



INTERNATIONAL JOURNAL OF  
TRANSFORMATIONS IN BUSINESS MANAGEMENT

e-ISSN: 2231-6868, p-ISSN:2454-468X

THE IMPACT OF STRATEGIC CONVERSATION ON  
DEVELOPING WELLNESS IN THE WORKPLACE: AN  
ANALYTICAL STUDY OF A SAMPLE OF EMPLOYEE  
OPINIONS IN THE NAJAF DIRECTORATE OF  
EDUCATION

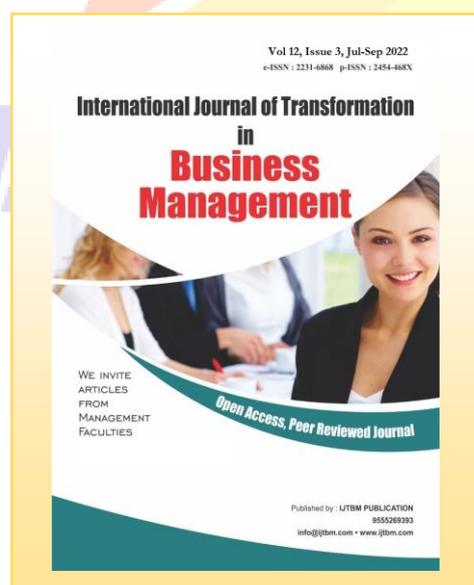
Prof. Dr Hashim Fawzi Al-Abadi, Zena Najim Swadie  
**College of Administration and Economics, University of Kufa, Iraq**

**Paper Received:** 18 June 2022; **Paper Accepted:** 10 August 2022;  
**Paper Published:** 16 August 2022

DOI: <http://doi.org/10.37648/ijtbm.v12i03.007>

**How to cite the article:**

Prof Dr Hashem Fawzi Al-Abadi,  
Zena Najim Swadie, The Impact of  
Strategic Conversation on  
Developing Wellness in the  
Workplace: An Analytical Study of a  
Sample of Employee Opinions in the  
Najaf Directorate of Education,  
IJTBM, July-September 2022, Vol  
12, Issue 3; 144-166, DOI:  
[http://doi.org/10.37648/ijtbm.v12i03.  
007](http://doi.org/10.37648/ijtbm.v12i03.007)



تأثير المحادثة الإستراتيجية في تطوير العافية في مكان العمل – دراسة تحليلية لعينة من آراء الموظفين في مديرية تربية النجف الاشرف

الباحثة  
زيننا نجم سوادي  
كلية الادارة والاقتصاد- جامعة الكوفة

الأستاذ الدكتور  
هاشم فوزي العبادي  
كلية الادارة والاقتصاد- جامعة الكوفة

ABSTRACT

The aim of the research is to test the role of strategic conversation through workplace wellness in the educational institution under study.

The importance of research for the educational sector is evident in the country, which today is in dire need of development.

The educational sector is one of the important sectors in the development of countries, as it may witness prosperity and be reflected in the progress of these countries and placing them in the ranks of developed countries, as well as the repercussions of a development in the well-being of individuals working in the workplace in our educational institutions, especially as they face increased cases of uncertainty.

The environment and the need to adhere to the requirements of the strategic conversation. The results indicated that strategic conversation contributes directly to the development of wellness in the workplace.

The Najaf Education Directorate's interest in wellness in the workplace was evident, so it directed the strategic conversation to improve it in general, employing active leadership and participation in the conversation, and awareness of the tendencies of individual communication in improving it, as well as directing these dimensions to improve functional, medical and personal wellness.

المستخلص:

هدف البحث إلى اختبار دور المحادثة الإستراتيجية من خلال العافية في مكان العمل في المؤسسة التربوية قيد البحث.

تتجلى أهمية البحث بالنسبة للقطاع التربوي في البلد الذي هو اليوم بحاجة ماسة إلى تطويره. إذ يعدُّ القطاع التربوي من القطاعات المهمة في تطور البلدان، فهي قد تشهد حالات ازدهار وتنعكس على تقدم هذه البلدان وجعلها في مصاف الدول المتقدمة، فضلاً عن تداعيات حصول تطور في عافية الأفراد العاملين داخل مكان العمل في مؤسساتنا التربوية، خاصةً وهي تواجه زيادة حالات عدم التأكد للبيئة والحاجة الى التحلي بمتطلبات المحادثة الإستراتيجية.

وأشارت النتائج إلى أن المحادثة الإستراتيجية تسهم وبشكل مباشر في تطوير العافية في مكان العمل. وتبين اهتمام مديرية تربية النجف بالعافية في مكان العمل، فعمدت الى توجيه المحادثة الاستراتيجية في تحسينها بشكل عام، وتوظيف القيادة النشطة والمشاركة في المحادثة، والوعي بميول الاتصال الفردي في تحسينها، فضلاً عن توجيه هذه الابعاد لتحسين العافية الوظيفية والطبية والشخصية.

المبحث الأول - منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث:

يعدُّ القطاع التربوي من القطاعات المهمة في تطور البلدان، فهي قد تشهد حالات ازدهار وتنعكس على تقدم هذه البلدان وجعلها في مصاف الدول المتقدمة، فضلاً عن تداعيات حصول تطور في عافية الأفراد العاملين داخل مكان العمل في مؤسساتنا التربوية، خاصةً وهي تواجه زيادة حالات عدم التأكد للبيئة والحاجة الى التحلي بمتطلبات المحادثة الإستراتيجية.

وهناك عدد من التساؤلات البحثية التي يسعى البحث إلى تقديم الإجابة عنها، وهذه التساؤلات تتمثل بالآتي:

- 1) ما دور المحادثة الاستراتيجية في تعزيز العافية في مكان العمل؟
- 2) هل تسهم المحادثة الاستراتيجية في التقليل من دوران العمل والتغيب الوظيفي؟
- 3) هل تسهم المحادثة الاستراتيجية في تقليل الاجهاد البدني والنفسي؟
- 4) هل تسهم المحادثة الاستراتيجية في تعزيز العافية الشخصية للفرد؟
- 5) ما هو أثر القيادة النشطة والمشاركة في المحادثات في تعزيز العافية في مكان العمل؟

ثانياً- أهمية البحث:

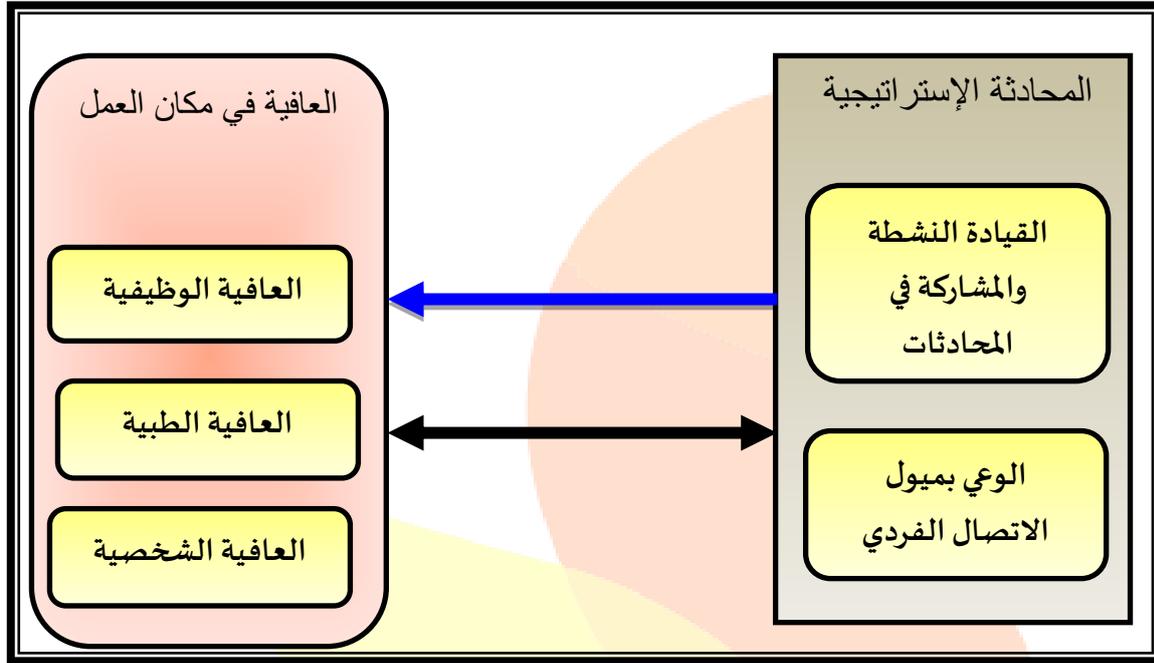
- 1) تتجلى أهمية البحث بالنسبة للقطاع التربوي في البلد الذي هو اليوم بحاجة ماسة إلى تطويره.
- 2) يسعى البحث لمحاولة لتأطير الإسهامات المعرفية ذات الصلة بموضوعي المحادثة الإستراتيجية والعافية في مكان العمل في إطار نظري يتضمن عرض الإسهامات النظرية حول المفهوم والأبعاد.

ثالثاً- أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الآتي:

- 1) اختبار دور المحادثة الإستراتيجية من خلال العافية في مكان العمل في المؤسسة التربوية قيد البحث.
  - 2) الوقوف على مدى توفير القيادة النشطة ومشاركتها في المحادثات الاستراتيجية في مديرية التربية النجف الاشرف وتحديد مهاراتها التي تعد ضرورية لتعزيز العافية في مكان العمل في المديرية قيد البحث.
- رابعاً- المخطط الفرضي للبحث:

يوضح الشكل (1) مخطط البحث الفرضي المقترح الذي يمثل الإطار العام لمتغيرات البحث وفرضياته والتي تكونت من فرضيتين رئيسيتين نابعة منها فرضيات فرعية بين المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل والمتغير التابع القائمة على فرضيات الارتباط والتأثير.



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامساً- فرضية البحث:

تم تجسيد فرضية البحث على وفق طيات مشكلة البحث والأهداف المرسومة لها والنموذج الفرضي لتمثيل العلاقات المنطقية بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة في نموذج البحث وكما يأتي:

% الفرضية الرئيسية الثانية: (H2): يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمحادثة الاستراتيجية في العافية في مكان العمل في المديرية قيد البحث.

سادساً- مجتمع وعينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية من العاملين في مديرية تربية النجف الاشرف، ليكونوا مجتمع البحث وبما يحقق الدقة في النتائج المتوخاة من البحث ويتناسب مع توجهات متغيرات البحث (المحادثة الاستراتيجية، العافية في مكان العمل)، ليكون مجتمع البحث عدد الموظفين العاملين في مديرية تربية النجف الاشرف (1052)، وبعد اعتماد جدول مسكران للعينات الصغيرة، كانت عينة البحث (282) وزعت عليهم الاستبانة جميعاً، وقمنا بتوزيعها وصولاً الى تحقيق اهداف البحث، في ظل خبرتهم ومشاركتهم الفاعلة في مختلف النشاطات الوظيفية وما حصلوا عليه من مكاسب ادركوها من سلوكيات قياداتهم، وتعد عينة البحث ذات مستوى معرفي اكااديمي نسبياً، سهلت عليهم فهم فقرات استبانة البحث ومعاونة الباحثين في انجاز هدفهما، فيما تم استرجاع من العينة (278) استبانة، وعند تفريقها اصبح الصالح من الاستبانات للتحليل الاحصائي (122) استبانة.

الجدول (1) التعريفات الإجرائية

<p>آليات اتصال متعددة الاتجاهات متعددة الأبعاد من أجل تشكيل وتكامل أفضل للهدف الاستراتيجي للإدارة العليا مع كل من قدرات الشركة والحقائق التنافسية التي تواجهها المنظمة. لكي تكون المحادثات الإستراتيجية فعالة في صنع الإستراتيجية، يجب أن تتضمن الاتصالات صراحة كلاً من الحديث والاستماع التألمي من قبل جميع المشاركين.</p>	<p>المحادثة الاستراتيجية</p>
<p>عرف العافية في مكان العمل العافية على أنها برنامج منظم برعاية صاحب العمل مصمم لدعم الموظفين وعائلاتهم حيث يتبنون ويحافظون على السلوكيات التي تقلل المخاطر الصحية وتحسن نوعية الحياة وتعزز الفعالية الشخصية وتعود بالنفع على المحصلة النهائية للمنظمة.</p>	<p>العافية في مكان العمل</p>

ثامناً- الأدوات والأساليب الإحصائية

إستخدم البحث البرامج الإحصائية المناسبة إعتماًداً على فرضيات البحث والعينة والهدف إذ إستخدم لغرض التحليل الإحصائي برنامج (SPSS) لحساب نتائج علاقات الإرتباط وإستخدم برنامج (AMOS) لقياس التأثير بين متغيرات البحث.

المبحث الثاني- الاطار النظري

المحور الأول- المحادثة الإستراتيجية:

أولاً- مفهوم المحادثة الاستراتيجية:

بين (Moorhouse,2013:23) أن مفهوم المحادثات الإستراتيجية بأن "يجتمع الأشخاص التنظيميون معاً لتبادل وتحليل المعلومات والأفكار والنماذج التي لها أهمية إستراتيجية للمنظمة. وأن المحادثات الإستراتيجية تشكل بحثاً مستمراً للعثور على إجابات للعديد من الأسئلة الرئيسية التي تشمل ما يلي: "لماذا نحن في مجال الأعمال؟ اين نحن اليوم أين نريد أن نكون؟".

فيما ذكر (Kyprianou et al.,2015:5) أن المحادثات قد تحدث بشكل متكرر ومنتظم خلال دورة فريق الإدارة العليا ومجلس الإدارة واجتماعات المشروع والزبائن أو في مناسبتين أقل تكراراً مثل ورش العمل أو خلوات التخطيط الاستراتيجي أو جلسات التدريب التنفيذي. قد تكون هذه المحادثات معنية بتطوير وتغيير وتنفيذ استراتيجية المنظمة.

وأشار (Tsoukas & Chia,2002:4) أن هذه المحادثات مكنت من ظهور الوعي بالاحتياجات التنظيمية الرئيسية مثل التوازن بين الطلبات قصيرة وطويلة الأجل، والتوفيق بين

تطلعات الابتكار الداخلي مع ضغوط السوق الخارجية ودمج الاستقرار والمخاطرة. ويمكن هذا الوعي المنظمة من التغيير التدريجي.

ووفقاً لـ (Ertel & Solomon, 2014:12) أستاذ علم النفس المتخصص في دراسة الإبداع، فإن العصف الذهني له سجل حافل في تحقيق النتائج. فقد كتب: "لقد أظهرت عقود من الدراسة باستمرار أن مجموعات العصف الذهني تفكر في أفكار أقل بكثير من نفس العدد من الأشخاص الذين يعملون بمفردهم ثم يجمعون أفكارهم فيما بعد"، كما كتب عن المحادثات الاستراتيجية هي: لا تبدو المحادثة الإستراتيجية وكأنها اجتماع منتظم أو جلسة عصف ذهني. بل إنه نوع مميز خاص به من المحادثات لحل المشكلات يشارك فيها المشاركون ليس فقط من الناحية التحليلية ولكن بشكل إبداعي وعاطفي. وتحدث المحادثات الاستراتيجية في العديد من الأماكن، وهم ليسوا المجال الحصري لاستراتيجية الشركة أو أقسام التخطيط الاستراتيجي. ويمكن أن تتم في أماكن رسمية أو غير رسمية - من اجتماع مجلس الإدارة إلى معتكف غير رسمي. ويمكن أن تكون ورش عمل أو جلسات عمل أو وحدة نمطية داخل اجتماع عادي. وفي معظم الأحيان تشمل ما لا يقل عن خمسة إلى عشرة أشخاص ونصف يوم على الأقل. وتتمثل السمات المميزة لهما في أن المخاطر كبيرة والإجابات غير واضحة ويتوقع من المشاركين تكوين رؤى حقيقية معاً - بدلاً من تشغيل نصوص معدة- عبر الحدود التنظيمية.

كما أشار (Alsiede, 2015:3) أن جميع المحادثات الاستراتيجية إذا كانت في مستوى عالي سوف تمكّن صانعي القرار من أن يكونوا أكثر تفكيراً وأكثر مهارة في التعامل مع المخاطر والفرص والخيارات والبدائل وحدود ومستويات هرمية حول رؤية المجموعة أو المنظمة والموضوعات الاستراتيجية الهامة والقيم يمكن أن تساعد في تحقيق النتائج المرجوة نحدد المحادثة الإستراتيجية على أنها عملية تعلم جماعية للتغذية الراجعة لمشاركة المعرفة الضمنية بين الفرد والجماعة نحو إنشاء نموذج عقلي تنظيمي.

ويذكر (Moorhouse, 2013:31) أن المحادثة الاستراتيجية هي واحدة من أفضل الطرائق لمعالجة أوجه القصور في الاتصال والأداء التي يعاني منها المدراء. تستند وجهة نظره إلى الأساس المنطقي الذي يقول أولاً، كل شيء في العمل يدور حول الأشخاص الذين يتحدثون مع بعضهم البعض؛ وثانياً، تلك المحادثة الإستراتيجية هي حوار يركز على تحقيق أهداف العمل. لذلك، عندما يتم رفع مستوى المحادثات لجعلها استراتيجية، تزداد إمكانية تحسين النتائج وإحداث تأثير.

وفيما يلي نوجز أهم التعاريف التي تناولها الباحثين حول المحادثة الاستراتيجية، وكالاتي:-

الجدول (2) التعاريف الخاصة بالمحادثة الاستراتيجية

ت	اسم الباحث	التعريف
1	(Miles et al.,2006:2)	آليات اتصال متعددة الاتجاهات متعددة الأبعاد من أجل تشكيل وتكامل أفضل للهدف الاستراتيجي للإدارة العليا مع كل من قدرات الشركة والحقائق التنافسية التي تواجهها المنظمة. لكي تكون المحادثات الإستراتيجية فعالة في صنع الإستراتيجية، يجب أن تتضمن الاتصالات صراحة كلاً من الحديث والاستماع التأملي من قبل جميع المشاركين.
2	(Miles et al.,2006:5)	مهد إستراتيجية المنظمة التي تهدف الى النهوض بالمنظمة لخلق وإنشاء واكتساب الموارد للمستقبل وكيفية تخصيص هذه الموارد والاستفادة من المحادثات الاستراتيجية لتحسين مواءمة تطلعات الإدارة العليا
3	(Merwe et al.,2007:215)	ظاهرة تم وصفها بالمحادثات البسيطة والتفاعلات والحوارات التي تحدث بين أعضاء المنظمة في المواقف الرسمية وغير الرسمية اليومية
4	(Mngxaso,2010:23)	مناقشة غير رسمية لكنها منظمة حول قضية أو قضايا سياسية إستراتيجية
5	(Mngxaso,2010:4)	أداة يمكن استخدامها لتسهيل التعلم والتغيير في الهيئة التشريعية لمنظمات القطاع العام.

ثانياً- أهمية المحادثة الاستراتيجية:

تأتي أهمية المحادثة الإستراتيجية من خلال الخطوات والنتائج المتحصلة منها من خلال

الجدول الآتي (Miles et al.,2006:4):-

الجدول (3) خطوات ونتائج للمحادثات الإستراتيجية الفعالة

الخطوات	النتائج
☒ طرح الأسئلة وفهم النماذج الذهنية والاهتمامات الخاصة بالإدارة العليا وأصحاب المصلحة	☒ فهم أكثر ثراءً للهدف الاستراتيجي المفضل لدى مختلف المشاركين.

<p>☒ تعزيز قاعدة المعرفة للمؤسسة وخلق فهم مشترك لتاريخ الشركة وقدراتها وأدائها ومستقبلها.</p> <p>☒ تقنين قاعدة المعرفة للمنظمة.</p> <p>☒ فحص الواقع " الإجمالي لتحديد ما إذا كان هناك حقاً فهم مشترك" لتاريخ الشركة وقدراتها وأدائها ومستقبلها.</p> <p>☒ تعزيز المكانة التنافسية كنتيجة لصنع إستراتيجية أكثر استنارة وذات صلة.</p>	<p>المعنيين</p> <p>☒ تبادل المعرفة الضمنية بين المنظمات وأصحاب المصلحة.</p> <p>☒ تحويل المعرفة الضمنية ذات الصلة إلى معرفة واضحة.</p> <p>☒ استخدام المعرفة الصريحة المشتركة لتقييم الاستراتيجيات المقصودة والناشئة في عملية الترشيد الاستراتيجي.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### ثالثاً- خصائص المحادثة الاستراتيجية:

أشار (Moorhouse,2013:76) أن هنالك مجموعة من الخصائص التي تضمنتها

المحادثة الاستراتيجية وهي كالآتي:

- 1) يجب ان تكون المحادثات الاستراتيجية مرتبطة بهدف المنظمة.
- 2) يجب ان تكون مستمرة في السعي وراء تحقيق الميزة التنافسية.
- 3) يجب ان تكون أولوياتها تسهيل إجراءات العمل.
- 4) تضمين المعلومات المعروفة مع التفكير في "ماذا لو" و "إذا ... ثم ..." التخطيط للأعمال المستقبلية .
- 5) أن يكون لديك موضوع مرتبط بالأهداف (تحديد أو تعديل أو تحقيق أو قياس أو تقييم) أي "الغايات".
- 6) تكون جزءاً من تسلسل يؤدي إلى فعل، أي "كيف" و "يعني". يبدأ التسلسل عادةً بالمعلومات، ثم يمر عبر التفسير والتخطيط والتنفيذ والقياس، ويبدأ مرة أخرى بالتفسير.

### رابعاً- استخدامات المحادثات الاستراتيجية:

أن المحادثات مهمة لعمليات إستراتيجية المنظمات. وهذه وجهة نظر أغلب الباحثين في القول بأن "المحادثات الاستراتيجية هي أداة قوية في أيدي الإدارة". يبدو أن هذه المشاعر تؤكد على أن المحادثات الاستراتيجية مفيدة للمنظمات من خلال استخدام المحادثات الاستراتيجية لصالحها. ويمكن استخدام المحادثات الاستراتيجية لأغراض عديدة منها (Mngxaso,2010:24- 25):-

- 1) التحقق من صحة الاستراتيجيات الحالية.
- 2) اختبار قوتها مقابل مستقبل معقول.
- 3) تطوير استراتيجيات جديدة.

- 4) تسهيل فهم أفضل للقضايا.
- 5) التشجيع على درجة أعلى من الدعم للقرارات.
- 6) التعزيز والتزام أقوى تجاه المنظمة.
- 7) تعظيم الإمكانيات البشرية في المنظمة لقيادة المنظمة.
- 8) إنشاء بيئة مواتية لتعزيز التعلم ولتبنى ثقافة تنظيمية تبني الثقة وتطور روح الفريق.

### المحور الثاني- العافية في مكان العمل أولاً- مفهوم العافية في مكان العمل:

اشار (Tomlinson,2021:1) ان تطوير برنامج العافية في مكان العمل منذ الثمانينيات لدعم الصحة البدنية والنفسية للموظفين وتقليل مخاطر لبعض الحالات الصحية المزمنة بين الموظفين و في الوقت نفسه دعم برنامج العافية في مكان العمل في المنظمات من خلال مختلف النتائج المتعلقة بإدارة الموارد البشرية مثل انخفاض تكاليف التوظيف تحسين صحة الموظفين وتقليل التغيب المرتبط بالمرض وخفض معدلات الاستنزاف وتقليل الحضور وتعزيز مشاركة الموظفين وتقليل معدل دوران الموظفين وتحسين الربحية وتحسين إنتاجية الموظفين. حيث وجد أن الخمول البدني يزيد من مخاطر الإصابة بتلك الامراض فإن النشاط البدني هو سلوك قابل للتعديل يمكن أن يقلل من مخاطر الإصابة بالأمراض المزمنة والمتعلقة بنمط الحياة ويعزز الصحة والرفاهية ومراكز السيطرة على الأمراض والوقاية منها. وغالبًا ما تبحث المنظمات عن طرق لتحسين صحة الموظفين ومع ذلك غالبًا ما يتم التغاضي عن زيادة مشاركة الموظف في النشاط البدني، لا سيما داخل برنامج العافية في مكان العمل وبالتالي يمكن للنشاط البدني توفير المفتاح لتمكين الموظفين والمنظمة من الوصول إلى أهدافهم الصحية والعافية.

وبين (Dartey-Baah,2019:561) ان التقييم المتسق لجودة حياة العمل للعمال مثل التغذية تعتبر حيوية حول العافية ورفاهية العمال والتي تمثل شريان الحياة للمنظمات. مما يساعد المنظمات في الحصول على إشارات حول ما إذا كانت قوتها العاملة تتمتع بصحة جيدة من الناحية المالية والاجتماعية وغيرها من جوانب حياة العمال. وعندما يكون العمال غير راضين عن أي جزء من عملهم أو وظيفتهم أو مهنتهم يمكن أن يؤثر ذلك سلبًا على أداء عملهم بغض النظر عن وضعهم ومناصبهم في مكان العمل. وهذا يمكن أن يولد الإحباط والغضب من الذات أو الآخرين أو الملل. اذ تميل هذه إلى أن يكون لها تأثير سلبي على عافية ورفاهية الفرد وكذلك تقدم المنظمات. لذلك يجب على المديرين بذل قصارى جهدهم في جميع الأوقات لتقليل عدم الرضا الوظيفي وتحسين نوعية الحياة العملية على جميع المستويات التنظيمية.

وضح أيضاً (Gusewelle,2018:3) أن الإجهاد المرتبط بالوظيفة يمثل مشكلة صحية مقلقة بين العمال في المنظمة. وتراجع مستويات الإجهاد المرتفعة في مكان العمل يؤدي إلى العديد من العوامل بما في ذلك الضغوط المرتبطة بسوق المنافسة المتزايدة وعبء العمل الزائد ونقص الدعم المتصور وانخفاض المدخلات في صنع القرار. كذلك يُشتبه في أن تظل هذه الضغوط مشكلة في المستقبل ومن المرجح أن تؤثر على جميع العمال في مرحلة ما من حياتهم. وعلاوة على ذلك، فإن ضغوط العمل المزمدة لها أهمية سلبية على الأداء التنظيمي.

وفي نفس السياق بين (Smith et al.,2012:2) ان مكان العمل الصحي يميل إلى العديد من التأثيرات الإيجابية على المنظمة، لكن الإهمال في مكان العمل يشكل تهديدا كبيرا لمواجهة العافية والسلامة في المنظمات المعاصرة ذات الإمكانيات التي لديها تأثير سلبي واسع النطاق على المارة والشهود والمنظمات التي ينتجون فيها. ووفقا لمنظمة الصحة العالمية ان مكان العمل الصحي هو المكان الذي يعمل فيه الجميع معا لتحقيق رؤية متفق عليها لصحة ورفاه العمال والمجتمع المحيطي. ويوفر جميع أعضاء القوى العاملة مع الظروف البدنية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تحمي وتعزز الصحة والسلامة و تمكن المديرين والعمال من زيادة السيطرة على صحتهم الخاصة وتحسينها، وأن تصبح أكثر حيوية وإيجابية ومضادة حيث توسع العديد من المنظمات ليشمل ممارسة الرياضة وعادات الأكل الصحي في العمل والحد من الإجهاد والعلاج.

ويذكر (Unsal et al.,2021:1) ان برامج العافية في مكان العمل هي مبادرات يراها صاحب العمل لتعزيز السلوكيات الصحية بين الموظفين. حيث استخدمت العافية في مكان العمل في القطاع العام والخاص لتحسين صحة الموظفين وإنتاجيتهم لعقود من الزمن وكذلك التركيز على إنتاجية العمال. اذ تشير الدراسات أيضا إلى أن برامج العمل العالمي تعمل على تحسين صحة الموظفين عن طريق الحد من عوامل الخطر القابلة للتعديل ، مثل الخمول البدني و يُعتقد أن هذه التحسينات في صحة الموظفين تزيد من الإنتاجية المتعلقة بالصحة عن طريق الحد من التغيب والحضور.

كذلك بين (Kulik,2019:3) ان بعض المنظمات تواجه العديد من البرامج التي تقترح إلى مدخلات الموظفين وسوء عادات العمل والقيم التي تحملها والمستندة إلى أحدث الاتجاهات أو الموضة. ومن اجل الحصول على بيئات العمل مناسبة يجب ان تتميز بمستوى عالٍ من الثقة بين الإدارة والموظفين و من قبل موظفين يعاملون بعضهم البعض بطريقة محترمة من خلال ثقافة تنظيمية تدعم التواصل والتعاون ومناخ يشعر فيه الموظفون بالأمان العاطفي والجسدي.

وفي سياق آخر وضع (Ganu et al., 2017:1) ان العديد من المنظمات بدأت في النظر إلى تعزيز العافية كطريقة واحدة لتقليل الإنفاق. ويُعرّف برنامج العافية في مكان العمل على أنه أنشطة يتم إجراؤها في مكان العمل لدعم صحة ورفاهية الموظفين. قد تركز هذه الأنشطة على تغيير السلوك الفردي وقد تستهدف أيضاً المنظمة التي تنشئ سياسات وبيئات تدعم سلوكيات صحية.

وأشار (Ncube,2018:20) أن العافية في مكان العمل هي جهود تبذلها المنظمات لتوفير التأمين للموظفين لتقليل التكاليف الناجمة عن المرض والتغيب عن العمل، ولتشجيع الموظفين على تبني أنماط حياة صحية لمكافحة السلوكيات غير الصحية مثل التدخين.

وبين (Gusewelle,2018:5) أن العافية في مكان العمل تم تطبيقها من قبل المنظمات في محاولة لتحسين الصحة البدنية والعقلية لموظفيها. حيث أظهرت الدراسات أن العافية تعمل على تحسين الصحة العامة للموظفين وتؤدي إلى زيادة الإنتاجية. وتقليل من مقدار الإجهاد بين الموظفين. وبالإضافة الى ذلك ان العافية في مكان العمل فعالة للغاية وناجحة في منع أو تقليل التوتر. وأن الموظفين الذين حضروا برامج العافية أظهروا رضاءً وظيفياً أكبر وانخفاض التغيب عن العمل وانخفاض مستويات التوتر الملحوظ. نظراً لكم الهائل من حياتهم الذي يقضيه الأشخاص في العمل فإن مواقع العمل لديها فرصة حصرية لتحقيق أقصى استفادة من تلك الساعات التي تزيد عن 40 ساعة في الأسبوع.

وفيما يلي نوجز أهم التعاريف التي تناولها الباحثين حول العافية في مكان العمل،

وكالاتي:-

الجدول (4) التعاريف الخاصة بالعافية في مكان العمل

ت	اسم الباحث	التعريف
1	(Hanson, 2019:3)	العافية في مكان العمل هي أداة يمكن للمنظمات استخدامها لزيادة الرفاهية النفسية للموظفين وتقليل التغيب عن العمل وزيادة الإنتاجية.
2	Altwaijri et (al.,2019:760)	العافية في مكان العمل عرفت بأنها المسؤولية الذاتية والوعي الغذائي واللياقة البدنية وإدارة الإجهاد والحساسية البيئية.
3	(Kim, 2019:9)	العافية في مكان العمل هو نشاط لتعزيز الصحة في مكان العمل و ممارسة السياسة التنظيمية المصممة لدعم السلوك الصحي في مكان عملك.

العافية في مكان العمل هو استخدام برامج وسياسات في مكان العمل الفعالة والتي يمكن أن تقلل من المخاطر الصحية وتحسن نوعية حياة العمال.	Dailey et (al.,2018:613)	4
العافية في مكان العمل هي تنسيقات وبرامج مصممة لدعم الموظفين أثناء تبنيهم للسلوكيات التي تقلل المخاطر الصحية وتحسن نوعية الحياة وتعزز الفعالية الشخصية وتقيد أرباح المنظمة.	Ganu et 2017:3) (al.,	5

### ثانياً- مكونات العافية في مكان العمل:

أشار (Amaya et al.,2017:59) أن هناك العديد من المكونات لبرنامج تعزيز العافية في مكان العمل

الناجح ومن أهمها:

- (1) دعم القيادة.
- (2) برامج التنقيف الصحي وتغيير السلوك.
- (3) الدعم البيئي والثقافي.
- (4) إدارة الحالات المزمنة.
- (5) السياسات الصحية.
- (6) شبكات أبطال العافية.
- (7) مواومة سلوكيات نمط الحياة الصحي والنتائج الصحية مع الفوائد.

### ثالثاً- أهداف العافية في مكان العمل:

أشار (Halloran,2017:4) ان برنامج العافية في مكان العمل يركز على الموظف ويهدف الى:

- (1) تنقيف الموظفين حول الصحة المناسبة والتغذية.
- (2) موارد الموظفين.
- (3) سياسات الشركة لتعظيم خبرة الموظف في مكان العمل.
- (4) تحسين كفاءات الشركة.

### رابعاً- فوائد العافية في مكان العمل:

وضح (Ganu et al.,2017:8) ان المنظمات تحصل على فوائد نتيجة لتنفيذ برنامجها من خلال دعم

وتشجيع العافية في مكان العمل، ومن اهم تلك الفوائد على مستوى المنظمات هي:

- (1) تخفيض تكاليف الرعاية الصحية والعجز.
- (2) تعزيز إنتاجية الموظفين.
- (3) تقليل من تغيب الموظفين.

- (4) تقليل من معدلات المرض والإصابات في المنظمة.
  - (5) تعزيز صور الشركة.
  - (6) تحسن معنويات الموظفين.
  - (7) تحسن من توظيف الموظفين والاحتفاظ بهم.
  - (8) يزيد من الالتزام التنظيمي وخلق ثقافة الصحة.
- خامساً- عناصر العافية في مكان العمل:**

يرى (Tomlinson,2021:25) انه يمكن أن يوجد برنامج عافية الموظف في أشكال عديدة تهدف إلى تحسين تغذية الموظفين إلى التنقيف حول الصحة العقلية. ووفقاً للمتطلبات التي حددتها منظمة الصحة العالمية هناك خمسة عناصر يجب مراعاتها عند إنشاء برنامج للعافية في مكان العمل وتتضمن العناصر ما يلي:

- (1) التنقيف الصحي أي تنمية المهارات وتغيير سلوك نمط الحياة جنباً إلى جنب مع نشر المعلومات وبناء الوعي.
- (2) بيئة العمل الاجتماعية والمادية الداعمة للسلوك الصحي وتنفيذ السياسات التي تعزز الصحة وتقليل مخاطر الأمراض.
- (3) التكامل أي دمج البرنامج في هيكل المنظمة.
- (4) الارتباط بالبرامج ذات الصلة بمساعدة الموظفين.
- (5) فحص موقع العمل والتعليم أي البرامج المرتبطة بالرعاية الطبية المناسبة.

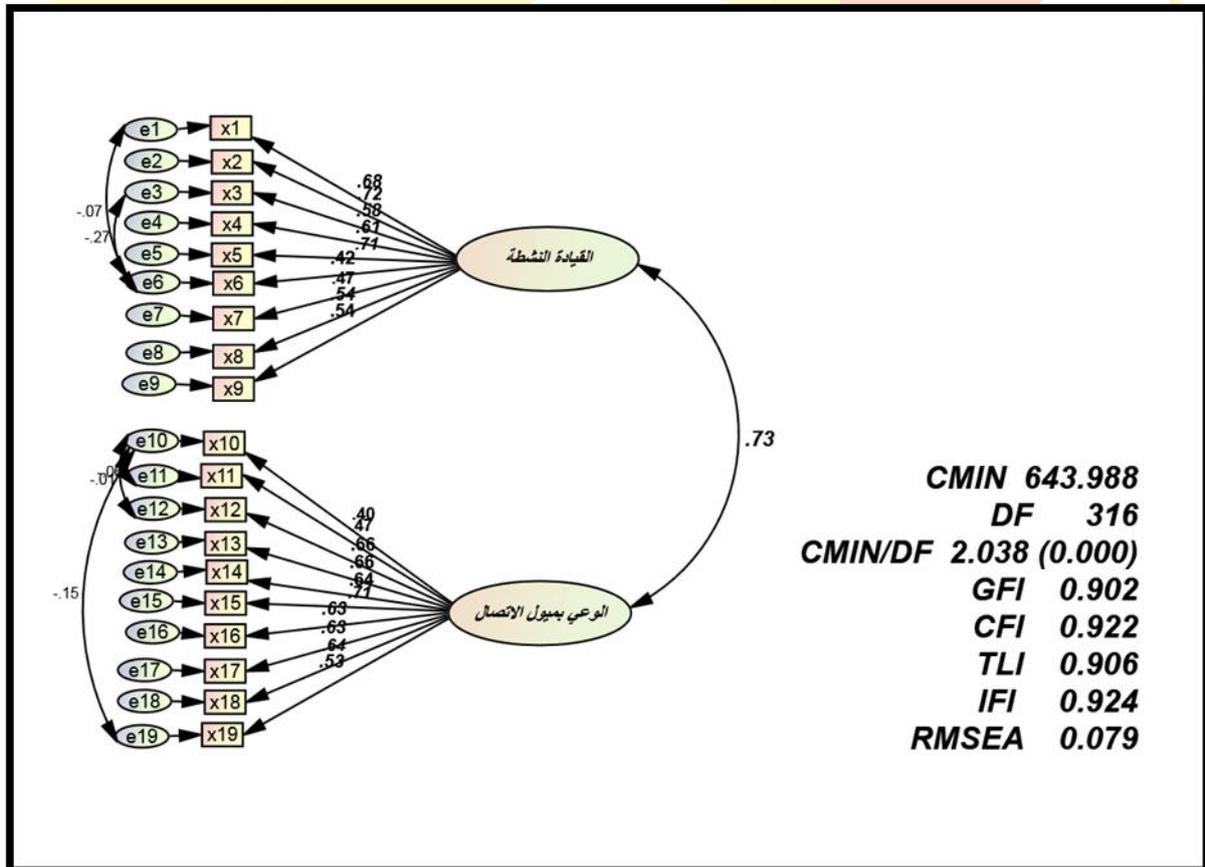
### المبحث الثالث- الجانب العملي

أولاً- التحليل العاملي التوكيدي:

بهدف معرفة صدق البناء والمفهوم، وقدرة الاستبانة على التوافق مع الجانب النظري، وظف الباحثين التحليل العاملي التوكيدي لبيانات المتغيرات (المحادثة الاستراتيجية، العافية في مكان العمل) عبر (CFA) كونه أفضل الاساليب استعمالاً للتحقق من الصدق البنائي للمقاييس، فاستعملت الباحثين برنامج ( AMOS 7.26) للتأكد من نتائج التحليل العاملي التوكيدي نظراً لكون العينة (122) مشاهدة، الامر الذي يمكن اعتماد البرنامج لأجراء التحليل العاملي التوكيد لفقرات.

(1) **المحاكاة الاستراتيجية:**

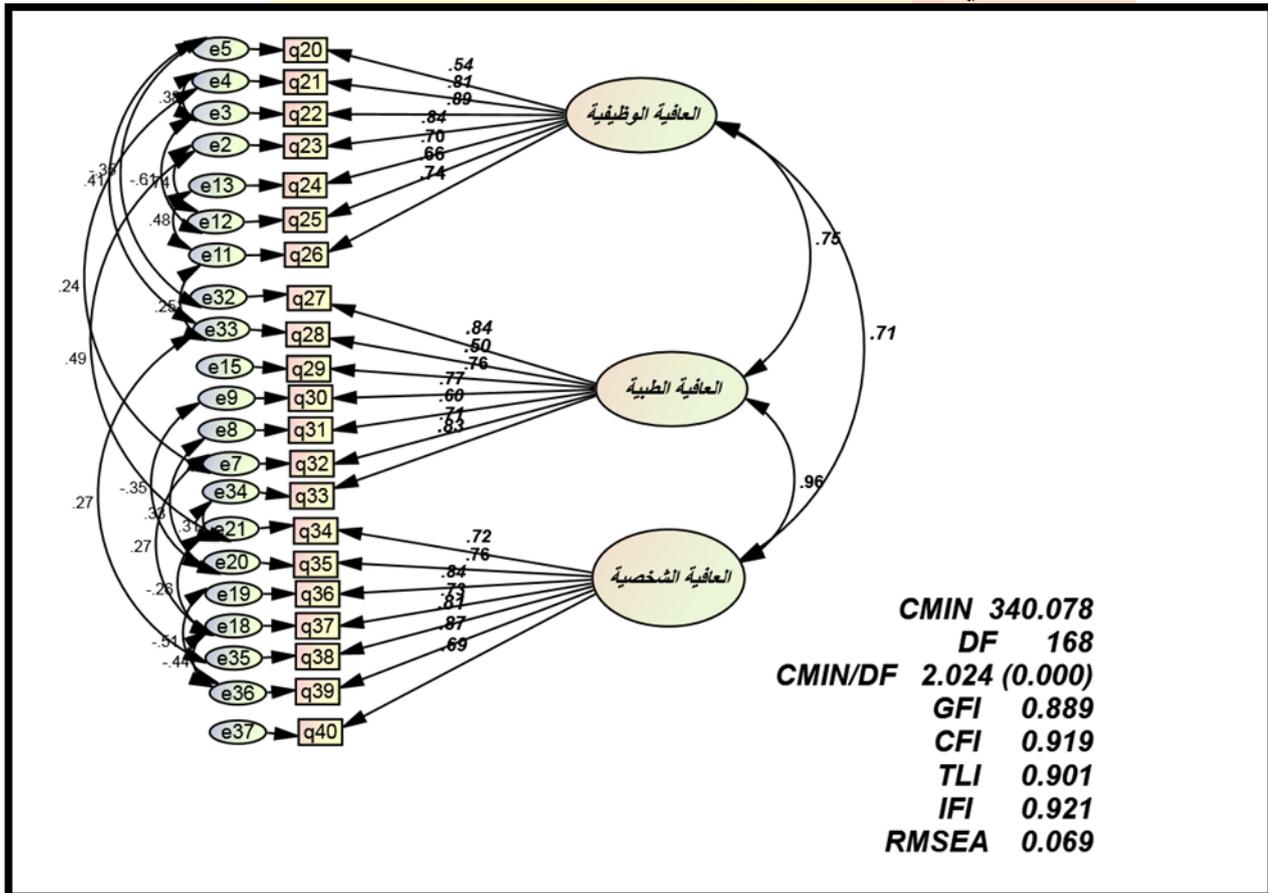
من خلال اطلاع الباحثين على الشكل (2) والخاص بالمتغير المستقل (المحاكاة الاستراتيجية) ومن خلال (19) فقرة كانت مستوى معنويتها يقل عن (0.05) وتشبعاتها تزيد عن (0.40)، وقد تمثلت بالأبعاد (القيادة النشطة والمشاركة في المحادثة، الوعي بميول الاتصال الفردي) وبقائمة احتمالية (0.000) وبقائمة (T) المحسوبة تزيد عن قيمتها المجدولة (1.980) وبقائمة احتمالية (0.05) ودرجة الحرية (121)، ومن خلال التحليل العاملي التوكيدي واعتماد مؤشرات التعديل (**Modification Indices**) دون اللجوء الى حذف أي فقرة من الفقرات، حصل الانموذج البنائي على قيمة متوسط مربع الخطأ (**RMSEA=0.079**) وهي نقل عن قيمة (0.080) للمعيار المطلوب، بينما حصلت مؤشرات المطابقة الأخرى على قيم تزيد عن قيم المؤشرات المطلوبة، فكانت نسبة كاي سكوير الى درجة الحرية (2.038)، بينما كانت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (**CFI = 0.922**)، وقيمة مؤشر المطابقة الملاءمة (**GIF=0.902**)، وقيمة مؤشر توكر لويس (**TLI=0.906**)، وقيمة مؤشر المطابقة المتزايد (**IFI=0.924**)، وجميعها تلي المعايير ومؤشرات جودة المطابقة للأنموذج.



الشكل (2) التحليل العاملي التوكيدي لبيانات المحادثة الاستراتيجية بأسلوب النمذجة الهيكلية

## (2) العافية في مكان العمل:

من خلال اطلاع الباحثين على الشكل (3) والخاص بالمتغير المعتمد (العافية في مكان العمل) ومن خلال (15) فقرة كانت مستوى معنويتها يقل عن (0.05) وتشبعاتها تزيد عن (0.40)، وقد تمثلت بالأبعاد (العافية الوظيفية، العافية الطبية، العافية الشخصية) وبقيمة احتمالية (0.000) وبقيمة (T) المحسوبة تزيد عن قيمتها المجدولة (1.980) وبقيمة احتمالية (0.05) ودرجة الحرية (121)، ومن خلال التحليل العاملي التوكيدي واعتماد مؤشرات التعديل (**Modification Indices**) دون اللجوء الى حذف أي فقرة من الفقرات، حصل الانموذج البنائي على قيمة متوسط مربع الخطأ (**RMSEA=0.069**)، بينما حصلت مؤشرات المطابقة الأخرى على قيم تزيد عن قيم المؤشرات المطلوبة، فكانت نسبة كاي سكوير الى درجة الحرية (2.024)، بينما كانت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (**CFI = 0.919**)، وقيمة مؤشر المطابقة الملاءمة (**GIF=0.889**)، وقيمة مؤشر توكر لويس (**TLI=0.901**)، وقيمة مؤشر المطابقة المتزايد (**IFI=0.921**) وجميعها تلبى المعايير ومؤشرات جودة المطابقة للأنموذج.



الشكل (3) التحليل العاملي التوكيدي لبيانات العافية في مكان العمل بأسلوب النمذجة الهيكلية

ثانياً- عرض وتحليل ومناقشة متغيرات البحث

تبين حصول العافية في مكان العمل على أكبر معامل اختلاف نسبي من بين المتغيرين المبحوثين (15.45%) مما يشير الى توافق العينة على توفرها بالترتيب الثاني، اذ يظهر الجدول (5) مساهمة العافية الشخصية بشكل رئيس في تعزيز المتغير المعتمد العافية في مكان العمل، فيما لجأ افراد العينة الى ادراك وجود العافية الوظيفية والطبية، على الترتيب، بينما جاءت المحادثة الاستراتيجية بالترتيب الاول، من بين متغيري البحث، فحصلت على معامل اختلاف نسبي (7.33%)، فيما اتضح مساهمة القيادة النشطة والمشاركة في المحادثة في تعزيز المحادثة الاستراتيجية، بينما كان والوعي بميول الاتصال الفردي موجهة لتحسين مستوى المحادثة الاستراتيجية من وجهة نظر عينة العاملين في مديرية تربية النجف الاشرف الاولى، ووضحت نتائج الجدول (5) بعض تساؤلات مشكلة البحث في الجانب التطبيقي.

الجدول (5) نتائج التحليل الوصفي وترتيب المتغيرات وابعادها بحسب معامل الاختلاف النسبي

الاولوية	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
الأول	80.4	7.33	0.295	4.02	المحادثة الاستراتيجية
1	80.6	7.71	0.311	4.03	القيادة النشطة والمشاركة في المحادثة
2	80.2	8.15	0.327	4.01	الوعي بميول الاتصال الفردي
الثاني	74	16.45	0.609	3.70	العافية في مكان العمل
2	80.20	16.13	0.647	4.01	العافية الوظيفية
3	66.80	27.69	0.925	3.34	العافية الطبية
1	74.80	12.62	0.472	3.74	العافية الشخصية

ثالثاً: اختبار تأثير المحادثة الاستراتيجية في العافية في مكان العمل:

تحددت الفرضية الرئيسة للبحث: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمحادثة الاستراتيجية بأبعاده مجتمعة (القيادة النشطة والمشاركة في المحادثة، الوعي بميول الاتصال الفردي في العافية في مكان العمل وابعاده، ولتحقق الباحثان من صحة الفرضية من عدمها، تم تنفيذ أنموذج الانحدار الخطي المتعدد وبطريقة ( BACK WARD) وبحسب الفرضيات الفرعية الآتية:

1. تؤثر ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة في العافية الوظيفية تأثيراً معنوياً.
2. تؤثر ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة في العافية الطبية تأثيراً معنوياً.
3. تؤثر ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة في العافية الشخصية تأثيراً معنوياً.

التحقق من الفرضية الفرعية الأولى: تؤثر ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة في العافية الوظيفية تأثيراً معنوياً:

أظهرت نتائج الجدول (6) وجود انموذج اولي للبحث لتأثير ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة في العافية الوظيفية كان معامل التفسير له (0.372)، ومعامل التفسير المعدل (0.361) بينما كانت قيمة (F) المحسوبة له (35.249) بقيمة احتمالية (0.000) معنوية الانموذج وهي اكبر من قيمتها الجدولة (3.878) عند درجة الحرية (121) وهو انموذج مقبول، اذ استطاعت (ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة) من تفسير ما نسبته (36.1%) من التغيرات التي تطرأ على العافية الوظيفية، فيما تُعزى النسبة المتبقية (63.9%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في الانموذج المختبر، اذ يعد انموذج التفسير انموذجاً مقبول ويمكن اعتماده في التفسير.

تبين وجود تأثير طردي للوعي بميول الاتصال الفردي مقداره (0.801) بقيمة احتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (7.702)، ووجود تأثير طردي للقيادة النشطة والمشاركة في المحادثة في العافية الوظيفية مقداره (0.334) بقيمة احتمالية (0.002)، وبقيمة (T) المحسوبة (3.211)، اذ كانت جميع قيم (T) المحسوبة تزيد عن قيمتها الجدولية (1.980) بقيمة احتمالية (0.05) ودرجة حرية (121)، اذ يلاحظ الباحثان اعتماد مديرية التربية على الوعي بميول الاتصال الفردي والقيادة النشطة والمشاركة في المحادثة في تحسين مستوى العافية الوظيفية، اذ تقود هذه النتائج الى قبول الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسة

الثانية (تؤثر ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة في العافية الوظيفية تأثيراً معنوياً)، وبحسب المعادلة الآتية:

$$Y = 0.334 (\text{القيادة}) + 0.801 (\text{الوعي بميول الاتصال الفردي}) + 0.572 (\text{النشطة والمشاركة في المحادثة})$$

الجدول (6) تأثير ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة في العافية الوظيفية (n=122)

العافية الوظيفية								المتغير المستقل
F	T	p-v	A R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	s.e	β	A	
35.249	3.211	0.002	0.361	0.372	0.104	0.334	0.572	الوعي بميول الاتصال الفردي
	7.702	0.000				0.801		الوعي بميول الاتصال الفردي

التحقق من الفرضية الفرعية الثانية: تؤثر ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة في العافية الطبية تأثيراً معنوياً:

أظهرت نتائج الجدول (7) وجود نموذج واحد للتأثير، وبمعامل تفسير (0.279) بقيمة احتمالية (0.000)، بينما كانت قيمة معامل التفسير المصحح (0.267)، إذ استطاعت (ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة) من تفسير ما نسبته (26.7%) من التغيرات التي تطرأ على العافية الطبية، فيما تُعزى النسبة المتبقية (73.3%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في الانموذج المختبر، إذ يعد انموذج التفسير انموذجاً جيد ويمكن اعتماده في التفسير، وقد تبين ان قيمة (F) المحسوبة للانموذج (23.050) بقيمة احتمالية (0.000) معنوية الانموذج وهي اكبر من قيمتها الجدولة (3.878).

تبين وجود تأثير طردي للوعي بميول الاتصال الفردي مقداره (0.299) بقيمة احتمالية (0.008)، وبقيمة (T) المحسوبة (2.695)، ووجود تأثير طردي للقيادة النشطة والمشاركة في المحادثة في العافية الطبية مقداره (0.272) بقيمة احتمالية (0.016)، وبقيمة (T) المحسوبة (2.496)، إذ كانت جميع قيم (T) المحسوبة تزيد عن قيمتها الجدولية (1.980) بقيمة احتمالية (0.05) ودرجة حرية (121)، إذ يلاحظ الباحثان اعتماد مديرية التربية على الوعي بميول الاتصال الفردي والقيادة النشطة والمشاركة في المحادثة في تحسين مستوى

العافية الطبية							المتغير المستقل	
F	T	p-v	A R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	s.e	β	A	
23.050	2.496	0.016	0.267	0.279	0.109	0.272	1.257	القيادة النشطة والمشاركة في المحادثة
	2.695	0.008			0.111	0.299		الوعي بميول الاتصال الفردي

العافية الطبية، إذ تقود هذه النتائج الى قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسة الثانية (تؤثر ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة في العافية الطبية تأثيراً معنوياً)، وبحسب المعادلة الآتية:

$$Y = 0.299 * (\text{الوعي بميول الاتصال الفردي}) + 0.272 * (\text{القيادة النشطة والمشاركة في المحادثة}) + 1.257$$

الجدول (7) تأثير ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة في العافية الطبية (n=122)

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28

التحقق من الفرضية الفرعية الثالثة: تؤثر ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة في العافية الشخصية تأثيراً معنوياً:

أظهرت نتائج الجدول (8) وجود أنموذج واحد للتأثير، وبمعامل تفسير (0.312) بقيمة احتمالية (0.000)، بينما كانت قيمة معامل التفسير المصحح (0.300)، إذ استطاعت (ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة) من تفسير ما نسبته (30%) من التغيرات التي تطرأ على العافية الشخصية، فيما تُعزى النسبة المتبقية (70%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في الانموذج المختبر، إذ يعد انموذج التفسير انموذجاً جيد ويمكن اعتماده في التفسير، وقد تبين ان قيمة (F) المحسوبة للأنموذج (26.958) بقيمة احتمالية (0.000) معنوية الانموذج وهي اكبر من قيمتها الجدولة (3.878).

تبين وجود تأثير طردي للوعي بميول الاتصال الفردي مقداره (0.792) بقيمة احتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (7.333)، ووجود تأثير طردي للقيادة النشطة والمشاركة في المحادثة في العافية الشخصية مقداره (0.622) بقيمة احتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (5.706)، اذ كانت جميع قيم (T) المحسوبة تزيد عن قيمتها الجدولية (1.980) بقيمة احتمالية (0.05) ودرجة حرية (121)، اذ يلاحظ الباحثان اعتماد مديرية التربية على الوعي بميول الاتصال الفردي والقيادة النشطة والمشاركة في المحادثة في تحسين مستوى العافية الشخصية، اذ تقود هذه النتائج الى قبول الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية (تؤثر ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة في العافية الشخصية تأثيراً معنوياً) ، وبحسب المعادلة الاتية:

$$Y = 0.792 * (القيادة النشطة والمشاركة في المحادثة) + 0.622 * (الوعي بميول الاتصال الفردي) + 3.009$$

الجدول (8) تأثير ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة في العافية الشخصية (n=122)

العافية الشخصية								المتغير المستقل
F	T	p-v	A R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	s.e	B	A	
26.958	5.706	0.000	0.300	0.312	0.109	0.622	3.009	القيادة النشطة والمشاركة في المحادثة
	7.333	0.000				0.792		الوعي بميول الاتصال الفردي

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.28

التحقق من الفرضية الرئيسية: تؤثر المحادثة الاستراتيجية اجمالاً في العافية في مكان العمل تأثيراً معنوياً: أظهرت نتائج الجدول (9) وجود معامل تفسير (0.109) بقيمة احتمالية (0.001)، بينما كانت قيمة معامل التفسير المصحح (0.094)، اذ استطاعت (ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة) من تفسير ما نسبته (9.4%) من التغيرات التي تطرأ على العافية في مكان العمل ، فيما تُعزى النسبة المتبقية (90.6%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في الانموذج المختبر، اذ يعد انموذج التفسير انموذجاً ضعيفاً ويمكن اعتماده في

التفسير، وقد تبين ان قيمة (F) المحسوبة للأنموذج (7.313) بقيمة احتمالية (0.001) معنوية الانموذج وهي اكبر من قيمتها الجدولة (3.878).

تبين وجود تأثير طردي للوعي بميول الاتصال الفردي مقداره (0.283) بقيمة احتمالية (0.024)، وبقيمة (T) المحسوبة (2.291)، ووجود تأثير طردي للقيادة النشطة والمشاركة في المحادثة في العافية الشخصية مقداره (0.466) بقيمة احتمالية (0.000)، وبقيمة (T) المحسوبة (3.781)، اذ كانت جميع قيم (T) المحسوبة تزيد عن قيمتها الجدولية (1.980) بقيمة احتمالية (0.05) ودرجة حرية (121)، اذ يلاحظ الباحثان اعتماد مديرية التربية على الوعي بميول الاتصال الفردي والقيادة النشطة والمشاركة في المحادثة في تحسين مستوى العافية في مكان العمل، اذ تقود هذه النتائج الى قبول الفرضية الرئيسة الثانية (تؤثر ابعاد المحادثة الاستراتيجية مجتمعة في العافية في مكان العمل تأثيراً معنوياً) ، وبحسب المعادلة الاتية:

$$Y = 0.466 + ((2.372) + 0.283(\text{الوعي بميول الاتصال الفردي})) * (\text{القيادة النشطة والمشاركة في المحادثة})$$

الجدول (9) تأثير المحادثة الاستراتيجية اجمالاً في العافية في مكان العمل (n=122)

العافية في مكان العمل							المتغير المستقل
F	T	p-v	A R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	B	A	
7.313	3.781	0.000	0.094	0.109	0.466	3.372	القيادة النشطة والمشاركة في المحادثة
	2.291	0.024			0.283		الوعي بميول الاتصال الفردي

المبحث الرابع- الاستنتاجات والتوصيات

أولاً- الاستنتاجات

- 1) اتضح اهتمام المديرية بالعافية الطبية وبما يحسن من العافية في مكان العمل، اذ اتضح عدم وجود أي علامات تحذير مرضية طبية تظهر على افرادها، وانهم يخلون من أي امراض.
- 2) ثبت اهتمام المديرية بالعافية الشخصية، فاعتمدها في تعزيز العافية في مكان العمل من خلال توازن حياتهم، والشعور بالملل من الطاقة بشكل محدود.
- 3) تبين اهتمام مديرية تربية النجف بالعافية في مكان العمل، فعمدت الى توجيه المحادثة الاستراتيجية في تحسينها بشكل عام، وتوظيف القيادة النشطة والمشاركة في المحادثة، والوعي بميول الاتصال الفردي في تحسينها، فضلاً عن توجيه هذه الابعاد لتحسين العافية الوظيفية والطبية والشخصية.

ثانياً- التوصيات وآلية تنفيذها

- 1) ضرورة تحسين مستوى العافية الطبية لدى مديرية تربية النجف من خلال الحفاظ على صحة العاملين والتأكد من خلوهم من الامراض السارية او المعدية والوبائية، فضلاً عن تبني الاليات الآتية:
  - أ. إيجاد وحدة متخصصة طبية صحية تعني بسلامة العاملين وتقوم على فحصهم ورعايتهم اثناء العمل.
  - ب. وضع معايير ارشادية واضحة تضمن التزام الجميع بالإرشادات والتعليمات الصحية.
  - ت. الحفاظ على التهوية المناسبة والتباعد عن الأماكن المزدحمة والالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية.
- 2) ينبغي الاهتمام الإضافي بالعافية الشخصية والعمل على تعزيزها بموازنة حياة العمل والحياة الشخصية للعاملين والابتعاد قدر المستطاع عن الطاقة والسلبية والشعور بالملل من خلال التوجه نحو الاليات الآتية:
  - أ. الاستمتاع بأوقات الراحة وتدوير المكتسبات الشخصية في الحصول على السعادة.
  - ب. تعزيز الشعور بالانتماء للمديرية وبما ينعكس على أداء العاملين وولائهم والتزامهم.
  - ت. التمسك بأوقات الراحة والخلود المبكر للنوم وبما يجعل افراد المديرية مستعدين بدنياً وذهنياً لممارسة مهامهم الوظيفية.
- 3) ضرورة اهتمام مديرية تربية النجف بالعافية في مكان العمل بشكل أكثر جدية، باعتماد المحادثة الاستراتيجية في تحسينها، والعمل على توظيف القيادة النشطة والمشاركة في المحادثة، والوعي بميول الاتصال الفردي في تحسينها، فضلاً عن توجيه هذه الابعاد لتحسين العافية الوظيفية والطبية والشخصية.

SOURCES

1. ALSiede, Y. A. H. Facing (2015), Uncertainty Dimensions by Depending on Strategic Conversation.

2. Altwaijri, Y., Hyder, S., Bilal, L., Naseem, M. T., AlSaqabi, D., AlSuwailem, F., ... & DeVol, E. (2019). Evaluating the impact of a workplace wellness program in Saudi Arabia: an intra-department study. Journal of occupational and environmental medicine, 61(9), 760-766.

3. Amaya, M., Melnyk, B. M., Buffington, B., & Battista, L. (2017). Workplace wellness champions: lessons learned and implications for future programming. *Building Healthy Academic Communities Journal*, 1(1), 59-67.
4. Dailey, S. L., Burke, T. J., & Carberry, E. G. (2018). For better or for work: Dual discourses in a workplace wellness program. *Management Communication Quarterly*, 32(4), 612-626.
5. Dartey-Baah, K. (2019, July). Leadership Styles and Workplace Wellness Among Ghanaian SME Workers. In *International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics* (pp. 561-572). Springer, Cham.
6. Ertel, C., & Solomon, L. K. (2014). Moments of impact: How to design strategic conversations that accelerate change (Vol. 36, No. 7). Simon and Schuster.
7. Ganu, D., Ganu, J., & Nyaranga, C. K. (2017). The Implementation of Workplace Wellness Program and its Impact on Employee Work Productivity: The Case of Safaricom Company Ltd. *Journal of Applied Medical Sciences*, 6(1), 1-10.
8. Gusewelle, T. (2018). Effects Of A Workplace Wellness Program On Employee Stress Levels.
9. Halloran, T. (2017). The Impact Of A Workplace Wellness Program On Employees In A University Setting.
10. Hanson, H. A. (2019). Journaling as a workplace wellness program (Doctoral dissertation, University of Wisconsin-Stout).
11. Kim, A. (2019). Assessing Workplace Wellness for the Occupation of Hairdressing.
12. Kyprianou, C., Graebner, M. E., & Rindova, V. (2015). Strategic conversations: Methods for data collection and analysis. In *Handbook of Qualitative Organizational Research* (pp. 304-317). Routledge.
13. M Kulik, C. (2019). Workplace wellness program empowers self-leadership.
14. Merwe, Van Der L., Chermack, T. J., Kulikowich, J., & Yang, B. (2007). Strategic conversation quality and engagement: assessment of a new measure. *International Journal of Training and Development*, 11(3), 214-221
15. Miles, M. P., Munilla, L. S., & Darroch, J. (2006). The role of strategic conversations with stakeholders in the formation of corporate social responsibility strategy. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 195-205.
16. Mngxaso, M. H. (2010). Understanding strategic conversation as a tool for learning and change in organisations: a public sector perspective (Doctoral dissertation).
17. Moorhouse, C. (2013). A strategic conversation model to optimise return on occupational training expectations (Doctoral dissertation)
18. Ncube, S. (2018). Workplace wellness, organisational commitment and retention in an insurance company in South Africa (Doctoral dissertation).
19. Smith, S., Makrides, L., Lebel, F. S., Allt, J., Montgomerie, D., Farquharson, J., ... & Szpilfogel, C. (2012). *International Journal of Workplace Health Management*. *Health Management*, 5(3), 194-209.
20. Tomlinson, R. A. (2021). Get Moving: A Grounded Theory Analysis of Employees' Perceptions of Physical Activity Participation in Workplace Wellness Programs. Temple University.
21. Tsoukas, H., & Chia, R. (2002). On organizational becoming: Rethinking organizational change. *Organization science*, 13(5), 567-582.
22. Unsal, N., Weaver, G., Bray, J., & Bibeau, D. (2021). A scoping review of economic evaluations of workplace wellness programs. *Public Health Reports*, 136(6), 671-684.