

مجلة العلوم التربوية

مجلة علمية فصلية محكمة

العدد السابع والعشرون

شوال ١٤٤٢هـ

الجزء الأول



www.imamu.edu.sa

e-mail: journal@imamu.edu.sa

www.imamu.edu.sa

e-mail: edu_journal@imamu.edu.sa



**السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض
من وجهة نظر المشرفين والمشرفات**

أ. دلال بنت عبدالرحمن العريفي
مشرفة تربوية - الإدارة العامة للتعليم بالرياض





السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين والمشرفات

أ. دلال بنت عبدالرحمن العريفي

مشرفة تربوية - الإدارة العامة للتعليم بالرياض

تاريخ قبول البحث: ٢٦ / ٣ / ١٤٤٢هـ

تاريخ تقديم البحث: ١٠ / ٢ / ١٤٤٢هـ

ملخص البحث:

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 التربويين والمشرفات التربويات. كما هدفت إلى تقديم المقترحات التي تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (المسحي)، كما اعتمدت الاستبانة أداة لجمع البيانات. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع المشرفين والمشرفات في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض، وعددهم (٢٠٣٨) مشرفاً ومشرفة؛ فيما تكونت عيّنة الدراسة من عيّنة عشوائية بسيطة بلغت (٣٥٢) مشرفاً ومشرفة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أبرزها: أن مستوى السعادة المؤسسية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي عام بلغ (٢.٨١ من ٥). كما أن ترتيب أبعاد السعادة المؤسسية جاء تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية لكل بُعد على النحو التالي: بُعد العلاقات بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٣ من ٥.٠٠)، يليه بُعد الفخر بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٣ من ٥.٠٠)، ثم بُعد العدالة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥١ من ٥.٠٠)، يليه بُعد الاحترام بمتوسط حسابي بلغ (٢.٤١)، وأخيراً جاء بُعد المصادقية بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٨ من ٥.٠٠). كما أظهرت النتائج أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي عام بلغ (٤.٤٠ من ٥)، على المقترحات التي تُسهم في رفع مستويات السعادة المؤسسية. وبناء على ما أسفرت عنه النتائج، قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات التي يُؤمل أن تؤدي إلى بناء وتعزيز معدلات السعادة المؤسسية، كان من أبرزها: تطبيق مبادئ الشفافية، والحرص على إطلاع الموظفين على كافة الحقوق والواجبات والمهام بوضوح تام، إضافةً إلى العمل على توفير كافة المستلزمات، والوسائل، والموارد التي يحتاجها الموظف لإنجاز مهامه، وكذلك العمل على تحقيق مبادئ العدالة والإنصاف عند منح فرص التدريب والتطوير لجميع العاملين.

الكلمات المفتاحية: السعادة المؤسسية، التعليم العام، بيئة العمل، المصادقية. العدالة.

Institutional Happiness in the General Administration of Education in Riyadh.

Dalal Abdulrahman Alarifi

Educational Supervisor

The General Administration of Education in Riyadh

Abstract:

This study aimed to identify the level of institutional happiness with its following dimensions: credibility, respect, justice, pride and peer relations in the General Administration of Education in Riyadh, from the viewpoint of male and female educational supervisors. It also aimed to present proposals that contribute to raising the level of institutional happiness in the General Administration of Education in Riyadh.

The researcher used the descriptive approach and applied the questionnaire as a tool to collect data. The study population consisted of all male and female educational supervisors (n= 2038) in the General Administration of Education in Riyadh; the study sample consisted of a simple random sample of male and female educational supervisors (n= 352).

The study reached a number of results, most notably that the level of institutional happiness in the General Administration of Education in Riyadh came to a medium degree, the order of the dimensions of institutional happiness came in a descending order according to the arithmetic mean for each dimension as follows: The dimension of peer relations, followed by the pride dimension, then the justice dimension, followed by the respect dimension, and finally, the credibility dimension, and the study sample agreed with a very high degree on the proposals that contribute to raising levels of institutional happiness. Based on the study results, the researcher presented a set of recommendations and proposals that are hoped to lead to building and enhancing rates of institutional happiness. The most significant of them were applying the principles of transparency and making sure that the employees are well informed about all their rights, duties and assignments. Working on providing all supplies, means and resources that the employee may need to complete their tasks. Along with achieving the principles of justice and fairness when providing the opportunities of training and improvement for all employees.

Key Words: Institutional Happiness, General Education, workplace, credibility, justice.

مقدمة:

تعتمد كفاءة المؤسسات الإدارية بشكل عام على كفاءة العناصر البشرية فيها، وقدرتها، ورغبتها في العمل، كما تعتمد -وبدرجة كبيرة- على مستوى سعادة العنصر البشري تجاه عمله، وعلى مشاعره التي تقود عطاءه، وولائه، وتؤثر على أدائه ونجاحه وتميُّزه، إلى الحد الذي تنعكس فيه هذه كل هذه الأمور، وتلقي بظلالها على أداء المؤسسة، وقدرتها على بلوغ غاياتها، وتحقيق رؤاها.

ويعتقد الحويطة (٢٠٠٦) أن تلك العناصر البشرية تشكل حجر الزاوية في الجهاز الإداري لأي مؤسسة؛ ذلك لأن مدى فاعلية الأجهزة الإدارية في تحقيق أهدافها يعتمد وبدرجة كبيرة على قدرات الأفراد العاملين بها، وعلى ما يتمتعون به من دوافع، ومهارات، وطموحات تجعل منهم قوى بشرية مؤهلة وقادرة على تحمل مسؤولياتها تجاه المؤسسة (ص ١).

ووفقاً لهذا الاعتقاد، ترى الباحثة أن دراسة السعادة المؤسسية، وسبر أغوارها، واستثمار ما تحمله من نماذج، ومقترحات، وتأثيرات إيجابية في بيئة العمل - أصبح من الأمور المهمة لميادين الأعمال، وداخل أروقة المؤسسات. فالسعادة 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).

وتُعرّف السعادة المؤسسية بأنها: البرامج والسياسات التي تقدمها المؤسسة؛ لتحقيق سعادة الموظفين لديها، وإدخال السرور عليهم، من خلال التركيز على محاور تتضمن: بيئة العمل، والموظف، وجمهور المتعاملين، مع الإدراك التام بأن كل محور من هذه المحاور مرتبط بالآخر ارتباطاً السبب بالنتيجة، (العور، ٢٠١٧، ص ٤٥). فيما وصفت المعاينة والحموري (٢٠١٧) السعادة المؤسسية بأنها: الشعور برابطة قوية تجاه المؤسسة، وحالة من الاندماج العاطفي والفكري، إلى الحد الذي يعتبر فيه الموظف نفسه مسؤولاً وملتزماً بإنجاحها (ص ٤١).

وقد ذكر التقرير العالمي لسياسات السعادة الذي قدمته الأمم المتحدة (٢٠١٨) أن الموظفين يقضون معظم وقتهم في العمل، وأكد أن بيئة العمل قد تكون مكاناً لازدهار الفرد أو لانكساره. وأشار التقرير إلى أن هناك أدلة عديدة تؤكد أن الأفراد يعملون بشكل أفضل عندما يكونون سعداء، وأن الشركات التي توجد ضمن قائمة أفضل ١٠٠ بيئة عمل في الولايات المتحدة الأمريكية، حققت ٥٠٪ من الأرباح مقارنة ببيئات أخرى؛ ذلك لأن العديد من البرامج لديها تهدف إلى تعزيز سعادة الموظف في بيئة عمله، وتستهدف الأفراد بشكل محدد (التقرير العالمي لسياسات السعادة ٢٠١٨، ص ٤١ - ٤٢).

ومؤسسات التعليم لا تدور في فلك مستقل عن غيرها من المؤسسات الأخرى، وليست بمعزل عنها، حيث يحيط بها من الظروف مثلها، ولا تختلف متطلبات وطموحات أفرادها كثيراً عن نظرائهم في بيئات العمل الأخرى. فالمؤسسات التعليمية - كما تؤكد دراسة فارس (٢٠١٤) - تُعدُّ

من أكثر المؤسسات الاجتماعية والثقافية والعلمية أهميةً باعتبارها شبكةً من المنظمات المعقدة المتغيرة بصفة مستمرة (ص ١٦٧).

وبالنظر للموظفين في إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية، تشكل شريحة المشرفين الرابطة الوسطى، والأداة الفاعلة التي بفاعليتها يرتبط نجاح العاملين تحت مسؤوليتهم من معلمين وإداريين، وبكفاءتها تتحقق رسالات الجهات الأعلى التي يعملون هم تحت مظلتها. فللمشرف مهام جسيمة، وأدوار إدارية وعلمية وتربوية كبيرة بها تتحقق أهداف إدارته، لذا كان مما يطمح إليه أن يحظى المشرف التربوي بقدر كاف من السعادة داخل بيئة عمله، تمثل وقوداً له في تقديم كل ما يطمح إليه منه. وهذا ما تسعى إليه الدراسة الحالية في بحثه لمعرفة مستوى السعادة المؤسسية من وجهة نظر المشرفين والمشرفات في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض.

مشكلة الدراسة:

تُعدُّ الموارد البشرية الداعمَ الرئيسيَّ لنجاح المنظمات؛ لذا كان لا بد من الاهتمام بالموظفين، والعمل على إسعادهم، وتحقيق متطلباتهم؛ إذ يترتب على إهمالهم انخفاض أدائهم، ومن ثم التأثير على المؤسسات فيما يخص الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها (حويجي، ٢٠٠٨، ص ٩). وقد أثبتت الدراسات أن سعادة العاملين يجب أن تكون هي الأولوية في أي مؤسسة. فمن جهته، يرى عباس (٢٠٠٣) أن عدم اهتمام المنظمة بمشاعر الأفراد في بيئة العمل من شأنه أن يؤدي إلى بروز بعض الظواهر السلبية لديهم (ص ١٧٥). ومهنة التعليم من أكثر المهن التي يتعرض أفرادها للإجهاد النفسي، والشعور بالإحباط وعدم الراحة؛ نتيجة شعورهم بالضغط المهنية الشديدة

والمستمرّة، 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).

وتؤكد نتائج دراسة العامري (٢٠١٧) أن المشاعر الجميلة في بيئة العمل تجعل الموظفين العاملين في مؤسسات التعليم يشعرون بالإنجاز، ويساعد في تضاعف مستويات الحماس والنشاط لديهم، بشكل يؤثر إيجاباً في ارتفاع مستوى السعادة المؤسسية لدى الجميع، وأن العلاقات الجيدة داخل بيئة المؤسسات التعليمية كفيلة بالارتقاء بالمشاعر الإيجابية والسعادة والراحة لدى الأفراد (ص ١١٦).

وبعد الاطلاع والبحث في المواضيع والدراسات المتعلقة بالسعادة المؤسسية، تَكُونُ لدى الباحثة إيمان عميق بأهمية هذا الموضوع في تحسين العمل الإداري عمومًا. كما قادت خبرة الباحثة كمشرفة تربوية، إلى البحث عن مستوى السعادة المؤسسية لدى المشرفين التربويين. وقد طبقت الباحثة دراسة استطلاعية لتحديد حجم وأهمية المشكلة البحثية، واتضح منها وجود بعض المؤشرات التي تُعَبِّرُ عن ضعف مستوى السعادة، ظهرت وتجلت في الاستجابات التي قدمها عدد من المنتسبين والمنتسبات لإدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية، حيث تجاوز عدد المستجيبين (١٦١٢) من منسوبي ومنسوبات التعليم بالمملكة، بلغت نسبة العاملين في المجال الإداري والإشرافي منهم (٤٧٪)، من (٤٥) إدارة تعليمية بالمملكة. وكان من أبرز النتائج التي خرجت بها الباحثة من الدراسة الاستطلاعية، أن جميع المؤشرات المتعلقة بالسعادة المؤسسية جاءت

بدرجات منخفضة جدا، حيث يعتقد (٦.٥٤٪) من المشاركين أن إدارة التعليم لا تتبنى خطة واضحة لتحقيق السعادة المؤسسية لأفرادها، وأكد (٤.٥٦٪) منهم أن إدارة التعليم لا تقوم باستطلاع آراء موظفيها للتعرف على مستوى السعادة لديهم، كما يعتقد (٤.٤٩٪) منهم أن السياسات والبرامج لإدارة التعليم لا تحقق السعادة المؤسسية للعاملين بها. وقد ساعدت تلك الدراسة الاستطلاعية في توجيه مؤشر بوصلة البحث للدراسة الحالية. وسعت الباحثة في هذه الدراسة إلى التركيز على الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض كونها إحدى المنتسبات إليها كمشرفة تربوية، حيث تلخصت مشكلة الدراسة في الكشف عن مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض، وتقديم المقترحات اللازمة التي تسهم في الارتقاء بمستواها.

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بها، فيما يخص الأبعاد التالية: (المصادقية - الاحترام - العدالة - الفخر - العلاقات)؟
٢. ما مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على مقترحات البحث للإسهام في رفع مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

١. التعرف على مستوى السعادة المؤسسية بأبعادها التالية: المصادقية،

والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات، في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض، من وجهة نظر المشرفين التربويين والمشرفات التربويات.

٢. التعرف على مدى موافقة أفراد عيّنة الدراسة على مقترحات البحث للإسهام في رفع مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

• تكمن أهمية الدراسة الحالية في سعيها لمواكبة التوجهات الحديثة في الإدارة التربوية؛ كونها تسلط الضوء على أحد المفاهيم الحديثة في مجال الإدارة، وهو السعادة المؤسسية.

• تقلص الدراسة الفجوة المعرفية لموضوع السعادة المؤسسية في ظل ندرة الدراسات والمراجع العربية التي تناولت تلك المواضيع.

الأهمية التطبيقية:

• تفيد هذه الدراسة كلاً من الأكاديميين والباحثين في المجال الإداري، من خلال تقديمها لعدد من المفاهيم والنماذج الخاصة بتحقيق السعادة المؤسسية بطريقة علمية.

• تحفز نتائج هذه الدراسة صانعي القرار في الإدارة التربوية على نشر ثقافة السعادة المؤسسية.

• تساعد هذه الدراسة المسؤولين في إدارات التعليم في نشر ثقافة السعادة المؤسسية، وتعزيز مفاهيمها في بيئة العمل.

- تقدم هذه الدراسة عددا من المقترحات لقيادات التعليم لتعديل بعض السياسات والإجراءات الإدارية بما يحقق سعادة العاملين، ويرتقي بجودة الحياة داخل بيئة العمل بما يتلاءم مع تحقيق جودة الحياة المنبثقة من رؤية المملكة ٢٠٣٠.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على الكشف عن مستوى السعادة المؤسسية في إدارات التعليم من حيث نموذج مؤسسة (Great Place to Work) (بيئة العمل السعيدة)، والذي يتمثل في الأبعاد التالية: (المصداقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات)، وذلك من وجهة نظر المشرفين التربويين والمشرفات التربويات.

الحدود المكانية: اقتصرَت هذه الدراسة على الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض.

الحدود البشرية: عيّنت من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض.

الحدود الزمانية: طبق الجزء الميداني من هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من عام ١٤٤١ هـ - ٢٠٢٠ م.

مصطلحات الدراسة:

السعادة المؤسسية:

تُعرّف السعادة المؤسسية بأنها: البرامج والسياسات التي تقدمها المؤسسة؛ لتحقيق سعادة الموظفين لديها، وإدخال السرور عليهم، من خلال التركيز على محاور منها: بيئة العمل، والموظف، وجمهور المتعاملين، مع الإدراك

التام بأن كل محور من هذه المحاور مرتبطٌ بالآخر ارتباط السبب بالنتيجة (العور، ٢٠١٧، ص ٤٥).

التعريف الإجرائي:

تُعرِّف الباحثةُ السعادةَ المؤسسيةَ إجرائياً بأنها: السعادة التي تُبثها إدارة التعليم للمشرفين ولموظفيها، من خلال تقديم مجموعة من الممارسات، تستمدّها من نموذج بيئة العمل السعيدة لمؤسسة (Great Place to Work)، ويضم الأبعاد التالية: (المصداقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات).

الإطار النظري:

اجتهد كثير من المهتمين بموضوع السعادة في تقديم تعريفات لها، تُقدم الباحثة هنا مجموعة منها تتلاءم والدراسة الحالية من حيث المجال الذي تسعى لتغطيته. فقد ذكر العنزي (٢٠٠١) بأن السعادة حالة من التوازن الداخلي يسودها عدد من المشاعر الإيجابية كالانبساط والابتهاج والسرور، والتي ترتبط بالجوانب الأساسية للحياة مثل: الأسرة، والعمل، والعلاقات الاجتماعية (ص ٣٥١). وعرّفها الولاني (٢٠١٦) بأنها: حالة من الشعور الإيجابي ينشأ من إحساس الفرد بالطمأنينة، والبهجة، والاستمتاع، وتحقيق الذات، والقدرة على تجاوز المشكلات، وتخطي الصعوبات (ص ٥٧٧). فيما فسر كلٌّ من المعاينة والحموري (٢٠١٧) السعادة بأنها: حالة يمر بها الإنسان حين يمتلئ عقله، وقلبه، بمزيج متوازن من المشاعر الإيجابية، والمتعة الذهنية، المعززة بالمقاصد والمعاني المثالية والأخلاقية، فهي مساوية في المعنى لحسن المزاج وإيجابية المشاعر (ص ٢٥).

والسعادة كما يؤكد العور (٢٠١٧) لا يتوقف أثرها على مجرد الشعور بالسرور وراحة النفس ، ولكن يتعدى ذلك إلى أنها تُؤكّد طاقة إيجابية لدى الإنسان تحفزه على السلوك الإيجابي ، والإقبال على العمل والحياة بشكل عام ، الأمر الذي يؤدي إلى الارتقاء بمستويات الأداء وتحقيق المزيد من النجاح (ص ٣٠).

ومن خلال المعطيات السابقة ، يمكن القول : إن البحث عن معنى السعادة قد لا يكون كافياً بحد ذاته ، دون التطرق لسعادة الإنسان في عمله. وما ذاك إلا لأن الإنسان الطبيعي يقضي جزءاً من عمره في بيئة عمله ، ويتأثر بظروفه ، فتعكس تلك الظروف عليه وعلى سعاده. وهذا مما يبرهن على أهمية البحث في مواضيع السعادة المؤسسية ، وفهم أبعادها.

السعادة المؤسسية :

يعتبر مفهوم السعادة المؤسسية جديداً في علم الإدارة والمؤسسات ، وأصبح ذا أهمية كبرى لكل مؤسسة تسعى لتحقيق أفضل المستويات في الإنتاجية والتميز والأداء ، فكلما حرصت المؤسسة على سعادة موظفيها من خلال سياساتها وممارساتها ، أدى ذلك إلى تحليهم بالطاقة الإيجابية ، وازدياد حماسهم واندماجهم في العمل ، مما يساعد المؤسسة على تحقيق رؤاها وأهدافها (العامري ، ٢٠١٧).

ومن خلال تفسير العور (٢٠١٧) ، فإن السعادة المؤسسية يقصد بها إدخال السرور على الموظفين العاملين بالمؤسسة ، وذلك بالتركيز على بيئة العمل ، والموظفين ، والمتعاملين معهم ، مع اعتبار أن كل عنصر من هذه العناصر يرتبط بالآخر ، يتأثر به ويؤثر عليه. وتصف المعاينة والحموري

(٢٠١٧) سعادة الفرد في عمله بأنها: قرار شخصي يتخذه الموظف، حيث يشعر برابطة عاطفية قوية تجاه المؤسسة التي يعمل فيها، وحالة من الاندماج العاطفي والفكري، ويعتبر نفسه مسؤولاً وملتزماً بإنجاحها، ويتخذ الموظف هذا القرار في ضوء سياسات المؤسسة وممارساتها ونظرتها تجاه الموظفين (ص ٤١).

وباستعراض ما سبق، ترى الباحثة أن السعادة 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 للأفراد العاملين بها، والروابط التي تجمع بينهم، كلها تحدد معدلات السعادة المؤسسية في بيئة العمل، وترسم ملامح تميزها أو انخفاضها.

كما ترى الباحثة أن تحقيق السعادة في الإطار المؤسسي لا يتأتى إلا بتحسين الممارسات والسياسات، واستحداث بعضها بحيث تركز على الإنسان الذي يعمل بها، وبمشاعره وارتياحه، فتحقيقها يعني تحقيق السعادة داخل المجتمع بأسره، ذلك أن تأثير السعادة المؤسسية لن ينعكس على الموظف ومؤسسته وأدائه فقط، بل يمتد أثر ذلك، وينعكس على المتعاملين مع المؤسسة، وتتجاوز آثاره لتظهر على جميع من حولهم، في جميع تعاملاتهم مع مختلف فئات المجتمع سواء مع أفراد أسرهم أو من يعملون معهم.

أهمية السعادة المؤسسية:

فسر عدد من الباحثين الاهتمام الكبير من المؤسسات بمواضيع السعادة المؤسسية ومستوياتها لدى العاملين، إنما جاء لما لهما من أثر بارز على الأداء

الوظيفي للعاملين في هذه المؤسسات. وهذا مما 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.

وتؤيد القرعان هذا القول، (٢٠١٧) فتشير في دراستها إلى أن تحقيق السعادة المؤسسية يقلص مستويات دوران العمل، والنفقات الإدارية، ويرفع من مستويات إنتاجية العاملين، وأداء المؤسسة ككل (ص ٤).

وتلخص العون (٢٠١٩) أهمية السعادة المؤسسية في بيئة العمل، في أن مجرد تبني مفهوم السعادة المؤسسية كنهج، ينعكس إيجاباً بشكل تلقائي على المؤسسة ككل، ويتمثل ذلك من خلال زيادة حماس الموظفين 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 التنافسية (ص ٢).

وبالنظر إلى ما تم استعراضه هنا، يمكن القول إن أهمية السعادة المؤسسية تتجاوز مدى سعادة العاملين، حتى تبلغ مدى أشمل، فسعادة الموظفين تضمن ارتفاع الروح المعنوية لهم، وتجعلهم فخورين بعملهم، كما أنها تعد دافعاً ومحفزاً لهم لبذل المزيد من الجهود، والتفاني في سبيل رفعة العمل المؤسسي، وتسهم في اندماجهم مع أقرانهم؛ فيتحقق التعاون فيما بينهم، لبلوغ الغايات والأهداف المؤسسية. كما ترى الباحثة أن السعادة المؤسسية تتيح فرصاً أكبر لقيادة المؤسسات للحفاظ على الكوادر المميزة لديهم، فليس من المتوقع أن يختار

الموظفُ السعيدُ في بيئة عمله الرحيل أو الانسحاب من المكان الذي يسعى لسعادته، بل يظهر أثر تلك السعادة عليه وعلى أدائه وعلاقته بالزملاء وبقيادة المؤسسة، فيبادل عطاءهم بعطاء، وثقتهم بثقة أكبر.

النظريات الداعمة لدراسة السعادة المؤسسية:

أدى الاهتمام بموضوع السعادة في بيئات العمل إلى مراجعة العديد من النظريات والنماذج التي حاولت تفسير العوامل والأسباب التي تؤثر على مستويات السعادة المؤسسية. ومن أبرز النظريات الداعمة لدراسة السعادة المؤسسية: ما ذكرها كل من (سلطان، ٢٠٠٤)، (جواد، ٢٠٠٩)، (حريم، ٢٠٠٩)، (شاطر، ٢٠١٠)، (العامري، ٢٠١٧)، (المياحي، ٢٠١٩)، وتلخصها الباحثة كما يلي:

١. نظرية الحاجات (ماسلو) (Maslo Theory 1954)، وتُعد من أهم النظريات التي تدعم وتشجع الباحثين لفهم طبيعة السعادة المؤسسية، فوفقاً لنظرية ماسلو فإن الحاجات غير المشبعة تولد توتراً وفقدان اتزان، ويعتقد أن حاجات الإنسان لا تنتهي، فكلما تم إشباع حاجة ظهرت حاجة أخرى. ومن ضمن الحاجات الإنسانية الضرورية: - كما ناقشها ماسلو - حاجات الإنسان الاجتماعية، وتمثل في حاجته للحب، والصدقة، والانتماء، والارتباط في علاقات مع الآخرين. كما تُعد الحاجة إلى الاحترام، رغبة مُلحة لدى الإنسان لتكوين صورة إيجابية عن نفسه واعتراف الآخرين به وبأهميته. ومن الأمور التي تؤكد نظرية ماسلو أن السعادة في بيئة العمل لا يمكن أن تتحقق دون الاهتمام بالحاجات الإنسانية لدى الشخص، وتحديد أهميتها لتحقيق سعادته.

٢. نظرية العدالة والمساواة لآدمز (Adams 1963)، فقد طرح عالم النفس جون آدمز نظرية المساواة والعدالة في بيئة العمل، واعتبرها من الحوافز التي تدفع الشخص نحو العمل، وهي نظرية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالحالة الاجتماعية. فعند شعور الموظف بعدالة المؤسسة ومصداقيتها، وحسن توجهها في منح الجميع التحفيز الملائم، يكون ذلك أدعى لرفع مشاعر السعادة في بيئة العمل، وتحقيق السعادة فيها.

٣. نظرية البُعدين لهارزبرج (Harzberg 1959)، وترتبط هذه النظرية بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل، حيث يحدد هارزبرج مجموعتين من العوامل المؤثرة في شعور الفرد بالسعادة. المجموعة الأولى: هي العوامل المرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وتتمثل في دوافع تؤدي إلى سعادة الموظف في عمله، وتنحصر في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، والمشاركة في القرارات المتعلقة بالعمل. أما المجموعة الثانية، فهي العوامل المحيطة بالوظيفة أو العمل، وهي عبارة عن دوافع تؤدي إلى عدم شعورهم بالسعادة تجاه أعمالهم، وحصراً في الظروف التي تحيط بالعمل كالإدارة أو الإشراف مثلاً، وطبيعة العلاقات بين الموظف وزملائه، وبينه ورؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل.

٤. نظرية (Z): حيث وضع وليام أوتشي نظرية (Z) في بداية الثمانينات (١٩٨١) بعد أن لاحظ تفوق إنتاجية المؤسسات اليابانية في أمريكا على المؤسسات الأمريكية، وقد عزا أوتشي سر التفوق الياباني إلى الأسلوب الإداري في المؤسسات اليابانية، وتميزها في كيفية إدارة العنصر البشري، فالإدارة اليابانية تدور حول فلسفة مؤداها إيجاد الموظف السعيد في عمله.

ويرى أوتشي أن نظريته تقوم على ثلاثة أعمدة، أولها وأهمها الثقة بين الموظفين وبينهم وبين مؤسساتهم، ثم الألفة والمودة، والعلاقات الاجتماعية المميزة بين أعضاء الفريق الواحد، ثم أخيراً المهارة في الإشراف والتمكن من بث روح التعاون والثقة بين العاملين.

ويتضح للمتأمل في النظريات السابقة، أن سعادة الموظف لا يبد أن تتحقق له في مكان عمله، فالعمل يمثل مصدراً لأغلب حاجات الإنسان، فهو يوفر الأمن الوظيفي للفرد، ويفتح له سُبُلًا عديدة للاتصال مع الغير، ويصنع له روابط وعلاقات معهم، كما أن عمل الموظف يحقق له المكان والمكانة التي يطمح لها، ويدعم شعوره بالاحترام وتحقيق الذات.

السعادة المؤسسية والرضا الوظيفي :

تشابه المفاهيم التي تتناول الجوانب النفسية في أمور، وتختلف في أمور أخرى، فكما يصعب الاتفاق على تعريف موحد لها، فإن تحديد الفروق بين المفهوم والمفهوم الآخر عادة ما يكون أكثر صعوبة، ذلك أنها تتناول المشاعر الإنسانية، وتناقش العواطف البشرية، وهذه من الأمور التي قد لا تتساوى فيها نظرة الأفراد بسبب الاختلافات الجوهرية في أحوالهم الشخصية وخلفياتهم الاجتماعية وغيرها. ومفاهيم كالرضا الوظيفي أو السعادة المؤسسية أو جودة حياة العمل أو غيرها، قد تبدو متشابهة في ظاهرها، إلا أن هناك فروقاً خفية، ناقشها عدد من الباحثين، تلخص الباحثة هنا أهمها، وتبين تداخلاتها وتبايناتها.

بالرغم من اعتقاد وزارات، ويازم وعبد الماجد Wesarat, Yazam & Abdul Majid (٢٠١٤) بأن هناك بعض التداخل والتشابه بين هذه

المفاهيم، إلا أن دراستهم تؤكد أن هناك اختلافات جوهرية بين مفهوم السعادة وأي مصطلح آخر (ص ٨)، ثم ذهبوا إلى أبعد من هذا، فسموا هذه الاختلافات "بالحاسمة"، فالسعادة من وجهة نظر الباحثين، لا يمكن أن تستبدل بمفاهيم أخرى كالرضا الوظيفي أو الالتزام أو الارتباط، ذلك أن في السعادة جزءاً ذاتياً يحفز الشخص على المشاركة والتأثير على بيئة عمله (ص ١٠).

كما ناقشت الخوالدة (٢٠١٨) اختلاف المفهوم بين السعادة والرضا، وأكدت أنه يمكن فهم السعادة بوصفها انعكاساً لدرجة الرضا (ص ٢). فيما أكدت دراسة محمود (٢٠١٥)، أن على المنظمة أن تتجه إلى تحقيق سعادة العاملين، لا لرضاهم فحسب، وأن من أهم العوامل التي تساعد على استبقاء العاملين بالمنظمة في مكان العمل، تكمن في فهم الموظف للإجراءات والممارسات والسلوكيات التي تدعمها المنظمة وتوقعها، وتكافئ الموظف عليها (ص ٢٢٢).

وذكرت دراسة الشاوي والسلمي (٢٠١٧) أن السعادة عبارة عن حالة انفعالية وعقلية تتسم بالإيجابية، وتتضمن الشعور بالرضا والمتعة والتفاؤل والأمل والإحساس الإيجابي بالأحداث (ص ١٧٦٣). وبحسب العامري (٢٠١٧) فالرضا الوظيفي هو حالة ذهنية تشتمل على مكونات معرفية وعاطفية، في حين أن السعادة في مكان العمل هي حالة عاطفية بحتة مدفوعة أكثر من الأفكار، فالرضا يلعب دوراً حاسماً في إدراك السعادة المؤسسية لدى الأفراد، وأكدت أن عدداً من الدراسات قد بينت أن الموظف الذي يحرز درجة

عالية في الرضا الوظيفي يميل أيضا إلى أن يكون أكثر سعادة في عمله (ص ٣٠ - ٣١).

وبناء على ما تقدم، يتبين أن 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 أيضا. كما ترى الباحثة أن السعادة بهذا المفهوم أوسع من الرضا، وأن الرضا ما هو إلا أحد العوامل التي تسهم في انبعث السعادة لدى الإنسان. فقد لا تكون العوامل التي تؤثر على مستويات الرضا لدى الفرد، أسباباً لسعادته. وحين تنهياً الأسباب في بيئة العمل بشكل يضمن رضا العاملين، فإن الأسباب نفسها قد لا تكون كافية لتحقيق السعادة لديهم في مكان عملهم. إلا أنه من المتوقع، وبناء على المعطيات السابقة، أن الموظف حين يكون سعيدا في عمله، فإن هذا يُعدُّ مؤشراً لرضاه عما تقدمه المؤسسة، إذ لا يمكن أن تتحقق السعادة المؤسسية إذا كان مستوى رضا الأفراد منخفضاً. وبهذا يمكن القول إن الرضا لبنة من لبنات السعادة، وأن عوامل السعادة بمضامينها الأشمل، قد ترتقي بمستويات الرضا لدى الأفراد، إلى مستويات السعادة بمفاهيمها الأعمق.

نماذج السعادة المؤسسية وأبعادها:

تستعرض الباحثة هنا مجموعة من النماذج التي حاول المهتمون حصرها لتكون لبنات قوية، وأساسات داعمة لبناء السعادة المؤسسية. وقد حرصت الباحثة على أن تكون هذه النماذج شاملة لكافة الأسس التي تقوم عليها سعادة العاملين، وكافية لتحويل بيئة العمل إلى بيئة سعيدة ومحفزة. ومن أبرز

تلك النماذج ما تطرق له كل من (المعاينة والحموري، ٢٠١٧)،
و(العامري، ٢٠١٧)، (Natthawin, 2013) وكذلك مؤسسة (Great
Place to work) وهي كما يلي :

النموذج الأول: نموذج الأبعاد الخمسة لبيئة العمل السعيدة:

قامت مؤسسة (Great Place To Work)، وبناء على مجموعة كبيرة من
الاستطلاعات والدراسات، باستشارة مجموعة كبيرة من المستشارين لإعداد
نموذج لبيئة عمل سعيدة يضم خمسة أبعاد رئيسية، كل بعد منها يحتوي على
مجموعة من المعايير الفرعية، وهي:

١. المصداقية: ويتعلق هذا البعد بالقدر الذي يرى فيه الموظفون الإدارة
صادقة ومقنعة وجديرة بالثقة. وتعتبر الثقة في هذا النموذج، المبدأ الذي يحدد
أماكن العمل الرائعة. وتنشأ الثقة من خلال مصداقية الإدارة، والاحترام الذي
يشعر به الموظفون خلال التعامل معهم، وانتشار مبدأ العدالة بينهم. وتؤكد
العامري (٢٠١٧) أن المصداقية في بيئة العمل تتحقق من خلال التواصل
بانتظام مع الموظفين، والتماس أفكارهم وخططهم، والتنسيق بين أفراد
المؤسسة والموارد بكفاءة عالية، وأن يعرف الموظفون كيف يتصل عملهم
بأهداف المؤسسة، فكي تكون المؤسسة متمتعة بالمصداقية؛ يجب أن تُتبع
الأقوال والكلمات بالأفعال (ص ٥٢).

٢. الاحترام: ويشمل هذا البعد: إمداد الموظفين بالمعدات، والموارد،
والتدريب اللازم؛ للقيام بعملهم، وتقدير العمل الجيد والجهد الإضافي.
بالإضافة إلى الوصول للموظفين وجعلهم شركاء في أنشطة المؤسسة، وتعزيز
روح التعاون بين الإدارات والأقسام، وخلق بيئة عمل آمنة وصحية (العامري،

٢٠١٧، ص ٥٢). كما يقيس هذا البُعد، مقدار شعور الموظفين باحترام الإدارة لهم، وذلك من خلال تقييم مستويات الدعم، والتعاون، والرعاية، التي يحظى بها الموظفون في سياق تعاملات الإدارة معهم.

٣. العدالة: ويقيس هذا البُعد مدى إدراك الموظفين لعدالة ممارسات وسياسات الإدارة، وذلك من خلال تقييم مدى المساواة، والحيادية، والإنصاف. ويشمل هذا البُعد: شعور الموظفين بأن قادتهم يرونهم كأعضاء فاعلين في المجموعة، وأن يشعروا بالارتياح في طرح أفكارهم ومقترحاتهم، وأن يطلبوا المساعدة عند الحاجة إليها. أما الحيادية فهي: أن يثق الموظفون بأن كل فرد منهم لديه فرصة للمساهمة في النجاح، وأن يتقوا بزملائهم وقادتهم، بحيث يتحدث كل منهم عن الآخر بصورة إيجابية؛ ما يساعد في بناء الفريق الناجح. أما الإنصاف فيعني: أن يعترف الجميع بالحصول على فرص عادلة، وأن يتم اتخاذ قرارات بشأن التوظيف والترقيات من دون تحيز، وأن تكون هناك إجراءات واضحة للفصل في المنازعات (العامري، ٢٠١٧، ص ٥٢).

٤. الفخر: ويقيس بُعد الفخر مدى شعور الموظفين بالفخر بعملهم، وبالفريق الذي ينتمون إليه، وبصورة المؤسسة في المجتمع، وذلك من خلال تقييم مشاعرهم تجاه وظائفهم، وتجاه الفريق أو مجموعة العمل، ومكان العمل التابع للمؤسسة.

٥. العلاقات: ويقيس هذا البُعد شعور الموظفين بالزمالة، والألفة، والأريحية مع زملائهم في مكان العمل، وذلك من خلال تقييم الألفة، وكرم الضيافة في مكان العمل التابع للمؤسسة، وإظهار مواهبهم الفريدة،

والاحتفال في المناسبات الخاصة بعضهم مع بعض ، وتقديم الدعم والمساعدة لهم عند الحاجة ، وتكوين علاقات صداقة حقيقية.

وبناء عليه ، فإن بيئة العمل السعيدة والجاذبة للموظفين تتمثل في المكان الذي يشعرون فيه بالثقة والفخر والسعادة مع الأشخاص الذين يعملون معهم ، حيث تنشأ الثقة من خلال مصداقية الإدارة والاحترام الذي يشعر به الموظفون خلال التعامل معهم ، والمساواة التي يتوقعون أن يعاملوا بها ، ودرجة الفخر ، ومستويات التواصل الفعلية والصداقة الحقيقية التي يشعر بها كل موظف تجاه الآخر.

النموذج الثاني : نموذج الارتباط الوظيفي لشركة غالوب الاستشارية

(Gallup)

ويقوم هذا النموذج على اثني عشر عنصراً رئيسياً مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالنجاح المؤسسي والتناغم الوظيفي ، وفي حال قامت المؤسسة بتحقيق هذه العناصر الاثني عشر ، يتوقع أن تحقق مستويات عالية من السعادة المؤسسية ، وتحصل على موظفين سعيدين متناغمين ، ومكان مثالي وسعيد للعمل. ويتضمن هذا النموذج المطور اثني عشر سؤالاً ، تقيس مستوى السعادة المؤسسية للأفراد ، وتمثل معايير مهمة للمؤسسة التي تسعى لرفع معدلات السعادة داخل بيئتها وبين منسوبيها (المعاينة والحموري ، ٢٠١٧ ، ص ٦٦).

النموذج الثالث : نموذج بيرما (PERMA) ، والذي تناولته دراسة

(Natthawin, 2013) ، وكذلك دراسة (العامري ، ٢٠١٧)

وقد ابتدأ هذا النموذج بعد سعي البروفيسور مارتن سليجمان إلى الدفاع عن مفهوم السعادة في العمل والحياة ، فتوصل إلى إنشاء نموذج (بيرما)

PERMA للسعادة، والذي يقترح فيه وجود خمسة عناصر أساسية، تساعد

الأفراد على تحقيق الشعور بالإنجاز والسعادة، ويمثل المفاهيم التالية:

• العنصر الأول: ويمثل المشاعر الإيجابية: (Positive Emotions)، وهي القدرة على التفاؤل، والتي تساعد الأشخاص على التعامل مع التقلبات في الحياة العملية، ويمكن تلخيصها في أنه يمكن للمرء أن ينظر إلى الأحداث جميعها، من منظور إيجابي، حتى عندما تكون الظروف غير مواتية.

• العنصر الثاني: وهو المشاركة: ((Engagement، ويعني أن الانخراط الكامل فيما يقوم به الأشخاص لا يقتصر تأثيره على إثراء السعادة التي يشعرون بها فحسب، ولكنه عامل جوهري كذلك لمساعدتهم على التطور والتعلم، والوصول لأفضل مستوى يمكنهم الوصول إليه.

• العنصر الثالث: هو العلاقات: (Relations)، وهو عنصر مهم؛ كون الأشخاص دائماً ما يكون لديهم الرغبة القوية في التواصل مع الآخرين، فوجود العلاقات الداعمة الجيدة تساعد على مواجهة التغيرات والصعوبات.

• العنصر الرابع: هو المعنى: (Meaning): حيث إن وجود هدف ومعنى للحياة، هو عامل رئيسي في إنجاز أي عمل، ويمنح شعوراً بالسعادة.

• العنصر الخامس: وهو الإنجازات: (Accomplishments)، فوجود الدوافع التي تحفز الفرد لتحقيق الأهداف يُعد عاملاً مهماً يساهم في بلوغها؛ مما يمنحه الشعور بالإنجاز.

وقد اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية على نموذج مؤسسة (Great Place To work)؛ نظراً لأنه من أكثر النماذج شمولاً لتضمنه خمسة أبعاد لبيئة العمل السعيدة (المصداقية - الاحترام - العدالة - الفخر - العلاقات)

التي تهدف الدراسة إلى التحقق منها في أسئلتها. ولكون بعض الشواهد العلمية أكدت على أن هذا النموذج يحقق درجة عالية من السعادة المؤسسية في بيئة العمل. وهذه الأبعاد -تحديداً- هي ما تكاد تتفق عليه أغلب النماذج التي تتعلق بالسعادة المؤسسية. فتركيز المؤسسة على هذه العناصر الخمسة يمكن أن يساعدها في الوصول إلى معدلات عالية من السعادة المؤسسية في مكان العمل، وللعاملين بها (المعاينة والحموري، ٢٠١٧، ص ٥٥-٥٦).

بناء وتعزيز السعادة المؤسسية:

تقترح المعاينة والحموري (٢٠١٧) أن يتم بناء مقومات السعادة المؤسسية من خلال مجموعة من الممارسات منها: (ص ١٨١)

- زرع الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية والمهنية كجزء من الثقافة المؤسسية، وقيام القادة بتقديم القدوة الحسنة لذلك.
- التدريب والتطوير وتوفير فرص الإبداع.
- إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات واحترام رأيهم وتفويضهم بالصلاحيات اللازمة.
- الشفافية والوضوح بين الإدارة والموظفين، وإبقاء قنوات الاتصال مفتوحة.
- احترام حاجات الموظف ومساعدته؛ لتحقيق التوازن بين حياته الوظيفية وحياته الشخصية.
- منح أجور وتعويضات عادلة، وتخصيص جوائز للأداء المتميز، وتقدير الموظفين.
- تحويل مكان العمل إلى بيئة مريحة ومُحِبَّة.

بينما يقدم العور (٢٠١٧) مجموعة من المبادرات التي من شأنها أن تكون قاعدة أساسية تُبنى عليها ثقافة السعادة المؤسسية في بيئات العمل ، ومنها :
(ص ٤٦)

- إنشاء وحدة تنظيمية متخصصة للسعادة ، ويعتبرها حجر الزاوية نحو تحقيق السعادة في بيئة العمل المؤسسي تكون مهمتها إدارة السعادة وتنسيق كافة الجهود التي تكفل تحقيق السعادة فضلا عن متابعة العمل مع الموظفين والمتعاملين.
- وضع برامج وسياسات للسعادة ، حيث يرى أنه لا يمكن تحقيق هدف معين إلا من خلال وضع البرامج والسياسات التي من شأنها تيسير الهدف وتحويله إلى حقيقة على أرض الواقع ومن ثم فإنه لا يمكن تحقيق السعادة داخل بيئة العمل دون وضع برامج وسياسات علمية وعملية تستهدف تحقيق هذه الغاية ، وتتمثل الخطوة الأولى في هذا الصدد في مراجعة البرامج والسياسات المعمول بها داخل المؤسسات للتأكد من عدم وجود ما يتعارض مع تحقيق السعادة فإن وجدت أي من هذه البرامج أو السياسات السلبية ، يتعين اتخاذ التدابير الفورية نحو إلغائها أو تعديلها بما يتفق مع تحقيق السعادة وإدخال السرور على الجميع.

الدراسات السابقة :

-أولا : الدراسات العربية :

- ١ . دراسة محمود (٢٠١٥) : وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى السعادة في العمل ، وكذلك الكشف عن العلاقة بين الشعور بالسعادة في العمل وبين تحسن الأداء لدى العاملين ضمن هيئة التمريض في المستشفيات. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، والاستبانة أداة للدراسة. وطبقت

الدراسة في ٧ مؤسسات للرعاية الصحية الحكومية بمصر. وتكونت عيّنة الدراسة من ٢٢٠ مشاركا من هيئة التمريض. وتمثلت أبرز النتائج في وجود تأثير إيجابي للسعادة في العمل على تحسن أداء العاملين، وأنه كلما زادت السعادة في العمل، أدى ذلك إلى تحسن الأداء بشكل عام.

٢. دراسة العامري (٢٠١٧): وهدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين جوانب العمل ومعدلات السعادة والرضا الوظيفي لدى العاملين في المدارس بمدينة العين. وتكونت عيّنة الدراسة من (٦٨٨) من العاملين بالمدارس. وقد استخدمت الباحثة الاستبانة أداة للدراسة، وطبقت المنهج الوصفي الارتباطي. وتوصلت أبرز النتائج إلى أن معدلات السعادة والرضا تقل عند عدم حصول الموظفين على فرص التطوير والتدريب والحوافز.

٣. دراسة خوالدة وحياصات (٢٠١٨): وهدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الشعور بالسعادة لدى معلمي ومعلمات المدارس في قبضة السلط، وعلاقته بتمثل مديرهم للفضائل الإسلامية. وقد استخدمت الدراسة منهج البحث الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة للدراسة، وطبقت الدراسة على عيّنة بلغت ١٧٠ معلما ومعلمة من المجتمع البالغ ١٦٢٠. وكان من أبرز نتائج الدراسة أن مستوى الشعور بالسعادة لدى المعلمين جاء بدرجة مرتفعة، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الشعور بالسعادة لدى المعلمين ودرجة تمثّل مديرهم للفضائل الإسلامية.

٤. دراسة الخوالدة (٢٠١٨): وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين السعادة والتكثيف النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين الإداريين في جامعة فيلادلفيا بالأردن، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين

الإداريين في جامعة فيلادلفيا والبالغ عددهم ٣٣٩ موظف، وقد طبقت الباحثة المنهج الارتباطي، واستخدمت استبانة لقياس مستوى السعادة المؤسسية، ومقياس للتكيف والرضا الوظيفي. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين كل من السعادة المؤسسية ودرجة التكيف والرضا الوظيفي لدى العاملين بالجامعة.

٥. دراسة الفلاح (٢٠١٨): وقد هدفت إلى دراسة مستوى السعادة والرضا الوظيفي وعلاقتهاما بالذكاء الوجداني لدى عيّنة من العاملين في دولة الكويت. وتكونت عيّنة الدراسة المشاركة من ٢١٣ موظفاً. واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة للدراسة، وجاءت أبرز النتائج مؤكدة على أن شعور الموظفين بالتفاؤل والحماسة له دور كبير في رفع مستوى السعادة لديهم، أكثر من شعورهم بالراحة خلال العمل.

٦. دراسة العون (٢٠١٩): وقد 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 عضواً من الهيئة التدريسية والإدارية بالجامعة، كما تكونت عيّنة الدراسة من ٤٤٤، وتم تطبيق الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد تمثلت أبرز النتائج في أن مستوى السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل البيت جاء بدرجة متوسطة، وأن تنمية السعادة الوظيفية لدى العاملين تتحقق من خلال توفير بيئة تنظيمية تسمح بابتكار الإبداع الوظيفي وتتسم بعلاقات الاحترام والتقدير بين العاملين.

٧. دراسة الفهداوي (٢٠١٩): وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الجامعة للقيادة بالفضائل الإسلامية وعلاقتها بالسعادة الوظيفية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي. والاستبانة أداة لجمع البيانات. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في مدارس تربية لواء الجامعة، والبالغ عددهم ١٧٢٥ معلمًا ومعلمة، في حين بلغت عيّنة الدراسة ٥٤٧ معلمًا ومعلمة. وكان من أبرز نتائج الدراسة أن مستوى السعادة الوظيفية جاء بدرجة مرتفعة في مجالات الدراسة وهي: الانتماء الوظيفي، والعلاقات الطيبة، والقبول والتقبل، والإيجابية، وسعادة الاستغراق في العمل، والمثابرة، والالتزان الوظيفي، والأمن الوظيفي.

-ثانيا: الدراسات الأجنبية:

١. دراسة تان وماجيد Tan & Majid (٢٠١١):

وهدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات المعلمين بسنغافورة حول السعادة والإبداع. وتكونت عيّنة الدراسة من ١٠٠ من المعلمين بسنغافورة. استخدم الباحثان مجموعة من المقاييس، كان منها: مقياس السعادة، ومقياس الانفعالات. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن عيّنة الدراسة يرون للإبداع أهمية بالغة، وأنه ينعكس على مستويات السعادة لديهم.

٢. دراسة جونج Jong (٢٠١٣):

وقد هدفت الدراسة إلى قياس السعادة، والمرونة، والإحساس بالتماسك لدى المعلمين بالمدارس الريفية بجنوب أفريقيا. وتكونت عيّنة الدراسة من (١٢) من المعلمين بالمدارس الريفية. وتمثلت أدوات الدراسة في استبانة شملت

مقياس أكسفورد للسعادة، واستبانة لقياس المرونة والإحساس بالتماسك. وأشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى كل من السعادة والإحساس بالتماسك والمرونة لدى المعلمين الذين يعملون بالمدارس الريفية.

٣. دراسة وليامز وكيرن ولي واترز (٢٠١٥) Williams, Kern & Lea :Water

وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الأبعاد المتعددة للسعادة في العمل، مثل: الانخراط في العمل، والرضا عن الوظيفة، ومشاعر السعادة، والالتزام العاطفي للمؤسسة. واستخدمت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات. وطبقت الدراسة في إحدى أكبر المدارس المستقلة في فيكتوريا بأستراليا. وتكونت عيّنة البحث من ٤٣٢ موظفاً كان منهم ٢٣٩ أعضاء هيئة تدريس. وقدمت نتائج الدراسة نموذجاً للسعادة المؤسسية تألف من ثلاثة عوامل، كان أبرزها: المشاركة في العمل، والالتزام التنظيمي.

٤. دراسة أوقستو (2019) Augusto:

وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات السعادة داخل بيئة العمل للموارد البشرية العاملة في جامعة المكسيك وفق نموذج بيرما. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، واستندت على نموذج بيرما في بنائها للوصول إلى تحديد مستويات سعادة العاملين بالجامعة. وقد تكونت عيّنة الدراسة من ٣٩ من الموظفين الإداريين بجامعة المكسيك. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أبرزها أن مستوى سعادة الموظفين داخل بيئة العمل بالجامعة كان منخفضاً؛ مما أثر سلباً على صحتهم العاطفية وعلى أدائهم.

أ -التعليق على الدراسات السابقة :

أولاً : أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

١ -من حيث الأهداف :

-تشابه الدراسة الحالية جزئياً من حيث الهدف مع عدد من الدراسات السابقة في مجال الكشف عن مستوى السعادة المؤسسية، كدراسة محمود (٢٠١٥)، وحوالدة وحياصات (٢٠١٨)، والفلاح (٢٠١٨)، والعون (٢٠١٩)، وجونج Jong (٢٠١٣)، ودراسة أوقستو Augusto (٢٠١٩).

-تختلف الدراسة الحالية من حيث أهداف الدراسة مع دراسة الخوالدة (٢٠١٨)، والتي هدفت للكشف عن العلاقة بين السعادة والتكيف النفسي والرضا الوظيفي. كما تختلف مع أهداف دراسة العامري (٢٠١٧)، والتي سعت للبحث عن العلاقة بين جوانب العمل المختلفة ومعدلات السعادة والرضا الوظيفي. كما تختلف عن دراسة الفهداوي (٢٠١٩)، والتي هدفت للتعرف على ممارسة مديري لواء تربية الجامعة للقيادة بالفضائل الإسلامية، وعلاقتها بالسعادة الوظيفية. كما تختلف عن أهداف دراسة تان وماجيد Tan & Majid (٢٠١١)، والتي ركزت في التعرف على تصورات المعلمين حول السعادة والإبداع بسنغافورة. وتختلف عن أهداف دراسة وليامز وكيرن ولي واترز Williams, Kern & Lea Waters (٢٠١٥) والتي اقتصرت على معرفة العلاقة بين الأبعاد المتعددة للسعادة في العمل والرضا والسعادة، والانخراط والالتزام العاطفي للمؤسسة.

-من حيث منهجية الدراسة :

-اتفقت الدراسة الحالية من حيث منهجية الدراسة مع دراسة جونج (٢٠١٣)، ودراسة أوقستو Augusto (٢٠١٩) حيث طبقت المنهج الوصفي المسيحي.

-واختلفت الدراسة الحالية من حيث المنهج مع باقي الدراسات السابقة من حيث منهج الدراسة. حيث استخدمت دراسة كل من: محمود (٢٠١٥)، والعون (٢٠١٩) المنهج الوصفي التحليلي، بينما استخدمت دراسة كل من: الخوالدة (٢٠١٨)، وخوالدة وحياصات (٢٠١٨)، والعامري (٢٠١٩)، والفلاح (٢٠١٨)، والفهداوي (٢٠١٩)، وكيرن ولي واترز Williams, Kern & Lea Waters (٢٠١٥) المنهج المسيحي الارتباطي.

-من حيث أداة الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة وتشابهت معها من حيث استخدامها للاستبانة كأداة لجمع البيانات.

-من حيث مجتمع الدراسة وعيَّنتها:

• تشابهت الدراسة الحالية من حيث مجتمع الدراسة وعيَّنتها جزئياً مع دراسة كل من: خوالدة وحياصات (٢٠١٨)، والعامري (٢٠١٧)، والفهداوي (٢٠١٩)، وجونج (٢٠١١)، وتان وماجيد Tan & Majid (٢٠١١)، وكيرن ولي واترز Williams, Kern & Lea Waters (٢٠١٥)، حيث شملت هذه الدراسات العاملين في مؤسسات التعليم العام، وركزت على فئة المعلمين والمعلمات، بينما تركز الدراسة الحالية على فئة المشرفين التربويين في إدارات التعليم.

• واختلفت الدارسة الحالية من حيث المجتمع المستهدف في الدارسة عن دراسة كل من: الخوالدة (٢٠١٨)، والعون (٢٠١٩)، وأوقستو Augusto (٢٠١٩) حيث ركزت على أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية بالجامعات.

• كما اختلفت الدارسة الحالية من حيث مجتمع وعيئة الدارسة مع الدارستين اللتين استهدفت العاملين في مؤسسات خارج نطاق التعليمي، حيث ركزت دراسة محمود (٢٠١٥)، على أعضاء هيئة التمريض، وكذلك دراسة الفلاح (٢٠١٨)، والتي ركزت على الموظفين العاملين بدولة الكويت.

ب - أوجه التميز في الدارسة الحالية:

• تُعد هذه الدارسة المحلية الأولى من نوعها - بحسب إفادة مكتبة الملك فهد الوطنية - التي تناقش مجال السعادة المؤسسية في المملكة العربية السعودية.

• يمثل النموذج المستخدم في هذه الدارسة، والاستبانة المطبقة لجمع البيانات، مقياساً للمؤسسات الراغبة في قياس معدلات السعادة المؤسسية لديها.

• تقدم هذه الدارسة عدداً من المقترحات التي من شأنها أن ترفع مستويات السعادة بيئات العمل بشكل عام.

ج - جوانب الاستفادة من الدارسات السابقة:

• تمت الاستفادة من الدارسات السابقة في عدة جوانب، من أهمها ما يلي:

• بلورة مشكلة الدارسة، وبناء الفكرة، وفهم أعمق لمصطلحات الدارسة وإثراء الإطار النظري للدارسة.

• صياغة أهداف الدراسة ، وأسئلتها بطريقة علمية مبنية على خلفية نظرية.

• اختيار المنهجية ، والإجراءات المناسبة للدراسة.

• تفسير نتائج الدراسة الحالية ، ومقارنة النتائج التي توصلت إليها بنتائج الدراسات السابقة ، مما يدعم نتائج الدراسة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (المسحي) ؛ باعتباره المنهج العلمي الأكثر مناسبة لطبيعة الدراسة الحالية في التعرف على مستوى السعادة المؤسسية.

-مجمع الدراسة:

تكوّن مجمع الدراسة الحالية من جميع المشرفين التربويين والمشرفات التربويات في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض. وبحسب الإحصائية الصادرة من إدارة الإشراف التربوي في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض ، فإن عدد المشرفين التربويين بإدارة التعليم بمدينة الرياض يبلغ (٢٠٣٨) مشرفاً ومشرفة.

-عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٣٥٢) مشرفاً ومشرفة في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وفقاً لجدول العينات لمورقان وكريجسي (Morgan, Krejcie, 1970).

أداة الدراسة :

عمدت الباحثة إلى استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات ؛ وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة ، ومنهجها ، ومجتمعها ، وللإجابة على تساؤلاتها .

بناء أداة الدراسة :

بعد الاطلاع على الأدبيات التربوية ، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية ، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها ، وفي ضوء نموذج بيئة العمل السعيدة لمؤسسة (Great Place to Work) ، الذي تبنته الباحثة ؛ كونه يساهم في تحقيق أهداف الدراسة ، تم اعتماد الأبعاد المحددة في النموذج وهي : (المصادقية - الاحترام - العدالة - الفخر - العلاقات) ، وتم بناء الأداة (الاستبانة) ، المتضمنة (٣٥) عبارة تمت صياغتها استناداً على الأبعاد المحددة في النموذج ، وتم توزيعها على محورين أساسيين ، والجدول (١) يوضح عدد عبارات الاستبانة ، وكيفية توزيعها على المحاور .

جدول (١) محاور الاستبانة وعباراتها

المجموع	عدد العبارات	البُعد	المحور
٢٠ عبارة	٤	المصادقية	مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض
	٤	الاحترام	
	٤	العدالة	
	٤	الفخر	
	٤	العلاقات	
١٥ عبارة	١٥	المقترحات التي تساهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض	
٣٥ عبارة		الاستبانة	

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات أفراد الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (درجة عالية جداً - بدرجة عالية - بدرجة متوسطة - بدرجة منخفضة - بدرجة منخفضة جداً). ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً، بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً للجدول التالي:

جدول (٢) تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
١	بدرجة منخفضة جداً	١	أقل من ٨٠.١
٢	بدرجة منخفضة	٨٠.١	أقل من ٦٠.٢
٣	بدرجة متوسطة	٦٠.٢	أقل من ٤٠.٣
٤	بدرجة عالية	٤٠.٣	أقل من ٢٠.٤
٥	بدرجة عالية جداً	٢٠.٤	٥

أ) صدق أداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة يعني التأكد من أنها تقيس ما أُعدت لقياسه (القحطاني، والعامري، آل مذهب، والعمر، ٢٠٠٤م، ص ٢١٢)، كما يقصد به شمول الاستبانة لكل العناصر التي تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (عبيدات وآخرون، ٢٠١٢م، ص ١٧٩). وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

١ - الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

للتعرف على مدى الصدق الظاهري للاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وُضِعَتْ لقياسه، تم عرضها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين المختصين في الإدارة والتخطيط التربوي، وذلك في عدد من الجامعات، وخبراء في المجال الإداري والإشرافي بوزارة التعليم، وبعض إدارات التعليم بمناطق المملكة، وقد طُلب من السادة المحكمين تقييم جودة الاستبانة، من حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه، والحكم على مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد وضوح العبارات، وانتمائها للمحور، وأهميتها، وسلامتها لغوياً، وإبداء ما يروونه من تعديل، أو حذف، أو إضافة للعبارات. وبعد أخذ الآراء، والاطلاع على الملحوظات، تم إجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، ومن ثم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

٢ - صدق الاتساق الداخلي للأداة:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور أو البُعد الذي تنتمي إليه العبارة، وتوضح الجداول التالية معاملات الارتباط لكل محور من المحاور بما فيها من عبارات.

الجدول رقم (٣) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له

المحور الأول				
(مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض)				
المعامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	البعد
❖❖٠.٨٩١	٣	❖❖٠.٨٦٩	١	المصداقية
❖❖٠.٨٦٢	٤	❖❖٠.٨٦٣	٢	
❖❖٠.٩٢٧	٣	❖❖٠.٨٩٥	١	الاحترام
❖❖٠.٨٦٦	٤	❖❖٠.٨٧٦	٢	
❖❖٠.٨٣٦	٣	❖❖٠.٨٣٧	١	العدالة
❖❖٠.٨٨٨	٤	❖❖٠.٨٩٢	٢	
❖❖٠.٨٧٦	٣	❖❖٠.٩٠٥	١	الفخر
❖❖٠.٨٣٤	٤	❖❖٠.٨٨١	٢	
❖❖٠.٩١٢	٣	❖❖٠.٧٧٩	١	العلاقات
❖❖٠.٧٥٤	٤	❖❖٠.٨٧٨	٢	

❖❖ دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٣) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع بعدها موجبة، ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الأول، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

الجدول رقم (٤) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الثاني			
(المقترحات التي تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض)			
معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
❖❖٠.٩١٥	٩	❖❖٠.٨٥٨	١
❖❖٠.٩٣٢	١٠	❖❖٠.٨٣٩	٢
❖❖٠.٨٨٧	١١	❖❖٠.٨٢٨	٣
❖❖٠.٨٥٩	١٢	❖❖٠.٩٠٠	٤
❖❖٠.٩٣٦	١٣	❖❖٠.٩٤٢	٥
❖❖٠.٩١٣	١٤	❖❖٠.٧٩١	٦
❖❖٠.٩٤٤	١٥	❖❖٠.٨٦٩	٧
-	-	❖❖٠.٨٧٤	٨

❖❖ دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٤) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثاني، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

(ب) ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α))، ويوضح

الجدول رقم (٥) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول رقم (٥) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	البُعد	محاور الاستبانة
٠.٨٩٢٩	٤	المصداقية	مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض
٠.٩١٣٧	٤	الاحترام	
٠.٨٨٥٢	٤	العدالة	
٠.٨٩٥٣	٤	الفخر	
٠.٨٤٥٩	٤	العلاقات	
٠.٩٨٠٠	١٥	المقترحات التي تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض	
٠.٩٤٧١	٣٥	الثبات العام	

يتضح من الجدول رقم (٥) أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ (٠.٩٤٧١)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

- إجراءات تطبيق الدراسة :

بعد التأكد من صدق (الاستبانة) وثباتها، وصلاحيتها للتطبيق، قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً باتباع الإجراءات الإدارية المتمثلة في الحصول على موافقة الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض لتطبيق أداة الدراسة ميدانياً، ثم توزيع الاستبانة على المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمدينة الرياض

وجمعها بعد تعيئتها، حيث بلغ عددها (٣٥٢) استبانة. وتمت مراجعة الاستبانات، والتأكد من صلاحيتها، وملاءمتها للتحليل.

- أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية باستخدام التكرارات، والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري في معالجة بيانات الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

-إجابة السؤال الأول: ما مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بها، فيما يخص الأبعاد التالية (المصداقية - الاحترام - العدالة - الفخر - العلاقات)؟

لتحديد مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض، تم حساب المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد وصولاً إلى تحديد مستوى السعادة المؤسسية فيها، والجدول (٦) يوضح النتائج العامة لهذا المحور.

جدول رقم (٦) استجابات أفراد الدراسة على مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البُعد	م
٥	٠.٨٣٦	٢.٢٨	المصداقية	١
٤	٠.٨٦٣	٢.٤١	الاحترام	٢
٣	٠.٩٣٦	٢.٥١	العدالة	٣
٢	١.٠٣٤	٣.٣٣	الفخر	٤
١	٠.٨١٢	٣.٥٣	العلاقات	٥
-	٠.٧٤٥	٢.٨١	مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض	

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض بمتوسط (٢.٨١ من ٥)، واتضح من النتائج أن أبرز أبعاد السعادة المؤسسية تمثلت في بُعد العلاقات بمتوسط (٣.٥٣ من ٥)، يليها بُعد الفخر بمتوسط (٣.٣٣ من ٥)، يليها بُعد العدالة بمتوسط (٢.٥١ من ٥)، يليها بُعد الاحترام بمتوسط (٢.٤١ من ٥)، وأخيراً جاء بُعد المصداقية بمتوسط (٢.٢٨ من ٥). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العون (٢٠١٩) والتي بينت أن مستوى السعادة لدى الإداريين بجامعة آل البيت جاء بدرجة متوسطة، فيما تختلف هذه النتيجة عن نتائج دراسة كل من: خوالدة وحياصات (٢٠١٨)، والفهداوي (٢٠١٩)، وتان وماجيد Tan & Majid (٢٠١١) والتي جاء فيها مستوى السعادة في بيئة العمل بدرجة مرتفعة. كما اختلفت هذه النتيجة

مع نتيجة دراسة وأوقستو Augusto (٢٠١٩) والتي أظهرت أن مستوى السعادة لدى الموظفين بالجامعة كان منخفضاً.

وفيما يلي النتائج التفصيلية: البُعد الأول: المصدقية:

للتعرف على مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق بـ**بعد المصدقية**، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات **بعد المصدقية**، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٧) استجابات أفراد الدراسة حول مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق بـ**بعد المصدقية** مرتبة تنازلياً حسب متوسطات

الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الرتبة
			درجة منخفضة جداً	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة عالية	درجة عالية جداً		
١	تبنى إدارة	ك	٥٢	١٠٠	١٢٢	٦٤	١٤	١.٠٥٧	١
	التعليم مبدأ الشفافية فتطلع الموظف على كافة المعلومات اللازمة بحقوقهم	%	١٤.٨	٢٨.٤	٣٤.٦	١٨.٢	٤.٠		

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة %	الرتبة
			بدرجة منخفضة جداً	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة عالية	بدرجة عالية جداً		
٤	ترضي الممارسات الإدارية المتبعة في إدارة التعليم طموحات العاملين بها	ك	٦٨	١٠٧	١٤٨	٢٤	٥	%	
			١٩.٣	٣٠.٤	٤٢.١	٦.٨	١.٤		
٣	تؤكد جميع السياسات والبرامج أن إدارة التعليم تسعى لتحقيق السعادة المؤسسية للموظفين	ك	١١٠	١١٠	١٠٩	١٩	٤	%	
			٣١.٣	٣١.٣	٣١.٠	٥.٣	١.١		
٢	تقوم إدارة التعليم باستطلاع آراء موظفيها	ك	١٥٩	١٠٧	٦٤	١٣	٩	%	
			٤٥.١	٣٠.٤	١٨.٢	٣.٧	٢.٦		

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة %
			درجة منخفضة جداً	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة عالية	درجة عالية جداً	
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة			
	للتعرف على مستوى السعادة المؤسسية لديهم							
								المتوسط العام
								٠.٨٣٦
								٢.٢٨

يتضح في الجدول (٧) أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة منخفضة على مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق **بُعد المصدقية** بمتوسط (٢.٢٨ من ٥.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي (من ١.٨١ إلى ٢.٦٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة منخفضة على أداة الدراسة.

كما يتضح من النتائج في الجدول (٧) أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة **متوسطة** على واحدة من ملامح السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق **بُعد المصدقية** تتمثل في العبارة رقم (١) وهي: "تتبنى إدارة التعليم مبدأ الشفافية فتطلع الموظف على كافة المعلومات اللازمة بحقوقهم" بمتوسط (٢.٦٨ من ٥).

وتعتقد الباحثة أن هذه النتيجة إنما جاءت لتؤكد أن منسوبي الإدارة من المشرفين والمشرفات بحاجة إلى مستويات أعلى من الشفافية والوضوح، فيما

يتعلق بالمهام والواجبات والحقوق التي تتعلق بوظائفهم. ولعل هذه النتيجة تستحث مزيداً من الجهود للارتقاء بسبل التواصل الفعال مع المشرفين والمشرفات، واعتماد الممارسات التي تُرسِّخ مفاهيم الشفافية لديهم. ويتضح من النتائج أن أفراد عيّنة الدراسة موافقون بدرجة منخفضة على ثلاثة من ملامح السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق ببعْد المصادقية.

وترى الباحثة أن النتيجة المنخفضة لهذا البعد تمثل مؤشراً صريحاً لضعف شعور أفراد الدراسة بمصادقية الإدارة، وعدم شعورهم بأن إدارة التعليم تسعى لتحقيق السعادة المؤسسية داخل بيئات عملها، فبالرغم من الخدمات الإدارية المقدمة من قبل الإدارة، والبرامج التي شملت كثيراً من الموضوعات، قُدمت ولا تزال تقدم لكافة منسوبي الإدارة، إلا أن السبب في هذه النتائج المنخفضة قد يعود إلى أن الإدارة لم تعتمد حتى الآن أي برامج متخصصة تتعلق بالسعادة المؤسسية، كما أن البرامج المقدمة لم تكن تتضمن مواضيع تستهدف السعادة في مكان العمل. بالإضافة إلى أن هذه النتائج تأتي لتؤكد تطلُّع المشرفين والمشرفات بإدارة التعليم للتركيز على الجوانب التي تلامس طموحات منسوبيها في الارتقاء بالممارسات الإدارية، وتقديم البرامج التي تحقق غاياتهم الشخصية والوظيفية. كما تشير هذه النتيجة إلى أن قياس مستويات السعادة في بيئة العمل قد يكون أمراً ضرورياً يساهم في إشعار الموظفين بأهميتهم، وباهتمام القادة بهم، كما أنه قد يمكّن الإدارة من التعرف على الحاجات الإنسانية للموظفين، بما يساعدها في تقديم الخدمات التي تحقق السعادة المؤسسية بإدارة التعليم، وترتقي بمستوياتها.

البُعد الثاني : الاحترام :

للتعرف على مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق ب**بُعد الاحترام**، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات **بُعد الاحترام**، وجاءت النتائج كما يلي :

جدول رقم (٨) استجابات أفراد عيّنة الدراسة حول مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق ب**بُعد الاحترام** مرتبة تنازلياً حسب متوسطات

الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار النسبة %	العبارات	م
			بدرجة منخفضة جداً	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة عالية	بدرجة عالية جداً			
١	٠,٩٩٥	٢,٦٧	٤٧	٩٣	١٥٦	٤٠	١٦	ك	تقوم إدارة التعليم بتقدير كافة الإنجازات والجهود لمُسويها	٢
			١٣,٤	٢٦,٤	٤٤,٣	١١,٤	٤,٥	%		
٢	١,٠٠٢	٢,٤٤	٦٨	١١٦	١٢٣	٣٥	١٠	ك	تهتم إدارة التعليم ببيت الطاقة الإيجابية لدى الموظفين	٣
			١٩,٤	٣٣,٠	٣٤,٩	٩,٩	٢,٨	%		
٣	٠,٩٨٦	٢,٣٨	٧٣	١١٨	١٢٥	٢٦	١٠	ك	تعمل إدارة التعليم على راحة موظفيها بتوفير كافة الموارد لهم في بيئة عمل مريحة	١
			٢٠,٧	٣٣,٦	٣٥,٥	٧,٤	٢,٨	%		
٤	٠,٩٨٥	٢,١٦	١٠٠	١٣١	٩٣	١٩	٩	ك	تتمس إدارة التعليم باحتياجات أفرادها لتحقيقها	٤
			٢٨,٤	٣٧,٢	٢٦,٤	٥,٤	٢,٦	%		

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة
			بدرجة منخفضة جداً	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة عالية	بدرجة عالية جداً			
			المتوسط العام					٢.٤١	٠.٨٦٣	

يتضح في الجدول (٨) أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة منخفضة على مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق **ببعد الاحترام** بمتوسط (٢.٤١ من ٥.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي (من ١.٨١ إلى ٢.٦٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة منخفضة على أداة الدراسة.

ويتبين من النتائج في الجدول (٨) أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على واحدة من ملامح السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق **ببعد الاحترام** تتمثل في العبارة رقم (٢) وهي: "تقوم إدارة التعليم بتقدير كافة الإنجازات والجهود لمُسوبيها" بمتوسط (٢.٦٧ من ٥).

كما يتضح من النتائج في الجدول (٨) أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة منخفضة على ثلاثة من ملامح السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق **ببعد الاحترام** تتمثل في العبارات رقم (٣، ١، ٤) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة منخفضة، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "تهتم إدارة التعليم ببث الطاقة الإيجابية لدى الموظفين" في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عيّنة الدراسة عليها بدرجة منخفضة بمتوسط (٢.٤٤ من ٥).

٢- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "تعمل إدارة التعليم على راحة موظفيها بتوفير كافة الموارد لهم في بيئة عمل مريحة" في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عيّنة الدراسة عليها بدرجة منخفضة بمتوسط (٢.٣٨ من ٥).

٣- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "تتلمس إدارة التعليم احتياجات أفرادها لتحقيقها" في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عيّنة الدراسة عليها بدرجة منخفضة بمتوسط (٢.١٦ من ٥).

وتعتقد الباحثة أن هذه النتائج المنخفضة قد لا تكون دليلاً على أنه لا يتم تقدير الإنجازات والجهود للأفراد، إنما يمثل تعبيراً حقيقياً لحاجة المشرفين والمشرفات للمزيد من تقدير الإدارة واعترافها بمجهوداتهم، والثناء والاحتفاء بإنجازاتهم. كما أن اهتمام إدارة التعليم ببث المشاعر الإيجابية في بيئة العمل، وتأكيداتها على توفير كل ما يحتاجه منسوبوها من موارد ووسائل لإنجاز مهامهم، كفيلٌ برفع معدلات السعادة في نفوسهم، وبإشعارهم باهتمام وتقدير إدارتهم بهم، وهذا من شأنه أن يشبع الاحتياجات النفسية للاحترام والتقدير.

البُعد الثالث: العدالة:

للتعرف على مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق ب**بعد العدالة**، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية،

والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد العدالة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٩) استجابات أفراد عيّنة الدراسة حول مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد العدالة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات

الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة
			درجة عالية جداً	درجة متوسطة عالية	درجة منخفضة متوسطة	درجة منخفضة جداً	درجة منخفضة جداً			
١	يتم منح فرص التدريب والترشيح وفق مبدأ العدالة والإنصاف	ك	٢٥	٦٧	١٢٨	٧٦	٥٦	٢.٨٠	١.١٣٦	١
		%	٧.١	١٩.٠	٣٦.٤	٢١.٦	١٥.٩			
٣	ترفض إدارة التعليم الواسطات لإعطاء بعض الموظفين ميزات تتجاوز حقوقهم دون غيرهم	ك	١٩	٥٢	١١٧	٩٢	٧٢	٢.٥٩	١.١٢٩	٢
		%	٥.٤	١٤.٨	٣٣.٢	٢٦.١	٢٠.٥			
٤	تتبنى إدارة التعليم نظاماً لتحفيز المتميزين من موظفيها بكل حيادية	ك	١٦	٣٢	١١٨	١٠٢	٨٤	٢.٤١	١.٠٨٥	٣
		%	٤.٥	٩.١	٣٣.٥	٢٩.٠	٢٣.٩			
٢	تتبنى إدارة التعليم خطة محددة لتحقيق السعادة المؤسسية لجميع منسوبيها وفق مبادئ المساواة	ك	١٥	٢٧	٩٣	١١٠	١٠٧	٢.٢٤	١.٠٩٧	٤
		%	٤.٣	٧.٧	٢٦.٤	٣١.٢	٣٠.٤			

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبارات	م
			بدرجة منخفضة جداً	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة عالية	بدرجة عالية جداً	النسبة %		
٠.٩٣٦	٢.٥١	المتوسط العام								

يتضح في الجدول (٩) أن أفراد عيّنة الدراسة موافقون **بدرجة منخفضة** على مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق **ببُعد العدالة** بمتوسط (٢.٥١ من ٥.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي (من ١.٨١ إلى ٢.٦٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار **بدرجة منخفضة** على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (٩) أن أفراد الدراسة موافقون **بدرجة متوسطة** على واحدة من ملامح السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق **ببُعد العدالة** تتمثل في العبارة رقم (١) وهي: "يتم منح فرص التدريب والترشيح وفق مبدأ العدالة والإنصاف" بمتوسط (٢.٨٠ من ٥). وتتفق هذه النتيجة مع ما أكدته دراسة العامري (٢٠١٧) بأن معدلات السعادة تقل عند عدم حصول الموظفين على فرص كافية للتطوير والتدريب.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الآليات المتطورة التي تعتمدها الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض في ترشيح منسوبيها للبرامج التدريبية، والتقدم للتشكيلات الإشرافية والقيادية، حيث تعتمد طلبات الترشيح إلكترونياً، بحسب شروط ومعايير محددة، لكن هذه النتيجة تشير في الوقت ذاته، إلى أن

المشرفين والمشرفات يرون أن الترشيحات للبرامج والمناصب قد لا تحقق العدالة بشكل كامل كما تخطط الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض، وأنه ربما يكون هناك ممارسات تخالف القواعد والمعايير التي حددها واضعو هذه الآليات، بما أثر على استجابة المشرفين والمشرفات فيما يتعلق بهذه العبارة.

ويتضح من النتائج في الجدول (٩) أن أفراد عَيِّنة الدراسة موافقون بدرجة منخفضة على ثلاثة من ملامح السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق **بُعد العدالة**.

وتأتي هذه النتائج كمؤشرات لشعور المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بأن معايير العدالة التي تحرص على تحقيقها الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض، لم تسلم ربما من ممارسات فردية أدت إلى مخالفة الأنظمة، واستغلال الموقع الوظيفي من قبل البعض، بشكل يؤثر على شعور الأفراد بالإنصاف والعدالة. وهنا تؤكد هذه الدرجة على ضرورة العمل على التخلص من كافة الممارسات الفردية التي تتجاوز تطبيق الأنظمة، أو تحايل على المعايير، وهو ما يستدعي العمل على المراقبة الدقيقة والتأكد من سلامة وعدالة جميع الإجراءات الإدارية قبل اعتمادها من قبل الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض.

البُعد الرابع: الفخر:

لتتعرف على مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق **بُعد الفخر**، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات **بُعد الفخر**، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (١٠) استجابات أفراد الدراسة حول مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق ببعده الفخر مرتبة تنازلياً

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة %	الرتبة
			درجة منخفضة جداً	درجة منخفضة	درجة متوسطة	درجة عالية	درجة عالية جداً		
٣	أعزز كثيراً بانتسابي لزملائي في مجموعة العمل في إدارة التعليم	ك	٢٠	٣٤	٨٦	١٢١	٩١	%	١
			٥,٧	٩,٧	٢٤,٤	٣٤,٣	٢٥,٩		
٢	تساهم وظيفتي في ارتفاع درجة ولائي الوظيفي لإدارة التعليم	ك	٣٤	٣٣	١١٨	٩٠	٧٧	%	٢
			٩,٧	٩,٤	٣٣,٤	٢٥,٦	٢١,٩		
١	أشعر بالفخر كوني أحد منسوبي إدارة التعليم	ك	٣٤	٤٤	١١٤	٨٥	٧٥	%	٣
			٩,٧	١٢,٥	٣٢,٤	٢٤,١	٢١,٣		

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة %	الرتبة
			بدرجة منخفضة جداً	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة عالية	بدرجة عالية جداً		
٤	أفضل العمل في إدارة التعليم على الانتقال إلى مكان عمل آخر	ك	٦٦	٦٤	١٠٨	٦٩	٤٥	%	
			١٨.٨	١٨.٢	٣٠.٦	١٩.٦	١٢.٨		
			المتوسط العام						
			١.٠٣٤	٣.٣٣					

يتضح في الجدول (١٠) أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق بـ **بُعد الفخر** بمتوسط (٣.٣٣ من ٥.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من ٢.٦١ إلى ٣.٤٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار **بدرجة متوسطة** على أداة الدراسة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العون (٢٠١٩) والتي بينت أن مستوى السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل البيت جاء بدرجة متوسطة.

ويتضح من النتائج في الجدول (١٠) أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة **عالية** على ملامح السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم

بمدينة الرياض فيما يتعلق **بُعد الفخر** تتمثلان في العبارات رقم (٣، ٢) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليهما **بدرجة عالية**، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "أعتر كثيرا بانتسابي لزملائي في مجموعة العمل في إدارة التعليم" في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها **بدرجة عالية** بمتوسط (٣.٦٥ من ٥) وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جونج (٢٠١٣) Jong والتي بينت ارتفاع درجة كل من السعادة والإحساس بالتماسك والمرونة لدى المعلمين الذين يعملون بالمدارس الريفية.

٢- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "تساهم وظيفتي في ارتفاع درجة ولائي الوظيفي لإدارة التعليم" في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها **بدرجة عالية** بمتوسط (٣.٤١ من ٥).

وترى الباحثة أن في هذه النتائج إعلاناً واضحاً عن الفخر وبدرجة عالية للمشرفين والمشرفات بانتسابهم للإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض، وهو ما يؤثر إيجاباً على مستويات الولاء والسعادة في نفوسهم. ولعل طبيعة العمل الإشرافي، والأدوار التعليمية والإدارية المهمة التي يقوم بها المشرف والمشرفة، وكذلك مجموعات العمل الإشرافية تعد من أهم العوامل التي تحفز الشعور بالفخر لديهم.

ويتضح من النتائج أن أفراد الدراسة موافقون **بدرجة متوسطة** على مَلْمَحِين من ملامح السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق **بُعد الفخر** تتمثلان في العبارتين رقم (١، ٤) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليهما **بدرجة متوسطة**، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "أشعر بالفخر كوني أحد منسوبي إدارة التعليم" في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (٣.٣٥ من ٥).

٢- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "أفضل العمل في إدارة التعليم على الانتقال إلى مكان عمل آخر" في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط (٢.٨٩ من ٥).

وبتأمل نتيجة العبارتين السابقتين، تعتقد الباحثة أنها لا تشكل تناقضا مع نتيجة العبارتين (٣، ٢) التي حققت درجة عالية، حيث إن العبارتين رقم (١، ٤) قد تشير إلى الطموح البشري الطبيعي في الحصول على مناصب أعلى، أو الانتقال إلى أماكن أخرى ربما تقدم عروضاً أفضل للموظف، ولا يمكن اعتبارها دليلاً على انخفاض مستوى الفخر بالانتساب لإدارة التعليم بمدينة الرياض. إلا أن النتيجة الكلية لهذا البُعد ربما تشير إلى حاجة الإدارة إلى الاعتراف بأهمية الكوادر المتميزة لديها، والعمل على استبقائها، واستثمار تميزها في تحفيز الآخرين على البقاء والعطاء مدداً أطول.

البُعد الخامس: العلاقات:

للتعرف على مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق بـ**العلاقات**، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات **بُعد العلاقات**.

وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (١١) استجابات أفراد الدراسة حول مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق ببعدها العلاقات مرتبة تنازلياً

م	العبارات	النسبة %	درجة الموافقة					التكرار	
			درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جداً		
١	أحظى بقدر كبير من الاحترام والتقدير من قبل الجميع في مكان عملي	ك	١٤٩	١٥٣	٤٠	٦	٤	٠.٨٠٧	٤.٢٤
		%	٤٢.٣	٤٣.٥	١١.٤	١.٧	١.١		
٢	تسود روح الود بين الموظفين ورؤسائهم وزملائهم وترابطهم علاقات قوية	ك	٨٣	١٤٤	٩٢	٢٦	٧	٠.٩٥٩	٣.٧٧
		%	٢٣.٦	٤٠.٩	٢٦.١	٧.٤	٢.٠		
٣	يتبادل الموظفون مع الإدارة مشاعر الثقة والاطمئنان	ك	٧٢	٨٦	١٣٤	٤٠	٢٠	١.١٠٧	٣.٤٣
		%	٢٠.٥	٢٤.٤	٣٨.٠	١١.٤	٥.٧		
٤	يهتم قادة إدارة التعليم بعقد لقاءات دورية مع جميع الموظفين	ك	٣٠	٤٣	١٣٢	٨٦	٦١	١.١٤٧	٢.٧٠
		%	٨.٥	١٢.٢	٣٧.٦	٢٤.٤	١٧.٣		
المتوسط العام								٠.٨١٢	٣.٥٣

يتضح في الجدول (١١) أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة عالية على مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق ببعدها العلاقات بمتوسط (٣.٥٣ من ٥.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة

من فئات المقياس الحماسي (من ٣.٤١ إلى ٤.٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار **بدرجة عالية** على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول أعلاه أن أفراد الدراسة موافقون **بدرجة عالية جداً** على واحدة من ملامح السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق **ببُعد العلاقات** تتمثل في العبارة رقم (١) وهي: "أحظى بقدر كبير من الاحترام والتقدير من قبل الجميع في مكان عملي". كما يتضح من النتائج أن أفراد الدراسة موافقون **بدرجة عالية** على مَلْمَحِين من ملامح السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق **ببُعد العلاقات** تتمثلان في العبارتين رقم (٢، ٣) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليهما **بدرجة عالية**، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "تسود روح الود بين الموظفين ورؤسائهم وزملائهم وتربطهم علاقات قوية" في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عَيِّنة الدراسة عليها **بدرجة عالية** بمتوسط (٣.٧٧ من ٥) وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الفهداوي (٢٠١٩) والتي بينت أن مستوى السعادة الوظيفية جاء بدرجة مرتفعة في مجالات الدراسة وهي: الانتماء الوظيفي، والعلاقات الطيبة، والقبول والتقبل، والإيجابية، وسعادة الاستغراق في العمل، والمثابرة، والالتزام الوظيفي، والأمن الوظيفي، كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جونج (٢٠١٣) Jong والتي بينت ارتفاع درجة كل من السعادة والإحساس بالتماسك والمرونة لدى المعلمين الذين يعملون بالمدارس الريفية.

٢- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "يتبادل الموظفون مع الإدارة مشاعر الثقة والاطمئنان" في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (٣.٤٣ من ٥).

كما يتضح أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على واحد من ملامح السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض فيما يتعلق **ببُعد العلاقات** تتمثل في العبارة رقم (٤) وهي: "يهتم قادة إدارة التعليم بعقد لقاءات دورية مع جميع الموظفين" بمتوسط (٢.٧٠ من ٥).

وتشير النتيجة الكلية لهذا البُعد أن العلاقات بين منسوبي الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض تتسم بسمو القيم المشتركة لديهم. حيث تترسخ قيم التعاون، والمودة، والثقة، والاحترام بينهم، وهذا يدل على تميز هذه العلاقات. إلا أن حاجة المشرفين والمشرفات لمزيد من اللقاءات والاجتماعات مع قادة إدارة التعليم تتضح في نتيجة العبارة (٤)، وهي تدل على أن اللقاءات الدورية بين القادة والأفراد يسهم في تجويد العلاقات بين جميع المستويات، ويعزز التواصل بين كافة المنسولين بشكل عام. وتأتي هذه النتيجة لتؤكد أهمية العلاقات بين الزملاء في بيئة العمل، وأثرها على معدلات سعادة الموظفين.

-**إجابة السؤال الثاني:** ما مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على مقترحات البحث للإسهام في رفع مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض؟

لتتعرف على المقترحات التي تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية،

والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (١٢) استجابات أفراد الدراسة حول المقترحات التي تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الرتبة
			درجة منخفضة جداً	بدرجة منخفضة	درجة متوسطة	بدرجة عالية	درجة عالية جداً		
١٥	توفير الموارد اللازمة التي تتطلبها أعمال منسوبي إدارة التعليم	ك	٢٧١	٤٥	١١	٧	١٨	١.٠٢٣	١
		%	٧٧.٠	١٢.٨	٣.١	٢.٠	٥.١		
١٤	تقدير الإنجازات المقدمة من جميع المنسوين	ك	٢٥٢	٥٨	٢٧	٦	٩	٠.٩٠٢	٢
		%	٧١.٥	١٦.٥	٧.٧	١.٧	٢.٦		
٥	تحويل مكان عمل الأفراد إلى بيئة عمل مريحة	ك	٢٦٤	٤٩	١٦	٧	١٦	١.٠٠٤	٣
		%	٧٥.٠	١٤.٠	٤.٥	٢.٠	٤.٥		
١٣	تطبيق مبادئ الشفافية في جميع الممارسات الإدارية	ك	٢٥٢	٥٩	٢٦	٣	١٢	٠.٩٢٧	٤
		%	٧١.٥	١٦.٨	٧.٤	٠.٩	٣.٤		
٩	استحداث نظام عادل لتحفيز الموظفين بمعايير واضحة	ك	٢٥٣	٦١	١٩	٧	١٢	٠.٩٤٣	٥
		%	٧١.٩	١٧.٣	٥.٤	٢.٠	٣.٤		

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الرتبة
			بدرجة منخفضة جداً	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة عالية	بدرجة عالية جداً		
٨	توفير فرص التدريب والترشيح للجميع وفق مبادئ عادلة	ك %	٩	٤	٢٧	٧٢	٢٤٠	٠.٨٨٤	٦
			٢.٦	١.١	٧.٧	٢٠.٥	٦٨.١		
٧	فتح قنوات التواصل بين جميع العاملين وبين قادة إدارة التعليم	ك %	١١	٩	٢٢	٧١	٢٣٩	٠.٩٥١	٧
			٣.١	٢.٦	٦.٣	٢٠.٢	٦٧.٨		
١٠	تقديم الدعم لكل من يحتاجه من الموظفين	ك %	١٦	٥	٢١	٦٨	٢٤٢	١.٠٠١	٨
			٤.٥	١.٤	٦.٠	١٩.٣	٦٨.٨		
٤	إشراك الأفراد في عمليات اتخاذ القرار بالإدارة	ك %	١٣	٦	٢٦	٨٠	٢٢٧	٠.٩٧٠	٩
			٣.٧	١.٧	٧.٤	٢٢.٧	٦٤.٥		
١	تطوير السياسات الإدارية بحيث تستهدف السعادة المؤسسية في إدارة التعليم	ك %	١٢	٩	٢٩	٩٦	٢٠٦	٠.٩٧٨	١٠
			٣.٤	٢.٦	٨.٢	٢٧.٣	٥٨.٥		
٦	منح الأفراد الثقة الكافية في قدراتهم بإعطائهم مهام	ك %	١٤	١٠	٣٦	١٠٠	١٩٢	١.٠٢٥	١١
			٤.٠	٢.٨	١٠.٢	٢٨.٤	٥٤.٦		

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة %
			بدرجة منخفضة جداً	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة عالية	بدرجة عالية جداً	
	أكبر							
١٢	مساعدة الأفراد على تحقيق التوازن بين حياتهم الوظيفية وحياتهم الشخصية	ك	٢١	٦	٤٩	٧٢	٢٠٤	
			٤.٢٣	٦.٠	١.٧	١٣.٩	٢٠.٤	٥٨.٠
١٣	بناء مقياس خاص للسعادة المؤسسية داخل الإدارة التعليمية	ك	١٦	١٠	٥٢	٧٤	٢٠٠	
			٤.٢٣	٤.٥	٢.٨	١٤.٨	٢١.٠	٥٦.٩
١٤	إنشاء وحدات تنظيمية متخصصة للسعادة تهتم باحتياجات الموظفين	ك	١٧	٩	٤٥	٩٨	١٨٣	
			٤.٢٠	٤.٨	٢.٦	١٢.٨	٢٧.٨	٥٢.٠
١٥	تقديم برامج متخصصة لنشر ثقافة السعادة المؤسسية	ك	٩	١٤	٥٦	٩٧	١٧٦	
			٤.١٨	٢.٦	٤.٠	١٥.٩	٢٧.٥	٥٠.٠
٠.٨٥٨	٤.٤٠		المتوسط العام					

يتضح في الجدول السابق أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة عالية جداً على المقترحات اللازمة التي تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض.

كما يتبين أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة عالية جداً على ثلاثة عشر مقترحاً من المقترحات اللازمة التي تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض، أبرزها تتمثل في العبارات رقم (١٥)، (١٤، ٥) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة عالية جداً، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (١٥) وهي: "توفير الموارد اللازمة التي تتطلبها أعمال منسوبي إدارة التعليم" في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط (٤.٥٥ من ٥).

٢- جاءت العبارة رقم (١٤) وهي: "تقدير الإنجازات المقدمة من جميع المنسوين" في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط (٤.٥٣ من ٥).

٣- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "تحويل مكان عمل الأفراد إلى بيئة عمل مريحة" في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة عالية جداً بمتوسط (٤.٥٣ من ٥) وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العون (٢٠١٩) والتي بينت أن تنمية السعادة الوظيفية لدى العاملين تتحقق من خلال توفير بيئة تنظيمية تسمح بابتكار الإبداع الوظيفي وتتسم بعلاقات الاحترام والتقدير بين العاملين.

وترى الباحثة أن موافقة عَيِّنة الدراسة بدرجة عالية جدا على هذا المحور
إنما جاءت مؤكدة على ما ذكره كل من: المعاينة والحموري (٢٠١٧)،
والعور (٢٠١٧)، ومنى العامري (٢٠١٧)، من أن تعزيز مستويات
السعادة المؤسسية في بيئة العمل يستدعي تقديم عدد من الجهود والإجراءات
تتلخص في: توفير احتياجات العاملين، وتقدير جهودهم، والاعتراف
بمنجزاتهم، والاهتمام ببيئة العمل وتحويلها إلى مكان يحقق راحة الأفراد،
ويساعدهم على العطاء، وتطبيق الشفافية الإدارية، والتحقق من صحة
الممارسات الإدارية المطبقة بالإدارة، وكذلك العمل على تحفيز الموظفين،
وتقديم كل ما من شأنه أن يساهم في تحقيق طموحاتهم من فرص تطويرية،
وبرامج تدريبية، وبمعايير واضحة وعادلة.

وبالنظر إلى النتائج المنخفضة لأبعاد السعادة المؤسسية المتمثلة في: (بعد
المصداقية، بعد الاحترام، بعد العدالة) في هذه الدراسة، وبمراجعة النتيجة
العالية جدا لمحور المقترحات، فإن الباحثة تؤكد على أهمية الاطلاع على
المقترحات المذكورة، ودراستها، والاستفادة منها للنهوض بالدرجة المنخفضة
للأبعاد المذكورة، وللارتقاء بمستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة
للتعليم بمدينة الرياض بشكل عام.

* * *

ملخص الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها:

- أبرز نتائج الدراسة:

- أن مستوى السعادة المؤسسية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي عام بلغ (٢.٨١ من ٥.٠٠)، وانحراف معياري (٠.٧٤٥).
- أن ترتيب أبعاد السعادة المؤسسية جاء تنازليا وفقا للمتوسطات الحسابية لكل بعد على النحو التالي: بُعد العلاقات، بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي بلغ (٥٣.٣ من ١٠٠.٥)، يليه بُعد الفخر، بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (٣٣.٣ من ١٠٠.٥)، ثم بُعد العدالة بدرجة منخفضة، وبمتوسط حسابي بلغ (٥١.٢ من ١٠٠.٥)، يليه بُعد الاحترام بدرجة منخفضة، وبمتوسط حسابي بلغ (٤١.٢)، وأخيرا جاء بُعد المصداقية بدرجة منخفضة، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٨.٢ من ١٠٠.٥).
- أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة عالية جدا، وبمتوسط حسابي عام بلغ (٤.٤٠ من ٥.٠٠)، وانحراف معياري بلغ ٠.٨٥٨، على المقترحات التي تسهم في رفع مستويات السعادة المؤسسية.
- أن موافقة أفراد الدراسة على أن السياسات الإدارية واضحة وشفافة، وأن إدارة التعليم تسعى لتحقيق السعادة المؤسسية للموظفين جاءت بدرجة منخفضة، بمتوسط حسابي بلغ (٢٨.٢ من ١٠٠.٥).
- أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة منخفضة على أن إدارة التعليم تعمل على توفير الموارد اللازمة لهم في بيئة العمل بدرجة منخفضة، بمتوسط حسابي بلغ (٤١.٢ من ١٠٠.٥).

- أن شعور أفراد الدراسة بالعدالة وتطبيق النظام على الجميع وفق مبدأ الإنصاف جاء منخفضاً بمتوسط حسابي بلغ (٥١.٢ من ١٠٠.٥).
- أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة عالية جداً، وبمتوسط حسابي بلغ (٤٠.٤ من ١٠٠.٥) على ضرورة توفير الموارد اللازمة لمنسوبي إدارة التعليم، والعمل على تطوير بيئة العمل وتحويلها إلى بيئة عمل جاذبة ومريحة.

-توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الباحثة توصي بما يلي:
- تطبيق مبادئ الشفافية، واعتماد خطط وممارسات إدارية واضحة والعمل على إطلاع الموظفين على كافة الحقوق والواجبات والمهام بوضوح تام.
- تطوير السياسات الإدارية، والتأكد من تطبيقها بشكل صحيح، مع منع الممارسات الإدارية التي تضر بالعمليات الإدارية وتؤثر على جودتها.
- إنشاء أقسام متخصصة للسعادة المؤسسية، تبني خطط محددة واضحة للسعادة المؤسسية بالإدارة، وتهتم بقياس مستوياتها لدى المنسوين بها، وتقديم البرامج المتخصصة التي تعنى بذات الموضوع للموظفين، وتسهم في نشرها وغرسها كثقافة مؤسسية.
- العمل على تحقيق مبادئ العدالة والإنصاف عند منح فرص التدريب والتطوير، والترشح للمناصب الأعلى، مع التصدي لكافة الممارسات التي قد تتعدى على حقوق الغير، أو تتضمن نوعاً من المحاباة والمجاملة.
- الاهتمام بتطوير بيئة العمل، وتحويلها إلى مكان جاذب ومريح للموظفين.

- العمل على توفير كافة المستلزمات والوسائل والموارد التي يحتاجها الموظف لإنجاز مهامه.

-مقترحات للدراسات المستقبلية:

- إجراء دراسات مستقبلية حول مستوى السعادة المؤسسية في إدارات التعليم الأخرى بالمملكة العربية السعودية.
- مستوى السعادة المؤسسية في وزارة وإدارات التعليم في ضوء مداخل، أو نماذج مختلفة.
- متطلبات تحقيق السعادة المؤسسية في إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية، ووزارة التعليم.

* * *

المراجع العربية:

- جواد، شوقي ناجي (٢٠٠٩). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
- حريم، حسين (٢٠٠٩). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- حويجي، مروان أحمد (٢٠٠٨). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل، حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الحويلة، عبدالمحسن هادي (٢٠٠٦). درجة فاعلية إدارة الموارد البشرية في وزارة التربية في دولة الكويت. رسالة دكتوراه غير منشورة، الأردن، جامعة اليرموك.
- الخوالدة، سناء ناصر (٢٠١٨). الشعور بالسعادة للعاملين الإداريين بجامعة فيلادلفيا وعلاقتها بالتكيف النفسي والرضا الوظيفي. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي ٣٨ (١)، ٢٢١ - ٢٤٠.
- خوالدة، عايد وحيصات، سعد (٢٠١٨). مستوى الشعور بالسعادة لدى معلمي ومعلمات المدارس في قصبة السلطة وعلاقته بتمثل مديريهم للفضائل الإنسانية، الأردن: مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣٣ (٦). ١٦٥ - ٢٢٠.
- سلطان، محمد سعيد أنور (٢٠٠٤). السلوك التنظيمي. جامعة الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- شاطر، شفيق (٢٠١٠). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية. رسالة ماجستير غير منشورة، علوم التسيير، إدارة أعمال، جامعة محمد بو قرّة بو مرداس، الجزائر.

الشاوي، سعاد، والسلمي، عيبر (٢٠١٧). جودة الحياة وعلاقتها بالسعادة النفسية لدى طالبات كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات. *المجلة الرياضية للبحوث الدولية المتقدمة*، ٤ (٣)، ١٧٦١ - ١٧٧٠.

العامري، منى (٢٠١٧). علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة المؤسسية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة: دراسة على مجلس أبو ظبي للتعليم في مدينة العين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الامارات العربية المتحدة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

عباس، سهيلة أحمد (٢٠٠٣). *إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي*. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

عيادات، ذوقان وعبدالرحمن، عدس وكايد، عبدالحق (٢٠١٢). *البحث العلمي: مفهومه، وأدواته، وأساليبه*. الرياض، دار أسامة للنشر والتوزيع.

عريقات، أحمد (٢٠٠٩). نحو أداء متميز في القطاع الحكومي. ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، الرياض، نوفمبر، ٢٠٠٩.

العنزي، فريح عويد (٢٠٠١). الانبساط وعلاقته بالانفعالات السلبية (دراسة عاملية). *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، العدد ٣٢. (١١) ٥٦ - ٧٢.

العور، منصور (٢٠١٧). *السعادة المؤسسية؛ غاية أم وسيلة؟*. الإمارات العربية المتحدة، دبي: جامعة حمدان بن محمد الذكية للنشر.

العون، غزوة متروك (٢٠١٩). *واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل البيت*. بحث ماجستير غير منشور، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.

فارس، محمد جودت (٢٠١٤). العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على جامعة الأزهر بغزة. *مجلة الجامعة الإسلامية الاقتصادية والإدارية*،

٢٢ (٢)، ١٦٥ - ١٩٥.

فضل ، أحمد ثابت (٢٠١٥). الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة والدافعية المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية، العدد ٤، (٦٠)، ٣٩٠ - ٤٥٩.

الفلاح ، عبدالرحمن أحمد (٢٠١٨). السعادة والرضا الوظيفي وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى عينة من العاملين في دولة الكويت. مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، المجلد ٤٦ (٢) ٣٩ - ٧٤.

الفهداوي، بنان شاكر (٢٠١٩). درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الجامعة للقيادة بالفضائل الإسلامية وعلاقتها بالسعادة الوظيفية. بحث ماجستير غير منشور، جامعة آل البيت، كلية العلوم التربوية، الأردن.

القحطاني، سالم والعامري، أحمد وآل مذهب، معدي والعمر، بدران. (٢٠٠٤). منهج البحث في العلوم السلوكية مع تطبيقاته. ط ٢، الرياض: مكتبة العبيكان.

القرعان، إخلاص عبدالله (٢٠١٧). السعادة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن. بحث ماجستير غير منشور، جامعة آل البيت، كلية العلوم التربوية، الأردن.

محمود، حازم (٢٠١٥). دور السعادة في العمل في تحسين الأداء. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. جامعة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية. ٦، (٢) ٢٢١ - ٢٤١.

المعاينة، رولا والحموري، صالح (٢٠١٧). السعادة المؤسسية: سعادة الموظفين والطاقة الإيجابية في بيئة العمل. ط ٢. الإمارات العربية المتحدة، دبي: قنديل للطباعة والنشر.

منصوري، مصطفى (٢٠١٧). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلم التعليم الابتدائي. مجلة علوم الإنسان والمجتمع. المجلد ٦ (٢٢)، ٢٢٧ - ٢٥٠.

المياحي، ايمان ناظم (٢٠١٩). الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين. مجلة كلية التربية الأساسية، ٢٥ (١٠٣)، ٥١٨ - ٥٥٢.
ليفرينغ، روبرت وموسكووتيز، ميلتون. (٢٠١٦). خلق بيئة عمل سعيدة. مجلة صدى الموارد البشرية، الإمارات (٤)، ٤ - ١١. مسترجع من:

https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/45c7fe_de.pdf

الولاني، نجلاء شعبان (٢٠١٦). برنامج تدريبي لتنمية السعادة كمدخل لتحسين جودة الحياة لدى طالبات الجامعة. مجلة البحث العلمي في التربية. المجلد ٤ (١٧)، ٥٧٣ - ٦٠٥.

المراجع الأجنبية:

Chowdhury, BA Madhuleena Roy. (2019). *Happiness at Work: 10 Tips for How to be Happy at Work*. Received from :

<https://positivepsychology.com/happiness-at-work/>

Jong, H. (2013). Measuring Happiness and sense of coherence of teachers in rural schools. University of Pretoria, South Africa. *Journal of Career Assessment*. 101-116.

Natthawin, Saenghiran. (2013). Towards Enhancing Happiness at Work: A Case Study. *Social Research Reports*, vol. 25, pp 21-33 .

Tan, A. G., & Majid, D. (2011). Teachers' perceptions of creativity and happiness: A perspective from Singapore. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 173-180.

The Definition of a Great Workplace. Received from:

<https://www.greatplacetowork.com/trust-model>

Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., & Abdul Majid, A. H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.

Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2015). A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception

of organizational virtues and work happiness in school staff. *Psychology of Well-Being*, 5(1), 5.

World Happiness Report. (2018). Pp 41-4 .
https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2018/WHR_web.pdf

* * *

قائمة بأسماء محكمي أداة الدراسة : -

م	اسم المحكم	التخصص	جهة العمل
١	أ.د. محمد بن عبد الله النذير	مناهج وطرق تدريس	جامعة الملك سعود
٢	أ.د. يوسف بن عبد الرحمن الشبل	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٣	د. أنس بن إبراهيم التويجري	الإدارة التربوية	جامعة الملك سعود
٤	د. عبد الكريم بن عبد العزیز المحرج	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٥	د. عبد الله بن دخيل الله المنتشري	أصول التربية	جامعة القصيم
٦	د. عبد الله بن محمد العامري	الإدارة والتخطيط التربوي	جامعة حفر الباطن
٧	د. عبد الله بن مشبب الأحمري	الإدارة والتخطيط التربوي	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٨	د. علي بن ابراهيم بن طالب	الإدارة والتخطيط التربوي	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
٩	د. نايف بن عمّاش العنزي	الإدارة والتخطيط التربوي	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
١٠	د. خالد بن حسين عسيري	الإدارة التربوية والتخطيط	وكالة التعليم بجهاز الوزارة وزارة التعليم
١١	د. خالد بن مزعل	الإدارة التربوية	وزارة التعليم

		الشمري	
الإدارة العامة للتعليم بمنطقة جدة	تخطيط التعليم واقصادياته	د. عبد العزيز بن محمد الغامدي	١٢
وزارة التعليم وكالة الوزارة	الإدارة البيئية	د. عبد الله بن عبيدالله الثبيتي	١٣
وزارة التعليم	الإدارة التربوية	د. علي بن عبده الألمعي	١٤
وزارة التعليم	الإدارة التربوية	د. فتحيه صالح الزهراني	١٥
التطوير المهني بإدارة التعليم بعسير	الإدارة والإشراف التربوي	د. هيفاء بنت محمد الدعلان	١٦
الإدارة العامة للتعليم بالرياض	الإدارة التربوية	د. وليد بن عبد الله النقيشان	١٧

* * *