



كلية التربية



جامعة سوهاج

مجلة شباب الباحثين

السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها

إعداد

أ/ مها محمد مقطوف الأسمرى
حاصلة على ماجستير القيادة التربوية التنفيذي، قسم الإدارة التربوية والإشراف،
كلية التربية ، جامعة الملك خالد.

تاريخ استلام البحث : ٣ ديسمبر ٢٠٢٢ م - تاريخ قبول النشر: ٢٢ ديسمبر ٢٠٢٢ م

DOI: ١٠.٢١٦٠٨/JYSE. ٢٠٢٣.

المستخلص

هدفت الدراسة إلى تقديم مقترحات تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية، عن طريق التعرف على مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية بأبعادها: المصادقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات من وجهة نظر العاملين فيها.

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي، واستخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات مقياس للسعادة المؤسسية في بيئات العمل المختلفة، وتكون مجتمع الدراسة من عينة تكون مجتمع البحث من العاملين في بيئات العمل التعليمية في منطقة عسير خلال فترة إجراء الدراسة، وعينة البحث من عينة بسيطة من العاملين ببيئات العمل التعليمية المتنوعة في منطقة عسير، مقرات العمل التعليمية، ومؤسسات المجتمع التي تقدم خدمات تعليمية، وبلغ عدد العينة (٧٠٠) موظف وموظفة.

أهم نتائج الدراسة أن مستوى إن مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها جاء بدرجة متوسطة، وتم ترتيب الأبعاد فجاء بعد (العلاقات) في المرتبة الأولى بدرجة موافقة عالية، ثم بعد (الفخر، الاحترام، العدالة، المصادقية) من المرتبة الثانية إلى الخامسة على التوالي، ودرجة موافقة متوسطة. كما أظهرت النتائج أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة عالية على مقترحات البحث، وقدمت الباحثة مجموعة توصيات قد تساهم رفع مستويات السعادة المؤسسية المتنوعة. الكلمات المفتاحية: السعادة المؤسسية، بيئة العمل، العلاقات، المصادقية.

Institutional happiness in educational work environments from the viewpoint of its employees

Abstract

The study aimed to present proposals that contribute to raising the level of institutional happiness in educational work environments, by identifying the level of institutional happiness in educational work environments with its dimensions: credibility, respect, justice, pride, and relationships from the viewpoint of its employees.

To achieve the goals, use the survey and questionnaire method as a data collection tool (a measure of institutional happiness in work environments). The research sample is a simple group of workers in educational work environments and community institutions that provide educational services in the Asir region, and their number is (٧٠٠) employees.

Among the most important results is that the level of institutional happiness in the educational work environments from the point of view of its employees came to a medium degree, and (relationships) came in the first place with a high degree of acceptance, then (pride, respect, justice and credibility) from the second to the fifth and a medium degree. High level of research proposals, and the researcher presented a set of recommendations that may contribute to raising levels of institutional happiness.

Keywords: Institutional Happiness, work environment, relationships, credibility.

١- مقدمة البحث

مع بداية ظهور علم الإدارة، وتطور الدراسات حول كيفية إدارة المؤسسات بنجاح وكيف لها أن تحقق أهدافها التي تطمح لها بما يضمن لها الاستمرارية والبقاء، ووصولاً إلى الإدارة المعاصرة التي وصلت بمهنية وكفاءة إلى غاياتها؛ عن طريق الاستثمار الأمثل لمواردها المادية والبشرية، وعلى الرغم من التميز المؤسسي في الإدارات المعاصرة إلا أنها قد تمايزت في ذلك، مما جعل بيئة عمل معينة أكثر مواكبة للتغيرات المتسارعة في بيئات العمل، وأكثر مرونة في التعامل مع الثورة المعرفية والتقنية، وأسرع في تحقيق ما تصبو إليه، فهي تعمل وفق الاتجاهات الحديثة في القيادة التي تقوم على مبدأ أن الأداة البارزة للتطور والتقدم المؤسسي هو العنصر البشري، فكفاءتها تعتمد بشكل أساسي على كفاءة ودافعية مواردها البشرية، التي تسبب الاختلافات في الأداء والمخرجات على الصعيد المؤسسي والشخصي، كما أنها لا تغفل عن الجوانب النفسية، والاجتماعية والشخصية، وتظهر أيضاً مدى التباين والاختلاف في بيئات العمل من حيث الجاهزية، وتوافر المتطلبات المادية والتقنية، والخدمية، وسبل تعزيز الرفاهية والإمتاع الوظيفي، وتأثيراتها لجعل مقر العمل بيئة مثالية تصنع ما يسمى بالسعادة المؤسسية.

"وقد كان لظهور أبحاث Seligman "سعادة مكان العمل" دور أساسي في تزايد عدد المدراء الذين يدعون أنهم يهتمون بسعادة موظفيهم لسبب واحد على الأقل وهو أنهم يتوقعون أن العمال السعداء هم أكثر إنتاجية وأداء في وظائفهم، لذا هم يمارسون الإدارة ويقدمون خدمات تهدف إلى خلق بيئة عمل سعيدة وموظفين سعداء مع المحافظة عليهم". (مانع وبهراوة، ص٣٩٠)، فالعاملين يقضون أوقات طويلة في مقرات العمل إيجابية كانت أو سلبية، وهي تؤثر بشكل مباشر عليهم، فعندما تكون بيئة العمل نموذجية تمتلك كافة مقومات العمل ومتطلباته، وتعمل في ظل كيان صحي يقدر موظفيه ويدعم أدوارهم، وتمتج فيه مشاعر العاملين كالرضا الوظيفي، والانتماء، والمحبة فهذا ينعكس بالإيجاب على سلوكياتهم، وأساليبهم، ودرجة إتقان مهام عملهم، نجد أنها بيئة صانعة للسعادة المؤسسية، وأنها تمتلك مقومات النجاح التنظيمي الذي يحقق لها الاستمرارية مع كفاءة الأداء وزيادة الإنتاجية.

ويمكن القول أن السعادة المؤسسية "أصبحت من أهم الأمور المؤثرة على فاعلية العاملين، وقدرتهم، وأدائهم المهني، وزيادة كفاءتهم وإنتاجيتهم، ونجاحهم، وتميزهم، كما أنها تؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لديهم، وزيادة مستويات النشاط والحماس للعمل، والرغبة في الاستمرار بالوظيفة، وتحقيق الأهداف الشخصية، وأهداف المؤسسة والعاملين بها في الوقت ذاته" (المعاينة والحموري، ٢٠١٧، ص ٤١). لذلك نجد أن مفهوم السعادة ينطلق من مسلمات تنظيمية هامة تتعلق بجودة حياة العامل في بيئة العمل وأساليب استثمار الطاقات البشرية الواعدة وتوظيفها وتوظيفها عصريةً جديدًا وفق مبادئ واستراتيجيات منهجية تحقق في النهاية ما يسمى بالاستثمار الأمثل لرأس المال البشري" (جمعة، ص ٣)، والسعادة المؤسسية "تتشكل أبعادها من خلال ما تغرسه ثقافة المؤسسة من قيم، وكذلك من خلال النمط الإداري، والموارد المتاحة للموظف وغيرها، حيث أن سياسة المؤسسة ووضوحها وعدالتها، واحترامها وتقديرها لأفراد العاملين بها، والروابط التي تجمع بينهم، كلها تحدد معدلات السعادة المؤسسية بيئة العمل، وترسم ملامح تميزها أو انخفاضها" (العرفي، ١٤٤٢، ص ٣٤٠)، كما تعتبر السعادة المؤسسية "وضعا يكون فيه العامل راضيًا عن عمله، وهذا الرضا يتكون نتيجة الآثار العاطفية الإيجابية مثل الفرح، وغياب التأثيرات العاطفية السلبية مثل الحزن والغضب، وهي الحالة النفسية التي يمر بها موظفو المؤسسة سواء كانت إيجابية أو سلبية، والتي تنعكس في مستوى أداء العمال في وظائفهم المختلفة" (Nafie, ٢٠١٨, pp. ٢٧-٢٨).

وتعتبر مؤسسات التعليم من أهم المؤسسات الاجتماعية والثقافية والعلمية أهمية باعتبارها شبكة من المنظمات المعقدة المتغيرة بصفة مستمرة" (فارس، ص ١٦٧)، ولا بد أن تكون هذه مؤسسات التعليم على مستوى عالي من الجودة التنظيمية، والأداء المهني العالي لأنه يعول عليها إنتاج مخرجات بشرية مؤهلة لقيادة مؤسسات المجتمع والنهوض به في كافة المجالات والميادين نحو التقدم والازدهار، "ولا خلاف على أن بناء نظام تعليمي وتربوي كفاء يسعى لتطوير رأس المال البشري يمثل الأساس السليم لأي جهد إصلاحي استثماري" (يوسف، ٢٠١٨، ص ٤٠)؛ ويتحقق ذلك بأن تسعى المؤسسة التعليمية لتوفير بيئة مثالية تمتلك الحاجات المادية، والدوافع المعنوية، ويعمل فيها من خلال قيم راسخة كالعدالة والاستقامة؛ التي تجعل العامل يشعر بالسعادة أي" الشعور برابطة قوية تجاه المؤسسة،

وحالة من الاندماج العاطفي والفكري، إلى الحد الذي يعتبر فيه العامل نفسه مسؤولاً وملتزماً بإنجاحها، ويتخذ هذا الموقف في ضوء سياسات المؤسسة وممارساتها، ونظرتها تجاه العاملين" (المعاينة والحموري، ٢٠١٨، ص ٤١)؛ فتصل المؤسسة التعليمية بهم إلى تقديم أقصى قدرات يملكونها، وتساعدهم على تنفيذ أعمال غير متوقعة منهم؛ باستثارة حماسهم وبناء الثقة في قدراتهم على إنجاز المهام، وتغليب مصلحة المؤسسة على مصالحهم الذاتية، يشعر فيها العامل بالحرية المسؤولة، لذلك تسعى قيادات المؤسسات التعليمية لتوفير متطلبات السعادة لإيمانها بضرورة ذلك، والذي يضمن تجويد المخرجات التعليمية وكفاءتها، ومن ذلك تسعى الدراسة لمعرفة مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها.

١-٢ مشكلة البحث

إن الاهتمام بالعاملين في البيئات التعليمية، والعناية بمشاعرهم، والحرص على تقدير مكانتهم واحترامهم، مع توفير كافة متطلبات عملهم، وإيجاد سبل الترفيه والترويح عنهم يحقق السعادة المؤسسية، وتوفير الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية من أهم متطلبات تجويد بيئات العمل، وهي الثروة الحقيقية التي تقود المؤسسة التعليمية للوصول إلى غاياتها، وتحقيق طموحاتها، لذلك تعتبر من أكثر بيئات العمل التي تظهر فيها علامات الاحتراق الوظيفي، فنجد أن "التعليم من أكثر المهن التي يتعرض أفرادها للإجهاد النفسي، والشعور بالإحباط وعدم الراحة نتيجة شعورهم بالضغط المهنية الشديدة والمستمرة، بحسب ما جاء في تصنيف منظمة العمل الدولية، وسبب ذلك أن مهنة التعليم تزخر بالعديد من الأعباء والمطالب والمسؤوليات وبشكل مستمر" (منصوري، ٢٠١٧، ص ٢٣١)؛ فهي تتطلب بذل جهودات كبيرة في متابعة متطلبات العمل المتغيرة والمتواصلة لارتباطها بجهات تشريعية وتنفيذية توجه وتلزم بمهام عمل متعددة ومخرجات جيدة، وأيضاً علاقتها المباشرة بالمجتمع المحلي وضرورة قيامها بأدوارها المجتمعية على أكمل وجه، كما أن لموظفيها حياتهم الشخصية والأسرية التي تلزمهم بمتطلباتها المتعددة، وهذا كله يولد الشعور بالإرهاك والتعب الذي يصحبه التذمر وتدني الرضا الوظيفي.

وبعد الاطلاع في البحوث العلمية والدراسات الميدانية حول موضوع السعادة المؤسسية أو السعادة الوظيفية أو بيئة العمل السعيدة، بالإضافة إلى الخبرة الإدارية للباحثة في مجال

التعليم كونها مارست العمل الإداري والتعليمي في بيئات تعليم متعددة، وبيئات دعوية مجتمعية مرتبطة بالتعليم، وارتباط مهام أعمالها بجهات تعليمية وجهات إدارية متنوعة، اتضح لديها أن موضوع السعادة المؤسسية في بيئات العمل لازال قاصر الفهم والتطبيق؛ على الرغم من سعى كافة الجهات المعنية بتوفير بيئات عمل مجودة إدارياً وبيئياً، كما وجدت الباحثة أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ تسعى إلى تحقق جودة الحياة وهذا مرتبط بشكل مباشر بمفاهيم السعادة في العمل والحياة، وتلخصت مشكلة الدراسة للكشف عن مستوى السعادة المؤسسية في بيئات

العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها، وعليه يمكن بلورة مشكلة الدراسة في

الأسئلة:

٣-١ أسئلة البحث

١. ما مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية بأبعادها: المصادقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات من وجهة نظر العاملين فيها؟
٢. ما مدى موافقة أفراد عينة الدراسة المقترحات التي تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية؟

٤-١ أهداف البحث

١. التعرف على مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية بأبعادها: المصادقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات من وجهة نظر العاملين فيها.
٢. التعرف على مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على مقترحات البحث التي تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية.

١-٥ أهمية البحث

١- الأهمية النظرية: هذه الدراسة مواكبة لاهتمام رؤية المملكة ٢٠٣٠ بجودة الحياة بشكل عام، وتدرس بشكل خاص مفهوم السعادة المؤسسية احد المفاهيم الحديثة في المجال الإداري التعليمي، كما تستمد أهميتها من قلة البحوث في مواضيع السعادة المؤسسية أو الوظيفية في البيئات التعليمية، أو بيئة العمل السعيدة فقد تشكل إضافة في مجالات الإدارة التربوية الحديثة .

٢- الأهمية التطبيقية: يمكن أن تسهم نتائج الدراسة ومقترحاتها في تحقيق متطلبات جودة الحياة المنبثقة من رؤية ٢٠٣٠؛ فمن الممكن أن تفيد في مساعدة المسؤولين وصانعي القرار في بيئات العمل التعليمية على قياس مستوى السعادة المؤسسية ، والسعي لتطوير الممارسات الإدارية التي ترتقي بأساليب العمل، وتساهم في تعزيز ونشر ثقافة السعادة المؤسسية.

١-٦ حدود البحث

-الحدود الموضوعية: اقتصر على التعرف على مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية وفقاً لنموذج (Great Place to Work) من وجهة نظر العاملين فيها .
-الحدود البشرية: عينة من العاملين في مقرات العمل التعليمية، ومؤسسات المجتمع التعليمية التابعة لإدارة تعليم عسير التي تقدم خدمات تعليمية في منطقة عسير .
-الحدود المكانية: طبق الجزء الميداني في البيئات التعليمية التابعة لإدارة تعليم عسير .
-الحدود الزمانية: طبق هذا البحث في العام الدراسي ١٤٤٤هـ - ٢٠٢٢ م .

١-٧ مصطلحات البحث

-السعادة المؤسسية: تعرف بأنها "البرامج والسياسات التي تقدمها المؤسسة لتحقيق سعادة العاملين لديها، وإدخال السرور عليهم، من خلال التركيز على محاور منها بيئة العمل، والعامل، وجمهور المتعاملين، مع الإدراك التام بأن كل محور من هذه المحاور مرتبط بالآخر ارتباط السبب بالنتيجة" (العور، ٢٠١٧، ص ٤٥).

أما السعادة الوظيفية هي "الشعور النفسي بالرضا، الذي ينبعث من القناعة الداخلية لدى العامل، وتلك القناعة عن اقتناع بأن ما يمارسه من أعمال، وما يصادفه من أقدار ، يناسب طموحاته وتطلعاته" (Kemakorn, .Orapin. ٢٠١١.p ١٩١)

وتعرف الباحثة السعادة المؤسسية على أنها " النهج المؤسسي الذي تتبناه المؤسسات التعليمية المستمد من نموذج بيئة العمل السعيدة لمؤسسة (Great Place to Work) بأبعاده الخمسة المصادقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات، لجعل العاملين سعداء في بيئة عمل سعيدة.

٢-١ الإطار النظري/ المحور الأول: الأسس النظرية للسعادة المؤسسية ١.٢.١ تعريف السعادة

من الصعب الإجماع على مفهوم عام للسعادة، لكونه من السلوكيات الوجدانية المرتبطة بالمفاهيم التي يراها الشخص مصدر لسعادته، فمن البديهي أن نرى مفهومها عند علماء الدين يختلف عن الفلاسفة، وعلماء الاجتماع، ورجال الاقتصاد، والسياسيون، وغيرهم فمنهم من يربطها بالعبادات وتغذية الأرواح، ومنهم من يراها إشباع الرغبات، وتحقيق الذات، والبعض يعتقد أنها الثراء أو المكانة الاجتماعية المرموقة و" كان صعبا جدا على علماء النفس تعريف مصطلح السعادة، كونها ترتبط بأحاسيس وإدراك وتصرفات الأفراد، وغالبا ما أشاروا إليها ب "الرفاهية الذاتية" لأنها تعتمد على شعور كل فرد على حدى، وفريق آخر أشار إليها بالمشاعر الإيجابية، وفريق آخر سماها بالفرح والصفاء." (Achor..٢٠١٠.p.٣٥)، "عرف مايكل أرجايل (١٩٩٣) السعادة في كتابه (سيكولوجية السعادة) بأنها الشعور باعتدال المزاج، والرضا والإشباع وطمأنينة النفس وتحقيق الذات والشعور باللذة والبهجة والاستمتاع، كما بين العلاقة بين التفاعل الاجتماعي وشعور العاملين بالسعادة" (العامري، ٢٠١٧، ص ٥١-٥٢)، والسعادة تتحول إلى طاقة إيجابية في صورة دافعية للأداء المتميز وتحقيق الإنجازات، وهي البهجة والاستبشار المرتبط بالقناعة الداخلية التي تولد الرضا والاطمئنان، وتخلق مساحات من العلاقات الإيجابية، مع انتفاء أسباب الغضب أو الحزن، والمشاعر السلبية، وتعرف بأنها "حالة من التوازن الداخلي يسودها عدد من المشاعر الإيجابية كالانبساط والابتهاج والسرور، والتي ترتبط بالجوانب الأساسية للحياة مثل الأسرة، والعمل، والعلاقات الاجتماعية" (العنزي، ٢٠٠١، ص ٣٥١) ، وهي " حالة من الشعور الإيجابي ينشأ من إحساس الفرد بالطمأنينة، والبهجة، والاستمتاع، وتحقيق الذات، والقدرة على تجاوز المشكلات، وتخطي الصعوبات" (الولاني، ٢٠١٦، ص ٥٧٧).

٢.١.٢. تعريف السعادة المؤسسية

إن مفهوم السعادة المؤسسية من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة المعاصرة، وهو من المفاهيم التي تندرج تحت الاتجاهات الحديثة في القيادة التي تتبنى مبادئ الاستثمار الأمثل لمواردها البشرية، وتعتبر تلك الموارد هي الثروة الحقيقية لأي مؤسسة تعليمية و "يقصد بها إدخال السرور على العاملين بالمؤسسة، وذلك بالتركيز على بيئة العمل، والعاملين، والمتعاملين معهم، مع اعتبار أن كل عنصر من هذه العناصر يرتبط بالآخر، يتأثر به ويؤثر عليه" (العرفي، ١٤٤٢، ٣٣٩)، ونجد أنها لا تتحقق بالأقوال أو الممارسات الإدارية الهزيلة، إنما ترتبط بالأفعال الإدارية المستنيرة، التي تملك مهارة التعامل بمهنية مع الموارد المادية والمالية، وكيف تسخره لخدمة المورد البشري " فكلما حرصت المؤسسة على سعادة موظفيها من خلال سياساتها و ممارساتها، أدى ذلك إلى تحليهم بالطاقة الإيجابية، وازدياد حماسهم واندماجهم في العمل، مما يساعد المؤسسة على تحقيق رؤاها وأهدافها" (العامري، ٢٠١٧، ص ٤)، وتعتبر السعادة الوظيفية في بيئة العمل التعليمية هي ثمرة تطبيق السعادة المؤسسية، فهي تظهر في صورة "قرار شخصي يتخذه العامل، حيث يشعر برابطة عاطفية قوية تجاه المؤسسة التي يعمل فيها، وحالة من الاندماج العاطفي والفكري، ويعتبر نفسه مسئولاً وملتزماً بإنجاحها اتجاه العاملين، ويتخذ العامل هذا القرار في ضوء سياسات المؤسسة وممارساتها ونظرتها تجاه العاملين" (المعايطة والحموري، ٢٠١٧، ص ٤١)، ومن ذلك نجد أنه هناك علاقة تظهر بين حرص المؤسسة التعليمية على سعادة موظفيها، وزيادة حماسة العاملين، وولائهم لها، والذي ينتج عنه تحقيق أهداف البيئة التعليمية التي تسعى جاهدة للوصول إليها بأعلى جودة وأكثر إتقان.

٣.١.٢ تعريف بيئة (مؤسسة) العمل السعيدة

أطلق الباحث "Seligman" على مقدرات العمل السعيدة اسم المؤسسات الإيجابية بالاستناد علم النفس الإيجابي، وفي ضوء ذلك يمكن أن نعطي وصف لتلك البيئة السعيدة على أنها مكان "يحقق أداءً تنظيمياً متميزاً، حيث تتجاوز النتائج المحققة الأداء المتوقع بشكل كبير، كما أنها أيضاً تلك المؤسسات التي تتجاوز بسرعة تقلص أدائها، وتعرف كيف تتخلص من السلبيات، فهذه المؤسسات تتصرف بسلوك مختلف عن منافسيها عندما قامت ببناء خزان من رأسمال بشري ومالي ومرونة تنظيمية وحسن النوايا التي مكنتهم من التعافي

من الآثار السلبية بسرعة كبيرة" (مانع وبوهراوة، ص ٣٩٤)، أي هي بيئة ذكية تنظيمياً وإدارياً تستثمر كافة مواردها بذكاء، لتحقيق غاياتها بكفاءة، والسعادة في بيئة العمل هي "النشأة والتقدير لعمل العامل مهما بلغ حجمه، أي شرط هذه السعادة هي توافر بيئة عمل داعمة للموظف تغذي فيه الإبداع والتشجيع على العطاء، و ذلك بالتحفيز سواء كان هذا التحفيز مادياً أو معنوياً" (مرزوق، ٢٠٢١، ٢٧-٢٨).

لذلك نجد أن صناعة بيئة تعليمية تقوم على مبادئ داعمة للسعادة المؤسسية يكون من خلال الاتجاه الإداري الذي تتبناه المؤسسة، والسياسات التي تنطلق من خلالها، والممارسات الإدارية التي تعمل في ضوءها، وما توفره من موارد، وما تتيحه من معلومات، وما تغرسه من قيم مهنية كالعدالة والنزاهة والشفافية، وبناء علاقات قائمة على الاحترام والتقدير، بتعزيز الروابط الاجتماعية، وإشاعة الألفة بينهم، وتعزيز قيم الولاء والانتماء المؤسسي؛ كل هذا من شأنه أن يحدد مستوى الجهود المبذولة لتوفير السعادة المؤسسية في بيئة العمل التعليمية.

ويكون بالإمكان استشعار السعادة والارتياح من خلال الأجواء السائدة في بيئة العمل كالروح المعنوية العالية، ومشاعر الارتياح والسرور، وارتفاع مستويات الأداء، وجودة العمل المرتبط بالإتقان والجودة، والحرص على التطوير التنظيمي، وشيوع ظواهر العمل الجماعي، وتقديم المبادرات للمجتمع المحلي، "وقد بينت الدراسات التي تدعم الحجة القائلة، بأن السعادة تعزز النجاح في مكان العمل، وهذا يعني أن هناك علاقة وثيقة بين العمل والسعادة، وأن مكان العمل الرائع هو المكان الذي تشعر فيه بالثقة في الجهة التي تعمل لديها، وتشعر بالفخر بما تقوم به، ويسعدك العمل مع الأشخاص الذين تعمل معهم" (مرزوق، ٢٠٢١، ٢٨).

٤.١.٢ أهمية السعادة المؤسسة

إن غاية ما تطمح إليه المؤسسات عامة والتعليمية بصفة خاصة هو الوصول إلى بيئة تنظيمية تحقق لها أجود مخرجات بأيسر الطرق، فعندما تسعى إلى فهم سلوك العاملين، وشخصياتهم، ودوافعهم، ومدى رضاهم الوظيفي، وتحديد اتجاهاتهم، وتفاعلهم مع بيئة العمل، مع وضع القواعد الملائمة التي تتسم بالمرونة؛ فإنها توفر السعادة المؤسسية، فهي قيادة فعالة تثبت الدافعية، وتتيح الاتصال الفعال بين منسوبيها، وتتجاوز السلوك الرسمي إلى أدوار غير رسمية لتعميق الوعي بروح العمل الجماعي، والمشاركة، وتشجع روح المبادرة

وتقديم الأفكار، وتعزيز حالات الانتماء والالتزام والحرص على تحقيق أداء عالي، وإتاحة الفرص بشفافية، وهي عوامل قوية تسهم في صناعة بيئة عمل سعيدة، " أشارت إليه توصيات المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية (٢٠٠٩) حيث أكد على أن السعادة في العمل تؤدي إلى تقديم خدمات تفوق التوقعات، مما ينعكس إيجاباً على مستوى أداء المنظمة" (العرفي، ١٤٤٢، ص ٣٤١).

كما أن " تحقيق السعادة المؤسسية يقل مستويات دوران العمل، والنفقات الإدارية، ويرفع من مستويات إنتاجية العاملين، وأداء المؤسسة ككل" (القرعان، ٢٠١٧، ص ٤)، وتظهر الانعكاسات إيجاباً بشكل تلقائي، فيتمثل في "زيادة حماس العاملين وولائهم وحبهم للعمل، والرغبة في الإنتاج والتحلي بالطاقة الإيجابية، وزيادة نسبة رضا المتعاملين لدى المؤسسة، وتحقيق الأرباح، وترجمة الرؤية والرسالة الخاصة بها على أرض الواقع، وتحقيق الأهداف المنشودة الخاصة بها، بالإضافة إلى تحقيق الميزة" (العون، ٢٠١٩، ص ٢). فتظهر أهمية السعادة المؤسسية في أمور هامة للمؤسسة منها (القحطاني، ٢٠١٦):

- استثمار رأس المال البشري الذي يجعل العاملين يطرحون أفكارهم وإمكانية المساهمة في اتخاذ القرارات مع تشجيع الإبداع؛ فيولد الثقة المتبادلة والشعور بالالتزام وتطوير الأداء.
- تكوين روابط اجتماعية قوية، واتخاذ مواقف صادقة، وينمي الاستعداد والجاهزية لدى العاملين لمواجهة مختلف الأزمات والمواقف التي تواجهه المؤسسة.
- السعي لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وجودة بما يحقق الاستمرارية والبقاء؛ فيتجاوزون مسؤوليات العمل الرسمي ويبدلون من وقتهم وطاقتهم لنجاح مهامهم، وكفاءة مخرجاته.
- التطور الإنساني في العلاقات السلوكية والتعامل، والعمل التنظيمي في بعدي الإدارة والعاملين، فالعمل مهما تطور تقنياً فإنه رهين العقول التي تديره، رهين تطور الفرد وارتقائه السلوكي.
- امتلاك القدرة على إنتاج أساليب، وأفكار مميزة، ويسمى الإبداع الإداري كتطور الفكر، وتكامل المعرفة، واتزان البيئة التنظيمية، فيمتلك الطلاقة، والأصالة، والحساسية للمشكلات.

- البحث عن أساليب جديدة في التخطيط والقيادة، وتطبيق أنظمة مبتكرة تحقق أقصى درجات الكفاءة الإدارية والمخرجات ذات الجودة المرتفعة التي تعود بمنافع إدارية واقتصادية عليهما.

٥.١.٢ نظريات حول السعادة المؤسسة

يرتبط الاهتمام بالسعادة في بيئات العمل بالنظريات النفسية والاجتماعية التي سعت في محاولاتها العلمية إلى تفسير العوامل المؤثرة على العاملين، والتي تؤثر على السعادة المؤسسية، وقد ذكر عدد من الباحثين النظريات الداعمة لذلك. (العريفي، ١٤٤٢، ص ٣٤٢) :

-نظرية العلاقات الإنسانية لـ(Elton Mayo ١٩٣٣)

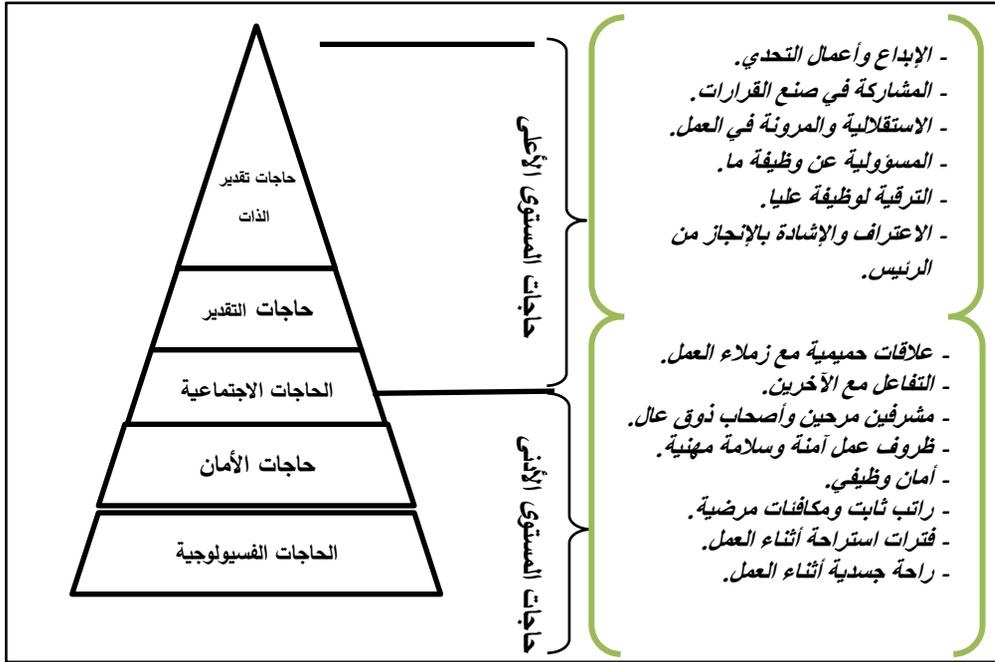
التون مايو رائد نظرية العلاقات الاجتماعية أكد على " أهمية الجوانب الإنسانية والاجتماعية في أي بيئة عمل على حد سواء، والتي تهدف إلى أن يصل العاملون إلى أفضل إنتاج، في ظل تقديم أفضل ما يمكن أن يؤثر إيجاباً على نفسيتهم أو معنوياتهم، باعتبار العامل إنساناً وجدانياً وفعالياً أكثر منه رشيداً أو منطقياً" (العامري، ٢٠١٩، ص ٢٥)، وبحث في دراسته "The Hawthorne Studies" الموضوعات التي تتعلق بالأداء كالإجهاد، والمشكلات، وحوادث العمل، الإنتاج، وقد أسهم في تأسيس أساليب بناء بيئة عمل محفزة، تعزز الجانب الإنساني والاجتماعي في المعاملات، وأن المحفزات المعنوية أكثر أثراً، وتزيد من كفاءة الإنتاج، وترفع من مستوى العمل الجماعي، وكلها أمور تدعم وتحفز للسعادة في بيئة العمل.

-نظرية الحاجات لـماسلو (Maslow Theory ١٩٥٤)

يرى (١٩٥٤) Maslow أن الأساس هو تدرج الحاجات البشرية، بشكل هرمي متناسق، يحتوي على خمس حاجات أساسية، بحسب أولويات الحاجات للأفراد، فوضع المستوى الأعلى حاجات التقدير وتحقيق الذات وهي الحاجات التي تقوم عليها السعادة المؤسسية.

ومن خلال شكل (٢-١) أدناه يتضح أن نظرية الحاجات تدعم كيفية فهم ماهية السعادة المؤسسية، وكيف يمكن توفيرها في بيئة العمل، وأن التسلسل يدل على ارتباط هذه الحاجات فعندما يصل الفرد في بيئة العمل للاكتفاء من حاجة فإنه يسعى لإشباع حاجة أخرى في تسلسل أعلى، ونرى من ترتيب حاجات المستوى الأعلى أنها تتحقق بعد الاهتمام بالحاجات الأساسية في بيئة العمل؛ فتظهر الحاجة إلى التقدير والاحترام في ظل علاقات إيجابية

سعيدة، حتى يصل إلى أعلى الهرم وهي حاجة تقدير الذات والتي يصل بها الفرد إلى أعلى مستويات السعادة.



شكل (٢-١) المصدر: صالح مهدي محسن العامري و طاهر محسن منصور، الإدارة والأعمال، ط ٢، دار وائل، عمان الأردن، ٢٠٠٢، ص ٤٩٤.

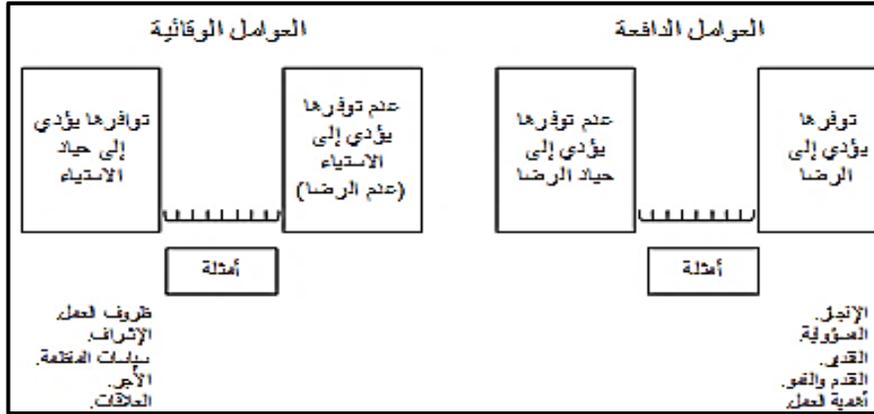
-نظرية البعدين لهارزبرج (Harzberg ١٩٥٩)

تعرف بنظرية "Two-Factor Theory" وهي تتعلق بتوضيح حالة شعور الفرد

بالرضا وعدم الرضا في وقت واحد، لوجود عاملين يؤثران على الفرد، الأول/العوامل الوقائية

(Hygiene-Factors) والثاني/العوامل الدافعة (Motivational Factors) ؛

لذلك نجد أن النظرية بينت أن الدوافع الذاتية تعطي شعوراً إيجابياً في بيئة العمل، وتولد مشاعر السعادة.



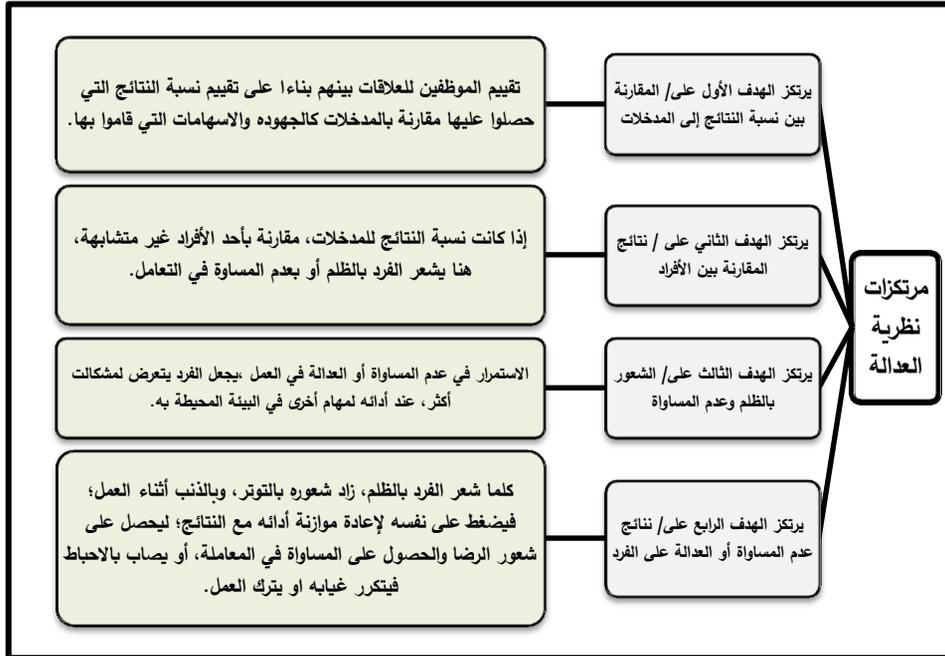
شكل (٢-٣) المصدر: السلوك التنظيمي، أحمد ماهر، الدار الجامعية، ٢٠١٤، ص ٢٢٤.

- النظرية اليابانية في الإدارة (نظرية Z)

وضعها وليام أوتشي (١٩٨١) للتعرف على أسباب تفوق إدارة المؤسسات اليابانية على مثيلاتها من المؤسسات الأمريكية، واستنتج أوتشي من دراساته أن النجاح الياباني يعود إلى الاهتمام بالجانب الإنساني للموظف، ولا يكون ببذل المال إنما يجعل بيئة العمل تتسم بروح الجماعة، وأنهم يعملون كأسرة، تنطلق نظرية أوتشي من (كاظم، ٢٠١٩، ص ٢١-٢٢) (الوظيفة مدى الحياة- التقييم والترقية البطيئة تتم كل عشر سنوات وتطبق على جميع العاملين- عدم التخصص في المهنة- عملية المراقبة الضمنية- اتخاذ القرار جماعي مشترك- الاهتمام الشامل بالأفراد)، فتدور فلسفة إدارة المورد البشري بفعالية، لإيجاد العامل السعيد، وبيئة العمل السعيدة

- نظرية العدالة لـ (Adam John ١٩٦٣)

تقوم نظرية العدالة على مبدأ العدالة والمساواة في بيئة العمل، فتقوم على مبدأ مقارنة الفرد مع الآخرين في محيط العمل فالشعور بعدم المساواة يظهر "عندما يدرك عدم وجود توازن بين معدل النتائج التي حصل عليها كالحوافز والزيادات والترقيات في العمل، والمدخلات كالجهود التي قام بها مقارنة بأفراد آخرين معه في نفس بيئة العمل" (العامري، ٢٠١٩، ص ٢٢).



شكل (٢-٢) (من عمل الباحثة) المصدر: منى العامري، علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة. ٢٠١٧.

وقد ساهمت نظرية العدالة في فهم طبيعة سلوك العامل، وساعدت في حل مشكلات الأداء والكفاءة في العمل، باتباع أساليب تحفز العاملين لمزيد من الدافعية، كذلك رفع درجة الرضا الوظيفي للعاملين، وتقوية العلاقات والتواصل، وهذا كله يولد السعادة داخل المؤسسة. ويتضح عند التأمل في النظريات الواردة أعلاه، أن سعادة العامل شرط ضروري في بيئة العمل، لأنه مرتبط بتوفير حاجات الإنسان المتعلقة بالأمن الوظيفي ومصدر الدخل، ويدعم التقدير، والاحترام، ويعزز تحقيق الذات، كما يحقق له المكانة التي يطمح لها.

٢-٢ عناصر السعادة الوظيفية وأبعادها ١.٢.٢ عناصر السعادة الوظيفية

بناء السعادة في المؤسسة يقوم على ثلاث مقومات هي الخصائص (البيئية/ما يتوافر داخل بيئة العمل)، (الوظيفية/ الوظيفة ومتطلبات إنجازها)، (الشخصية)، وهناك ثلاث عناصر تجمع بين هذه المقومات الثلاثة، لبناء بيئة العمل السعيدة (مانع وبوهراوة، ص ٣٩٥-٣٩٧):

i. احترام القيم التنظيمية الواضحة: حيث تفرض على الجميع احترامها، ولها دور كبير في جلب السعادة، فنشر ثقافة التلطف والذوق الرفيع في التعامل يكون علاقات إيجابية،

وروابط اجتماعية قوية، تخفف عن العاملين ضغوط العمل، وتنشئ الصداقات، والدعم البناء بينهم، وكل ذلك يرفع مستويات كفاءة إنتاجيتهم، وينمي لديهم الحس بالمسؤولية والالتزام بعملهم.

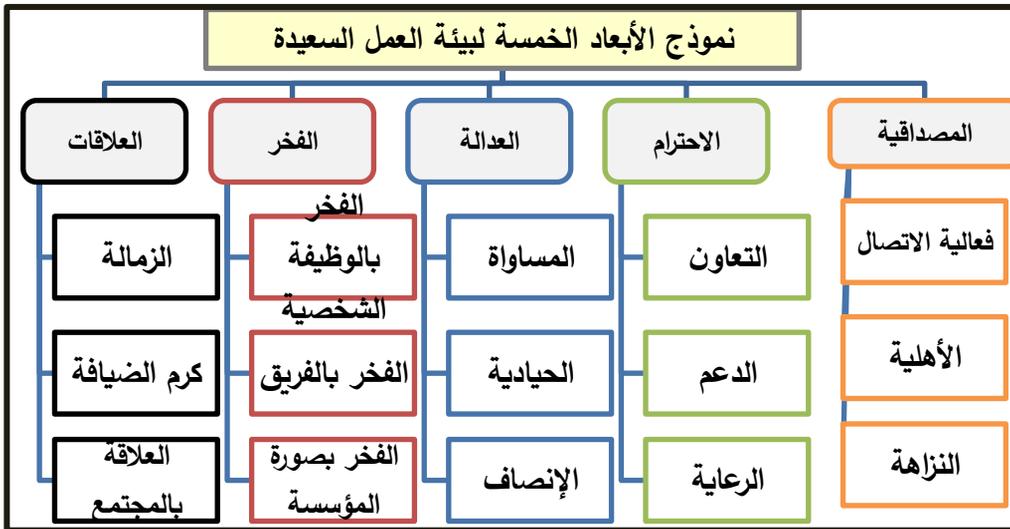
ii. الاتصال الشفاف والتواصل الفعال: التواصل الفعال عنصر تنظيمي هام، وهو من سياسات الباب المفتوح في العمل، ومن أهم أسسه الحوار الهادف الذي يشجع الطمأنينة، وتقبل الآراء، وتعزيز الثقة بوجهات النظر مما يولد الثقة المتبادلة، ويرفع الحس والانتماء.

iii. التقدير والتركيز على نقاط القوة: إن التقدير وتحقيق الذات أعلى الحاجات الإنسانية، يسعى العاملون إلى بلوغها، فالتهنئة على المنجز، أو الشكر، والتكريم يرفع من إحساسهم بقيمتهم الذاتية، مما يقوي العلاقات، وعلاوة على ذلك فعندما يركز المسئول على نقاط القوة، ويتغاضى عن نقاط الضعف لموظفيه تزداد السعادة الوظيفية.

٢.٢.٢ نماذج السعادة المؤسسية وأبعادها (العريفي، ١٤٤٢، ص ٣٤٧-٣٥١)

-النموذج الأول: نموذج الأبعاد الخمسة لبيئة العمل السعيدة

أعدت هذا النموذج مؤسسة (Great Place To Work) بناء على استشارة مجموعة مستشارين في مجال الإدارة، بالاعتماد على مجموعة من الاستطلاعات والدراسات، وهو يقوم على خمسة أبعاد رئيسية، لكل بعد مجموعة من المعايير الفرعية:



شكل (٢-٤) (الشكل من عمل الباحثة)المصدر: السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. فاطمة مانع ، زورة بوهراوة. جامعة الشلف. الجزائر. ٢٠٢١.

البعد الأول: المصداقية يقوم على مدى تقدير العاملون لصدق الإدارة وأهليتها لكسب ثقتهم، فالثقة مبدأ أماكن العمل السعيدة، ويتحقق الصدق إذا توافر النزاهة في المعاملات، و"التواصل بانتظام مع العاملين، والتماس أفكارهم وخططهم، والتنسيق بين أفراد المؤسسة والموارد بكفاءة عالية، وأن يعرف العاملون كيف يتصل عملهم بأهداف المؤسسة، فكي تكون المؤسسة متمتعة بالمصداقية؛ يجب أن تُتبع الأقوال والكلمات بالأفعال" (العامري، ٢٠١٧، ص٥٢).

البعد الثاني: الاحترام /يشمل تقدير العمل والجهد الذي يتزامن مع ضرورة توفير الموارد المعينة للعمل، والدعم المعنوي والمادي، والتدريب اللازم لإنجاز هذا العمل، وإظهار الشكر على الجهود الإضافية للموظفين، بالإضافة إلى تعزيز مكانتهم وجعلهم شركاء في إدارة شؤون المؤسسة، وتوفير الرعاية، والاهتمام، والذي يثمر عنه إشاعة روح التعاون، وخلق بيئة عمل جذابة وفعالة.

البعد الثالث: العدالة/ يقاس من خلال المساواة، والتعامل بحيادية وإنصاف، وتتضمن الحيادية أن يكون العامل عضو فاعل، يثق به الجميع ويثق بهم، يملك فرص متساوية لمشاركة النجاح، وتساوي فرص الترقى، أو التدريب، أو المكافآت المبنية على سياسات واضحة في صور عادلة بين الجميع، وبالأخص عند فصل الخلافات، أو وجهات النظر المتباينة.

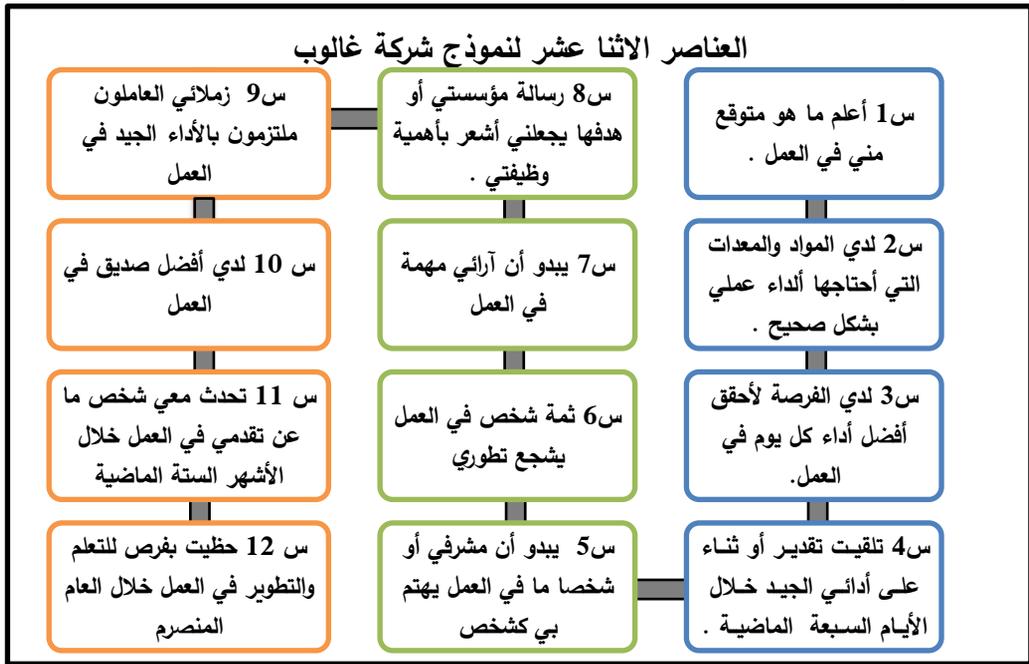
البعد الرابع: الفخر/ يتعلق هذا البعد بمشاعر الاعتزاز والانتماء، ومدى افتخارهم بعملهم، وتمجيدهم له، وتقديرهم لبيئة العمل، ومكانة المؤسسة في المجتمع، ويظهر من خلال ما تبديه مشاعرهم نحو وظائفهم، ومكان العمل الذي ينتمون له، ويمكن استشعار هذا البعد في مواضع "الفخر بالوظيفة الشخصية، الفخر بالفريق، الفخر بصورة المؤسسة" (مانع وبوهراوة، ص٣٩٩).

البعد الخامس: العلاقات/ يرتبط هذا البعد بالزمالة، ورفقة العمل، وأهم دلالاته الألفة، والأريحية بين زملاء العمل، وكرم الضيافة في مقر العمل، ويوجد فيها دعم للمهارات، وإبرار

للمواهب، والتشارك في المناسبات الخاصة، مع تقديم الدعم والمساعدة، وتكوين علاقات صداقة حقيقية.

-النموذج الثاني: نموذج الارتباط الوظيفي لشركة غالوب الاستشارية (Gallup)

حددت شركة غالوب اثنا عشر عنصر خول اندماج العاملين، تشير إلى الأداء الجماعي العالي، "وفي حال أنه قامت المؤسسة بتحقيق هذه العناصر الاثني عشر، يتوقع أن تحقق مستويات عالية من السعادة المؤسسية، وتحصل على موظفين سعيدين متناغمين، ومكان مثالي وسعيد للعمل" (المعاينة والحموري، ٢٠١٧، ص ٦٦) ،

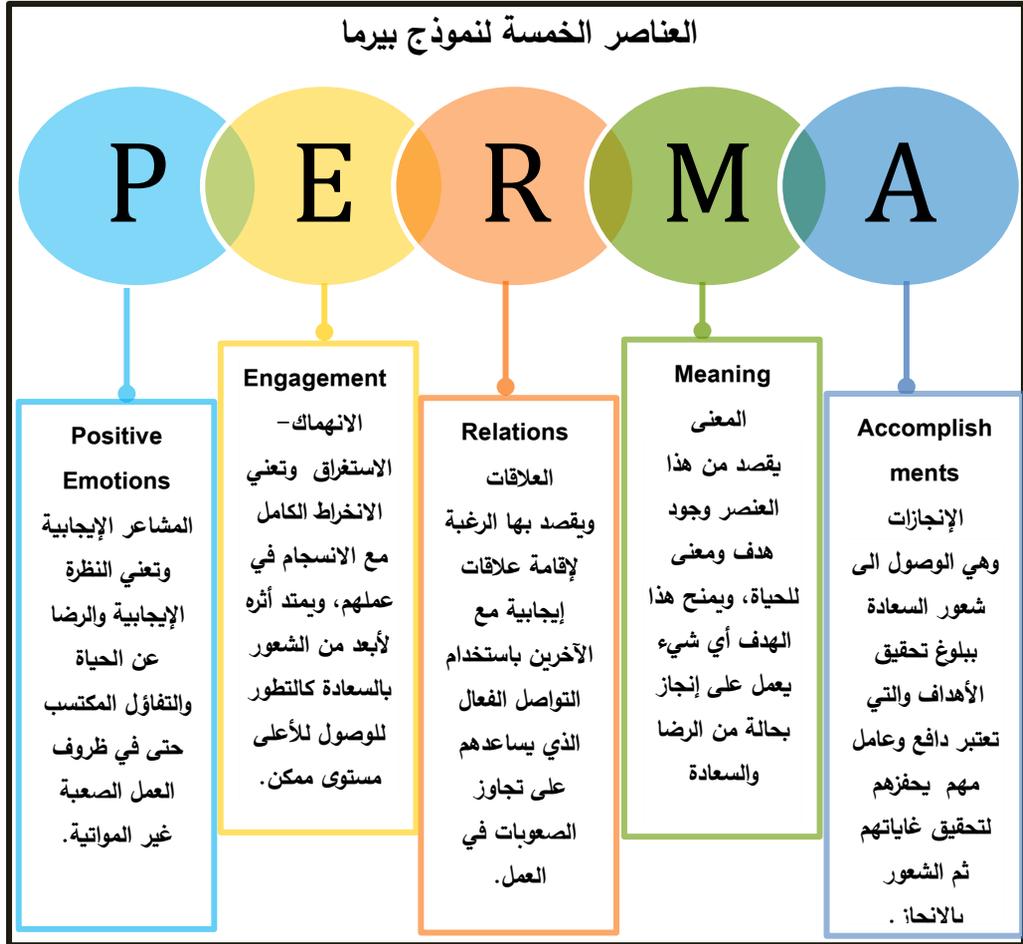


شكل (٢-٥) (الشكل من عمل الباحثة) المصدر: مقال شهري متخصص بالموارد البشرية بالتعاون مع مؤسسات عالمية أكتوبر. بناء ثقافة التطوير الفائق من خلال استراتيجية اندماج العاملين الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية. ٢٠٢١. ص ١١.

وكما يتضح من الشكل أن نموذج غالوب يتضمن أسئلة تقيس مستوى السعادة المؤسسية، وبناء عليها تكون مهمة المؤسسة السعي إلى تحقيق متطلبات البيئة السعيدة.

النموذج الثالث: نموذج بيرما (PERMA): (إبراهيم، ٢٠٢٢، ص ٢٨٩-٢٩٩)

طور نموذج بيرما البروفيسور " Seligman " عندما كان يبحث عن مفهوم السعادة والعمل والحياة، ومعرفة إجابة (ما هو الغرض من حياة الفرد وماهي المعاني التي يمتلكها عنها)، نموذج بيرما يتكون من خمسة عناصر أساسية، تجعل العاملين يشعرون بالإنجاز والسعادة .



شكل (٢-٦) (الشكل من عمل الباحثة) المصدر: أ.د. م نجلاء محمد علي إبراهيم، الاتجاهات الحديثة في دور فنيات علم النفس الإيجابي لمواجهة الآثار السلبية الناتجة عن جائحة كورونا، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، المجلد (٢)، ع (٥)، مايو ٢٠٢٢ .

وبناء عليه نجد أن بيئة العمل السعيدة، مثالية، متكاملة، وجاذبة للموظفين، تمتلك المقومات التي تجعل من ينتمي لها يشعر فيه بالثقة، والفخر، لأنها تتعامل مع العامل ككيان لها احترامه وتقديره، ويستحق منها التعامل بمهنية واحترام، والعدالة والإنصاف، وفي هذه الدراسة اعتمدت الباحثة نموذج مؤسسة (Great Place To work)؛ لكونه نموذج متكامل وأكثر وضوحًا؛ ويعتمد على خمسة أبعاد هامة ومنها يصنع بيئة نموذجية لجعل بيئات العمل سعيدة وهي (المصداقية، الاحترام، العدالة، الفخر، العلاقات)، والتي تهدف الدراسة إلى التحقق منها، حيث أن هذه الأبعاد "تكاد تتفق عليها أغلب النماذج التي تتعلق بالسعادة المؤسسية. فتركيز المؤسسة على هذه العناصر الخمسة يمكن أن يساعدها للوصول إلى معدلات عالية من السعادة المؤسسية مكان العمل، وللعاملين بها" (المعاينة والحموري، ٢٠١٧، ص ٥٥-٥٦).

٣.٢.٢ بناء وتعزيز السعادة المؤسسية

التصور الأول أن تسعى المؤسسة التعليمية لبناء البيئة السعيدة بوضع لبنات قوية لضمان حصولها على بناء يمتاز بكفاءة العمل، وجودة المخرج، ويمكن "أن يتم بناء مقومات السعادة المؤسسية من خلال مجموعة من الممارسات منها:" (المعاينة والحموري، ٢٠١٧، ص ١٨١)

- تعزيز قيم الالتزام بأخلاقيات المهنة، كجزء من الثقافة المؤسسية، بالممارسة والتطبيق التي تبدأ بالقادة وتنتهي بآخر من يعمل في التسلسل الوظيفي.
- شفافية التعاملات وفتح قنوات الاتصال، وتوفير فرص التدريب والتطوير، ودعم الإبداع.
- إشراك العاملين في اتخاذ القرارات وتكليفهم بمهام تتضمن التفويض بالصلاحيات اللازمة.
- معرفة احتياجات العاملين الوظيفية والشخصية ومساعدتهم لتحقيق التوازن بينهما.
- منح المكافآت، وتخصيص جوائز للأداءات المتميزة، وشهادات الشكر والتقدير.
- تحويل مقر العمل إلى بيئة مريحة محببة يتوافر فيها سبل الرفاهية .

التصور الثاني ورد في صورة مبادرات تكوّن قاعدة أساسية لبناء السعادة المؤسسية منها (العور، ٢٠١٧، ص ٤٦):

• يتم إنشاء وحدة تنظيمية متخصصة للسعادة، مهمتها تنسيق الجهود التي تحقق السعادة.

• تفعيل برامج، ووضع سياسات للسعادة تضمن تحقق هذا الهدف، ومراجعة السياسات التي يعمل بها داخل المؤسسات للتأكد من عدم تعارضها مع تحقيق السعادة.

التصور الثالث والذي أصبح قيد التنفيذ؛ فقد أصدر البرنامج الوطني للسعادة وجودة الحياة في دولة الإمارات العربية المتحدة (دليل السعادة وجودة الحياة)، ووضع من خلاله إطار عمل للسعادة وجودة الحياة يركز على "إن تحقيق السعادة وجودة الحياة غاية عليا ينبغي أن نسعى جميعاً إلى تحقيقها على المستوى الفردي والمؤسسي والوطني. وأن إدراك تلك الغاية يتطلب جهداً ومشاركة من جميع الأطراف المعنية. ولذا فإننا نؤمن بأهمية السعي لتحقيقهما على أساس يومي مع الإقبال على العمل كل يوم بإيجابية وعقل منفتح ورغبة حقيقية في العمل" (دليل السعادة وجودة الحياة، ٢٠١٨، ص ١١٨)



شكل (٢-٧) المصدر: (دليل السعادة وجودة الحياة، ٢٠١٨، ص ١٢٠)، البرنامج

الوطني للسعادة وجودة الحياة في دولة الإمارات العربية المتحدة

٢-٣ السعادة المؤسسية وأثرها على الأداء الوظيفي

مفهوم السعادة المؤسسية "يتميز بالتعددية، فهو يشمل جوانب تنظيمية، كما يتضمن جوانب نفسية وشخصية، وبالنظر للمجالات المتعددة التي تمتد إليها تأثيرات السعادة المؤسسية، يتضح أنه يتضمن تحقيق الرضا أيضاً" (العرفي، ٢٠١٤، ص ٣٤٦)، فيتضح من ذلك أن السعادة المؤسسية أشمل في مجالاتها من الرضا الذي يعد أحد أسباب الشعور بالسعادة من جملة أسباب غيره، ولا يمكن تحقيق مستويات عالية من الإنتاج وجودة المخرج دون رضا العاملين؛ فيجب توفير مسببات السعادة التي تتولد كرضا وظيفي، والرضا يندرج تحت ما يسمى بعلم النفس الإداري الذي يعرف بأنه " العلم المتفرع عن علم النفس، والذي يعتمد على تطبيق مبادئ ونظريات واستراتيجيات وأساليب وقوانين علم النفس، بهدف رفع معنويات الموارد البشرية والأفراد العاملين في مكان العمل" (الحريري، ٢٠٢٨، ص ٢٨٧).

فالرضا الوظيفي هو نوع من المشاعر التي يبديها العاملون تجاه أعمالهم، ويتولد من مقارنتهم لجهودهم مع ما يتحصلون عليه من تقدير مادي ومعنوي، وكذلك يرتبط بالاتجاهات التي يكونها العاملون نحو عناصر العمل كالسياسة التنظيمية، ونوعية الممارسات الإدارية، وأشكال الاتصال، ونوعية العلاقات مع الجميع، ومزايا العمل، والمسؤوليات، وآلية تقدير الجهود، وهذا يترتب عليه ارتفاع كفاءة العمل، وجودة الإنتاجية، فالعاملون في مؤسسات التعليم يعدون " الركيزة الأساسية في نجاحها وتقدمها، وذلك لما يملكونه من قدرات فكرية ومهارات شخصية وما يتمتعون به من رغبة في العمل، لذا يجب على المؤسسات التركيز في جهودها على الاستخدام الأمثل لأفرادها العاملين من خلال وضع سياسات وقوانين من شأنها أن تحقق الرضا الوظيفي والسعادة الوظيفية للعاملين" (العامري، ٢٠١٩، ص ٤).

٢-٤ ارتباط السعادة المؤسسية وأثرها على الإنتاجية

عندما تعمل المؤسسة على نشر ثقافة السعادة المؤسسية فهي ستصل إلى غاياتها بسهولة وحرفية حيث أن "سعادة الفرد لا تنعكس فقط على نفسه، بل يتأثر بها من حوله، فالسعيد فرد مطمئن، قادر على العطاء، تتسم علاقته بالود والتسامح، يتعاون مع الآخرين" (معامرية، ٢٠١٦، ص ١٢)؛ فتجعل العاملين يشعرون بالارتياح، ويظهر في صورة ولاء للمؤسسة، وحرصهم على تميزها، وأن تصل المؤسسة إلى تحقيق أهدافها بجودة عالية، وهذا لا يتحقق إلا إذا تم دعمه ببيئة عمل جيدة ذات مهام متوازنة تجعل العامل يشعر "كأنه يعمل

في منزله، ويريد البقاء في عمله، والموظفون السعداء يكونون أكثر استعدادا للتعامل مع ضغوط العمل ومع التغييرات التي تحصل في العلاقات الوظيفية، ويمكن للمؤسسات التي تفهم هذه الحالة أن تزيد من إنتاجيتها من خلال مساعدة الموظفين على تحسين رفاحتهم" (Rahmi. ٢٠١٨.p. ٣٤)، فنجد أن البيئة السعيدة يقدم فيه العامل جهود متنوعة، ومتميزة، ويعمل بجد وإبداع، يشارك في العمل الجماعي، ويسهم في حل المشكلات، وتعزيز البيئة التنظيمية الفعالة، وهذا ينعكس على الممارسات التنظيمية فتتسم بدقة تحديد المدخلات والمستهدفات، ورفع مستوى سير العمليات، وجودة المخرجات، مما يدل أن ارتفاع مستوى السعادة "يؤدي واقعا إلى مزيد من الإنتاجية ومزيد من الدخل، ومزيد من التقدير من قبل المشرفين، وميزة أخرى للسعداء هي مدى كفاءتهم في التعامل مع الأحداث والمواقف غير المناسبة، فهم يتحملون الضغط أكثر، كون الانفعالات الإيجابية لديهم تبطل الانفعالات السلبية" (سليقمان، ٢٠٠٥، ص ٣٠)، وكان من المعتقدات السائدة التي أُلغيت أن المؤسسة الناجحة هي ذات الإنتاجية المرتفعة، والأداء المتميز، ويترتب على ذلك سعادة العاملين فيها حتى بدون النظر في أحوال العاملين فيها، " فالبحوث الاستقصائية أظهرت وبشكل قاطع أن السعادة تسبق تحقيق النجاح، وعليه فالسعادة تسبب النجاح والإنجاز وليس العكس" (Achor. ٢٠١٠.P٣٧).

٢-٥ ارتباط السعادة المؤسسية بجودة الحياة

قبل البحث في معرفة ارتباط السعادة المؤسسية بجودة الحياة، لابد من معرفة مفهوم جودة الحياة "Quality of Life"، فهو مفهوم حديث، نشأ في بداية القرن الثامن عشر حتى العشرين "مقترنا بمفاهيم عدة مثل الرفاهة، الرضا، السعادة، تحقيق الذات، المتعة وغيرها من المفاهيم التي أسست لظهور مصطلح نوعية أو جودة الحياة بصورة كبيرة في مختلف العلوم مثل (الاجتماع، علم النفس، العلوم الصحية، الطب، العلوم التربوية، علم الاقتصاد والإدارة، والعلوم البيئية وغيرها)" (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢٠)، وتعرفه منظمة الصحة العالمية بأنه "إدراك الفرد لوصفه في الحياة في منظومة القيم والثقافة التي تعيش فيها، وفي علاقته بأهدافه وتوقعاته ومعاييرها واهتماماته" (WHOQOL. ١٩٩٧.p:٣)، كما يشير إلى "الرضا النفسي الذي يشعر به الفرد عن حياته الشخصية والصحية الداعمة له في التفاعل مع مختلف ظروف الحياة في الأسرة والعمل والمجتمع بشكل فعال وإيجابي" (Cummins.

(١٩: p.١٩٩٤. Mc Cabbe & et al.، وقد ذكرت وثيقة برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠ الذي أطلقه مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية في المملكة العربية السعودية أن مفهوم جودة الحياة هو "مفهوماً واسعاً ومعقداً يحتمل عدة تعريفات، ويمكن القول بإيجاز، أن مفهوم جودة الحياة يقيس مستوى الرضا فيما يتعلق بالجوانب «الأكثر أهمية» في حياة الفرد، ويمكن قياسه عن طريق ستة مؤشرات عالمية (ص ٨) هي:



شكل (٢-٨) (الشكل من عمل الباحثة) المصدر: برنامج جودة الحياة، وثيقة برنامج

جودة الحياة ٢٠٢٠. مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية.

وبناء على تحليل هذه المؤشرات يمكن تحديد المفاهيم المتعلقة بجودة الحياة تحت قسمين القسم الأول هو قابلية العيش: ويشمل (البنية التحتية والنقل، الإسكان والتصميم الحضري، الرعاية الصحية، الفرص الاقتصادية والتعليمية، الأمن) والقسم الثاني هو نمط الحياة الذي يشمل (الترفيه، التراث والثقافة، الرياضة، الترويج، المشاركة المجتمعية)، فيعرف مفهوم جودة الحياة على أنه "رقي مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد

المجتمع، والنزوع نحو نمط الحياة التي تتميز بالترف، وهذا النمط من الحياة لا يستطيع تحقيقه سوى مجتمع الوفرة " (عبد المعطي. ٢٠١٧. ص١٧)، أما على صعيد الفرد فتعني جودة حياته "شعور الفرد بالرضا والسعادة، والقدرة على إشباع حاجاته من خلال ثراء البيئة ورفي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه" (منسي وكاظم. ٢٠١٠. ص٤٦).

ومن خلال ما سبق نتوصل إلى أن بيئة العمل هي أحد أهم عناصر جودة الحياة، فلا يستطيع الفرد أن يصل بحياته إلى حد الرضا المترف، والشعور بأن حياته مثال على مفهوم جودة الحياة؛ إلا من خلال ما توفر له بيئة عمله من ظروف تصنع جودة لحياته، حيث ترتبط بعدة أمور في بيئة العمل كنوعية العلاقات الاجتماعية، سياسات المؤسسة وبيئتها التنظيمية، الإنجاز والتطور المهني، ومن هنا ظهرت (جودة الحياة الوظيفية)، أو «إنسانية بيئة العمل»؛ مفهوم شامل لجميع المشكلات الإنسانية في بيئة العمل مع مراعاة حقوق العاملين الدستورية والتمثلة في الحفاظ على حقوق وكرامة العاملين، وتوافر مناخ عمل جيد لهم، وإعطائهم الفرصة للتعبير عن آرائهم وتحقيق العدالة والمساواة فيما بينهم، وتحقيق التوازن والتوافق بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية للعاملين" (شميلان، ٢٠١٩، ص٢١٩).

ونستطيع من خلال قراءة نتائج دراسة نموذج الارتباط الوظيفي لشركة غالوب الاستشارية (Gallup)، الذي ارتكز على مقياس من اثني عشر سؤال حول ظروف بيئة العمل، والوارد في (التقرير العالمي لسياسات السعادة وجودة الحياة، ٢٠١٩)، أن العاملين "ينظرون إلى أنفسهم كجزء من رسالة مؤسستهم وقيمها، ويعكسون هذا الأمر حتى خارج ساعات عملهم الرسمية" (ص٧٩)، وكذلك أورد الدليل أن "جودة حياة الموظف ترتبط على نحو مستمر وإيجابي بأداء المؤسسة. كما ترتبط جودة الحياة بعلاقة إيجابية مع ولاء المتعاملين" (٨٣)، لذلك فتحقيق سعادة العاملين في بيئة العمل هي التكامل بين متطلبات العمل ومتطلبات العامل، وأفضل وسيلة لذلك "بجانب ما توفره المؤسسة من برامج وخدمات هو حسن إدارة الذات، فإدارة الذات هي التي تضمن استدامة السعادة لدى الفرد وترسخ الإيجابية في كيانه الوجداني وتخلق عوامل المناعة النفسية الداخلية المقاومة لأية ظروف سلبية" (خليفة، ٢٠١٨).

ونستخلص من ذلك أن جودة الحياة في بيئة العمل تؤدي إلى الارتقاء بمعدلات الرضا والأداء الوظيفي، لدوره في إشباع حاجات العاملين المادية والاجتماعية والمعنوية، وحاجات الاستقرار الوظيفي، وهذا أحد أهم مؤشرات السعادة المؤسسية في بيئات العمل.

٦-٢ المحور الثاني/ الدراسات السابقة

٦-٢-١ الدراسات التي تناولت السعادة المؤسسية.

١-دراسة العريفي(١٤٤٢):هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى السعادة المؤسسية بأبعادها التالية: المصادقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات، في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين والمشرفات التربويات. تكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية بسيطة بلغت (٣٥٢) مشرفاً ومشرفة، واستخدمت المنهج الوصفي (المسحي)، واعتمدت الاستبانة أداة جمع البيانات، كان من أبرز النتائج أن مستوى السعادة المؤسسية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة، حصل بعد العلاقات على موافقة عالية، يليه بُعد الفخر، بدرجة متوسطة، ثم (العدالة، الاحترام، المصادقية) بدرجة منخفضة، وقدمت الباحثة مجموعة مقترحات تسهم في رفع مستوى السعادة من منها تطبيق مبادئ الشفافية، والحرص على إطلاع الموظفين على كافة الحقوق والواجبات والمهام، والعمل على توفير الموارد التي يحتاجها الموظف لإنجاز مهامه، وكذلك العمل على تحقيق مبادئ العدالة والإنصاف.

٢-دراسة الدباغ والطائي(٢٠٢٠): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الاهتمام الذي توليه المؤسسة التعليمية بالسعادة في مكان العمل بأبعادها(الرضا الوظيفي-الارتباط بالعمل-علاقات العمل-الرفاه العاطفي)، وتحديد إسهامات الحرية الأكاديمية بأبعادها(حرية التدريس - حرية البحث لعلمي - حرية التعبير - المشاركة في صنع القرار) في الوصول الى السعادة في العمل. الاستبيان هو أداة جمع البيانات من كلية النور الجامعة في محافظة نينوى، بواقع(٢٧١) استمارة على عينة من مدرسي الكلية، وتوصلت إلى وجود أثر معنوي لأبعاد الحرية الأكاديمية على أبعاد السعادة في مكان العمل؛ وكلما زاد تبني المؤسسات للحرية الأكاديمية زاد شعور السعادة، لذا يوصي البحث بالحرص على توفير بيئة عمل تسهم في زيادة مستوى السعادة.

٣-دراسة مانع وبهراوة (٢٠٢٠): هدفت الدراسة إلى قياس أثر السعادة الوظيفية على الأداء الوظيفي، عن طريق معرفة اتجاه علاقات الارتباط بين أبعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي، والكشف عن الأبعاد المؤثرة على الأداء الوظيفي. واعتمد المنهج الاستنباطي والاستقرائي، والاستبيان لجمع البيانات، يتكون مجتمع الدراسة من إداريي جامعة الشلف، عينة عشوائية تتكون من (٧٠) موظف. ومن النتائج أن المتوسط الحسابي ضعيف لأبعاد الدراسة، ووجود علاقة ارتباط موجبة ضعيفة بين المتغيرات (الثقة، العدالة، الاحترام، الزمالة والفخر) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، والفخر له أثر معنوي على الأداء الوظيفي، فالموظف يفخر بمؤسسة عمله لارتباطها بصورة ذهنية إيجابية عنها حتى في ظل نقص العدالة التنظيمية والثقة.

٤-دراسة العون (٢٠١٩): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم. واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (٨٥٠) من أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية بالجامعة، وأفراد عينة الدراسة من (٤٤٤)، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد كانت أبرز النتائج أن مستوى السعادة في جامعة آل البيت لا تتأثر بالمتغيرات (الجنس-الحالة الاجتماعية-عدد سنوات الخبرة -طبيعة الوظيفة)، وجاء مستوى السعادة الوظيفية لدى العاملين بجامعة آل البيت جاء بدرجة متوسطة، وأن الأشخاص الأكبر سناً أكثر سعادة مقارنة بالعاملين في جامعة آل البيت، وأن تنمية السعادة الوظيفية لدى العاملين تتحقق من بتوفير بيئة تنظيمية تسمح بابتكار الإبداع الوظيفي وتدعم العلاقات التي يسودها الاحترام والتقدير بين العاملين.

٥-دراسة الخوالدة (٢٠١٨): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين السعادة والتكيف النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة فيلادلفيا. تكون مجتمع الدراسة من (٣٣٩) عامل، استخدمت الباحثة المنهج الارتباطي، والاستبانة لجمع المعلومات وفق مقياس السعادة المؤسسية عند (صالح، ٢٠١٣) ومقياس التكيف النفسي (جبريل، ١٩٩٦) ومقياس الرضا الوظيفي (الخصاونة، ٢٠٠٠)، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة بين كل من السعادة والتكيف النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة فيلادلفيا، وأوصت بعمل برامج إرشادية توضح أثر السعادة على التكيف

النفسي والرضا الوظيفي ، وتدريب العاملين على اكتساب مهارات تساعد على رفع الشعور بالسعادة، وحل المشكلات وتحمل الضغوط وطرق التعامل بإيجابية.

٦-دراسة مرزوق (٢٠٢١): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور أبعاد العدالة التنظيمية في تحقيق السعادة الوظيفية بالمعاهد الإدارية العليا. طبقت على عشوائية بسيطة من السادة أعضاء هيئة التدريس في بعض المعاهد الإدارية العليا بالقاهرة الكبرى، واعتمدت في البحث على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة بحث وتوصلت الدراسة إلي أنه توجد علاقة موجبة ما بين العدالة التنظيمية وأبعادها الثلاثة(لعدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية وعدالة التعاملات) وبين الشعور بالسعادة الوظيفية، وكانت اتجاهات العينة سلبية تجاه ممارسات العدالة التنظيمية بالمعاهد وهو عدم الموافقة علي الممارسات السلبية للإدارة في أبعاد العدالة التنظيمية، واتضح كذلك أنها سلبية تجاه مقومات الشعور بالسعادة الوظيفية بالمعاهد، وهذا يعني ممارسات سلبية للإدارة تؤثر على الشعور بالسعادة الوظيفية.

٧-دراسة الفلاح(٢٠١٨): هدفت إلى دراسة مستوى السعادة والرضا الوظيفي وعلاقتها بالذكاء الوجداني في دولة الكويت. تكونت عينة الدراسة المشاركة من(٢١٣) موظف، تم استخدام الاستبانة بالاستناد إلى المنهج الوصفي الارتباطي، وجاءت النتائج على أن شعور الموظفين بالتفاؤل والدافعية للعمل له دور كبير رفع مستوى السعادة لديهم وأنه دوره أكثر من شعورهم بالراحة خلال العمل، وأشارت إلى وجود ارتباط موجب بين الوعي بمشاعر الذات وضبط الانفعال وبين مكونات السعادة والرضا الوظيفي في العمل. وعلاقة سلبية مع مقياسي القلق والاكتئاب.

٨-دراسة العامري(٢٠١٧): هدفت إلى بحث علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة في مدينة العين. عينة الدراسة من(٨٦٦) من العاملين في المدارس الحكومية والخاصة، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، مع الاستعانة باستبانة لجمع البيانات، توصلت إلى أن درجة الرضا الوظيفي مرتبطة بالسعادة المؤسسية، وأنها مرتفعة نوعا ما، وفي المدارس الحكومية أقل منها في المدارس الخاصة، وكلما زاد مستوى التعليم والعمر وسنوات الخبرة لدى العاملين قلت درجة الرضا الوظيفي والسعادة الوظيفية لديهم

لارتفاع مستوى الخبرة والطموح، وأن جوانب العمل الرئيسية المتعلقة بفرص الترقية والمزايا والحوافز والتدريب نالت أقل درجات الرضا بين العاملين.

٩-دراسة الفهداوي (٢٠١٩): هدفت الدراسة إلى قياس درجة ممارسة مديري مدارس تربية نواء الجامعة للقيادة بالفضائل الإسلامية، وإذا ما كان لها علاقة بالسعادة الوظيفية. اعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة جمع البيانات، وعينة البحث من معلمي مدارس تربية نواء الجامعة، وعددهم (٥٤٧) معلما ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى السعادة الوظيفية جاء بدرجة مرتفعة في مجال الانتماء الوظيفي، والعلاقات الطيبة، والقبول والتقبل، والإيجابية، وسعادة الاستغراق في العمل، والمثابرة، والالتزان الوظيفي، والأمن الوظيفي، مع وجود علاقة ارتباطية إيجابية طردية بين مجالات القيادة بالفضائل الإسلامية والسعادة الوظيفية.

١٠-دراسة شميلان (٢٠١٩): هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء القطاع الحكومي، ومعرفة المتغيرات الشخصية المؤسسية، وكيف تسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية. وقد استخدم المنهج التحليلي، ومجتمع البحث من ثلاث مؤسسات حكومية سعودية؛ وزارة العدل، جامعه الملك فيصل، والهيئة الملكية بالجبيل، وتوصلت إلى أن العمل في القطاع الحكومي يعوقه مشكلات كسوء الإدارة، والتعامل مع المرؤوسين، ومشكلات أداء الموظف، وأوصت بضرورة الاهتمام بالمناخ الوظيفي، والاهتمام بالجوانب المادية، والنفسية، وتكليف القيادات الإدارية القادرة على استخدام استراتيجيات القيادة الحديثة.

١١-دراسة فواتيح ومباركي(٢٠١٦): تهدف الدراسة لقياس مستوى جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة في مؤسستين من القطاع العام الجزائري. اعتمدت على المنهج التحليلي، وعينة من (١٠٠) فردٍ باستخدام استبيانين؛ الأول استبيان إدارة الجودة الشاملة، والثاني جودة حياة العمل، وتوصلت إلى وجود علاقة موجبة بين إدارة الجودة الشاملة والمؤشر العام لجودة حياة العمل، وترتبط مع الأبعاد السبعة لجودة حياة العمل وهي حاجات (الصحة والأمان، الاقتصادية والعائلية، الاجتماعية، تقدير الذات، تحقيق الذات، المعرفية، الجمالية والإبداع)، وخلصت الدراسة إلى أن

تنفيذ إدارة الجودة الشاملة يؤدي إلى ارتفاع مستوى جودة حياة العمل وانعكاسه على الشعور بالرفاهية.

٢-٦-٢ التعليق على الدراسات السابقة

باستقراء الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة؛ يمكن تحديد أوجه الاتفاق

والاختلاف بينهما وبين الدراسة الحالية، لتحديد جوانب الاستفادة، كما يلي:

أ-هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية بأبعادها: المصادقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات من وجهة نظر العاملين فيها، وقد اتفقت مع بعض الدراسات حول حداثة مفهوم السعادة المؤسسية، وقلّة البحوث التربوية العربية حولها، واتفقت مع دراسة العريفي(١٤٤٢)، ودراسة العون(٢٠١٩) من حيث التعرف على مستوى السعادة بأبعادها في البيئة التعليمية، واتفقت بشكل جزئي مع بعض أهداف الدراسات السابقة كدراسة (الدباغ والطائي(٢٠٢٠)، مانع وبوهاوة (٢٠٢٠)، العون(٢٠١٩)، الخوالدة(٢٠١٨)، العامري(٢٠١٧)، الفهداوي (٢٠١٩)، وما يخص أبعاد السعادة المؤسسية اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة العريفي(١٤٤٢)، ودراسة مانع وبوهاوة (٢٠٢٠)، ودراسة مرزوق (٢٠٢١) في أبعاد السعادة المؤسسية وفق نموذج (Great Place to Work)، وتختلف عن دراسة الدباغ والطائي(٢٠٢٠)، ودراسة العامري(٢٠١٧) في تلك الأبعاد، واتفقت في دور السعادة المؤسسية على جودة حياة العاملين، والرضا الوظيفي، والعدالة التنظيمية مع دراسة شميلان (٢٠١٩)، فواتيح ومباركي(٢٠١٦)، الفلاح(٢٠١٨)، مرزوق (٢٠٢١).

بينما تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الهدف؛ فهدفت دراسة الدباغ والطائي(٢٠٢٠) للتعرف على مدى الاهتمام الذي توليه المؤسسة التعليمية في مكان العمل، وتحديد إسهامات أبعاد الحرية الأكاديمية في الوصول لذلك، ومع دراسة مانع وبوهاوة (٢٠٢٠) التي تهدف لقياس أثر السعادة الوظيفية على الأداء الوظيفي، ودراسة الخوالدة(٢٠١٨) التي تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين السعادة والتكيف النفسي والرضا الوظيفي، ودراسة مرزوق (٢٠٢١) وهدفها التعرف على دور أبعاد العدالة التنظيمية في

تحقيق السعادة الوظيفية ، ودراسة الفلاح(٢٠١٨) التي تقوم بدراسة مستوى السعادة والرضا الوظيفي وعلاقتها بالذكاء الوجداني، ودراسة العامري(٢٠١٧) التي تهدف إلى بحث علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية، وتختلف كذلك مع دراسة الفهداوي (٢٠١٩) التي تهدف إلى قياس درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الجامعة للقيادة بالفضائل الإسلامية، وإذا ما كان لها علاقة بالسعادة الوظيفية، ودراسة شمیلان (٢٠١٩) التي تهدف إلى التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء القطاع الحكومي، ودراسة فواتيح ومباركي(٢٠١٦): التي تهدف إلى قياس مستوى جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة.

ب-مجتمع الدراسة وعينتها: تتفق الدراسة مع دراسة(العريفي(١٤٤٢)، الدباغ والطائي (٢٠٢٠)، مانع وبهراوة(٢٠٢٠)، العون(٢٠١٩)، الخوالدة(٢٠١٨)، العامري(٢٠١٧)، الفهداوي (٢٠١٩)، مرزوق ((٢٠٢١)) في أن مجتمع الدراسة هم العاملون في بيئات العمل التعليمية بمختلف البيئات التعليمية والأكاديمية، بينما تختلف عن دراسة الفلاح(٢٠١٨) فكان مجتمع الدراسة الموظفين في دولة الكويت، ودراسة شمیلان (٢٠١٩)، تكون فيها مجتمع البحث من ثلاث مؤسسات حكومية سعودية، ودراسة فواتيح ومباركي(٢٠١٦) التي قاست مستويات السعادة في العمل الإداري في مؤسستين تابعتين للقطاع العام الجزائري.

ج-منهج الدراسة: اتفقت في استخدام المنهج (المسحي) مع دراسة العريفي(١٤٤٢)، واختلفت مع دراسة العون(٢٠١٩)، ودراسة مرزوق(٢٠٢١)، ودراسة شمیلان(٢٠١٩)، وفواتيح ومباركي(٢٠١٦) التي استخدمت المنهج التحليلي، واختلفت كذلك مع دراسة الخوالدة(٢٠١٨)، دراسة الفلاح(٢٠١٨)، دراسة الفهداوي (٢٠١٩) التي اعتمدت على المنهج الارتباطي، واختلفت مع دراسة مانع وبهراوة (٢٠٢٠) التي اعتمدت على المنهج الاستنباطي والاستقرائي.

د-أداة الدراسة:اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واختلفت مع دراسة فواتيح ومباركي(٢٠١٦) التي قامت على استخدام استبيانين لجمع البيانات.

٢-٦-٣ جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة

- ساعدت على بلورة مشكلة الدراسة، وتعميق أهميتها، واستيعاب مفاهيمها وأبعادها، وغنى الجانب النظري بالمحتوى العلمي الثري حول مشكلة الدراسة .
- وضع أهداف الدراسة، وصياغة أسئلتها بطريقة علمية، وتحديد المنهجية والإجراءات بناءً على خلفية نظرية من الدراسات العلمية والبحوث السابقة، ومقارنة نتائج الدراسة، وهذا يدعم موثوقية الدراسة وصح تطبيقها، والاستفادة منها في ميادين العمل.

٢-٦-٤ أوجه تميز الدراسة الحالية

- تعد دراسة "مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها" من الدراسات التي لم يسبق بحث موضوعها وفق إفادة مكتبة الملك فهد الوطنية.
- قدمت الدراسة نموذج استبانة لقياس معدلات السعادة المؤسسية ويمثل مقياس للمؤسسات التي تطمح لتحقيق السعادة المؤسسية في بيئتها.
- اقترحت الدراسة عدد من المقترحات التي من الممكن أن تساهم في رفع مستويات السعادة في بيئات العمل بشكل عام والتعليمية بشكل خاص.

٣-١ منهج الدراسة

اعتمدت "دراسة مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها" على المنهج الوصفي المسحي؛ لكونه يعتمد على دراسة واقع الظاهرة؛ فهو منهج تقرير يصف الظاهرة ، ويصل إلى تحديد خصائصها، ومعرفة مسببات وجودها، وتحديد العوامل المؤثرة فيها، وتحديد أهمية تلك العوامل، وتحديد العلاقات، ونقاط الالتقاء بين هذه العوامل، ويعتمد على ما توفره الباحثة من بيانات عن طريق المسح المكتوب (الاستبانة)، كما يلزم في بعض الدراسات وجود فرضيات يتم التحقق من صحتها، باستخدام الأساليب الكيفية، والأساليب الكمية رقمياً الذي يساعد في عملية فهم الظاهرة المدروسة والحقائق المرتبطة بها.

٢-٣ إجراءات الدراسة

- إعداد أداة الدراسة في صورتها الأولية (الاستبانة)، وعرضها على محكمين مختصين،
- وإجراء التعديلات التي رأى المحكمين ضرورة تعديلها، ثم التحقق من صدقها وثباتها ونشرها في صورتها النهائية.
- جمع البيانات، حيث تم استرجاع كافة الاستبانات الإلكترونية.
- تحليل البيانات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية (SPSS). وإجراء المعالجة الإحصائية.
- استخلاص النتائج وتحليلها، ثم عرضها ومناقشتها.
- تقديم التوصيات، وطرح مقترحات بحثية مستقبلية بناءً على النتائج المرصودة.

٣-٣ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع البحث من العاملين في بيئات العمل التعليمية المتنوعة في تعليم عسير، خلال فترة إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الأول والثاني من التقويم الدراسي للعام ١٤٤٤هـ.

٤-٣ عينة البحث

تكون من عينة بسيطة من العاملين في بيئات العمل التعليمية بتعليم عسير خلال فترة إجراء الدراسة من العام الدراسي ١٤٤٤هـ تم توزيع الاستبيانات على عينة مجتمع الدراسة، والبالغ عددها (٧٠٠)، وتم استرجاع كامل الاستبانات؛ فكانت نسبة عينة البحث ١٠٠%.

٥-٣ خصائص مجتمع الدراسة

لتحديد خصائص أفراد مجتمع الدراسة؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابة أفراد عينة البحث حول متغيرات الدراسة، وكانت النتائج كالتالي:

١- متغير الوظيفة

جدول ٣- ١ توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الوظيفة

النسبة المئوية	التكرارات	العينة
١.١	٨	قيادات عليا
١٤.٩	١٠٤	مدير إدارة / مكتب / مدرسة
١.٤	١٠	رئيس قسم
٤.٠	٢٨	مشرف
٩.٤	٦٦	وكيل شؤون / تعليمية - مدرسية
٤٠.٦	٢٨٤	معلم
٢٢.٠	١٥٤	إداري
٦.٦	٤٦	خدمات مساندة
١٠٠.٠	٧٠٠	الإجمالي

يوضح جدول (٣-١) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الوظيفة، يظهر تنوع أفراد الدراسة من البيئات الإدارية التي تعمل في التعليم، والبيئات التعليمية المختصة بالتدريس ما بين (قيادات عليا)، (مدراء)، (رؤساء أقسام)، (وكلاء شؤون تعليمية وشؤون مدرسية)، (معلمون)، (إداريون)، (خدمات مساندة)؛ وهذا من شأنه أن يعطي نتائج أكثر تنوعاً لتعدد وجهات نظر مجتمع الدراسة الناتجة عن طبيعة المهام المكلفين بها ووصفها الوظيفي .

٢- ٢- متغير عدد سنوات الخبرة

جدول ٣- ٢ توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرارات	العينة
١٣.٤	٩٤	أقل من ٥ سنوات
٣٢.٦	٢٢٨	من ٥ إلى ١٠ سنوات
٥٤.٠	٣٧٨	أكثر من ١٠ سنوات
١٠٠.٠	٧٠٠	الإجمالي

يوضح الجدول (٣-٢) توزيع أفراد الدراسة وفق عدد سنوات الخبرة، ويظهر أن نسبة ٥٤% من عينة البحث يملكون خبرة إدارية أكثر من عشر سنوات، أي أكثر من نصف عينة الدراسة يملكون خبرة كبيرة في بيئات العمل التعليمية، وتصور كافي حول موضوع الدراسة؛ فيساهم بشكل فعال في تكوين آراء أكثر دقة؛ فسنوات الخبرة من أكثر العوامل المؤثرة في آراء الأفراد نحو المواضيع المبحوثة والتصورات المرغوب معرفتها، وتؤثر في نتائج الحالة المدروسة.

٣-٣- متغير عدد البرامج التدريبية في مجالي السعادة المؤسسية وجودة الحياة
جدول ٣-٣ توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير عدد
البرامج التدريبية عدد البرامج التدريبية في مجالي السعادة المؤسسية وجودة الحياة

النسبة المئوية	التكرارات	العينة
٣٥.٧	٢٥٠	لا يوجد
٤٠.٦	٢٨٤	١-٥ برامج متخصصة.
١٥.١	١٠٦	٥-١٠ برامج متخصصة.
٨.٦	٦٠	أكثر من ١٠ برامج متخصصة.
١٠٠.٠	٧٠٠	الإجمالي

يوضح الجدول (٣-٣) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير عدد البرامج في مجالي السعادة المؤسسية وجودة الحياة، وتشير النتائج أن ٣٥.٧% من أفراد عينة مجتمع الدراسة و٤٠.٦% تلقوا بحد أقصى خمس برامج تدريبية؛ أي أكثر من ٨٠% من عينة مجتمع الدراسة لم يتلقوا أي تدريب في مجالي السعادة المؤسسية وجودة الحياة، أو تلقوا تدريب منخفض، ويظهر في الجدول أن نسبة ٨.٦% من عينة البحث حصلوا على أكثر من عشر دورات برامج تدريبية متخصصة، فنجد أن هناك فجوة في التدريب المتخصص قد يكون لانخفاض البرامج المخصصة في هذين المجالين، أو عدم إعدادها، أو وجود المدربين المتخصصين، والذي قد ينعكس على الآراء بما يساعد في الوصول إلى أهداف الدراسة، وتطبيق المقترحات المعينة لردم هذه الفجوة.

٤-٣-٦ أداة الدراسة

اعتمدت الباحثة تطبيق الاستبانة أداة جمع البيانات بناء على طبيعة المنهج الوصفي المسحي على دراسة لـ "مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها" في ضوء تساؤلات الدراسة، وأهدافها، وفي ضوء الأبعاد الخمسة لنموذج (Great Place to Work)؛ وهي المصداقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات، وتم بناء العبارات البالغة (٣٢ عبارة) بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات ذات العلاقة، ومنها مقياس السعادة لدى العريفي (١٤٤٢)، فتكونت من ثلاثة محاور أو أقسام:

-المحور الأول /عبارة عن البيانات الأولية لمتغيرات الدراسة: (متغير الوظيفة-متغير عدد سنوات الخبرة-متغير عدد البرامج التدريبية في مجالي السعادة المؤسسية وجودة الحياة).

-المحور الثاني/ محاور الاستبيان لدراسة/ مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها" بأبعادها (المصادقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات)، وجاء هذا القسم في ٢١ عبارة مقسمة وفق مقياس ليكرت الخماسي حيث تم تناول كل بعد في ٤ عبارات، عدا المصادقية في خمس عبارات.

-المحور الثالث/تناول المقترحات التي تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية وجاء في احدى عشرة عبارة.

جدول (٣-٤) جدول وضع عدد عبارات الاستبانة، وكيفية توزيعها على المحاور

المجموع	عدد العبارات	البعد	المحور
٢١	٤	الاحترام	مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها
	٥	المصادقية	
	٤	العدالة	
	٤	العلاقات	
	٤	الفخر	
١١	١١	المقترح	المقترحات التي تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية
٣٢	إجمالي العبارات		

وقد اعتمدت الباحثة مقياس التصحيح الوزني للتعرف إلى (درجة) تقديرات أفراد العينة أفراد العينة من قيم المتوسطات الحسابية، لتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي(الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في الاستبانة تم حساب المدى(٥-١=٤)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المطلوب أي $4/3=1.33$ ، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا يستطيع البحث تفسير النتائج(العمر، ٢٠٠٤)، وعليه تم تحديد مستويات فقرات "مستوى السعادة المؤسسية، بثلاثة مستويات (مرتفعة، متوسطة، منخفضة) وبناء على ذلك يكون القرار للأهمية على النحو التالي.

جدول (٣-٥) جدول تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسط الاستجابات)/
مقياس التصحيح الوزني

الفئة	حدود الفئة	
	من	إلى
منخفضة	١.٠٠	< ٢.٣٤
متوسطة	٢.٣٤	< ٣.٦٨
مرتفعة	٣.٦٨	٥

٣-٦-١ صدق أداة الدراسة.

يلزم التحقق من أن الاستبانة تشمل كل العناصر التي يلزم تواجدها في التحليل مع وضوح الفقرات والمفردات، وقامت الباحثة بالتحقق من صدق أداة البحث بطريقتين:

أ-الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين) : للتأكد من ذلك قامت الباحثة بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة محكمين من ذوي الاختصاص الخبرة، لأخذ آرائهم من حيث وضوح، وسلامة صياغة العبارة، ومدى انتمائها للمحور، ومن حيث الإضافة والحذف في العبارات، أو تعديلها، أو صياغة فقراتها، وانتمائها لمجال البحث، وقد أبدى السادة المحكمون بعض الملاحظات، وقامت بإخراج الاستبانة في صورتها النهائية، مع بقاء المحاور والمجالات الاستبانة على ما بنته الباحثة .

ب-صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: للتحقق من صدق الاتساق؛ تم حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، فتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات أداة البحث بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه هذه العبارة.

جدول ٣-٥ معاملات ارتباط بيرسون لعبارة محور استبيان مستوى السعادة
المؤسسية في بيئات العمل التعليمية بالدرجة الكلية للأبعاد

المحور الأول				
المعامل ارتباط بيرسون	العبرة	معامل ارتباط بيرسون	العبرة	البعد
.٩١٩**	٣	.٨٦٤**	١	الاحترام
.٨٩١**	٤	.٩٠٦**	٢	
.٩١٣**	٤	.٨٢٣**	١	المصادقية
.٩١٣**	٥	.٨٨٠**	٢	
-	-	.٩١٠**	٣	
.٨٩٢**	٣	.٨٩٢**	١	العدالة
.٩٢٣**	٤	.٩٠٣**	٢	
.٨٧٣**	٣	.٨٨٣**	١	العلاقات
.٨٣٩**	٤	.٨٨٥**	٢	
.٨٨٠**	٣	.٨٨٨**	١	الفخر
.٨١٢**	٤	.٩٠٢**	٢	

تشير قيم معاملات ارتباط بيرسون في الجدول (٣-٥) أن جميع العبارات دالة عند مستوى (٠.٠١)؛ مما يشير إلى وجود اتساق داخلي لأداة الدراسة، وإلى مؤشرات صدق مرتفعة، ومناسبتها لما أعدت لقياسه، فيمكن الوثوق بها في تطبيق أداة البحث الحالية.

جدول ٣-٦ معاملات ارتباط بيرسون لعبارة محور مقترحات لرفع مستوى السعادة
المؤسسية في بيئات العمل التعليمية بالدرجة الكلية للمحور

المحور الثاني			
معامل ارتباط بيرسون	العبرة	معامل ارتباط بيرسون	العبرة
.٨٠٦**	٧	.٥٧٠**	١
.٧١٥**	٨	.٦٧١**	٢
.٦٢٨**	٩	.٧٩٤**	٣
.٦٣٢**	١٠	.٧٢١**	٤
.٧٢٢**	١١	.٧٣٣**	٥
		.٨٥١**	٦

تشير قيم معاملات ارتباط بيرسون في الجدول (٣-٦) أن جميع العبارات دالة عند مستوى (٠.٠١)؛ مما يشير إلى وجود اتساق داخلي لأداة الدراسة، وأنها دالة إحصائياً، فيمكن الوثوق بها في تطبيق أداة البحث الحالية.

٣-٦-٢ ثبات أداة الدراسة.

تم قياس ثبات أداة البحث باستخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) ، كما يلي:

جدول ٣-٧ معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة البحث

معامل الثبات	عدد العبارات	البعد	المحور
٠.٩١٧	٤	الاحترام	مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها
٠.٩٣٢	٥	المصداقية	
٦٠.٩٢	٤	العدالة	
٠.٨٩٢	٤	العلاقات	
٠.٨٩٤	٤	الفخر	
٠.٨٩٨	١١	المقترحات التي تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية	
٠.٩٠٩٨	الثبات العام		

يوضح الجدول (٣-٧) نتيجة حساب معامل ألفا كرونباخ؛ حيث أن معامل الثبات عالٍ إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية ((٠.٩٠٩٨) وهي درجة ثبات عالية، يمكن الوثوق بها في التطبيق الميداني للدراسة الحالية.

٣-٦-٣ إجراءات تطبيق أداة الدراسة.

تم تطبيق أداة البحث " مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها" على مجتمع الدراسة، بأسلوب التوزيع غير المباشر (التوزيع الإلكتروني)؛ حيث تم إعداد استبانة إلكترونية، وإرسالها عن طريق وسائل التواصل

الإلكتروني، وذلك باستخدام رابط الاستبانة التالي: <https://2u.pw/oJXoNN>.

٣-٧ الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة، عن طريق تحليل

البيانات التي جمعت باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية **Statistical**

SPSS) Package for Social Sciences، فحسبت المقاييس الإحصائية:

- التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص العينة الوظيفية .
- معامل ارتباط بيرسون لمعرفة معاملات الاتساق الداخلي.
- اختبار ألفا-كرونباخ لمعرفة ثبات أداة الدراسة .
- المتوسط الحسابي " Mean " لمعرفة متوسطات استجابة أفراد عينة البحث
- استخدم الانحراف المعياري "Standard Deviation"

٣-٨ متغيرات الدارسة

متغير الوظيفة: (قيادات عليا)، (مدراء إداريين وتعليميين)، (رؤساء أقسام)، (وكلاء شؤون تعليمية وشؤون مدرسية)، (معلم)، (إداري)، (خدمات مساندة)

متغير عدد سنوات الخبرة: (أقل من ٥ سنوات، من ٦ إلى ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

متغير عدد البرامج التدريبية في مجالي السعادة المؤسسية وجودة الحياة: (١-٥ برامج متخصصة، ٥-١٠ برامج متخصصة، أكثر من ١٠ برامج متخصصة).

متغيرات تابعة / الأبعاد: (المصداقية، الاحترام، العدالة، الفخر، العلاقات)

٤-١ النتائج المتعلقة بإجابة السؤال البحثي الأول الذي ينص على:

ما هو مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين

فيها فيما يتعلق بأبعادها: المصداقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استعراض نتائج البيانات حول مستوى السعادة المؤسسية

في بيئات العمل التعليمية، ومن ثم ترتيبها ترتيباً تنازلياً على مستوى التطبيق الإجمالي للأبعاد.

جدول ٤-١ البيانات الكلية للمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات عينة

مجتمع الدراسة حول مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظرهم

الترتيب	درجة الموافقة	المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الاستجابات	عدد العبارات	البعد
١	عالية	٢٦٠٢	٠.٨٥	٣.٧١	٧٠٠	٥	٤-العلاقات
٢	متوسطة	٢٥٨٥	٠.٨٥	٣.٦٦	٧٠٠	٤	٥-الفخر
٣	متوسطة	٢٤٣٠	٠.٨٣	٣.٤٦	٧٠٠	٤	١-الاحترام
٤	متوسطة	٢٣٤٠	٠.٧٧	٣.٣٦	٧٠٠	٤	٣-العدالة
٥	متوسطة	٢٨٣٣	٠.٧٦	٣.٢٣	٧٠٠	٤	٢-المصداقية
-	متوسطة	١٢٧٩٠	٠.٨١٢	٣.٤٨٤	٣٥٠٠	٢١	المجموع العام

يتضح من جدول (٤-١) البيانات الكلية للمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري

لاستجابات عينة مجتمع الدراسة حول مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية

وترتيبها تنازلياً؛ حيث كانت درجة الموافقة متوسطة بمتوسط حسابي عام (٣.٤٨)، يأتي بعد

(العلاقات) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٣.٧١) ودرجة موافقة عالية، يليه بقية

الأبعاد بدرجة متوسطة، فحصل بعد (الفخر) على متوسط حسابي (٣.٦٦)، في المرتبة

الثانية ثم في المرتبة الثالثة والرابعة والخامسة على التوالي (الاحترام، العدالة، المصداقية)

بمتوسطات (٣.٤٦) (٣.٣٦) (٣.٢٣)، فكان المصدقية أقل مستوى تحققاً، وفيما يتعلق بالنتائج التفصيلية:

٤-١-١ البعد الأول: الاحترام

للتعرف على مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها، فيما يتعلق ببعد الاحترام، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتب لاستجابات أفراد الدراسة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول ٤-٢ استجابات أفراد الدراسة حول مستوى السعادة المؤسسية من وجهة نظر العاملين فيها مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة لبعد الاحترام

م	العبارة	درجة الموافقة / بعد الاحترام											
		عالي جداً		عالي		متوسط		منخفض		منخفض ج			
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
١	توفر المؤسسة التعليمية المناخ المناسب لتعزيز العلاقات الإيجابية الداعم لحرية التعبير عن الرأي	١٧٠	٢٤.٣	٣٨٠	٥٤.٣	١٠٤	١٤.٩	٢٥	٥.٠	١١	١.٦	٣.٩٤	٠.٨٥
٢	تجهز المؤسسة التعليمية مقرات عمل مريحة تنعكس بالإيجاب على أداء موظفيها مهام عملهم	١٤٢	٢٠.٣	٣٥٩	٥١.٣	١٢٧	١٨.١	٦٠	٨.٦	١٢	١.٧	٣.٧٧	٠.٩٢
٣	تتلمس المؤسسة التعليمية احتياجات موظفيها التي تساهم في رضاهم الوظيفي عن مهام عملهم	١٦٦	٢٣.٧	٣١٧	٤٥.٣	١٢٣	١٧.٦	٧٨	١١.١	١٦	٢.٣	٣.٦٨	٠.٩٦
٤	تقدر المؤسسة التعليمية الجهود المتميزة لموظفيها بنشرها عبر وسائل التواصل الرسمية	١٨٤	٢٦.٣	٣٣٥	٤٧.٩	١٢٩	١٨.٤	٤٠	٥.٧	١٢	١.٧	٢.٤١	٠.٥٣
٥	المتوسط العام											٣.٤٦	٠.٨٣

يتضح من (جدول ٤-٢) أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية فيما يتعلق ببعد الاحترام بمتوسط (٣.٤٧)، أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة عالية على العبارات ١ و ٢ على التوالي (توفر المؤسسة التعليمية

المناخ المناسب لتعزيز العلاقات الإيجابية الداعم لحرية التعبير عن الرأي، تجهز المؤسسة التعليمية مقرات عمل مريحة تنعكس بالإيجاب على أداء موظفيها مهام عملهم) بمتوسطات (٣.٩٤) (٣.٧٧)، أما عبارة (تتلمس المؤسسة التعليمية احتياجات موظفيها التي تساهم في رضاهم الوظيفي عن مهام عملهم)، وعبارة (تقدر المؤسسة التعليمية الجهود المتميزة لموظفيها بنشرها عبر وسائل التواصل الرسمية) فقد وافق أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي (٣.٦٨) (٢.٤١).

وتعتقد الباحثة أن حصول بعد الاحترام على نتيجة متوسطة يعزى إلى حاجة العاملين في المؤسسة التعليمية إلى مزيد من الاحترام الذي يظهر في صور تقدير وامتنان لجهودهم، والذي ينم عن حب المؤسسة، واعتزازها بهم وأنهم محط عنايتها، ومن أولوياتها تلبية حاجاتهم العليا كما وردت في هرم ماسلو؛ حتى تصل بالعاملين لدرجة إشباع الاحتياجات النفسية والاجتماعية للاحترام والتقدير، والوصول إلى أعلى مستوى مهني من تقدير الذات كالاستقلالية في العمل، ومشاركة صنع القرارات مع الإبداع فيها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العريفي (١٤٤٢)، ودراسة العامري (٢٠١٧)، ودراسة الفهداوي (٢٠١٩) في دور الاحترام والمعاملة الجيدة في رفع مستوى السعادة المؤسسية.

٤-١-٢ البعد الثاني: المصادقية

للتعرف على مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها، فيما يتعلق بالمصادقية، تم استخدام الأساليب الإحصائية، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول ٤-٣ استجابات أفراد الدراسة حول مستوى السعادة المؤسسية من وجهة نظر العاملين فيها مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة لبعيد المصادقية

م	العبرة	درجة الموافقة / بعد المصادقية									
		منخفض جداً		منخفض		متوسط		عالي		عالي جداً	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
٥	تؤكد الخطط الاستراتيجية للمؤسسة التعليمية سعيها لتحقيق السعادة المؤسسية للعاملين	١٢٦	٢٣.١	٣٣٦	٤٨.٠	١٧٦	٢٥.١	٥٧	٨.١	٢٢	٣.١
٢	تتبنى مبدأ الشفافية الذي يضمن إطلاع العاملين على كافة المعلومات اللازمة	١٠١	١٥.٢	١٧٨	٢٥.٤	١٧٨	٢٥.٤	٣٨	٥.٤	٨	١.١
٤	تستطلع آراء موظفيها حول جودة الحياة في بيئات عملهم	١٦٠	٢٢.٨	٢٣٨	٣٤.٤	١٧٦	٢٥.٤	١٥٠	٢١.٤	٢٨	٤.٠
٣	ترضي الممارسات الإدارية المتبعة في المؤسسة التعليمية طموحات العاملين بها	٢٦٤	٣٨.٨	٣٣٨	٤٨.٤	٢٣٨	٣٤.٤	٤٣	٦.٠	٩	١.٢
١	تلتزم المؤسسة التعليمية باللوائح المنظمة للعمل التي تكفل عدم تجاوز الإجراءات التنظيمية	٥٠١	٧٠.١	١٧٠	٢٤.٠	٤٣	٦.٠	٥٧١	٨١.٤	٨	١.١
١	المتوسط العام										
		٣٠٢	٤٣.٤	٤٠٦	٥٨.٠	٢٤٣	٣٤.٤	١٠٦	١٥.٠	٢٢	٣.١

يتضح من (جدول ٤-٣) أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية فيما يتعلق ببعيد المصادقية بمتوسط حسابي عام (٣.٢٣)، ويتبين أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة عالية على العبرة رقم ٥ (تؤكد الخطط الاستراتيجية للمؤسسة التعليمية سعيها لتحقيق السعادة المؤسسية للعاملين) بينما حصلت

العبارات (تتبنى المؤسسة التعليمية مبدأ الشفافية الذي يضمن إطلاع العاملين على كافة المعلومات اللازمة، تستطلع المؤسسة التعليمية آراء موظفيها حول جودة الحياة في بيئات عملهم، ترضي الممارسات الإدارية المتبعة في المؤسسة التعليمية طموحات العاملين بها) على موافقة متوسطة، بمتوسطات (٣.٤٧) (٣.٣٢) (٣.١٨)، وعبارة (تلتزم المؤسسة التعليمية باللوائح المنظمة للعمل التي تكفل عدم تجاوز الإجراءات التنظيمية) على موافقة متوسطة، وأقل متوسط حسابي (٢.٤١).

وتعزو الباحثة أن حصول بعد المصادقية على نتيجة موافقة متوسطة (٣.٢٣) جاءت لحاجة العاملين في المؤسسة التعليمية إلى مستويات أعلى من الشفافية والصدق؛ فبينما تتبنى الخطط الاستراتيجية للمؤسسة التعليمية في تخطيطها سياسات تدعم السعادة المؤسسية؛ فإنه فيما يتعلق بالممارسات الإدارية المتبعة، وتطبيق اللوائح المنظمة للعمل، والمهام والحقوق، وتعزيز جودة الحياة في بيئات العمل تحتاج إلى مزيداً من الجهود للارتقاء بسبل التواصل الفعال، واعتماد الأساليب المهنية التي ترسخ قيم الشفافية، وقياس مدى تطلعات العاملين للعمل في بيئات سعيدة، التي تلامس غاياتهم، وتقدر طموحاتهم؛ فتحقق لهم التوافق الإيجابي بين متطلبات الشخصية والوظيفية، وقياس مستويات السعادة في بيئة العمل يرتبط بمفاهيم تجويد حياة العاملين، فنجد ضرورة الاهتمام بها ورفع مستوياتها، تتفق هذه الدراسة مع دراسة العون (٢٠١٩) بمستوى موفقة متوسطة، وتختلف هذه الدراسة مع دراسة العريفي (١٤٤٢) التي حصل بعد المصادقية فيها على درجة موافقة منخفضة.

٤-١-٣ البعد الثالث: العدالة

للتعرف على مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها، فيما يتعلق ببعد العدالة، تم استخدام الأساليب الإحصائية، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول ٤-٤: استجابات أفراد الدراسة حول مستوى السعادة المؤسسية من وجهة نظر العاملين فيها مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة لبعد العدالة

م	العبرة	درجة الموافقة / بعد العدالة									
		منخفض جداً		منخفض		متوسط		عالي		عالي جداً	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
٣	ترفض المؤسسة التعليمية الوساطات التي تمنح بعض العاملين ميزات تتجاوز حقوقهم	١٧٠	٤٤.٤	٣٥٤	٥٠.٥	١١٢	١٦.٠	٤٤	٦.٣	٢٠	٢.٩
٤	تتبنى انظام موضوعي لتحفيز العاملين وتقدير المتميزين منهم	١٦٤	٢٣.١	٣٧٠	٥٢.٩	١٠٨	١٥.٤	٤٢	٦.٠	١٦	٢.٢
٢	تتبنى مبادئ مهنية تدعم المساواة لتحقيق السعادة المؤسسية لجميع منسوبيها	١٣٩	١٩.١	٣٥٦	٥٠.٩	١٣٩	١٩.٩	٤٩	٧.٠	١٧	٢.٤
١	تمنح المؤسسة التعليمية فرص التدريب وفق مبادئ ترشيح عادلة	١٢٠	١٦.٨	٢١١	٣١.٥	٢٠٩	٢٩.٠	١٣١	١٨.١	٨	١.١
	المتوسط العام	٢٣٦	٣٠.٧								

يتضح من (جدول ٤-٤) أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية فيما يتعلق ببعد العدالة بمتوسط حسابي عام (٣.٣٦)، وأن أفراد الدراسة موافقون بدرجة عالية على عبارة ٣ (ترفض المؤسسة التعليمية الوساطات التي تمنح بعض العاملين ميزات تتجاوز حقوقهم) بمتوسط (٣.٨٧)، وعبارة (تتبنى المؤسسة التعليمية مبادئ المساواة لتحقيق أبعاد السعادة المؤسسية لجميع منسوبيها) بمتوسط حسابي (٣.٧)، بينما حصلت (تتبنى المؤسسة التعليمية إجراءات عمل تدعم المساواة لتحقيق السعادة المؤسسية لجميع منسوبيها) على موافقة متوسطة بمتوسط

(٣.٤١)، وعبرة (تمنح المؤسسة التعليمية فرص التدريب وفق مبادئ ترشيح عادلة) على أقل متوسط حسابي (٢.٣٨) بدرجة موافقة متوسطة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن العاميين يرون على الرغم من تطبيق المؤسسات للوائح التنظيمية الصادرة بالاعتماد على نظام حوكمة شامل من الجهات المختصة، ومنع التجاوزات في الأساليب الإدارية، وأنظمة الترشيح، والتكليف، والتحفيز؛ إلا أنها لازالت غير كافية لتحقيق العدالة، وأنه قد يكون هناك ممارسات غير قانونية تخالف المعايير، والقواعد التنظيمية، ويغلب عليها تسبيق المصالح الشخصية، واستغلال الموقع الوظيفي على حساب المستحقين، خاصة فيما يتعلق بالمساواة في الترشيح للمناصب أو المهام الأرقى في المستوى الإداري، أو تجبير فرص التدريب، وحضور البرامج المهنية التي يوجد لها انتداب خارجي، أو عدم شفافية في توضيح أسباب ترشيح بعضهم دون غيرهم، وهنا يلزم على المؤسسات التعليمية منع التجاوزات والتحايل على الأنظمة التي تصدر من بعض المسؤولين، والعمل على تفعيل أنظمة الرقابة الداخلية للتأكد من سلامة الإجراءات الإدارية داخلها، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العريفي (١٤٤٢) التي جاءت فيها درجة الموافقة على بعد العدالة منخفضة، وتتفق مع دراسة العامري (٢٠١٧)، ودراسة (مرزوق) التي تؤكد على ارتفاع السعادة مرتبط بالفرص المتساوية والعدالة التنظيمية في المزايا والحوافز.

٤-١-٤ البعد الرابع: العلاقات

للتعرف على مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها، فيما يتعلق ببعد العلاقات، تم استخدام الأساليب الإحصائية، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول ٤-٥ استجابات أفراد الدراسة حول مستوى السعادة المؤسسية من وجهة نظر العاملين فيها مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة لبعء العلاقات

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة / بعد العلاقات										العبارة	م
			منخفض ج		منخفض		متوسط		عالي		عالي جداً			
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
١	٧١٠	٤٠١٧	٣٠	٢	١٠	٨	١١٠	٧٨	٥٤٠	٣٧٩	٣٠	٣٣	أستمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل الذي ينشر مشاعر الثقة والاطمئنان	٢
٢	٧٢	٤٠١٢	٣٠	٤	١٠	٨	١٠٩	٧٦	٥٥٤	٣٨٨	٣٠	٢٤	تظهر روح الود بيني وبين العاملين والرؤساء على شكل علاقات قوية مثمرة	٤
٣	٥٩	٣٠٤٩	٩	٢	١٧	١٢	١١٠	٧٨	٥٣٠	٣٧٣	٣٠	٣١	أهتم بحضور اللقاءات الدورية داخل المؤسسة التعليمية مع جميع العاملين التي تساهم في توطيد العلاقات	٣
٤	٩٩	٣٠٠٨	٣٠	٢	٩	٢	١٠٩	٧٦	٥٤٠	٣٨٣	٣٠	٣٣	أحظى بقدر كبير من الاحترام والتقدير من قبل الجميع مكان عملي	١
	٠٠٥	٣٠٧١	المتوسط العام											

يتضح من (جدول ٤-٥) أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة عالية على مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية فيما يتعلق ببعء العلاقات بمتوسط حسابي عام (٣٠٧١)، ويظهر أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة عالية على العبارة ٢ (أستمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل الذي ينشر مشاعر الثقة والاطمئنان) بمتوسط (٤٠١٧)، والعبارة ٤ (تظهر روح الود بيني وبين العاملين والرؤساء على شكل علاقات قوية مثمرة) بمتوسط

حسابي (٤.١٢)، بينما حصلت عبارة (أهتم بحضور اللقاءات الدورية داخل المؤسسة التعليمية مع جميع العاملين التي تساهم في توطيد العلاقات) على موافقة متوسطة بمتوسط (٣.٤٩)، وعبارة (أحظى بقدر كبير من الاحترام والتقدير من قبل الجميع مكان عملي) على أقل متوسط حسابي (٣.٠٨) بدرجة موافقة متوسطة.

وتعزو الباحثة النتيجة إلى أن مستوى السعادة جاء مرتفعاً لشعور العاملين الإيجابي تجاه زملاء العمل، وتسيد العلاقات الطيبة بينهم، وروح الود بينهم؛ مما يجعلهم يشعرون بالسعادة في العمل مع الغير تحت أي تصنيف وظيفي داخل المؤسسة التعليمية، كما أن العاملين يشعرون لذلك بعدم ضرورة حضور اللقاءات الدورية مع العاملين التي تساهم في توطيد العلاقات، وتسهم في أن يحظى العامل بالتقدير مهما كان وصفه ومستواه الوظيفي فهم يرون أنهم يمتلكون قيم ذاتية نابغة من داخلهم كحب التعاون، والمساعدة، والاحترام، والرحمة، وأنها تظهر بجلاء من خلال العمل والممارسات الصحية، وعدم التمييز في التعامل بينهم، وأن لهم مكانة خاصة في المؤسسة، فتأتي هذه النتيجة لتؤكد على دور العلاقات الإيجابية في بيئة العمل، وأثرها المباشر على مستوى السعادة المؤسسية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العريفي (١٤٤٢)، و الفهداوي (٢٠١٩) ، وتختلف مع دراسة العون (٢٠١٩) فدرجة الموافقة كان متوسطاً، ودراسة العامري (٢٠١٧) بدرجة رضا منخفضة.

٤-١-٥ البعد الخامس: الفخر

للتعرف على مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها، فيما يتعلق ببعد الفخر، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول ٤-٦ استجابات أفراد الدراسة حول مستوى السعادة المؤسسية من وجهة نظر العاملين فيها مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة لبعد الفخر

الترتبة	الإحصائي المتوسط الحسابي	الإحصائي المعياري	درجة الموافقة / بعد الفخر										العبارة	م	
			منخفض ج		منخفض		متوسط		عالي		عالي جداً				
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
١	٤.١٤	٧.٥	٣.٠	٤	٣.٠	٢	٣.٠	٤	٥١.٠	٣٩٤	٣.٠	٢٥٢	أبذل كل الجهود لإثبات ذاتي بالإنجازات التي أحققها في بيئة عملي	٤	
٢	٣.٩٩	٧.٦	٩.٠	٢	١٤.٠	١٠	٩.٩	٢٩	٥٥.٩	١٦١	٣.٠	٢٢٤	أشعر بالاعتزاز لكوني أحد منسوبي هذه المؤسسة التعليمية	٢	
٣	٣.٥٤	٥.٤	٩.٠	٢	٢.٢	١٦	١٠.٧	٧٥	٥٧.٠	٣٩٩	١.٩	٢٠٤	ارفع درجة ولائي الوظيفي كمقابل للميزات التي أجدّها في وظيفتي	٣	
٤	٢.٩٩	٩.٩	٩.٠	٢	٢.٠	١٤	١٢.٧	٨٩	٥٤.٢	١٧١	٣.٠	٢٠	أعمل في بيئة عمل نزيهة تحقق لي مبادئ جودة الحياة	١	
		٣.٦٦	٨.٥	المتوسط العام											

يتضح من (جدول ٤-٦) أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية فيما يتعلق ببعد الفخر بمتوسط حسابي عام (٣.٦٦)، فيظهر أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة عالية على العبارة رقم ٤ (أبذل كل الجهود لإثبات ذاتي بالإنجازات التي أحققها في بيئة عملي) بمتوسط حسابي (٤.١٤)، والعبارة رقم ٢ (أشعر بالاعتزاز لكوني أحد منسوبي هذه المؤسسة التعليمية) بمتوسط (٣.٩٩)، بينما حصلت عبارة (ارفع درجة ولائي الوظيفي كمقابل للميزات التي أجدّها في وظيفتي) على موافقة متوسطة من أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (٣.٥٤)، وعبارة (أعمل في بيئة عمل نزيهة تحقق لي مبادئ جودة الحياة) على أقل متوسط حسابي (٢.٩٩) بدرجة موافقة متوسطة.

وتعزو الباحثة نتيجة بعد الفخر التي جاءت بدرجة موافقة متوسطة لوجود بعض الأمور التي تقلل من افتخار العاملين بالعمل في المؤسسة التعليمية؛ فتشير إلى حاجة العاملين في للاعتراف بما يملكونه من ميزات، واستقطابهم، ومنحهم سلطات ملائمة، مع الاستثمار الأمثل لطاقتهم، ومما يدل على توافر مبادئ السعادة المؤسسية نزاهة سير العمل، وتحقيق متطلبات جودة الحياة للعاملين، التي تؤدي إلى الارتقاء بمعدلات الرضا والأداء الوظيفي، والافتخار بعملهم؛ فبينما نجد اعتزاز العاملين لأنهم من منسوبي المؤسسة التعليمية، وأنهم يبذلون جهود كبيرة للوصول إلى إنجازات متميزة تسهم في رقي العمل، الذي ينعكس على إشباع رغباتهم المادية والمعنوية، وحاجات الاستقرار الوظيفي، وتقديرهم لذواتهم، وشعورهم بالاعتزاز، ويجعل من ولائهم الوظيفي نتيجة لتلك المشاعر المرتبطة بتوافر السعادة المؤسسية، وليس لارتباطه مباشرة بما تقدمه الوظيفة من ميزات فمن الممكن إيجاد عاملون فخورين بعملهم وهم يعملون بميزات وظيفية قليلة، فجودة الحياة للعاملين ترتبط بـ (نوعية العلاقات الاجتماعية، السياسات التنظيمية، الإنجاز والتطور المهني)، وتتفق الدراسة مع دراسة العريفي (١٤٤٢)، ودراسة العامري (٢٠١٧)، ودراسة العون (٢٠١٩) في أن درجة موافقة الأفراد متوسطة .

٤-٢ النتائج المتعلقة بإجابة السؤال البحثي الثاني الذي ينص على:

ما مدى موافقة أفراد عينة البحث على المقترحات التي تسهم في رفع مستوى السعادة

المؤسسية في بيئات العمل التعليمية؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاستجابات أفراد

الدراسة حول المقترحات، ومن ثم ترتيبها ترتيباً تنازلياً على حسب متوسطات الموافقة.

وقد اعتمدت الباحثة مقياس التصحيح الوزني التالي للتعرف إلى (اتجاه الرأي) لأفراد

العينة من قيم المتوسطات الحسابية، لتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الثلاثي، تم حساب

المدى (٣-١=٢)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس أي $\frac{2}{3}=1.5$ ، وهكذا أصبح طول

الخلايا:

جدول (٧-٤) جدول تقسيم فئات مقياس ليكرت الثلاثي/ مقياس التصحيح الوزني

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
١	غير موافق	١.٠٠	١.٦٦
٢	محايد	١.٦٧	٢.٣٣
٣	موافق	٢.٣٤	٣

جدول ٤-٨ استجابات أفراد الدراسة حول المقترحات التي تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية مرتبة ترتيباً تنازلياً على حسب متوسطات الموافقة.

م	العبارة	درجة الموافقة					
		أوافق		محايد		لا أوافق	
		ك	%	ك	%	ك	%
٥	وضع إطار لسياسات عمل تزيهية تدعم جودة الحياة في بيئات العمل التعليمية	٦٨٧	٩٨.١	١	٠.١	١١	١.٦
١	منح الأفراد الثقة الكافية في قدراتهم التي تجعلهم أكثر إحساساً بالملكية وشعورهم بالانتماء	٦٩٥	٩٩.٣	٠	٠	٥	٠.٧
٣	امتلاك رؤية واضحة وقيم ملزمة توأم بين تطلعات البيئة التعليمية وتطلعات العاملين بها	٦٨٩	٩٨.٤	٢	٠.٣	٩	١.٣
٩	إتاحة مساحات تواصل فعالة تمكن العاملين من التعبير بحرية وإطلاق أفكارهم الإبداعية	٦٨٧	٩٨.١	٢	٠.٣	١١	١.٦
٧	إظهار الشفافية في أداء مهام عمل الأجهزة العاملة وما يشملها من تكاليف وترقيات	٦٨٥	٩٧.٩	١	٠.١	١٤	٢.٠
٢	تقدير الإنجازات عن طريق وضع نظام لتحفيز العاملين بمعايير واضحة	٦٨٥	٩٧.٩	١	٠.١	١٤	٢.٠
٨	تنظيم لقاءات مفتوحة لسماع آراء العاملين وتلقي اقتراحاتهم ومدى تقديم الدعم المناسب لهم	٦٨٣	٩٧.٦	١	٠.١	١٦	٢.٣
١٠	توفير فرص التطور المهني الذي يصقل مهاراتهم وفق مبادئ ترشيح عادلة	٦٨٣	٩٧.٦	٠	٠	١٧	٢.٤
٤	تهيأ بيئات عمل سعيدة للعاملين مجهزة مادياً وتقنياً وترقيتها	٦٧٩	٩٧.٠	٣	٠.٤	١٨	٢.٦
٦	تضمين الخطة الاستراتيجية برامج متخصصة لنشر ثقافة السعادة المؤسسية	٦٧٧	٩٦.٧	٣	٠.٤	٢٠	٢.٩
١١	إيجاد معايير خاصة لقياس معدلات السعادة المؤسسية داخل البيئة التعليمية	٦٦٧	٩٥.٣	٣	٠.٤	٢٠	٢.٩
	المتوسط العام						

من خلال جدول (٤-٨) يتضح أن اتجاه الرأي العام (موافق)؛ بمتوسط حسابي مرتفع (٢.٩) مما يعني أن أفراد الدراسة موافقون على المقترحات اللازمة التي تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية تم ترتيبها ترتيباً تنازلياً حسب متوسطات فكانت العبارات كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (٥) وهي (وضع إطار لسياسات عمل نزيهة تدعم جودة الحياة في بيئات العمل التعليمية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٠١)، وتعزو الباحثة ذلك إلى أهمية تدعيم البيئات التعليمية بالسياسات المقننة وذات الشفافية، والتي تجعل البيئة التنظيمية تتصف بالنزاهة الأخلاقية في الممارسات الإدارية، وهذا كفيل بجعل العاملون يشعرون بالأمان والثقة بعملمهم فيدفعهم إلى تقديم العمل الموجود المقترن بالإبداع الوظيفي.

- جاءت العبارة رقم (١) وهي (منح الأفراد الثقة الكافية في قدراتهم التي تجعلهم أكثر إحساساً بالملكية وشعورهم بالانتماء) في المرتبة الثانية بمتوسط (٢.٩٨)، حيث تعزو الباحثة ذلك إلى أن تنمية معدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين تتحقق من خلال توفير البيئة التنظيمية الداعمة لقدراتهم، والمحفزة لبذل أقصى طاقتهم، وجعلهم جزء هام في تنظيم العمل داخل المؤسسة، والذي من شأنه أن يسمح بتعزيز الإبداع الوظيفي، مع ضرورة أن تتسم العلاقات بين الجميع بالإيجابية من الاحترام، والتقدير، والتواصل الفعال.

- جاءت العبارة رقم (٣) وهي (امتلاك رؤية واضحة وقيم ملزمة توائم بين تطلعات البيئة التعليمية وتطلعات العاملين بها) في المرتبة الثالثة وبتوسط (٢.٩٧)، وتعزو الباحثة موافقة أفراد العينة بنسبة (٩٨.٤%) على هذا المقترح يعود إلى أنه من الضرورة التنظيمية لأي بيئة عمل هو امتلاكها لرؤية تعمل في ضوئها، مؤطرة بقيم مهنية ملزمة للجميع، مع اشتراط أن تكون ملائمة وتوائم بين أهداف المؤسسة التعليمية وأهداف العاملين فيها.

- جاءت العبارة رقم (٩) وهي (إتاحة مساحات تواصل فعالة تمكن العاملين من التعبير بحرية وإطلاق أفكارهم الإبداعية) في المرتبة الرابعة بمتوسط (٢.٩٦)، وتعزو الباحثة ذلك أن دور العلاقات الفعالة في جعل العاملون يشعرون بالارتياح الوظيفي، والثقة

التنظيمية، تدفعهم للمزيد من التعبير عن احتياجات بيئة العمل، وتقديم توصيات ومقترحات فعالة، أو تبني مبادرات إبداعية، وتقديم جهود مميزة في العمل خارج متطلبات التكليف الرسمي لهم.

- جاءت العبارة رقم (٧) وهي (إظهار الشفافية في أداء مهام عمل الأجهزة العاملة وما يشملها من تكليفات وترقيات) في المرتبة الخامسة بمتوسط (٢.٩٥)، وتغزو الباحثة ذلك أن الشفافية هي منظور العدالة، فالعمل الواضح المبني على الإجراءات الإدارية السليمة، ففرص التكليف والترقي تعتمد على الآليات الرسمية التي تربأ عن الالتواء، واستغلال السلطة، والمحاباة، وهذا دليل لتوافر مقومات العمل الصحية الذي يحقق السعادة.

- جاءت العبارة رقم (٢) وهي (تقدير الإنجازات عن طريق وضع نظام لتحفيز العاملين بمعايير واضحة) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢.٩٥)، وتغزو الباحثة الموافقة بنسبة (٩٧.٩) على هذا المقترح لأهمية التحفيز ودوره في قيادة المؤسسة إلى النجاح، ولا يمكن تحقيقه بالعمل الإداري البحت؛ فلا بد من تحفيز ومكافأة العاملين على جهودهم، وجعل التحفيز وفق نظام شفاف نزيه يضمن العدالة فعلى مقدار الجهد يكون التحفيز.

- جاءت العبارة رقم (٨) وهي (تنظيم لقاءات مفتوحة لسماع آراء العاملين وتلقي اقتراحاتهم ومدى تقديم الدعم المناسب لهم) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢.٩٥)، وتغزو الباحثة الموافقة على هذا المقترح إلى الدور الكبير لتفعيل التواصل الفعال في الاتصال الإداري، عن طريق اللقاءات الحرة التي تسمح للعاملين بالحديث للرؤساء عن احتياجاتهم، وتطلعاتهم، والتحديات التي يمرون بها في العمل، ويمكنهم تقديم المقترحات البناءة، والمشاركة في ممارسة الأعمال الإدارية المختلفة.

- جاءت العبارة رقم (١٠) (توفير فرص التطور المهني الذي يسهل مهاراتهم وفق مبادئ ترشيح عادلة) في المرتبة الثامنة بمتوسط (٢.٩٥)، تغزو الباحثة النتيجة إلى رغبة العاملين بالالتحاق للفرص المهنية التطويرية، ووبربط المقترح مع بعد العدالة نجد أن عبارة (تمنح المؤسسة التعليمية فرص التدريب وفق مبادئ ترشيح عادلة) قد حصل على أقل متوسط (٢.٩٩)؛ مما يعني شعورهم بانخفاض معدل العدالة إما للتحيز أو

جهل بآليات الترشيح، وهذا جعلهم يوافقون على ضرورة أن تكون مبادئ الترشيح معلنة وواضحة.

- جاءت العبارة رقم (٤) وهي (تهيأت بيئات عمل سعيدة للعاملين مجهزة مادياً وتقنياً وترفيهياً) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٢.٩٤)، وترى الباحثة أن هذه النتيجة من الضرورة حصولها، لكون بيئة العمل هي بيت العاملين الثاني وفيه يقضون أوقات طويلة، ومتطلبات العمل المادية والتقنية أصبحت متعددة ومن الصعب عليهم توفيرها؛ لذا لا بد من تجهيز المقرات بكافة الماديات والتقنيات، مع توفير وسائل للراحة مثل ركن المشروبات، ومكتبة ورقية أو رقمية، مكان للاسترخاء، وضرورة توفير المصلى.

- جاءت العبارة رقم (٦) (تضمن الخطة الاستراتيجية برامج متخصصة لنشر ثقافة السعادة المؤسسية) في المرتبة العاشرة بمتوسط (٢.٩٣)، وتغزو الباحثة ذلك إلى أن التخطيط السليم يحقق أهداف المؤسسة بسلاسة وجودة، فعندما تسعى لتوفير بيئة سعيدة لا بد لها من التخطيط الذي يبني على ما تملكه من مقومات، وتربطه بأهدافها التي تسعى لتحقيقها، فتضع برامج متخصصة على شكل ورش عمل أو ندوات لنشر وتفعيل السعادة المؤسسية.

- جاءت العبارة رقم (١١) (إيجاد معايير خاصة لقياس معدلات السعادة المؤسسية داخل البيئة التعليمية) في المرتبة الحادية عشر والأخيرة بمتوسط (٢.٩١)، تغزو الباحثة ذلك أن كفاءة المخرجات التي تتعلق بمدى توافر السعادة في بيئة العمل تقاس بجودة الأداء المنفذ على المدخلات؛ فينبغي لها وضع معايير وأسس بمؤشرات أداء تقاس بشكل دوري، لتعزيز الأداء الذي يرفع مستوى السعادة المؤسسية، ومعالجة الخطأ الذي يؤثر عليه.

وترى الباحثة أن موافقة أفراد الدراسة على المقترحات تتفق مع نتيجة دراسة العامري (٢٠١٧) والعريني (١٤٤٢)، والمعايطة والحموري (٢٠١٧)، التي أكدت على أن تعزيز مستويات السعادة المؤسسية في بيئة العمل التعليمية يستدعي توافر الجهود والإجراءات من توفير احتياجات العاملين المهنية والاجتماعية، وتقدير جهودهم، والاعتراف بمنجزاتهم، مع تطبيق سليم لسياسات العمل، يتضمن كفاءة الإجراءات الإدارية، والالتزام بمبادئ الشفافية

والعدالة، وسلامة الممارسات المهنية، وتصميم آليات مبتكرة للتحفيز، وتقديم ما يسهم في رفع مستواهم المهني، وتحقيق طموحاتهم الذي يشمل ابتعاثهم في فرص تطويرية، وإحاقهم ببرامج تدريبية نوعية، وهذا كله يعني جعل بيئة العمل مثالية مهياً مادياً لينعم العاملون بالراحة، الذي يساعدهم على بذل مزيد من الجهود المقترنة بالإبداع والتميز الوظيفي. وبالنظر إلى نتائج أبعاد السعادة المؤسسية المتوسطة للأبعاد (المصادقية، الاحترام، العدالة، الفخر)، وربطها بالنتيجة المرتفعة للمقترحات التي ترى الباحثة أنها تساهم في مستوى رفع السعادة المؤسسية؛ فإن الباحثة تؤكد على أهمية دراسة الآليات التي تسمح بتطبيق المقترحات المذكورة، ، والاستفادة منها للرقى بالسعادة المؤسسية إلى المستويات العالية في بيئات العمل التعليمية.

١-٥ ملخص خلاصة نتائج الدراسة، وتوصياتها، ومقترحاتها

١-١-٥ مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية، من وجهة نظر العاملين فيها فيما يتعلق بأبعادها: المصادقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات:

- إن مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي عام (٣.٤٨٤ من ٥)، وانحراف معياري (٠.٨١٢).

- إن ترتيب أبعاد السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية جاء ترتيباً تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية لكل بعد، وجاء ذلك على النحو التالي:

- بعد (العلاقات) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي عام (٣.٧١) ودرجة موافقة عالية.
- بعد (الفخر) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي عام (٣.٦٦) بدرجة موافقة متوسطة.
- بعد (الاحترام) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي عام (٣.٤٦) بدرجة موافقة متوسطة.
- بعد (العدالة) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي عام (٣.٣٦) بدرجة موافقة متوسطة.
- وفي المرتبة الخامسة والأخيرة بعد (المصادقية) بمتوسط حسابي عام (٣.٢٣)، فحصل على أقل الأبعاد تحققاً، ودرجة موافقة متوسطة.

- حصلت عبارة (أستمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل الذي ينشر مشاعر الثقة والاطمئنان) لبعدها (العلاقات) على أعلى متوسط حسابي (٤.١٧) وانحراف معياري (٠.٧١).
- حصلت العبارات (تقدر المؤسسة التعليمية الجهود المتميزة لموظفيها بنشرها عبر وسائل التواصل الرسمية) لبعدها (الاحترام) على متوسط حسابي (٢.٤١) ، (تلتزم المؤسسة التعليمية باللوائح المنظمة للعمل التي تكفل عدم تجاوز الإجراءات التنظيمية) لبعدها (المصادقية) على متوسط حسابي (٢.٤) ، (تمنح المؤسسة التعليمية فرص التدريب وفق مبادئ ترشيح عادلة) لبعدها (العدالة) على متوسط حسابي (٢.٣) على أقل المتوسطات الحسابية بموافقة متوسطة.
- ٥-١-٢ اتجاه الرأي العام على مقترحات البحث التي تسهم في رفع مستويات السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية جاء بدرجة (موافق)؛ ومتوسط حسابي مرتفع (٢.٩٥ من ٣).
- حصلت العبارة (وضع إطار لسياسات عمل نزيهة تدعم جودة الحياة في بيئات العمل التعليمية) على المرتبة الأولى بمتوسط (٣.٠١) ، باتجاه الرأي العام (موافق) لأفراد الدراسة.
- حصلت عبارة (إيجاد معايير خاصة لقياس معدلات السعادة المؤسسية داخل البيئة التعليمية) على المرتبة الحادية عشر والأخيرة بمتوسط (٢.٩١) ، باتجاه الرأي (موافق).

٢-٥ توصيات الدراسة

١-٢-٥ في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها؛ توصي الدراسة بما يلي:

- إنشاء قسم خاص بالسعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية تحت مسؤولية إدارة الجودة الشاملة، ووضع التنظيمات الخاصة بها، ومنحها الصلاحيات الإدارية اللازمة.
- صياغة آليات ومعايير لقياس مستويات السعادة في بيئة العمل، وسن الأنظمة لتطبيق ذلك.
- وضع خطة استراتيجية لتحقيق السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية، تركز على نشر ثقافة السعادة المؤسسية، وتقديم البرامج المتخصصة في ذلك.
- عقد ورش تدريبية مكثفة عن جودة الحياة وارتباطها المباشر بمعدلات السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية.
- اعتماد منهجية التطوير المستدام في الآليات والإجراءات لتحقيق أعلى كفاءة في تطبيق السياسات التنظيمية داخل بيئة العمل التعليمية.
- عقد لقاءات تعريفية عن الاشتراطات القانونية للترشح للفرص التطويرية، أو التكليف بالمهام ذات المستوى الوظيفي الأعلى، لرفع وعي العاملين عن الإجراءات، ومدى الشفافية والوضوح.
- تأسيس موقع الكتروني يتضمن السياسات، والخطط، وأهداف المهنة، والأدلة والتشريعات التنظيمية، والحقوق والواجبات المهنية، وبرامج توعوية تطويرية في كافة المجالات.
- تجهيز مقرات العمل بكافة احتياجات العمل، المادية والتقنية، وتوفير الترويح وسبل الراحة.

٥-٢-٢ مقترحات لدراسات مستقبلية

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة؛ تقدم الباحثة بعض التوصيات التي تأمل أن تسهم في إثراء الميدان الإداري التعليمي في مجالات تخدم رفع مستوى السعادة المؤسسية ، وهي:

- إجراء دراسة مقارنة تقيس مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية مع غيرها من البيئات كالبيئات الصناعية، أو التجارية، أو بيئات تقديم الخدمات في المجتمع .
- إجراء دراسة تتناول دور رؤية المملكة ٢٠٣٠ في بناء مؤسسات تعليمية سعيدة.
- إجراء دراسة مقارنة بين بيئات العمل التعليمية الحكومية، ومثيلاتها البيئات التعليمية الخاصة وأثر التجهيزات على مستوى السعادة المؤسسية.
- إجراء دراسة تتناول العلاقة بين التميز المؤسسي ومستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية.

المراجع المراجع العربية

- إبراهيم، نجلاء محمد علي. (٢٠٢٢). الاتجاهات الحديثة في دور فنيات علم النفس الإيجابي لمواجهة الآثار السلبية الناتجة عن جائحة كورونا، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، مج (٢)، ع(٥).
- جمعة، محمد حسن أحمد. (٢٠١٩). متطلبات استثمار رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي "كلية التربية جامعة دمياط نموذجا". جامعة دمياط.
- الحريري، محمد سرور. (٢٠١٦). علم النفس الإداري، علم الإدارة وعلاقته بعلم النفس - مدخل استراتيجي لعلم النفس الإداري والسلوكي. دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع.
- الخالدة، سناء ناصر. (٢٠١٨). الشعور بالسعادة للعاملين الإداريين بجامعة فيلادلفيا وعلاقتها بالتكيف النفسي والرضا الوظيفي. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي. مج (٣٨)، ع(١).
- خليفة، عبداللطيف محمد. (٢٠١٦). السعادة في العمل. مجلة الموارد البشرية. ع (٤).
- الدباغ، مكرم منيب، والطائي، عادل محمد عبدالله. (٢٠٢٠). أبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية النور. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٢، ع ٢٩٤.
- شميلان، عبدالوهاب شباب. (٢٠١٩). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة. مج (٣٩)، ع(٢).
- مرزوق، وفاء فنجري. (٢٠٢١). العدالة التنظيمية وانعكاسها على السعادة الوظيفية. دراسة ميدانية على المعاهد الإدارية العليا. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.
- سليقمان، مارتين. (٢٠٠٥). السعادة الحقيقية، ترجمة صفاء الأعسر وآخرون. دار العين للنشر.
- شبكة حلول التنمية المستدامة. (٢٠١٩). دليل السعادة وجودة الحياة. التقرير العالمي لسياسات السعادة وجودة الحياة. المجلس العالمي للسعادة وجودة الحياة.
- عبد المعطي، حسن مصطفى. (٢٠٠٥). الإرشاد النفسي وجودة الحياة في المجتمع المعاصر. المؤتمر العلمي الثالث: الإنماء النفسي والتربوي للإنسان العربي في ضوء جودة الحياة.
- العنزي، فريح عويد. (٢٠٠١). الانبساط وعلاقته بالانفعالات السلبية (دراسة عملية). المجلة المصرية للدراسات النفسية. ع ٣٢ (١١).
- العور، منصور. (٢٠١٧). السعادة المؤسسية؛ غاية أم وسيلة؟. جامعة حمدان بو محمد الذكية للنشر.

- العون، غزوة متروك. (٢٠١٩). واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل البيت. كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت.
- فارس، جودت. (٢٠١٤). العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على جامعة الأزهر بغزة. مجلة الجامعة الإسلامية الاقتصادية والإدارية، مج (٢٢)، ع (٢).
- الفلاح، عبد الرحمن. (٢٠١٨). السعادة والرضا الوظيفي وعلاقتهما بالذكاء الوجداني لدى عينة من العاملين بدولة الكويت. مجلة العلوم الاجتماعية. مج (٤٦) ع (٢).
- الفهداوي، بنان شاكر. (٢٠١٩). درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الجامعة للقيادة بالفضائل الإسلامية وعلاقتها بالسعادة الوظيفية. جامعة آل البيت.
- القحطاني، عبدالسلام بن شايح. (٢٠١٦). سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري. دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع.
- القرعان، إخلص عبدالله. (٢٠١٧). السعادة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن. جامعة آل البيت، كلية العلوم التربوية.
- كاظم، وسن جواد. (٢٠١٨). الحقيبة التعليمية لمادة مبادئ الإدارة. الجامعة التقنية الجنوبية. المعهد التقني العمارة.
- مانع، فاطمة، وبو هراوة، زورة. (٢٠٢١). السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. مجلة الاستراتيجية والتنمية مج (١١)، ع (٠٢).
- ماهر، أحمد. (٢٠١٤). السلوك التنظيمي. الدار الجامعية. الإسكندرية.
- مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية. (٢٠٢٠). برنامج جودة الحياة، وثيقة برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠. المعاينة، رولا، والحموري، صالح. (٢٠١٨). السعادة المؤسسية، سعادة الموظفين والطاقة الإيجابية في بيئة العمل. ط (٢). قنديل للطباعة والنشر والتوزيع.
- معمارية، بشير. (٢٠١٦). سيكولوجيا السعادة، الكتاب العربي لعلوم وطب النفس. ع (٤٦). مؤسسة العلوم النفسية العربية.
- منسي، محمود عبد الحليم، وكاظم، علي محمد. (٢٠١٠). تطوير وتقنين مقياس جودة الحياة لدى طلبة الجامعة في سلطنة عمان. أمارا باك. المجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا. مج (١)، ع (١).
- منصوري، مصطفى. (٢٠١٧). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الابتدائي. مجلة علوم الإنسان والمجتمع. مج (٦) ع (٢٢).

الولاني، نجلاء شعبان.(٢٠١٦).برنامج تدريبي لتنمية السعادة كمدخل لتحسين جودة الحياة لدى طالبات الجامعة. مجلة البحث العلمي في التربية. مج ٤(١٧).

يوسف، محمد.(٢٠١٨). تقييم دور قطاع الخدمات في تعزيز النمو الاحتوائي، دراسة الحالة المصرية. مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية. ع(٧١).السنة (١٦).

المراجع الأجنبية

Achor. Shawn.(٢٠١٠).*The happiness advantage: the seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work.* 1st ed. Crown Business. an imprint of the Crown Publishing Group. a division of Random House. Inc.

Kemakorn. C. Orapin .S.(٢٠١١).*Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized. Enterprises.* International. Conference on Asia Pacific Business Innovation & Technology Management.

Nafie. Wageeh. A.(٢٠١٨). *The Role of Workplace Happiness in Achieving Organizational Brilliance a Study on Sadat City University.* case studies journal. Egypt. ٧(١٢).

WHOQOL. (١٩٩٧). *Measuring Quality of Life.* The World Health Organization Division of Mental Health and Abuse.

Cummins. R. Mc Cabbe, & et. al. (١٩٩٤). *The comprehensive Quality of life scale , Education psychological Measurement: The School of Psychology, Deakin University.*