

**سلوكيات القيادة الوعائية وتأثيرها في تعزيز الإزدهار في العمل
(بحث تحليلي لرأء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة كربلاء والمعهد التقني /
كربلاء)**

**Conscious leadership behaviors and their impact on enhancing
prosperity at work (An analytical study of the opinions of a
sample of heads of scientific departments at the University of
Karbala and the Technical Institute / Karbala)**

أ.م. د. محمد تركي عبد العباس
Dr .Mohammad Turki Abdul -Abbas
جامعة كربلاء
University of Karbala
muhammed.t@uokerbala.edu.iq

الباحث. ملاك ثوابي ردينى البدرى
Malak Thwaini Rdaini Al-Badri
المعهد التقنى / كربلاء
Technical Institute / Karbala
malak.th@s.uokerbala.edu.iq

المستخلص

يهدف البحث بشكل اساسي الى قياس واختبار علاقة الارتباط والتأثير لسلوكيات القيادة الوعائية بأبعادها الفرعية في الإزدهار في العمل بأبعاده على مستوى عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة كربلاء والمعهد التقني / كربلاء و تم اختيار مجتمع البحث وعيته اعتماداً على المتغيرات المقاسة حيث جرى قياس سلوكيات القيادة الوعائية كمتغير مستقل من خلال ستة ابعاد وهي (الوعي الحسدي ، الوعي العاطفي ، الوعي الروحي ، الوعي الاجتماعي ، الوعي العقلي ، الوعي الذاتي) وتم قياس الإزدهار في العمل كمتغير تابع من خلال بعدين هما (التعلم والحيوية) وتحددت مشكلة البحث بضعف ادراك أهمية تحقيق الإزدهار في العمل من خلال تطوير سلوكيات القيادة الوعائية في المنظمات عينة البحث وفي ضوء ذلك تم طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التي تعكس مدى توافق متغيرات البحث في بيئة التطبيق.

وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتقديرها واستخدمت استماراة الاستبيان كادة رئيسية لجمع البيانات و تم استخدام مجموعة من الاساليب والبرامج الإحصائية لتحقيق اهداف البحث والوصول الى النتائج المطلوبة ومن اهم النتائج التي توصل اليها البحث وجود علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية بين متغير سلوكيات القيادة الوعائية ومتغير الإزدهار في العمل وكذلك بين ابعاد كل منها واصى البحث بمجموعة من التوصيات كان ابرزها على جامعة كربلاء والمعهد التقني / كربلاء تعزيز الاهتمام بأبعاد سلوكيات القيادة الوعائية كونها تتيح لهم الفرصة للتمتع بمهارات عالية بالإضافة الى القدرة على التحليل والتفكير المستقبلي واتخاذ القرارات الفعالة في المواقف الصعبة وتحقيق النجاح والإزدهار في ظل بيئة ديناميكية معقدة.

المصطلحات المفتاحية : سلوكيات القيادة الوعائية، الإزدهار في العمل، جامعة كربلاء والمعهد التقني الكربلاء.

Abstract

The study aims primarily to measure and test the correlation and influence of conscious leadership behaviors with its sub-dimensions on thriving at work with its dimensions at the level of a sample of heads of scientific departments at the University of Karbala and the Technical Institute / Karbala. The study community and its sample were selected based on the measured variables, as conscious leadership behaviors were measured as an independent variable through six dimensions, namely (physical Consciousness, emotional consciousness , spiritual Consciousness , social consciousness, mental consciousness, Self-Consciousness). Work prosperity was measured as a dependent variable through two dimensions, namely (learning and vitality9). The study problem was defined as the weak awareness of the importance of achieving thriving at work through developing conscious leadership behaviors in the study sample organizations. In light of this, a set of sub-questions were raised that reflect the availability of the study variables in the application environment.

The descriptive analytical approach was adopted to collect and interpret data. The questionnaire was used as the main tool for collecting data. A set of statistical methods and programs were used to achieve the study objectives and reach the desired results. Among the most important results reached by the study is the existence of a positive and significant relationship between the variable of conscious leadership behaviors and the variable of thriving at work , as well as between the dimensions of each of them. The study recommended a set of recommendations, the most prominent of which was for the University of Karbala and the Technical Institute/Karbala to enhance interest in the dimensions of conscious leadership behaviors, as it provides them with the opportunity to enjoy high skills in addition

to the ability to analyze, think for the future, and make effective decisions in difficult situations and achieve success and prosperity in a complex, dynamic environment.

Keywords: Conscious leadership behaviors, Thriving at Work , University of Karbala and Karbala Technical Institute.

المقدمة

في ظل الظروف المعقدة والتحديات العالمية التي تواجهها المنظمات أنها تسعى و بشكل مركز أكثر من أي وقت مضى إلى كيفية استخدام مواردها البشرية المحدودة ومصادرها من رأس المال والمواد الخام لتطوير منظماتها وتحقيق أهدافها وأزدهارها وينتج عن ذلك في التأثير الإيجابي الذي يحدث الأزدهار في العمل على كل من المنظمة والعاملين اذ انه يعتبر عملا أساسيا في تعزيز الإنتاجية وتحقيق النمو و النجاح المستدام ويلعب دورا حاسما ومحفزا لتحسين الأداء والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ويساهم في توفير مناخ عمل إيجابي والذي بدوره ينعكس على إبداع العاملين وولائهم للمنظمة. واستنادا الى ذلك ظهر مفهوم جديد في مجال الاعمال وعلم النفس والموارد البشرية وهو مفهوم القيادة الوعائية الذي يتميز بإمكانات مناسبة للقيادة الذكية والناجحة اذ تعد سلوكيات القيادة الوعائية ضرورية لمستقبل المنظمات التي تسعى لاستثمار المهارات الفكرية ومعالجة العوامل الذهنية والعاطفية للنفس والآخرين اذ ذلك يساعدهم في فهم التحديات والصعوبات التي تواجهها في بيئة العمل. وبأي دور وأهمية القيادة الوعائية في قدرتها على انشاء ثقافات مزدهرة وبناء منظمات صحية تحافظ على أداء العاملين وتحقق رفاهيتهم فالمنظمات التي تضع الوعي في قلب التغيير لا شك بانها ستحقق نتائج إيجابية على كافة المستويات كون القيادة الوعائية لا تسعى جاهدة الى تحقيق الربح والمكافآت فحسب بل تسعى أيضا الى تحقيق المصلحة العامة وترك بصمة إيجابية واسعة. وفي هذا السياق تتفق سلوكيات القيادة الوعائية مع الأزدهار في العمل لتحقيق تأثيرات إيجابية على مستوى العاملين بشكل خاص وعلى مستوى المنظمة بشكل عام، ويظهر ذلك في احداث الأزدهار الفردي والأزدهار الجماعي وتطور الاداء وتشجيع الابتكار. وتأتي فكرة البحث الحالي من الحاجة الضرورية للتفكير في سلوكيات القيادة الوعائية وتتأثرها في تعزيز الأزدهار في العمل تحديدا ضمن مجال إدارة الاعمال في البيئة العربية عموما والبيئة العراقية خاصة ونظرا لقلة الدراسات التي تناولت هذا الجانب المهم يرمي البحث الى تسليط الضوء على سلوكيات القيادة الوعائية وكيفية توظيفها لتحقيق مستويات عالية من الأزدهار في المنظمات الحديثة ، وتم اختيار رؤساء الأقسام العلمية لكليات جامعة كربلاء والمعهد التقني / كربلاء كعينة للبحث بهدف معرفة مدى اهتمام هذه العينة بسلوكيات القيادة الوعائية وتتأثرها في تحقيق الأزدهار في العمل وتم تقسيم البحث الى أربعة مباحث ، اذ تناول البحث الاول منهجهية البحث ، اما البحث الثاني فقد اختص بالتأطير النظري لمتغيرات البحث ، في حين ركز البحث الثالث على الجانب التطبيقي للبحث ، واختتم بالبحث الرابع والذي تضمن الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول

منهجية البحث

اولاً- مشكلة البحث

تحتاج المنظمات الى العديد من المتغيرات التي تهتم في نجاح اعمالها ولعل من اهم هذه المتغيرات هو ما يرتبط بقدرات العاملين وامكانية تطوير هذه القدرات لتحقيق اقصى حالات النمو والازدهار في العمل ويمكن القول ان اغلب المنظمات اليوم تواجه تحديات كبيرة في تحقيق هذه الحالة المرضية فيها اما بسبب ضعف ادراك أهمية الأزدهار في العمل او عدم توفر الادوات التي تسهم في تحقيق هذا الأزدهار ومن هنا يمكن تحديد المشكلة الرئيسية في البحث وهي ضعف ادراك أهمية تحقيق الأزدهار في العمل من خلال تطوير سلوكيات القيادة الوعائية في المنظمات عينة البحث وفي ضوء ذلك تم طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية لتوضيح المشكلة يمكن حصرها في الآتي:

- (١) ما مستوى توافر سلوكيات القيادة الوعائية بأبعادها في جامعة كربلاء والمعهد التقني كربلاء؟
- (٢) ما مستوى توافر الأزدهار في العمل بأبعاده (التعلم ،الحيوية) في جامعة كربلاء والمعهد التقني كربلاء؟
- (٣) ما مستوى علاقة الارتباط بين سلوكيات القيادة الوعائية والازدهار في العمل في جامعة كربلاء والمعهد التقني كربلاء؟
- (٤) ما مستوى تأثير سلوكيات القيادة الوعائية في تعزيز الأزدهار في العمل في جامعة كربلاء والمعهد التقني كربلاء؟

ثانياً- اهداف البحث

يهدف البحث الى تحقيق الآتي :-

- بناء إطار معرفي لموضوعات البحث (سلوكيات القيادة الوعائية ، الأزدهار في العمل)، من خلال تتبع الأدبيات المتخصصة وتجذير المعرفة ذات الصلة، و يتضمن ذلك عرض تأصيل مفاهيمي يوضح الاتجاهات التفسيرية لهذه الموضوعات، ويصنف آراء المنظرين بناءً على مجال المعالجة ومستوى تفسيرهم وتحليلهم للمضامين والأبعاد.
- بحث واقع أبعاد سلوكيات القيادة الوعائية والازدهار في العمل على مستوى جامعة كربلاء والمعهد التقني - كربلاء، وفحص كيفية اعتمادها وتطبيقاتها في هذا السياق.
- قياس واختبار علاقة التأثير والارتباط بين سلوكيات القيادة الوعائية والازدهار في العمل إحصائياً لتحديد مدى تأثير كل منها على الآخر في السياق الميداني.

ثالثاً- أهمية البحث

- يمكن تلخيص أهمية البحث من ثلاث محتويات رئيسية توضح على النحو التالي:
- 1- **محتوى متعدد:** يتميز البحث بكونه تناول متغيرات جديدة وتحديداً المتغير المستقل (سلوكيات القيادة الوعائية) اذ لم يتم تناوله بشكل كافٍ في الابحاث العلمية العربية بشكل عام ،والابحاث العراقية بشكل خاص حسب اطلاع الباحث، هذا التجدد يعزز من قيمة البحث كمساهمة علمية تساهم في اثراء المعرفة وتحديد فهمنا للعلاقات بين هذه المتغيرات بالإضافة لكونها تفتح افقاً جديداً للبحث هي أيضاً توفر قاعدة علمية قوية للمنظمات التي تتبنى أفضل الممارسات للتكيف مع التطورات العلمية.
 - 2- **محتوى معرفي:** تتمثل أهمية المحتوى المعرفي للبحث من خلال النقاط التالية:
 - أ- جذور متغيرات البحث: تعود جذور المتغيرات التي تناولها البحث إلى إدارة الأعمال، وهمما السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، يشمل ذلك التفاعل والتكميل بين هذه المتغيرات، مما يضيف بعداً معرفياً عميقاً للبحث.
 - ب- الانسجام والتواافق: قدم البحث تفسيرات متسقة ومتاغمة للمتغيرات المدروسة، مما يعزز من مصداقيتها ويوفر قاعدة معرفية تدعم النماذج المفاهيمية القائمة في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية.
 - 3- **محتوى ميداني:** تستمد أهمية هذا المحتوى من الواقع التطبيقي للبحث كما يلي:
 - أ- تطبيق المخطط الفرضي في مجال حيوي: يتميز البحث بتطبيق مخططه الفرضي في مجال بالغ الأهمية على مستوى محافظة كربلاء المقدسة، حيث تم التركيز على جامعة كربلاء والمعهد التقني -كرباء اذ يعزز هذا التطبيق من أهمية البحث لأنّه يتيح تقييم تأثير المتغيرات في منظمات تعليمية تعتبر محورية في المجتمع.
 - ب- أهمية المنظمات الأكاديمية: تمثل جامعة كربلاء والمعهد التقني كربلاء قوة استراتيجية تؤثر بشكل كبير في المجتمع وفي حياة الأفراد. إذ تلعب هذه المنظمات التعليمية دوراً أساسياً في تزويد المجتمع بخريجين ذوي مهارات ومواهب أكademie متميزة مهيئة للعمل في سوق العمل.
 - ت- التطور المستمر: يسهم البحث في تقديم رؤى حول كيفية تفاعل هذه المنظمات مع التطورات الحديثة في مختلف المجالات، مما يساعدها في تحسين الأداء الأكاديمي والإداري ويعزز من دورها كمصدر رئيسي للتطور المهني والفكري في المجتمع.

رابعاً - مخطط البحث الفرضي

بالاستناد الى الأطر الفكرية لأدبیات القيادة الوعائية والازدهار في العمل وفي ضوء مشكلة واهداف البحث تتطلب المعالجة المنهجية تصميم مخطط افتراضي تتحدد فيه اهم علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرين الرئيسيين ، المتغير المستقل (سلوكيات القيادة الوعائية) والمتغير المعتمد (الازدهار في العمل) ، وكما موضح في الشكل (1).



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث المصدر: اعداد الباحث.

خامساً. فرضيات البحث

بناءً على نموذج البحث وأهدافه وتوافقه مع الجانب النظري في مجال البحث، يمكن صياغة الفرضيات وفقاً لل التالي:
الفرضية الرئيسية الاولى : - توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين سلوكيات القيادة الوعائية ومتغير الازدهار في العمل.

الفرضية الرئيسية الثانية : - يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية للقيادة الوعائية في الازدهار في العمل.
سداساً. مجتمع البحث وعيته

اختارت البحث عينة قصدية تمثلت بمجموعة من روؤساء الأقسام العلمية في كل من جامعة كربلاء والمعهد التقني- كربلاء بلغ حجم المجتمع (89) رئيس قسم علمي وتم توزيع (89) استبيان استبيان استرجاع منها (88) استبيان وكانت عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي (87) وتم تحديد العينة بناءً على ما جاء في الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير القيادة الوعائية مع الاخذ بنظر الاعتبار عدم تعارض قياس متغير الازدهار في العمل مع ما تبنته البحث في تحديد عيّتها.
 وتحتوي جامعة كربلاء على (17) كلية و (39) قسم علمي و (40) فرع علمي في مجالات مختلفة أما المعهد التقني فيحتوي على (10) اقسام علمية في التخصصات الطبية والهندسية والإدارية .

يعرض الجدول (3) معلومات ديمografية شاملة حول عينة الدراسة تشمل ما يلي:
الجدول (1) الخصائص الديمografية لعينة الدراسة (n=87)

الجنس							
أنثى				ذكور			
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
7	6	93	81				
الفئات العمرية							
61 سنة فأكثر		60-51		50-41		40 سنة فاقل	
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
7	6	45	39	38	33	10	9
المؤهل العلمي							
دكتوراه				ماجستير			
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
91	79	9	8				
مدة الخدمة الفعلية							
20 سنة فأكثر		20-10		أقل من 10 سنوات			
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
29	25	61	53	10	9		
اللقب العلمي							
أستاذ		أستاذ مساعد		مدرس			
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
24	21	45	39	31	27		

المصدر: أعداد الباحث

سابعاً- الأدوات والوسائل والطرق الإحصائية المستخدمة.

لتحليل هذه البحث من الجوانب النظرية والميدانية، استخدم الباحث الأدوات التالية:

1. **الجانب النظري:** اعتمد الباحث على مصادر مكتبة وإلكترونية شملت الكتب والدوريات والرسائل والأطروحات من مصادر عربية وأجنبية بالإضافة إلى البحوث العلمية المنشورة على الإنترنت والدراسات ذات الصلة.

2. **الجانب الميداني:** أجرى الباحث بعض اللقاءات الشخصية مع القادة في جامعة كربلاء والمعهد التقني كربلاء و كان الهدف من مقابلة افراد العينة في اماكن عملهم هو توضيح فقرات الاستبيانة ومناقشة محتواها للمساعدة في الرد على استفساراتهم بشكل ميداني حول متغيرات البحث ، مما يساعده في الحصول على معلومات أكثر دقة ووضوحاً لتحليل النتائج وتفسير اتجاهاتها المختلفة. أما الأداة الرئيسية التي اعتمدها الباحث لجمع البيانات والمعلومات، هي استماره الاستبيان (الملحق 1)

وتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات المتعلقة بالبحث وفرضياتها باستخدام البرامج الحاسوبية مثل SPSS V.25، Amos V25، Microsoft Excel 2016.

وتشمل الأساليب الإحصائية المستخدمة:

1. **أدوات الصدق والثبات :** وتشمل (اختبار التوزيع الطبيعي التحليل العاملی الاستكشافی التحليل العاملی التوكیدي معامل الثبات).

2. **الأدوات الإحصائية الوصفية :** الوسط الحسابي الانحراف المعياري معامل الاختلاف النسبي الأهمية النسبية).

3. **الأدوات الإحصائية التحليلية:** (نمذجة المعادلة الهيكيلية (SEM) معامل ارتباط بيرسون).

المبحث الثاني
التأثير الفكري والمفاهيمي لمتغيرات البحث
المتغير المستقل

اولاً: مفهوم سلوكيات القيادة الواقعية

أن التحديات التي يواجهها أي قائد هي دائمة وتتنوع بدرجة لا نهائية لذلك فإن القرارات التي يتتخذها هي التي تحدث الفرق في نجاح أي منظمة، فالقائد الوعائي يدرك أن التغيير ضروري وتحتمي لاستدامة المنظمة ويرى ألبرت جور (Albert

(Gore 2009:3) الحائز على جائزة نوبل للسلام أنه يجب علينا جميعاً أن تكون متحمسين للتغيير وإلا فلن نتمكن من البقاء على قيد الحياة اقتصادياً أو جيوسياسياً أو بيئياً. (Bozesan,2012:5) ولكننا ندخل عصر الوعي الذي سيحل محل عصر المعلومات لقد أنتج هذا التغيير حاجة لكي يصبح القادة أكثر وعيّاً وتفكيراً (Jones,2013:22)، وأن كون القائد واعياً يعتمد بشكل كبير على قدرة الفرد على اتخاذ إجراءات ملموسة بدلاً من أن يكون مجرد متفرج أو يتصرف من أجل مصالحه الشخصية، إذ أن القيادة الوعية تميل نحو التفكير الجماعي، والعلقانية الشاملة التي تتجاوز الفردية . (Simpson et al.,2013:22) ولكنها لا يوجد تعريف واحد واسع ومتقن عليه للقيادة الوعية الجدول (1) يعرض مجموعة من آراء العلماء والباحثين لمفهوم القيادة الوعية.

الجدول (2) مجموعة من آراء العلماء والباحثين حول مفهوم القيادة الوعية.

المفهوم	المصدر	ت
أنها القدرة على اتخاذ إجراءات مبنية على اختيارات مدروسة يتم اتخاذها في اللحظة الحالية، مع الأخذ في الاعتبار وجهات النظر الأخرى والحقائق الفردية.	(Asher,2006 : 15)	1
هي تطوراً متكاملاً للقيادة يوثر على جميع حالات، وهياكل وأنواع، ومستويات، ومرافق وموجات الوعي الإنساني.	(Bozesan,2009:13)	2
هي مدى قدرة القادة على إلهام وتحفيز اتباعهم لتحقيق العظمة، وتشجيعهم على العمل بشكل جيد، والثقة في أنفسهم وبآخرين للحصول على أفضل أداء من العاملين.	(Sukhdeo,2015:13)	3
بأنها القيادة التي ترتكز على تعزيز العلاقات الإيجابية والمترابطة بين القادة والعاملين وتحقيق النجاح المستدام في المنظمة.	Ismail & Khalid,) (2021, p.343	4

بناءً على ما سبق يمكن تعريف القيادة الوعية ب أنها نهج قيادي حديثاً نسبياً يؤكد على زيادة وعي القائد ذاته والآخرين وبناء علاقات اجتماعية قوية معهم و توسيع معرفته لاتخاذ قرارات مدروسة تصب في مصلحة المنظمة وتنماشى مع القيم والمبادئ الأخلاقية .

ثانياً: أهمية السلوكيات الوعية لدى القادة

تنتفع أهمية القيادة الوعية من الحاجة إلى تزويد القادة بالمعرفة والوعي لقيادة أنفسهم والأفراد من حولهم لتحقيق النجاح في مكان العمل. (Wallace & Ahmetoglu,2021:5) كون ممارسة القيادة الوعية تساعد في تحويل القادة نحو الأفضل من خلال بناء القررة المعرفية اللازمة لتوسيع قدرتهم للتفكير بوعي. (Voss,2017:72) وأشار (Jones,2012: 141) إلى ان سلوكيات القيادة الوعية تؤثر بشكل إيجابي على روح وكفاءة وفعالية بيئة العمل ، فالقيادة الوعائية أفضل في تطوير علاقات صحية أصيلة مع العاملين والقادة الآخرين، خاصة وأنهم قادرولن على العمل بشكل تعاوني وفي شراكة مع عاملين آخرين خارج إدارتهم. وأوضح (Sukhdeo,2015:39) بان أهمية سلوكيات القيادة الوعية تتمثل في النقاط التالية :

- 1- خلق مناخ أخلاقي من خلال تبني القيم التي تتماشى مع خدمة العالم، وهي النزاهة والأصالة والحقيقة والصدق والتواضع والوعي بالوحدة يسمح هذا المستوى العالمي من الأخلاق والمعايير الأخلاقية للقيادة الوعائية بفعل الشيء الصحيح بغض النظر عما إذا كان مدعوماً أم لا.
 - 2- زيادة الثقة بالنفس من خلال الانتقال من كونهم مدفوعين بالأئنة إلى نقطة الارتياج مع زيادة وعيهم وبالتالي يكونون قادرين على الإعلان بشكل أكمل عما يعتقدون أنه مطلوب . و تنمية الحضور لديهم شعور بالترابط مع فهم أن النجاح هو جهد جماعي.
 - 3- تحقيق المزيد بأقل جهد ومشقة من خلال عدم محاولة السيطرة على الأشخاص والموافق يسمح تغيير تركيزهم بتوسيع حلول جديدة.
 - 4- الانفتاح والإبداع الذي يظهر في روح المبادرة التي يمكنها تحديد أوجه التأزر والفرص التي لم يكونوا على علم بها في السابق.
- وفي ضوء ما سبق يلاحظ الباحث إن القيادة الوعية أمر ضروري لتحقيق النجاح والتميز في أي منظمة أو مجتمع، فمن خلال القيادة الوعية، يمكن تسلط الضوء على الرؤية والأهداف الاستراتيجية، وتوجيهه وتحفيز العاملين للعمل نحو تحقيق هذه الأهداف.

ثالثاً: بعد القيادة الوعية Dimensions of Conscious leadership

نظراً لحداثة مفهوم القيادة الوعية فقد تباينت آراء العلماء والباحثين والمتخصصين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي حول ابعادها، وتبني البحث الحالي أنموذج (Jones,2012) والذي تضمن ستة ابعاد هي (الوعي الجسدي الوعي العاطفي الوعي المعرفي الوعي الروحي الوعي الاجتماعي الوعي الذاتي) وسيتم توضيح كل بعد وكما يلي:-

1- الوعي الجسدي Physical Consciousness

وفقاً لقاموس أكسفورد، فإن كلمة جسدي هي شيء يتعلّق بالجسم بدلاً من العقل، أو يتعلّق بالأشياء التي يتم إدراكها من خلال الحواس بدلاً من العقل. (Jylkka& Railo,2019:2) وفي هذا السياق أن المتأمل لطبيعة الجسم دوره يجد انه ليس فقط وسيلة للإدراك والرؤية ولكن أيضاً وسيلة للتفسير والتجميد لأفكارنا، فالجسد البشري ليس مجرد هيكل جسماني، وإنما يعتبر جهازاً معرفياً ووسيلة للتعبير عن الذات وتشكيل وجودنا في العالم. (Mohammed, 2021, p.669) وبناءً على ما سبق يمكن تعريف الوعي الجسدي بأنه الانتماء إلى العالم المادي أي إدراك المرء لجسمه باعتباره جسداً مادياً ينطوي على

اختباره أو تجربته كملكاً خاصاً به. أما (Legrand, 2010: 1) عرف الوعي الجسدي على نطاق واسع بأنه الملاحظة والتحديد والتجربة والاهتمام بالأحساس الجسدية قد تكون هذه الأحساس ناجمة عن ظروف داخلية أو خارجية، مثل درجة الحرارة والألم والحكمة والدغدغة والجوع والعطش والأحساس العضلية والحركة الوعائية. (Treves et al., 2019:8)

2- الوعي العاطفي Emotional Consciousness :

على الرغم من أن العواطف أو المشاعر هي الأحداث الأكثر أهمية في حياتنا، إلا أن هناك اتصالاً ضئيلاً نسبياً بين نظريات العواطف ونظريات الوعي الناشئة في العلوم المعرفية ، الذي يزعم أن العواطف مترجمة فطرياً في الدماغ. (Ledoux & Brown, 2017:1) وتركز نظرية الوعي العاطفي على قدرة الفرد في تطوير مهارات الوعي بالذات وإدارة الذات والتحكم في العلاقات الاجتماعية، ويعتمد هذا النوع من الوعي على فعالية الفرد نفسه، حيث يقوم بتطوير تفكيره ومهاراته للوصول إلى مستوى النجاح، ويعرف بأنه القدرة على فهم الانفعالات الشخصية والتحكم فيها والتعامل معها بشكل إيجابي، بفضل الوعي العاطفي يمكن للشخص تنمية مهارات الوعي الذاتي والوعي الاجتماعي، مما يساعد على بناء علاقات إيجابية مع الآخرين وإدارتها بفعالية. (Al-Jubouri & Al-Yasiri, 2022, p.320)

3- الوعي العقلي (المعرفي) Mental (Cognitive) Consciousness :

يعكس الوعي المعرفي تراكم المعرفة والفهم الذي يتراوح بين الحالات الإدراكية والعاطفية، في الحالات الإدراكية، يمكن للفرد أن يكون واعياً للحقائق والمعلومات المحيطة به، بينما في الحالات العاطفية، قد يكون الوعي المعرفي ملوثاً بالعواطف والمشاعر، تتفاعل الحالات الإدراكية والعاطفية معاً لتشكل الوعي المعرفي الشامل، الذي يجمع بين القدرة على الاستيعاب العقلي والتفاعل العاطفي مع البيئة والتجارب. (Bringsjord & Sundar, 2020:5) ويعرف الوعي العقلي بأنه القدرة على التفكير بوعي وتحليل المواقف واتخاذ القرارات بناءً على التفكير النقدي والمنطقى، مما يساعد الفرد على تحقيق التوازن بين العقل والعواطف والسلوك، ويسهم في تعزيز الفهم العميق والشامل للعالم. (Overgaard, 2018:2) وأوضح Demetriou et al., 2020:8) بأن الأشخاص ذوو القدرة المعرفية الجيدة يظهرون أداءً جيداً في المهام حتى لو لم يكونوا يفكرون كثيراً في قدراتهم. بالمقابل، الأشخاص ذوو القدرة المعرفية المنخفضة قد يواجهون صعوبات في تعلم المهام حتى لو كانوا يفكرون بشكل مكثف في قدراتهم.

4- الوعي الروحي Spiritual Consciousness :

يعكس الوعي الروحي القدرات الفردية التي تسمح للأفراد بالتفكير والاستقراء فيما يتعلق بالقضايا الروحية والوجودية، والقدرة على استخدام القدرات الروحية في مواجهة التحديات والمشاكل وإيجاد الحلول المناسبة. (Murtada & Nada, 2017, p.56) . ويتم تعلم القدرات الروحية من خلال التربية، إذ ترتبط بالثقافة والنساء، وتختلف من فرد إلى آخر حيث أن المصدر الأساسي للقدرات المتبلورة يكون في ثقافة الفرد ونحوه التقافي. (Al-Anzi, 2022, p.296).

وأكّد (Murtada & Nada, 2017, p.56) وجود وعي روحي مرتفع بعد من المهارات المفيدة التي تساعد على تحقيق التوازن والاستقرار في حياة الفرد وإدراك الجوانب الإيجابية والمبهجة من الحياة، وينجح الفرد شعوراً بالحماس والطاقة والعزيمة والإصرار. ويمكن أن ينشأ عندما يشارك الأفراد في أنشطة دينية أو روحية مثل الصلاة أو التأمل، ويمكن أن يكون هذا التأثير أكثر وضوحاً عند الأشخاص الذين يعملون في مجالات مهنية حديثة أو تجارية. يظهر أن هناك فرصاً للأفراد الدينيين والروحين لمشاركة معتقداتهم وتجاربهم مع زملائهم في العمل، مما يمكن أن يسهم في بناء بيئه عمل تشجع على الروحانية. والتضامن. (Kucinskas et al., 2017:420).

5- الوعي الاجتماعي (العائقي) Social-Relational Consciousness :

يعرف الوعي العائقي على أنه وصف للإدراك وهو تفاعل ديناميكي بين الذات وأجزاء من العالم المادي، يتوسطه فهما للظروف الحسية الحركية، ويتم تفديه عادةً من خلال العمل الاستكشافي، ولا يترك الوعي العائقي على الحالة الداخلية للذات الوعائية فحسب، بل يؤكّد أيضاً على حلقات المشاركة التفاعلية الممتدّة والتي تتضمن العالم بشكل أساسى و يتم إنشاء مثيل لها أثناء الإدراك. (Dibrell et al., 2015:591) (Roberts, 2015:4) (Ivanchuk et al., 2024:388) بأن الوعي الاجتماعي لدى القائد يؤدي إلى الوعي الاجتماعي التنظيمي أي وعي المنظمة بمكانها ومساهمتها في النظام الأكبر الذي توجد فيه ويتم تطويره من خلال المسؤولية الاجتماعية للمنظمة وأخلاقياتها وثقافتها وقيمها ووجهة نظر أصحاب المصلحة فيها. في حين أشار (Mihai, 2011:11) وبين أيضاً الفيلسوف الإنجليزي جون لوك (John Locke) الذي يعد من أوائل المفكرين في العصر الحديث بان حالة الوعي الذاتي تكتسب من خلال مصدرين الاول التجربة والثاني التأمل او التفكير. (Mahdi & Hamad, 2022:143) ويُنظر (Carden et al., 2022) إلى مفهوم الوعي الذاتي على أنه ذو بعدين الأول، الوعي الذاتي، وهو حالة من الوعي يركز الاهتمام على الأحداث الخارجية للشخص، والثاني، الوعي الذاتي الموضوعي، الذي يركز حسراً على الذات.

6- الوعي الذاتي Self-Consciousness :

أوضح عالم النفس الروماني Brazdua الذي قدم نظرية حاصل الوعي (CQ) بأن مستويات الوعي لدى الأفراد يتم قياسها من خلال ستة ابعاد رئيسية وتنبع فئات فرعية وكان الوعي الذاتي أحد هذه الابعاد الرئيسية (Brazdua & Mihai, 2011:11) وبين أيضاً الفيلسوف الإنجليزي جون لوك (John Locke) الذي يعد من أوائل المفكرين في العصر الحديث بان حالة الوعي الذاتي تكتسب من خلال مصدرين الاول التجربة والثاني التأمل او التفكير. (Mahdi & Hamad, 2022:143) ويُنظر (Carden et al., 2022) إلى مفهوم الوعي الذاتي على أنه ذو بعدين الأول، الوعي الذاتي، وهو حالة من الوعي يركز الاهتمام على الأحداث الخارجية للشخص، والثاني، الوعي الذاتي الموضوعي، الذي يركز حسراً على الذات.

المتغير التابع

أولاً: مفهوم الازدهار في العمل

في السنوات الأخيرة، ظهر مفهوم الازدهار في العمل وتم استخدامه لأول مرة من قبل Peter Benson عام 1990 (Gokcen, 2013:68) وحظي بقدر كبير من الاهتمام في الدراسات التنظيمية الإيجابية، (Prem et al., 2017:109) كونه أمر ضروري لتحقيق استدامة الأداء التنظيمي ومحرك نفسي حاسم للنمو الفردي (Goh et al., 2022:197) فالازدهار في العمل هو حالة عاطفية تحفيزية إيجابية يتم تجربتها شخصياً من قبل الأفراد ، نقاً عن أحد الأخصائين الاجتماعيين قال: أنا أعرف الازدهار كما أشعر به إنه يشبه المرضي قدمًا ليس بالضرورة في المسميات الوظيفية أو المناصب ، ولكن مجرد القدرة على التحرك إلى الأمام في التفكير وفي الأنشطة التي تشارك فيها (Walumbwa et al., 2020: 343).

الجدول (3) اراء مجموعة من الكتاب والباحثين عن مفهوم الازدهار في العمل

المفهوم	المصدر	ت
إن الازدهار كحالة نفسية هو خاصية داخلية مؤقتة للفرد، وليس نزعة أكثر ديمومة.	(Spreitzer et.al,2005:537)	1
الحالة النفسية التي يعيش فيها الأفراد تجربة الشعور بالحيوية والشعور بالتعلم في العمل في ان واحد.	(Kocak,2016:41)	2
حالة ذهنية تؤدي إلى الشعور بالحيوية والتعلم لدى الأفراد، التعلم يعني تحسين القرارات والثقة بالنفس من خلال اكتسابها من المعرفة والمهارات، في حين تمثل الحيوية شعوراً بالطاقة والحماس .	(Zeng et al. ,2020: 2)	3
عملية تكيف ذاتي يمكن للعاملين من خلالها تنظيم أنفسهم ذاتياً بناءً على ما يشعرون به، وقياس تطورهم من أجل التحسين.	(Liu et al.,2020:5)	4
حالة مثالية داخل المنظمة تظهر عندما يُوفّر للأفراد بيئة عمل إيجابية تمكنهم من الشعور بالحرارة النجم وتساهم هذه البيئة في خلق الفرص أمام العاملين للنمو والتطور من خلال تعزيز الحيوية والتعلم.	(Al-Damati, 2023, p.449)	5

بعد النظر في ما تقدم يتفق الباحث مع (Nekooee et al,2021:119) الذي عرف الازدهار بأنه عبارة عن قواسم مشتركة بين العلاقات المعرفية والعاطفية والجسدية التي يجلبها الأفراد إلى دورهم في العمل فهو لا يقتصر على جانب واحد من الأداء النفسي فقط بل يشمل كلًا من الإحساس بالتعلم والشعور بالحيوية.

ثانياً: أهمية الازدهار في العمل

اهتم العديد من العلماء والقادة والمدراء بالازدهار لما له من تأثيرات إيجابية ، إذ أظهرت بعض الدراسات أن الازدهار في العمل يساهم في تحسين الأداء والرضا الوظيفي والرفاهية الجسدية والمرمونة النفسية . (عدوي والشربيني، 2021: 383) ووجد ان العاملين المزدھرين يحققون نتائج بشكل أفضل مقارنة مع العاملين الذين فشلوا في أن يكونوا في حالة من الازدهار. (Spreitzer et al.,2012:156)

وتعود القوى العاملة المزدھرة أمراً بالغ الأهمية لأداء كلًا من العاملين والمنظمة ، حيث أنه من المفترض أن يقوموا بإنشاء موارد جديدة ، كالمعرفة ، وال العلاقات الشخصية التي تساهم في تحسين الأداء التنظيمي (Ali,2018:4). وهذا ما اتفق معه (Prem et al., 2017:109) حين قال ان الازدهار في العمل يوفر فوائد، ليس العاملين أنفسهم فحسب، بل أيضًا للمنظمات التي يعملون فيها فهو يرتبط بتحسين الصحة العامة والرفاهية، وانخفاض مستوى الإرهاق والاجهاد، بالإضافة إلى هذه الآثار الإيجابية على الفرد فإن الازدهار في العمل يؤدي أيضًا إلى قدر أكبر من النشاط الاستباقي، ومستويات أعلى من سلوك العمل المبتكر وزيادة الابداع ، حيث لوحظ أن العاملين الذين يشعرون بالنشاط والحيوية في العمل أكثر ابداعًا من أولئك الذين لا يشعرون بالازدهار في العمل، فالازدهار يحفز الأفراد على الانخراط في سلوك العمل المبتكر. (Abid et al.,2015:983)

وذهب (Spreitze et al.,2007: 82) إلى ان أهمية الازدهار في العمل تتلخص في النقاط التالية:-

1- لاحظ الباحثون أن المنظمات تواجه عالم يوصف بأنه منقطع، فوضوي وغير مؤكد ، و إن الظروف غير المؤكدة تقضي بالمنظمات التي تنتفع بالمرمونة في مواجهة الشدائد والمصاعب وبإمكانها التكيف بسرعة مع الظروف المتغيرة ، من الممكن أن تكون المنظمات التي تضم العديد من الأفراد المزدھرين أكثر استجابة لهذه الظروف.

2- أن التعلم المتواصل في الازدهار قد يؤدي إلى إجراءات/ذخيرة سلوكية جديدة ، وهذا يمكن أن يتيح زيادة القدرة على الارتجال أو إعادة تجميع الكفاءات لحل المشاكل ، يمكن للطاقة الكامنة في الازدهار أن تساهم في زيادة القدرة على البناء والإصلاح والاستدامة وتحمل التحديات/المشاكل/الأزمات.

3- أن الأفراد الذين يزدھرون في العمل من المرجح أن يكونوا أكثر صحة، فربما يكون التأثير الأكثر وضوحًا والنتيجة المهمة لنجاح العمل الجماعي هو انخفاض تكاليف الرعاية الصحية، من خلال ذلك تستطيع المنظمات المزدھرة توفير ملايين الدولارات من تكاليف الرعاية الصحية.

ثالثاً: أبعاد الازدهار في العمل

فيما يتعلق بأبعاد الازدهار في العمل من الضروري استخدام مقاييس موثوقة والاعتماد على نتائج قياسية دقيقة تسمح للمنظمة باتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة تحديد نقاط القوة لتعزيزها، وتحديد مناطق الضعف لتحسينها. وفي هذا البحث تم الاعتماد على مقاييس (porth et al., 2012) إذ أن انتشار هذه الأبعاد في دراسات سابقة وتوافقها مع مجال التطبيق يعزز من مصداقيتها ويوفر قاعدة متينة لبناء عليها.

1- Learning

حسب رأي (Busser & Chang, 2020:197) التعلم يدور حول اكتساب المعرفة والمهارات الجديدة وبناء القدرة على تطبيقها في العمل. وهذا ما اتفق معه (Spreitzer et al., 2012:155) حيث أشار إلى أن العاملين الذين يبحثون عن فرص التعلم يكتسبون الخبرات والمهارات ويطبقونها بثقة في المواقف، وبهذه الطريقة، يصبحون أكثر قدرة على أداء المهام. ويؤكد (Kleine et al., 2023:96) بأن تجربة التعلم في العمل تلبي الاحتياجات النفسية للفكارة والارتباط والاستقلالية، على وجه التحديد، التعلم في العمل يوسع إمكانيات العاملين للمشاركة وتحمل المسؤولية و يمكن العاملين من التحفيز بشكل مستقل عند إكمال مهام عملهم، وهذا بدوره يفيد صحتهم الجسدية والعقلية بشكل إيجابي.

2- Vitality

ان الحيوية في العمل هي انعكاس للحالة المعنوية والنفسية للفرد وكذلك جودة الوضاع التنظيمية. (Al-Ziyadi, 2022: 471) وتتميز تجربة الحيوية بمشاعر إيجابية تعتمد على الطاقة المتاحة ومشاعر الحياة (Prem et al., 2017: 109) فهي من العناصر المهمة للنجاح في العمل، لقدرتها على التعافي والتعلم من المشاكل والعقبات، فالازدهار يمكن أن يحدث مع أو بدون الشدائـد فهو يركز على التجربة النفسية الإيجابية المتمثلة في زيادة الحيوية للنمو والتقدم في العمل. (Nekooee et al., 2021: 120) وأوضح (Abid et al., 2018: 4) بأن الحيوية هي الإحساس الذي يشجع الفرد على العيش بقوـة وهـدف، وهو يتـألف من تقدـمـ الـحياةـ معـ الـحـمـاسـ وـالـقـوـةـ وـالـطاـقةـ، فـالـأـشـخـاصـ الـحـيـويـونـ لاـ يـعـلـمـونـ بـفـتـورـ وـهـمـ مـثـابـرـونـ وـيـعـلـمـونـ بـقـوـةـ لـتـحـقـيقـ هـدـفـهـمـ.

المبحث الثالث

الجانب العملي

أولاً : توصيف اداة القياس وترميزها

ان توصيف اداة القياس بما تتضمنها من متغيرات رئيسة وابعاد فرعية وترميزها يعد من اهم الجوانب القائم عليها التحليل الاحصائي وهو خطوة مهمة تسهل تعريف المتغيرات وتعزز عملية فهم اجراءات تحليلها واختبارها ، وهي تتضمن متغيرين اثنين :

1. القيادة الواقعية : وهو المتغير المستقل والذي تم قياسه من خلال ستة ابعاد فرعية هي (الوعي الجسدي ، الوعي العاطفي ، الوعي العقلي ، الوعي الروحي ، الوعي الاجتماعي ، الوعي الذاتي).

2. الازدهار في العمل : وهو المتغير التابع والذي تم قياسه من خلال بعدين فرعيين هما (الحيوية ، والتعلم). وهي كما عليه في الجدول (4) الذي يوضح المتغيرين وابعادها الفرعية ورموزها في التحليل الاحصائي وعدد الفقرات التي تقيس كل بعد .

جدول (4) : توصيف اداة القياس وترميزها

متغيرات الدراسة الرئيسية	الازدهار في العمل	القيادة الواقعية	ابعادها الفرعية	الرمز الاحصائي	عدد الفقرات
ThrWor		ConLea	الوعي الجسدي	PC	4
			الوعي العاطفي	EC	4
			الوعي العقلي	MC	5
			الوعي الروحي	SC	5
			الوعي الاجتماعي	SOC	5
			الوعي الذاتي	SEC	6
			الحيوية	VI	6
			التعلم	LEA	7

المصدر : اعداد الباحث

ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي :

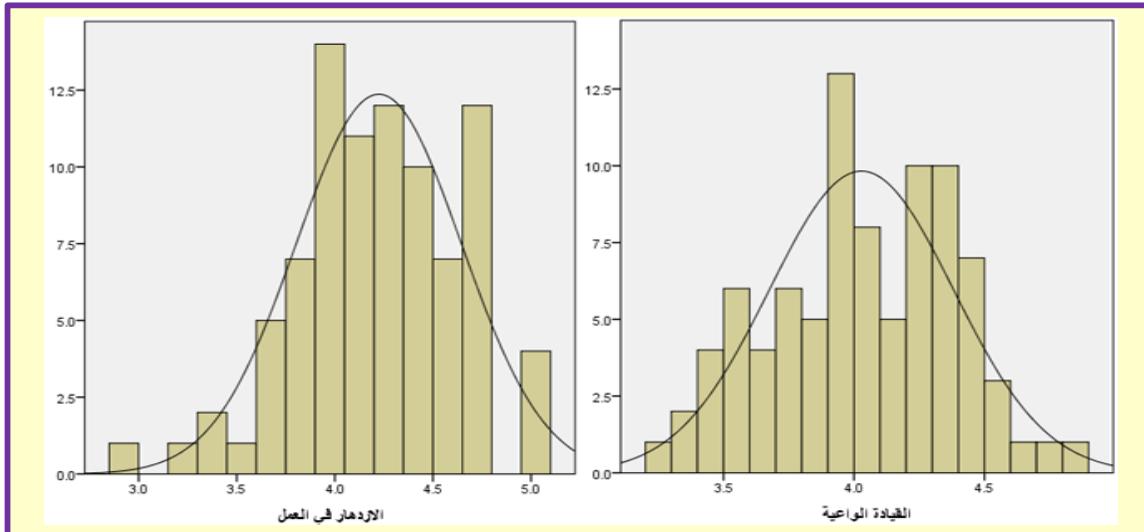
يوضح الجدول (5) بان قيمة احصائية الاختبار قد بلغت (0.050 , 0.069) على التوالي للمتغيرات الحالية (القيادة الواقعية ، والاـزـدـهـارـ فيـ الـعـمـلـ) في حين بلـغـتـ مـسـتـوىـ المـعـنـوـيـةـ الـاـحـتمـالـيـةـ لإـحـصـائـيـةـ الاـخـتـبـارـ (0.200 , 0.200) على التـوـالـيـ ، وـهـذـهـ الـمـسـتـوـيـاتـ اـكـثـرـ مـنـ (0.05)ـ وـبـالـتـالـيـ فـانـ تـوزـعـ الـبـيـانـاتـ لـيـسـ دـالـ مـنـ النـاـحـيـةـ الـمـعـنـوـيـةـ ،ـ مـاـ يـؤـكـدـ انـ

جميع بيانات متغيرات البحث تدخل ضمن اعتدالية التوزيع ، وهذا يسمح باعتماد اساليب التحليل المعلمي في كل اجراءات التحليل. ويوضح الشكل (2) منحنيات التوزيع الطبيعي للمتغيرات .

الجدول (5) : اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) لمتغيرات البحث

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
القيادة الوعائية	.069	88	.200*	.983	88	.328
الازدهار في العمل	.050	88	.200*	.982	88	.252

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)



شكل (2)) منحنيات التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

المصدر: مخرجات برنامج (Spss V.25)

ثالثاً: التحليل العاملی الاستکشافی

1. التحليل العاملی الاستکشافی لمتغير القيادة الوعائية

يتضمن هذا المقياس (29) فقرة مقسمة على ستة ابعاد فرعية ، يجري اختبار مدى صدقها في قياس القيادة الوعائية ، اذ يظهر الجدول (6) ان مدى كفاية حجم العينة قد بلغ (0.787) وهو قيمة احصائية (KMO) وهي اكبر من (0.50) اي انها قيمة مقبولة ، وهذا يؤكّد ان العينة منسجمة مع اختبار التحليل الاستکشافی. اما مقياس بارتليت (Bartlett's test) اذ يتضح من خلله ان مستوى المعنوية لقيمة (Chi-Square) قد بلغت (0.000) وهي نسبة ادنى من (0.05) وهذا يشير الى ان مصفوفة التلازم لم تكن مصفوفة وحدة مما يجعل العلاقات بين فقرات المتغير دالة معنويةً .

الجدول (6) : قيمة احصائية (KMO) واختبار (Bartlett's) لمقياس القيادة الوعائية

.787	مقاييس كايزر ماير او ولكن لكافية حجم العينة
856.475	اختبار بارتليت
406	درجات الحرية
.000	مستوى المعنوية

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)

اما ما يتعلق بنسب التشبع لفقرات مقياس القيادة الوعائية على وفق نتائج التحليل العاملی فقد سجلت نسباً عالياً فاقت النسبة المحددة للدلالة المعنوية البالغة (0.30) وهي كما موضحة في الجدول (7) وحسب العوامل السنتة التي افرزها التحليل العاملی الاستکشافی.

الجدول (7) : نسب التشبع لفقرات القيادة الوعائية

البعد السادس	البعد الخامس	البعد الرابع	البعد الثالث	البعد الثاني	البعد الأول	نسب التشبع		
						فقرات المقياس		
					.847	PC1	الوعي الجسدي	
					.718	PC2		
					.668	PC3		

			.635	PC4	
			.742	EC1	الوعي العاطفي
			.730	EC2	
			.518	EC3	
			.430	EC4	
		.849		MC1	الوعي العقلي
		.747		MC2	
		.576		MC3	
		.535		MC4	
		.421		MC5	
	.733			SC1	الوعي الروحي
	.537			SC2	
	.487			SC3	
	.444			SC4	
	.404			SC5	
.836				SRC1	الوعي الاجتماعي
.663				SRC2	
.613				SRC3	
.499				SRC4	
.420				SRC5	
.820				SEC1	الوعي الذاتي
.769				SEC2	
.608				SEC3	
.554				SEC4	
.501				SEC5	
.428				SEC6	

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)

2. التحليل العاملی الاستکشافی لمتغير الازدهار في العمل

يتضمن هذا المقياس (13) فقرة مقسمة على بعدين فرعين ، يجري اختبار مدى صدقها في قياس الازدهار في العمل، اذ يُظهر الجدول (8) ان مدى كفاية حجم العينة قد بلغ (0.825) وهو قيمة احصائية (KMO) وهي اكبر من (0.50) اي انها قيمة مقبولة ، وهذا يؤكد ان العينة منسجمة مع اختبار التحليل الاستكشافي . اما مقياس بارتليت (Bartlett's test) اذ يتضح من خلاله ان مستوى المعنوية لقيمة (Chi-Square) قد بلغت (0.000) وهي نسبة ادنى من (0.05) وهذا يشير الى ان مصفوفة التلازم لم تكن مصفوفة وحدة مما يجعل العلاقات بين فقرات المتغير دالة معنوية .

الجدول (8) : قيمة احصائية (KMO) و اختبار (Bartlett's) لمقياس الازدهار في العمل

.825	مقياس كايزر ماير اولKen لكفاية حجم العينة
484.492	اختبار بارتليت
78	درجات الحرية
.000	مستوى المعنوية

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)

اما ما يتعلق بنسب التشبع لفقرات مقياس الازدهار في العمل على وفق نتائج التحليل العاملی فقد سجلت نسباً عالياً فاقت النسبة المحددة للدلالة المعنوية البالغة (0.30) وهي كما موضحة في الجدول (9) وحسب العوامل الاثنتين التي افرزها التحليل العاملی الاستكشافي .

الجدول (9) : نسب التشبع لفقرات الازدهار في العمل

نسبة التشبع	البعد الأول	فقرات المقياس	
		VII	VIII
	.816	VII	الحيوية
	.771	VI2	
	.764	VI3	
	.728	VI4	
	.693	VI5	
	.590	VI6	

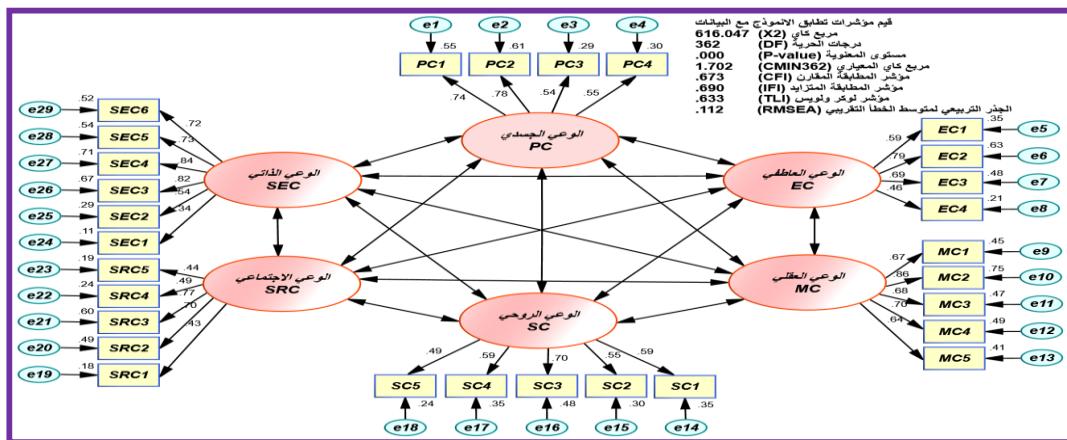
.892		LEA1	التعلم
.830		LEA2	
.755		LEA3	
.687		LEA4	
.668		LEA5	
.597		LEA6	
.450		LEA7	

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)

رابعاً : التحليل العائلي التوكيدى

1. التحليل العائلي التوكيدى لمتغير القيادة الوعائية

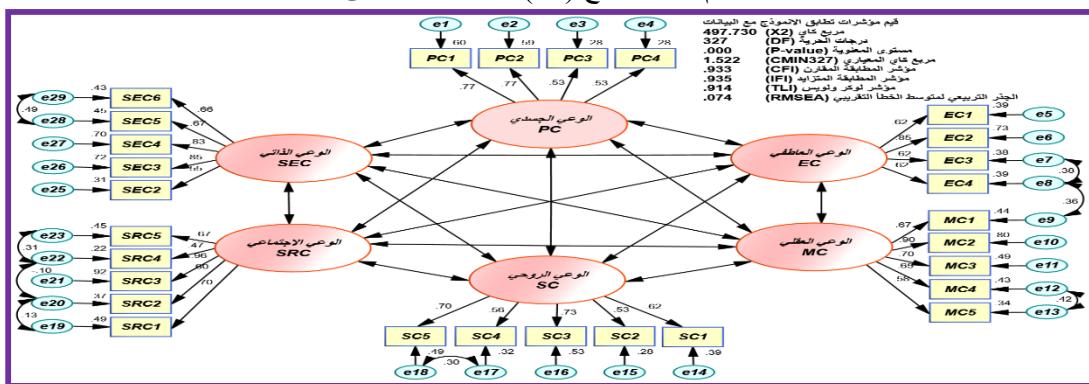
يتضح من خلال الشكل (3) ان متغير القيادة الوعائية قد تم قياسه بـ(29) عباره توزعت على ستة ابعاد فرعية لكل منها عدد مناسب من فقرات القياس ، وعند تفحص تقديرات التشبعت المعيارية لها نلاحظ انها قد تجاوزت النسبة المطلوبة البالغة (0.40) ، ما عدا الفقرة (SEC₁) الظاهرة في بعد (الوعي الذاتي) ، اذ بلغ تقدير المعلمة المعيارية لها (0.34) ، وعند تدقيق نتائج بعض معايير المطابقة (كمؤشر المطابقة المقارن (CFI) ، مؤشر المطابقة المتزايدة (IFI) ، مؤشر لوكر ولويس (TLI) ، الجذر التربعي لمتوسط الخطأ التقريري (RMSEA)) فقد كانت جميعها دون القيم المعيارية المحددة لها اتفاً . وهذا يحتم على الباحث استخدام مؤشرات التعديل (Modification Indices) التي تحدد نسب التباين المشتركة التي يقترحها البرنامج بين اخطاء القياس للفقرات .



شكل (3) : التحليل العائلي التوكيدى لمتغير القيادة الوعائية قبل التعديل

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

وبعد حذف الفقرة اعلاه من المقياس واجراء (8) من مؤشرات التعديل يتضح من الشكل (3) ان معايير مطابقة الشكل الهيكلي قد كانت ضمن مديات القبول الخاصة بها ، اما نسب التشبغ فقد كانت تتمتع بدلاله معنوية عالية وذلك لأن قيمة النسبة الحرجة (Critical Ratio) المتحققه كما هي في الجدول (10) ظهر انها كلها قيمة معنوية عند مستوى (0.01) وهذا يؤكّد دلالة هذه التشبعت ومدى صدقها . وهنا نضمن ان نموذج التحليل العائلي التوكيدى قد حصل على مستوى ممتاز من المطابقة ، وهذا يضمن ان متغير القيادة الوعائية قد تم قياسه بايقاع (28) فقرة موزعة على ستة ابعاد اساسية.



شكل (4) : التحليل العائلي التوكيدى لمتغير القيادة الوعائية بعد التعديل

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

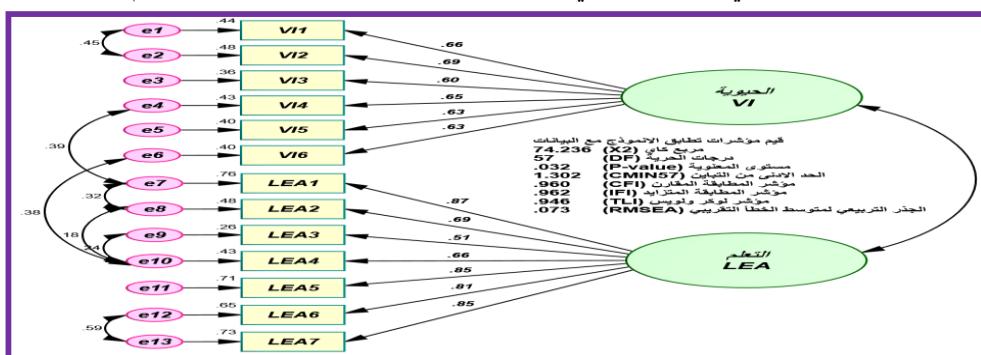
جدول (10) : نتائج التحليل العائلي التوكيدى لمتغير القيادة الواقعية

المسارات		التقدير المعياري	التقدير اللامعياري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجية	نسبة المعنوية	
PC1	<---	الوعي الجسدي	.775	1.547	.424	3.650	***
PC2	<---	الوعي الجسدي	.769	1.302	.358	3.639	***
PC3	<---	الوعي الجسدي	.527	1.000			
PC4	<---	الوعي الجسدي	.530	.795	.269	2.958	.003
EC4	<---	الوعي العاطفي	.623	1.000			
EC3	<---	الوعي العاطفي	.618	1.136	.229	4.972	***
EC2	<---	الوعي العاطفي	.852	1.471	.306	4.815	***
EC1	<---	الوعي العاطفي	.625	1.066	.273	3.901	***
MC5	<---	الوعي العقلي	.582	.853	.169	5.044	***
MC4	<---	الوعي العقلي	.653	1.000			
MC3	<---	الوعي العقلي	.700	.886	.196	4.526	***
MC2	<---	الوعي العقلي	.897	1.153	.214	5.393	***
MC1	<---	الوعي العقلي	.667	.838	.192	4.370	***
SC1	<---	الوعي الروحي	.621	1.025	.246	4.169	***
SC2	<---	الوعي الروحي	.526	.808	.227	3.555	***
SC3	<---	الوعي الروحي	.728	1.000			
SC4	<---	الوعي الروحي	.562	.747	.200	3.729	***
SC5	<---	الوعي الروحي	.702	1.007	.217	4.647	***
SRC5	<---	الوعي الاجتماعي	.671	1.098	.263	4.183	***
SRC4	<---	الوعي الاجتماعي	.465	.934	.314	2.974	.003
SRC3	<---	الوعي الاجتماعي	.958	1.698	.348	4.875	***
SRC2	<---	الوعي الاجتماعي	.605	1.000			
SRC1	<---	الوعي الاجتماعي	.700	1.295	.281	4.614	***
SEC2	<---	الوعي الذاتي	.555	.904	.218	4.151	***
SEC3	<---	الوعي الذاتي	.851	1.307	.196	6.671	***
SEC4	<---	الوعي الذاتي	.835	1.000			
SEC5	<---	الوعي الذاتي	.672	.904	.174	5.180	***
SEC6	<---	الوعي الذاتي	.658	.892	.177	5.045	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

3. التحليل العائلي التوكيدى لمقياس الازدهار في العمل

يتضح من خلال الشكل (5) ان متغير الازدهار في العمل قد تم قياسه بـ(13) عبارة توزعت على بعدين فرعين لكل منهما عدد مناسب من فقرات القياس ، وعند تقحص تقييرات التشبعات المعيارية لها نلاحظ انها تجاوزت النسبة المطلوبة البالغة (0.40) ، اما بالنسبة الى مؤشرات مطابقة البناء الهيكلي ، فقد تجاوزت القيم المطلوبة بعد ان تم الاسترشاد بما يقترحه البرنامج من مؤشرات تعديل والتي بلغ عددها (7) مؤشر ، وهذا يتضح من خلال قيمة ($CMIN/DF = 1.302$) وقيمة ($CFI = 0.960$) وقيمة ($IFI = 0.962$) وقيمة ($TLI = 0.946$) وقيمة ($RMSEA = 0.073$) ، وبذلك يتضح من خلال الشكل (5) ان الانموذج الهيكلي قد حقق مستوى المطابقة اللازم وضمن الحدود المطلوبة ، كما يتضح من الجدول (9) ان جميع عبارات القياس تتمتع بمستوى معنوية عالي وذلك من خلال تدقيق قيمة النسبة الحرجية (C.R.) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يثبت صدق العبارات في القياس الميداني ودلالة معنويتها على مستوى رؤساء الاقسام العلمية عينة البحث .



شكل (5) التحليل العائلي التوكيدى لمقياس الازدهار في العمل

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (11) : نتائج التحليل العاملي التوكيدى لمتغير الإزدهار في العمل

المسارات		التقدير المعياري	التقدير اللامعياري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجية	نسبة المعنوية
VI6	<---	الحيوية .632	1.066	.274	3.883	***
VI5	<---	الحيوية .633	1.000			
VI4	<---	الحيوية .655	1.193	.300	3.984	***
VI3	<---	الحيوية .600	1.041	.281	3.704	***
VI2	<---	الحيوية .693	1.240	.301	4.114	***
VII1	<---	الحيوية .661	1.371	.346	3.961	***
LEA7	<---	التعلم .851	1.709	.314	5.433	***
LEA6	<---	التعلم .805	1.598	.308	5.188	***
LEA5	<---	التعلم .845	1.611	.298	5.410	***
LEA4	<---	التعلم .655	1.000			
LEA3	<---	التعلم .511	.823	.207	3.981	***
LEA2	<---	التعلم .693	1.021	.204	5.014	***
LEA1	<---	التعلم .871	1.720	.310	5.545	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

خامساً : اختبار الثبات لمقاييس البحث

نلاحظ من الجدول (12) أن قيمة معامل الثبات للمتغيرات وابعادها الفرعية قد تراوحت بين (0.724 - 0.921) وهذه نسب عالية استناداً إلى قيم الثبات المقبولة ، وبذلك أصبحت المقاييس جاهزة للتطبيق النهائي وتميز بالدقة والثبات والصدق اللازم على مستوى اجابات العينة في بيئة التطبيق الميدانية.

جدول (12) : قيم اختبار كرونباخ الفا لمقاييس البحث

قيمة كرونباخ الفا للبعد	الابعاد الفرعية	قيمة كرونباخ الفا للمتغير	المتغيرات الرئيسية
0.724	الوعي الجسدي	0.920	القيادة الوعائية
0.792	الوعي العاطفي		
0.834	الوعي العقلي		
0.766	الوعي الروحي		
0.801	الوعي الاجتماعي		
0.812	الوعي الذاتي		
0.831	الحيوية	0.921	الازدهار في العمل
0.905	التعلم		

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)

سادساً : وصف وتشخيص متغيرات البحث

حصل متغير القيادة الوعائية على وسط اجمالي موزون بلغ (4.029) وكان ذا مستوى مرتفع وبانحراف بلغت قيمته (0.353) وهذا يستدعي ان يبلغ معامل الاختلاف (80.580%) ويتحقق اهتمام نسبي (8.761%) وبطبيعة الحال هذا يؤكّد اتفاق العينة على ما يتضمنه المتغير بمستوى مرتفع على مستوى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة والمعهد عينة الدراسة. ويتبّع من الجدول (13) ان ترتيب الابعاد الفرعية للقيادة الوعائية كالاتي (الوعي الاجتماعي ، الوعي العاطفي ، الوعي العقلي (المعرفي) ، الوعي الذاتي ، الوعي الروحي ، والوعي الجسدي) حسب اجابات العينة في رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة والمعهد عينة الدراسة.

الجدول (13): المقاييس الوصفية لمتغير القيادة الوعائية

اولوية الترتيب	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	معامل المعياري	الانحراف الموزون	الابعاد	ت
6	69.780	16.652	0.581	3.489	الوعي الجسدي	1
2	83.960	12.363	0.519	4.198	الوعي العاطفي	2
3	82.800	10.821	0.448	4.140	الوعي العقلي (المعرفي)	3
5	80.180	12.198	0.489	4.009	الوعي الروحي	4
1	85.240	9.948	0.424	4.262	الوعي الاجتماعي	5
4	81.500	11.902	0.485	4.075	الوعي الذاتي	6
-	80.580	8.761	0.353	4.029	الوسط الاجمالي الموزون لمتغير القيادة الوعائية	

المصدر: اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (Microsoft Excel) (SPSS).

اما بالنسبة الى متغير الازدهار في العمل فقد حصل على وسط اجمالي موزون بلغ (4.224) وكان ذا مستوى مرتفع جدا وبانحراف بلغت قيمته (0.421) وهذا يستدعي ان يبلغ معامل الاختلاف (9.967%) ويتحقق اهتمام نسبي (84.480%) ، وبطبيعة الحال هذا يؤكّد اتفاق العينة على ما يتضمنه البعض بعد بمستوى مرتفع جدا على اراء رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة والمعهد عينة البحث . ويتبين من الجدول (14) ان ترتيب الابعد الفرعية للازدهار في العمل كان كالتالي (الحيوية ، والتعلم) حسب اجابات العينة في اراء رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة والمعهد عينة الدراسة.

الجدول (14): المقاييس الوصفية لمتغير الازدهار في العمل

الترتيب	الاهمية النسبية%	معامل الاختلاف%	معامل المعياري	الانحراف الموزون	الوسط الموزون	الابعاد	t
1	85.280	11.773	0.502	4.264	4.264	الحيوية	1
2	83.680	10.086	0.422	4.184	4.184	التعلم	2
-	84.480	9.967	0.421	4.224	4.224	الوسط الاجمالي الموزون لمتغير الازدهار في العمل	

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برامج (Microsoft Excel) (SPSS).

سابعاً : اختبار فرضيات البحث وتفسير نتائجها

1- اختبار الفرضية الرئيسية الاولى : (توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين متغير القيادة الوعائية والازدهار في العمل)

يظهر من الجدول (15) تحقق مستوى ارتباط ايجابي قوي وذات معنويةً بين المتغير المستقل القيادة الوعائية والمتغير التابع الازدهار في العمل ، اذ بلغ مستوى معامل الارتباط هنا (0.672**) وهذه القيمة دالة معنويةً عند مستوى دلالة (%) 1% وهذا يؤسس نسبة ثقة عالية بنتائج العلاقة قدرها (99%) ، مما يدل على توفر مستوى من التوافق والترابط بين المتغيرين عملياً حسب اجابات العينة على مستوى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة والمعهد عينة البحث . وهذه النتيجة تدل على انه كلما سعى رؤساء الاقسام العلمية عينة البحث الى الاهتمام بالقيادة الوعائية من حيث الاهتمام بالوعي الجسدي لهم وقدراتهم البدنية وامكاناتهم في متابعة العمل ويفظنهم العاطفية ومدى احساسهم بمشاعر الاخرين وتفتح قدراتهم الذهنية وتوسيع وعيهم الروحي بوظيفة التعليم وطبيعة الرسالة المؤداة وكيفية تحسين اداءهم من خلال دعم العلاقات الاجتماعية مع الاخرين وتشجيع العمل الفرقي اضاف الى ذلك اهمية الوعي الذاتي وكيفية تعظيم شعور الذات بتفاصيل العمل وتوجيهه من اجل تعزيز مستوى ازدهارهم بالعمل .

وتأسيساً على ما تقدم ، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الاولى .

الجدول (15) علاقات الارتباط بين القيادة الوعائية بأبعادها والازدهار في العمل

ابعاد القيادة الوعائية						المتغير المستقل	
القيادة الوعائية	المتغير التابع						
.519**	.447**	.571**	.505**	.432**	.365**	.672**	الازدهار في العمل
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
توجد علاقة ارتباط ايجابية قوية وذات دلالة معنوية عند المستوى 0.01 بين القيادة الوعائية بأبعادها والازدهار في العمل						النتيجة (القرار)	

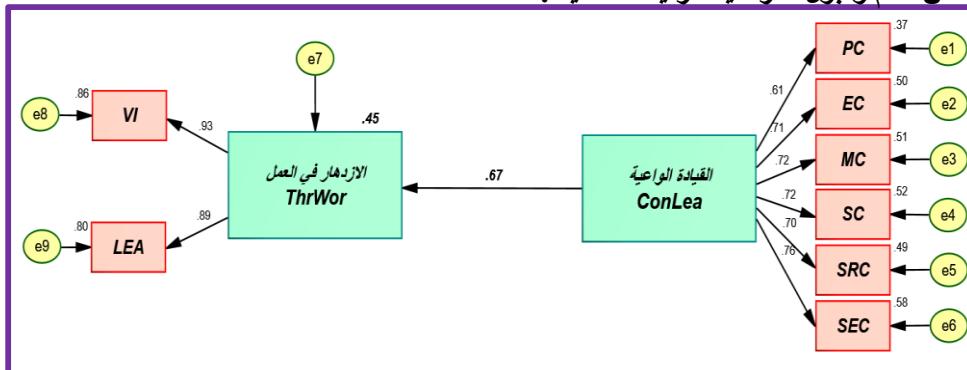
n=87

2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية : (يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير سلوكيات القيادة الوعائية في الازدهار في العمل)

يظهر من الشكل (6) ان القيمة التفسيرية لمعامل التحديد (R^2) قد حققت مستوى عالي عند نسبة (45%) وهذا يؤكد حجم ومستوى التغيير الذي يحصل في المتغير التابع الازدهار في العمل والذي يعود (45%) منها الى تغير القيادة الوعائية ، في حين كان ما تبقى من نسبة التفسير البالغة (55%) فأنها ترجع الى تأثير عوامل اخرى غير داخلة في البحث ، كما يتبين ان مستوى تأثير متغير القيادة الوعائية في الازدهار في العمل كان ذا مستوى قوي ، وهذا يستدل من خلال مؤشر المعلمة المعيارية ، اذ كان قدره (0.67) وبذلك فإن متغير القيادة الوعائية يؤثر في متغير الازدهار في العمل بنسبة (66.7%) على مستوى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة والمعهد عينة البحث ، وبعد معامل التأثير هنا قيمة معنوية لان مستوى مؤشر (C.R.) قد حقق مستوى دلالة معنوية عالي جدا من خلال قيمته البالغة (8.411) عند مستوى دلالة (0.000) وهي كما عليه في الجدول (16) ، وبذلك فإن التغيير الايجابي بمقدار وحدة واحدة من تبني ابعاد القيادة الوعائية ميدانياً على مستوى

بيئة التطبيق سيؤدي إلى زيادة مستوى الازدحام في العمل بنسبة (67%). وفي ضوء ما تقدم ، يتبع وجود تأثير إيجابي دال معنويًا لمتغير القيادة الواقعية في الازدحام في العمل على مستوى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة والمعهد عينة البحث .

ما يؤسس دعم وقبول الفرضية الرئيسية الثانية .



الشكل (6) : تأثير القيادة الواقعية في الازدحام في العمل

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (16) : معلمات اختبار تأثير القيادة الواقعية في الازدحام في العمل

المسارات		تقدير الانحدار المعياري S.R.W	التقدير اللامعياري Estimate	الخطأ المعياري S.E	النسبة الحرجة C.R	النسبة المعنوية P-value
الازدحام في العمل	<---	.672	.862	.102	8.411	***
PC	<---	.611	1.030	.144	7.167	***
EC	<---	.709	.999	.107	9.321	***
MC	<---	.718	.980	.103	9.554	***
SC	<---	.724	1.079	.111	9.730	***
SRC	<---	.701	.782	.086	9.125	***
SEC	<---	.764	1.130	.103	10.970	***
VI	<---	.925	1.104	.049	22.653	***
LEA	<---	.893	.896	.049	18.377	***

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

المبحث الرابع اولاً- الاستنتاجات

1. حاز متغير سلوكيات القيادة الواقعية على مستوى مرتفع إلى حد ما وهذا يدل على تمنع رؤساء الأقسام العلمية مجتمع البحث بأبعد القيادة الواقعية وتطبيقها ميدانياً فظهر اهتمامهم بالوعي الجسدي في سلوكهم وتعاملاتهم وكذلك الوعي العاطفي فهم يولون اهتمام لمشاعر الآخرين ويزعون الوعي العقلي من خلال تطوير أفكارهم بشكل مستمر وينعكس الوعي الروحي لديهم في قدراتهم الفردية المتعلقة بالقضايا الروحية والوجودية وبظاهر الوعي الاجتماعي في تفاعلاتهم الاجتماعية التعاونية الإيجابية بالإضافة إلى الاهتمام بالوعي الذاتي وإدارة الذات بشكل عقلاني.
2. توافر جيد لمتغير الازدحام في العمل وهذا يشير إلى النمو الشخصي لرؤساء الأقسام العلمية عينة البحث انهم يشعرون بالفخر والولاء إلى وظائفهم ويسתרمرون وقتهم في العمل لتعزيز طرائق التعلم والتطوير المستمر لحركة البحث العلمي وتحسين الأداء الفردي والجماعي الذي يسهم في تحقيق اهدافهم كأفراد بشكل خاص وكأقسام علمية بشكل عام.
3. ظهر من خلال التحليل الاحصائي للبيانات وجود علاقة تأثير ذو دلالة معنوية ايجابية وقوية بين المتغير المستقل القيادة الواقعية والمتغير التابع الازدحام في العمل وهذا يدل على أن رؤساء الأقسام العلمية عينة البحث تعزز مفهوم القيادة الواقعية من خلال التركيز على الجوانب الجسدية والقدرات البدنية بالإضافة إلى اليقظة العاطفية واحتسابهم بمشاعر الآخرين كما اولوا اهتماماً يتوسع قدراتهم الذهنية وزيادة وعيهم الروحي تجاه وظيفة التعليم وتحسين علاقاتهم الاجتماعية وتعزيز العمل الجماعي وتعزيز الشعور بالذات من خلال تفاصيل العمل اليومية وتوجيهه لتحسين وتعزيز الازدحام في العمل على مستوى القادة والتبعين والمنظمة ككل.

ثانياً- التوصيات

- 1- زيادة الاهتمام بسلوكيات القيادة الواقعية والتعرف بأبعادها، مثل تنظيم برامج تدريبية تتناول ابعاد القيادة الواقعية لمساعدة رؤساء الأقسام العلمية على فهم وكيفية تطبيقها بفعالية أكثر في بيئه العمل لأنها ستساعدهم على التفكير المستقبلي و

التحليل بمهارات عالية، عن طريق تحليل العلاقات الاجتماعية واتخاذ قرارات تحت ضغط الظرف والوقت والتفاوض وحل النزاعات وبالتالي تحقيق النجاح والإبداع في مجالات مختلفة و دعم ازدهار ونمو المنظمة في بيئة تنافسية ديناميكية.

- 2- أن القيادة الوعية هي المستقبل لذلك ضرورة تدريب وتهيئة رؤساء اقسام قادرين على تولي المناصب القيادية في الجامعة والمعهد في حال استقالة الرؤساء الحاليين او مغادرتهم لمناصبهم.
- 3- لتعزيز الازدهار في العمل ورفع مستوى الحيوية والطاقة الإيجابية والتعلم بين اعضاء هيئة التدريس ينبغي توفر مناخ من الثقة والاحترام وتبادل المعرفة والمعلومات والخبرات بينهم وضمان التزام كل فرد بالتعهدات المتفق عليها لزيادة الازدهار وبالتالي تحسين الأداء الجامعي.
- 4- توفر بيئة عمل ايجابية مرنة ومحفزة تشجع على النشاط والحيوية من خلال توفر مستلزمات ومتطلبات العمل والتكنولوجيا المناسبة والبنية التحتية وكافة الوسائل التي تشعر العاملين بالراحة والأمان .
- 5- تشجيع التعلم وتقديم فرص للتطوير المهني المستمر وتحفيز العاملين على حضور الندوات العلمية والدورات تدريبية وورش العمل بشكل منتظم لتعزيز معارفهم ومهاراتهم.

قائمة المصادر

1. Abid, G., Zahra, I., & Ahmed, A. (2015). Mediated mechanism of thriving at work between perceived organization support, innovative work behavior and turnover intention. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 982-998.
2. Adawi, T. R. T., & El-Sherbini, A. M. (2021). Psychological flourishing and self-esteem as predictors of adjustment to university life among Qatar University students. *Journal of Educational and Psychological Studies*, 15(3).
3. Al-Anzi, F. S. (2022). Spiritual intelligence and its relationship with the Big Five personality traits among a sample of Imam University students in light of some variables. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(64).
4. Al-Damati, H. S. A. (2023). The mediating role of inclusive leadership in the relationship between workplace thriving and contextual performance: A field study on Al-Arabi Company. *The Scientific Journal of Economics and Commerce*, 53(1), 447–480.
5. Ali, M., Lei, S. H. E. N., Jie, Z. S., & Rahman, M. A. (2018). Empowering leadership and employee performance: A mediating role of thriving at work. *International Journal of Asian Business and Information Management (IJABIM)*, 9(2), 1-14.
6. Al-Jubouri, M. I. H., & Al-Yasiri, R. M. H. (2022). Emotional awareness among university students. *Al-Fath Journal for Educational and Psychological Research*, 26(4), 317–330.
7. Al-Ziyadi, A. R. (2022). The effect of job embeddedness and workplace bullying on workplace thriving: A field study on food industry companies in 6th of October City. *Scientific Journal for Commercial and Environmental Studies*, 13(2), 458–524.
8. Asher, L. (2006). Creating conscious leadership (Doctoral dissertation, ROYAL ROADS UNIVERSITY).
9. Bozesan, M. (2009). The making of a consciousness leader in business: An integral approach. *Institute of Transpersonal Psychology*.
10. Carden, J., Jones, R. J., & Passmore, J. (2022). Defining self-awareness in the context of adult development: A systematic literature review. *Journal of Management Education*, 46(1), 140-177.
11. Chang, W., & Busser, J. A. (2020). Hospitality career retention: the role of contextual factors and thriving at work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 193-211.
12. Demetriou, A., Kazi, S., Makris, N., & Spanoudis, G. (2020). Cognitive ability, cognitive self-awareness, and school performance: From childhood to adolescence. *Intelligence*, 79, 101432.
13. Dibrell, C., Craig, J. B., Kim, J., & Johnson, A. J. (2015). Establishing how natural environmental competency, organizational social consciousness, and innovativeness relate. *Journal of Business Ethics*, 127(3), 591-605.
14. Gokcen, E. (2013). Towards a context-specific theory of flourishing: explorations on the meaning, measurement, and policy implications of flourishing in higher education (Doctoral dissertation, University of East London).
15. Ismail, H. K., & Khalid, K. M. (2021). The role of conscious leadership in building organizational identity: An analytical study of the opinions of a sample of faculty members at the Colleges of the University of Duhok. *Academic Journal of Nawroz University*, 10(1), 340–356.
16. Ivanchuk, S., Kakhiani, Y., Hryboiedova, T., Bilychenko, H., & Huzii, I. (2024). Policy for the formation of social consciousness during students training in educational institutions: pedagogical aspect. *Amazonia Investiga*, 13(73), 387-400.
17. Jones, V. L. (2012). In search of conscious leadership: A qualitative study of postsecondary educational leadership practices (Doctoral dissertation, San Diego State University).

18. Jylkka, J., & Railo, H. (2019). Consciousness as a concrete physical phenomenon. *Consciousness and Cognition*, 74, 102779.
19. Kleine, A. K., Rudolph, C. W., Schmitt, A., & Zacher, H. (2023). Thriving at work: An investigation of the independent and joint effects of vitality and learning on employee health. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 95-106.
20. Kocak, O. E. (2016). How to enable thriving at work through organizational trust. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 5(4), 40-52.
21. Kucinskas, J., Wright, B. R., Ray, D. M., & Ortberg, J. (2017). States of spiritual awareness by time, activity, and social interaction. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 56(2), 418-437.
22. LeDoux, J. E., & Brown, R. (2017). A higher-order theory of emotional consciousness. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(10), E2016-E2025.
23. Legrand, D. (2010). Subjective and physical dimensions of bodily self-consciousness, and their disintegration in anorexia nervosa. *Neuropsychologia*, 48(3), 726-737.
24. Liu, Y., Xu, S., & Zhang, B. (2020). Thriving at work: how a paradox mindset influences innovative work behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(3), 347-366.
25. Mahdi, A. S., & Hamad, W. M. (2022). Self-conscious in modern liberal political thought (John Locke, Immanuel Kant as a model). *Tikrit Journal for Political Science*, 4(30).
26. Mohammed, G. M. M. (2021). Bodily awareness: A study in the aesthetics of the body. *Wadi El-Nile Journal for Human, Social and Educational Research*, 31(31), 669-726.
27. Murtada, A. M. J., & Nada, M. A. A. (2017). The effectiveness of a program based on rational emotive behavioral counseling in developing spiritual intelligence and its impact on job satisfaction among special education teachers. *Journal of the Faculty of Education in Psychological Sciences*, 41(3), 49-142.
28. Nekooee, N., Isfahani, A. N., Abzari, M., & Teimouri, H. (2021). Exploring antecedents and mediators of thriving at work: a mixed-method approach. *International Journal of Business Innovation and Research*, 25(1), 117-143.
29. Overgaard, M. (2018). Phenomenal consciousness and cognitive access. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 373(1755), 20170353.
30. Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
31. Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 108-123.
32. Roberts, T. (2015). Extending emotional consciousness. *Journal of Consciousness Studies*, 22(3-4), 108-128.
33. Simpson, S., Fischer, B. D., & Rohde, M. (2013). The conscious capitalism philosophy payoff: A qualitative and financial analysis of conscious capitalism corporations. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 10(4), 19-29.
34. Spreitzer, G. M., & Sutcliffe, K. M. (2007). Thriving in organizations. *Positive Organizational Behavior*, 33, 74-85.
35. Spreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*, 41(2), 155-162.
36. Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537-549.
37. Sukhdeo, B. A. F. (2015). A conscious leadership model to achieve sustainable business practices (Doctoral dissertation, Nelson Mandela Metropolitan University).
38. Treves, I. N., Tello, L. Y., Davidson, R. J., & Goldberg, S. B. (2019). The relationship between mindfulness and objective measures of body awareness: A meta-analysis. *Scientific Reports*, 9(1), 17386.
39. Voss, C. A. (2017). The narrative journey of the conscious leader (Doctoral dissertation, Bowling Green State University).
40. Wallace, N., & Ahmetoglu, G. (2022). The conscious leader psychometric: Measuring burnout, wellbeing, and performance. *The Conscious Leadership Company*, 29(2).
41. Walumbwa, F. O., Christensen-Salem, A., Perrmann-Graham, J., & Kasimu, P. (2020). An identification-based framework examining how and when salient social exchange resources facilitate and shape thriving at work. *Human Resource Development Review*, 19(4), 339-361.
42. Zeng, H., Zhao, L., & Zhao, Y. (2020). Inclusive leadership and taking-charge behavior: Roles of psychological safety and thriving at work. *Frontiers in Psychology*, 11, 509644.

الملحق (١)



جامعة كريلاع
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال
الدراسات العليا

بسم الله الرحمن الرحيم

م/ استماره الاستبيانه

حضره السيد المجبوب المحترم
تحية طيبة.....

نضع بين أيديكم استماراة الاستبيان التي اعدت لقياس متغيرات الدراسة الموسومة (سلوكيات القيادة الواقعية وتأثيرها في تعزيز الإزدهار في العمل – دراسة تحليلية لأراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة كربلاء / المعهد التقني كربلاء) كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، وأملنا كبير في تعالونكم معنا في قراءة فقرات الاستمارة والإجابة عنها، إن نجاح هذا الدراسة يعتمد على درجة استجابتكم وبما يتمثل فيها من الدقة وال الموضوعية . يرجى ملاحظة النقاط الآتية:-

- 1- أن البيانات ستستخدم لأغراض الدراسة العلمي وستتم بطابع السرية والأمانة العلمية، لذا لا داعي لذكر الاسم أو شيء آخر.

2- يرجى وضع علامة (✓) أمام اختيار واحد لكل سؤال ترونوه يعكس الواقع أو هو أقرب لذلك.

3- الباحثة على استعداد تام للإجابة على أي سؤال يتعلق بفقرات الاستبانة.

شكريين لكم سلفاً جهودكم وحسن تعاونكم معنا مع فائق شكرنا وتقديرنا

المباحث

المشرف

ربع الذى تراه مناسباً، ولكل فقرة من الفقرات الآتية:

أ- النوع الاجتماعي:

أنتي

ذکر

فأكثـر 61

60-5

50-41

سنه فاصل 40

بـ- الفئة العمرية:

جــ المؤهل العلمي:

دکتوراه

ماجستير

سنة فأكثر 20

20-10

أقل من 10 سنوات

٥- اللقب العلمي:

استاذ مساعد استاذ مساعد مدير

المotor الثاني/ الفقرات المتعلقة بمتغيرات الدراسة
القيادة الوعائية Conscious leadership: هي احدى النظريات الحديثة للقيادة التي تتسم بمعرفة القائد الوعي بتأثير العقل والعواطف على التفكير والسلوك، ويستخدم هذا الوعي لإدارة المشاكل والتحديات التي تواجهها المنظمات. وتتضمن الأبعاد التالية:

الوعي الجسدي Physical Consciousness : قدرة الفرد على إدراك الجسم والعناصر المادية للبيئة والتفاعل معها ويتضمن العديد من الصفات والمهارات والقدرات مثل الوعي الداخلي بطبيعة الصوت البشري والوعي بالحواس (الشم،التذوق،اللمس) والتواصل النفسي (طريقه تأثير الفرد بالعواطف وانماط التفكير).

الفرات (بصفتك رئيس قسم علمي)	ت	تفق تماما	تفق	محايد	لا تتفق	لا تتفق تماما
أهتم بالتغييرات التي تطرأ على هياكل الأفراد في القسم مثل (شحوب الوجه والتعب والارهاق).	1					
أهتم كثيرا بمتطلبات الأفراد في القسم كالأكل والشرب.	2					
يحدث أن أبعثر أو أكسر الأشياء لأنني لا أنتبه أو لأن ذهني مشغول بشيء آخر.	3					
عادة أنا أول من يتعامل مع الحدث ويستجيب له (عندما يرن الهاتف أو عندما يسأل شخصاً ما سؤالاً مفاجئاً).	4					
الوعي العاطفي Emotional Consciousness : قدرة الأفراد على تمثيل وفهم مشاعرهم، والتعبير عنها وفقاً لشخصيتهم وثقافتهم ولغتهم وبناء على تجربة حياتهم والعوامل الاجتماعية والثقافية التي شكلتهم.						
أمتلك الوعي بمشاعر وعواطف الأفراد في القسم .	5					
أشعر بالتعاطف عندما يتم عرض المشاهد الوجدانية على شاشة التلفزيون.	6					
أمتلك القابلية في التعبير عن مشاعري والتحدث عنها مع الأصدقاء المقربين.	7					
لا أواجه صعوبة في التمييز بين مجموعة من المشاعر العاطفية .	8					
الوعي العقلي (المعرفي) Mental (Cognitive) Consciousness : قدرة الأفراد على تمثيل وفهم مشاعرهم، والتعبير عنها وفقاً لشخصيتهم وثقافتهم ولغتهم وبناء على تجربة حياتهم والعوامل الاجتماعية والثقافية التي شكلتهم.						
لا أواجه صعوبة في التعبير عن أفكري.	9					
انا متيقظ عقلياً وسريعاً الملاحظة للأفكار المتغيرة لدى.	10					
يحدث أحياناً فقد التركيز بما يحدث حولي عندما أفكر في شيء مهم.	11					
أحدد طريقة التفكير المناسبة لحل مشكله ما.	12					
اقوم بتحليل الموقف من زوايا عدة ووجهات نظر مختلفة .	13					
الوعي الروحي Spiritual Consciousness : هو حالة من الادراك العميق الذي يرتبط بفهم الذات كجزء من العالم ويشمل التأمل والتفكير و التناغم الداخلي والتوجه الاخلاقي.						
من السهل بالنسبة لي أن اتحدث عن كيفية علاقتي مع الله سبحانه وتعالى.	14					
كثيراً ما أفكر في البشرية ومصيرها.	15					
بشكل عام أنا مهتم بمعرفة ما هو هدفي في الحياة.	16					
استمتع بكل يوم كما هو، دون القلق كثيراً بشأن المستقبل .	17					
كثيراً ما أعيش لحظات من السلام الداخلي.	18					

الوعي الاجتماعي (العلاقي) Social-Relational Consciousness : وعي الإنسان بأنه جزء من العالم من حوله وعضو في المجتمع الذي يعيش فيه ويشمل الصفات والمهارات والقدرات المتعلقة بالعلاقات الودية والوثيقة مع الآخرين ، والحس الاجتماعي ، والقدرة على التنبؤ بالإضافة إلى الانفتاح المعرفي والمرؤنة في السلوك الاجتماعي ومهارات التواصل والتفاعلات الاجتماعية. إن الوعي بالعلاقات الاجتماعية يعتمد على نظرية البناء الاجتماعي، أي وعي الإنسان بأنه جزء من العالم وعضو في المجتمع الذي يعيش فيه ويشمل الصفات والمهارات والقدرات المتعلقة بالعلاقات الودية والوثيقة مع الآخرين ، والحس الاجتماعي ، والقدرة على التنبؤ بالإضافة إلى الانفتاح المعرفي والمرؤنة في السلوك الاجتماعي ومهارات التواصل والتفاعلات الاجتماعية.

					الاحظ بسرعة ظهور بعض التغيرات في علاقتي مع أصدقائي او زملائي.	19
					يصفني الناس بأنني شخص معطاء ومستعد لمشاركة وقتي مع الآخرين.	20
					أدرك ما أحبه وما لا أحبه في الأشخاص الذين أتعامل معهم.	21
					بشكل عام أعرف ما هي احتياجات ورغبات أصدقائي المقربين.	22
					أنتبه للغة الجسد الخاصة بالأشخاص الذين اتحدث معهم (مثل تعابير الوجه وأوضاع الجسم).	23

الوعي الذاتي Self-Consciousness : هو مكаниبة القادة في التعرف على مشاعرهم ودوافع سلوكاتهم بشكل دقيق (فهم الذات بعمق ، وقرارهم في تقييم كيفية تأثير تصرفاتهم على الآخرين.

					أمثال الوعي بذاتي وشخصيتي ككل.	24
					كثيراً ما اعيش أحالم اليقظة عن الشكل الذي أرغب في أن أكون عليه.	25
					أحاول أحياناً أن أنظر إلى نفسي من الخارج، كما لو كنت مراقباً خارجياً، لكي أقوم بتحليل نفسي بشكل أوضح.	26
					أميل إلى السماح لنفسي بالتأثير بالأشخاص ذوي الأراء القوية، والتي أعتقد أن لديهم حججاً قوية.	27
					أنا أقل برأي حتى لو كانت مختلفة عن الطريقة التي يفكر بها معظم الناس.	28
					أحكم على نفسي من خلال ما أعتقد أنه مهم، وليس من خلال ما يعتقد الآخرون أنه مهم.	29

ثانياً: المتغير التابع: الإزدهار في العمل Thriving at work

هو القواسم المشتركة بين الطاقات المعرفية والعاطفية والجسدية التي يجلبها الأفراد إلى دورهم في العمل فهو لا يقتصر على جانب واحد من الأداء النفسي فقط بل يشمل كلًا من الإحساس بالانتمام والشعور بالحيوية. ويتضمن الأبعاد الآتية:

-الحيوية Vitality:-						
هي شعور إيجابي يتمثل بمستوى عالٍ من النشاط والطاقة والحماس الذي يظهره العاملين في أداء مهامهم .						
الفقرات						
لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	(بصفتك عضو هيئة تدريس)	ت
					أشعر بالحياة والحيوية.	30
					متقابل واتطلع إلى كل يوم جديد.	31
					أشعر أنني أنمو وانتظر باستمرار.	32
					أشعر بالنشاط.	33
					أشعر باليقظة.	34
					أمثال الروح والطاقة الإيجابية.	35
-التعلم Learning:-						
هو عملية أساسية في حياة كل فرد ومنظمة ترتبط بتوسيع الأفق العقلي وتطوير مجموعة من المهارات الجديدة التي تسهم في تحسين الأداء.						
					أشهد نمو شخصي كبير.	36
					أنمو وانتظر بطرق إيجابية.	37

					أشعر بالفخر إزاء نضج افكري وتطورها.	38
					أستثمر وقتى في تعلم أشياء جديدة.	39
					أجد طرقاً جديدة للتعلم والتطور.	40
					أرى نفسي اتحسن باستمرار.	41
					أعتقد أنني مستمر في التطور.	42