الازدهار في العمل لدى الموظفين

Thriving at work of Employees

أحمد راضي رحيم ناصر

أ.م.د. حوراء محمد علي قاسم المبرق

Ahmed Ready Rheum

Hawraa Mohammad Ali Qasim AL mobarqa

dr.hawraa_mohammad@uomustansiriyah.edu.iqAhmedradhy@uomustansiriyah.edu.iq

ملخص البحث

تناول البحث الحالي الازدهار في العمل لدى الموظفين، ووفقا لـ (Spreitzer e al., 2005) ان الازدهار في العمل هو حالة نفسية يخبر الافراد فيها الشعور بالحيوية والرغبة بالتعلم في العمل. لذا يسعى بحثنا الحالي من أجل تحقيق الاهداف الاتية:

١- التعرف على الازدهار في العمل لدى الموظفين.

٢- التعرف على الازدهار في العمل لدى الموظفين تبعًا لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

ولغرض تحقيق أهداف البحث قام الباحث بتبني مقياس الازدهار في العمل المعد من قبل نا نان واخرون (Na-Nan et al., 2020) مكون من (١٣) فقرة مقسم الى بعدين (الحيوية - والتعلم) عرض المقاييس على عدد من المختصين في العلوم النفسية والتربوية، للتعرف بما اذا كانت محتويات المقياس وفقراته مطابقة للخاصية المراد قياسها، والموافقة قد تمت لجميع فقرات مقياس الازدهار في العمل، وتم حساب القوة التمييزية والاتساق الداخلي من اجل استخراج خصائص سيكومترية للمقياس بعد تطبيقه على عينه البحث المتكونة من

(400) موظف وموظفة، والتي تمثل عينة البناء والتطبيق (واحدة)، وقد تم اختيارهما بأسلوب العينة العشوائية الطبقيّة (الطريقة المتساوية)، وتم تحليل الفقرات بأسلوبين هما طريقة المجموعتان المتطرفتان أولاً، وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية ثانياً، فكانت فقرات المقياس جميعها مميزة ومقبولة والتي كان عددها (13) فقرة ، أما مؤشرات ثبات المقياس، فبلغ المؤشر بطريقة إعادة الاختبار (0.783).

وبعد تطبيق المقياس وإجراء التحليل الاحصائي حسب الاهداف توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- ١- ان الموظفين لديهم ازدهار في العمل.
- ٢- ليس هنالك فرق في الازدهار في العمل بين الذكور والاناث.

الكلمات المفتاحية: الازدهار في العمل/ الحيوية/ التعلم/ الاداء/ الانجاز

Abstract

The current research dealt with thriving at work among employees, and according (Spreitzer et al., 2005), thriving at work is a psychological state in which individuals feel a sense of vitality and a desire to learn at work. Accordingly, the current research sought to achieve the following objectives:

- 1- Identifying employees thriving at work.
- 2- Identifying employees thriving at work according to the gender variable (males, females).

For the purpose of achieving the research objectives, the researcher adopted the Work prosperity Scale prepared Na-Nan et al., (2020), consisting of (13) items divided into two dimensions (vitality-and learning). He presented the scales to a rank of trightener in older to educator Appearance truth (all clause) were confirmed for the thriving at work scales, and for the intent of extracting data the psychometric test property, it was applied for to a example of (400) individual employees, which were selected using a sampling method. After that, the items for the scale were analyzed

using the two extreme groups method and the item relationship. In the total score, all (13) items were accepted. As for the reliability indicators, the reliability index using the reliability coefficient for the retest method reached (0.783). After applying the conducting statistical analysis according to the objectives, the researcher reached the following results:

- 1- The employees are thriving at work.
- 2- There is no difference in thriving at work between males and females.

Keywords: thriving at work/ vitality/ learning/performance/ Achievement.

الفصل الأول

مشكلة البحث

قد يؤدي عدم الازدهار في مكان العمل إلى تغيب الموظفين، وعدم حضور الفرد يعني "الفشل في تقديم العمل المناط به والمخطط له" وقد يتغيب الموظف بسبب عدم الاعتراف بمؤهلاته المهنية أو الانسحاب منه بسبب مواقف عمل غير مريحة، مثل ضغوط العمل، التي تؤدي الى الاصابة بأمراض بدنية ونفسية، وعند القيام بوظائف مملة، فإن تعلمهم يكون راكداً، ولا يقدمون عملاً متطوراً، وميسراً في الاداء، ولا يشعرون بالنشاط، ويتجنبون بذل الجهد والمثابرة، والابتعاد عن العمل، ويؤدي غيابهم الى تراكم في مسؤولياتهم الوظيفية، وتعكر صفو العلاقات الشخصية بين الزملاء وانخفاض في أدائهم (Darr & Johns, 2008)

وجد هليفر (2017) Helfer، في دراسته ان عوامل الضغط في العمل يمكن ان تتخذ اشكال مختلفة منها عبء العمل الزائد، وضغوطات الدور، ولاسيما حين يدرك الموظفون المعرضون للضغوط في بيئة عملهم مستويات عالية من التوتر ويبحثون عن طرق للتعامل مع الضغوطات، وقد تستهلك طاقة الموظفين في اختيار طرق المواجهة، وبالتالي يؤثر على حيويتهم، بالإضافة إلى ذلك، من المرجح أن يثني الإجهاد المدرك الموظفين عن اكتساب معارف

ومهارات جديدة، مما يقلل من خبرة التعلم في العمل، فأن ادراك عوامل الاجهاد التي تعيق بلوغ اتمام العمل تكون ذات صلة سلبية بالازدهار في مكان العمل (Porath, Spreitzer, Gibson, & Granett, 2012)

أهمية البحث

يعد الازدهار محفزاً أساسياً لسلوك العمل المبتكر، عندما يتعلم الموظفون (البعد المعرفي)، فإنهم يكتسبون الخبرة في كيفية القيام بالمهام بفعالية، يتعلمون كيفية تحديد المشاكل والتوصل إلى حلول جديدة، وبمساعدة وسائل التعلم، يكتسب الموظفون القدرة على إيجاد طرق جديدة للقيام بالمهام المكلفين بها؛ لأن التعلم في العمل يعزز قدرات الثقة بالنفس والتي تمكن من تنفيذ الأفكار المبتكرة، فضلاً عن ذلك، تبين الحيوية (البعد الوجداني) سرعة المبادرة لدى الموظف بالمشاركة في سلوكيات العمل الإبداعي، لأنه عندما يشعر بالحيوية في مكان عمله، فمن المرجح أن يكون لديه طاقة و الدافع للمشاركة في مهام العمل المبتكرة (Kark & Carmeli, 2009).

يشير روسو وآخرون (Russo et al. (2015) في دراستهما التي تناولت محفزات إثراء العمل المتضمنة أسلوب لتصميم العمل بحيث يملك الموظف قدرًا كبيراً من الذاتية والتلقائية في العمل فهو يقوم بالتحكم الكامل بدءاً من التخطيط إلى التنظيم ومن ثم التنفيذ ومتابعة النتائج وتصويب الأخطاء ومعالجة الخلل، فضلاً عن ان تقاسم سلطة العمل مع المرؤوسين تعزز ثقة الموظفين بأنفسهم، مما يؤدي بدوره إلى نتائج إيجابية على الكفاءة الذاتية واحترام الموظفين لذاتهم، كما أنه يعزز الصحة النفسية لديهم، لذا فأن سياقات العمل لها من الاهمية لتفعيل ذلك المفهوم (Rego, et al., 2021).

أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي ما يأتي:

- ١- قياس الازدهار في العمل لدى الموظفين.
- ٢- قياس الازدهار في العمل لدى الموظفين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بدراسة مفهوم الازدهار في العمل لدى الموظفين في بغداد لمقرات وزارة العدل والتربية والكهرباء والعمل والشؤون الاجتماعية لسنة ٢٠٢٣.

تحديد المصطلحات

الازدهار في العمل Thriving at work

وعرفه كل من.

أوليري وايكوفيتش (1994) O'Leary and Ickovics

هو مؤشر لتكيف الفرد في العمل والذي يتأثر بالعوامل الشخصية والاجتماعية بأبعادها الوجدانية والمعرفية والسلوكية (O'Leary & Ickovics, 1994, p. 75)

تعريف كارفر (1998) Carver: هو رد فعل إيجابي على المواقف الصعبة التي يتعرض لها الموظف في مهمة ما للحصول على مكاسب معينة او معرفة جديدة ببناء قدرات لتعزيز ثقته بنفسه وتنمية علاقاته الشخصية (Carver, 1998, p. 176).

سبريتزر وآخرون (2005) Spreitzer e al.,

حالة نفسية يخبر الافراد فيها الشعور بالحيوية والرغبة بالتعلم في العمل (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein, & Grant, 2005, p. 225)

التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الازدهار في العمل.

الفصل الثاني

النظرية التي فسرت الازدهار في العمل

- نموذج الاندماج الاجتماعي للازدهار في العمل A socially Embedded Model of Thriving at Work(2005)

ان الفكرة الاساسية للنموذج النظري للاندماج الاجتماعي تتلخص في ان اذا ما كنت هناك بيئة عمل اجتماعية جيدة متوفرة للأفراد (الموظفون) تجعلهم اكثر ارجحية لتحقيق الازدهار في العمل، اذ يفترض هذا النموذج النظري ان تلك الخصائص البيئية هي التي تكون دافع للازدهار والموظفون لديهم القدرة على الاداء المزدهر كما

ينبغي حتى في ظل المواقف الضاغطة بمعنى ان الازدهار في العمل لا يبدو او يبرز فقط لمجرد تقليل الاجهاد، ولكنه يتطلب زيادة حالات نفسية تتمثل في فاعلية سلوكيات العمل، وتوافر خصائص بيئة، وموارد مكتسبة من الوظيفة، ومن ثم اذا ما توفرت تلك المقترضات يتم تمهيد الطريق الى ازدهار الافراد في العمل (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein, & Grant, 2005).

قدمت المنظرة سبريتزر ورفاقها (Spreitzer et al., 2005) نموذجاً نظرياً ثنائي الابعاد للازدهار يشمل الاحساس بالحيوية (Vitality) كبعد أولي، والشعور بالتعلم كبعد ثاني، اذ تشير الحيوية الى تلك الحالة من الشعور الايجابي بوجود طاقة غنية متيسرة لدى الفرد (الموظف) وهي حالة من النشاط يشعر فيها بالبهجة والمتعة في عمله، إضافة الى ذلك، يمكن ان يكون ذلك الاحساس ذو عدوى ومن ثم ينتشر او يمتد الى الآخرين ممن هم قريبين منه في مكان عمله، في حين ان بعد التعلم (Learning) يشير الى اكتساب المعرفة والمهارات التي تدعم الفرد (الموظف) في تحقيق الاهداف التطورية المتوقعة على المستوى الشخصي وفي مجال عمله، وقد تم رؤية كل من التعلم والحيوية كبعدين جوهريين للازدهار وذلك لا سبب كثيرة منها، ان الخبرة الشخصية تتضمن تطوير كلا من الجانب الوجداني (بمعنى الحيوية)، والجانب المعرفي (بمعنى التعلم) وان تمركز الازدهار على كل من التعلم والحيوية هو القاعدة التي قامت عليها دراسة هذا المفهوم وفقاً لما قدمته المنظرة سبريتزر Spreitzer ورفاقها، اما السبب الاخر، هو وجود ادلة اوليه مشتقة من البحوث الخاصة بالدافعية (بكل من التعلم والحيوية)، اوضحت ان الافراد (الموظفون)، يعتبرون ان هذين البعدين ضروريان لتحقيق الارتقاء والتطور على المستوى الشخصي والمهني، فالحيوية والتعلم معاً هما مفاتيح اساسية للازدهار في مكان العمل، فاذا كان الافراد لديهم حيوية اقل ويتعلمون بشكل كبير، فمن المرجح ان يشعروا بالاستنزاف والاحتراق، وبالعكس اذا كان الافراد لديهم طاقة في العمل بينما فرص قليلة في التعلم، فسوف تتأخر اعمالهم ويشعرون بالركود بدل من الازدهار في العمل، سبريتزر وآخرون (2005) تصوروا الازدهار باعتباره تجربة مرغوبة وغنية بالمعلومات، اذ يتم تحفيز الأفراد للعمل بجد وتضحية وصبر، وكذلك استخدام إحساسهم به لقياس ما إذا كانوا يسيرون على مسار يتطور بالاتجاه الايجابي، فهذا النموذج النظري يحدد اهم الدوافع والعوامل التي تحقق ازدهار الافراد في العمل، وذلك استناداً الى نظرية تقرير المصير (Self-determination) التي قدمها المنظرين (Ryan & Deci, 2000) التي تشرح كيف تعزز وتؤثر بيئة العمل الاجتماعي على تطور الافراد وتوسعة خياراتهم من خلال عمليات التفاعل الديناميكي مع الآخرين.

الفصل الثالث

يشتمل هذا الفصل على الاجراءات المتبعة، والتي ترمي الوصول الى اهداف البحث وتحقيقها من خلال تحديد منهج معين، واختيار عينة البحث متمثلة بالموظفين، فضلا عن تحديد عينة البحث وطريقة اختيارها ومن ثم الاجراءات التي اتبعت من اجل تهيئة اداتا البحث والتحقق من خصائصهما السيكومترية، واخيرا" تحديد الوسائل الاحصائية المستعملة في البحث الحالي وكما يأتي:

مجتمع البحث

اشتمل البحث الحالي على الموظفين في مقرات اربع وزارات هي التربية والعمل والشؤون الاجتماعية والعدل والكهرباء في مدينة بغداد، وقد بلغ إجمالي عدد هؤلاء الموظفين (215894) فرداً من الجنسين.

عينة البحث

تم اختيار عينة البحث الحالية من بين(400) فرداً من الموظفين، وتتوزع هذه العينة بين(200) ذكراً و(200) أنثى وقد تمت مراعاة أخذ عينة عشوائية طبقية وتوزيعها بناءً على متغيرات مثل الجنس ومدة الخدمة.

جدول (١)

توزيع أفراد عينه البناء والتطبيق للبحث

ت	الوزارات	الجنس ذكور	الجنس إناث	المجموع
١-	وزارة التربية	٤٤	٥٦	١٠٠
٢-	وزارة العدل	٥٦	٤٤	١٠٠
٣-	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	٤٦	٥٤	١٠٠
٤-	وزارة الكهرباء	٥٤	٤٦	١٠٠
	المجموع	٢٠٠	٢٠٠	٤٠٠

اداة البحث لمقياس الازدهار في العمل:

نظرًا لعدم توفر مقياس محلي يقيس مفهوم الازدهار في العمل بشكل مناسب لمجتمع عينة البحث على حد علم الباحث، قام الباحث بترجمة مقياس الازدهار في العمل سبريتزر وآخرون (2005) المأخوذ من دراسة نا نان (Na-Nan, Kanthong, & Wongsuwan, 2020) ليصبح مناسبًا لقياس هذا المفهوم، ومن أجل التحقق من اجراءات الترجمة قام الباحث باتخاذ عدد من الخطوات وكما يأتي:

ترجمة المقياس وصدق الترجمة

من اجل ضمان صدق ترجمة فقرات مقياس الدراسة الى اللغة العربية، كانت هناك ترجمة اولية قام بأجرائها الباحث للفقرات والبالغ عددها (13 فقرة) للمقياس المذكور والتي تتوزع على بعدين رئيسية هي (بعد الحيوية وبعد التعلم) وبواقع ٧ فقرات للبعد الاول و ٦ فقرات للبعد الثاني، وتم التركيز على تجنب الترجمة الحرفية في أقصى حد ممكن دون التأثير على الاصل والمعنى الاجنبي للفقرات، وهذه الفقرات المترجمة عرضت جنبًا إلى جنب مع اصل الفقرات باللغة الإنجليزية على فئة من المحكمين وذوي الاختصاص في مجال الترجمة اللغوية والترجمة النفسية واستطلاع آرائهم ومقترحاتهم بشأن الترجمة المقترحة من اللغة الانكليزية والى العربية واعادة الاجراء وبشكل عكسي أي من اللغة العربية والى اللغة الانكليزية، ومن ثم إجراء التعديلات المناسبة للفقرات وبحسب اعتماد نسبة الاتفاق بين الخبراء، إذ تم التوصل إلى اتفاق عالي جدًا (85%) بين المحكمين بخصوص صحة الترجمة واعتبار جميع الفقرات صالحة في ترجمتها اللغوية والنفسية.

التحقق من صلاحية الفقرات

بالاستناد إلى توصيات أبيل (Eble) فيما يخص صلاحية فقرات المقياس والتحقق من صلاحيتها بواسطة استشارة فئة من الخبراء لتقييم مدى قدرتها على قياس الصفة المستهدفة (Eble, 1972) وفي هذا السياق، قام الباحث بعد التأكد من صحة ترجمة فقرات مقياس الازدهار في العمل وتقييم صلاحيتها حيث تألف المقياس من ١٣ فقرة بعرض هذه الفقرات على عدد من المختصين في العلوم النفسية والتربوية، للتعرف بما اذا كانت محتويات المقياس وفقراته مطابقة للخاصية المراد قياسها، وباستعمال استبانة مصممة خصيصًا لهذا الغرض. وقد تم طلب آراء المحكمين حول صلاحية المقياس و فقراته وتعليماته وبدائله والاحذ باقتراحاتهم بشأن الحذف أو التعديل إذا اقتضت الضرورة، وتم اعتماد جميع فقرات المقياس (13) والتي حصلت على معدل اتفاق يفوق 80% من المحكمين كمعيار لقبولها وصلاحيتها.

تحليل فقرات المقياس

أ- أسلوب المجموعتين المتطرفتين Extreme Groups Method

أن هذه الطريقة تتم عندما تختار مجموعتين متطرفتين من افراد عينة الاختبار بناء على درجات حصلوا عليها بعد أجرائه لهم، اذ يتم تحليل كل فقرة من الفقرات باستعمال الاختبار التائي (t-test)، لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين عليا ودنيا، فقد أشير بأن أفضل نسبة هي (27%) للعليا (Upper)، والدنيا (Lower) اذا كان التوزيع طبيعي، وحجم العينة كبير. (Kelly, 1973)

ومن اجل تحقيق ذلك اتبعنا الخطوات الاتية: تطبيق مقياس الازدهار في العمل بصورته النهائية (8) على عينة البحث والتي تتألف من (400) موظف من الجنسين، وتفرغ البيانات، ثم اعطاء درجة كلية لكل استمارة، بحسب مجموعة من الدرجات اولاً، وترتيب الاستمارات (400) تنازلياً من أعلى درجة الى ادنى درجة ثانياً، وأن نسبة القطع المختارة هي (27%) من استمارات تمثل مجموعة عليا، والبالغ عددها (108) استمارة، وايضا نسبة قطع (27%) من مجموعة دنيا، والبالغ عددها (108) استمارة، وقد بلغت عدد استمارات التحليل وفق نسبة القطع هذه (216)، ثم اجرينا الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، فكانت فقرات المقياس جميعها مميزة، لان قيمها المحسوبة التائية اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96)، عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (214)

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس [اتساق داخلي] او صدق الفقرة Internal Consistency

أشار ألين (Allen & Yen, 1979) الى أن الفقرة تكون داله فيما اذا كان معامل ارتباطها بالدرجة الكلية اكبر من (0.19)، فضلاً عن، ان ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعني ان الفقرة تقيس نفس المفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس، فالمعالجات الاحصائية اظهرت بعد استعمال برنامج (SPSS) الاحصائي، ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً على وفق معيار أييل (Allen & Yen, 1979). واطارة أييل (Ebel, 1972) أن الفقرة تكون داله اذا ما كان معامل ارتباطها بالدرجة الكلية اكبر من (0.19)

الباحث قد اعتمد لحساب صدق الفقرة على معامل ارتباط بيرسن بين درجة اي فقرة والدرجة الكلية للمقياس، كون درجة اي فقرة متصلة ومتدرجة، مع العلم ان عينة صدق الفقرات متكون عددها من (400) موظف وموظفة يعملون في مقررات وزارات محافظة بغداد. اذ أشاره المتخصصين الى أن الفقرة وارتباطها بمحك داخلي أو خارجي مؤشر لصدقها، وفي حاله تعذر وجود محك خارجي مناسب فإن الدرجة الكلية للمجيب هي أفضل محك داخلي يمكن تمثيلة في حساب هذه العلاقة وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، استعمل الباحث المعادلة

التائية لمعاملات الارتباط عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) وهذا يعد مؤشرا على ان المقياس او الاختبار ذو مصداقية لقياس الظاهرة التي وضع لقياسها.

مؤشرات الصدق:

١- الصدق الظاهري Face Validity

يقصد به مدى تمثيل فقرات المقياس للظاهرة المراد قياسها، وان احد طرائق التأكد من صدق المقياس هو عرض الفقرات الخاصة به، على عدد من المختصين في العلوم النفسية والتربوية، للتعرف فما اذا كانت محتويات المقياس وفقراته مطابقة للخاصية المراد قياسها، وهذا النوع من الصدق قد تحقق بواسطة عرض الفقرات (13)، على (١٤) من الخبراء في مجال علم النفس العام والقياس والتقويم والفروع الاخرى، من اجل ابداء الاراء والملاحظات حول المقياس والملائمة للغاية التي قد وضع من اجلها وفي ضوء ما قرره المحكمين تمّ تعديل بعض الفقرات، وقد اعتمد الباحث على قيمة مربع كاي المحسوبة ومقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) اذ كانت النسبة توازي ٨٠% فأعلى من آراء الخبراء والتي تصف نسبة موافقة على الفقرات وفي ضوء آرائهم، ليصبح المقياس المطبق لعينة التحليل الاحصائي يتكون من (١٣) فقرة.

٢- صدق البناء Construct Validity

وللتحقق من صدق بناء مقياس الاحساس النفسي بالمجتمع، اعتمد الباحث على اسلوبين رئيسيين. الأول اسلوب الاتساق الداخلي والذي تحقق من خلال اجراءات حساب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس والتي تم التحقق منها عند تحليل فقرات المقياس والثاني اسلوب التحليل العاملي التوكيدي والمتمثل في تحديد تجمعات الفقرات في عوامل او مجالات مختلفة ياخذ كل منها تسمية معينة، ويتم ذلك عن طريق قياس درجة ترابط العناصر الموجودة في كل مجال وتقييم مدى ارتباطها بدرجة الكلية للمقياس، وفيما يأتي استعراضاً مفصلاً لهذا الاسلوب:-

أولاً: التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis

نظراً لاعتماد الباحث على مقياس بعدين الحيوية والتعلم الى (Spreitzer et al.'s (2005) قام الباحث بأجراء التحليل العاملي التوكيدي الذي يعد احد انواع صدق البناء والذي يتقرر على اساسه ان المقياس بما يحتويه من فقرات يقيس بناء نظرياً محدداً كما يشير الى ذلك (Maccallum & Austin, 2000) الى اجراء احصائي ذو

متغيرات متعددة، يستعمل لاختبار جودة تمثيل مجموعة من العوامل المشاهدة، لعدد من متغيرات كامنه، او منهج يحركه نموذج يختبر مدى ملائمة البيانات للنظرية المقترحة (Maccallum & Austin, 2000).

التحليل العاملي التوكيدي قد تم إجراءه لقياس الازدهار في العمل، ويمكن التعرف عليه من خلال الجدول (1) اذ يوضح بأن الفقرات جميعها تشبعها ذات دلالة احصائية، بسبب ان قيم الاوزان الانحدارية المعيارية كلها ذات دلالة احصائية بدلاله قيم اختبار المحسوبة (t)، والتي كانت كلها اعلى من القيمة التائية الجدولية (1,96)، عند مستوى دلالة (0.05)، والمراد بالاوزان الانحدارية المعيارية هو ايجاد مقارنة قيمة دلالة العلاقة بين الفقرة بالبعد (المكون) الذي تنتمي اليه، وان هذه النتيجة لكي تقبل ينبغي أن تزيد قيمة النسب الحرجة التي تقابلها عن (1.96)

جدول (٢)

مؤشرات تستعمل للحكم على مدى مطابقة مقياس الازدهار في العمل

ت	المؤشر	قيمة المؤشر	المعيار (القطع)
1	قيمة مربع كاي المعياري (قسمة قيمة مربع كاي على درجات الحرية (df))	2.182	أقل من (5)
2	مؤشر جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	0.054	بين 0.05-0.08
3	قيمة دليل ملائمة المقارنه (CFI)	0.844	بين 0-1
4	قيمة دليل جودة الملاءمة (GFI)	0.95	بين 0-1
5	قيمة دليل جودة الملاءمة المعدل (AGFI)	0.928	بين 0-1

حسب ما هو واضح في جدول (1) أن مؤشرات جودة الملائمة هي مطابقة لمؤشرات جودة الملائمة الحرجة، لذا يمكن عد مقياس الازدهار في العمل صادقاً.

ثانياً: مصفوفة الارتباطات الداخلية لاستقلالية المكونات الرئيسية:

أظهرت الأبعاد المكونة لمقياس الازدهار في العمل مع بعضها البعض ارتباطاً دالاً، فقد تم حساب معاملات الارتباط للأبعاد المكونة باستخدام معامل ارتباط بيرسون Person correlation وظهرت النتائج بأنها دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠٥)، وبدرجة حرية (٣٩٨)، وهذا يفضي الى ان الأبعاد يرتبطون مع بعض فيما بينها وتقيس شيء واحد ويتم تصريفها ومعاملتها كدرجة كلية واحدة، وجدول (٣) يوضح ذلك

جدول (٣)

معاملات الارتباط للأبعاد المكونة لمقياس الازدهار في العمل مع بعضها البعض

الازدهار في العمل		
بعد التعلم	بعد الحيوية	
	1	بعد الحيوية
1	0.46	بعد التعلم

ثبات المقياس: Scale Reliability

الثبات بالاعادة:

لحساب معامل ثبات مقياس الازدهار في العمل بهذه الطريقة، طبق على عينة عشوائية عددها (50) موظفة وموظف من عينة البحث الكلية بعد ذلك تم اعادة الاختبار على نفس المجموعة وكانت المدة الفاصلة اسبوعين من زمن التطبيق الاول، ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الاول والثاني، وبلغ معامل الارتباط (0.783) للمقياس، وهو معامل جيد للثبات، اذ يرى ليكرت (Likert) بأن معامل الثبات الذي من الممكن الاطمئنان له يكون بين (0.62-0.93)

الفصل الرابع

الهدف (١): التعرف على الازدهار في العمل لدى الموظفين.

من اجل تحقيق هذا الهدف قمنا باستخراج المتوسط الحسابي لعينة بحث مقدر عددها (400) موظفة وموظف، اذ بلغ المتوسط الحسابي (46.88)، أما الانحراف المعياري وجد (6.046)، بعد ذلك، تمت مقارنته بالمتوسط

الفرضي البالغ (39)، ومن اجل ايجاد دلالة الفرق استعمل الاختبار التائي لعينه واحد، اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (26.09) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (399)، وجدول (4) يوضح ذلك

جدول (4)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للدرجات على مقياس الازدهار في العمل

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	انحراف معياري	متوسط حسابي	متوسط فرضي	العينة
	جدولية	محسوبة					
0.05	1.96	26.06	399	6.046	46.88	39	400

هذه النتيجة والواردة في الجدول (26) تشير بأن افراد مجتمع البحث لديهم ازدهار في العمل ، وفي ضوء النموذج النظري الذي جاءنا به (Spreitzer et al. (2005) ، سيستند تفسيرنا لنتيجة الهدف الاول في ضوء واحدة من فرضيتها، بأن اذا ما كنت هناك بيئة عمل اجتماعية جيدة توفر لا فرادها (الموظفون) محيط عمل مناسب، يجعل ذلك الاحتمالات كبيرة لتحقيق الازدهار في العمل، المتمثلة في سلوكيات العمل الفعالة (الاصيلة)، وتوافر خصائص بيئة، وموارد تكتسب اثناء القيام بالعمل، والذي يعمل على تعزيز رؤية واضحة متصورة من قبل الموظفين حول اهداف العمل والمهام المكلفين بها، وتختلف هذه النتيجة مع ما جاء في نتائج دراسة فائز ومبارك (Faiz & Mubarak (2020 التي أكدت على أثر الضغوط الايجابية والسلبية على الازدهار في العمل، وقد اظهرت نتائج الدراسة بأن ضغوط العمل الايجابية ترتبط طرديا مع الازدهار، وترتبط الضغوط السلبية بصورة عكسية مع الازدهار في مكان العمل، فان الموظفين وتحديدا في المجتمع العراقي على الرغم من الضغوط والتحديات في بيئة العمل الخاصة بهم، فهم يولون اولوية للعمل كونهم في مجتمع له اعراف وتقاليده ونظم دينية تقدر مكان العمل، هذه من ناحية، اما من ناحية أخرى، فهي تماثل دراسة مك دونالد وبيت (Mcdonald & Bett, 2012) ونتائجها التي اشارت ان الافراد المتفوقين اكاديميا يكون لديهم مستوى مرتفع في الازدهار والذي يقف وراء اداء اعمالهم مقارنة بأقرانهم الذين لديهم ازدهار منخفض في اداء الاعمال المناطة بهم، وهذا يتوافق مع الدوائر العراقية التي سمحت الى اغلب الموظفين باكمال دراستهم الاكاديمية والتي لها الاثر الكبير على ازدهارهم في العمل، فضلاً عن ذلك، قد يكون لدى

الموظفين رغبة في إتمام المهام المكلفين بها، وذلك إيماناً منهم بمهمتهم كقادة إداريين جعلتهم الظروف العصبية التي تعرضوا لها يتصدون للمعضلات التي تواجه إدارة عملهم بالرغم من كل التحديات، ووفق أي ظرف، وان لديهم قدرات وحيوية يمكن استثمارها في تطوير مفاصل عملهم، والوصول الى مراحل متقدمة في الانجاز، وتحقيق أهداف عملية وإنتاجية وخدمية، فضلاً عن ذلك، قد يكون ادراك اهمية الدور الذي يقوم به الموظف يكون حافز له الى التفكير بالقيام بعمله بصورة مرضية لان العمل جزء من حياة الانسان، واسباب لا بد منه لاستقرار المجتمع وتقدمه ، فهو تعبير عن شخصية الفرد المتكاملة والبناء المتين لحياته الاقتصادية والاجتماعية والنفسية كما انه يُمكن له من التعبير عن قدراته وامكانياته وايمانه بمعتقداته فيقوم بترجمة القيم والمثل الى حقائق ملموسة ويعبر عن دوافعه بصورة ترضي ذاته خاصة والمجتمع بصورة عامه، فأن الازدهار في العمل وحسن الاداء يتوقف بالأساس على نظرتة الى ذلك العمل وقبوله ورفضه له ومدى تحقيق ذاته من خلاله، اذ تلعب الاتجاهات التي يحملها الافراد دوراً كبيراً في اوجه حياتهم المختلفة، وتؤثر في سلوكهم اليومي، ويبدو هذا التأثير في النشاطات التي يمارسونها وتحديد علاقاتهم الاجتماعية مع الاخرين .

الهدف (٢) دلالة الفرق في الازدهار في العمل وفقاً لمتغير الجنس

لتحقيق هذا الهدف تم حساب الوسط الحسابي لعينة الذكور إذ بلغ ٨٨,٦٦ وبأنحراف معياري ١٧,٥٠ والوسط الحسابي لعينة الاناث وقد بلغ ٨٦,٥١ وبأنحراف معياري ١٩,٣٢ ومن ثم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة الفرق في الازدهار في العمل تبعاً لمتغير الجنس وكما موضح في جدول (5).

جدول (5)

دلالة الفرق في الازدهار في العمل وفقاً لعامل الجنس (ذكور، أناث)

عدد العينة	الجنس	اعداد الافراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة محسوبة	قيمة جدولية	الدلالة
400	ذكور	200	٨٨,٦٦	١٧,٥٠	0,606	1.96	غير دال
	اناث	200	٨٦,٥١	١٩,٣٢			

يتبين من الجدول اعلاه وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة التائية الجدولية عدم وجود فرق دال احصائياً في الاحساس بالمجتمع تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، أناث) وذلك لان القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) ويمكن ان يفسر ذلك الى

ان الموظفين سواء كانوا ذكوراً أو اناثاً يعملون في بيئات عمل مماثلة ذات مقومات مهنية ومعرفية وثقافية واحدة وبالتالي فان خصائص بيئة العمل التي اشارت اليها النظرية المتبناة لها الاثر البالغ على الطرفين ذكور وإناث.

التوصيات:

- ١- تعزيز مستوى الازدهار لدى الموظفين من خلال الارشادات وحوافز مادية ومعنوية، والعمل على تطوير قدراتهم للتكيف مع تحديات يوم العمل وما يحمله من صعوبات من قبل أصحاب القرار.
- ٢- من الضروري القيام بالحرص على تفعيل ثقافة كل مفهوم ايجابي ومطابق للمعايير الاخلاقية لمجتمعنا في بذل الجهد في العمل، مما ينمي السلوكيات المرغوبة وطرائق التفكير الصحيحة، من خلال تضمينها في منهجنا التعليمية والتربوية.

المقترحات:

القيام بدراسة للعلاقة بين الازدهار في العمل وبعض المتغيرات مثل (العقد النفسي، سلوك المواطنة التنظيمي).

قائمة المصادر

- Allen, J., & Yen, W. (1979). *Introduction to measurement theory pacific grove*. Brooks/cote, CA.
- Carver, C. S. (1998). Resilience and thriving: Issues, models, and linkages. *Journal of Social Issues*(No. 2), pp. 245–266.
- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*(4), pp. 293–318.
- Ebel, E. (1972). Essentials of educational measurement. *Cliffs*.
- Kark, R., & Carmeli, A. (2009). Alive and creating: The mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *ournal of Organizational Behavior*(6), pp. 785– 804.
- Kelly, T. (1973). The selection of upper and lower group for the validity of test item: consistence of adult personality. *journal of educational psychology*.

- Maccallum, R., & Austin, .. (2000). *Application of structural equation modeling in psychological research. Annual Review of psychology* (51 ed.).
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Wongsuwan, N. (2020). Concept Model to Measure the Thriving at Work(TAW):Developing and Applying. *Int. J. Qual. Reliab. Manag*, pp. 1-17.
- O'Leary, V., & Ickovics, J. (1994). 'Resilience and thriving in response to challenge: An opportunity for a paradigm shift in women's health. *Women's Health (Hillsdale, NJ)*(No. 2), pp. 121-142.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Granett, F. (2012). Thriving at work: Towards its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*(No.2), pp. 250-275.
- Rego, A., Cavazotte, F., Cunha, M., Valverde, C., Meyer, M., & Gritty, L. (2021). Leaders Promoting Employees' Thriving at Work. *Journal of Management*, (5), pp. 1155-1184.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, pp. 537-549.