقية والمكافاة والتسامح مع الاخطاء) وبالتالي تعزيز السلوكيات الابتكارية للموظفين في العمل ويتحقق من خلال الدور الوسيط السعادة في مكان العمل والمتمثل ب(الارتباط في العمل، الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي الفعال) وتطبيق التفاضل والتمايز في العمل والذي يعد امر رئيسي لابد منه لغرض الحصول النتائج الايجابية وتعزيز السلوك الابداعي للموظفين والاستفادة من الابداعات الأساسية للموظفين لتحقيق السعادة في مكان العمل. وعليه يوصي الباحثان بضرورة اعتماد وبناء علاقات تفاضلية مبنية على الاهتمام والتواصل مع الاخرين والتسامح والترقية بين العاملين في الكلية المبحوثة ومن مختلف الوظائف التي يمارسونها، والتي تساعد الارتباط والمشاركة الوظيفية بالطريقة التي تؤدي الى تنمية قدرة الفرد على ابتكار أفكار جديدة والمساهمة في حل ناجح للمشاكل وبالطريقة الصحيحة في ظل الظروف المتواجدة والحالية.

الكلمات المفتاحية: القيادة التفاضلية، السعادة في مكان العمل، سلوك العمل الابداعي.

Differential leadership and its effect on the inventive behavior of worker through happiness within the workplace (analytical research at the University of Kufa College of Administration and Economics)

Abstract

The current research shows us the effect of differential leadership on the creative behavior of employees through happiness in the workplace in the College of Administration and Economics _

University of Kufa In view of the distinguished and clear scientific reputation enjoyed by the College of Administration and Economics and possesses high scientific and professional capabilities . The current variables were chosen as a topic for the current research to seek to reduce or bridge the knowledge gap between the research variables In addition to trying to lay the appropriate and correct foundations for making leaders in the various Iraqi organizations, whether they are for-profit or service-oriented. The study relied on a quantitative approach that explains the reliance on the questionnaire that was distributed to the employees of the College of Administration and Economics, University of Kufa, who numbered (76) employees. And from various specializations and positions, (70) valid questionnaires were retrieved for statistical analysis Molecular least squares modeling was used, and in order to reach the most important results, the descriptive approach was used for analysis, and data were collected through it. Many statistical methods were used, such as the normal distribution test, descriptive statistics and confirmatory factor analysis. Descriptive statistics and structural equation modeling based on statistical programs (spss v Smart pls, excel 19,) One of the most important conclusions reached by the researchers is the existence of a significant influence relationship of differential leadership and its dimensions in creative behavior through happiness in the workplace. This is evidence of the interest of the study sample organization in differential leadership and the application of its dimensions (attention and communication, promotion and reward and tolerance for mistakes). Thus, enhancing the innovative behaviors of employees at work, and happiness is achieved through the mediating role in the workplace, which is represented by (work engagement, job satisfaction, and effective organizational commitment). And the application of differentiation and differentiation at work, which is a major and necessary matter for the purpose of obtaining positive results and enhancing the creative behavior of employees and benefiting from the basic creations of employees to achieve happiness in the workplace. Accordingly, the researchers recommend the need to adopt and build differential relationships based on interest and communication with others, tolerance and promotion among the workers in the college under study. Among the various jobs they

practice, which help the functional engagement and participation in a way that leads to the development of the individual's ability to innovate new ideas and contribute to a successful solution to problems and in the right way in light of the existing and current conditions.

Keywords: differential leadership, happiness in the workplace, creative work behaviour

المقدمة: Introduction

يعتبر قطاع الكلية من القطاعات الحكومية المهمة والحيوية التي لا بد من الاهتمام بها وعمل المزيد من الدراسات الحيوية والبحوث من اجل الارتقاء بمستوى الخدمات التي يتم تقديمها للإفراد وكونه يقدم خدمة لشريحة واسعة من المجتمع الحالي فانه لا بد من إعطاءها اهتماما كبيراً، وعليه اتجهت الدراسة لتحديد مدى تاثير القيادة التفاضلية في السلوك الابداعي للموظفين لحصول المنظمات على السعادة الوظيفية في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة الكوفة ويتحقق ذلك بوجود قيادة تفاضلية تكون قادرة في الوصول الى الأفضل لتفعله في الاعمال المناطة لها وتتصرف بالطرق ناجحة من خلال محاولتها إظهار الاهتمام والرعاية لموظفيها وترقيتهم في العمل المناط اليهم، كذلك لا بد من الاعتراف بالطاقات الابتكارية واطهار الالتزام العاطفي بالعمل للاعتماد عليه في تنفيذ المسؤوليات واهتمامهم بالفكرة المطروحة من قبل للعاملين والسماح لهم بالاستفادة من الاخطاء وتلافيها والاستفادة منها قدر الامكان، وبالترتيب التالي، اذ اختص المبحث الأول بعرض لمنهجية الدراسة والثاني بالإطار النظري واختص المبحث الثالث بنتائج التحليل الاحصائي والمناقشة وانتهت الدراسة بالمبحث الرابع ليشمل جملةً من اهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها خلال الدراسة وكذلك التوصيات والتي تساهم في تعزيز الجانب النظري وزيادة الوعي لمتغيرات الدراسة الحالية.

المبحث الاول

الاسلوب المنهجي للبحث

تشخص منهجية البحث مشكلة الدراسة والأهمية، وتحاول ان تجاوب عما يتم طرحه من الاسئلة المتعلقة بالبحث، اذ يتضمن المبحث عرض لمنهجية الدراسة عبر طرحها الأطر الآتية:

❖ مشكلة البحث:

يمكن تجسيد مشكلة البحث من خلال التعرف على القيادة التفاضلية من وجهة نظر عينة البحث وطبيعتها السائدة في كلية الادارة والاقتصاد، اذ ان القيادات العاملة في نطاق المنظمات التعليمية تمتلك اهمية كبيرة تجاه الممارسات الادارية للأعمال التي تقوم بها وتختلف هذه الممارسات لقيادة الكليات وحسب مدى مشاركتها في توفير متطلبات السعادة في مكان العمل كونه يعد امر ضروريا لبناء اسس الحياة السعيدة في العمل وعليه فان السعادة في مكان العمل تساهم بشكل كبير وواضح في تطوير عمل الكلية كل ذلك ويتحقق ذلك عن طريق تبني سلوكيات العمل الابداعي من اجل تحقيق النجاح واستمرار عمل الكلية بنجاح في الحفاظ على موظفيها بكفاءتهم وفعاليتهم ، وهذا ما تم الاتفاق عليه عدد من الدراسات أمثال:

(Zhao et al.,2019),(Mousa& Chaouali, 2021) هذه الدراسات التي اهتمت بمواضيع المتعلقة القيادة التفاضلية ومدى تأثيرها في سلوك العمل الابداعي الوظيفي اذ كانت أغلبها ذات طابع مفاهيمي، كما اعتمدت مفهوم السعادة في مكان العمل كمتغير وسيط ضمن النطاق الذي تمارسه في اعمالها ،ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة من ان كليتنا الحالية تفنقر الى للقيادة التفاضلية والتي تحقق لها الطموحات المستقبلية ويتم ذلك من خلال دعم وتعزيز السلوكيات الابداعية للموظفين مع تحملها مستوى مقبول من الاخطاء التي تحدث والمخاطر من قبل الافراد العاملين اذ ان الافتقار لمثل هذه السلوكيات يجعل صعوبة في العمل في ظل التحديات المستقبلية القائمة والظروف الصعبة وعدم مقدرتها على مواجهة التغييرات الخارجية والداخلية التي تحدث وفي ظل وجود التركيز الشديد والاهتمام بتحقيق السعادة في مكان العمل، وفي ظل ما تم استعراضه من حقائق علمية فان البحث الحالي ينطلق من

فكرة اساسية تعد امتدادا للاطر الفكرية والنظرية ،حيث جاءت مشكلة البحث هنا لتوضح لنا المفاهيم والموضوعات المتعلقة بمتغيرات الدراسة (القيادة التفاضلية، السعادة في مكان العمل ،سلوك العمل الابداعي) وعلى حد علم الباحثان فانه توجد ندرة في الخوض والاهتمام في العلاقة بين متغيرات هذه الدراسة ودراستها بشكل كافي في البيئات العراقية خاصة والبيئات العربية عموماً والتي تهتم، وعليه فان البحث الحالي يحاول ردم الفجوة المعرفية لسد النقص الحاصل في هذا المجال، وايضاً لتوضيح ما اشتملت عليه هذه المتغيرات من مفاهيم ورابط منطقية ومقاييس يمكن تطبيقها في الكلية قيد الدراسة الحالية والتي تعد من البيئة العراقية التي تكون بحاجة الى تجسيد واقرار لمفاهيم القيادة التفاضلية وتأثيرها في سلوك العمل الابداعي من خلال سعادتها في العمل خلال ممارستها الانشطة الكلية وسياستها عن طريق دراسة العلاقة بين متغيراتها في انموذجها الفرضي الواحد ، وبالاستناد على ما تم تقديمه من دوافع يمكن للباحث صياغة مشكلة البحث من خلال طرح التساؤل الرئيسي الآتي :

(هل تدرك إدارات الكلية عينة الدراسة أهمية تأثير القيادة التفاضلية في السلوك الابداعي لموظفيها من خلال الدور الوسيط :السعادة في مكان العمل ؟) ويتفرع عنها عدد من التساؤلات تتمثل في ما يلي:

١. ما هو تأثير القيادة التفاضلية في سلوك العمل الابداعي للكلية عينة الدراسة ؟
 ٢. ماهي درجة تأثير السعادة في مكان العمل في سلوك العمل الابداعي للموظفين في الكلية عينة الدراسة؟
 ٣. هل تؤثر القيادة التفاضلية على تحقيق السعادة للعاملين في كلية عينة الدراسة ؟
 ٤. ماهي طبيعة الدور الوسيط الذي تلعبه السعادة في مكان العمل في العلاقة ما بين القيادة التفاضلية وسلوك العمل الابداعي للعاملين في الكلية عينة الدراسة ؟
- ❖ أهمية البحث:-

أهمية البحث تستمد بالنقاط الآتية كونها تمثل :-

١. ما مستوى توافر المتغيرات للبحث في كلية الادارة والاقتصاد/جامعة الكوفة؟

٢. ما مدى تأثير القيادة التفاضلية في السلوك الابداعي للعمل للكلية عينة الدراسة ؟

٣. ما مدى تأثير القيادة التفاضلية في السعادة في مكان العمل للكلية عينة الدراسة ؟

٤. ما مدى تأثير السعادة في مكان العمل في سلوك العمل الابداعي للكلية عينة الدراسة ؟

❖ أهداف البحث:-

ان اهداف البحث هي تتلخص في:

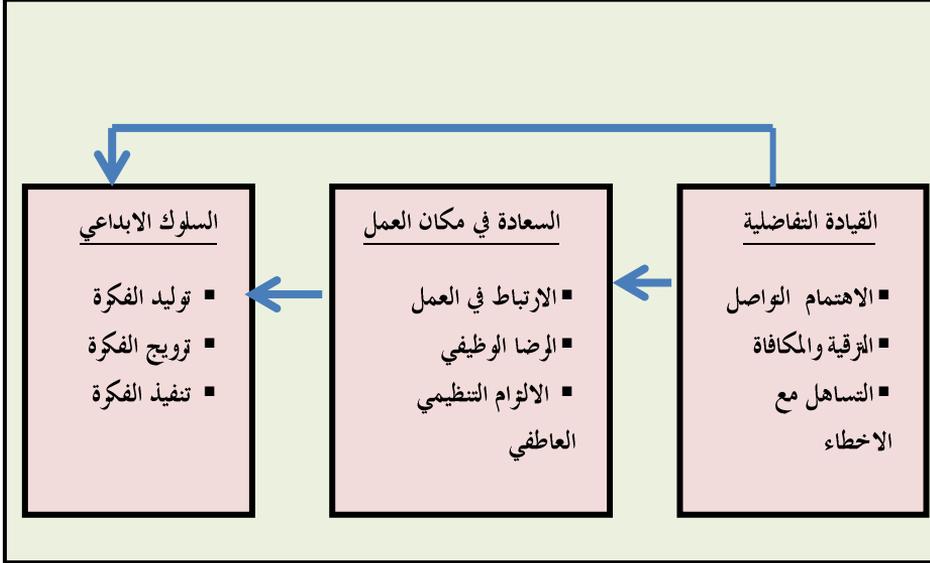
١. تحديد تأثير القيادة التفاضلية في السعادة في مكان العمل.
٢. تحديد تأثير القيادة التفاضلية في سلوك العمل الابداعي.
٣. تحديد تأثير السعادة في مكان العمل في سلوك العمل الابداعي.
٤. تحديد تأثير القيادة التفاضلية في السلوك الابداعي للعمل من خلال السعادة في العمل.

❖ اهمية البحث:-

ان أهمية البحث الحالي تبرز من خلال ما تشكله القيادة التفاضلية من مكون أساسي في مواكبة متطلبات الاعمال التي يؤديها العاملين في الكلية من خلال توافر السعادة التنظيمية والتي تساهم الى حد كبير في تشجيع موظفيها على الابداع والابتكار وفي مختلف مجال اعمالها لتحصل على التفاضل بتقديم المزيد من الاهتمام والتواصل مع المرؤوسين والعاملين داخل المجموعة في العمل على مستوى الكلية، وحسب اطلاع الباحثان على الدراسات السابقة، فان هذه الدراسة تعد الاولى التي تناولت المتغيرات مجتمعة لسد الفجوة المعرفية المتعلقة بالبحث الحالي وايضا اختبار المقاييس والمتغيرات بضمن البيئة الخاصة بالتعليم العالي وعلى مستوى الكلية.

❖ مخطط البحث الافتراضي:ـ

يتكون نموذج البحث من ثلاث متغيرات (القيادة التفاضلية، السعادة في مكان العمل، السلوك الابداعي) كما يوضحهما الشكل (1) الاتي:



الشكل (1) نموذج البحث

المصدر: من اعداد الباحثان

❖ فرضيات البحث:ـ

يتكون البحث من عدة سبع فرضيات رئيسية للتأثير وهي كما يأتي:

(١) الفرضية الاولى الرئيسية: تفيد الفرضية بان هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل وابعاده (القيادة التفاضلية) والمتغير الوسيط (السعادة في مكان العمل).

(٢) الفرضية الثانية الرئيسية: تفيد الفرضية بان هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل وابعاده (القيادة التفاضلية) والمتغير التابع (السلوك الابداعي)

٣) الفرضية الثالثة الرئيسية: تفيد الفرضية بان هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير الوسيط وابعاده (السعادة في مكان العمل) والمتغير التابع (السلوك الابداعي).

٤) الفرضية الرابعة الرئيسية: وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة التفاضلية وابعادها في السعادة في مكان العمل وتتفرع منها الفرضيات الآتية .

✓ توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية في الاهتمام والتواصل في السعادة في مكان العمل.

✓ توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية في الترقية والمكافأة في السعادة في مكان العمل.

✓ توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية في التسامح مع الأخطاء في السعادة في مكان العمل.

٥) الفرضية الخامسة الرئيسية: وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة التفاضلية وابعادها في السلوك الابداعي.

✓ توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية في الاهتمام والتواصل في السلوك الابداعي.

✓ توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية في الترقية والمكافأة في السلوك الابداعي.

✓ توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية في التسامح مع الأخطاء في السلوك الابداعي.

٦) الفرضية السادسة الرئيسية: وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للسعادة في مكان العمل وابعادها في السلوك الابداعي.

✓ توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية في الارتباط في العمل في السلوك الابداعي.

✓ توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية في الرضا الوظيفي في السلوك الابداعي.

✓ توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية في الالتزام التنظيمي العاطفي في السلوك الابداعي.

٧) الفرضية السابعة الرئيسية: وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة التفاضلية وابعادها في السلوك الابداعي من خلال السعادة في مكان العمل.

❖ مقياس البحث:-

اعتمد الباحثان مقياس (Five_Point ,Likert) لقياس متغيرات البحث وقياسها المدرج في الجدول التالي.

جدول(1) المقياس الدراسة الحالية

ت	المتغير	البعد	عدد الفقرات	المقياس المعتمد
١	القيادة التفاضلية	الاهتمام والتواصل	5	Jiang,2010:133 & Chang's (Wang et al. (2018
		الترقية والمكافأة	5	
		التسامح مع الأخطاء	5	
٢	السعادة في مكان العمل	الارتباط في العمل	3	(Fisher .,2010) (Karatepe et al., 2018)
		الرضا الوظيفي	3	
		الالتزام التنظيمي العاطفي	3	
٣	السلوك الابداعي	توليد الفكرة	3	(Janssen2000:292)
		ترويج الفكرة	3	
		تنفيذ الفكرة	3	

❖ مجتمع وعينة البحث:-

مجتمع الدراسة الحالي تكون من العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة الكوفة، وبلغ عددهم (٧٦) موظف من مختلف الاختصاصات والمناصب العلمية وقد تم استخدام اسلوب الحصر الشامل من اجل تحديد عينه، ووزعت الاستبانة لكافة مجتمع الدراسة وكانت عدد الاستبانة التي استرجعت وصالحة للتحليل الإحصائي هي (٧٠) استبانة ويعرض الجدول وصف عينة المستجيبين:

جدول (٢) وصف لعينة المستجيبين

ت	المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة
١	النوع الاجتماعي	ذكر	٣١	٠,٤٤
		انثى	٣٩	٠,٥٦
٢	العمر	٢٥-٢١	١٨	٠,٢٥
		٣٠-٢٦	١٩	٠,٢٧
		٣٥-٣١	١٤	٠,٢
		٤٠-٣٦	١١	٠,١٥
		٤١ فأكثر	٨	٠,١١
٣	سنوات الخدمة	اقل من ٥	١٢	٠,١٧
		١٠-٥	٣٣	٠,٤٧
		١١ فأكثر	٢٥	٠,٣٥
٤	مستوى التعليم	بكالوريوس	٤٠	٠,٥٧
		دبلوم	١٣	٠,١٨
		دبلوم عالي	٦	٠,٠٩
		ماجستير	١١	٠,١٥



❖ حدود البحث :

١. الحدود المكانية: كلية الادارة والاقتصاد /جامعة الكوفة .
٢. الحدود الزمنية : الفترة الزمنية من (2020- 6-23) الى (2021- 12-17).

❖ حدود البحث :الاساليب المستخدمة في التحليل الاحصائي:

تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية في البحث الحالي والموجودة ضمن البرامج الإحصائية التالية (Smart pls, excel 19, spss v) والتي تتمثل في المتوسط الحسابي والخطأ المعياري والانحراف المعياري، الاختبار التوزيع الطبيعي، التحليل العاملي التوكيدي والاحصاءات الوصفية، والاحصاءات الوصفية ونمذجة المعادلة الهيكلية من اجل تحديد لاختبار الفرضيات ومستوى توافر متغيرات البحث.

المبحث الثاني الجانب النظري

أ - القيادة التفاضلية:

مع تطور نظرية القيادة في منظمات الاعمال، بدأ العلماء في الاهتمام بأسلوب القيادة بشكل خاص القيادة التفاضلية. في ضوء ظاهرة معاملة القادة في منظمات الاعمال لمرؤوسيهم بترتيب مختلف ، وقبل التطرق الى مفهوم القيادة التفاضلية لابد لنا من التعرف الى مفهوم التفاضلية هي التكرم والتلطف في فعل الشئ وهي اتية لتحقيق الرضا والسعادة في العمل وهي السلوك الشخصي الذي يقوم به الفرد من خلال تحقيق التميّز والنّفوق وتشجيعهم على التفكير الناقد ، والذي تعني في معجم المعاني الجامع (فاضل يتفاضل، أُخْتَارَ الْعَمَلُ وَجَعَلَهُ أَفْضَلَ مِنْ لَاشِي ، فهو مُتَفَاوِضٌ ، تفاضل القومُ تتافسوا في الفضل على فعل الخير) اذ يرى (Qiang & Yingji, 2021:5) بان التفاضلية هي سياسة تتبعها المنظمة و تأخذ بنظر الاعتبار الخصائص الفردية والخبرات السابقة وانه طريقة لتقديم بيئة تنظيمية مناسبة لجميع الافراد العاملين فيها اذ تهدف الى زيادة إمكانات وقدرات الافراد، إن النقطة الأساسية في هذه السياسة هي توقعات القادة والمرؤوسين من الافراد العاملين واتجاهاتهم نحو إمكانياتهم وقدراتهم في تحقيق الاهداف المطلوبة ،ولابد من الاشارة هنا انه هناك فرق بين التفاضل والتحيز فيري(Dorans & Holland 1993) ان التفاضل يهتم بالخصائص الفردية والخبرات السابقة للفرد من حيث الكيفية التي يعمل فيها ضمن المجموعات المختلفة وتستخدم المنظمات اسلوب التفاضل من خلال اظهار القادة اسلوب التواصل والترقية والتسامح في التعامل مع العاملين من اجل اتقان مهامهم الوظيفية من خلال السلوك الجيد والارتباط في العمل ،اما التحيز فيأخذ اشكال مختلفة مثلا تعطي بعض الوحدات اهمية اكثر من الوحدات الاخرى وبالتالي لابد من تجنب التحيز واستخدام العدالة في التعامل مع الاخرين من الموظفين الاخرين ، ويوضح (William et al., 2020:4) بان التفاضلية من منظور الهيكل الإدراكي للقيادة تعمل على توحيد الجهود وتنميتها مدى الحياة من أجل تحقيق أداء جماعي فعال ، اذ ينشئ القادة مستويات مختلفة من العلاقات مع أعضاء فرقهم

ويعطون المزيد من الرعاية والتسامح والمكافآت لمروسيهم المفضلين. اذ تجذب القيادة التفاضلية المزيد والمزيد من الاهتمام كأسلوب قيادة خاص وتبحث في دوافع السلوك المبتكر للموظفين في ظل أسلوب القيادة التفاضلية (Zheng, 1996:140).

القيادة التفاضلية تُعرّف على أنها قائد يتصرف بشكل مختلف تجاه أعضائه من خلال تقديم المزيد من الدعم للمجموعات الداخلية على المجموعات الخارجية في منظمات الاعمال الخاصة بعمل الافراد (Jiang et al., 2014:4).

في القيادة التفاضلية القادة يقسمون الموظفين إلى أشخاص من الداخل والخارج تمشياً مع علاقتهم مع الموظفين الآخرين ، والولاء تجاه القادة والأهداف التنظيمية ، والموهبة العامة. يفضل القادة التفاضليون المرؤوسين الداخليين على الخارجيين فيما يخص التحكم في إدارتهم وتخصيص الموارد، وهنا لا بد من التوضيح انه لا يتمتع من غير أفراد العاملين بالمنظمات في إمكانية الوصول إلى الموارد في المؤسسات بدرجة عالية من الشخصية ومن منطلق الشخص الذي يعمل داخل المنظمة يكون اولى في اداء المهام بشكل عال وله القابلية على تحمل المسؤولية اكثر من غيره ، وبالتالي يُمنح القادة التفاضليون قدرًا كبيرًا من السلطة لتخصيص الموارد بشكل مستقل ، وفقاً لمعاييرهم الخاصة (Zhao et al., 2018:4).

وفي مجال عمل المنظمات فان إن تخصيص العمل والموارد المهمة والمؤثرة له تأثير مهم على تحقيق الاداء الابداعي للموظفين وتطورهم الوظيفي (Peng et al., 2019:8). لذلك ، يطمح كل من الافراد العاملين والمرؤوسين في الحصول على الموارد من أجل الانخراط في العمل لتحقيق الابداع والسعادة في العمل ، وأهداف أفضل للشركات، وتعزيز حياتهم المهنية.

وتأتي اهمية القيادة التفاضلية كونها تركز وبالدرجة الأساس على تخصيص العمل والموارد المؤثرة والتي لها تأثير مهم على السلوك الابداعي للموظفين وتطورهم الوظيفي وهو ما أكدته (Peng et al., 2019: 3) اذ يأمل كل من المقبلين الجدد للوظائف في الحصول على الموارد لتحقيق سلوك أكثر إبداعاً ، وتحسين الأهداف التنظيمية ، وتعزيز تطوير حياتهم المهنية.

Wang et al. ((Chang's & Jiang,2010:133) وبناءً على مقياس كلاً من

(2018) فان القيادة التفاضلية تتكون من ثلاث ابعاد وهي :

١. الاهتمام والتواصل : يعد الاهتمام والتواصل في القيادة التفاضلية كلها عوامل مؤثرة في الاداء الابداعي للموظفين، اذ يشير هذا البعد إلى قيام القادة الذين بتقديم المزيد من الاهتمام والتواصل مع المرؤوسين داخل المجموعة في العمل ، فضلاً عن المزيد من الفرص للمشاركة في صنع القرار ، ووضح (et al., 2019:115 Chang) بانه يتم التفاضل بين القادة على اساس الرعاية والتواصل كونهم هنا يسعون الى تقديم مزيداً من الاهتمام والتواصل مع المرؤوسين داخل مجموعة في العمل ، فضلاً عن مساهماتهم القيمة في تقديم المزيد من الفرص للمشاركة في صنع القرار.

٢. الترقية والمكافأة : تشير الاختلافات في المكافآت والترقيات إلى الاختلافات في تخصيص الموارد مثل المكافآت أو الترقية أو فرص التدريب بين الأفراد، اذ يتمتع المرؤوسون داخل المجموعة بمزيد من الفرص للترقية والتدريب ، ولديهم وصول أكبر إلى الموارد.

٣. التسامح مع الأخطاء: تشير الاختلافات في التسامح مع الأخطاء إلى ظهور ثقة أكبر للمرؤوسين داخل المجموعة الذين يتولون أدواراً رئيسية داخل المنظمة ، ويصبح من الصعب استبدالهم. بالإضافة إلى ذلك ، يتخذ القائد موقفاً أكثر تسامحاً مع الأخطاء التي تحدث في العمل (Jiang & Chang, 2010:115).

بناءً على ما تقدم يمكن اعتبار القيادة التفاضلية بمثابة بناء قوي ومتماسك على مستوى المجموعة ، لأنها تشرح العلاقات المختلفة بين القادة والمرؤوسين داخل المجموعة، وتتطوي هنا القيادة التفاضلية على قيام القادة بتقسيم الموظفين إلى أشخاص من الداخل والخارج تماشياً مع علاقتهم مع الموظفين الآخرين ، والولاء تجاه القادة والأهداف التنظيمية ، والموهبة العامة. ويفضل القادة التفاضليون المطلعين على الغرباء في إدارتهم وتخصيص الموارد.

ب- السعادة في مكان العمل:

السعادة في مكان العمل هي مؤشر يوضح لنا رضا الموظف عن بيئة العمل وبيئة الشخص الملائمة والتطوير الوظيفي ، والخصائص الوظيفي، اذ تعكس السعادة في مكان العمل أفضل استراتيجية من اجل حفاظ المنظمة على مواردها واصولها وتحفيزها مما يزيد من رضا وانتاجية الفرد العامل في المنظمة (3:2021, Chaouali&Mousa)، تُعرّف السعادة بأنها وظيفة وخبرة نفسية (142:2001, Ryan and Deci)، والحالة العامة الإيجابية التي تتطابق فيها الحياة مع توقعات الفرد (267: 2000, Veenhoven) .

تعبّر السعادة عن الشعور داخلي الايجابي للفرد ويتضمن المشاعر الممتعة والمشاعر الممتعة والرضا عن الحياة والرضا الشخصي والنمو الشخصي، وبالتالي فان السعادة في العمل هي حالة يشعر فيها الموظفون بسعادتهم في العمل ولا يكونون غير راضين عن بيئة عملهم. تحفز السعادة في مكان العمل الموظفين على تعظيم أدائهم وتقودهم إلى إدراك إمكاناتهم التي تتخلل ازدهار المنظمة (3:2021, Afsarul&Anjum) .

وتأتي أهمية السعادة في مكان العمل من خلال امتلاك موظفيها الخبرة والامكانيات والجودة التشغيلية ويمكن تحقيق الحالة الإيجابية العامة في العمل من خلال تلبية الاحتياجات المهمة للموظفين وتمكينهم من تحقيقها أهدافهم وخططهم المستقبلية (16:2008, Anttonen & Rasanen) .

تؤكد الدراسات التي تم إجراؤها أن السعادة في مكان العمل كدراسة (Bowling & Eschleman., 2010) والتي تعد السعادة هي أحد العوامل الضرورية للاستمرارية التنظيمية وأن هناك علاقة إيجابية مهمة بين السعادة والرضا في العمل والاعتراف بأهمية الفرد العامل في المنظمة كما اكدت دراسة (Grant et al., 2007:51) بان الموظفين "السعداء" يصبحون أكثر بناءً وإنتاجية مما يمكنهم من التأثير على الأداء التنظيمي بطريقة إيجابية بالإضافة إلى ذلك ، كشفت بعض الدراسات الأخرى أن المستويات العالية من السعادة لا تؤدي فقط إلى تعزيز الإنتاجية والأداء والرضا ولكنها تؤثر أيضًا بشكل إيجابي على نية الموظفين في الحفاظ على مناصبهم.

ووفقاً لـ (Fisher .,2010) و (Karatepe et al., 2018) فإن السعادة في العمل تتضمن ثلاثة ابعاد جوهرية وهي :

١. الارتباط بالعمل: هي المشاركة التي تتعلق بحالة يكون فيها عقل الفرد مرتبطاً بالعمل وراضياً عنه بشكل إيجابي ويتسم بالاستيعاب والتفاني والنشاط، والتي تتعلق بالوجود النفسي للفرد اذ ذكر (Gruman & Saks.,2014:156) بان المشاركة الشخصية هي تأثير بناءً مرتبط بإعدادات العمل والوظيفة ، مما يؤدي إلى تجاهل مشاعر الأفراد فيما يتعلق بالفخر والحماس والتفاني والطاقة والحيوية والمثابرة. الارتباط في العمل هو حالة إيجابية يندمج فيها الأفراد بشكل كامل في أدوارهم العملية ، وتتميز بالحماس والتفاني والتركيز. يختبر الموظفون ذوو المشاركة العالية في العمل ارتباطاً جسدياً ومعرفياً وعاطفياً وفهماً عميقاً لمعنى وقيمة العمل. يظهرون مشاعر إيجابية وتحفيزاً ، ويرتبط إحساسهم بالهوية ارتباطاً وثيقاً بعملهم وتنظيمهم. علاوة على ذلك ، فإن المشاركة في العمل تحفز الموظفين على استثمار المزيد من الطاقة والموارد في عملهم (3: Schaufeli et al., 2006).

٢. الرضا الوظيفي: يوصف الرضا الوظيفي على أنه الحالة الناتجة عن الرضا فيما يتعلق بوجهات النظر العاطفية الإيجابية للموظفين وعناصرهم الوظيفية، مثل الأجور والتحكم وظروف العمل والعلاقات الاجتماعية وبيئة العمل (Uzunbacak.,2021:1677). ويعرّف (Robbins & Judge .,2017:33) الرضا الوظيفي على أنه المشاعر الإيجابية التي تحدث داخل الفرد نتيجة لتقييم الوظيفة.

أن الرضا الذي تحقق في الوظيفة ، هو أسلوب أو نهج الفرد يعتمد على الفرد ضمن نطاق عمله والذي يحتوي على مكونات عاطفية ومعرفية، علاوة على ذلك ، يعتبر أيضاً شعوراً أو حالة إيجابية وممتعة نتيجة تشجيع الموظف وتجربته مع الوظيفة، أي انه عندما يكونون الموظفين راضين عن وظيفتهم ، يتم تحسين أداء الموظفين وتعزيزه ، مما يمكنهم من العمل بفعالية وكفاءة مما يؤثر في النهاية على الأداء العام للأعمال (Faragher, & Cooper .,2013:106).

٣. الالتزام التنظيمي العاطفي: ان مفهوم الالتزام التنظيمي ظهر بشكل بارز في البحث عن الأفراد والمنظمات أن المنظمات يمكن أن تكون مهمة للغاية للأفراد ، لكن الأفراد يختلفون في نهاية المطاف في التزامهم بعملهم بالمنظمات ، وبالتالي فان الالتزام يعد ظاهرة اساسية تجاه عمل المنظمات وترتبط بوجود علاقة افتراضية للفرد تجاه المنظمة، وعليه يوضح (You & Tsai ., 2012:515) أن الالتزام المستند إلى بعمل الفرد في المنظمة عادة ما يكون مرتبط مع قيم وأهداف المنظمة والذي يعد جزءاً من مكان العمل حيث يشعر الموظفون بالسعادة والتعلق الفعال لعملهم الوظيفي وستستفيد المنظمات من الأعضاء الذين لديهم التزام تنظيمي عاطفي، لأنه عندما يكون لدى الأفراد التزام تنظيمي عاطفي ، فإن هؤلاء الأفراد سيشاركون في أدوار وسلوكيات حرة توفر فوائد للمنظمة، سيستمر الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي عاطفي كبير تجاه المنظمة في الانخراط في سلوك تقديري إيجابي ولا يعبرون عن رفض التغييرات المقترحة من قبل المنظمة لأن الفرد سيعمل بشكل جيد ويفترض أن المنظمة هي أيضاً ملكه (Supad et al., 2019 :58).

ج- السلوك الابداعي:

الابداع هو إحدى العمليات الرئيسية لمنظمات الاعمال ويجب تعريف إدارتها وقياسها على أنها عملية منظمة وهو هو أحد محددات أداء الشركة ونتائجها (Manzini & Puliga, 2021:4).

نال موضوع السلوك الابداعي اهمية كبيرة تحقيق النجاح في عمل المنظمات على الامد البعيد ،ويمكن تحديد الاداء الابداعي من خلال الانشطة التي ترتبط بالابداع من خلال تقديم مزيج من الانجازات الكلية التنظيمية الناتجة عن جهود التحسين والتجديد والتي تبذلها المنظمة من اجل عملياتها الابداعية (Tuan et al., 2015: 416).

يتم تعريف السلوك الابداعي للموظفين على أنه سلوك الأفراد الذي يشمل توليد الأفكار ، وخلق الدعم للأفكار وتنفيذها اذ يُنظر إلى الابداع هنا على أنه عملية متعددة المراحل ، مع أنشطة مختلفة وسلوكيات فردية مختلفة ضرورية في كل

مرحلة. نظرًا لأن الابداع يتميز في الواقع بأنشطة منقطعة بدلاً من مراحل متسلسلة منفصلة (Bogiloviel at .,2020:518).

يتضمن السلوك الابتكاري إنتاج أو تبني أفكار جديدة ومفيدة وتنفيذ الأفكار تعود بالفائدة في أداء الادوار أو المجموعة أو المنظمة (Scott & Bruce, 1994).
وضمن نطاق عمل المنظمات يعود السبب الاساسي لتركيز منظمات الاعمال على السلوك الابداع هو أن الدراسات أظهرت أن السلوك الابداعي للقادة يؤثر بشكل إيجابي على مشاركة الموظفين ، والذي بدوره يحقق الفائدة العامة لمنظماتهم (Da'as et al., 2020:2).

ولكي تحقق المؤسسات ضمن نطاق اعمالها أداء متميزًا ، هنا يجب عليها أن تتبنى سلوكًا مبدعاً يساعدها على تحقيق التطور والاستمرارية والنجاح. تظهر أهمية السلوك الابداعي في اتجاه نطاق العمل من حيث مساهمة السلوك العمل الابداعي في تحقيق (Abbas et al., 2020:12):

تنمية قدرة الفرد على ابتكار أفكار جديدة والمساهمة في حل ناجح للمشاكل وبالطريقة الصحيحة.

يؤدي إلى الاستجابة الفعالة للفرص المتاحة ، ومواجهة التحديات والمسؤوليات ، والتكيف مع التغييرات ، والانفتاح على الأفكار الجديدة.

• يساهم في تنمية المواهب والمهارات بشكل أفضل ، والإدارة المبتكرة ، والتعليم المبتكر ، وتطوير المنتجات والخدمات المبتكرة.

• يساهم في إعداد المنظمات مناسبة لتكون البيئة التي تعمل على اكتشاف المواهب والعمل على تطويرها وتميئتها خلال التدريب وتخصيص البرامج المتخصصة.

ووفقا لـ (Janssen2000:292) فإن السلوك الابداعي يتضمن ثلاثة ابعاد جوهرية وهي :

١. توليد الفكرة : وهي عملية ابداع تساعد الفرد على النمو من خلال مقدرات الفرد على التعلم وابداعاته في مشاركة المعرفة وتوليد الحلول الجذرية للمشاكل وايجاد طرق ومداخل جديدة لتنفيذ هذه المهام (Che et al el at .,2019:3) تعد السلوكيات

الفردية المتعلقة بمرحلة توليد الفكرة جزءًا أساسيًا من عملية الابتكار ، وتشمل الأفراد الذين يبحثون عن طرق أو تقنيات أو أدوات عمل جديدة ، ويولدون حلولًا أصلية للمشكلات ويبحثون عن طرق وأساليب جديدة لتنفيذ المهام. تبدأ هذه المرحلة عندما تتبلور فكرة عن شيء جديد ، مثل منتج أو عملية إنتاج أو خدمة أو نظام أو طريقة أو سياسة لفرء أو مجموعة من الأفراد في المنظمة. تتضمن هذه المرحلة ، كما ذكر (Yu & Ma.,2020:3)التفاعلات الشخصية الفردية ، لإعادة تنظيم المعرفة الحالية بشكل غير تقليدي أو غير عادي.

٢. **ترويج الفكرة:** تتضمن مرحلة الترويج للفكرة تشجيع الأعضاء النشطين في المنظمة على التحمس للأفكار المبتكرة المقدمة ومحاولة إقناعهم بدعم تلك الأفكار. تعرف مرحلة الترويج للفكرة بأنها مرحلة السعي إلى تبني فكرة يتخذ فيها القرار بقبول الفكرة أو رفضها تمهيدًا لتجميع الموارد اللازمة من الوقت والجهد والموارد المادية لتطوير الفكرة وتنفيذها (Ali el at .,2020:428).

٣. **تنفيذ الفكرة :** تمثل التنفيذ الفعلي للفكرة المتبناة والابداعية في فرق العمل لأنها تشمل كلا من التعاون ومداولة الأفكار بين الزملاء في العمل ومن أجل جمع الدعم والموارد، وتتضمن مرحلة تنفيذ الفكرة أنتاج تقنية أو عملية وطريقة عمل الأشياء بطريقة ابداعية، وأيضًا اختبار للنموذج الخاص بالعمل وتعديله عند الحاجة وتحويل طرق جديدة للقيام بالأشياء، وبالتالي، إذا أراد الأفراد تنفيذ أفكارهم ، فعليهم استخدام الاستراتيجيات والأساليب ذات الصلة لإقناع الزملاء بضرورة تنفيذ أفكارهم ،كونه من المرجح أن يقوم الأفراد الذين يعملون في مجموعات فرعية متعددة بتقليل التفاعلات بسبب التنوعات المرئية والمعرفية وهذا سيمكنهم من "مداولة" الأفكار للآخرين وتنفيذها في النهاية(Bogilovi el at .,2020:7)

إضافة الى ما تقدم فان مشاركة المعلومات تعد مهمة وضرورية لتوليد الأفكار وترويجها وتنفيذها لتحقيق التعاون وهي بيئة يشارك فيها الموظفون نتائج معرفتهم في تحسين السلوك المبتكر حيث أن المعرفة المكتسبة ستحفز الموظفين على أن يكونوا مبدعين واستكشاف وجهات نظر مختلفة، وبالتالي فإن سلوك العمل المبتكر للموظف ضروري حتى تبقى المنظمات على المدى الطويل حيث أن سلوك العمل

المبتكر ضروري لتحقيق ميزة تنافسية على منافسيهم ، ويعني سلوك العمل المبتكر قدرة الموظف على إيجاد أفكار جديدة والترويج لها وتنفيذ أفكار جديدة.

المبحث الثالث

اختبار بيانات البحث

أولاً : التحليل الوصفي والتوزيع الطبيعي لفقرات وابعاد متغيرات البحث: ان البحث هدف بالتعرف على مستوى فقرات والابعاد للمتغيرات المبحوثة في المنظمة الحالية، اذ سيتم قياس مستوى تطبيق الفقرات من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية وان النسبة المعيارية للفقرات هي (٠,٦٠) للقبول، اما هل ان البيانات موزعة توزيع طبيعي سيتم اختبارها من خلال اسلوب الالتواء والتفلطح واذا كانت قيم التفلطح كانت اكبر من واحد عدد صحيح وان قيم الالتواء اقل من واحد عدد صحيح يدل على ان البيانات موزعة توزيع طبيعي. وهي كالاتي:

١. التحليل الوصفي والتوزيع الطبيعي للقيادة التفاضلية : ان القيادة التفاضلية هي متغير مستقل تكونت من ثلاث ابعاد وهي (الاهتمام والتواصل، الترقية والمكافاة، والتسامح مع الاخطاء) اذ ان الاهتمام والتواصل والترقية والمكافاة تم قياسها من خمس فقرات، والتسامح مع الاخطاء تم قياسه من اربع فقرات. وحسب نتائج جدول (٣) تبين ان القيادة التفاضلية قد حصلت على وسط حسابي (٤,٠٧) وبمستوى اهمية (٠,٨١) وهذا يدل على وجود قيادة تفاضلية بالمنظمة المبحوثة، كما ان البعد الاهتمام والتواصل قد حصل على مستوى اهمية (٨٤%) وان الانحراف المعياري له اقل من واحد عدد صحيح وهو في الترتيب الاول، وان جميع الفقرات سجلت مستوى اهمية اكبر من (٦٠%)، وان اعلى فقرة سجلت (i1) والتي نصت على ان المسؤول يظهر الاهتمام في جميع وحدات الاعمال، اما البعد الترقية والمكافاة قد حصل على مستوى اهمية (٨٢%) وهو في الترتيب الثاني، وان اعلى فقرة كانت الفقرة (i6) والتي قاربت على (٠,٩٩) لا يحاسب المسؤول على الاخطاء التي تحدث اثناء العمل. كما ان البعد التسامح عن الاخطاء سجل مستوى اهمية (٧٨%) وهو في الترتيب الثالث،

وان اعلى فقرة كانت (i11) والتي نصت على ان المسؤول يحدد المهام لكل فرد بشكل سهل.

ان قيم التفلطح كانت جميع القيم اكبر من واحد عدد صحيح وان قيم الالتواء سجلت نسب اقل من واحد عدد صحيح وبهذا يدل على ان البيانات الابعاد موزعة توزيع طبيعي.

الجدول (٣) التحليل الوصفي والتوزيع الطبيعي للقيادة التفاضلية

الفقرات	الوسط الحسابي	الوسيط	النسبة المئوية	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الانحراف المعياري	التفلطح	الالتواء
الاهتمام والتواصل								
i1	4.61	5	0.92	3	5	0.57	1.41	-0.16
i2	4.15	4	0.83	1	5	0.98	1.71	-0.33
i3	4.23	4	0.85	1	5	0.82	3.11	-0.43
i4	4.15	4	0.83	1	5	0.80	1.80	-0.96
i5	3.99	4	0.80	1	5	0.94	1.37	-0.04
على مستوى البعد	4.22		0.84					
الترقية والمكافأة								
i6	4.99	5	0.99	2	6	0.94	1.37	-0.65
i7	4.00	4	0.80	1	5	1.05	1.46	-0.55
i8	4.00	4	0.80	1	5	1.05	1.46	-0.64
i9	3.73	4	0.75	1	5	1.06	1.15	-0.76
i10	3.78	4	0.76	1	5	1.10	1.22	-0.22
على مستوى البعد	4.10		0.82					
التسامح مع الاخطاء								
i11	3.99	4	0.80	2	5	0.94	1.52	-0.61
i12	3.91	4	0.78	2	5	0.88	1.44	-0.48
i13	3.83	4	0.77	1	5	0.96	1.16	-0.54
i14	3.81	4	0.76	1	5	0.97	1.28	-0.98
على مستوى البعد	3.88		0.78					

المصدر: اعتماد الباحثان على مخرجات برنامج (Smart pls)

٢. التحليل الوصفي والتوزيع الطبيعي للسعادة في مكان العمل: ان السعادة في مكان العمل هي متغير وسيط تكون من ثلاث ابعاد وهي (الارتباط في مكان العمل، الرضى الوظيفي، الالتزام الوظيفي العاطفي) اذ تم قياسها من ثلاث فقرات لكل بعد. وحسب نتائج جدول (٤) تبين ان السعادة في مكان العمل قد حصلت على وسط حسابي (٣,٨٤) وبمستوى اهمية (٠,٧٧) وهذا يدل على وجود للسعادة في مكان العمل في المنظمة المبحوثة، كما ان البعد الارتباط بمكان العمل قد حصل على مستوى اهمية (٧٧%) وان الانحراف المعياري له اقل من واحد عدد صحيح وهو في الترتيب الثاني، وان جميع الفقرات سجلت مستوى اهمية اكبر من (٦٠%)، وان اعلى فقرة سجلت (i15) والتي نصت على ان العمل يمثل تحدي ايجابي، اما البعد الرضى الوظيفي قد حصل على مستوى اهمية (٧٦%) وهو في الترتيب الثالث، وان اعلى فقرة كانت الفقرة (i20) والتي سجل مستوى اهمية (٠,٧٩) ونصت على رضى الموظف عن عمله. كما ان البعد الالتزام الوظيفي العاطفي سجل مستوى اهمية (٧٧%) وهو في الترتيب الاول، وان اعلى فقرة كانت (i21) والتي نصت على ان قيم العمل وقيم الموظف متقاربة .

ان قيم التفلطح كانت جميع القيم اكبر من واحد عدد صحيح وان قيم الالتواء سجلت نسب اقل من واحد عدد صحيح وبهذا يدل على ان البيانات الابعاد موزعة توزيع طبيعي.

الجدول (٤) التحليل الوصفي والتوزيع الطبيعي للسعادة في مكان العمل

الفقرات	الوسط الحسابي	الوسط الوسيط	النسبة المئوية	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الانحراف المعياري	التفطح	الالتواء
الارتباط في مكان العمل								
i15	4.10	4	0.82	1	5	0.90	1.15	-1.05
i16	3.58	4	0.72	1	5	0.88	1.16	-0.52
i17	3.88	4	0.78	1	5	0.83	1.13	-0.72
على مستوى البعد	3.86		0.77					
الرضا الوظيفي								
i18	3.70	4	0.74	1	5	1.01	1.08	-0.72
i19	3.75	4	0.75	1	5	0.92	1.80	-0.73
i20	3.93	4	0.79	1	5	0.84	2.49	-1.06
على مستوى البعد	3.79		0.76					
الالتزام الوظيفي العاطفي								
i21	3.99	4	0.80	1	5	0.99	2.84	-1.55
i22	3.84	4	0.77	1	5	0.88	1.89	-0.86
i23	3.80	4	0.76	1	5	0.89	1.32	-0.58
على مستوى البعد	3.87		0.77					
على مستوى المتغير	3.84		0.77					

المصدر: اعتماد الباحثان على مخرجات برنامج (Smart pls)

٣. التحليل الوصفي والتوزيع الطبيعي للسلوك الابداعي: ان السلوك الابداعي هي متغير تابع تكون من ثلاث ابعاد وهي (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة) اذ تم قياسها من ثلاث فقرات لكل بعد. وحسب نتائج جدول (٥) تبين ان السلوك الابداعي قد حصل على وسط حسابي (٣,٩٣) وبمستوى اهمية (٠,٧٩) وهذا يدل على وجود للسلوك الابداعي في المنظمة المبحوثة، كما ان توليد الفكرة قد حصل على مستوى اهمية (٨٠%) وهو في الترتيب الاول، وان جميع الفقرات سجلت مستوى اهمية اكبر من (٦٠%)، وان اعلى فقرة سجلت (i24) والتي نصت على ان الفرد سعيد من تكون افكار جديدة للمهام المختلفة، اما البعد ترويج الفكرة قد حصل على مستوى اهمية (٧٨%) وهو في الترتيب الثاني، وان اعلى فقرة كانت الفقرة (i27) والتي سجل مستوى اهمية (٠,٨٥) ونصت على ان الموظف يستفيد من دعم الافكار الجديدة. كما ان البعد تنفيذ الفكرة سجل مستوى اهمية (٧٨%) وهو في الترتيب الثاني، وان اعلى فقرة كانت (i32) والتي نصت على يتم تقييم الافكار على اساس عملي.

ان قيم التفلطح كانت جميع القيم اكبر من واحد عدد صحيح وان قيم الالتواء سجلت نسب اقل من واحد عدد صحيح وبهذا يدل على ان البيانات الابعاد موزعة توزيع طبيعي.

الجدول (٥) التحليل الوصفي والتوزيع الطبيعي للسلوك الابداعي

الفقرات	الوسط الحسابي	الوسيط	النسبة المؤوية	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الانحراف المعياري	التفلطح	الالتواء
توليد الافكار								
i24	4.13	4	0.83	2	5	0.82	1.13	-0.74
i25	4.00	4	0.80	2	5	0.93	1.41	-0.66
i26	3.80	4	0.76	1	5	0.88	1.52	-0.64
على مستوى البعد	3.98		0.80					

ترويج الافكار

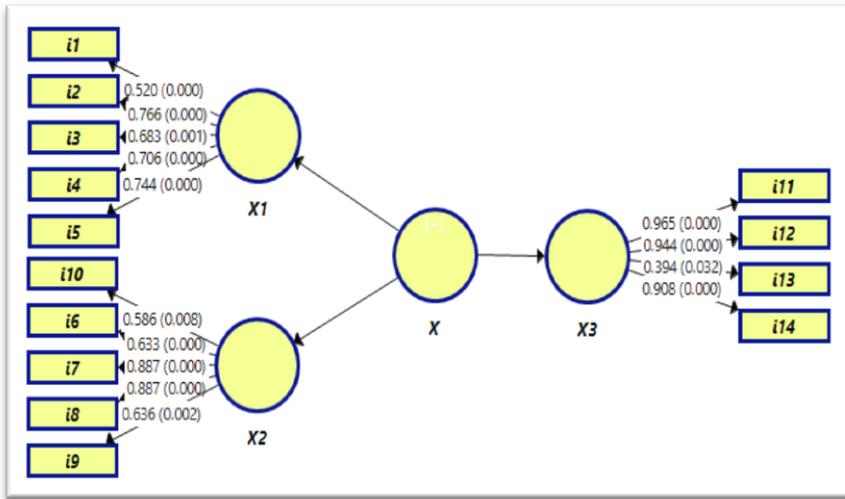
الفقرات	الوسط الحسابي	الوسيط	النسبة المؤوية	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الانحراف المعياري	التفطح	الالتواء
i27	4.25	4	0.85	1	5	0.81	2.89	-1.34
i28	3.70	4	0.74	1	5	1.15	1.82	-0.44
i29	3.80	4	0.76	2	5	0.91	1.57	-0.41
على مستوى البعد	3.91		0.78					
تنفيذ الافكار								
i30	3.57	4	0.71	1	5	1.15	1.48	-0.49
i31	4.04	4	0.81	2	5	0.89	1.81	-0.46
i32	4.12	4	0.82	1	5	0.93	1.19	-1.14
على مستوى البعد	3.91		0.78					
على مستوى المتغير	3.93		0.79					

المصدر: اعتماد الباحثان على مخرجات برنامج (Smart pls)

ثانياً: **التناسق الداخلي لفقرات متغيرات البحث:** لغرض اختبار التأثير بين الابعاد والمتغيرات لا بد من ان يتم التأكد من ان هناك تناسق في اجابات العينة وسيتم اختبار التناسق الداخلي من خلال التحليل العملي التوكيدي، وتم استخدام برنامج الإحصائي (Smart Pls) وان الفقرة التي تحصل على نسبة تشبع مستوى معنويتها تقل عن (٠,٠٥) تعد مقبولة، وبدل على هناك تناسق في اجابات العينة التي يعكسها الوضوح والانتماء للهدف المراد قياسه فضلا عن الاختيار المناسب للعينة وكفاية حجمها، وهي كالاتي:

١. **التحليل العملي التوكيدي لفقرات القيادة التفاضلية:** ان القيادة التفاضلية هي متغير مستقل تكونت من ثلاث ابعاد وهي (الاهتمام والتواصل، الترقية والمكافاة، والتسامح مع الاخطاء) اذ ان الاهتمام والتواصل والترقية والمكافاة تم قياسها من

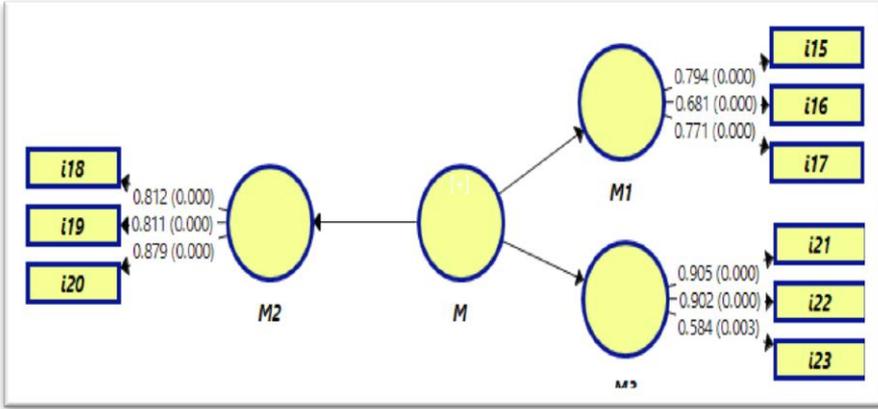
خمس فقرات، والتسامح مع الاخطاء تم قياسه من اربع فقرات، وان نسبة التشبع تظهر في الشكل (٢) على الاسهم المتصلة بين الفقرة وبعدها، وحسب النتائج فان جميع فقرات المتغير للأبعاد الثالثة حققت مستويات معنوية كانت ادنى من (٠,٠٥)، وعلى وفق هذه النتائج يدل على ان هناك تناسق في اجابات العينة.



الشكل (٢) التحليل العاملي التوكيدي لفقرات القيادة التفاضلية

المصدر: اعتماد الباحثان على مخرجات برنامج (Smart pls)

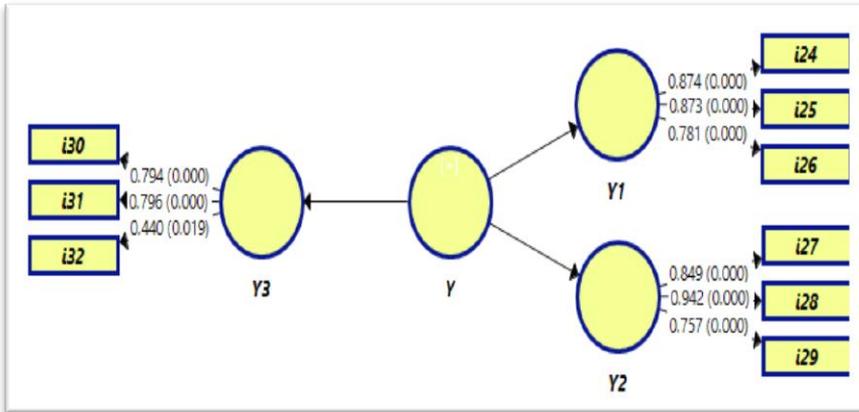
٢. التحليل العاملي التوكيدي لفقرات السعادة في مكان العمل: ان السعادة في مكان العمل هي متغير وسيط تكون من ثلاث ابعاد وهي (الارتباط في مكان العمل، الرضى الوظيفي، الالتزام الوظيفي العاطفي) اذ تم قياسها من ثلاث فقرات لكل بعد، وان نسبة التشبع تظهر في الشكل (٣) على الاسهم المتصلة بين الفقرة وبعدها، وحسب النتائج فان جميع فقرات المتغير للأبعاد الثالثة حققت مستويات معنوية كانت ادنى من (٠,٠٥)، وعلى وفق هذه النتائج يدل على ان هناك تناسق في اجابات العينة.



الشكل (٣) التحليل العاملي التوكيدي لفقرات السعادة في مكان العمل

المصدر: اعتماد الباحثان على مخرجات برنامج (Smart pls)

٣. التحليل العاملي التوكيدي لفقرات السلوك الابداعي: ان السلوك الابداعي هي متغير تابع تكون من ثلاث ابعاد وهي (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة) اذ تم قياسها من ثلاث فقرات لكل بعد، وان نسبة التشبع تظهر في الشكل (٤) على الاسهم المتصلة بين الفقرة وبعدها، وحسب النتائج فان جميع فقرات المتغير للأبعاد الثالثة حققت مستويات معنوية كانت ادنى من (٠,٠٥)، وعلى وفق هذه النتائج يدل على ان هناك تناسق في اجابات العينة.



الشكل (٤) التحليل العاملي التوكيدي لفقرات السلوك الابداعي

المصدر: اعتماد الباحثان على مخرجات برنامج (Smart pls)

ثالثاً: اختبار فرضيات الارتباط: يفترض الباحثان ثلاث فرضيات رئيسة وعدد من الفرضيات الفرعية، اذ نصت الاولى على اختبار علاقة ارتباط بين المتغير المستقل وابعاده (القيادة التفاضلية) والمتغير الوسيط(السعادة في مكان العمل)، والثانية تختبر علاقة ارتباط بين المتغير المستقل وابعاده (القيادة التفاضلية)والتابع(السلوك الابداعي)، والثالثة تختبر علاقة المتغير الوسيط وابعاده (السعادة في مكان العمل) والمتغير التابع(السلوك الابداعي). وحسب نتائج المصفوفة الارتباط في الجدول (٦):

جدول (٦) مصفوفة العلاقة الارتباط بين القيادة التفاضلية والسعادة في مكان العمل

السعادة في مكان العمل		
مستوى المعنوية	R	البعد
0.000	0.55	X1
0.071	0.30	X2
0.000	0.49	X3
0.000	0.82	X

الفرضية الاولى: تقييد الفرضية بان هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل وابعاده (القيادة التفاضلية) والمتغير الوسيط (السعادة في مكان العمل)، وحسب نتائج الجدول (٦) تبين ان هناك علاقة ارتباط بين المتغير المستقل (القيادة التفاضلية) والوسيط وقد بلغت علاقة الارتباط (٠,٨٢) وبمستوى معنوية قد بلغت (٠,٠٠٠) وبذلك تقبل الفرضية، كما هناك علاقة ارتباط بين البعد (الاهتمام والتواصل) والمتغير الوسيط وقد بلغت علاقة الارتباط (٠,٥٥) وبمستوى معنوية قد بلغت (٠,٠٠٠) وبذلك تقبل الفرضية، اما علاقة ارتباط بين البعد (الترقية والمكافاة) والمتغير الوسيط وقد بلغت علاقة الارتباط (٠,٣٠) وبمستوى معنوية قد بلغت (٠,٠٧١) وبذلك ترفض الفرضية، كما هناك علاقة ارتباط بين البعد (التسامح مع الاخطاء) والمتغير الوسيط وقد بلغت علاقة الارتباط (٠,٤٩) وبمستوى معنوية قد بلغت (٠,٠٠٠) وبذلك تقبل الفرضية.

جدول (٧) مصفوفة العلاقة الارتباط بين القيادة التفاضلية والسلوك الابداعي

السلوك الابداعي		
مستوى المعنوية	R	البعد
0.000	0.49	X1
0.112	0.29	X2
0.000	0.50	X3
0.000	0.62	X

الفرضية الثانية: تفيد الفرضية بان هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل وابعاده (القيادة التفاضلية) والمتغير التابع (السلوك الابداعي)، وحسب نتائج الجدول (٧) تبين ان هناك علاقة ارتباط بين المتغير المستقل (القيادة التفاضلية) والتابع وقد بلغت علاقة الارتباط (٠,٦٢) وبمستوى معنوية قد بلغت (٠,٠٠٠) وبذلك تقبل الفرضية، كما هناك علاقة ارتباط بين البعد (الاهتمام والتواصل) والمتغير التابع وقد بلغت علاقة الارتباط (٠,٤٩) وبمستوى معنوية قد بلغت (٠,٠٠٠) وبذلك تقبل الفرضية، اما علاقة ارتباط بين البعد (الترقية والمكافاة) والمتغير التابع وقد بلغت علاقة الارتباط (٠,٢٩) وبمستوى معنوية قد بلغت (٠,١١٢) وبذلك ترفض الفرضية، كما هناك علاقة ارتباط بين البعد (التسامح مع الاخطاء) والمتغير التابع وقد بلغت علاقة الارتباط (٠,٥٠) وبمستوى معنوية قد بلغت (٠,٠٠٠) وبذلك تقبل الفرضية.

جدول (٨) مصفوفة العلاقة الارتباط بين السعادة في مكان العمل والسلوك الابداعي

السلوك الابداعي		
مستوى المعنوية	R	البعد
0.000	0.65	M1
0.000	0.57	M2

0.000	0.51	M3
0.000	0.78	M

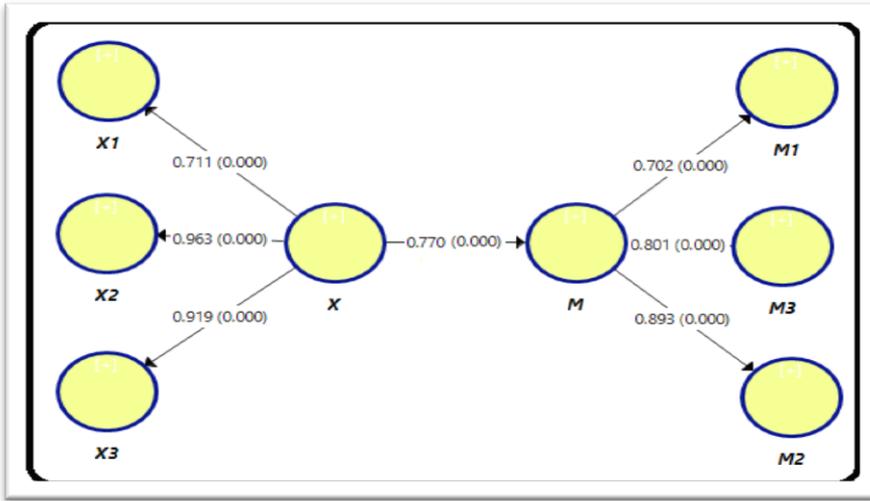
الفرضية الثالثة: تفيد الفرضية بان هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير الوسيط وابعاده (السعادة في مكان العمل) والمتغير التابع (السلوك الابداعي)، وحسب نتائج الجدول (٨) تبين ان هناك علاقة ارتباط بين المتغير الوسيط (السعادة في مكان العمل) والتابع وقد بلغت علاقة الارتباط (٠,٧٨) وبمستوى معنوية قد بلغت (٠,٠٠٠) وبذلك تقبل الفرضية، كما هناك علاقة ارتباط بين البعد (الارتباط في العمل) والمتغير التابع وقد بلغت علاقة الارتباط (٠,٦٥) وبمستوى معنوية قد بلغت (٠,٠٠٠) وبذلك تقبل الفرضية، اما علاقة ارتباط بين البعد (الرضا الوظيفي) والمتغير التابع وقد بلغت علاقة الارتباط (٠,٥٧) وبمستوى معنوية قد بلغت (٠,٠٠٠) وبذلك تقبل الفرضية، كما هناك علاقة ارتباط بين البعد (الالتزام الوظيفي) والمتغير التابع وقد بلغت علاقة الارتباط (٠,٥١) وبمستوى معنوية قد بلغت (٠,٠٠٠) وبذلك تقبل الفرضية.

ثالثاً: اختبار فرضيات التأثير: بعد ان تم التأكد من ان هناك تناسق داخلي بين اجابات العينة وثبت المقياس صلاحيته فلا بد ان يتم التعرف على الهدف الاساسي للبحث وهو اختبار فرضيات التأثير التي افترضها الباحثان في منهجية البحث وهي اربع فرضيات اذ تبدا من الفرضية التي تنص بوجود تأثير للقيادة التفاضلية وابعادها في السعادة في مكان العمل، ثم اختبار فرضية تأثير القيادة التفاضلية وابعادها في السلوك الابداعي ، وبعدها سيتم اختبار فرضية تأثير السعادة في مكان العمل في السلوك الابداعي، واخيرا سيتم اختبار فرضية تأثير القيادة التفاضلية في السلوك الابداعي من خلال السعادة في مكان العمل، وسيتم استخدام برنامج (Smart pls) في اختبار الفرضيات باسلوب المربعات الصغرى، ويتم قبول الفرضية بالاعتماد على مستوى معنوية (٠,٠٥) ، واختبار الفرضيات كالاتي:

١. **الفرضية الاولى:** افترض الباحثان بوجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة التفاضلية وابعادها في السعادة في مكان العمل، وان هذا يفترض ان كلما

تغيرت القيادة التفاضلية بمستواها سوف يؤدي تغيير ايجابي او سلبي على السعادة في مكان العمل، وحسب نتائج الجدول (٩) والشكل (٥) ان النتائج للاختبار المتعلق بالانحدار البسيط بين القيادة التفاضلية والسعادة في مكان العمل ان مقدار التأثير قد بلغ (٠,٧٧) وهذا يعني ان المتغير المستقل يؤثر في المتغير الوسيط وبمستوى معنوي لان المستوى المعنوية المتحققة اقل من (٠,٠٥) وعلى هذه النتائج سوف تقبل هذه الفرضية، اما أبعاد القيادة التفاضلية وحسبما يوضح الجدول (٦) فانه تم اختبارها بأسلوب الانحدار المتعدد اظهر ان الاهتمام والتواصل له تأثير في السعادة في مكان العمل بمقدار (٠,٥١) وهو تأثير ايجابي وذو مستوى معنوية مقبولة استنادا الى مستوى المعنوية المتحققة التي هي اقل من (٠,٠٥) . كما ان الترقية والمكافاة لها تأثير في السعادة في مكان العمل بمقدار (٠,٢٦) وهو تأثير ايجابي وليس ذو مستوى معنوية استناداً الى مستوى المعنوية المتحققة التي هي اكبر من (٠,٠٥) . ان التسامح عن الاخطاء له تأثير في السعادة في مكان العمل بمقدار (٠,٤٦) وهو تأثير ايجابي وذو مستوى معنوية مقبولة استنادا الى مستوى المعنوية المتحققة التي هي اقل من (٠,٠٥) .

ان معامل التحديد (R^2) أظهر ان القيادة التفاضلية وابعادها تفسر لنا من التباين الذي يحصل في السعادة في مكان العمل بمقدار (٠,٥٩) وهذا يدل على جودة البيانات.



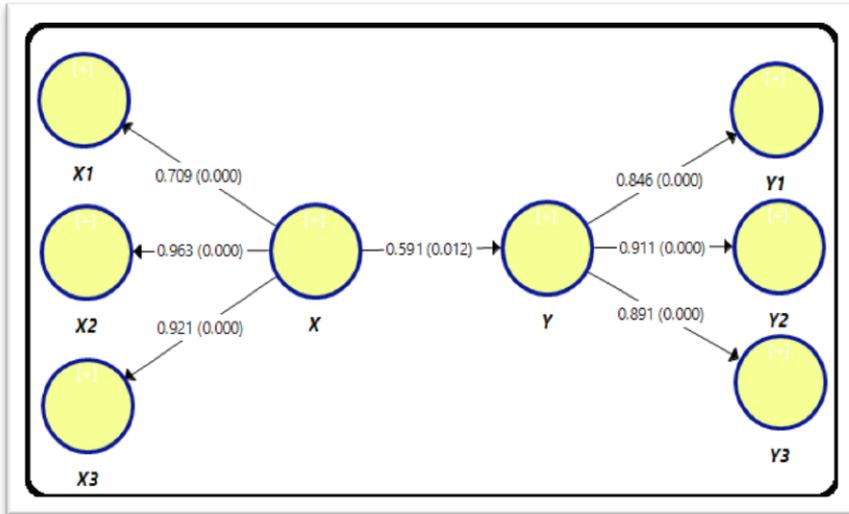
الشكل (٥) معامل التأثير للقيادة التفاضلية في السعادة في مكان العمل
المصدر: اعتماد الباحثان على مخرجات برنامج (Smart pls)

الجدول (٩) نتائج التأثير للقيادة التفاضلية في السعادة في مكان العمل

	معامل التأثير	معامل التحديد	الانحراف المعياري	T Statistics	P Values مستوى المعنوية
X → M	0.77	0.59	0.0281	27.402	0.000
X1 → M	0.51		0.1027	4.966	0.000
X2 → M	0.26		0.175	1.486	0.082
X3 → M	0.46		0.028	16.429	0.000

٢. الفرضية الثانية: افترض الباحثان هنا بوجود علاقة التأثير ذات دلالة المعنوية للقيادة التفاضلية وابعادها في السلوك الابداعي، وان هذا يفترض ان كلما تغيرت القيادة التفاضلية بمستواها سوف يؤدي تغيير ايجابي او سلبي على السلوك الابداعي، وحسب نتائج الجدول (٧) والشكل (٦) ان نتائج اختبار الانحدار البسيط بين القيادة التفاضلية و السلوك الابداعي ان مقدار التأثير قد بلغ (٠,٥٩) وهذا يعني انه المتغير المستقل يؤثر في المتغير التابع وبمستوى معنوي لان مستوى المعنوية

المتحققة اقل من (٠,٠٥) وعلى هذه النتائج تقبل هذه الفرضية، اما أبعاد القيادة التفاضلية وحسبما يوضح الجدول (١٠) وتم اختبارها بأسلوب الانحدار المتعدد اظهر ان الاهتمام والتواصل له تأثير في السلوك الابداعي بمقدار (٠,٤٨) وهو تأثير ايجابي وذو مستوى معنوية مقبولة استنادا الى مستوى المعنوية المتحققة التي هي اقل من (٠,٠٥) . كما ان الترقية والمكافاة لها تأثير في السلوك الابداعي بمقدار (٠,٣١) وهو تأثير ايجابي وليس ذو مستوى معنوية مقبولة استنادا الى مستوى المعنوية المتحققة التي هي اكبر من (٠,٠٥) . ان التسامح عن الاخطاء له تأثير في السلوك الابداعي بمقدار (٠,٤٤) وهو تأثير ايجابي وذو مستوى معنوية مقبولة استناداً الى مستوى المعنوية المتحققة التي هي اقل من (٠,٠٥) . ان معامل التحديد (R^2) افترض الباحثان هنا وجود علاقة تأثير ذات دلالة في السلوك الابداعي بمقدار (٠,٣٥) وهذا يدل على جودة البيانات.



الشكل (٦) معامل التأثير للقيادة التفاضلية في السلوك الابداعي

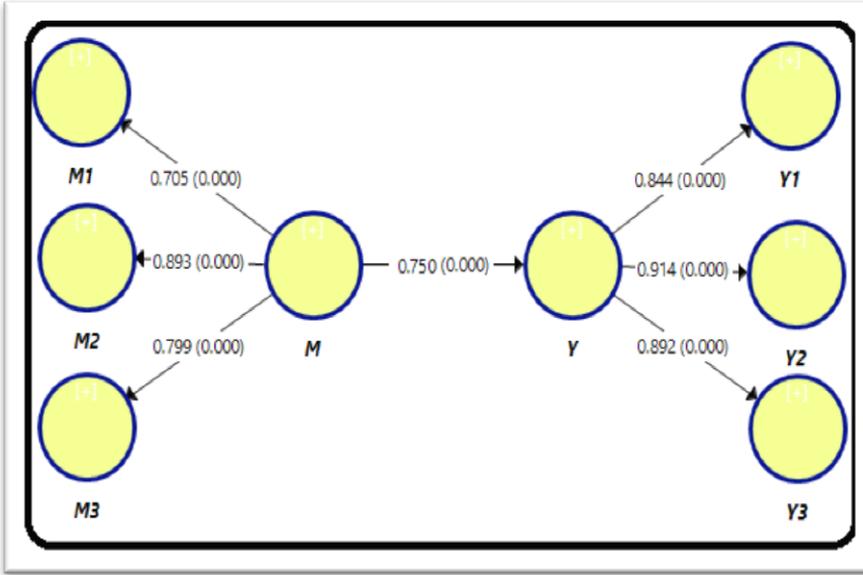
المصدر: اعتماد الباحثان على مخرجات برنامج (Smart pls)

الجدول (١٠) معامل التأثير للقيادة التفاضلية في السلوك الابداعي

	معامل التأثير	معامل التحديد	الانحراف المعياري	T Statistics	P Values مستوى المعنوية
X → Y	0.59	0.35	0.108	5.463	0.000
X1 → Y	0.48		0.1036	4.633	0.000
X2 → Y	0.31		0.252	1.230	0.105
X3 → Y	0.44		0.128	3.438	0.000

٣. الفرضية الثالثة: افترض الباحثان هنا وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للسعادة في مكان العمل وابعادها في السلوك الابداعي، وان هذا يفترض ان كلما تغيرت السعادة في مكان العمل بمستواها سوف يؤدي تغيير ايجابي او سلبي على السلوك الابداعي، وحسب نتائج الجدول (١١) والشكل (٧) ان النتائج لاختبار الانحدار البسيط بين للسعادة في مكان العمل و السلوك الابداعي ان مقدار التأثير قد بلغ (٠,٧٥) وهذا يعني ان المتغير الوسيط يؤثر في المتغير التابع وبمستوى معنوي لان مستوى المعنوية الذي تحقق اقل من (٠,٠٥) وعلى هذه النتائج الحالية تقبل هذه الفرضية، اما ابعاد للسعادة في مكان العمل وحسب الجدول (٨) وتم اختبارها باسلوب الانحدار المتعدد اظهر ان الارتباط بمكان العمل له تأثير في السلوك الابداعي بمقدار (٠,٦٢) وهو تأثير ايجابي وذو مستوى معنوية مقبولة استنادا الى مستوى المعنوية المتحققة التي هي اقل من (٠,٠٥) . كما ان الرضى الوظيفي لها تأثير في السلوك الابداعي بمقدار (٠,٥٢) وهو تأثير ايجابي وذو مستوى معنوية مقبولة استنادا الى مستوى المعنوية المتحققة التي هي اقل من (٠,٠٥) . ان الالتزام الوظيفي العاطفي له تأثير في السلوك الابداعي بمقدار (٠,٤٦) وهو تأثير ايجابي وذو مستوى معنوية مقبولة استناداً الى مستوى المعنوية المتحققة التي هي اقل من (٠,٠٥) .

ان معامل التحديد (R^2) أظهر ان القيادة التفاضلية وابعادها تفسر لنا من التباين الذي يحصل في السلوك الابداعي بمقدار (٠,٥٦) وهذا يدل على جودة البيانات.



الشكل (٧) معامل التأثير للسعادة في مكان العمل في السلوك الابداعي

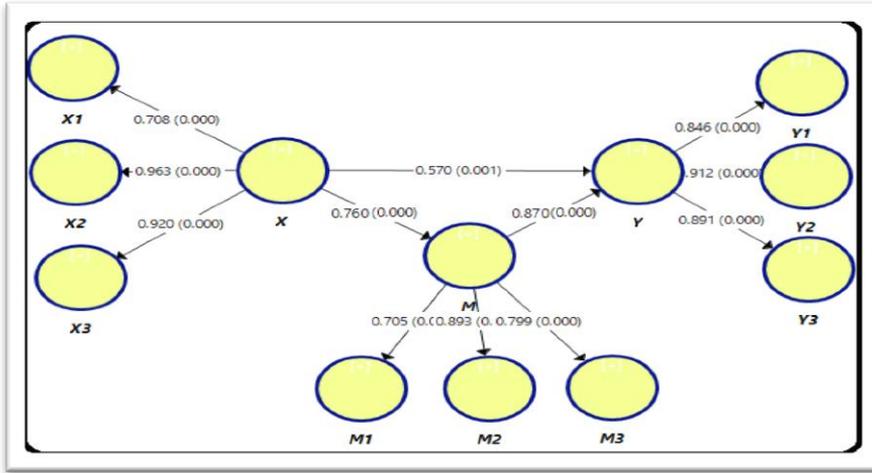
المصدر: اعتماد الباحثان على مخرجات برنامج (Smart pls)

الجدول (١١) معامل التأثير للسعادة في مكان العمل في السلوك الابداعي

	معامل التأثير	معامل التحديد	الانحراف المعياري	T Statistics	P Values مستوى المعنوية
M → Y	0.75	0.56	0.038	19.737	0.000
M → Y	0.62		0.052	11.923	0.000
M → Y	0.52		0.116	4.483	0.000
M → Y	0.46		0.139	3.309	0.000

٤. الفرضية الرابعة: افترض الباحثان هنا وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للقيادة التفاضلية وابعادها في السلوك الابداعي من خلال السعادة في مكان العمل، وان هذا يفترض ان كلما تغيرت القيادة التفاضلية بمستواها سوف يؤدي تغيير ايجابي او سلبي في السعادة في مكان العمل ثم يؤثر على السلوك الابداعي، وحسب نتائج الجدول (١٢) والشكل (٨) ان نتائج اختبار تحليل المسار بين القيادة التفاضلية و

السلوك الابداعي من خلال السعادة في مكان العمل تبين ان مقدار التأثير قد بلغ (٠,٦٦) وهذا يعني ان المتغير المستقل يؤثر في المتغير التابع وبمستوى معنوي لان مستوى المعنوية المتحققة اقل من (٠,٠٥)، الا ان تأثير القيادة التفاضلية في السلوك الابداعي عن طريق السعادة في مكان العمل يكون اكبر وبشكل اكبر وحسب هذه النتيجة فان هذه الفرضية تقبل على مستوى هذه النتائج.



الشكل (٨) معامل التأثير للقيادة التفاضلية في السلوك الابداعي من خلال

السعادة في مكان العمل

المصدر: اعتماد الباحثان على مخرجات برنامج (Smart pls)

الجدول (١٢) معامل التأثير للقيادة التفاضلية في السلوك الابداعي من خلال

السعادة في مكان العمل

	معامل التأثير	معامل التحديد	الانحراف المعياري	T Statistics	P Values مستوى المعنوية
X → M	0.76	0.56	0.105	7.238	0.000
X → Y	0.57		0.281	2.028	0.000
M → Y	0.87		0.119	7.311	0.000
X→M → Y	0.66		0.171	3.867	0.000

المصدر: اعتماد الباحث على مخرجات برنامج (Smart pls)

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

تمهيد :

يقدم لنا المبحث الاتي جملة من الاستنتاجات التي توصل اليها الباحثان وتقدم ايضا التوصيات التي تم اقتراحها وهي كما يأتي :-

أولاً: الاستنتاجات:

١. تعد القيادة التفاضلية من المرتكزات الاساسية التي تعمل للوصول الى السلوك الابداعي للعمل لأي منظمة تسعى لتحقيق السعادة في مكان عملها. وبالتالي تعزيز تلك السعادة في العمل عن طريق تشجيع الافكار المبدعة والابتكارية للموظفين بما يؤدي الى تطوير امكانياتهم في العمل للحفاظ على سلوكهم الابداعي في العمل .

٢. يجب أن يمنح القادة التفاضليون الموظفين العاملين في الكلية قدرًا مناسبًا من السلطة ، بحيث لا يزداد عبئهم وبالتالي ينخفض إبداعهم وأدائهم، ويجب اتخاذ تدابير للحفاظ على طاقتهم ومواردهم النفسية، وبالتالي فان الوضع المثالي لهم يصبح جميع الموظفين سعداء وراضيين عن عملهم ، وأن القيادة التفاضلية تعمل على تحسين إبداع كل موظف وأدائه.

٣. اشارت النتائج الاحصائية الى اهتمام الكلية بمتغيرات البحث اذ ان الوسط الحسابي للقيادة التفاضلية جاء بالمرتبة الاولى وحقق لكل من السلوك الابداعي والسعادة في مكان العمل في المرتبة الثانية والثالثة .

٤. اشارت النتائج الاحصائية لعلاقات التأثير الى وجود علاقة التأثير ذات الدلالة المعنوية في القيادة التفاضلية وابعادها في السلوك الابداعي من خلال السعادة في مكان العمل، وان هذا يفترض ان كلما تغيرت القيادة التفاضلية بمستواها سوف يؤدي تغيير ايجابي او سلبي في السعادة في مكان العمل ثم يؤثر على السلوك الابداعي.

ثانياً : التوصيات:

يتضمن هذا البحث عرض مجموعة من التوصيات الدراسية الحالية وفي ضوء الاستنتاجات التي تتعلق بمتغيرات الدراسة وهي:

١. بالنظر الى حداثة الموضوع واهميته في المنظمات التعليم العراقي يوصي الباحثان بضرورة الاهتمام بسلوكيات القيادة التفاضلية كونها تركز بالدرجة الأساس على تخصيص العمل والموارد المؤثرة والتي لها تأثير مهم على السلوك الابداعي للموظفين وتطورهم الوظيفي للوصول الى السعادة التنظيمية والتي تعد أحد العوامل الضرورية للاستمرارية التنظيمية وأن هناك علاقة إيجابية مهمة بين السعادة والرضا في العمل والاعتراف بأهمية الفرد العامل في المنظمة .

٢. الاهتمام المكثف تجاه الحفاظ على العناصر الابداعية في العمل بكل ثقة واحترام والاهتمام والتي تمكنهم من قيادة انفسهم وذلك هن طريق تعزيز السعادة التنظيمية للكلية بما يتناسب مع ارتباطهم بالعمل كمؤشر لتحقيق الرضا الوظيفي من خلال التزامهم التنظيمي العاطفي في العمل بما يحقق هؤلاء الأفراد المشاركة في أوار وسلوكيات حرة توفر فوائد للمنظمة.

٣. يجب على الادارات العاملة في الكلية تعزيز سلوكيات الابداع في العمل حتى تتمكن من الوصول الى الاداء المطلوب ولم يتحقق ذلك مالم تتوفر الوسائل التي تسهم في اكتساب الادارات العليا اساليب وممارسات القيادة التفاضلية المتمثلة في الاهتمام والتواصل وتوفير فرص للترقية والمكافاة في العمل وإظهار ثقة أكبر للمرؤوسين داخل المجموعة من خلال التسامح مع الاخطاء غير المكررة والتي تحدث دون عمد او قصد والتي تعد كلها عوامل مؤثرة في الاداء الابداعي للموظفين ، فضلاً عن الاخذ بنظر الاعتبار ابعاد السعادة في مكان العمل كونها تحقق التزام العاملين ورضاهم الوظيفي وتحقيق عنصر الانجاز والابداع لإمكانياتهم وترسيخ مهاراتهم الوظيفية بما يضمن شعورهم بالسعادة داخل مكان العمل.

٤. الاعتناء بإقامة دورات تدريبية وبالتنسيق مع المتخصصين من الاساتذة في الكلية لمتغيرات الدراسة وكيف ممارسته بالطريقة التي تضمن تطبيق مبدا الاهتمام والرعاية مع المرؤوسين داخل المجموعة في العمل ، اذ يتمتع المرؤوسون داخل المجموعة بمزيد من الفرص للترقية والتدريب وبالتالي يتخذ القائد موقفاً أكثر تسامحاً مع أخطائه لتعزيز سلوك العمل في الكلية كون السلوكيات الفردية المتعلقة بمرحلة توليد الفكرة تعد جزءاً أساسياً من عملية الابتكار بما يعزز السعادة في مكان العمل.

٥. توصي الدراسة الكلية قيد البحث بضرورة العمل تجاه تبني الأفراد المبدعين في العمل و تنمية الكوادر الإبداعية و الابتكارية المتوفرة لديهم بما يؤدي الى تأهيل العامين وتحسين امكانياتهم في تطوير الاعمال التي يؤدونها .



المصادر

1. Abbas, A. A., Mousa, H. M., & Ali., H. R., (2021). "The Organizational Climate and its Impact of the Innovative Behavior on Auditors". Arab Journal of Administration., The Arab Journal of Management, 41(1), 20.
2. Anjum, N., & Islam., M. A. (2021)"Workplace Happiness: Exploring the Factors Shaping Academics' Subjective Well-being". Journal of Management in Practice .,Online Only , 6(1).
3. Räsänen, T& .Anttonen, H., (2009). "Well_being at work: new innovations and good practices.
4. Škerlavaj, M. Bogilović, S., Černe, M., & (2017). "Hiding behind a mask? Culturall intelligence, knowalege hiding, and individual on team creativity, European Journal of Work and Organizational Psychology, 26(5), 710–723.
5. Bogilovi, S., Bortoluzzi, G., erne, M., Ghasemzadeh, K., and nidari, J. (2020), "Diversity, climate, and innovative work behavior," European Journal of Innovation Management..
6. Cheng, B.,Jiang, D. Y., & S. (2014) ",Differential Leadership In Thechinese , Context: Its Nature And Influence Process., Indigenous psychological Research In Chinese Societies", 42, 285–357 (In Chinese).
7. Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper., C. L. (2013)," A meta-analysis of the relationship between job satisfaction and health. ", From stress to wellbeing Volume 1, 254–271.
8. Gao, B., & Zhao., H. (2019).", The mediating role of leader-member exchange in coaching leadership and subordinates' career

success. An international journal, "Social Behavior and Personality."47(11), Article ,8406

9. Tsai., M. T. Huang. C. C., ,& You, C. S., (2012)", A multifaceted examination of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors., Nursing ethics., 19(4), 513–529.

10. Jiang., D. Y. & Chang., W. (2010). ", In the Chinese context, differentiated leadership and subordinate effectiveness. "Indigenous Psychological Research in Chinese Societies" is a book about indigenous psychological research in China. 33., 109–177 ,in Chinese,.

11. Chaouali, &W.Mousa, M., (2021). "Inspiring workplace happiness– religiosity and orgonizational trust of the academic context. Asia,Pacific Journal on Business Administration.

12. Zhao, H. Peng, & Z., Gao, B., (2019). "Coaching leadership and subordinates career success– The mediating role on leader,member exchange, Social Behavior and Personallity: an internataional journal, 47(11), 1–8.

13. Veenhoven, R.m (2000)."Freedom and happiness– A comparative study of forty–four nations of the early 1990s. Culture and subjective well–being, 257–288.

14. Zhao, H. Peng, & Z., Gao, B., (2019). "Coaching leadership and subordinates career success: The mediating role on leader,member exchange, Social Behavior and Personality–an international journal, 47(11), 1–8..

15. Robbins, S. P., Judge, T. A. (2017)|, Örgütsel davranış. ,Çev. Erdem, İM. (14. baskı). Ankara., Nobel Akademik Yayıncılık.

16. Ryan, R., & Deci, E., (2001). On Happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudemonic well-being",. 141–166 in Annual Review of Psychology, vol. 52, no. 1.
17. Gruman, J. A & Saks, A. M.,. (2014). " What do we really know about employee engagement?, Human resource development quarterly, 25(2), 155–182.
18. Scott, S. G., and Bruce, R. A. (1999). (1994)", Determinants of innovative behavior– A path model of individual innovation in the workplace", Academy of Management Journal, 37(3), pp. 580–607..
19. Scott., S. G., & Bruce., R. A. (1994)", Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace", 580–607. In the Academy of Management Journal, vol. 37, no. 3, pp. 580–607.
20. T. Che, Z. Wu, and Y. Wang and R. Yang (2019), "The moderating effect of information transparency on the effects of knowledge sourcing on employee innovation," Journal of Knowledge Management, Vol. No. 23, pp. 221–239.
21. Tuan, Nham, and Nhan. Nguyen Pham Giang and Nguyen Ngoc (2015), "The Effects of Innovation on Firm Performance of Supporting Industries in Hanoi," Journal of Industrial Engineering and Management, Vietnam.
22. W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, and M. Salanova (2006)", The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross–national study. Educational and Psychological Measurement", 66(4), 701–716.
23. Watted, A., & Barak., M. (2020)", Teacher's withdrawal behavior: examining the impact of principals innovative behavior and

climate of organizational learning", International Journal of Educational Management..

24. Uzunbacak, H. ., & H. Yildiz, A (2016)|"The Effect Of Person_Organization Fit Of Job Satisfaction: The Role Of Workplace Happiness, Mehmet Akif Ersoy., Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi., 8(3), 1670–1698.

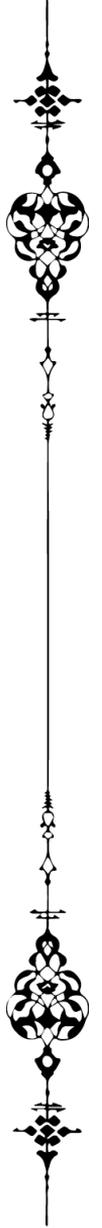
25. Ma, D. Yu, Q., Yu, Z., (2020)" A multiplex network perspective on innovation diffusion: An information,behavior framework., 8, 36427–36440.

26. Zhao, F., and Y., J. Wu (2018) ",How humble leadership fosters employee innovation behavior: A two–way look at the leader–employee relationship. Journal of Leadership and Organizational Development "39(3), pp. 375–387.Peng, Z., 3>

27. Dorans, N. & Holland, E. (1993) .", DIF detection and description Mantel – Haenszel standardization",. Educational Testing Service, Princeton, N. J. (QAT24225) ED287526.

28. Zheng, B.Y. (1995). ",Differential order pattern and China's organizational behavior". Research on Indigenous Psychology. (3), 142–219.

29. Li, Qiang, and Yingji Li. (2021)"The Model Construction Of The Influence Of Differential Leadership Style On Team Innovation Ability: Based On The Mediating Team Relationship Conflict." International Journal Of Entrepreneurship 25): 1–13.



JOURNAL

of Ash-Sheikh At-Tousy University College

A Refereed Quarterly Journal

Issued by Ash-sheikh At-Tousy University College - Holy Najaf - Iraq

Rabee'a Awal 1445 A.H. - September 2023 A.D.

Seventh year
No. 19

ISSN
2304-9308

التصميم والإخراج الفني
مكتب محمد الخزرجي ٠٧٨٠٠١٨٠٤٥٠
العراق - النجف الأشرف