

**سلوكيات القيادة الواعية وتأثيرها في تعزيز الازدهار في العمل  
( بحث تحليلي لآراء 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 ثويني رديني البدري  
Malak Thwaini Rdaini Al-Badri  
المعهد التقني / كربلاء  
Technical Institute / Karbala  
malak.th@s.uokerbala.edu.iq

#### المستخلص

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

وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتفسيرها واستخدمت استمارة الاستبيان كأداة 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 الواعية ومتغير الازدهار في العمل وكذلك بين ابعاد كل منهما واوصى البحث بمجموعة من التوصيات كان أبرزها على جامعة كربلاء والمعهد التقني/ كربلاء تعزيز الاهتمام بأبعاد سلوكيات القيادة الواعية كونها تتيح لهم الفرصة للتمتع بمهارات عالية بالإضافة الى القدرة على التحليل والتفكير المستقبلي واتخاذ القرارات الفعالة في المواقف الصعبة وتحقيق النجاح والازدهار في ظل بيئة ديناميكية معقدة.

**المصطلحات المفتاحية : سلوكيات القيادة الواعية، الازدهار 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 vitality). 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 الى كيفية استخدام مواردها البشرية المحدودة ومصادرهما من رأس المال والمواد الخام لتطوير منظماتها وتحقيق اهدافها وازدهارها ويتجلى ذلك في التأثير الايجابي الذي يحدثه الازدهار في العمل على كل من المنظمة والعاملين اذ انه يعتبر عاملا أساسيا في تعزيز الإنتاجية وتحقيق النمو و النجاح المستدام ويلعب دورا حاسما ومحفزا لتحسين الاداء والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ويساهم في توفير مناخ عمل ايجابي والذي بدوره ينعكس على إبداع العاملين وولائهم للمنظمة. واستنادا الى ذلك ظهر مفهوم جديد في مجال الاعمال وعلم النفس والموارد البشرية وهو مفهوم القيادة الواعية الذي يتميز بإمكانات مناسبة للقيادة الذكية والناجحة اذ تعد سلوكيات القيادة الواعية ضرورية لمستقبل المنظمات التي تسعى لاستثمار المهارات الفكرية ومعالجة العوامل الذهنية والعاطفية للنفس والآخرين اذ أن ذلك يساهم في فهم التحديات والصعوبات التي تواجهها في بيئة العمل. ويأتي دور وأهمية القيادة الواعية 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 الواعية لا تسعى جاهدة الى تحقيق الربح والمكاسب فحسب بل تسعى أيضا الى تحقيق المصلحة العامة وترك بصمة إيجابية واسعة. وفي هذا السياق تتناغم سلوكيات القيادة الواعية مع الازدهار في العمل لتحقيق تأثيرات إيجابية على مستوى العاملين بشكل خاص وعلى مستوى المنظمة بشكل عام، ويظهر ذلك في احداث الازدهار الفردي والازدهار الجماعي وتطور الاداء وتشجيع الابداع وتعزيز الابتكار. وتأتي فكرة البحث الحالي من الحاجة الضرورية للتفكير في سلوكيات القيادة الواعية وتأثيرها في تعزيز الازدهار 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 الواعية وكيفية توظيفها لتحقيق مستويات عالية من الازدهار في المنظمات الحديثة ، وتم اختيار رؤساء الاقسام العلمية لكليات جامعة كربلاء والمعهد التقني/ كربلاء كعينة للبحث بهدف معرفة مدى اهتمام هذه العينة بسلوكيات القيادة الواعية وتأثيرها في تحقيق الازدهار في العمل وتم تقسيم البحث الى أربعة مباحث ، اذ تناول المبحث الاول منهجية البحث ، اما المبحث الثاني فقد اخص بالتأطير النظري لمتغيرات البحث ، في حين ركز المبحث الثالث على الجانب التطبيقي للبحث ، واختتم بالمبحث الرابع والذي تضمن الاستنتاجات والتوصيات.

## المبحث الاول

### 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 الازدهار في العمل او عدم توفر الادوات التي تساهم في تحقيق هذا الازدهار ومن هنا يمكن تحديد المشكلة الرئيسية في البحث وهي ضعف ادراك أهمية تحقيق الازدهار في العمل من خلال تطوير سلوكيات القيادة الواعية في المنظمات عينة البحث وفي ضوء ذلك تم طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية لتوضيح المشكلة يمكن حصرها في الاتي:

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

#### ثانياً- اهداف البحث

##### يهدف البحث الى تحقيق الاتي :-

- ➔ بناء إطار معرفي لموضوعات البحث (سلوكيات القيادة الواعية ، الازدهار 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 و تحليلهم للمضامين والأبعاد.
- ➔ بحث واقع أبعاد سلوكيات القيادة الواعية والازدهار في العمل على مستوى جامعة كربلاء والمعهد التقني -كربلاء، وفحص كيفية اعتمادها وتطبيقها في هذا السياق.
- ➔ قياس واختبار علاقة التأثير والارتباط بين سلوكيات القيادة الواعية والازدهار في العمل إحصائياً لتحديد مدى تأثير كل منهما على الآخر في السياق الميداني.

#### ثالثاً- أهمية البحث

يمكن تلخيص أهمية البحث من ثلاث محتويات رئيسية توضح على النحو التالي:

1- **محتوى متجدد:** يتميز البحث بكونه تناول متغيرات جديدة وتحديد المتغير المستقل (سلوكيات القيادة الواعية) إذ لم يتم تناوله بشكل كافٍ في الأدبيات العلمية العربية بشكل عام، والأدبيات العراقية بشكل خاص حسب اطلاع الباحث، هذا التجدد يعزز من قيمة البحث كمساهمة علمية تساهم في إثراء المعرفة وتحديد فهمنا للعلاقات بين هذه المتغيرات بالإضافة لكونها تفتح افقا جديدا للبحث هي أيضا 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 مجالين هاميين في إدارة الأعمال، وهما السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، يشمل ذلك التفاعل والتكامل بين هذه المتغيرات، مما يضيف بعداً معرفياً عميقاً للبحث.

ب- الانسجام والتوافق: قدم البحث تفسيرات متسقة ومتناغمة 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:

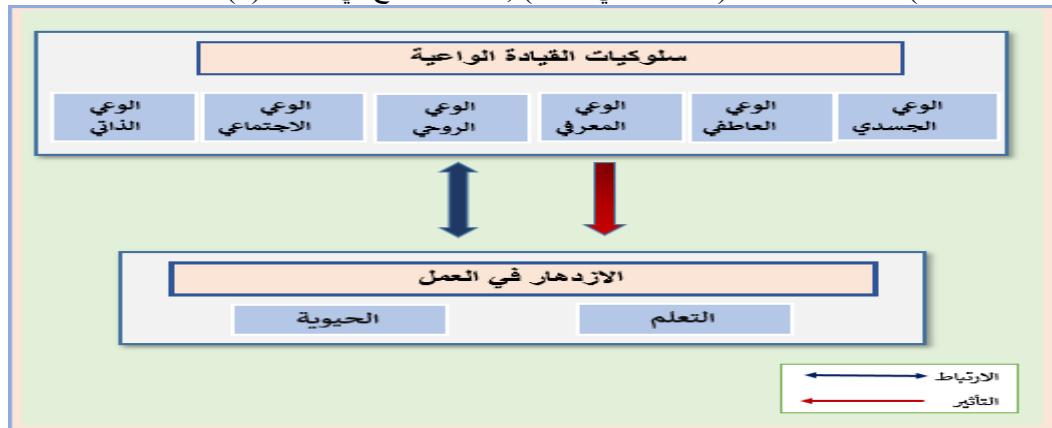
أ- تطبيق المخطط الفرضي في مجال حيوي: يتميز البحث بتطبيق مخططة الفرضي في مجال بالغ الأهمية على مستوى محافظة كربلاء المقدسة، حيث تم التركيز على جامعة كربلاء والمعهد التقني -كربلاء إذ يعزز هذا التطبيق من أهمية البحث لأنه يتيح تقييم تأثير المتغيرات في منظمات تعليمية تعتبر محورية في المجتمع.

ب- أهمية المنظمات الأكاديمية: تمثل جامعة كربلاء والمعهد التقني كربلاء قوة استراتيجية تؤثر بشكل كبير في المجتمع وفي حياة الأفراد. أذ تلعب هذه المنظمات التعليمية دوراً أساسياً في تزويد المجتمع بخريجين ذوي مهارات ومواهب أكاديمية متميزة مهنيين للعمل في سوق العمل.

ت- التطور المستمر: يساهم البحث في تقديم رؤى حول كيفية تفاعل هذه المنظمات مع التطورات الحديثة في مختلف المجالات، مما يساهم في تحسين الأداء الأكاديمي والإداري ويعزز من دورها كمصدر رئيسي للتطور المهني والفكري في المجتمع.

#### رابعاً - مخطط البحث الفرضي

بالاستناد الى الأطر الفكرية لأدبيات القيادة الواعية 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 الواعية) 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 للتالي:

**الفرضية الرئيسية الاولى :-** توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين سلوكيات القيادة الواعية ومتغير الازدهار في العمل.

**الفرضية الرئيسية الثانية :-** يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية للقيادة الواعية في الازدهار في العمل.

#### سادساً- مجتمع البحث وعينته

اختارت البحث عينة قصدية تمثلت بمجموعة من رؤساء الأقسام العلمية في كل من جامعة كربلاء والمعهد التقني- كربلاء بلغ حجم المجتمع (89) رئيس قسم علمي وتم توزيع (89) استمارة استبيان استرجع منها (88) استبانة وكانت عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (87) وتم تحديد العينة بناءً على ما جاء في الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير القيادة الواعية مع الاخذ بنظر الاعتبار عدم تعارض قياس متغير الازدهار في العمل مع ما تبنته البحث في تحديد عينته.

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 ديموغرافية شاملة حول عينة الدراسة تشمل ما يلي:  
الجدول (1) الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة (n=87)

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

#### 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 مكتبية وإلكترونية شملت الكتب والدوريات و الرسائل والأطاريح من مصادر عربية وأجنبية بالإضافة الى 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 الاستبانة ومناقشة محتواها للمساعدة في الرد على استفساراتهم بشكل ميداني حول متغيرات البحث ، مما يساهم في الحصول على معلومات أكثر دقة ووضوحاً لتحليل النتائج وتفسير اتجاهاتها المختلفة. أما الأداة الرئيسية التي اعتمدها الباحث لجمع البيانات والمعلومات، هي استمارة الاستبيان ( الملحق 1 )

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

1. أدوات الصدق والثبات : وتشمل (اختبار التوزيع الطبيعي التحليل العاملي الاستكشافي التحليل العاملي التوكيدي معامل الثبات).

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

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

#### المبحث الثاني

التأثير الفكري والمفاهيمي لمتغيرات البحث

المتغير المستقل

أولاً: مفهوم سلوكيات القيادة الواعية

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

(Gore) الحائز على جائزة نوبل للسلام أنه يجب علينا جميعاً أن نكون متحمسين للتغيير وإلا فلن نتمكن من البقاء على قيد الحياة اقتصادياً أو جيوسياسياً أو بيئياً. (Bozesan,2009:3) ولكوننا ندخل عصر الوعي الذي سيحل محل عصر المعلومات لقد أنتج هذا التغيير حاجة لكي يصبح القادة أكثر وعياً وتفكيراً. (Jones,2012:5)، 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 الواعية تميل نحو التفكير الجماعي، و العقلية الشاملة التي تتجاوز الفردية. (Simpson et al.,2013:22) ولكونه لا يوجد تعريف واحد واسع ومتفق عليه للقيادة الواعية الجدول (1) يعرض مجموعة من آراء العلماء و الباحثين لمفهوم القيادة الواعية.

الجدول (2) مجموعة من آراء العلماء و الباحثين حول مفهوم القيادة الواعية.

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

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

#### ثانياً: أهمية السلوكيات الواعية لدى القادة

تنبثق أهمية القيادة الواعية من الحاجة إلى تزويد القادة بالمعرفة والوعي لقيادة أنفسهم والأفراد من حولهم لتحقيق النجاح في مكان العمل. (Wallace & Ahmetoglu,2021:5) كون ممارسة القيادة الواعية تساعد في تحويل القادة نحو الأفضل من خلال بناء القدرة المعرفية اللازمة لتوسيع قدرتهم للتفكير بوعي. (Voss,2017:72) وأشار (Jones,2012: 141) الى ان سلوكيات القيادة الواعية تؤثر بشكل إيجابي على روح وكفاءة وفعالية بيئة العمل ، فالقادة الواعين أفضل في تطوير علاقات صحية أصيلة مع العاملين والقادة الآخرين، خاصة وأنهم قادرين على العمل بشكل تعاوني وفي شراكة مع عاملين آخرين خارج إداراتهم. وأوضح (Sukhdeo,2015:39) بان أهمية سلوكيات القيادة الواعية 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 العالي من الأخلاق والمعايير الأخلاقية للقادة الواعين بفعل الشيء الصحيح بغض النظر عما إذا كان مدعوماً أم لا.
- 2- زيادة الثقة بالنفس من خلال الانتقال من كونهم مدفوعين بالأنا إلى نقطة الارتياح 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 والمواقف يسمح تغيير تركيزهم بتوليد حلول جديدة.
- 4- الانفتاح والإبداع الذي يظهر في روح المبادرة التي يمكنها تحديد أوجه التآزر والفرص التي لم يكونوا على علم بها في السابق.

وفي ضوء ما سبق يلاحظ الباحث إن القيادة الواعية أمر ضروري لتحقيق النجاح والتميز في أي منظمة أو مجتمع، فمن خلال القيادة الواعية، يمكن تسليط الضوء على الرؤية والأهداف الاستراتيجية، وتوجيه وتحفيز العاملين للعمل نحو تحقيق هذه الأهداف.

#### ثالثاً: ابعاد القيادة الواعية Dimensions of Conscious leadership

نظراً لحدائث مفهوم القيادة الواعية فقد تباينت آراء العلماء والباحثين والمتخصصين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي حول ابعادها، وتبنى 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 يتعلق بالجسم بدلاً من العقل، أو يتعلق بالأشياء التي يتم إدراكها من خلال الحواس بدلاً من العقل. (Jylkka& Railo,2019:2) وفي هذا السياق أن المتأمل لطبيعة الجسد ودوره يجد انه ليس فقط وسيلة للإدراك والرؤية ولكن أيضاً كوسيلة للتفسير والتجسيد 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 لجسده باعتباره جسداً مادياً ينطوي على



اختباره أو تجربته كملكا خاصا به. أما (1: 2010, Legrand) عرف الوعي الجسدي على نطاق واسع بأنه الملاحظة والتحديد والتجربة والاهتمام بالأحاسيس الجسدية قد تكون هذه الأحاسيس ناجمة عن ظروف داخلية أو خارجية، مثل درجة الحرارة والألم والحكة والدغدة والجوع والعطش والأحاسيس 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 مبرمجة 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 يساعده 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 لتشكيل 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 والمنطقي، 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، أذ ترتبط بالثقافة والنشأة، وتختلف من فرد إلى آخر حيث أن المصدر الأساسي للقدرات المتبلورة يكون في ثقافة الفرد ونموه الثقافي. (Al-Anzi, 2022, p.296). وأكد (Murtada & Nada, 2017, p.56) وجود وعي روحي مرتفع يعد من المهارات المفيدة التي تساعد على تحقيق التوازن والاستقرار في حياة الفرد وإدراك الجوانب الإيجابية والمبهجة من الحياة، و يمنح 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 فرصة للأفراد الدينيين والروحانيين لمشاركة معتقداتهم وتجاربهم مع زملائهم في العمل، مما يمكن أن يسهم في بناء بيئة عمل تشجع على الروحانية. والتضامن. (Kucinskas et al., 2017:420)

## 5- الوعي الاجتماعي (العلائقي) Social-Relational Consciousness:

يعرف الوعي العلائقي على أنه وصف للإدراك وهو تفاعل ديناميكي بين الذات وأجزاء من العالم المادي، يتوسطه فهما للظروف الحسية الحركية، ويتم تنفيذه عادةً من خلال العمل الاستكشافي، ولا يركز الوعي العلائقي على الحالة الداخلية للذات الواعية فحسب، بل يؤكد أيضاً على حلقات المشاركة التفاعلية الممتدة والتي تتضمن العالم بشكل أساسي و يتم إنشاء مثيل لها أثناء الإدراك. (Roberts, 2015: 4) ويرى (Dibrell et al., 2015:591) بأن الوعي الاجتماعي لدى القائد يؤدي إلى الوعي الاجتماعي التنظيمي أي وعي المنظمة بمكانتها 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 (Ivanchuk et al., 2024:388) بأن الوعي الاجتماعي يساعد على تحليل المعلومات وتطوير وجهات النظر والقيم الشخصية التي تلبي متطلبات المجتمع.

## 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 أبعاد رئيسية وتسع فئات فرعية وكان الوعي الذاتي أحد هذه الأبعاد الرئيسية (Brazdua & Mihai, 2011:11) وبين أيضاً الفيلسوف الإنجليزي جون لوك (John Locke) الذي يعد من أوائل المفكرين في العصر الحديث بأن حالة الوعي الذاتي تكتسب من خلال مصدرين الأول التجربة والثاني التأمل أو التفكير. (Mahdi & Hamad, 2022:238) ويُنظر (Carden et al., 2022, 143) 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 حصراً 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 ، نقلاً عن أحد الأخصائيين الاجتماعيين قال: أنا أعرف الازدهار كما أشعر به إنه يشبه المضي قدماً 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) آراء مجموعة من الكتاب والباحثين عن مفهوم الازدهار في العمل

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

بعد النظر في ما تقدم يتفق الباحث مع (Nekooee et al,2021:119) الذي عرف الازدهار بأنه عبارة عن قواسم مشتركة بين الطاقات المعرفية والعاطفية والجسدية التي يجلبها الأفراد إلى دورهم في العمل فهو لا يقتصر على جانب واحد من الأداء النفسي فقط بل يشمل كلا 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 والمرونة النفسية. (عدوي والشربيني، 2021: 383) ووجد ان العاملين المزهريين يحققون نتائج بشكل أفضل مقارنة مع العاملين الذين فشلوا في أن يكونوا في حالة من الازدهار. (Spreitzer et al.,2012:156)

وتعد القوى العاملة المزدهرة أمراً بالغ الأهمية لأداء كلا من العاملين والمنظمة ، حيث أنه من المفترض أن يقوموا بإنشاء موارد جديدة، كالمعرفة، والعلاقات 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 للعاملين أنفسهم فحسب، بل أيضاً للمنظمات التي يعملون فيها فهو يرتبط بتحسين الصحة العامة والرفاهية، وانخفاض مستويات الإرهاق والاجهاد، بالإضافة إلى هذه الآثار الإيجابية على الفرد فإن الازدهار في العمل يؤدي أيضاً إلى قدر أكبر من النشاط الاستباقي، و مستويات أعلى من سلوك العمل المبتكر وزيادة الإبداع ،حيث لوحظ أن العاملين الذين يشعرون بالنشاط والحيوية في العمل أكثر ابداعاً من أولئك الذين لا يشعرون بالازدهار في العمل، فالازدهار يحفز الأفراد على الانخراط في سلوك العمل المبتكر. (Abid et al.,2015:983)

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

- 1- لاحظ الباحثون أن المنظمات تواجه عالم يوصف بأنه متقطع، فوضوي وغير مؤكد ، و إن الظروف غير المؤكدة تفضل المنظمات التي تتمتع بالمرونة في مواجهة الشدائد والمصاعب ويمكنها التكيف بسرعة مع الظروف المتغيرة ،من الممكن أن تكون المنظمات التي تضم العديد من الأفراد المزهريين أكثر استجابة لهذه الظروف.
- 2- أن التعلم المتأصل في الازدهار قد يؤدي إلى إجراءات/خبرة 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.
- 4- أن الأفراد الذين يزدهرون في العمل من المرجح أن يكونوا أكثر صحة، فربما يكون التأثير الأكثر وضوحاً والنتيجة المهمة لنجاح العمل الجماعي هو انخفاض تكاليف الرعاية الصحية، من خلال ذلك تستطيع المنظمات المزدهرة 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 تستهدف تحديد نقاط القوة لتعزيزها، وتحديد مناطق الضعف لتحسينها. وفي هذا البحث تم الاعتماد على مقياس (porth et al., 2012) إذ أن انتشار هذه الأبعاد في دراسات سابقة وتوافقها مع مجال التطبيق يعزز من مصداقيتها ويوفر قاعدة متينة للبناء عليها.

#### 1- التعلم 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 ويطبّقونها 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 للكفاءة والارتباط والاستقلالية، على وجه التحديد، التعلم في العمل يوسع إمكانيات العاملين للمشاركة وتحمل المسؤولية ويمكن العاملين من التحفيز بشكل مستقل عند إكمال مهام عملهم، وهذا بدوره يفيد صحتهم الجسدية والعقلية بشكل إيجابي.

#### 2- الحيوية Vitality

إن الحيوية في العمل هي انعكاس للحالة المعنوية والنفسية للفرد وكذلك جودة الأوضاع 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 الشدائد 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 بقوة وهدف، وهو يتألف من تقدم الحياة مع الحماس والقوة والطاقة، فالأشخاص الحيويون لا يعملون بفتور وهم مثابرون ويعملون بقوة لتحقيق هدفهم.

### المبحث الثالث

#### الجانب العملي

#### أولاً : توصيف أداة القياس وترميزها

إن توصيف أداة القياس بما تتضمنها من متغيرات رئيسة وأبعاد فرعية وترميزها يعد من أهم الجوانب القائمة عليها التحليل الإحصائي وهو خطوة مهمة تسهل تعريف المتغيرات وتعزز عملية فهم إجراءات تحليلها واختبارها ، وهي تتضمن متغيرين اثنين :

1. القيادة الواعية : وهو المتغير المستقل والذي تم قياسه من خلال ستة أبعاد فرعية هي (الوعي الجسدي ، الوعي العاطفي ، الوعي العقلي ، الوعي الروحي ، الوعي الاجتماعي ، والوعي 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 وأبعادها الفرعية ورموزها في التحليل الإحصائي وعدد الفقرات التي تقيس كل بعد .

جدول (4) : توصيف أداة القياس وترميزها

متغيرات الدراسة الرئيسية	أبعادها الفرعية	الرمز الإحصائي	عدد الفقرات
القيادة الواعية 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
الازدهار في العمل ThrWor	الحيوية	VI	6
	التعلم	LEA	7

المصدر : إعداد الباحث

#### ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي :

يوضح الجدول (5) بأن قيمة احصائية الاختبار قد بلغت (0.069 , 0.050) على التوالي للمتغيرات الحالية (القيادة الواعية ، والازدهار في العمل) في حين بلغت مستوى المعنوية الاحتمالية لإحصائية الاختبار (0.200 , 0.200) على التوالي ، وهذه المستويات أكثر من (0.05) وبالتالي فإن توزيع البيانات ليس دال من الناحية المعنوية ، مما يؤكد أن

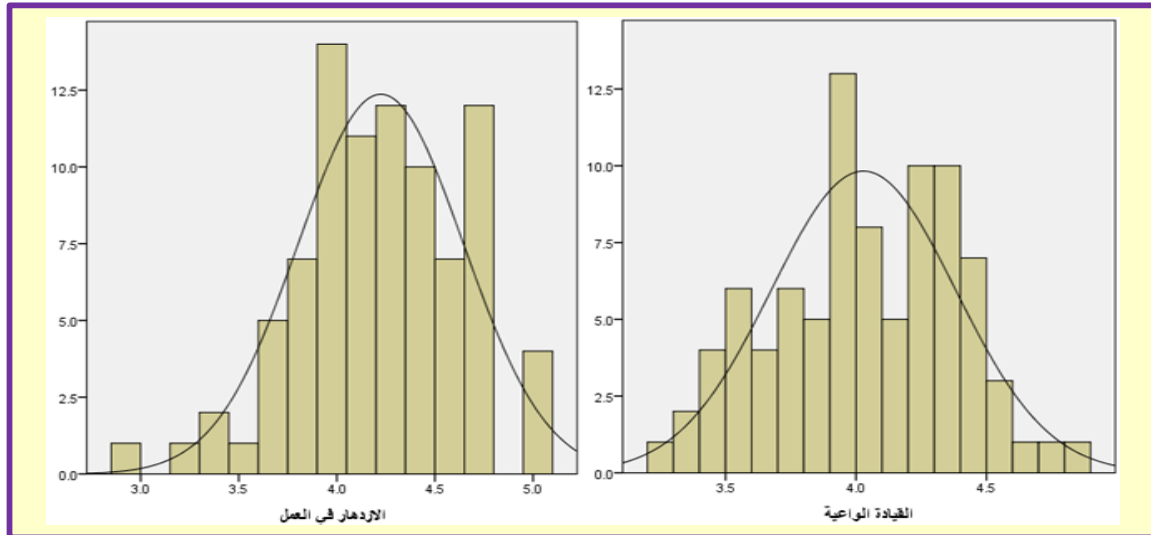


جميع بيانات متغيرات البحث تدخل ضمن اعتدالية التوزيع ، وهذا يسمح بأعتماد اساليب التحليل المعلمي في كل اجراءات التحليل. ويوضح الشكل (2) منحنيات التوزيع الطبيعي للمتغيرات .

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

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
القيادة الواعية	.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 العاملي الاستكشافي

#### 1. التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير القيادة الواعية

يتضمن هذا المقياس (29) فقرة مقسمة على ستة ابعاد فرعية , يجري اختبار مدى صدقها في قياس القيادة الواعية , اذ يُظهر 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 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 أدنى من (0.05) وهذا يشير الى ان مصفوفة التلازم لم تكن مصفوفة وحدة مما يجعل العلاقات بين فقرات المتغير دالة معنوياً .

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

.787 856.475 406 .000	مقياس كايير ماير اولكن لكفاية حجم العينة اختبار بارتليت درجات الحرية مستوى المعنوية
--------------------------------	--

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)

اما ما يتعلق بنسب التشعب لفقرات مقياس القيادة الواعية على وفق نتائج التحليل العاملي فقد سجلت نسباً عالياً فاقت النسبة المحددة للدلالة المعنوية البالغة (0.30) وهي كما موضحة في الجدول (7) وحسب العوامل الستة التي افرزها التحليل العاملي الاستكشافي.

الجدول (7) : نسب التشعب لفقرات القيادة الواعية

نسب التشعب						فقرات المقياس	
البعد السادس	البعد الخامس	البعد الرابع	البعد الثالث	البعد الثاني	البعد الأول		
					.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 العاملي الاستكشافي لمتغير الازدهار في العمل

يتضمن هذا المقياس (13) فقرة مقسمة على بعدين فرعيين , 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 أدنى من (0.05) وهذا يشير الى ان مصفوفة التلازم لم تكن مصفوفة وحدة مما يجعل العلاقات بين فقرات المتغير دالة معنوياً .

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

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

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)

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

الجدول (9) : نسب التشبع لفقرات الازدهار في العمل

نسب التشبع		فقرات المقياس	
البعد الأول			
.816		VI1	الحبوبة
.771		VI2	
.764		VI3	
.728		VI4	
.693		VI5	
.590		VI6	

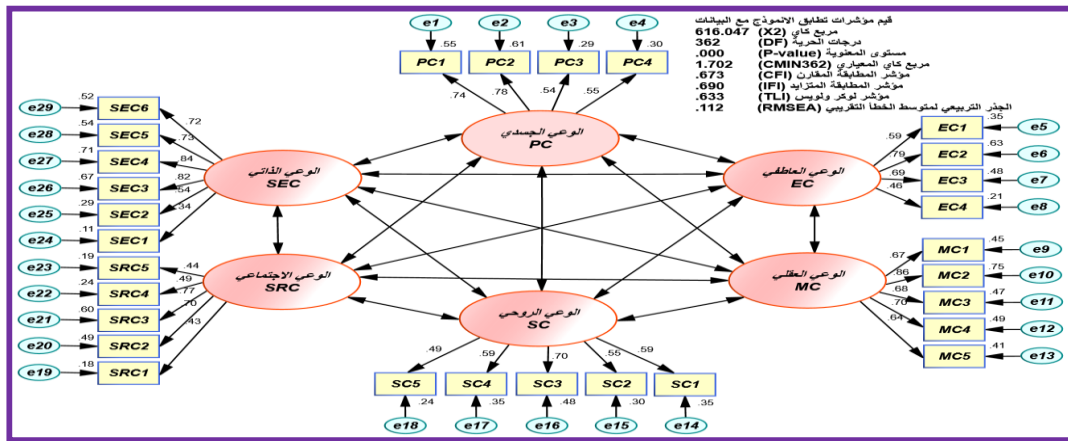
.892		LEA1	التعلم
.830		LEA2	
.755		LEA3	
.687		LEA4	
.668		LEA5	
.597		LEA6	
.450		LEA7	

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)

رابعا : التحليل العاملي التوكيدي

### 1. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير القيادة الواعية

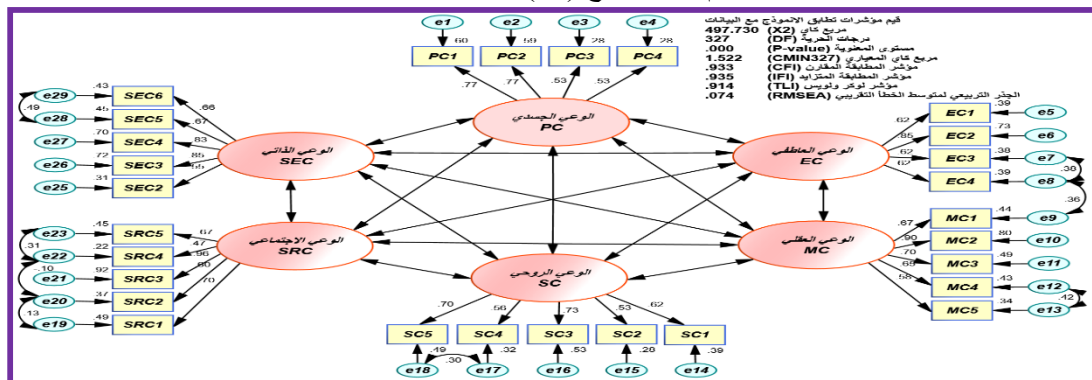
يتضح من خلال الشكل (3) ان متغير القيادة الواعية قد تم قياسه بـ (29) عبارة توزعت على ستة ابعاد فرعية لكل منها عدد مناسب من فقرات القياس ، وعند تفحص تقديرات التشبعات المعيارية لها نلاحظ انها قد تجاوزت النسبة المطلوبة البالغة (0.40) ، ما عدا الفقرة (SEC<sub>1</sub>) الظاهرة في البعد (الوعي الذاتي) ، اذ بلغ تقدير المعلمة المعيارية لهما (0.34) ، وعند تدقيق نتائج بعض معايير المطابقة (كمؤشر المطابقة المقارن (CFI) ، مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) ، مؤشر توكر ولويس (TLI) ، الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي (RMSEA)) فقد كانت جميعها دون القيم المعيارية المحددة لها انفاً . وهذا يحتم على الباحث استخدام مؤشرات التعديل (Modification Indices) التي تحدد نسب التباين المشترك التي يقترحها البرنامج بين اخطاء القياس للفقرات .



شكل (3) : التحليل العاملي التوكيدي لمتغير القيادة الواعية 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 التشبع فقد كانت تتمتع بدلالة معنوية عالية وذلك لأن قيم النسب الحرجة (Critical Ratio) المتحققة كما هي في الجدول (10) ظهر انها كلها قيم معنوية عند مستوى (0.01) وهذا يؤكد دلالة هذه التشبعات ومدى صدقها. وهنا نضمن ان نموذج التحليل العاملي التوكيدي قد حصل على مستوى ممتاز من المطابقة ، وهذا يضمن ان متغير القيادة الواعية قد تم قياسه بواقع (28) فقرة موزعة على ستة ابعاد اساسية.



شكل (4) : التحليل العاملي التوكيدي لمتغير القيادة الواعية بعد التعديل

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

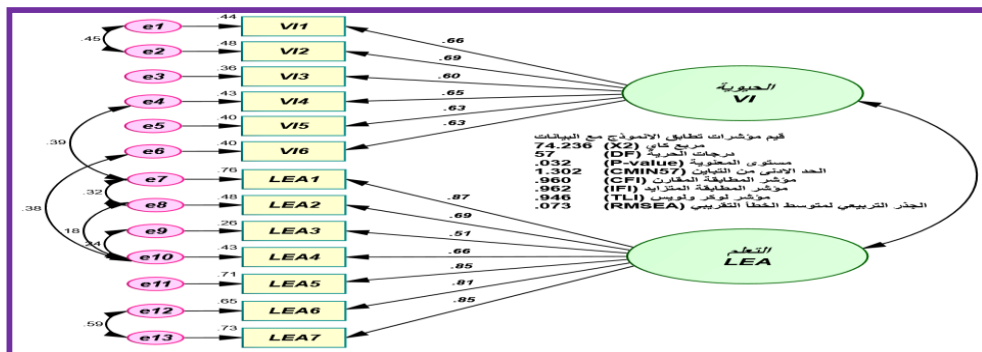
جدول (10) : نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير القيادة الواعية

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

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

### 3. التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الازدهار في العمل

يتضح من خلال الشكل (5) ان متغير الازدهار في العمل قد تم قياسه بـ(13) عبارة توزعت على بعدين فرعيين لكل منهما عدد مناسب من فقرات القياس ، وعند فحص تقديرات 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 الحرجة (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 العاملي التوكيدي لمقياس الازدهار في العمل

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (11) : نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الازدهار في العمل

المسارات	النسبة الدرجة	الخطأ المعياري	التقدير اللامعياري	التقدير المعياري	نسب المعنوية
VI6	<---	0.632	1.066	0.274	3.883
VI5	<---	0.633	1.000		
VI4	<---	0.655	1.193	0.300	3.984
VI3	<---	0.600	1.041	0.281	3.704
VI2	<---	0.693	1.240	0.301	4.114
VI1	<---	0.661	1.371	0.346	3.961
LEA7	<---	0.851	1.709	0.314	5.433
LEA6	<---	0.805	1.598	0.308	5.188
LEA5	<---	0.845	1.611	0.298	5.410
LEA4	<---	0.655	1.000		
LEA3	<---	0.511	0.823	0.207	3.981
LEA2	<---	0.693	1.021	0.204	5.014
LEA1	<---	0.871	1.720	0.310	5.545

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

## خامسا : اختبار الثبات لمقاييس البحث

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

جدول (12) : قيم اختبار كرونباخ الفا لمقاييس البحث

الابعاد الفرعية	قيمة كرونباخ الفا للمتغير	المتغيرات الرئيسية
الوعي الجسدي	0.920	القيادة الواعية
الوعي العاطفي		
الوعي العقلي		
الوعي الروحي		
الوعي الاجتماعي		
الوعي الذاتي		
الحيوية	0.921	الازدهار في العمل
التعلم		

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS V.25)

## سادسا : وصف وتشخيص متغيرات البحث

حصل متغير القيادة الواعية على وسط اجمالي موزون بلغ (4.029) وكان ذا مستوى مرتفع وبانحراف بلغت قيمته (0.353) وهذا يستدعي ان يبلغ معامل الاختلاف (8.761%) ويحقق اهتمام نسبي (80.580%) ، وبطبيعة الحال هذا يؤكد اتفاق العينة على ما يتضمنه المتغير بمستوى مرتفع على مستوى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة والمعهد عينة الدراسة. ويتضح من الجدول (13) ان ترتيب الابعاد الفرعية للقيادة الواعية كالآتي (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 الواعية

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

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برامج (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%) ويحقق اهتمام نسبي (84.480%) ، وبطبيعة الحال هذا يؤكد اتفاق العينة على ما يتضمنه البعد بمستوى مرتفع جدا على مستوى اراء رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة والمعهد عينة البحث . ويتضح من الجدول (14) ان ترتيب الابعاد الفرعية للازدهار في العمل كان كالآتي (الحوية ، والتعلم) حسب اجابات العينة في اراء رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة والمعهد عينة الدراسة.

الجدول (14): المقاييس الوصفية لمتغير الازدهار في العمل

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

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 الواعية والازدهار في العمل)

يظهر من الجدول (15) تحقق مستوى ارتباط ايجابي قوي ودال معنوياً بين المتغير المستقل القيادة الواعية والمتغير التابع الازدهار في العمل ، اذ بلغ مستوى معامل الارتباط هنا ( $0.672^{**}$ ) وهذه القيمة دالة معنوياً 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 الواعية من حيث الاهتمام بالوعي الجسدي لهم وقدراتهم البدنية وامكاناتهم في متابعة العمل ويقظتهم العاطفية ومدى احساسهم بمشاعر الآخرين وتفتح قدراتهم الذهنية وتوسيع وعيهم الروحي بوظيفة التعليم وطبيعة الرسالة المؤداة وكيفية تحسين اداءهم من خلال دعم العلاقات الاجتماعية مع الآخرين وتشجيع العمل الفرقي اصف 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 الواعية بأبعادها والازدهار في العمل

المتغير المستقل المتغير التابع	القيادة الواعية	ابعاد القيادة الواعية					
		الوعي الجسدي	الوعي العاطفي	الوعي العقلي	الوعي الروحي	الوعي الاجتماعي	الوعي الذاتي
الازدهار في العمل		.365**	.432**	.505**	.571**	.447**	.519**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
النتيجة (القرار)		توجد علاقة ارتباط ايجابية قوية وذات دلالة معنوية عند المستوى 0.01 بين القيادة الواعية بأبعادها والازدهار في العمل					

n=87

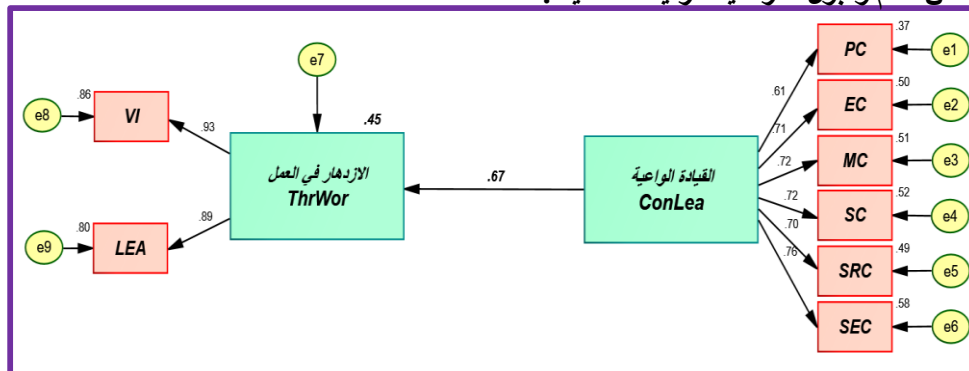
المصدر: مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS V.25)

2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية : (يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية لمتغير سلوكيات القيادة الواعية 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 التغير الذي يحصل في المتغير التابع الازدهار في العمل والذي يعود (45%) منها الى تغير القيادة الواعية ، في حين كان ما تبقى من نسبة التفسير البالغة (55%) فأنها ترجع الى تأثير عوامل اخرى غير داخلية في البحث ، كما يتبين ان مستوى تأثير متغير القيادة الواعية في الازدهار في العمل كان ذا مستوى قوي ، وهذا يستدل من خلال مؤشر المعلمة المعيارية ، اذ كان قدره (0.67) وبذلك فأن متغير القيادة الواعية يؤثر في متغير الازدهار في العمل بنسبة (67%) على مستوى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة والمعهد عينة البحث ، ويعد 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 فان التغير الايجابي بمقدار وحدة واحدة من تبني ابعاد القيادة الواعية ميدانياً على مستوى

بيئة التطبيق سيؤدي الى زيادة مستوى الازدهار في العمل بنسبة (67%) . وفي ضوء ما تقدم ، يتبين وجود تأثير ايجابي دال معنوياً لمتغير القيادة الواعية في الازدهار في العمل على مستوى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة والمعهد عينة البحث

مما يؤسس دعم وقبول الفرضية الرئيسية الثانية .



الشكل (6) : تأثير القيادة الواعية في الازدهار في العمل

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (16) : معلمات اختبار تأثير القيادة الواعية في الازدهار في العمل

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

المصدر : مخرجات برنامج (Amos V.25)

## المبحث الرابع

### أولاً- الاستنتاجات

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

### ثانياً- التوصيات

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

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

- 2- أن القيادة الواعية 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 و التعلم بين اعضاء هيئة التدريس ينبغي توفر مناخ من الثقة والاحترام وتبادل المعرفة والمعلومات والخبرات بينهم وضمن 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. Kucinkas, 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 (1)



بسم الله الرحمن الرحيم

م/ استمارة الاستبانة

جامعة كربلاء  
كلية الإدارة والاقتصاد  
قسم إدارة الأعمال  
الدراسات العليا

حضرة السيد المجيب المحترم  
تحية طيبة.....

نضع بين أيديكم استمارة الاستبيان التي أعدت لقياس متغيرات الدراسة الموسومة (سلوكيات القيادة الواعية وتأثيرها في تعزيز الازدهار 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 تعاونكم معنا في قراءة فقرات الاستمارة والإجابة عنها، إن نجاح هذا الدراسة يعتمد على درجة استجابتكم وبما يتمثل فيها من الدقة والموضوعية . يرجى ملاحظة النقاط الآتية: -

- 1- أن البيانات ستستخدم لأغراض الدراسة العلمي وستتم بطابع السرية والأمانة العلمية، لذا لا داعي لذكر الاسم أو شيء شخصي آخر.
  - 2- يرجى وضع علامة (✓) أمام اختيار واحد لكل سؤال ترونه يعكس الواقع أو هو أقرب لذلك.
  - 3- الباحثة على استعداد تام للإجابة على أي سؤال يتعلق بفقرات الاستبانة.
- شاكرين لكم سلفاً جهودكم وحسن تعاونكم معنا مع فائق شكرنا وتقديرنا

الباحث

المشرف

مخصصة) التي تخص المستجيب  
ربع الذي تراه مناسباً، ولكل فقرة من الفقرات الآتية:

أ- النوع الاجتماعي:

أنثى ☐ ذكر ☐

ب- الفئة العمرية:

أقل 40 سنة ☐ 40-50 ☐ 50-60 ☐ 60 فأكثر ☐

ج- المؤهل العلمي:

ماجستير ☐ دكتوراه ☐

د- مدة الخدمة الفعلية:

أقل من 10 سنوات ☐ 10-20 ☐ 20 سنة فأكثر ☐

هـ- اللقب العلمي:

مدرس ☐ أستاذ مساعد ☐ استاذ ☐

المحور الثاني/ الفقرات المتعلقة بمتغيرات الدراسة

القيادة الواعية **Conscious leadership**: هي إحدى النظريات الحديثة للقيادة التي تتسم بمعرفة القائد الواعي 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،المس) والتواصل النفسي (طريقه تأثير الفرد بالعواطف وانماط التفكير).					
ت	الفقرات (بصفتك رئيس قسم علمي)	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق تماما
1	أهتم بالتغيرات التي تطرأ على هياكل الأفراد في القسم مثل (شحوب الوجه والتعب والارهاق).				
2	أهتم كثيرا بمتطلبات الأفراد في القسم كالأكل والشرب.				
3	يحدث أن أبعثر أو أكسر الأشياء لأنني لا أنتبه أو لأن ذهني مشغول بشيء آخر.				
4	عادة أنا أول من يتعامل مع الحدث ويستجيب له (عندما يرن الهاتف أو عندما يسأل شخصا ما سؤالاً مفاجئاً).				
الوعي العاطفي Emotional Consciousness : قدرة الأفراد على تمثيل وفهم مشاعرهم، والتعبير عنها وفقا لشخصيتهم وثقافتهم ولغتهم و بناءا على تجربة حياتهم والعوامل الاجتماعية والثقافية التي شكلتهم.					
5	أمتلك الوعي بمشاعر وعواطف الأفراد في القسم .				
6	أشعر بالتعاطف عندما يتم عرض المشاهد الوجدانية على شاشة التلفزيون.				
7	أمتلك القابلية في التعبير عن مشاعري والتحدث عنها مع الاصدقاء المقربين.				
8	لا اواجه صعوبة في التمييز بين مجموعة من المشاعر العاطفية .				
الوعي العقلي (المعرفي) Mental (Cognitive) Consciousness : قدرة الأفراد على تمثيل وفهم مشاعرهم، والتعبير عنها وفقا لشخصيتهم وثقافتهم ولغتهم و بناءا على تجربة حياتهم والعوامل الاجتماعية والثقافية التي شكلتهم.					
9	لا اواجه صعوبة في التعبير عن افكاري.				
10	انا متيقظ عقليا وسريع الملاحظة للأفكار المتغيرة لدي.				
11	يحدث احيانا أفقد التركيز بما يحدث حولي عندما أفكر في شيء مهم.				
12	أحدد طريقة التفكير المناسبة لحل مشكله ما.				
13	اقوم بتحليل الموقف من زوايا عدة ووجهات نظر مختلفة .				
الوعي الروحي Spiritual Consciousness : هو حالة من الإدراك العميق الذي يرتبط بفهم الذات كجزء من العالم ويشمل التأمل والتفكير و التناغم الداخلي والتوجه الاخلاقي.					
14	من السهل بالنسبة لي أن اتحدث عن كيفية علاقتي مع الله سبحانه وتعالى.				
15	كثيرا ما أفكر في البشرية ومصيرها.				
16	بشكل عام انا مهتم بمعرفة ما هو هدفي في الحياة.				
17	استمتع بكل يوم كما هو، دون القلق كثيرا بشأن المستقبل .				
18	كثيرا ما اعيش لحظات من السلام الداخلي.				

الوعي الاجتماعي (العلائقي) Social-Relational Consciousness : وعي الإنسان بأنه جزء من العالم من حوله وعضو في المجتمع الذي يعيش فيه ويشمل الصفات والمهارات والقدرات المتعلقة بالعلاقات الودية والثيقة مع الآخرين ، والحدس الاجتماعي ، والقدرة على التنبؤ بالإضافة الى الانفتاح المعرفي والمرونة 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 والثيقة مع الآخرين ، والحدس الاجتماعي ، والقدرة على التنبؤ بالإضافة الى الانفتاح المعرفي والمرونة في السلوك الاجتماعي ومهارات التواصل والتفاعلات الاجتماعية.

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

الوعي الذاتي Self-Consciousness: هو امكانية القادة في التعرف على مشاعرهم ودوافع سلوكياتهم بشكل دقيق (فهم الذات بعمق) ، وقدرتهم في تقييم كيفية تأثير تصرفاتهم على الآخرين.

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

### ثانياً: المتغير التابع: الازدهار 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 كلا من الإحساس بالتعلم والشعور بالحيوية. ويتضمن الابعاد الاتية:

أ-الحيوية Vitality:- هي شعور ايجابي يتمثل بمستوى عال من النشاط والطاقة والحماس الذي يظهره العاملين في أداء مهامهم .					
ت	( بصفقتك عضو حياة تدریس )	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق
30	أشعر بالحياة والحيوية.				
31	متفائل واطلع الى كل يوم جديد.				
32	أشعر أنني أنمو واطور باستمرار.				
33	أشعر بالنشاط.				
34	أشعر باليقظة .				
35	أمتلك الروح والطاقة الإيجابية.				
ب-التعلم Learning:- هو عملية أساسية في حياة كل فرد ومنظمة ترتبط بتوسيع الافق العقلي وتطوير مجموعة من المهارات الجديدة التي تسهم في تحسين الاداء.					
36	أشهد نمو شخصي كبير.				
37	أنمو واطور بطرق ايجابية.				

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