

( دور الأزهار التنظيمي في تحقيق الرفاهية الروحية )

دراسة تطبيقية لعينة من الأفراد العاملين في فندق فلسطين الدولي

م. يسرى محمد حسين

الجامعة المستنصرية كلية العلوم السياحية قسم السياحة

The role of organizational prosperity in a achieving spiritual well-being A sample applied study of the people working in international Palestine

Yasrah mohamed Hussein

[Yasrah.mohamed18@uomustansiriyah.edu.iq](mailto:Yasrah.mohamed18@uomustansiriyah.edu.iq)

doi 10.58564/MABDAA.62.2.2023.589

المقدمة:

بدأ الاهتمام المتزايد بإدراك أهمية ودور الازدهار التنظيمي في العصر الحاضر، وبدأ يأخذ أبعاداً نتيجة التغيرات المشاركة في بيئة الأعمال وهي تخص المنظمات بشكل عام والمنظمات الفندقية بشكل خاص ومداها في تأمين الاتصالات من أجل التعامل مع اتجاهات التغيير من أجل المحافظة على مركزها التنافسي واستمرارها في البقاء والنمو والارتقاء المهاري والمبني من أجل القيام بدوره كفاءة وفاعلية، وجاء البحث كخطوة جادة ومهمة لرفع مستوى الأداء للأفراد العاملين في الفندق تتضح فيه الصورة للازدهار التنظيمي والتعرف على طبيعة الرفاهية الروحية في الفندق. وفي ضوء ما تقدم تم بناء هيكلية البحث على أربعة مباحث، فقد اختص المبحث الأول بمنهجية البحث، أما المبحث الثاني فقد تمثل بالجانب النظري للبحث، حيث تناول المبحث الثالث الجانب العملي، أما المبحث الرابع فقد احتوى على مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات.

المستخلص:

يهدف البحث التعرف على الازدهار التنظيمي وأثره في تحقيق الرفاهية الروحية في فندق فلسطين الدولي مع تقديم عدد من النتائج التي تسهم بتوفير الازدهار التنظيمي في الفندق والوقوف على مستوى هذا الازدهار بين الأفراد العاملين فيه، وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، فضلاً عن الاستعانة بالبرنامج الاحصائي (SPSS) حيث طبق هذا البحث على عينة قصدية مكونة من عدد (30) (مدراء الأقسام والشعب والإداريين والفنيين)، ومن أجل تحقيق أهداف البحث تم تطوير الاستبانة من أجل قياس متغيرات البحث، وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: يلعب الازدهار التنظيمي دوراً هاماً في تحقيق الرفاهية الروحية في عينة البحث، وقد أوصى البحث بمجموعة من التوصيات كان من أهمها: ضرورة اشراك الأفراد العاملين في رفع مستوى الازدهار التنظيمي من خلال تعزيز مبدأ المشاركة بالأهداف، وضرورة التزام الإدارة العليا باهتمامها بالأفراد العاملين بها ذو الروح المعنوية العالية لتثقيفهم، فضلاً عن بقية المستويات الإدارية في فندق فلسطين الدولي المبحوث لهذه المهمة. الكلمات المفتاحية: الازدهار التنظيمي، الرفاهية الروحية.

Abstract:

The research aims to identify the organizational prosperity and its impact on achieving wellbeing in international Palestine hotel, that contributes to providing organizational prosperity in hotel stand at the level of this boom among personal employed by, the researcher adopted the descriptive analytical mothed as well as using the statistical programe (SPSS).This research was applied to an international sample consisting of (30) of

(Department and division managers, administrators and technicians), In order to achieve the research objectives. The questionnaire has been developed with previous studies in order to measure search variables, the research has found group of results, it was one of the most important: play organizational prosperity important role in achieving in spiritual wellbeing in the research sample, research has been recommended set of recommendations, it was one of the most important: the need to involve the working people in raising the level of organizational prosperity by promoting a principle sharing goals, and the need for the commitment of senior management concern for working people she has a high spirit to educate them as well as the rest administrative levels in a hotel Palestine international research for this task.

**Keywords: Organizational prosperity , Spiritual wellbeing.**

## **المبحث الأول: منهجية البحث**

### **أولاً- مشكلة البحث Research Problem**

يمكن تلخيص مشكلة البحث بالآتي:

- 1- هل يمتلك الفندق المبحوث معرفة حول الرفاهية الروحية ؟
- 2- ما هي نوع العلاقة بين الازدهار التنظيمي والرفاهية الروحية ؟
- 3- ما هي أهم مستويات الرفاهية الروحية السائدة للفندق ؟

### **ثانياً- الأهداف الرئيسية للبحث Objective the Research**

تكمّن أهداف البحث في الآتي:

- 1- التعرف على مدى تطبيق برامج الازدهار التنظيمي في الفندق المبحوث ومدى استفادة الأفراد العاملين في الفندق من هذه البرامج.
- 2- معرفة نوع العلاقة التي تربط الازدهار التنظيمي بالرفاهية الروحية ومدى تأثير هذه العلاقة في الواقع العملي في الفندق.
- 3- تشخيص واقع برامج الازدهار التنظيمي في الفندق المبحوث.

### **ثالثاً- أهمية للبحث Important the Research**

تظهر أهمية البحث في الآتي:

- 1- التعرف على المفاهيم النظرية التي تخص الرفاهية الروحية وأبعاده المتمثلة بأنواع الرفاهية الروحية في الفنادق وذلك لكونه من المواضيع الحديثة للأدبيات العربية.
- 2- تقديم مساهمة علمية للفندق المبحوث لمدى أهمية تعزيز برامج الازدهار التنظيمي للأفراد العاملين في الفندق.
- 3- تقوم بعملية الربط بين الازدهار التنظيمي وأبعاد الرفاهية الروحية في الفندق المبحوث.
- 4- معرفة مدى تأثير الازدهار التنظيمي على الرفاهية الروحية للأفراد العاملين في الفندق المبحوث.

### **رابعاً- فرضيات البحث Research Pothers**

هناك فرضيتين رئيسيتين هما:

#### **الفرضية الرئيسية الأولى:**

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الازدهار التنظيمي والرفاهية الروحية وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الازدهار التنظيمي وسلوك تبادل المعرفة.
- 2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الازدهار التنظيمي وسلوكيات الابتكار.
- 3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الازدهار التنظيمي وأداء المهمة.

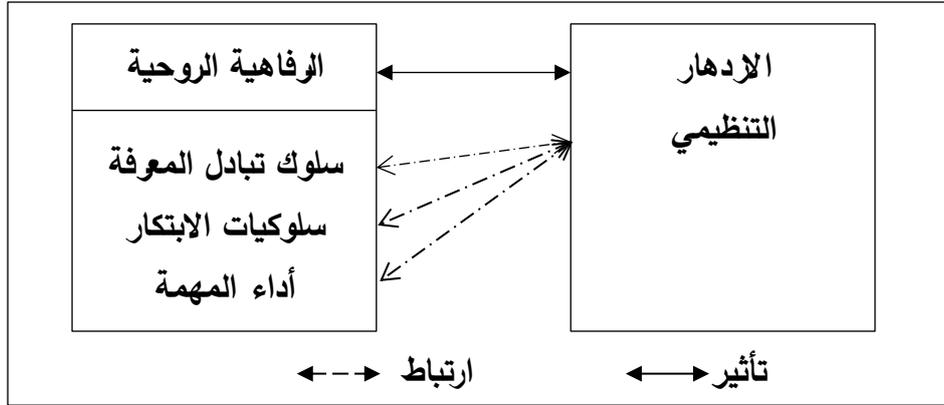
#### **الفرضية الرئيسية الثانية:**

توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية للازدهار التنظيمي في تحقيق الرفاهية الروحية وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- 1- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للازدهار التنظيمي في تحقيق سلوك تبادل المعرفة.
- 2- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للازدهار التنظيمي في تحقيق سلوكيات الابتكار.

3- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للازدهار التنظيمي في تحقيق أداء المهمة.

خامساً- أنموذج البحث الفرضي: ويمثل بناءً فكرياً لمجموعة الحقائق التي تقدم له تمثيل افتراضي ومبسط للظاهرة قيد البحث مع تفاعلاتها المحتملة.



الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على أدبيات البحث.

سادساً- الأدوات الإحصائية المستخدمة في البحث **Research Instrument**

تم استخدام أدوات إحصائية عديدة في البحث ومنها:

- 1- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية استخدمت في وصف وتشخيص بعدي البحث.
- 2- معامل الارتباط البسيط استخدم بتحديد العلاقة بين البعدين.
- 3- الانحدار الخطي البسيط استخدم للتعرف على علاقة التأثير بين البعدين.

سابعاً- مصادر البحث:

تم استخدام الأساليب الآتية من أجل الحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة للبحث فيها:

- 1- يتم استخدام المصادر المتوفرة من الكتب والمراجع العربية والأجنبية والاطاريح والرسائل الجامعية والبحوث، فضلاً عن استخدام الانترنت للاطلاع على البحوث الأجنبية.
- 2- الاستبانة وتعد أداة البحث الرئيسة لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالجانب الميداني، وقد صممت الاستبانة لتغطية متغيرات البحث المشار إليها في مخطط البحث الفرضي وقد صيغت فقراتها وفق الأدبيات المعتمدة في البحث وتضمنت الاستبانة (25) فقرة تتعلق بمتغيرات البحث وهي موزعة وفق الجدول وكالاتي: **الجدول (1) توزيع فقرات الاستبانة**

عدد الفقرات	متغيرات البحث	نوع المتغير
(10) فقرات	الازدهار التنظيمي	التفسيري
(15) فقرات	الرفاهية الروحية	المستجيب

وتم استخدام مقياس (Likert) بالترتيب الخماسي لإعداد فقرات الاستبانة وقد تراوحت أوزانه من (5-1). **جدول (2) مقياس ليكرت (Likert) الخماسي**

لا اتفق إطلاقاً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً
1	2	3	4	5

تأمل! مجتمع البحث وعيته Research Samps :

تمثل مجتمع البحث بالأفراد العاملين (مدراء الأقسام والشعب والإداريين والفنيين) في فندق فلسطين الدولي، وقد تم اختيار عينة قصدية من مجتمع البحث وبواقع (30) فرد عامل.

**تاسعاً- الحدود الزمانية والمكانية:**

1- الحدود الزمانية للبحث: المدة الزمانية للبحث تقع من 18/1/2023 – 23/7/2023 وقد بدأت بتحديد المشكلة وانتهت بالتحليل الاحصائي مع استخراج النتائج والتوصيات.

2- الحدود المكانية للبحث: فندق فلسطين الدولي.

## **المبحث الثاني: الإطار النظري**

**أولاً- الازدهار التنظيمي:**

1- مفهوم الازدهار التنظيمي: تتسابق المنظمات من أجل الوصول إلى مستقبل أفضل للنهوض بمستوى الأداء في المنظمات سواء كانت العامة أو الخاصة، لاسيما المنظمات الباحثة عن الازدهار التنظيمي، ونجد أن علم النفس الايجابي يختبر السمات الشخصية الايجابية والعواطف الايجابية لزيادة مستوى السعادة لدى الناس، والصحة العقلية الايجابية والازدهار الشخصي على مر السنين (Mac conville, 2012: 16)، وقد لقي مفهوم الازدهار التنظيمي اهتماماً دولياً أكاديمياً لعلم النفس الايجابي، إذ أن هناك إجماع عام بأن الازدهار مفيد للأفراد والجماعات والمنظمات، فقد أصبح الازدهار بناءً مؤثراً في مجال أبحاث الرفاهية بشكل عام، كما يشير للمستويات العالية من الرفاهية (Honcet et al, 2014: 62)، كما أن مرحلة ظهور الرفاهية كمفهوم ناشئ عزز الجوانب ذات الصلة بعلم النفس الايجابي والذي يمثل انطلاقة ليردع منظور بحثي يسهم بتعزيز جوانب الإدارة الاستراتيجية للمنظمات وعلى نحو يسهم بتحقيق الأهداف التنظيمية أيضاً.

أ. مراقبة الربحية: فقد بدأ الازدهار التنظيمي كمحفظة أعمال أو مشروع وفي كلا الحالتين فإنه لا بد من تحقيق الربحية في حقوق الملكية، وفي نظر (Forhad, 2011: 8) فإن الازدهار التنظيمي في المنظمات كامن بأهميته للجوانب الآتية:

- الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للمنظمة مع مواجهة تحديات البيئة البشرية.

- يزداد مستوى الابتكار والابداع المستدام بتقديم منتجات وخدمات تحقق طموحات الضيف.

ب. الرقابة الإدارية: من أجل تحسين الأداء فلا بد من الرقابة وتكون من خلال الآليات للإدارة التقليدية.

ج. رقابة الكلف: تصمم عملية الازدهار بالتركيز على النتائج المحددة في الأداء مع تقليل الكلف ووقت العمل. ويُعرّف الازدهار التنظيمي على أنه "قدرة المنظمة على تلبية احتياجات ورغبات الزبائن من خلال الموارد المعرفية والتعليمية والقدرات التي تمتلكها المنظمة والتي يمكن تحويلها إلى منتجات وخدمات عالية الجودة تسهم في ديمومة نجاح المنظمة وازدهارها". (الطار، وآخرون، 2020: 141) أما (حسين، 2022: 58) فقد عرف الازدهار التنظيمي بأنه "النجاح الطويل الأمد للمنظمة عبر امتلاكها القدرات التنافسية في الإبداع والتكيف البيئي والذي ينعكس بشكل ايجابي على بقائها ونموها المستدام". وترى الباحثة أن الازدهار التنظيمي يعني "القدرات التنظيمية لتلبية حاجات ورغبات الضيوف من خلال امتلاكها للموارد والامكانات المعرفية من قبل المنظمة لتحويلها إلى منتجات وخدمات بجودة عالية وكفاءة وفاعلية في الأداء الأمثل لتحقيق توجهاتها المستقبلية".

**ثانياً- أهمية الازدهار التنظيمي:** يعد الازدهار التنظيمي آلية من آليات الحفاظ على الموارد البشرية، فضلاً عن كونه عاملاً رئيساً في تعزيز الكفاءة التنظيمية والسلوك الابتكاري (Abid& Ahmed, 2016: 122)، وقد أوضح (العنبي، 2021 : 138) بأن مساهمة الازدهار التنظيمي بتعزيز السلوك الابتكاري لدى الأفراد العاملين يكون من خلال اتاحة الفرصة لهم من أجل تنمية قدراتهم وإمكاناتهم مع توسيع مداركهم واكتساب الخبرات والمهارات التي تسهم بتكريس جهودهم من أجل إيجاد أساليب جديدة في العمل وفق عملية التفكير الابداعي. وتكمن أهمية الازدهار التنظيمي في النتائج المتحققة للمنظمات من خلال تأثيرها في التقدم والتميز لكونه يؤثر أيضاً وبشكل مباشر على الصحة التنظيمية فهو يؤثر في الصحة الذاتية والايجابية للأفراد كما يقلل من الإرهاق النفسي والضغط التي يتعرض لها الأفراد العاملين في العمل ويقلل معدل الدوران للعمل ويزيد من الرضا والالتزام الوظيفي وبالتالي فهو يسهم في تطويرهم وتمييزهم والاحتفاظ بهم ويؤدي لزيادة في الابتكار والابداع بأداء المهام بكل كفاءة وفاعلية (الربيعي، 2021 : 134).

**ثالثاً- الازدهار التنظيمي في العمل:**

يعد الازدهار التنظيمي حالة نفسية ايجابية يتميز بها العاملون الذين يتصفون بالنمو والتطوير وإحساسهم بالحيوية والنشاط وأنهم يتحسنون باستمرار، ويرى (Kleine et al, 2019 : 26) إلى أن الازدهار التنظيمي في العمل هو "عملية ديناميكية ومستدامة للتكيف مع الصعوبات الفكرية أو النفسية أو الاجتماعية مما يؤدي إلى نتائج ايجابية مثل النمو الشخصي وتحسين الأداء". وقد وجد الباحثون بأن الازدهار التنظيمي يولد طاقة ايجابية داخلية والشعور بالرغبة في النجاح بمجال العمل، فضلاً عن أنه يرتبط ارتباطاً ايجابياً بالرفاهية الشخصية ومكان العمل ويرتبط بشكل سلبي بالإرهاق، وتوسع المنظمات لبنائها وهي من العوامل الاستراتيجية وركيزة مهمة تعتمد عليها بتحقيق أهدافها الحالية والمستقبلية والقيام باستثمار القدرات بشكل أفضل لتوجيه مسارها ورفع مستوى أدائها (عبد الرزاق، 2021 : 41)، وتقوم القدرات الفريدة والمتميزة الموجودة باكتساب الميزة التنافسية وتعظيم موارد المنظمة الملموسة وغير الملموسة لتنفيذ نشاطها وتحسين الأداء كونه مؤثراً مهماً بتحديد الأداء التنظيمي (Bhatt et al, 2020: 82)، كما أن القدرات التنظيمية لها أهمية لتلبية احتياجات الضيوف ومواجهة تحديات المنافسين، والتعامل مع الهيئة المحيطة وتحقيق أداء متفوق على المدى الطويل (Hussab Elnaby et al, 2012: 84)، ويمثل المورد البشري الأهم والميزة التنافسية بما يمتلكه من خبرة ومهارة ومعرفة غير متوفرة بمنظمة أخرى، فالمنظمات تسعى للتنافس والتميز بتعزيز الالتزام التنظيمي (حمادي، 2016 : 302)، كونه يعبر عن مدى قبول الفرد للمنظمة العامل فيها والالتزام يكون ببذل الفرد العامل جهداً إضافياً بعمله، فالأفراد العاملين والملتزمين هم مصدر قوة المنظمة الرغبة بالنجاح والمنافسة (الشجيري، 2016 : 17)، والفرد العامل هو مرحلة استعداده لأداء الواجبات التنظيمية ورغبته في المحافظة على موقعه في داخل المنظمة (Ahad et al, 2021: 16)، فالهوية الفردية للمنظمة هو إيمانه القوي بأهداف وقيم المنظمة والرغبة للبقاء فيها والاستعداد لمتابعته للمصالح التنظيمية (ER langga, 2021: 109-110) كما أصبحت القيادة محط اهتمام لكثير من الباحثين والكتّاب في مجال السلوك التنظيمي، فضلاً عن الإدارة الاستراتيجية كونها تمثل معياراً أساسياً لنجاح المنظمات لكثير من التحديات التي تواجهها بيئة عدم التأكد، فالمنظمة المتميزة تعتمد على كفاءة وفاعلية القيادة العليا ومدى قدراتهم بإيجاد المناخ الصحي الذي يسهم بتحقيق الأهداف المحددة لها، فالقيادة تكون عندما يكون الفرد قادراً ومتمكناً من إيجاد حالة التفاعل مع المرؤوسين والتأثير بهم بتحقيق التوجهات والرؤى المشتركة من خلال عدة عوامل يتسم بها قادة المنظمات، وقد أشار إليها (Samants & Lamprakis, 2018: 175) وكالاتي: التأثير المثالي، التحفيز الفكري، الإلهام فعلية دعم القيادة تكمن بتصورات الأفراد وبالعلاقات الشخصية مع القادة في المنظمة ويشير لمستوى الدعم والاحترام للأفراد العاملين في المنظمة، فالتركيز يكون بعملية الدعم التي تعتمد على سياق العمل بين العاملين بتحفيظهم وتشجيعهم على العمل بشكل مستقل (Asbars et al, 2021: 145-146)، فالأفراد العاملين هم حلقة الوصل بين خطط المنظمة وتصوراتها المستقبلية والقيادة أحد أهم عوامل النجاح للمنظمات كونها تسيطر على مشكلات العمل مع رسم الخطط كلها، وأصبحت المنظمات تهتم بتحسين أدائها وذلك باستخدام التمكين كأداة للتعامل مع غموض وتعقيد البيئة كونها تسهم بإنشاء بيئة مرضية تستطيع الاستجابة لمتطلبات الضيوف، فضلاً عن تحسين جودة الخدمة، ويستخدم التسكين لتحسين الاستراتيجية التنظيمية الشاملة والقادرة بإضافة المساهمات القيمة للمنظمة بالمشاركة في صنع القرار وزيادة رضا الأفراد العاملين وتقديم أفكار مبتكرة وجعلهم أكثر إنتاجية في العمل وإعطائهم مسؤولية اتخاذ القرار ولهم دور مؤثر في المنظمة وتعزيز الثقة بقدراتهم وبأداء وظائفهم كونها مفتاح في نجاح المنظمة من خلال مشاركتهم وتمكينهم وتكثيفهم مع البيئة المحيطة (Mohapatra & Sundaray, 2018 : 99)، وينظر للتمكين من منظوريين هما: (Dohou & Hacini, 2018 : 53)

- التمكين الهيكلي Structural empowerment

- التمكين النفسي Psychological empowerment

ثانياً- الرفاهية الروحية:

1- مفهوم الرفاهية الروحية: يعد مفهوم الرفاهية الروحية (Well-being) من المفاهيم الحديثة نسبياً في علم النفس، فهو يمثل محوراً لاهتمام علم النفس الايجابي خلال العهود الماضية، كما تشير الرفاهية الروحية بشكل عام إلى الاستمتاع بالحياة، لذا كل ما يسعد الفرد هو نوع من الرفاهية، أما فيما يتعلق بالرفاهية الروحية فهي تتضمن السعادة وهي ترتبط بالوقت وبسمات الشخصية، ونجد أن الصحة الجيدة تقترن بسعادة أكبر. تمثل عناصر الرفاهية الروحية بنيات مستقلة يجب فهمها على نحو منفصل رغم ارتباطها بشكل دقيق، والرفاهية الروحية تمتلك "مساحة عالية للفرد ذات أهمية علمية بدلاً عن تكوين محدد منفرد"، ويتم التركيز على الجوانب الشخصية للرفاهية، فإن تعريف الرفاهية الروحية تستعيد الظروف الموضوعية كالمادية أو الصحية رغم تأثيرها على تقديرته، لذا يمكن تعريف الرفاهية الروحية على أنها "مجموعة من المؤشرات السلوكية والانفعالية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن حياته بشكل عام"، والرفاهية الروحية لها دور في تلبية الاحتياجات النفسية

والاحتياجات الأساسية للبقاء الروحي حيث تشمل القيم الروحية والممارسات الأولية ومنها إلهام الناس بالحصول على عمل هادف ومثير للاهتمام (Fry, 2003 : 21). ولا تزال مسألة كيفية تعريف الرفاهية بدون حل إلى حد كبير مما أدى لظهور تعريفات غير واضحة وواسعة للغاية لمفهوم الرفاهية (81 : Forgeard et al, 2011)، ويضيف باحثون آخرون بأن الروحانية جزء لا يتجزأ من الرفاهية للإنسان حيث تم العثور على ممارساتها ومعتقداتها لتعزيز مستويات المعنى التي يعلقها الناس على حياتهم والأشخاص المحيطين بهم والقرارات التي يتخذونها بالإيمان، التوجيه الروحي (Eekersley, 2007: 20) أن الغرض من الرفاهية الروحية هو تحفيز الأفراد العاملين وبشكل جوهري من خلال ممارسة القيم الروحية مع إظهار الحب الإيثاري في مكان العمل في نهاية المطاف وتعزيز الإنتاجية بشكل عالي المستوى (Fry & Cohen, 2009: 42) وأن الدافع الجوهري يكون مرتبط بتحسين الأداء.

## 2- أهمية الرفاهية الروحية: هناك عوامل تؤثر في الرفاهية الروحية ومنها:

أ- أهمية الرفاهية الروحية: وتكمن في توفر الذكاء العاطفي الذي يدعو لتحقيق الرضا والسعادة لبعض الأفراد العاملين، بينما يسعى معظم الناس لأن يكونوا سعداء ويعيشوا حياة هادفة ولها مغزى، وهناك عدد كبير يكتفي بأن يعيش حياة ثرية نفسياً (Bracki & Thibaulty, 1990: 55-58)، ونجد أن العلاقات الإنسانية لها حالات من المد والجزر، والاقتراب والابتعاد، بعض الأحيان تكون سلباً أو أكثر من ذلك وقد تصل إلى حد النفور والفتور، ويوجد معدل طبيعي حول هذه العلاقات ويستحيل أن تحافظ على مستوى واحد طيلة الوقت كونها تصعد أحياناً وتهبط أحياناً أخرى وهذا يكون ضمن معدل طبيعي لا يشعر أحد باتفاق اتجاه.

ب- العوامل المؤثرة في الرفاهية الروحية: هناك عوامل تؤثر في الرفاهية الروحية وتكون إما بشكل ايجابي أو بشكل سلبي وهي كالاتي:  
العوامل التي تؤثر سلباً على الرفاهية الروحية ومنها: ذكريات الطفولة المؤلمة، العلاقات المشحونة، الضغوط المستمرة، الصدمات النفسية، الوظيفة المرهقة، الأصدقاء المتطلبين (حمادي، وآخرون، 2012 : 29-40).

العوامل التي تؤثر ايجابياً على الرفاهية الروحية ومنها: التوقعات المتقابلة، الوظيفة الجيدة، الأصدقاء الجيدين، الأفكار الايجابية تجاه الشريك واللفظ، وقيمة في الزواج، الزواج الجيد فهو يحسن الرفاه النفسي بشكل كبير، الأفكار الايجابية، التسامح (Bearon & Koenig, 1990: 249-253)، ويؤثر في التفاعل والانفتاح على التجارب والخبرات حيث تعد قيمة مؤثرة في الرفاه النفسي ويؤدي بدوره إلى تحسين في أداء العمل والتدين، والإحساس بالكفاءة الذاتية.

## 3- إبعاد الرفاهية الروحية: جاء في الأدبيات والأبحاث والمقالات بأن أبعاد الرفاهية الروحية هي ثلاث أبعاد رئيسية وكالاتي:

أ- سلوك تبادل المعرفة حيث حددت الدراسات بأن القيادة تعد عاملاً رئيسياً ومهماً يؤثر على مواقف وسلوكيات تبادل المعرفة (Gagne, 2002: 202)، وقد وجد (Bock&Kim,2002: 401)، وجود قادة يتوقعون تحسين علاقات المرؤوسين والاعتراف أيضاً بمساهمة الأفراد العاملين في الأداء التنظيمي مرتبط وبشكل ايجابي بمشاركة السلوكيات، وتعد القيادة الروحية نوع من القيادة تتسم بالدفاع عن النزاهة والعمل الجماعي والمعرفة والكمال والخير والترابط (Aydin&Ceylan, 2009: 15)، والقيادة الروحية الغرض منها رسم رؤية مرغوبة وتطابق القيم عبر الخطة الاستراتيجية (Fey, 2003: 9) والرؤية المشتركة تفرض على المتابعين ومشاركة المعرفة القيمة لتحقيق هدف مشترك عند مواجهة معقدة التحديات وحل المشاكل. أن سلوكيات مشاركة المعرفة هي نوع من السلوكيات المقصودة وتشارك بالتشابه مع مختلف السلوكيات الطوعية كالسلوك الاجتماعي الايجابي وسلوك المواطنة التنظيمية وهذا نوع من السلوك مدفوعاً بالدوافع الذاتية. وأن عديداً من الأبحاث تذكر بأن الدافع الداخلي مرتبط بمشاركة المعلومات الفعالة وقدرة الشراكة والايثار للفرد تبني سلوكيات مشاركة المعرفة وهذا ما أكدته الأبحاث الحديثة كونها ممتعة ولها مغزى شخصي بالنسبة لهم، وتظهر الرفاهية الروحية وبشكل أساسي في أنموذج التحفيز الجوهري لتتوافق مع الدافع الداخلي للاستمتاع بمساعدة الآخرين وهو يؤسس ثقافة تنظيمية تشمل قيمة الحب الإيثاري، وعليه فإن الرفاهية الروحية تشجع الأفراد العاملين على سلوك تبادل المعرفة في الدراسة ومدى اكتساب المعرفة وتبادل المعلومات وتعد أبعاداً أساسية لقدرة التعليم التنظيمية.

ب- سلوكيات الابتكار: وتظهر الانشاء المعتمد وتقديم وتطبيق أفكار جديدة ضمن دور أو مجموعة أو منظمة عمل (De Jong & Den Hartog, 2010: 247)، فالرفاهية الروحية تعد نهج فعال لتغذية الروحانية داخل مكان العمل (Fry, 2008: 17)، وهذا يسهل سلوكيات الابتكار عند الأفراد العاملين على وجه التحديد والقادة الروحانيون الإبتاع في العمل ويقومون بتحفيظهم بتلبية نداء الواجب المطلوب وبالتالي سيكون لديهم شعور بالتعالى على الذات، والقادة الروحانيون يتميزون بتمتعهم بالنزاهة والصدق والايثار مع رعاية حقيقية للآخرين.

ج- أداء المهمة: ويتضمن أداء المهام نمطاً محدداً من السلوكيات توجه نحو إكمال مهمة العمل مع تقديم المساهمة الفريدة في حكم المشرف على القيمة الإجمالية للفرد العامل في الفندق (Conway, 1994 (Motowidlo and Van Scotter, 2001, Johnson, 1999: 23)  
**المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث**  
 أولاً- وصف وتشخيص المتغيرات للبحث:

1- وصف وتشخيص متغيرات الازدهار التنظيمي: يشير الجدول (3) للتوزيعات التكرارية مع النسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأهداف دور الازدهار التنظيمي في تحقيق الرفاهية الروحية إلى أن (69.8%) من المؤشر العام لها وأن أفراد العينة متفقون على أهمية دور الازدهار التنظيمي، فيما كانت نسبة عدم الاتفاق (6.6%) من المؤشر العام، حيث بلغ الوسط الحسابي للمؤشر العام (3.89) وبانحراف معياري (0.105) والذي فسر النمط العام لميل المبحوثين. جدول (3) النسب المئوية والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لمتغير الازدهار التنظيمي

مقياس الاستجابة												المتغير
الانحرافات المعيارية	الأوساط الحسابية	أرفض تماماً (1)		أرفض (2)		محايد (3)		موافق (4)		موافق تماماً (5)		دور الازدهار
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
0.760	4.44	-	-	-	-	16	8	24	12	60	30	Q1
0.766	3.84	-	-	2	1	32	16	46	23	20	10	Q2
0.742	4.02	-	-	2	1	20	10	52	26	26	13	Q3
0.894	3.76	-	-	12	6	18	9	52	26	18	9	Q4
1.028	3.67	4	2	10	5	24	12	44	22	18	9	Q5
0.748	4.18	-	-	2	1	14	7	28	24	16	18	Q6
0.992	3.58	-	-	18	9	24	12	40	30	18	9	Q7
0.857	4.00	-	-	6	3	18	9	46	23	30	15	Q8
0.774	3.82	-	-	2	1	34	17	44	22	20	10	Q9
0.909	3.70	-	-	8	4	36	18	34	17	22	11	Q10
0.105	3.69	%0.4		%6.2		%23.6		%43		%26.8		المؤشر العام

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحاسوب من خلال استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS).

2- وصف وتشخيص الرفاهية الروحية: يشير الجدول (4) للتوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأهداف تحقيق الرفاهية الروحية إلى أن (58.4%) من المؤشر العام لها أي أن أفراد العينة متفقون على أهمية الرفاهية الروحية، فيما كانت نسبة عدم الاتفاق (3.2%) من المؤشر العام، إذ بلغ الوسط الحسابي للمؤشر العام (3.63) وبانحراف معياري (0.058) والذي فسر النمط العام لميل المبحوثين، ومما زاد الاتفاق لهذا المتغير (الرفاهية الروحية المعيارية)، إذ كانت نسبة الاتفاق (62%) وبوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (0.169)، ثم يأتي بالأهمية متغير (الرفاهية الروحية) بنسبة اتفاق (58.4%) وبوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.150)، ثم يأتي متغير (الرفاهية الروحية) بنسبة اتفاق (54.8%) وبوسط حسابي (3.52) وبانحراف معياري (6.059). جدول (4)

مقياس الاستجابة												المتغيرات
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أرفض تماماً (1)		أرفض (2)		محايد (3)		موافق (4)		موافق تماماً (5)		أبعاد الرفاهية الروحية
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
سلوك زيادة المعرفة												
1.188	3.39	8	4	20	10	28	14	28	14	16	8	Q11
1.129	3.50	8	4	6	3	34	17	32	16	20	10	Q12

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٦٥) العدد (٢) شباط لعام ٢٠٢٤

1.061	3.76	-	-	16	8	22	11	32	16	30	15	Q13
1.099	3.34	8	4	10	5	36	18	32	16	14	7	Q14
1.036	3.78	4	2	8	4	18	9	16	23	24	12	Q15
<b>6.059</b>	<b>3.52</b>	<b>%5.6</b>		<b>%12</b>		<b>%27.6</b>		<b>%39</b>		<b>%20.8</b>		المؤشر الكلي
سلوكيات الابتكار												
1.158	4.08	8	4	-	-	14	7	32	16	46	23	Q16
0.843	3.94	-	-	2	1	32	16	36	18	30	15	Q17
0.864	3.78	-	-	2	1	44	22	28	14	26	13	Q18
1.208	3.36	10	5	10	5	34	17	46	13	20	10	Q19
0.941	3.82	4	2	-	-	30	15	42	21	24	12	Q20
<b>0.169</b>	<b>3.79</b>	<b>%4.4</b>		<b>%28</b>		<b>%30.8</b>		<b>%32.8</b>		<b>%29.2</b>		المؤشر الكلي
أداء المهمة												
1.030	3.18	2	1	10	5	24	12	36	18	28	14	Q21
1.120	3.36	4	2	24	12	18	9	40	20	14	7	Q22
0.829	3.92	-	-	4	2	26	13	44	22	36	13	Q23
0.982	3.66	6	3	-	-	34	17	42	21	18	9	Q24
1.229	3.20	14	7	10	5	32	16	30	15	14	7	Q25
<b>0.150</b>	<b>3.58</b>	<b>%8.2</b>		<b>%9.6</b>		<b>%26.8</b>		<b>%38.4</b>		<b>%20</b>		المؤشر الكلي
<b>0.058</b>	<b>3.63</b>	<b>%5.1</b>		<b>%81</b>		<b>%28.4</b>		<b>%35.1</b>		<b>%23.3</b>		المؤشر العام

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحاسوب من خلال استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS).

ثانياً- تحليل النتائج واختبار الفرضيات:

1- تحليل معامل الارتباط بين الازدهار التنظيمي والرفاهية الروحية. جدول (5) معامل الارتباط بين الازدهار التنظيمي والرفاهية الروحية

الازدهار التنظيمي		المتغير المستقل
مستوى الدلالة (sig)	معامل الارتباط بيرسون	المتغير التابع
0.000	0.697**	الرفاهية الروحية

\*\* ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.01

$P * \leq 0.05$  ،  $N = 50$  أشارت معطيات الجدول (5) لوجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين المتغير (الازدهار التنظيمي) والمتغير (الرفاهية الروحية) من خلال المؤشر الكلي والذي بلغ ( $0.697^{**}$ ) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا يعني بأنه كلما كان هناك اهتمام بدور الازدهار التنظيمي كلما أدى لتحقيق الرفاهية الروحية مما يعني قبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على (وجود علاقة ارتباط بين الازدهار

التنظيمي والرفاهية الروحية). جدول (6) معامل الارتباط بين الازدهار التنظيمي والرفاهية الروحية

الازدهار التنظيمي		المتغير المستقل
مستوى الدلالة (sig)	معامل الارتباط بيرسون	المتغير التابع الرفاهية الروحية
0.000	0.647**	سلوك تبادل المعرفة
0.000	0.566**	سلوكيات الابتكار
0.000	0.728**	أداء المهمة

\*\* ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.01  $P * \leq 0.05$   $N = 50$

أما نتائج الفرعية ومن خلال الجدول (6) تشير لوجود علاقات ارتباط معنوية وموجبة بين دور الازدهار التنظيمي وأبعاد الرفاهية الروحية، إذ بلغت علاقة الارتباط بين الازدهار التنظيمي وسلوك تبادل المعرفة (\*\*0.647)، وبين الازدهار التنظيمي وسلوكيات الابتكار (\*\*0.566) وبين الازدهار التنظيمي وأداء المهمة (\*\*0.728).

2- تحليل علاقة التأثير للازدهار التنظيمي في تحقيق الرفاهية الروحية ومضمون هذه العلاقة هو اختبار الفرضية الرئيسية الثانية للبحث وتتص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للازدهار التنظيمي في تحقيق الرفاهية الروحية). جدول (7) علاقة تأثير الازدهار التنظيمي في الرفاهية الروحية

الازدهار التنظيمي						المتغير المستقل
نتيجة الفرضية	مستوى الدلالة (sig)	قيمة (F) الجدولية	قيمة (F) المحسوبة	معامل الانحدار (B)	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	المتغير التابع
قبول الفرضية	0.000	7.31	45.302	1.771	0.486	الرفاهية الروحية

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحاسوب من خلال استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS). تم تحليل الانحدار الخطي البسيط ومن نتائج التحليل للجدول (7)، بلغت قيمة (F) المحسوبة (45.302) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (7.31) وعند درجة حرية (48.1) ومستوى الدلالة البالغ (0.05) مما يوجب قبول الفرضية التي تنص على: (وجود تأثير للازدهار التنظيمي في تحقيق الرفاهية الروحية) وأكد هذه النتيجة مستوى دلالة (F) والبالغ (0.000) حيث أنه أقل من (0.05) لمستوى الدلالة المعتمد، فضلاً عن ذلك يتضح لنا أن قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) قد بلغت (0.486) وهذا يعني أن نسبة (6.48%) فقط من التغيرات التي تحدث في متوسط اجابات أفراد العينة للمتغير التابع (الرفاهية الروحية) وتعزى إلى التغيرات في الازدهار التنظيمي (المتغير المستقل) أما قيمة معامل الانحدار (B) فكانت (1.171) وتشير لوجود علاقة بين الازدهار التنظيمي والرفاهية الروحية وهي علاقة طردية ويعني أن زيادة الازدهار التنظيمي بوحدة واحدة يؤدي لزيادة الرفاهية الروحية وبمقدار (1.171). أما قيمة معامل الانحدار (B) فكانت (1.171) وتشير لوجود علاقة بين الازدهار التنظيمي والرفاهية الروحية وهي علاقة طردية ويعني أن زيادة الازدهار التنظيمي بوحدة واحدة يؤدي لزيادة الرفاهية الروحية وبمقدار (1.171) جدول (8) علاقة تأثير الازدهار التنظيمي في أبعاد الرفاهية الروحية

الازدهار التنظيمي						المتغير المستقل
نتيجة الفرضية	مستوى الدلالة (sig)	قيمة (F) الجدولية	قيمة (F) المحسوبة	معامل الانحدار (B)	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	المتغير التابع
قبول الفرضية	0.000	7.31	34.478	0.439	0.418	سلوك تبادل المعرفة
قبول الفرضية	0.000	7.31	22.583	0.303	0.320	سلوكيات الابتكار
قبول الفرضية	0.000	7.31	53.997	0.429	0.529	أداء المهمة

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحاسوب من خلال استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS).

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للازدهار التنظيمي في تحقيق سلوك تبادل المعرفة، وقد بين الجدول (8) بأن قيمة (F) المحسوبة (34.478) وهي أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (7.31) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (48.1) مما يوجب قبول الفرضية، وقد أكد هذه النتيجة مستوى الدلالة (F) البالغة (0.000)، حيث أنه أقل من (0.05) للمستوى المعتمد للبحث، كما أن معامل التحديد (R<sup>2</sup>) بلغ (0.418) مما يدل على أن الازدهار التنظيمي يفسر (41.8%) من التغير في سلوك تبادل المعرفة، وأشارت قيمة معامل الانحدار (B) والبالغة (0.439) إلى درجة وقوة تأثير الازدهار التنظيمي في سلوك تبادل المعرفة.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للازدهار التنظيمي في سلوكيات الابتكار وبين الجدول (8) بأن قيمة (F) المحسوبة (22.583) وهي أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (7.31) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (48.1) مما يوجب قبول الفرضية البديلة، وقد أكد هذه النتيجة مستوى الدلالة (F) البالغة (0.000)، حيث أنه أقل من (0.05) للمستوى المعتمد للبحث، كما أن معامل التحديد (R<sup>2</sup>) بلغ (320) مما يدل على أن الازدهار التنظيمي يفسر (32%) من التغير في سلوكيات الابتكار، وأشارت قيمة معامل الانحدار (B) والبالغة (0.303) إلى درجة وقوة تأثير الازدهار التنظيمي في سلوكيات الابتكار.

**الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للازدهار التنظيمي في أداء المهمة وبين الجدول (8) بأن قيمة (F) المحسوبة (53.997) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (7.31) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (48.1)، مما يوجد قبول الفرضية البديلة، وقد أكد هذه النتيجة مستوى الدلالة (F) البالغة (0.000)، حيث أنه أقل من (0.05) للمستوى المعتمد للبحث، كما أن معامل التحديد ( $R^2$ ) بلغ (0.529) مما يدل على أن الازدهار التنظيمي يفسّر (52.9%) من التغير في أداء المهمة، وأشارت قيمة معامل الانحدار (B) والبالغة (0.429) إلى درجة وقوة تأثير الازدهار التنظيمي في أداء المهمة.

## **البحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات**

### **أولاً- الاستنتاجات:**

- 1- جاءت سلوكيات الابتكار بالمرتبة الأولى من حيث مستوى الأهمية، وقد بين مدى الاهتمام الذي يقدمه الفندق لسلوكيات الابتكار أكثر من باقي الأبعاد.
  - 2- بين من نتائج التحليل بأن الازدهار التنظيمي يؤثر بدلالة معنوية في تحقيق الرفاهية الروحية لدى عينة البحث.
  - 3- يوجد تصور كامل لدى الإدارة العليا عن أهمية الازدهار التنظيمي لكنه غير موجود في الواقع العملي.
  - 4- انخفض دعم الإدارة العليا فيما يتعلق بالرفاهية الروحية.
  - 5- يوفر الفندق بيئة مناسبة للحفاظ على الأفراد العاملين فيه.
  - 6- لا يوفر الفندق الحوافز المادية أو المعنوية للأفراد العاملين في الفندق ومن قبل الإدارة العليا.
- ### **ثانياً التوصيات:**

- 1- يتبنى الفندق لمفهوم الازدهار التنظيمي من قبل الإدارة العليا مع القيام بتوضيح مبادئه وترسيخها في الفندق المبحوث.
- 2- إيجاد الدعم المادي والمعنوي للأفراد العاملين داخل الفندق.
- 3- إقامة دورات بتعريف الأفراد العاملين لمفهوم الازدهار التنظيمي وأهميته في تحقيق الرفاهية الروحية.
- 4- قيام الإدارة العليا بإشراك الأفراد العاملين باتخاذ القرارات وخاصة التي تتعلق بهم.
- 5- القيام بتعزيز الوعي عند الأفراد العاملين بمدى الفائدة المتحققة من البقاء في الفندق وما هي الخسائر المترتبة عند مغادرته.

## **المصادر**

### **أولاً- المصادر العربية:**

- حسين، لجين سامي محمد، "دور التجديد الاستراتيجي في تحقيق الازدهار التنظيمي"، دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الأشرف، (2022)، بحث دبلوم عالي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بابل.
- حمادي، أحمد عباس، "الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين"، بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان، (2016)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، العدد (94)، المجلد (22).
- حمادي، رؤى أحمد إبراهيم، كردي، طارق عزيز، "الرفاهية الروحية وتأثيرها على أداء العمل الفردي"، دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين العاملين في جامعة تكريت/ كلية الإدارة والاقتصاد، (2021)، بحث مقدم في مجلة المثنى للعلوم الإدارية، المجلد (11)، العدد (1)، ص-29 (49).
- الربيعي، ريام قاسم محمد، "تأثير الفراسة الاستراتيجية في الازدهار التنظيمي بتوسيط التشارك المعرفي"، دراسة ميدانية لآراء عينة من الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية، أطروحة دكتوراه في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، (2021).
- الشجيري، مثنى محمد إبراهيم، "أثر استراتيجيات إدارة الموهبة في الالتزام التنظيمي"، دراسة ميدانية في المستشفيات الحكومية الأردنية، رسالة ماجستير مقدمة في كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، (2016).
- عبد الرزاق، دنيا محبيس، "دور التدقيق الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في بلورة القدرات التنظيمية"، دراسة تحليلية لآراء عينة من مدراء وزارة التربية، (2021)، بحث دبلوم عالي، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.

- العتيبي، سعد بن مرزوق، "القيادة الأصلية والإبداع الدور الوسيط للازدهار في مكان العمل"، بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي شركات الاتصالات في مدينة الرياض، (2021)، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، جامعة الملك سعود، العدد (2)، المجلد (29).

- العطار، فؤاد حمودي والغنيموي، حازم ربح نجم، وكاظم جاسم راهي، "القيادة الذكية ودورها في تحقيق الازدهار التنظيمي"، دراسة تحليلية لآراء في دائرة واسط، (2020)، مجلة الوسط، المجلد (16)، العدد (45).

### **ثانياً المصادر الأجنبية:**

- Abid, G, and Ahmed, A., "Multifacetedness of thriving: Its cognitive, affective, and behavioral dimension, International Journal of Information, Business, (2010).
- Ahad, R., Mustafa, M.Z. Mohamad, S., Abdullah, N.H.S.Y and Nordin M.N., "work attitude, Drganizational commitment and emotional intelligence of Malaysion vocational college teachers, Journal of Technical Education and Training", (2021), 13 (1), 15-21.
- Asbari, M., Parba, J.T., Hariandja, E.S., and Sudibjo, N., "From leadership to Innovation: Managing Employee creativity, (2021), Journal Management strategi Den Apikasi Bisnis, 4(1), 143-154.
- Aydin, B., and Ceylan, A, "The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity", (2009) Afr. J. Bus manage.3, 184-190, doi: 10-5897/AJBM09.015.
- Bearon, L.B., and Koenig, H.G., "Religious Congnitions and use of prayer in health and illness". (1990), The Geromologist, 30: Grossref, [Pumbed], [Web of science, Google Scholar].
- Bhatti, A., Rehman, S.U., and Rumman, J.B.A., "Organizational capabilities mediates between organizational culture, entrepreneurial orientation, and organizational economics review, (2020), 8(4), 85-103.
- Bock, G.W., and kim, Y.G, "Breaking the myths of rewards: an exploratory study of attitudes about knowledge sharing". (2002). Int. J. Inform. Manag. 15.14-21, doi: 10. 4018/irmj-20020401.
- Bracki, M.A., Thibault, J.M., Netting, F.E. and Ellor, J. W. "Principles of integrating spiritual assessment into counseling withholder adults"., (1990), Generations, 14: [Google Scholar].
- De Jong. J., and Hartog, D., "Measuring innovative work behavior, Great", (2010), Innov. Manag. 19. Doi: 10. 1111/j. 1467-8691.2010. 00547:X.
- Eckersley, R.u., "Culture spirituality, religion and health: looking at the big picture", (2007), Medical Journal Australia, 184 (10).
- Erlangga, H., Sos, S., and Erlangga, H., "The Effect of organizational commitment and work Environment on Job statisfational Teachers performance". Turkish Journal of computer and Mathematics Education, (2021), 12 (7), 109-117.
- Forgeard, M.J.G., Jayawickreme, E., Kem, M. and Seligman, M.E.P., "Doing the right thing Measuring wellbeing for public pblicy, (2011), International Journal of wellbeing. 1(1) 79-106.
- Forhad, Ahp., and Roohangizkar, "Meditation Role of Innovation and knowledge transfer in the relationship between learning orgorganization & Organization performance" International Journal of Business & socials science vol (2) No. 19, (2011).
- Fry, I., W., "spirituality in Business: Theory, practice, and Future Directions, (2008), eds J.Bibermar and I., Tischler (New York, NY: palgrave).
- Fry, L.W., "Towardtheory of spiritual leadership. Q14. Doi: 10: 1016/j. Leaquo", (2003). 09. 001.
- Fry, L.W., Cohen. M.P., "Spiritual leadership as a paradigm for organizational trans formation and recovery from extended work hours cultures", (2009), J. Bus, Ethics 84, doi: 10. 1007/s/10551-008-9695-2.
- Hassab Elnaby, H.R., Hwang, W. and vonderembse, M.A. "The impact of ERP implementation on organizational capabilities and firm performance", Benchmarking: An International Journal, vol, 19 No. 4/5, pp.618-633. (2012).
- Hone, L., Jarden, A, Schofield, C.M., x Dan can, S, "Measuring flourishing: The impact of operational definitions on the prevalence of high levels of wellbeing", International Journal of wellbeing (014), 4(1), 62-90.

- Klenie, Anne – Kathring Rudolph, G.W. and Zacher H., "Thriving at work: A Meta – Analysis, (2019), Journal of organizational Behavior.
- Mac, conville, R.K mat, T, "Buiding happiness, Yesiliency and motivation inadolescents: Apositive psychology curriculum for wellbeing, (2012), London: Jessieakingslay publishers.
- Samants, I., and Lamprakis, A, "Modern Learshiptypes and outcomes: the case of Greek public sector. Management", journal of contemporary management issues, (2018), 23 (1), 173-191.
- Singn, N., and Aroa, N., "Construction and Measurement of organization prosperity seale for Indian Advertising Agency". (2020), International Journal of Advanced science and technology vol, 29, No, 03.
- Conway. J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. J. Appl. Psychol. 84. Doi: 10.1037/ 0021-9010.84.13.

## ملحق (1)

### استمارة الاستبيان

- 1- الازدهار التنظيمي: قدرة المنظمة في تلبية حاجات ورغبات الضيوف من خلال الموارد والامكانيات المعرفية والتعليمية التي تمتلكها المنظمة والتي تستطيع تحويلها إلى حاجات ذات جودة عالية بكفاءة وفاعلية.
- ملاحظة: يرجى وضع علامة (√) داخل المربع المناسب حسب وجهة نظرك ولكل فقرات الجدول.

ت	الفقرات	الاستجابة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	يؤد الفرد الرغبة لدى الأفراد للبقاء والعمل في الفندق وتشكيلاته.						
2	يغرس الشعور بالانتماء والفكر عند الأفراد العاملين في الفندق.						
3	يغرس شعور الاعتزاز لدى الأفراد العاملين والتحدث عن الفندق أمام الآخرين.						
4	يتبنى الفندق سياسات دعم وتشجيع الأفراد عند تقديم أفكار جديدة.						
5	يحرص الفندق على توفير أنظمة وإجراءات لاستلام المعلومات وترتيبها ومشاركتها.						
6	يشارك الفندق الأفكار والمقترحات مع الأفراد العاملين عبر اجتماعات دورية.						
7	يعطي الفندق الأفراد العاملين الوقت الكافي للتعبير عن رغباتهم واحتياجاتهم ومعرفة أفكارهم ومقترحاتهم.						
8	يحرص الفندق على إتباع برامج تدريبية لتطوير الأفراد العاملين ومنحهم الصلاحيات والمسؤوليات لأداء المهام.						
9	يتبنى الفندق سياسات دعم مالية ومعنوية تقدم للأفراد العاملين عند تحقيقهم الأهداف المنشودة.						
10	يحرص الفندق على توفير التسهيلات لأفراده العاملين للاستماع إلى مشاكل عملهم.						

- 2- الرفاهية الروحية: مجموعة من المؤشرات السلوكية والانفعالية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن حياته بشكل عام.

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٦٥) العدد (٢) شباط لعام ٢٠٢٤

ت	الفقرات	الاستجابة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	تتوافق التغييرات في سلوك تبادل المعرفة مع التغييرات في تحقيق الازدهار التنظيمي.						
2	يستند عمل الفندق داخل العمل على تبادل المهمة في عملها المناط بها بين الأفراد العاملين.						
3	يسهم استخدام سلوك تبادل المهمة بتبني عملية التغيير في الفندق المبحوث.						
4	يسهم سلوك تبادل المهمة المتاحة في مساعدة الإدارة العليا باتخاذ القرارات بكفاءة.						
5	يوزع الفندق مهام تطوير الأفراد العاملين للعمل وتبادل الأعمال وفقاً للتخصص والكفاءة.						
6	يوجد سلوك الابتكار لدى الأفراد العاملين في الفندق التتمية وتطوير الأفراد العاملين في الفندق المبحوث.						
7	على الفندق توفير وسائل تقليل ضغط العمل لدى الأفراد العاملين من خلال الحفاظ على العلاقات الاجتماعية، الأمان، وتحقيق الذات متحققة تماماً في الوظيفة التي تؤمن حياة العمل.						
8	يعد عامل الرواتب مهم في تحفيز طموحات الأفراد العاملين نحو تحقيق الأفضل في الفندق المبحوث.						
9	امتلاك الفندق نمط إشراف مهني أعدها بتوفير المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية بعيداً عن المسائلة الفردية.						
10	يملك الأفراد العاملين في الفندق محفزات مهنية ودعم تساعدهم في عملية اتخاذ القرارات لتحقيق الرفاهية الروحية بشكل أفضل عمل لتحقيق الازدهار التنظيمي.						
11	يتوفر لدى الأفراد العاملين في الفندق معرفة ومحفزات ودعم والمأم بطبيعة الأعمال الموكلة لهم مدعمة اجتماعياً.						
12	تضمن الإدارة العليا بيئة عمل تمنح شعوراً بالارتياح والسعادة والبهجة.						
13	تحرص الإدارة العليا في جعل العمل في الفندق مصدره الشعور بالإيجابية والانفتاح والقوة.						
14	يتضمن مناخ العمل في الفندق شعوراً رائعاً يعكس المتعة والشغف يفقد فيه الإحساس بالوقت.						
15	تشجيع الإدارة العليا بجعل العمل في الفندق جانباً مشرفاً للحياة وإضافة تمنح الإحساس بالرضا.						