



# International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation.

**Ferdowsi University Mashhad/ The second International Conference  
Artificial Intelligence: Between Scientific Innovation and Human Responsibility**

## The Impact of Psychological Well-Being at Work on Organizational Behavior

**Anfal Faisal Younis**

Assistant Lecturer, Department of Industrial Management, Ministry of Higher Education and Scientific Research, College of Administration and Economics, University of Baghdad, Iraq

\* Corresponding Author: **Anfal Faisal Younis**

### Article Info

**ISSN (Online):** 2582-7138

**Impact Factor (RSIF):** 7.98

**Volume:** 06

**Issue:** 06

**November - December 2025**

**Received:** 25-09-2025

**Accepted:** 27-10-2025

**Published:** 24-11-2025

**Page No:** 158-162

### Abstract

This research aims to study the impact of psychological well-being in the workplace on the organizational behavior of employees within institutions. It does so by analyzing the relationship between individuals' sense of psychological satisfaction, performance, and positive interaction with colleagues and management.

The results indicate that psychological well-being is a pivotal factor in promoting positive organizational behavior. It leads to increased job commitment, improved interpersonal relationships, and a reduction in negative behaviors such as absenteeism or resistance to change. The study also showed that employees with good psychological health are better able to cope with stress, participate in decision-making, and innovate at work. Conversely, low levels of psychological well-being are associated with decreased motivation and declining organizational performance.

The research suggests that institutions should adopt programs to support the psychological well-being of their employees, such as psychological counseling, work-life balance initiatives, and the promotion of a positive work environment. This contributes to improving overall organizational behavior, increasing productivity, and enhancing job stability.

**Keywords:** Psychological Well-Being, Organizational Behavior

### Introduction

في عالم العمل الحديث، لم تعد بيئة العمل مجرد مكان لإنجاز المهام، بل أصبحت فضاءً يختبر فيه الأفراد مستويات رفاههم النفسي وقدرتهم على التفاعل بفعالية مع محظوظهم التنظيمي. الرفاهية النفسية لم تعد رفاهية اختيارية، بل عصر اساسي يحدد جودة الأداء واستدامة الإنجاز داخل المؤسسات. فالعامل الذي يشعر بالرضا النفسي والأمان العاطفي يظهر سلوكيات تنظيمية إيجابية تتجاوز حدود الواجب الوظيفي، مثل الإبداع، التعاون، والمبادرة. تزداد أهمية دراسة هذه العلاقة في ظل التحولات المستمرة في بيئة العمل، حيث تواجه المؤسسات تحديات متعددة تتعلق بالاحتفاظ بالمواهب وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. فالسلوك التنظيمي لا يعكس فقط التفاعل بين الموظفين وبعضاً من بعضهم البعض، بل هو مرآة لمدى تأثير الصحة النفسية في أداء الأفراد واتجاهاتهم نحو المؤسسة.

يهدف هذا البحث إلى كشف أبعاد تأثير الرفاهية النفسية على السلوك التنظيمي، مع التركيز على الكيفية التي تتدخل بها العوامل النفسية مع بيئة العمل لتشكل سلوكيات ملموسة تؤثر على الانسجام والجودة التنظيمية. كما يسعى البحث لتقدير رؤية علمية جديدة تساعد المؤسسات على بناء بيئة عمل متوازنة، تشجع على الإبداع وتحافظ على صحة موظفيها النفسي، بما يحقق التوازن بين الأهداف المؤسسية واحتياجات الإنسان العامل.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى :

1. تحديد العلاقة بين الرفاهية النفسية للموظفين والسلوك التنظيمي في بيئة العمل.
2. تحليل تأثير العوامل النفسية المختلفة، مثل الرضا الوظيفي، الإجهاد النفسي، والدافعية، على السلوك التنظيمي.
3. استكشاف كيف يمكن للمؤسسات تعزيز رفاهية موظفيها لتحفيز السلوكيات التنظيمية الإيجابية.

تقديم توصيات عملية لصانعي القرار بهدف بناء بيئة عمل متوازنة 4.  
ومساعدة المؤسسات على تحقيق أهدافها 5.

#### أهمية البحث

تكمّن أهمية هذا البحث في كونه يسعى لتبسيط الموضوع على الدور الحيوى للرافاهية النفسية في تحديد السلوك التنظيمى الفعال. إذ يساهم البحث فى:

1.

توفير فهم أعمق للعلاقة بين الصحة النفسية والسلوك التنظيمي في بيئة العمل الحديثة.

2.

مساعدة المؤسسات على تطوير سياسات واستراتيجيات تعزز رفاهية الموظفين وتحسين الأداء العام.

3.

تعزيز الوعي بأهمية الاستثمار في الصحة النفسية كعنصر أساسي لتحقيق أهداف المؤسسة واستدامتها إنتاجيتها.

#### حدود البحث

الحدود الموضوعية: تضمن البحث متغيرات الرفاهية النفسية والسلوك التنظيمي 1.

الحدود المكانية: وعينة البحث: بعض تدريسيي وموظفي جامعة بغداد.

2.

الفرضيات

الفرضية الرئيسية الاولى: لا يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية والسلوك التنظيمي بابعاده لمجموعه من تدريسيي وموظفي جامعة بغداد.

#### الفرضية الفرعية

(1). لا يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية والسلوك التنظيمي الجزئي في العينة المختارة.

(2). لا يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية والسلوك التنظيمي الوسطى في العينة المختارة.

(3). لا يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية والسلوك التنظيمي الكلي في العينة المختارة.

#### المبحث الاول

##### الاطار النظري

##### اولاً : الرفاهية النفسية

##### مفهوم الرفاهية النفسية 1.1

تعرف الرفاهية النفسية بأنها حالة من التوازن العاطفي والمعرفي للفرد، تمكّنه من التعامل مع ضغوط العمل بكفاءة، والشعور بالرضا الداخلي، وتحقيق الإنجازات (Ryff, 2020, p. 211).

اما غربال فقد كان له رأي اخر فقد اشار على انها حالة من الصحة النفسية الإيجابية التي يتمتع فيها الفرد بالقدرة على إدارة عواطفه والتفاعل بفاعلية مع متطلبات الحياة اليومية. وتمثل هذه الحالة مزيجاً متكاملاً من شعور الرضا عن الحياة والكفاءة في الأداء، ويناسب مستوى الرفاهية النفسية عبر الدرجات التي تحصل عليها الأداء عند تطبيق مقاييس الرفاهية النفسية المعتمدة (غربال, 2025:67).

)، فإن الرفاهية النفسية تشير إلى قدرة الموظف على تطوير إمكاناته، وإدارة الضغوط اليومية، والعمل (WHO, 2023, p. 32) وفقاً لمنظمة الصحة العالمية (Ryff, 2020, p. 211).

وتشير الدراسات الحديثة إلى أن الموظفين الذين يتمتعون برفاهية نفسية مرتفعة يكونون أكثر قدرة على اتخاذ القرارات، والتكيف مع التغيرات، والالتزام (Diener et al., 2021, p. 215).

##### 2. النظريات الحديثة للرفاهية النفسية

1. ) ضمن هذه النظرية على التنمية الذاتية، مع تطوير العلاقات الإيجابية بالإضافة إلى التحكم الشخصي. (Ryff, 2020).

2. ) أكد الكاتب على الدور الأساسي الذي تلعبه الرفاهية النفسية من أجل زيادة الإنتاجية. (Diener et al., 2021).

3. ) تأكيد السعادة والفرح بالإضافة إلى الإنجاز كعوامل أساسية لتحقيق رفاهية الفرد العامل. (Seligman, 2021).

3.1 ابعاد الرفاهية النفسية

تتضمن عدّة ابعاد ولا يسعنا الاشارة اليها في بحثنا هذا وتم الاكتفاء بثلاث ابعاد اساسية وستتم شرحها بشكل مبسط وهي كالتالي :-

##### الاستقلالية 1.

العلاقات الإيجابية مع الآخرين 2.

السيطرة البيئية (النجار وآخرون، 2025:670)

الاستقلالية: هي قدرة الفرد الذاتية على وضع قوانين يخضع لها او تعليمات في حياته العملية والشخصية ثم امتثاله لها. (روابح و

Ryff, 2020, p. 213). او هي قدرة الفرد على اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل بحرية دون تدخل مفترط (Ryff, 2016:410).

العلاقات الإيجابية مع الآخرين: دعم العاملين في المؤسسات والمدراء وتاثيره على اداء العاملين (Grant, 2022, p. 67).

السيطرة البيئية: يقصد بها تنظيم وضبط العوامل المتعلقة بالبيئة (مثل النفايات، التلوث ، ابعاث الغازات) لمنع أو تقليل الأضرار على البيئة بشكل عام وبينه العمل بشكل خاص (Eionet, 2025:1).

##### ثانياً : السلوك التنظيمي

##### مفهوم السلوك التنظيمي 1.2

هو دراسة كيفية سلوكيات الأفراد داخل المنظمات بهدف فهم وضبط التصرفات بالإضافة إلى تعزيز الكفاءة وتحقيق أهداف المنظمة (Robbins & Judge, 2022, p. 30).

او مجموعة السلوكيات التي يبديها الأفراد أثناء مزاولة اعمالهم قد تكون سلوكيات ايجابية مثل التعاون، والمواطنة التنظيمية، او قد تكون سلوكيات سلبية مثل (Colquitt et al., 2023, p. 55).

##### محددات السلوك التنظيمي 2.2

يتاثر العامل داخل اي منظمة بعدة عوامل تشمل المفاهيم الفردية مثل الدوافع الشخصية، وإدراكه للأمور، وقيمه واتجاهاته. كما تتأثر سلوكيات الفرد بالمجموعات التي ينتمي إليها في بيئته العمل، فضلاً عن تأثير الهيكل التنظيمي والسياسات المعتمدة داخل المنظمة ويتحدد من خلال:

- الدوافع والحوافز .
- الاتجاهات .
- القيم .
- الشخصية .
- التعلم والإدراك .

ادارة التكنولوجيا وطبيعة الهيكل التنظيمي في المنظمة.

### 3.2 تطبيقات السلوك التنظيمي

يوجد مجالين اساسيين لتطبيق السلوك التنظيمي وهما :-

1- دراسة سلوك الأفراد داخل المنظمة

تأثير الأفراد العاملين على اداء وانتاجية العمل (يونس، 2024:2279)

#### أبعاد السلوك التنظيمي

##### 1- السلوك التنظيمي الجزئي:

يتتم فيه دراسة السلوك الفردي داخل المنظمة من خلال التركيز على عدة محاور مثل: الإدراك والتعلم الشخصي وأساليب ضغط العمل، وغيرها وهذا ينظر لتأثيرها على سلوكه، وهنا يتم الاعتماد بصفة أساسية على علم النفس.

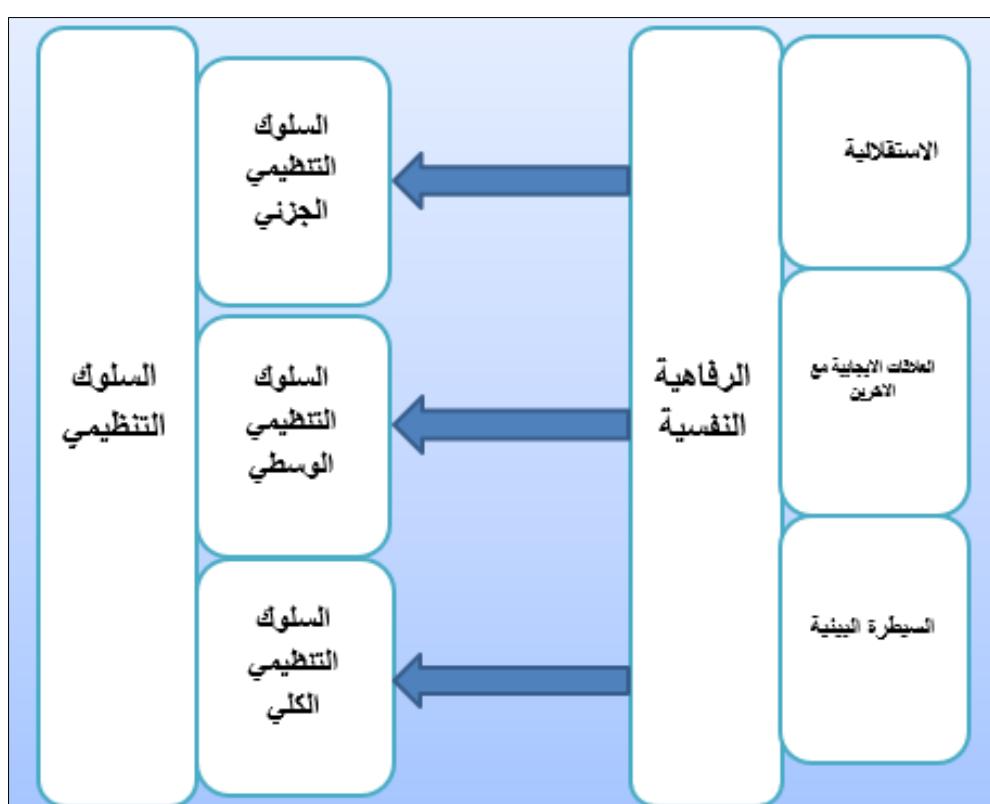
2- السلوك التنظيمي الوسطي :

يهتم السلوك التنظيمي في هذا المستوى بدراسة السلوك الجماعي داخل المنظمة حيث يركز على سلوكيات الأفراد في شكل جماعات عمل ويهتم بال المجالات المتعلقة بالجامعة مثل: ديناميكية الجماعة، قيادة الإتصالات الصراع التنظيمي، الخ ..... ويستمد مفاهيمه في العموم من علم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع.

3- السلوك التنظيمي الكلي :

يركز السلوك التنظيمي في هذا المستوى على موضوعات تتعلق بالمنظمة كل على اعتباراتها الاجتماعية مثل: الهيكل التنظيمي والعلاقات الرسمية، المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية، ونظم الحوافر وأنماط الاتصال والقيادة التنظيمية، وفي هذا الاعتماد على نظريات علم الاجتماع والأنثربولوجي والسياسة (العيداني، 2022:12).

**المخطط الفرضي**



أنموذج البحث الفرضي  
المصدر : من اعداد الباحثة

المبحث الثاني  
الجانب العملي

يهدف اختبار قرصيات التأثير المباشر التي جاء ذكرها في المنهجية الفرضيات الرئيسية والفرضيات الفرعية التابعة لها، اذ ان معامل الانحدار الخطى يعد مقاييس احصائى لبيان علاقة التأثير بين متغيرين او أكثر، وتسمى "نمذج الانحدار"، وفي نموذج الانحدار يجب ان يتتوفر نوعين من المتغيرات هما: متغيرات مستقلة ومتغيرات تابعة، وان علاقة التأثير بين المتغيرات وتقسم الى علاقات محددة وعلاقات تصادفية، وبالإمكان توضيح معادلة الانحدار وكالاتي:

$$Y = a + \beta X_i + E$$

وان كل رمز يمثل بالآتي:

تتمثل المتغير التابع. Y :

: تمثل قيمة الثابت. a.

: تمثل قيمة الميل. β.

تتمثل المتغير المستقل. X\_i :

الى عدد المتغيرات المستقلة في انموذج الدراسة. n. حيث تشير n : تمثل الخطأ المعياري لأنموذج الدراسة. E.

( $\beta$ ), معامل الميل الحدي ( $R$ ), معامل التحديد المصحح ( $R^2$ ) المحسوبة، معامل التحديد ( $F$ ) وسوف يتم اظهار قيمة التأثير و ذلك من خلال الاعتماد على قيمة ( $a_0$ ), قيمة الثابت (

جدول (28) المؤشرات الاحصائية لأنموذج الدراسة وتشمل (R <sup>2</sup> , T,B, F)			
ت	المؤشر او الاختبار	الوصف	المعيار
1	F	اختبار معنوية الانموذج بصورة عامة	تقارن القيمة الحسابية مع القيمة الجدولية لقبول او رفض الفرضية
2	T	اختبار معنوية المعلمة (الميل ثابت) او (الميل الحدي)	تقارن القيمة الحسابية مع القيمة الجدولية لقبول او رفض الفرضية
3	B	القوة التأثيرية للمتغير او البعد المستقل في المتغير التابع	(تعتمد القوة التأثيرية للبعد او المتغير على اختبار )
4		قدرة المتغير المستقل في تفسير المتغير التابع	من 0-1 كلما اقترب من 1 كلما تكون القوة التفسيرية افضل

**الفرضية الرئيسية الاولى:** لا يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية و السلوك التنظيمي بانبعاده لمجموعه من تدرسيسي وموظفي جامعة بغداد.  
**الجدولية البالغة (6.84)** عند مستوى معنوية (0.01)، ومن خلال قيمة (F) المحسوبة بلغت (93.449)، وهي اكبر من قيمة F (يتضمن من الجدول (1) ان قيمة )  
**البالغة (0.422)** (يتبين بأن الرفاهية النفسية يفسر ما نسبته (42.2%) من المتغيرات التي تطرأ على السلوك التنظيمي اما R<sup>2</sup> Adjusted معامل التحديد )  
**النسبة الباقية والبالغة (57.8%)** فتعود الى متغيرات اخرى غير داخلة في انموذج البحث  
ويمكن تمثيل معادلة الانحدار الرفاهية النفسية و السلوك التنظيمي  
**الرفاهية النفسية = 0.862 + 0.744 (السلوك التنظيمي)**  
**جدول رقم (1)**

جدول رقم (1)

**جدول ثير القيادة الأصلية في السمعة التنظيمية** 7 hgdfmmh4 [hhjjh] جدول (

المتغير	السلوك التظري					$R^2$	F	المعنوية
	معلمات الانموذج		المحسوبة	المعنوية				
	$\alpha$	0.862	2.965	.0040				
الرفاهية النفسية	$\beta$	.0.744	9.667	.0000		.0.422	93.449	.0000

رفض فرضية العدم و قبول الفرضية البديلة والتي تنص على (( يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية و السلوك التنظيمي ) ) عند توفر الفرص الأساسية لرفاهية العامل سيعكس ذلك على سلوكياته وتصرفاته مما يزيد من انتاجيته وبالتالي نجاح المنظمة  
الفرضية الفرعية

الفرضية الفرعية الاولى (( لا يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية و السلوك التنظيمي الجزئي ))  
في العينة المختارة .

- ي) الجدولية البالغة (6.84)، عند مستوى معنوية (0.01) ومن (F) المحسوبة بلغت (66.004). وهي اكبر من القيمة (F) يتضح من الجدول (2) ان قيمة (Adjusted R<sup>2</sup>) البالغة (0.340) يتبيّن بأن الرفاهية النفسية تفسّر ما نسبته (34.0%) من المتغيرات التي ظهرت خلال قيمة معامل التحديد المصحّح على السلوك التنظيمي الجنسي اما النسبة الباقيّة والبالغة (66%) فتعود الى متغيرات اخرى غير داخلة في انموذج البحث . يمكن تمثيل معادلة الانحدار لتاثير الرفاهية النفسية و السلوك التنظيمي الجنسي كما ياتي :

جدول رقم 2

تitudinal شير القيادة الاصلية في السمعة التنظيمية 74hgfmmhbhjhhj الدول (

المتغير	السلوك التنظيمي الجرئي					
	معلمات الانسونج		المحسوبة t	المفهوية	R <sup>2</sup>	F
a	1.256	4.129	.0000	0.340	66.004	.0000
b	-0.654	8.124	.0000			

ومن النتائج السابقة تستنتج الباحثة : -  
رفض فرضية العدم و قبول الفرضية البديلة والتي تنص على (( يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للرافاهية النفسية والسلوك التنظيمي الجزئي )) مما يشير الى ان الشركة المبحوثة كلما سعت للاهتمام في رفاهية العاملين ساعد ذلك على :  
سيطرة الشركة على سرعة انجاز الاعمال .  
• الفرضية الفرعية الثانية ((الابد حداً ابلياً مرتبط معه ، ذو دلالة احصائية بين الـ فـ فـ النفسـيـةـ وـ السـلـوكـ التـنظـيمـيـ )) ؟

2. [مکالمہ اسلامیہ](#) [مکالمہ اسلامیہ](#) [مکالمہ اسلامیہ](#) [مکالمہ اسلامیہ](#)

ويمكن تمثيل معادلة الانحدار لتاثير الرفاهية النفسية والسلوك التنظيمي الوسطي في العينة المختارة.

$$\text{الر فاہمہ النفیسہ} = 0.832 + 0.767 \times (\text{السلوک التنظیم، الوسط})$$

تَاحِدُولْ شَبَرْ الْقِيَادَةِ الْأَصْلِيَّةِ فِي السَّمعَةِ التَّنْظِيمِيَّةِ 7(4) hhhjz أحدول (

المتغير	الرفاهية النفسية						F	المعنوية		
	معلومات الانموذج		t المحسوبة	المعنوية	$R^2$					
	a	0.832								
السلوك التنظيمي الوسيط	B	-0.767	7.159	.0000	0.286	51.256		.0000		

ومن النتائج السابقة تستنتج الباحثة : -

رفض فرضية العلم وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على (( يوجد تأثير معموي ذو دلالة احصائية للرقة هيبة النقصانية والسلوك التنظيمي الوسيط )) مما يشير الى

- ان الشركة المبحوثة اكملت على برامج الترفية لعاملاتها وملزمة بالسلوك الوسطي من مما له الائثير الواضح على اداء العاملين عبر الاتي:
- التدريب يكسب مرونه للعاملين في اداء اعمالهم.
  - ادراك وفهم كيفية اداء الاعمال بصورة صحيحة وانجازها بالوقت المحدد.
  - رفع كفاءة مهارات العاملين
  - 3. الفرضية الفرعية الثالثة : لا يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية والسلوك التنظيمي الكلي في العينة المختارة.
- الرفاهية النفسية =  $0.342 + 0.877 \times 0.877$  (السلوك التنظيمي الكلي)

جدول (4)  
تأثير التوافق التنظيمي في التوظيف الفاعل(الكافع)  
تأجدول ثير القيادة الاصلية في السمعة التنظيمية7 hgdfmmh7 [hh] jhh [جدول]

المتغير	الرفاهية النفسية					
	معلمات الانموذج		المعنوية	$R^2$	F	المعنوية
	$\alpha$	0.342				
السلوك التنظيمي الكلي	$\beta$	.877	.8265	.0000	0.348	68.312

من النتائج السابقة تستنتج الباحثة : - رفض فرضية العدم و قبول الفرضية البديلة والتي تنص على (( يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية والسلوك التنظيمي الكلي في العينة المختارة. مما يشير الى (( ان الشركة المبحوثة تربط بين الرفاهية النفسية للعاملين وسلوكهم التنظيمي من اجل تحقيق نجاح الشركة وضمان اداء متميز للعاملين فكلما كانت فرص التوظيف جيدة انعكس ذلك على المؤسسة ونجاحها)).

المصادر العربية :

1. يونس ، انفال فيصل(2024) "مفهوم علم النفس الصناعي والسلوك التنظيمي واهم تطبيقاتهما"(مجلة اكيليل للدراسات الانسانية)العدد 20 .2023 العيداني، (2022). دروس في السلوك التنظيمي. مطبوعة موجهة لطلبة ماستر تخصص إدارة الموارد البشرية/ادارة الاعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
3. احمد،سامية السيد عبد الحميد ، والنجار، حميدة محمد : (2025) "تأثير الثقة في القائد على الرفاهية النفسية للعاملين بالتطبيق على العاملين بمدارس المنصورة كولدج الدولية" مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، المجلد 4، العدد 15 .4. روابح، & وهبة. (2016). الاستقلالية في العمل في التراث السوسيولوجي. غربال، ايرني سمير. (2025). فاعلية برنامج ارشادي قائم على اليقظة العقلية في تحسين الرفاهية النفسية وخفض الضغوط النفسية لدى أمهات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد. جامعة الزقازيق، كلية التربية.

المصادر الانكليزية :-

- 5.Ryff, C. (2020). Psychological well-being theory. Journal of Personality & Social Psychology, 118(2), 200-220.
- 6.Tay, L., & Diener, E. (2022). Job satisfaction and well-being. Journal of Occupational Health Psychology, 27(2), 110-125.
- 7.WHO (2023). Mental health at work report.
- 8.Steger, M. (2023). Meaning at work. Journal of Positive Psychology, 18(1), 36-48
- 9.Grant, A., & Parker, S. (2021). Workplace well-being in modern times. Harvard Business Review, 99(5), 55-70
- 10.OECD. (2022). Mental health and productivity, p. 66 10
- 11.Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2021). Handbook of well-being. DEF Publishers, pp. 214-220
- Robbins, S., & Judge, T. (2022). Organizational Behavior. Pearson12