



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 فضاء يختبر فيه الأفراد مستويات رفاههم النفسي وقدرتهم على التفاعل بفعالية مع محيطهم التنظيمي. الرفاهية النفسية لم تعد رفاهية اختيارية، بل عنصر أساسي 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 وبعضهم 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 تتداخل بها العوامل النفسية مع بيئة العمل لتشكيل سلوكيات ملموسة تؤثر على الإنتاجية والجودة التنظيمية. كما يسعى البحث لتقديم رؤية علمية حديثة تساعد المؤسسات على بناء بيئة عمل متوازنة، تشجع على الإبداع وتحافظ على صحة موظفيها النفسية، 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.

ومستدامة نفسياً وأدانياً. 5.

أهمية البحث

تتمثل أهمية هذا البحث في كونه يسعى لتسليط الضوء على الدور الحيوي للرفاهية النفسية في تحديد السلوك التنظيمي الفعال، إذ يساهم البحث في:

1. توفير فهم أعمق للعلاقة بين الصحة النفسية والسلوك التنظيمي في بيئات العمل الحديثة.
2. مساعدة المؤسسات على تطوير سياسات واستراتيجيات تعزز رفاهية الموظفين وتحسن الأداء العام.
3. تعزيز الوعي بأهمية الاستثمار في الصحة النفسية كعنصر أساسي لتحقيق أهداف المؤسسة واستدامة إنتاجيتها.

حدود البحث

الحدود الموضوعية: تضمن البحث متغيرات الرفاهية النفسية والسلوك التنظيمي.

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

الفرضيات

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية و السلوك التنظيمي بأبعاده لمجموعه من تدريسيي وموظفي جامعة بغداد.

الفرضية الفرعية

(1). لا يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية و السلوك التنظيمي الجزئي

في العينة المختارة.

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

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

المبحث الأول

الاطار النظري

أولاً: الرفاهية النفسية

مفهوم الرفاهية النفسية 1.1

تعرف الرفاهية النفسية بأنها حالة من التوازن العاطفي والمعرفي للفرد، تمكنه من التعامل مع ضغوط العمل بكفاءة، والشعور بالرضا الداخلي، وتحقيق الإنجازات

(Ryff, 2020, p. 211. الشخصية والمهنية)

أما غريبال فقد كان له رأي آخر فقد أشار على أنها حالة من الصحة النفسية الإيجابية التي يتمتع فيها الفرد بالقدرة على إدارة عواطفه والتفاعل بفاعلية مع متطلبات الحياة اليومية. وتمثل هذه الحالة مزيجاً متكاملًا من شعور الرضا عن الحياة والكفاءة في الأداء، ويقاس مستوى الرفاهية النفسية عبر الدرجات التي تتحصل عليها الأم عند تطبيق مقياس الرفاهية النفسية المعتمد (غريبال، 2025:67).

، فإن الرفاهية النفسية تشير إلى قدرة الموظف على تطوير إمكاناته، وإدارة الضغوط اليومية، والعمل وفقًا لمنظمة الصحة العالمية (WHO, 2023, p. 32) وفقًا لمنظمة الصحة العالمية (بفاعلية وإنتاجية).

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. بمسؤولياتهم)

2.1 النظريات الحديثة للرفاهية النفسية

(: تضمن هذه النظرية على التنمية الذاتية، مع تطوير العلاقات الإيجابية بالإضافة الى التحكم الشخصي. Ryff 2020 نظرية) 1.

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

(: تأكيد السعادة والفرح بالإضافة الى الإنجاز كعوامل أساسية لتحقيق رفاهية الفرد العامل. Seligman 2021 نظرية) 3.

3.1 أبعاد الرفاهية النفسية

تتضمن عدة أبعاد ولايسعنا الإشارة إليها في بحثنا هذا وتم الاكتفاء بثلاث أبعاد أساسية وستم شرحها بشكل مبسط وهي كالآتي :-

1. الاستقلالية

2. العلاقات الإيجابية مع الآخرين

3. السيطرة البيئية. (النجاح وآخرون، 2025:670)

الاستقلالية: هي قدرة الفرد الذاتية على وضع قوانين يخضع لها أو تعليمات في حياته العملية والشخصية ثم امتثاله لها. (روابح و 1.

(Ryff, 2020, p. 213. وهيبة، 2016:410). أو هي قدرة الفرد على اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل بحرية دون تدخل مفرط)

(Grant, 2022, p. 67. العلاقات الإيجابية مع الآخرين : دعم العاملين في المؤسسات والمدراء وتأثيره على أداء العاملين) 2.

السيطرة البيئية: يقصد بها تنظيم وضبط العوامل المتعلقة بالبيئة (مثل النفايات، التلوث، انبعاث الغازات) لمنع أو تقليل الأضرار على البيئة بشكل عام وبيئة العمل بشكل خاص

Eionet. (2025:1،

ثانياً: السلوك التنظيمي

مفهوم السلوك التنظيمي 1.2

Robbins & Judge، هو دراسة كيفية سلوكيات الأفراد داخل المنظمات بهدف فهم وضبط التصرفات بالإضافة الى تعزيز الكفاءة وتحقيق أهداف المنظمة)

(2022, p. 30.

أو مجموعة السلوكيات التي يبديها الأفراد أثناء مزاوله اعمالهم قد تكون سلوكيات ايجابية مثل التعاون، والمواطنة التنظيمية، أو قد تكون سلوكيات سلبية مثل

(Colquitt et al., 2023, p. 55. الغياب والعدوانية)

محددات السلوك التنظيمي 2.2

يتأثر العامل داخل أي منظمة بعدة عوامل تشمل المفاهيم الفردية مثل الدوافع الشخصية، وإدراكه للأمور، وقيمه واتجاهاته. كما تتأثر سلوكيات الفرد بالمجموعات

التي ينتمي إليها في بيئة العمل، فضلاً عن تأثير الهيكل التنظيمي والسياسات المعتمدة داخل المنظمة ويتحدد من خلال:

• الدوافع و الحوافز .

• الاتجاهات.

• القيم.

• الشخصية.

• التعلم و الإدراك.

- إدارة التكنولوجيا وطبيعة الهيكل التنظيمي في المنظمة.

3.2 تطبيقات السلوك التنظيمي

يوجد مجالين أساسيين لتطبيق السلوك التنظيمي وهما :-

1- دراسة سلوك الأفراد داخل المنظمة

تأثير الأفراد العاملين على أداء وإنتاجية العمل (يونس، 2024:2279)

5.2 أبعاد السلوك التنظيمي

1 - السلوك التنظيمي الجزئي:

يتم 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.

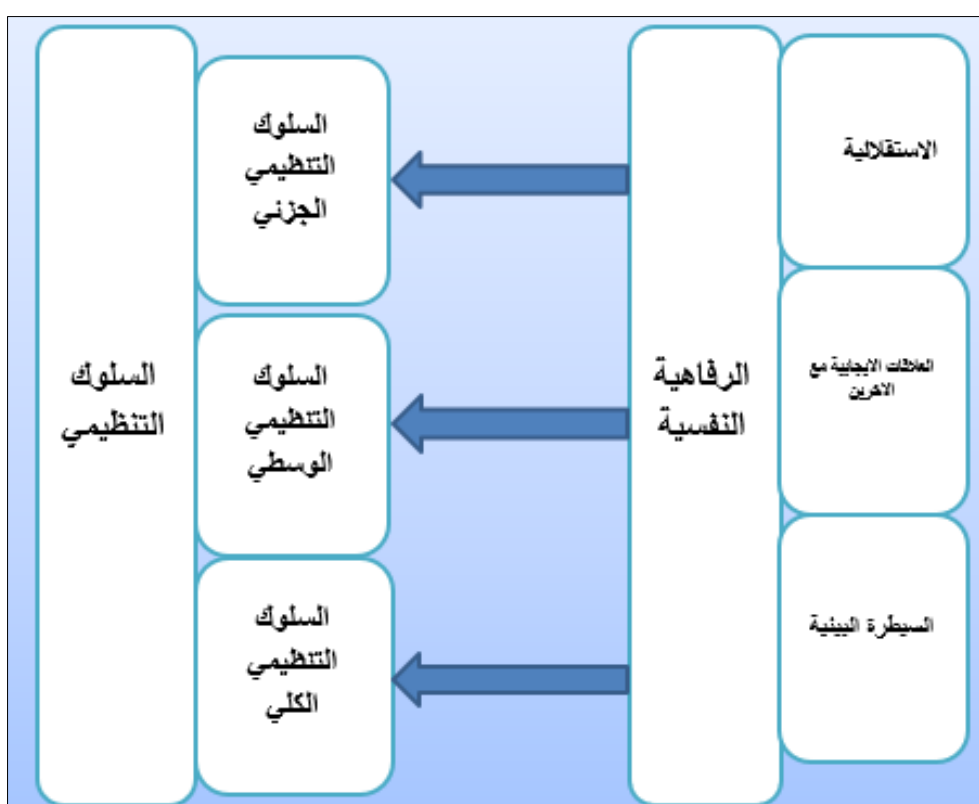
2 - السلوك التنظيمي الوسيط:

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

3- السلوك التنظيمي الكلي:

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

المخطط الفرضي



أنموذج البحث الفرضي
المصدر : من اعداد الباحثة

المبحث الثاني

الجانب العملي

يهدف اختبار فرضيات التأثير المباشر التي جاء ذكرها في المنهجية الفرضيات الرئيسية والفرضيات الفرعية التابعة لها، إذ أن معامل الانحدار الخطي الذي يعد مقياس احصائي لبيان علاقة التأثير بين متغيرين أو أكثر، وتسمى "نماذج الانحدار"، وفي نموذج الانحدار يجب ان يتوفر نوعين من المتغيرات هما: متغيرات مستقلة ومتغيرات تابعة، وان علاقة التأثير بين المتغيرات وتقسّم الى علاقات محددة وعلاقات تصادفية، وبالإمكان توضيح معادلة الانحدار وكالاتي:

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

وان كل رمز يمثل بالآتي:

تمثل المتغير التابع: Y

: تمثل قيمة الثابت، α

: تمثل قيمة الميل، β

تمثل المتغير المستقل: X_i

الى عدد المتغيرات المستقلة في انموذج الدراسة n. حيث تشير I = 1, 2... n

: تمثل الخطأ المعياري لأنموذج الدراسة E.

(β) , معامل الميل الحدي (R), معامل التحديد المصحح (R^2) المحسوبة , معامل التحديد (F^2) وسوف يتم اظهار قيمة التأثير و ذلك من خلال الاعتماد على قيمة (a. قيمة الثابت)

جدول (28) المؤشرات الاحصائية لآلنمؤآل الدراسة و تشمل)			
المعيار	الوصف	المؤشر او الاختبار	ت
تقارن القيمة الحسابية مع القيمة الجدولية لقبول او رفض الفرضية	اختبار معنوية الانمؤآل بصورة عامة	F	1
تقارن القيمة الحسابية مع القيمة الجدولية لقبول او رفض الفرضية	اختبار معنوية المعلمة (الميل الثابت) او (الميل الحدي)	T	2
(تعتمد القوة التأثيرية للبعد او المتغير على اختبار)	القوة التأثيرية للمتغير او البعد المستقل في المتغير التابع	B	3
كلما اقترب من 1 كلما تكون القوة التفسيرية افضل	قدرة المتغير المستقل في تفسير المتغير التابع		4

الفرضية الرئيسية الاولى : لا يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية و السلوك التنظيمي بأبعاده لمجموعه من تدريسيي 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) يتضح من الجدول (1) ان قيمة (I) البالغة (0.422) يتبين بأن الرفاهية النفسية يفسر ما نسبته (42.2%) من المتغيرات التي تطرأ على السلوك التنظيمي اما Adjusted (R^2) معامل التحديد (النسبة الباقية والبالغة (57.8%) فتعود الى متغيرات اخرى غير داخله في انمؤآل البحث ويمكن تمثيل معادلة الانحدار الرفاهية النفسية و السلوك التنظيمي الرفاهية النفسية = $0.744 + 0.862$ (السلوك التنظيمي) جدول رقم (1)

تأآل جدول ثير القيادة الاصلية في السمعة التنظيمية (4hgdfmmh7) [jhh] جدول

المتغير	السلوك التنظيمي					
	معلمات الانمؤآل		المحسوبة t	المعنوية	R^2	F
	α	0.862	2.965	0.0040	0.422	93.449
الرفاهية النفسية	β	0.744	9.667	0.0000		

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 الاساسية لرفاهية العامل سيعكس ذلك على سلوكياته وتصرفاته مما يزيد من انتاجيته وبالتالي نجاح المنظمه الفرضية الفرعية الفرضية الفرعية الاولى ((لا يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية و السلوك التنظيمي الجزئي)) في العينه المختارة.

- 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 (I) البالغة (0.340) يتبين بأن الرفاهية النفسية يفسر ما نسبته (34.0%) من المتغيرات التي تطرأ Adjusted (R^2) معامل التحديد المصحح على السلوك التنظيمي الجزئي اما النسبة الباقية والبالغة (66%) فتعود الى متغيرات اخرى غير داخله في انمؤآل البحث . يمكن تمثيل معادلة الانحدار لتاثير الرفاهية النفسية و السلوك التنظيمي الجزئي كما ياتي : الرفاهية النفسية = $0.654 + 1.256$ (السلوك التنظيمي) جدول رقم 2

تأآل جدول ثير القيادة الاصلية في السمعة التنظيمية (4hgdfmmh7) [jhh]آلآل						
المتآير	السلوك التنظيمي الآزني					
	معلمات الانمؤآ		المحسوبة t	المعنوية	R ²	F
	α	1.256	4.129	.000 0	0.340	66.004
الرفاهية النفسية	β	.0.654	8.124	.000 0		

ومن النتائج السابقة تستنتج الباحثة : -

رفض فرضية العدم و قبول الفرضية البديلة والتي تنص على ((يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للرفاهية النفسية و السلوك 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 ((لا يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية و السلوك التنظيمي الوسطي في العينه المختارة .

لاختبار الفرضية الفرعية الثانية ((لا يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية و السلوك التنظيمي الوسطي في العينه المختارة. الجدولية البالغة (6.84) عند مستوى معنوية (0.01) ومن (F) المحسوبة بلغت (51.256) . وهي اكبر من القيمة (F) حيث يتضح من الجدول (3) ان قيمة (I) البالغة (0.286) يتبين بأن الرفاهية النفسية يفسر ما نسبته (28.6%) من المتغيرات التي تطرأ على Adjusted (R^2) معامل التحديد المصحح السلوك التنظيمي الوسطي اما النسبة الباقية والبالغة (71.4%) فتعود الى متغيرات اخرى غير داخله في انمؤآل البحث. ويمكن تمثيل معادلة الانحدار لتاثير الرفاهية النفسية و السلوك التنظيمي الوسطي في العينه المختارة. كما ياتي :

الرفاهية النفسية = $0.767 + 0.832$ (السلوك التنظيمي الوسطي)

تأآل جدول ثير القيادة الاصلية في السمعة التنظيمية (4hgdfmmh7) [jhh] جدول						
المتغير	الرفاهية النفسية					
	معلمات الانمؤآل		المحسوبة t	المعنوية	R^2	F
	α	0.832	2.057	0.0420	0.286	51.256
السلوك التنظيمي الوسطي	β	0.767	7.159	0.0000		

ومن النتائج السابقة تستنتج الباحثة : -

رفض فرضية العدم و قبول الفرضية البديلة والتي تنص على ((يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للرفاهية النفسية و السلوك التنظيمي الوسطي)) مما يشير الى

ان الشركة المبحوثة اكدت على برامج الترفيه لعمالها وملتزمة بالسلوك الواسطي من مما له الاثر الواضح على اداء العاملين عبر الاتي:

- التدريب يكسب مرونة للعاملين في اداء اعمالهم.
 - ادراك وفهم كيفية اداء الاعمال بصورة صحيحة وانجازها بالوقت المحدد.
 - رفع كفاءة مهارات العاملين
- 3.الفرضية الفرعية الثالثة : -لايوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية والسلوك التنظيمي الكلي في العينة المختارة .

الرفاهية النفسية = $0.342 + 0.877$ (السلوك التنظيمي الكلي)

جدول (4)

تأثير التوافق التنظيمي في التوظيف الفاعل(الكفوء)

تأجلول ثير القيادة الاصلية في السمعة التنظيمية (4hgdfmmh7) [الجدول (4)]

المتغير	الرفاهية النفسية					
	معلومات الانموذج		المحسوبة	المعنوية	R ²	F
	α	0.342	0.852	0.396	0.348	68.312
السلوك التنظيمي الكلي	β	0.877	8.265	0.000		

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 اكليل للدراسات الانسانية))العدد 20.
- 2.العبداني، (2022/2023). دروس في السلوك التنظيمي. مطبوعة موجهة لطلبة ماستر تخصص إدارة الموارد البشرية/إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
3. احمد، سامية السيد عبد الحميد ، والتجار، 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، & وهيبه. (2016). الإستقلالية في العمل في التراث السوسولوجي. غريبال، إيرني سمير. (2025). فاعلية برنامج إرشادي 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
- 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