



P-ISSN: 2789-1240 E-ISSN: 2789-1259

NTU Journal for Administrative and Human Sciences

Available online at: <https://journals.ntu.edu.iq/index.php/NTU-JMS/index>



The Reality of a Happy Work Environment in Several Colleges at Nawroz and Cihan Universities in Duhok: An exploratory and analytical study of the opinions of a sample of faculty members

1. Maha Abbas Saleh Younis
2. Adhwaa Kamal Hussein

University of Mosul
College of Management and Economics

Article Informations

Received : 05. 06. 2025
Accepted : 10. 07. 2025
Published online : 01. 12. 2025

Corresponding author:
Name: Adhwaa Kamal
Hussein Al-Jarrah
Affiliation: University of
Mosul
Email:
Adhwaa_kamal@uomosul.edu.iq

Key Words:
keyword1,culture
keyword2, vision
keyword3,, hopes of the cover
revealer.

ABSTRACT

The current research aims to identify the happy work environment with its dimensions represented by (credibility, justice, respect, pride, and camaraderie) in both Nawroz and Cihan Universities in Duhok Governorate. To achieve the research objective, the researchers adopted the (descriptive analytical) approach in their review of the theoretical aspect and their processing, analysis, and then interpretation of the data, in light of the hypotheses that were formulated within the hypothetical research plan in line with the research objectives. As for the study community, it was identified in a number of colleges in both Nawroz and Cihan Universities in Duhok Governorate. A random sample of (204) students was selected, as a representative sample of the study community, which numbered (420) students. The researcher relied on the (questionnaire) as the main tool for collecting data for the practical aspect of the research. For the purpose of analyzing it, the researchers relied on a set of statistical tools and methods, which included the arithmetic mean and the deviation. Standard and relative importance were assessed using the statistical program (SPSS V.26). The research also reached a set of results, the most notable of which was that the availability of variables after the research was good, according to the survey sample, based on the study results.



THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

وأقى بيئة العمل السعيدة في عدد من كليات جامعتي نوروز وجيهان - دهوك

دراسة استطلاعية تحليلية لرأء عينة من التدريسيين

الباحثة مها عباس صالح يونس أ.م.د. أضواء كمال حسين الجراح

Adhwaa_kamal@uomosul.edu.iq mahaaabbas693@gmail.com

المستخلاص: هدف البحث الحالى إلى التعرف على بيئة العمل السعيدة بابعادها المتمثلة بـ (المصداقية، العدالة، الاحترام ، الفخر ، الزماله) في كل من جامعتي نوروز وجيهان في محافظة دهوك، ولتحقيق ما هدف إليه البحث تبنت الباحثتان المنهج (الوصفي التحليلي) في استعراضها للجانب النظري ومعالجتها للبيانات وتحليلها ومن ثم تفسيرها، في ضوء فرضيات التي تم صياغتها ضمن مخطط البحث الفرضي بما ينسجم مع اهداف البحث، اما مجتمع الدراسة فقد حدد في عدد من كليات كل من جامعتي نوروز وجيهان في محافظة دهوك، وتم اختيار عينة عشوائية بلغ حجمها (204) تدرسياً، بوصفها عينة ممثلة لمجتمع الدراسة البالغ عددهم (420) تدريسي، واعتمدت الباحثة (استمارة الاستبانة) بوصفها الأداة الرئيسة لجمع بيانات الجانب العملي للبحث، ولعرض تحليلها فقد اعتمدت الباحثتان على مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية، اشتغلت على الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والأهمية النسبية من خلال البرنامج الاحصائي (SPSS V.26)، كما وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج كما تم عرضها في الاستنتاجات وكان أبرزها توافر متغيرات بعد البحث كان جيداً حسب رأي العينة المبحوثة وذلك استناداً إلى نتائج الدراسة.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل السعيدة، جامعة نوروز، جامعة جيهان.

المقدمة: على الرغم من تعدد وتنوع عناصر النظام التنظيمي، إلا أن العنصر البشري يبقى المحور الأهم والأكثر تاثيراً في نجاح المنظمة أو تعثرها. فالإنسان هو من يدير ويخطط وينفذ ويطور، مما يجعل الموارد البشرية من الركائز الأساسية التي لا غنى عنها في أي كيان تنظيمي. فهي المحرك الديناميكي الذي يُفعّل بقية الموارد، ويسهم في تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة وقيمة تنافسية، ولا يتوقف دورها عند حدود التنفيذ، بل يمتد ليشمل الإبداع والابتكار واتخاذ القرار. إذ ترتبط استمرارية المنظمة ونموها، بل وحتى تراجعها أو انهيارها، ارتباطاً وثيقاً بكميّة هذه الموارد ومدى تأهيلها وتطويرها.

وانطلاقاً من هذه الأهمية، تبرز بيئة العمل بوصفها أحد العوامل الجوهرية التي تؤثر في كفاءة المورد البشري وأدائه، إذ تمثل الإطار الذي ينمو فيه الأفراد ويتفاعلون ضمن مناخ تنظيمي قادر على تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي، ومواجهة التحديات المتغيرة ومن هذا

المنظور، يعد مفهوم بيئة العمل السعيدة من المفاهيم التي باتت تحظى باهتمام متزايد في الدراسات المعاصرة، نظراً لما تتوفره من مناخ نفسي واجتماعي صحي يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والانتماء والدافعية لدى العاملين و من الأبعاد الأساسية لبيئة العمل السعيدة تشمل المصداقية، الاحترام، العدالة، الفخر الزمالة أي إن تهيئة بيئة عمل سعيدة لا تقصر على رفع الروح المعنوية للعاملين، بل يسهم في رفع مستويات الأداء، وضمان استقرار المنظمات، وتعزيز قدرتها على التكيف والابتكار في ظل بيئات العمل المتغيرة.

في هذا الإطار سعى بحثاً إلى بناء إطار نظري وتطبيقي متكامل من خلال مباحثه اذ تناول المبحث الأول منهجهية البحث وأشار المبحث الثاني للإطار النظري للبحث فيما تناول المبحث الثالث الجانب العملي للبحث واختتم البحث بالباحث الرابع الذي قدم اهم الاستنتاجات والمقررات التي توصل اليها البحث.

المبحث الاول/ منهجهية الدراسة

أولاً: مشكلة البحث: تعلم المنظمات المعاصرة في بيئات سريعة التغيير والتعقيد في ظل التحديات الحديثة مثل الرقمنة والتحول التكنولوجي مما شكل ضغوطاً متزايدة على التعاملات البشرية داخل المنظمات، وهذا بدوره ادى الى ان تسود حالة من الانفصال النفسي والاجتماعي بين العاملين في بيئة العمل والتي تؤدي الى انخفاض المشاركة الوظيفية وضعف التبادل المعرفي وهذا تطلب من المنظمات توفير بيئة عمل تعزز التفاعلات الإيجابية والشعور بالانتماء والرضا الوظيفي خاصة في ظل التحولات التي تشهدها بيئات العمل، اذ تواجه الجامعات من بينها جامعتي (نوروز وجيهان) في محافظة دهوك التي تم اختيارها ميداناً لدراسة ، بعض التحديات في توفير بيئة عمل محفزة وداعمة بشكل كاف، مما يؤثر في تفاعل العاملين ويقلل من مستوى اندماجهم في العمل ومن مبادرتهم في أداء مهامهم، ومن خلال أطلاع الباحثة على واقع الميدان المبحوث لاحظت وجود ضعف في توافر ابعاد بيئة العمل السعيدة المتمثلة بالمصداقية، العدالة، الاحترام، الزمالة والشعور بالفخر، وهي من المقومات التي تسهم في توفير بيئة عمل محفزة، ويتمثل جوهر المشكلة في أن غياب بيئة عمل سعيدة يؤدي تراجع في مستوى الانتماء والولاء لدى العاملين، وهو ما يؤثر بشكل سلبي على أداء العاملين وكفاءتهم، وتأسيسًا على ما تقدم يمكن صياغة تساؤلات مشكلة البحث على وفق الآتي: (هل تتوافر ابعاد بيئة العمل السعيدة في الجامعات المحوسبة ؟)

ثانياً: أهمية البحث: يمكن تحديد أهمية هذا البحث من خلال الآتي:

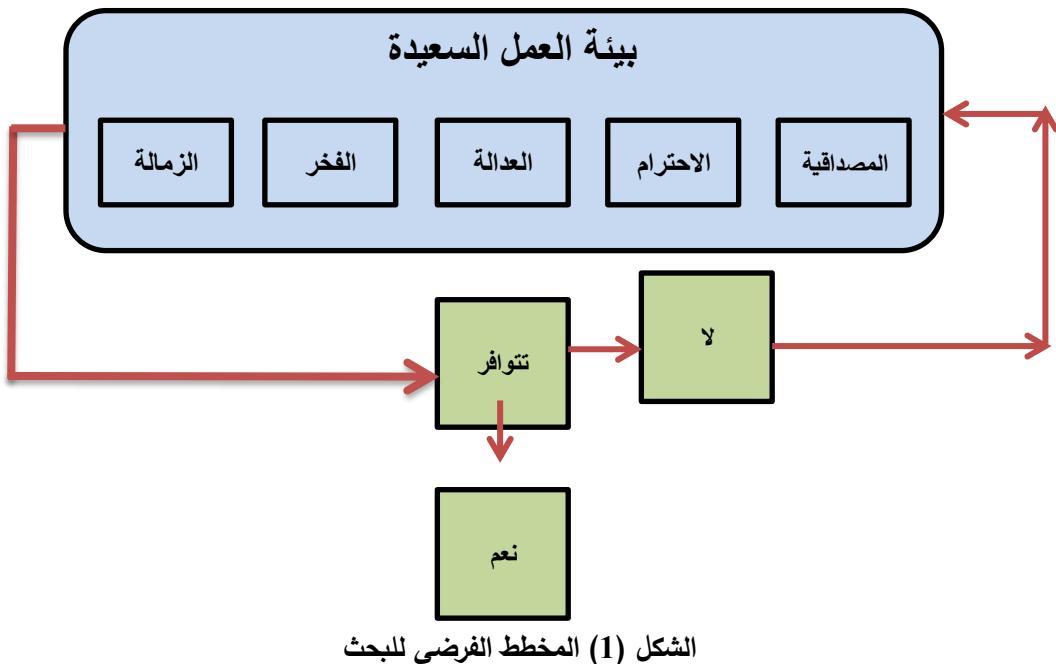
أ. الأهمية النظرية: تسهم هذه الدراسة في إثراء التراكم المعرفي والأكاديمي من خلال تناولها لموضوع مهم وهو (بيئة العمل السعيدة)، إذ تمثل هذه الدراسة إضافة نوعية إلى الأدبيات السابقة التي غالباً ما ركزت على الجوانب السلبية في بيئة العمل، كبيئة العمل السامة أو الضغوط الوظيفية، بينما تهدف هذه الدراسة إلى تسلیط الضوء على الجوانب الإيجابية، من خلال تناول مفهوم بيئة العمل السعيدة وأبعاده المتمثلة (المصداقية، الاحترام، العدالة، والفخر، الزمالة).

ب. الأهمية الميدانية: تتبع الأهمية الميدانية للبحث من تركيزه على بيئة العمل في جامعتي نوروز وجيهان، وهما من المؤسسات الأكاديمية التي عدداً من الأكاديميين، ويسعى البحث إلى تشخيص واقع بيئة العمل السعيدة في هذه الجامعات ، بهدف توفير قاعدة بيانات علمية يمكن أن تستثمر لاحقاً من قبل الجهات المختصة في دعم قراراتها المتعلقة بتحسين المناخ التنظيمي، كما تُعد نتائج هذه الدراسة مراجعة يمكن البناء عليه في دراسات مستقبلية تهدف إلى تعزيز بيئة العمل في المنظمات التعليمية أو الحكومية.

ثالثاً: أهداف البحث: يسعى البحث الحالي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف في ضوء تساؤلات مشكلته من ضمنها الآتي:

1. عرض اطار نظري مستهدف الاستهتمامات الفكرية المقدمة من قبل الباحثين حول متغير البحث وأبعاده الفرعية.
2. التعرف على واقع بيئة العمل في الجامعات المبحوثة (نوروز وجيهان) من خلال وصف وتشخيص البيانات التي تم جمعها عبر استمار الاستبانة.
3. تقديم مقتراحات علمية لإدارة الجامعات المبحوثة لتوفير بيئة عمل سعيدة.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث



المصدر: من إعداد الباحثان

خامساً: فرضية البحث: تم صياغة فرضية والتي يسعى البحث إلى اختبارها والتحقق من مدى صحتها، وتعد هذه الفرضية بمثابة توقعات وسيتم اختبارها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وهي (هل تتوافر بيئة العمل السعيدة متمثلة بابعادها في الجامعات المبحوثة؟).

سادساً: حدود البحث

1. الحدود المعرفية: تمتد الحدود المعرفية لبحثنا الحالي ببيئة العمل السعيدة بابعادها.
2. الحدود المكانية: اشتملت الحدود المكانية للدراسة وتطبيقاتها ميدانياً على عدد من كليات جامعي نوروز وجيهان، في محافظة دهوك العراق.
3. الحدود الزمانية: بدأنا مشروعنا البحثي بتاريخ 10 / 1 / 2025 وانتهت بتاريخ 21 / 5 / 2025 .
4. الحدود البشرية: اشتملت حدود البحث البشرية على افراد عينة الدراسة والذين وزّعت الاستبانة عليهم وهم عينة عشوائية من التدريسيين في عدد من كليات جامعي (نوروز وجيهان).

سابعاً: منهج البحث: اعتمد بحثنا الحالي المنهج (الوصفي التحليلي) وذلك بجانبيه النظري والميداني وصولاً إلى الاستنتاجات والمقترنات، فقد تمت المراجعة النظرية والفكيرية لما كتب عن متغير البحث وأبعاده في الاطار والرسائل الجامعية والدوريات والكتب والانترنت العربية منها والأجنبية هذا بالنسبة للجانب النظري من البحث، أما فيما يخص الجانب

العملي فقد أعتقد المنهج التحليلي الذي يقوم على جمع البيانات من خلال المقابلات الشخصية مع الأفراد المبحوثين واستمار الاستبيان والعمل على تحليل هذه البيانات وتقسيرها وذلك للتحقق من صحة الفرضيات والوصول إلى استنتاجات في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها وتقديم مقتراحات تخدم الميدان المبحوث.

ثامناً: أساليب وادوات جمع بيانات الدراسة: اعتمد الباحثان مجموعة من الاساليب والأدوات في جانبي الدراسة النظري والعملي من بينها الآتي :

1. **الجانب النظري:** تم الاعتماد في اعداد الجانب النظري لبحثنا الحالي على إسهامات الباحثين في مجال البحث، اذ عملت إسهاماتهم العلمية على إغناء البحث وذلك من خلال الاستفادة من الاطاريين والرسائل الجامعية في هذا الخصوص فضلاً عن البحوث والمقالات والكتب الرصينة والموثوقة وكذلك ما تم توفرة من خلال شبكة الانترنت من مواضيع وبحوث ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي.

2. **الجانب العملي:** اعتمد الباحثة للحصول على البيانات الخاصة بالجانب العملي للدراسة على المقابلات الشخصية مع المستينة أراءهم فضلاً عن استمار الاستبيان والتي روعي عند اعدادها قدرتها على تشخيص وقياس متغيرات الدراسة وأبعادها، فضلاً عن ادراكتها وفهمها من جانب المبحوثين وملائمتها وبنية البحث، وذلك من خلال عرضها على عدد من السادة الخبراء المختصين في مجال البحث، وبغية تحويل البيانات الوصفية التي تم الحصول عليها إلى بيانات كمية ليتم تحليلها باستخدام الأساليب الاحصائية المختلفة فقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت خماسي الوزن والمرتبة من عبارة (اتفق بشدة، اتفق محайд، لا اتفق، لا اتفق بشدة) على التوالي والتي أعطيت الأوزان (5، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي ذلك بوسط فرضي قدره (3).

تاسعاً: وصف عينة البحث: اتسمت عينة البحث وفقاً للبيانات التي قدمها أفرادها من خلال إجاباتهم عن الجزء الأول (بيانات عامة) من استمار الاستبيان وكما هو موضح في الجدول : (1)

الجدول (1) وصف الأفراد المبحوثين

بيانات عامة	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	116	 الجنس ذكر انثى
	إناث	88	
العمر	25 سنة فأقل	25	 العمر
	35-26 سنة	63	
	45-36 سنة	66	
	55-46 سنة	35	
	56 سنة فأكثر	15	
التحصيل الدراسي	دكتوراه	152	 التحصيل الدراسي ماجستير دكتوراه
	ماجستير	52	
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	23	 سنوات الخدمة
	10-6 سنوات	29	
	15-11 سنة	71	
	20-16 سنة	53	
	25-21 سنة	15	
	26 سنة فأكثر	13	

n=204

المصدر : من اعداد الباحثة استناداً إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26)

- 1. الجنس: يبين الجدول (1) نسبة المستجيبين في جامعة جيهان ونوروز من الذكور والإناث، إذ كانت نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث، فقد بلغت عدد التدريسين (116) فرداً بنسبة(57)، في حين بلغ عدد الإناث (88) فرداً بنسبة (43).**
- 2. الفئة العمرية: يوضح الجدول (1) ان أعلى نسبة من المستجيبين هم من الأفراد الفريق الذين تتراوح أعمارهم بين(36 و45) سنة، حيث بلغت عددهم(66) فرداً بنسبة (36) وتليهما الفئة العمرية (35-26) سنة والبالغ عددهم(63) فرداً بنسبة (33)، تليها الفئة العمرية (55-46) البالغ عددهم(35) فرداً بنسبة(18) وتليها الفئة العمرية(25 سنة فأقل) والبالغ عددهم (25) فرداً بنسبة(7). فيما كانت النسب الأدنى من الفئات العمرية (56 سنة فأكثر) والبالغ عددهم (15) بنسبة (6) وتشير معطيات هذه النتائج إلى أن أغلبية الأفراد المبحوثين في الجامعتين من أعمارهم بين 26 و45 سنة.**
- 3. التحصيل الدراسي: يوضح الجدول(1) ان أكبر نسبة من العينة المبحوثة هم من حملة شهادة الدكتوراه، أذ بلغت نسبتهم 152 فرداً بنسبة 75%. بينما حملة شهادة الماجستير في المرتبة الثانية بعدد(52) فرداً.**
- 4. سنوات الخدمة: يوضح الجدول (1) ان أكبر نسبة من العينة المبحوثة هم من الأفراد الذين تتراوح سنوات خدمتهم بين(11 و15) سنة، أذ بلغت عدد 71 فرداً بنسبة (35). تليها الأفراد الذين تتراوح سنوات خدمتهم بين (16 و 10) سنة بعدد 53 فرداً، وسنة (29) ثم سنوات (10-6) بعدد 23 فرداً بنسبة (11) ، وتليها الفئة العمرية بين(25-21) سنة بعدد (15) فرداً ونسبة (7)، وحققت(26) سنة فاكثر نسبة تذكر بعدد (13) فرداً.**

المبحث الثاني/ بيئة العمل السعيدة

اولاً: مفهوم بيئة العمل السعيدة: تشير بيئة العمل السعيدة إلى البيئة التي تجذب العاملين وتشجعهم على البقاء وتمكنهم من الأداء بشكل فعال من خلال توفير بيئة عمل داعمة وظروف تمكنهم من أداء عملهم بشكل فعال (Wiskow, et. al, 2010:4)، كما تتميز المنظمات التي تعتمد مفهوم بيئة العمل السعيدة بقدرتها على التعافي سريعاً من التراجع في الأداء، إذ تعرف كيف تتخلص من السلبيات فهي تتصرف بسلوك مختلف عن منافسيها (الاسمري، 2023: 494). وللتعرف بشكل وافٍ على مفهوم بيئة العمل السعيدة وحسب ما حده عدد من الباحثين الذين تمكنت الباحثة من الاطلاع على كتاباتهم تم اعداد الجدول (2) وكما يأتي:

الجدول (2) اراء عدد من الباحثين حول مفهوم بيئة العمل السعيدة

المفهوم	الباحث، السنة: الصفحة	ت
هي البيئة التي تمتلك ثقافات وقيم أساسية قوية مثل الاحترام والإنصاف والعدالة مع التشجيع على إقامة علاقة ثقة بين العاملين مما يزيد من شعورهم بالفخر بعملهم.	(Lowe, 2010:8)	1
وهي البيئة التي يتمتع العاملين فيها بالتواصل والتفاعل الجيد مع بعضهم البعض.	(Butler, et. al., 2016:5)	2
وهي البيئة التي تدعم الأنشطة وتعزز سعادة العاملين مما تؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتوفير علاقات شخصية بينهم ودعم معنوي وفرص التطوير والنمو التي تنعكس بشكل إيجابي على أداء المنظمات.	(Watthanabut & Manasabutr, 2017:22)	3
البيئة التي توفر التعاون والاحترام بين العاملين وتحفظهم على العمل بجدية أكبر بغض النظر عن الوقت.	(sahin, et .al., 2019:796)	4
البيئة التي توفر الاتجاهات والظروف الإيجابية للعاملين وتعمل على تربية شغفهم وحبهم لعمل.	(Nakwatchara, et. al ., 2022;336)	5
البيئة التي تحفظ العاملين على تحقيق السعادة الجسدية والعقلية والشعور بالانتماء والالتزام مما يقود إلى تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة.	(Rattanasirivila, 2024:10)	6

المصدر: الجدول من اعداد الباحثتان بالاعتماد على المصادر الواردة فيه

ثالثاً: أهمية بيئة العمل السعيدة: في القرن الحادي والعشرين ادركت المنظمات ان النجاح لا يتحقق من خلال الاعتماد على مهارات وخبرات العاملين فقط بل يتطلب توفير بيئة عمل سعيدة، لأن العمل يعد جزءاً أساسياً من حياة الإنسان ومصدراً للرخاء الشخصي فإن

الاستثمار في تحسين بيئة العمل يعد أمراً ضرورياً لتحقيق نتائج أفضل ورفع معنويات العاملين التي تعمل بدورها على نمو المنظمة وازدهارها في عالم يتسم بالتنافسية المتزايدة. (Rahmi, 2019:32)

عليه يمكن تحديد أهمية بيئة العمل السعيدة وفقاً للكتابات التي قدمها الباحثين وكما مبين بالنقاط الآتية:

1. زيادة رضا العاملين وإنجاحاتهم ونجاحهم في المهام الموكلة إليهم فضلاً عن مساعدتهم لزملائهم وهذا يعد عاملاً أساساً لتحقيق النجاح التنظيمي. (Lyubomirsky & Boehm, 2008:101)
2. تحفيز الإبداع لدى العاملين والمساعدة في تطوير أساليب عمل أفضل وابتكارات جديدة. (Taiwo, 2010:306)
3. تعزز الأداء الوظيفي وتوفير صحة أفضل للعاملين إذ ان العاملين السعداء في بيئة العمل اكثر انتاجية وفاعلية. (Foldspang, et. al., 2014:7)
4. يحتاج العامل التكيف السريع مع التغيرات والتعاون مع الآخرين فضلاً عن ضرورة ان يتميز بالحماس والموقف الإيجابي وان يتحمل مسؤولياته تجاه المنظمة لذا فإن بيئة العمل السعيدة تعد جوهرية لنجاح المنظمة في تحقيق أهدافها. (Wesarat, et. at., 2014:78)

ثالثاً: خصائص بيئة العمل السعيدة: بيئة العمل السعيدة يتم توفيرها بشكل مشترك من قبل العاملين في جميع المستويات داخل المنظمة فهم يستطيعون التأثير على الثقافة والخصائص الرئيسية للبيئة التي يعملون فيها (Lowe, 2010:4), وفقاً لما ورد في دراسة (Butler, et. al., 2016:1) فان الخصائص التي تميز بيئة العمل السعيدة تتعلق بالجوانب المتعلقة بالعمل وهي كالتالي:

1. اكتساب ثقة العاملين داخل المنظمة: يتم توفير الثقة داخل المنظمات من خلال توفير أفضل ظروف العمل وتعد الثقة من عناصر رأس المال الاجتماعي وتصبح أكثر فائدة اذا تخل المنظمة عدة مستويات من الإدارة العليا الى المشرفين والعاملين في الخطوط الأمامية والثقة الضرورية للتكيف مع التغيير والتطوير المستمر وتعد الثقة من أهم العوامل التي تحدد فاعلية وكفاءة المنظمات، فوجود الشعور بالثقة بين العاملين تؤدي إلى عدد من النتائج الإيجابية بالنسبة للمنظمة والعاملين. (خلف, 2021: 253)
2. تعزيز فخر العاملين بالمنظمات التي يعملون فيها: يعد شعور بالفخر عاملًا محفزًا يشجع العاملين ويساعدتهم في القيام بأدوارهم بأفضل مستوى اداء وتتوفر روح الصداقة والروح المعنوية والرضا والاستمتعان بالعمل والتحدي والحماس وزيادة الطاقة الذهنية اثناء العمل

واستثمار الجهد في سبيل تحقيق الأداء الجيد وزيادة الانتاجية وانخفاض من دوران العمل وتحسين جودة العلاقات بين العاملين. (العيساوي، 2024:78)

3. تدعم الابداع والابتكار بشكل أكبر: ان بيئه العمل السعيدة تعد احد العوامل الإضافية التي لها التأثير الكبير على ابداع العاملين ليكونوا قادرين على توفير أفكار جديدة وتسخيرها وتنفيذها ومن ثم تحسين أدائهم عادة عندما تكون المنظمة على استعداد للاعتراف وتقديم ردود فعل إيجابية على انشطة العاملين يتم تعزيز حالتهم النفسية الإيجابية والتي بدورها تؤدي إلى مستويات أعلى من سلوك العمل الابداعي. (Phuong, et. al., 2021:99)

4. تجذب المواهب المتميزة: العديد من المنظمات تكافح باستمرار لجذب العاملين الموهوبين والاحتفاظ بهم ومن ثم هناك حاجة إلى الاهتمام بالعوامل الجوهرية المسؤولة عن تحفيز العاملين والتي قد تكتسب من خلالها مجموعات الموارد البشرية المعرفة حول الاستراتيجيات ذات الصلة التي تساعده في اكتشاف القوى الجوهرية التي يظهرها العاملون وتؤدي الوعي البيئي دوراً مهماً في جذب أفضل المواهب والاحفاظ بها. (Awada&Ismail,2019:1497)

رابعاً: ابعاد بيئه العمل السعيدة: بناءً على مجموعة كبيرة من الاستطلاعات والدراسات حددت أبعاد رئيسة لبيئة العمل السعيدة متمثلة (المصداقية ، الاحترام، العدالة، الفخر، الزماله) هذه الابعاد التي تم التركيز عليها من قبل غالبية الباحثين امثال VanMarrewijk (Carvalho & Areal,2016)، (Burchell & Robin,2011)، (2004)، وقد اختارت الباحثة هذه الابعاد لكونها الأنسب والاكثر توافقاً مع طبيعة البيئة التي يتم فيها البحث، وسيتم الاشارة الى كل بعد من هذه الابعاد وتوضيحها كالتالي:

1. المصداقية: ظاهرة إدراكية تمثل بقدرة الشخص على بناء الثقة من خلال سلوكه وأفعاله التي تتوافق مع قيمه الأخلاقية والصدق يعد جزء أساسى من المصداقية حيث يجب ان يكون الشخص صادقاً وأخلاقياً ليكتسب الثقة وتشمل ذلك ان تتماشى افعال الشخص مع نوائاه ودوافعه (Von der Ohe, et. al.,2004)، اي تمتلك العاملين الذين لديهم المصداقية مستوى عالى من الوعي الذاتي ويكون لديهم دراية كاملة ببنية قوتهم و نقاط ضعفهم منهم يعرفون قدراتهم التي تساعدهم على تحسين أنفسهم باستمرار بفضل هذا الوعي يمكنهم اتخاذ قرارات مدققة (Allgeier,2009:63). لذا فان المنظمات التي تعاني من نقص المصداقية لديها فرص أقل للانخراط في العمل لأنها تقضي وقتاً أطول في الرد على الانتقادات وهذا يعوق التعافي فضلاً عن الالتزام والمعنويات وب مجرد ان يرى العاملين ان مصداقية المنظمة قد تضاءلت فإن التشاؤم يسيطر عليهم ويتمسكون بالسلبية وانعدام الثقة

وهو ما يستغرق وقتاً طويلاً للتغلب عليه وان استعادة المصداقية عملية تدريجية تتطلب قدرأً كبيراً من الطاقة تتضمن انقاد المنظمة واعادة تنظيمها (Springer,2008:2). وان توفير المصداقية للعاملين في بيئة العمل يتطلب اكتشاف الذات وتقدير المكونات التأكيد على القيم المشتركة، تطوير القدرات ، دعم الامل (35:2011, Kouzes & Posner). كما تظهر المصداقية كواحدة من المفاتيح متطلبات القادة لأداء دورهم أذ تعد المؤشر الأكثر أهمية للنجاح التنظيمي والفعالية الإدارية ان القادة ذوي المصداقية هم صادقون (صادقون وأخلاقيون وجديرون بالثقة)، متقدمون (حاسم وتقديم التوجيه)، الملهم (الдинاميكي، الراقي، المتحمس، الإيجابي ومتقابل) ومختص (قادر ومنتج وفعال) وان توفير مصداقية عالية سيممنح القادة القدرة على التأثير على الرأي بشكل أكبر من ذوي المصداقية المنخفضة.

(Spezza,2013:62)

2. الاحترام: المنظمات التي تطبق قيم الاحترام هي الأفضل في الاحتفاظ بالعاملين، وان بيئة العمل القائمة على الاحترام تشعر العاملين بالرضا ويمكنهم التعبير عن آرائهم والمشاركة في اتخاذ القرارات كما ان الاحترام ترتبط بعديد من القيم الأخرى مثل الثقة فعندما يغيب الاحترام تتعدم الثقة ويمكن للقادة في المنظمات اتباع استراتيجيات متعددة لتقدير كيفية تجسد الاحترام داخل منظمتهم والتي تشمل أنواعاً متعددة من الاحترام مثل تقدير الأداء ، احترام المواقف والاحترام السلوكى. (Walker,2014:6-7)

ان بيئة العمل القائمة على الاحترام ترتفع الروح المعنوية والأداء التي تساعد على تحقيق الأهداف المشتركة للفريق وتقدير مساهماتهم فان ذلك يؤدي الى توفير أجواء التعاون بين العاملين التي تساعد في تعزيز الحوار وتبادل الأفكار والإبداع التي ينتج حلول مبتكرة تستند إلى الخبرات الجماعية (Pravamayee,2014:58). كما وتعد من الأسباب التي يجعل العامل يعمل بأمانة فلا يمكن أداء اي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك العاملون سياسات احترام لمن هم أعلى أو أقل منه في بيئة العمل.(المولي و أبو نايلة، 2019:67)

حيث تساعد ثقافة الاحترام على تحديد هوية العاملين مع المنظمة وتوافق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة مما تزيد من دافعهم لتحقيق تلك الأهداف وتأثير ضعف الهوية التنظيمية على الحافز والرضا الوظيفي ودعم الإدارة تمارس أيضا دوراً مهماً في بيئة العمل الداعمة التي ينشئها القادة تزيد من الثقة والتعاون والاحترام بين العاملين (Rehmat,*et.al.*,2020:462).

ترتبط بعد الاحترام بالعديد من المؤشرات والمعايير كإمداد العاملين بالتسهيلات المادية والموارد والتدريب اللازم للقيام بعملهم وتقدير العمل الجيد والجهد الإضافي بالإضافة إلى زيادة روح التعاون بين الإدارات والأقسام وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية ومن ثم يتناول هذا البعد معيار

مدى شعور العاملين باحترام الإدارة لهم وذلك من خلال تقييم مستويات الدعم والتعاون والرعاية التي يحظى بها في سياق تعاملاتهم اليومية . (علوان 71:2020)

3. العدالة: مفهوم العدالة يتعلق بتحقيق التوازن بين مساهمات العاملين والنتائج التي يحصلون عليها في بيئه العمل يتطلب احترام حقوق العاملين وضمان تكافؤ الفرص ويتصل الشعور بالإنصاف في التفاعلات وتوزيع المعلومات التي تؤدي إلى تحسين الأداء العام داخل المنظم(St-Pierre&Holmes,2010, 1174). تنشأ العدالة في بيئه العمل من عدة عناصر رئيسية تشمل العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة بين العاملين والعدالة المعلوماتية تعدد هذه العناصر أساسية لتحقيق بيئه عمل سعيدة ومنتجة

4. دور العدالة في بيئه العمل هي الطريقة التي تحدد بها العاملين ما إذا كانوا قد تم معاملتهم بعدل في وظائفهم هذه التقييمات تؤثر على العديد من العوامل المتعلقة بالعمل وهناك علاقة واضحة بين الشعور بالعدالة والسلوكيات الإيجابية مثل التعاون والمشاركة في العمل عندما تكون القرارات التنظيمية والإجراءات الإدارية غير عادلة تشعر العاملين بالغضب والاستياء مما يؤدي إلى تراجع الروح المعنوية وزيادة التوترات في بيئه العمل.(Nesbit,2012:2-3)

تعد المساواة بين العاملين عنصراً مهماً في ضمان العدالة داخل المنظمة تحسين من الأداء وتقليل من معدل دوارن العمل، تشعر العديد من العاملين غير الأكاديميين في معظم الأحيان بالظلم بسبب غياب معايير واضحة للترقية وعندما تجري الترقيات على المحسوبية أو العدالة الانتقائية هذا الوضع يوفر شعوراً بعدم المساواة وتؤثر بشكل سلبي على أداء العاملين ويمكن ان تؤدي هذه المشاعر إلى ترك العمل (Inuwa&Idris,2017:158,162) . وتعتبر العدالة في بيئه العمل ذات أهمية نظرأً لتأثيره العميق على عملية صنع القرار والإجراءات والأساليب المتتبعة في معاملة العاملين لا تضيف فقط تكافلاً مالية بل تؤدي بشكل كبير في تحقيق نتائج إيجابية متعددة على الرغم من تعقيد العلاقات الاجتماعية بين العاملين فإن المبادئ الأساسية تبقى ثابتة، وانتهاء العدالة التي تحكم التفاعلات الاجتماعية وقد تؤدي إلى آثار سلبية متعددة لذلك فإن تطبيق إجراءات منصفة وتعزيز تبادل المعلومات توفر دعم فعال لرعاية العاملين في بيئه العمل.

(Virtanen& Elovainio,2018:14)

5. الفخر: يعمل معهد "البيئة العمل السعيدة" بتطوير القوائم السنوية لـ "أفضل الشركات للعمل بها" حيث يمثل الفخر أحد المكونات الأساسية اللازمة لتوفير بيئه عمل سعيدة ومع ذلك لا يتعلق الأمر فقط بمدى شعور العاملين بالفخر تجاه منظماتهم بل يتعلق بطبيعة أو محتوى هذا الفخر وكذلك الظروف التي تنشأ فيها هذه المشاعر وهو ما يستحق أيضاً الاهتمام مثل

هذه الفروق في الفخر الموجه نحو المنظمة قد تعزز رفاهية العاملين وتحث الفخر على النتائج التنظيمية الإيجابية مثل زيادة ولاء العاملين أو سلوك المساعدة أو خدمة الزبائن.
(Masterson,2016:1)

وهناك ثلاث مجالات رئيسية للفخر وهي الفخر بالوظيفة الشخصية، الفخر بالعمل الجماعي، الفخر بالمنظمة، تؤدي وجود مستويات عالية من الفخر في هذه المجالات إلى تحسين مشاركة العاملين في بيئة العمل (Van Marrewijk,2004:142). وتعد الفخر أحد المشاعر الإيجابية تنشأ وقد يشعر الشخص بالفخر عندما يمتلك منتجًا فريداً أو يتمكن من استخدام منتج معقد أو يتلقى إرشادات إيجابية من الآخرين بشأن المنتج الذي يمتلكه بناءً على هذا الفهم، طور فريق من الباحثين أداة لتسلیط الضوء على الجوانب العاطفية وأوضحا أن الفخر قد ينشأ عندما يظهر الشخص سلوكاً يعتبر جديراً بالثناء ويتجاوز المعايير المعروفة أو عندما يدرك أن الآخرين يقدرون هذا السلوك (Lu&Roto,2016:5,6).

فالفخر داخل المنظمة يؤثر على العاملين بشكل إيجابي أو سلبي ويعزز بدوره على تصورات العاملين تجاه المنظمة تبرز دراسات "هارثون" استنتاجات مهمة حول الفخر وهي فخر العامل بوظيفته مرتبطة بالأداء والسلوكيات التنظيمية وتأثير سياسات المنظمة على فخر العاملين وتأثيراتها ليست دائمًا إيجابية (Meyer,2016:4). الفخر في بيئة العمل تتقسم إلى نوعين الفخر العاطفي والفخر السلوكي وعلى الرغم أن العواطف قد تخفى أحياناً إلا ان تأثيرها في المنظمات واضح ولا يمكن تجاهله، تعد الفخر أحد أقوى العواطف في بيئة العمل وهو شعور يرتبط عادةً بأحداث أو تجارب محددة ان انجازات السابقة للمنظمة يمكن ان تكون حافزاً مهماً لشعور بالفخر عادةً ما يكون الفخر مرتبطاً بمقارنة إنجازات المنظمة بما تم تحديده مسبقاً من توقعات وأهداف إذا اعتبر العامل نجاح المنظمة جيداً يظهر لديه شعور بالفخر هذه المشاعر تؤثر بشكل مباشر على مواقف وسلوكيات العاملين في العمل على الرغم من ان الفخر غالباً ما يكون شعوراً قصير الأمد إلا ان العاملين الذين يستمرون في نفس المنظمة لمدة طويلة يمكن ان يختبروا مشاعر الفخر بشكل متكرر. (Seyedpour, et. al, 2020:3).

6. **الزمالة:** المشاركة في العمل وتحفظ العاملين والحافظ على الأهداف التنظيمية التي توفر بيئة داعمة ومبكرة تدعم عمليات التطوير والتغيير داخل المنظمة كما تسهم في تقويض التحيزات التقليدية داخل بيئة العمل، وتتوفر فرص أكثر عدالة للترقية والتقدم الوظيفي، من خلال دعم التنوع والاندماج وتحفيض حواجز التمييز. (Dickie,2009:3)

كما ان تأثير الزماله في مكان العمل سيكون من خلال انعدام الأمن الوظيفي، دوران العمل، الأداء الوظيفي ،الانحراف التنظيمي(Ozbek, 2018:154). وكما تؤثر مجموعة من العوامل الفردية والظرفية على الزماله على مكان العمل مثل الشخصية، القرب، والمعايير الثقافية

هذه العوامل تؤدي في تشكيل الصداقات واستمرارها من خلال عميتين أساسيتين في العلاقة بين العاملين الأولى هي "الإفصاح عن الذات" حيث تسهم الصداقات في الانفتاح والشفافية بين العاملين مما تحول العلاقة من مجرد رمالة اجتماعية إلى علاقة مبنية على الثقة، أما الثانية فهي "التشابه الملحوظ" وهو عامل مهم في تقوية الصداقات حيث تزيد من التشابه المدرك بين العاملين الانجذاب نحو التفاعل وإقامة روابط أعمق مع الآخرين التي يشبهونهم (Pillemer&Rothbard, 2018:4). من خلال توفير مناخ اجتماعي ودود وفيه تزيد من الإحساس بالفريق بين العاملين والزماللة وتقديم الدعم والمساعدة لزملائهم في كافة حالات الطوارئ سواء أكان هذا الدعم أخلاقياً أم إنسانياً أم مادياً. (المولي وأبو نايلة، 2019:67)

المبحث الثالث / الجانب التطبيقي للدراسة

أولاً: وصف أبعاد بيئة العمل السعيدة وتشخيصها

يشير مضمون هذه الفقرة إلى وصف متغير بيئة العمل السعيدة وتشخيصه بدلالة الابعاد المعبرة عنه في ضوء اجابات المبحوثين عن الفقرات المجددة لكل منها وعلى النحو الآتي:

أولاً: وصف أبعاد بيئة العمل السعيدة وتشخيصها

يشير مضمون هذه الفقرة إلى وصف متغير بيئة العمل السعيدة وتشخيصه بدلالة الابعاد المعبرة عنه في ضوء اجابات المبحوثين عن الفقرات المجددة لكل منها وعلى النحو الآتي:

1. **المصداقية:** يتبيّن من معطيات الجدول (22) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات **بعد المصداقية** للعبارات (X11-X15)، اذ بلغ معدل الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين (اتفق بشدة، أتفق) (79.71%) وهذا يدل على ان هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات **بعد المصداقية**، أي ان آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، بينما بلغت درجة عدم الاتفاق العام (لا اتفق ، لا اتفق بشدة) لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات **بعد المصداقية** (2.35%)، أما عن نسبة الإجابات غير متأكدين فهي (17.94%)، وكان الوسط الحسابي (4.10) والانحراف المعياري (0.79)، وبلغ معدل الاهمية النسبية **لبعد المصداقية** (%) (82.06%)، وهي أهمية نسبية جيدة جداً، مما يعني اتفاق الأفراد المبحوثين وبدرجة واضحة حول هذه الفقرات وفقاً لوجهة نظرهم الشخصية.

وهذا جواب لتساؤل مشكلة الدراسة الذي يشير الى (هل تتوافر ابعاد بيئة العمل السعيدة في الجامعات المبحوثة) الجواب نعم يتوافر بعد المصداقية وبدرجة جيدة جداً حسب النسبة التي ظهرت لنا من خلال التحليل الاحصائي والبالغة(82.06%).

وعلى المستوى الجزئي فأن فقرة (X11) والتي تمثل قيادة الجامعة تبيني على اطلاع بشان القضايا والتغيرات المهمة، حصلت على أعلى اهمية نسبية اذ بلغت (84.80%) بوسط حسابي (4.24) وانحراف معياري قدره (0.71)، بينما حققت فقرة (X15) اهمية نسبية أقل بلغت (79.31%) والتي تشير الى ان قيادة الجامعة تفي بوعودها امام العاملين، وبوسط حسابي قدرة (3.97) وانحراف معياري قدرة (0.88). وهذا يشير الى ضرورة تعزيز التزام القيادة بوعودها لتعزيز ثقة العاملين من أجل توفير بيئة عمل أكثر إيجابية في الجامعة.

الجدول (22) التوزيعات التكرارية والواسط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لبعد المصداقية

الفرقة الفعالية النسبية %	الاهمية المعياري	القيمة الحسبية	نوع البيان	مقياس الاستجابة										الفترات	
				لا اتفق بشدة (1)		لا اتفق (2)		غير متأكد (3)		اتفق (4)		اتفق بشدة (5)			
				%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
1	84.80	0.71	4.24	0.00	0	1.47	3	11.27	23	49.02	100	38.24	78	X11	
2	83.63	0.68	4.18	0.00	0	0.98	2	12.75	26	53.43	109	32.84	67	X12	
4	81.27	0.89	4.06	1.47	3	3.43	7	17.65	36	42.16	86	35.29	72	X13	
3	81.27	0.79	4.06	0.49	1	0.49	1	23.53	48	43.14	88	32.35	66	X14	
5	79.31	0.88	3.97	1.96	4	1.47	3	24.51	50	42.16	86	29.90	61	X15	
				82.06	0.79	4.10	0.78	1.57	17.94	45.98	33.73			المعدل العام	
								2.35	17.94		79.71			المجموع	

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26) n=204

2. الاحترام: يتبيّن من معطيات الجدول (23) أن لدينا وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد الاحترام للعبارات (X21-X24)، اذ بلغ معدل الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) (74.51%) وهذا يدل على ان هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد الاحترام ، أي ان آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، بينما بلغت درجة عدم الاتفاق العام (لا اتفق ، لا اتفق بشدة) لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد الاحترام (2.08%)، أما عن نسبة الإجابات غير متأكدين فهي (23.04%) وكان الوسط الحسابي (3.98) والانحراف المعياري (0.89)، وبلغ معدل الاهتمام نسبية لبعد الاحترام (79.63%) وهي أهمية نسبية جيدة، مما يعني اتفاق الأفراد المبحوثين وبدرجة واضحة حول هذه الفقرات وفقاً لوجهة نظرهم الشخصية.

وهذا جواب لتساؤل مشكلة الدراسة الذي يشير الى (هل تتوافر ابعاد بيئة العمل السعيدة في الجامعات المبحوثة) الجواب نعم يتوافر بعد الاحترام وبدرجة جيدة حسب النسبة التي ظهرت لنا من خلال التحليل الاحصائي والبالغة(79.63%).

وعلى المستوى الجزئي فإن فقرة (X23) والتي تشير الى ان **قيادة الجامعة تشرك العاملين في القرارات التي تؤثر في بيئة عملهم ، حصلت على أعلى اهمية نسبية بلغت (80.39%) وبوسط حسابي (4.02)** وانحراف معياري قدره (0.86)، في حين أن فقرة (X24) حققت أقل اهمية نسبية ما قدره (77.94%) والذي يمثل ان **قيادة الجامعة تشجع العاملين على تحقيق التوازن بين حياتهم العملية والشخصية ، وبوسط حسابي قدره (3.90)** وانحراف معياري قدره (0.82). وهذا يشير الى ضرورة تعزيز ممارسات الاحترام بالجامعة وخاصة في الجوانب المتعلقة بتشجيع التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، لضمان تحقيق بيئة عمل داعمة ورضا بين العاملين.

الجدول (23) التوزيعات التكرارية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية لبعد الاحترام

الفرقة	الاهمية النسبية %	متوسط حسابي	انحراف معياري	مقاييس الاستجابة										الفرقات	
				لا اتفق بشدة (1)		لا اتفق (2)		غير متأكد (3)		اتفق (4)		اتفق بشدة (5)			
				%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
2	80.29	0.74	4.01	0.00	0	3.43	7	21.08	43	46.08	94	29.41	60	X21	
3	79.90	1.13	4.00	0.00	0	2.45	5	23.04	47	47.06	96	27.45	56	X22	
1	80.39	0.86	4.02	0.00	0	1.96	4	22.06	45	48.04	98	27.94	57	X23	
4	77.94	0.82	3.90	0.49	1	1.47	3	25.98	53	51.96	106	20.10	41	X24	
	79.63	0.89	3.98	0.12		1.96		23.04		48.28		26.23		المعدل العام	
					2.08			23.04			74.51			المجموع	

n= 204

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26)

3. العدالة: تؤشر نتائج الجدول (24) الى وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات **بعد العدالة للعبارات (X31-X34)**، اذ بلغ معدل الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (اتفق بشدة، أتفق) (74.88%) وهذا يدل على ان هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات **بعد العدالة** ، أي ان آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقاييس (ليكرت) الخمسي، بينما بلغت درجة عدم الاتفاق العام (لا اتفق ، لا اتفق بشدة) لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات **بعد العدالة** (2.58%)، أما عن نسبة الإجابات غير متأكدين فهي (22.54%)، وكان الوسط الحسابي (3.95) والانحراف المعياري (0.89)، وبلغ معدل الاهمية النسبية لـ**بعد العدالة** (78.92%)، وهي أهمية نسبية

جيدة، مما يعني اتفاق الأفراد المبحوثين وبدرجة واضحة حول هذه الفقرات وفقاً لوجهة نظرهم الشخصية.

وهذا جواب لتساؤل مشكلة الدراسة الذي يشير إلى (هل تتوافر أبعاد بيئة العمل السعيدة في الجامعات المبحوثة) الجواب نعم يتوافر بعد العدالة وبدرجة جيدة حسب النسبة التي ظهرت لنا من خلال التحليل الاحصائي والبالغة (78.92).

وعلى المستوى الجزئي فإن فقرة (X32) والتي تمثل قيادة الجامعة ترقى من يستحق من العاملين كلاً حسب استحقاقه، حصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (79.90%) وبوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري قدره (1.13)، بينما حققت فقرة (X31) أقل أهمية نسبية ما قدره (76.86%) والذي يمثل قيادة الجامعة تمنح العاملين أجور عادلة مقابل العمل الذي يقومون به ، وبوسط حسابي قدرة (3.84) وانحراف معياري قدرة (0.74). وهذا يشير إلى انخفاض مستوى العدالة في الأجور التي تمنح من قبل الجامعة وضرورة تعزيز الإنصاف في نظام المكافآت والتعويضات.

الجدول (24) التوزيعات التكرارية والواسط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لبعد العدالة

رتبة الفرقة	الأهمية النسبية %	متوسط القيمة معياري	نسبة الاستجابة	مقاييس الاستجابة										الفرقات	
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		غير متأكد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)			
				%	نسبة الاستجابة	%	نسبة الاستجابة	%	نسبة الاستجابة	%	نسبة الاستجابة	%	نسبة الاستجابة		
4	76.86	0.74	3.84	1.96	4	2.45	5	22.55	46	55.39	113	17.65	36	X31	
1	79.90	1.13	4.00	0.49	1	1.96	4	20.10	41	52.45	107	25.00	51	X32	
2	79.61	0.86	3.98	0.00	0	1.47	3	27.94	57	41.67	85	28.92	59	X33	
3	79.31	0.82	3.97	0.49	1	1.47	3	19.61	40	57.84	118	20.59	42	X34	
				78.92	0.89	3.95	0.74	22.54		51.84		23.04		المعدل العام	
				2.58				22.54		74.88				المجموع	

n=204

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26)

4. الفخر: تؤشر نتائج الجدول (25) إلى وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد الفخر للعبارات (X41-X45)، إذ بلغ معدل الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) (73.33%) وهذا يدل على أن هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد الفخر، أي أن آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقاييس (ليكرت) الخماسي، بينما بلغت درجة عدم الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد الفخر (3.24%)، أما عن نسبة الإجابات غير متأكدين فهي (23.43%)، وكان الوسط الحسابي (3.97) والانحراف المعياري (0.82)، وبلغ معدل

الاهمية النسبية لبعد الفخر (79.37%)، وهي اهمية نسبية جيدة، مما يعني اتفاق الأفراد المبحوثين وبدرجة واضحة حول هذه الفقرات وفقاً لوجهة نظرهم الشخصية. وهذا جواب لتساؤل مشكلة الدراسة الذي يشير الى (هل تتوافر ابعاد بيئة العمل السعيدة في الجامعات المبحوثة) الجواب نعم يتوافر بعد الفخر وبدرجة جيدة حسب النسبة التي ظهرت لنا من خلال التحليل الاحصائي والبالغة (79.37%).

وعلى المستوى الجزئي فأن فقرة (X43) التي تمثل يمتلك العاملين الاستعداد لبذل المجهودات الاضافية لإنجاز المهام الموكلة اليهم، حصلت على أعلى اهمية نسبية بلغت (82.06%) وبوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري قدره (0.79)، بينما حققت فقرة (X42) أقل اهمية نسبية ما قدره (78.33%) والذي يمثل اشعر بالفخر عند رؤيتني لما انجزناه ، وبوسط حسابي قدرة (3.92) وانحراف معياري قدرة (0.82). وهذا يشير الى انخفاض الشعور بالفخر بالإنجازات وال الحاجة لتعزيز ثقافة الاعتراف والتقدير داخل الجامعة، من خلال تسلیط الضوء على النجاحات وتحفيز العاملين على الاحتفاء بها.

الجدول (25) التوزيعات التكرارية والاواسط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لبعد الفخر

رتب العنوان	الأهمية النسبية %	متوسط المعياري	النوع السياسي	مقاييس الاستجابة										الفترات	
				لا اتفق بشدة (1)		لا اتفق (2)		غير متأكد (3)		اتفق (4)		اتفق بشدة (5)			
				%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
2	79.41	0.84	3.97	0.49	1	2.45	5	25.98	53	41.67	85	29.41	60	X41	
5	78.33	0.82	3.92	0.49	1	3.43	7	24.51	50	47.06	96	24.51	50	X42	
1	82.06	0.79	4.10	0.98	2	0.98	2	17.65	36	47.55	97	32.84	67	X43	
3	78.53	0.82	3.93	0.49	1	2.94	6	25.49	52	45.59	93	25.49	52	X44	
4	78.53	0.83	3.93	0.98	2	2.94	6	23.53	48	47.55	97	25.00	51	X45	
	79.37	0.82	3.97	0.69	2.55		23.43		45.88		27.45		المعدل العام	المجموع	
					3.24		23.43		73.33						

n=204

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26)

5. الزماله: تؤشر نتائج الجدول (26) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد الزماله للعبارات (X51-X54)، اذ بلغ معدل الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (اتفق بشدة، اتفق) (75.12%) وهذا يدل على ان هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد الزماله ، أي ان آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقاييس (ليكرت) الخمسي، في حين بلغت درجة عدم الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد الزماله (3.80%)، أما عن نسبة الإجابات غير متأكدين فهي (21.08%)، وكان الوسط الحسابي (3.96) والانحراف المعياري (0.89)، ويبلغ معدل

الاهمية النسبية لبعد الزماله (79.17%)، وهي اهمية نسبية جيدة، مما يعني اتفاق الأفراد المبحوثين وبدرجة واضحة حول هذه الفقرات وفقاً لوجهة نظرهم الشخصية.
وهذا جواب لتساؤل مشكلة الدراسة الذي يشير الى (هل تتوافق ابعاد بيئه العمل السعيدة في الجامعات المبحوثة) الجواب نعم يتواافق بعد الزماله وبدرجة جيدة حسب النسبة التي ظهرت لنا من خلال التحليل الاحصائي والبالغة (79.17%).

وعلى المستوىالجزئي فأن فقرة (X54) والتي تمثل امتلك بيئه عمل اجتماعية ممتعة ومنفتحة، حصلت على أعلى اهمية نسبية بلغت (80.29%) وبوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري قدره (0.82)، بينما حققت فقرة (X51) أقل اهمية نسبية ما قدره (77.75%) والذي يمثل اشعر بذاتي عندما اكون في مكان العمل مع زملائي كونهم يحترمون افکاري ومشاعري، وبوسط حسابي قدره (3.89) وانحراف معياري قدره (0.74). وهذا يشير الى انه وبالرغم من توافر بعد الزماله داخل الجامعة، إلا أن هنالك ضعف في احترام الأفكار والمشاعر بين الزملاء مما يعكس ضعف في التواصل والدعم العاطفي و يؤثر سلباً على بيئه العمل.

الجدول (26) التوزيعات التكرارية والاواسط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لبعد الزماله

الفرقة الفعالية	الأهمية النسبية%	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقاييس الاستجابة										الفرقات				
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		غير متأكد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)						
				%	%	%	%	%	%	%	%	%	%					
4	77.75	0.74	3.89	0.00	0	3.92	8	27.45	56	44.61	91	24.02	49	X51				
2	79.41	1.13	3.97	0.00	0	2.94	6	18.63	38	56.86	116	21.57	44	X52				
3	79.22	0.86	3.96	2.45	5	3.43	7	19.12	39	45.59	93	29.41	60	X53				
1	80.29	0.82	4.01	0.49	1	1.96	4	19.12	39	52.45	107	25.98	53	X54				
				79.17		0.89		3.96		0.74		3.06		المعدل العام				
				21.08				49.88				25.25		المجموع				
				3.80				21.08				75.12						

n=204

(SPSS V.26)

6. خلاصة وصف متغير بيئه العمل السعيدة: تأسياً على ما تقدم يمكن القول ان جميع الإجابات وكل ابعاد متغير بيئه العمل السعيدة كانت اعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، وان الجدول (27) يوضح الاهمية النسبية لأبعاد بيئه العمل السعيدة من وجهة نظر عينة من الملوكات الوظيفية في عدد من كليات جامعتي (نوروز وجيهان)، عن طريق قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية تبين لنا ان اهم الابعاد لمتغير بيئه العمل السعيدة نسبياً هو بُعد المصداقية القائم على الخبرة وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (4.10) والانحراف المعياري (0.79) وبأهمية نسبية بلغت (%) 82.06،

وتلاه من حيث الأهمية النسبية بعد الاحترام وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (3.98) والانحراف المعياري (0.89) وبأهمية نسبية بلغت (79.63%) ، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد الفخر وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (3.97) والانحراف المعياري (0.82) وبأهمية نسبية بلغت (79.37%) ، وفي المرتبة الرابعة جاء بعد الزمالة وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (3.96) والانحراف المعياري (0.89) وبأهمية نسبية بلغت (79.17%)، في حين ان بعد العدالة تبين ان اقل الابعاد أهمية وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي التي بلغت (3.95) والانحراف المعياري (0.89) وبأهمية نسبية قدرها (78.92%).

ويشير نتائج الجدول إلى أن أفراد العينة ينظرون بإيجابية إلى بيئة العمل السعيدة، حيث جاءت جميع الأبعاد فوق الوسط الفرضي (3)، ما يعكس شعوراً عاماً بالرضا وقد جاءت بعد المصداقية القائمة كأهم الأبعاد، مما يدل على أهمية توفير الثقة بين العاملين في الجامعة، يليه بعد الاحترام، ثم الفخر والزمالة، وهي مؤشرات على توفر مناخ اجتماعي ومهني داعمة، أما العدالة فجاءت في المرتبة الأخيرة، ورغم أهميتها النسبية الجيدة، فإن ترتيبها الأدنى قد يشير إلى وجود فجوة إدراكية لدى العاملين تتطلب اهتماماً خاصاً من القيادة لتعزيز الشعور بالعدالة بين العاملين.

الجدول (27) الأهمية النسبية لأبعاد بيئة العمل السعيدة

الترتيب	الأهمية النسبية%	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الأبعاد	n
الاول	82.06	0.79	4.10	المصداقية	1
الثاني	79.63	0.89	3.98	الاحترام	2
الخامس	78.92	0.89	3.95	العدالة	3
الثالث	79.37	0.82	3.97	الفخر	4
الرابع	79.17	0.89	3.96	الزمالة	5

n=204

المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26)

المبحث الرابع/ الاستنتاجات والمقتراحات

أولاً: الاستنتاجات :

1. تُظهر الدراسة أن بيئة العمل السعيدة تمثل عنصراً محورياً في بناء مناخ تنظيمي إيجابي في الجامعات، حيث ساعدت الأبعاد المتمثلة في (المصداقية، الاحترام، العدالة، الفخر، الزمالة) في تشكيل تصورات إيجابية لدى العاملين، مما ينسجم مع مشكلة البحث التي تناولت أهمية هذه البيئة في تعزيز الأداء الوظيفي وتماسك العلاقات المهنية.

2. ركزت الدراسة على تحليل أبعاد بيئة العمل السعيدة في بيئة أكاديمية، وقد تبين أن بعض الأبعاد تحظى بأولوية إدراكية أكبر من غيرها، وهو ما يدعم الهدف الرئيسي للدراسة في تشخيص مستوى توافر هذه الأبعاد ومدى تأثيرها في تحسين المناخ التنظيمي داخل الجامعتين المبحوثتين.

3. تشير مؤشرات التحليل إلى وجود تفاوت في إدراك بعض ممارسات القيادة الجامعية المرتبطة ببناء بيئة عمل داعمة، مما يعكس الحاجة إلى مراجعة السياسات الإدارية وأساليب التواصل التنظيمي، وهو ما يتقاطع مع أهداف البحث التي ركزت على الكشف عن نقاط القوة والضعف في الجامعة المبحوثة.

4. يتضح من تحليل إجابات المشاركين أن بعض الأبعاد، مثل العدالة، لا تزال بحاجة إلى تعزيز على مستوى الممارسة الإدارية، لا سيما في ما يتعلق بإرساء مبدأ الإنصاف وتكافو الفرص، مما يؤكد ما ورد في الإطار النظري حول أثر العدالة في استدامة الرضا والانتماء المهني.

5. تؤكد الدراسة أهمية تفعيل أبعاد الزمالة والفخر والاحترام كأدوات استراتيجية لدعم الروابط المهنية بين الأفراد، وتعزيز الانتماء الوظيفي، وهو ما يتماشى مع المنهج الوصفي التحليلي المعتمد، الذي سعى إلى فهم السياق التنظيمي وتحليل أبعاده الدراسة.

ثانياً: المقترنات

1. تعزيز العدالة التنظيمية من خلال مراجعة أنظمة التقييم والترقيات والمكافآت، بما يضمن الشفافية والوضوح في معايير الاستحقاق، ويعالج الفجوات الإدراكية المتعلقة بمدى الإنصاف داخل بيئة العمل.

2. بناء الثقة بين القيادة والعاملين بوصفها عنصراً أساسياً في دعم بيئة العمل السعيدة، وذلك من خلال فتح قنوات تواصل فعالة، وتبني ممارسات قيادية تشاركية تعزز من وضوح الرؤية والالتزام المتبادل.

3. ترسیخ ثقافة الاحترام المتبادل داخل التنظيم، عبر عقد برامج تدريبية وورش عمل ترکز على مهارات التواصل والتعامل الإنساني، لضمان بيئة عمل قائمة على التقدير والتقاهم، بما يعزز العلاقات المهنية ويحد من النزاعات أو التوترات.

4. دعم الشعور بالفخر من خلال تفعيل المبادرات التي تبرز إنجازات العاملين، وتكافئ الجهد الاستثنائية، بما يسهم في رفع الروح المعنوية ويعزز العلاقة الإيجابية داخل بيئة العمل.

5. تتميم العلاقات وتعزيز التفاعل الاجتماعي بين العاملين عن طريق تحفيز الأنشطة الجماعية والثقافية، التي توفر بيئة تواصل غير رسمية، تدعم الروابط المهنية وتقلل من الشعور بالانعزal داخل العمل، وهو ما ينعكس على الأداء العام والرضا الوظيفي.

ثبات المصادر

القرآن الكريم

المصادر العربية

أولاً: الرسائل والأطارات الجامعية

1. العيساوي، حسن غافل جواد كاظم (2024) بيئة العمل السعيدة وتأثيرها في سلوكيات العمل الإبداعي بتوسيط الشغف الوظيفي، رسالة اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإدارة واقتصاد، جامعة بغداد.

ثانياً: البحوث والدوريات

1. الاسمرى، مها محمد مقطوف، 2022، السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظره العاملين فيها، مجلة الباحثين، العدد 15، كلية التربية، جامعة سوهاج.
2. خلف، م ياسر لطيف. (2021). السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية: بحث استطلاعي لآراء العاملين في جامعة الفlowجة. مجلة اقتصadiات الاعمال للبحوث التطبيقية, (1).
3. علوان احمد محمد ، سهام. (2022). إدارة الاحتواء العالمي كمدخل لتحقيق السعادة المؤسسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق (دراسة تحليلية). مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية, 16(6).
4. المولى، سماح مؤيد، أبو نايلة اريج سعيد(2019) تأثير بيئة العمل السعيدة في تعزيز الانتماء الجامعي، مجلة إدارة واقتصاد، العدد 122.

المصادر الأجنبية

First: theses and dissertations

1. Spezza, N. J. (2013). Credibility: A Foundation for all Leaders (Doctoral dissertation, Case Western Reserve University)
2. Masterson, C. R. (2016). Organizational Pride: A Multi-Method Examination Of The Nature, Emergence, And Function Of Pride In The Workplace, Doctoral Dissertation, University Of Illinois At Chicago
3. Walker, A. N. (2014). The Examination Of Organizational Respect In Relation To Organizational Culture. (Master's thesis), University of New Hampshire - Main Campus.

Second: Research and periodicals

1. Sahin, E. Tosten, R., & Avci, Y. E. (2018). The Relations Between The Organizational Happiness And The Organizational Socialization Perceptions Of Teachers: The Sample Of Physical Education And Sport. *European Journal Of Educational Research*, 7(1).
2. Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success?. *Journal Of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
3. Butler, T. D., Armstrong, C., Ellinger, A., & Franke, G. (2016). Employer Trustworthiness, Worker Pride, And Camaraderie As A Source Of Competitive Advantage: Evidence From Great Places To Work. *Journal Of Strategy And Management*, 9(3).
4. Carvalho, A., & Areal, N. (2016). Great places to work®: Resilience in times of crisis. *Human Resource Management*, 55.(3)
5. Cheng, Y., Huang, H. Y., Li, P. R., & Hsu, J. H. (2011). Employment Insecurity, Workplace Justice And Employees' Burnout In Taiwanese Employees: A Validation Study. *International Journal Of Behavioral Medicine*, 18.
6. Dickie, C. (2009). Exploring Workplace Friendships In Business: Cultural Variations Of Employee Behaviour. *Research & Practice, In Human Resource Management*, 17(1).
7. Inuwa, M., & Idris, Z. (2017). Role Of Job Equity On Employee Performance. *International Journal Of Management Science Research*, 3(1).
8. Lu, Y., & Roto, V. (2016). Design For Pride In The Workplace. *Psychology Of Well-Being*, 6.
9. Meyer, J. P. (2016). Employee commitment, motivation, and engagement: Exploring the links. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(1).
10. Nakwatchara, S., Meejaisue, P., & Chinuntdej, N. (2022). The causal relationship of factors affecting the happy work of Thai pilots. *Rajapark Journal*, 16(47).
11. Nesbit, R., Nabatchi, T., & Bingham, L. B. (2012). Employees, Supervisors, And Workplace Mediation: Experiences Of Justice And Settlement. *Review Of Public Personnel Administration*, 32(3).
12. Ozbek, M. F. (2018). Do we need friendship in the workplace? The theory of workplace friendship and employee outcomes: The role of work ethics. *Journal of Economy Culture and Society*, 58.
13. Phuong, N. D., Quynh, P. H., & Hien, H. T. T. (2021). Supportive work environment and teacher's innovative work behaviour: The mediating role of informal learning in Vietnam. *Review of Economics and Finance*, 19.
14. Pillemeyer, J., & Rothbard, N. P. (2018). Friends Without Benefits: Understanding The Dark Sides Of Workplace Friendship. *Academy Of Management Review*, 43(4).
15. Rattanasirivilai, S. (2024). Happiness Based On The Happy Workplace Concept Of Military Officials: Evidence In Thailand Asian *Political Science Review*, 8(2).

16. Rehman, T. U., Arif, M., & Khan, R. M. N. (2022). The Role Of Social Equity In Employee Performance Of The Banking Sector. Journal Of Banking And Social Equity (JBSE), 1(2).
17. Seyedpour, S. M., Safari, A., & Nasr Isfahani, A. (2020 :3). Formulating An Organizational Pride Model For The National Iranian Oil Company. Cogent Business & Management, 7(1).
18. Springer, C. G. (2008). Organizational Credibility Counts. PA Times, 31(9).
19. St-Pierre, I., & Holmes, D. (2010). The Relationship Between Organizational Justice And Workplace Aggression. Journal Of Advanced Nursing, 66(5).
20. Taiwo, A. S. (2010). The Influence Of Work Environment On Workers Productivity: A Case Of Selected Oil And Gas Industry In Lagos, Nigeria. African Journal Of Business Management, 4(3).
21. Taylor, S. E. (2011). Social support: A review. The Oxford handbook of health psychology, 1.
22. Van Marrewijk, M. (2004). The Social Dimension Of Organizations: Recent Experiences With Great Place To Work® Assessment Practices. Journal Of Business Ethics, 55(2).
23. Virtanen, M., & Elovainio, M. (2018). Justice At The Workplace: A Review. Cambridge Quarterly Of Healthcare Ethics, 27(2).
24. Von Der Ohe, H., Martins, N., & Roode, M. (2004). The Influence Of Credibility On Employer-Employee Trust Relations. South African Journal Of Labour Relations, 28(2).
25. Watthanabut, B., & Manasabutr, P. S. (2017). Happy Workplaceaccording To Buddhist Way. PSAKU International Journal Ofinterdisciplinary Research (PSAKUIJIR), 6(1)
26. 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

Third: conferences

1. Rahmi, Fitria, (2019), Rahmi, F. (2019, January). Happiness at workplace. In International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-psychology (pp. 32-40). Fakultas Ilmu Pendidikan.

Fourth: Book

1. Lowe, G. S. (2010). Creating Healthy Organizations: How Vibrant Workplaces Inspire Employees To Achieve Sustainable Success. University Of Toronto Press.
2. Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2011). Credibility: How Leaders Gain And Lose It, Why People Demand It. John Wiley & Sons.
3. Foldspang, L., Mark, M., Hjorth, L. R., Langholz-Carstensen, C., Poulsen, O. M., Johansson, U., ... & Rants, L. L. (2014). Working Environment And Productivity: A Register-Based Analysis Of Nordic Enterprises. Nordic Council Of Ministers.

4. Burchell, M., & Robin, J. (2011). *The Great Workplace: How To Build It, How To Keep It, And Why It Matters*. John Wiley & Sons.
5. Allgeier, S. (2009). *The Personal Credibility Factor: How To Get It, Keep It, And Get It Back (If You've Lost It)*. FT Press.
6. Wiskow, C., Albreht, T., & De Pietro, C. (2010). *How To Create An Attractive And Supportive Working Environment For Health Professionals*. Geneva: World Health Organization.