



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/>

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

دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من التدريسيين

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

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

المستخلص: هدف البحث الحالي إلى التعرف على بيئة العمل السعيدة بأبعادها المتمثلة بـ (المصادقية، العدالة، الاحترام، الفخر، الزمالة) 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 أهداف البحث، أما 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، ولغرض تحليلها فقد اعتمدت الباحثتان على مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية، اشتملت على الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والأهمية النسبية من خلال البرنامج الإحصائي (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 تأثيراً 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 يُفَعِّل 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 بكفاءة 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 توفره من مناخ نفسي واجتماعي صحي يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والانتماء والدافعية لدى العاملين و من الأبعاد الأساسية لبيئة العمل السعيدة تشمل المصادقية، الاحترام، العدالة، الفخر الزمالة أي إن تهيئة بيئة عمل سعيدة لا تقتصر 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 بحثنا إلى بناء إطار نظري وتطبيقي متكامل من خلال مباحثه اذ تناول المبحث الاول منهجية البحث و اشار المبحث الثاني للاطار النظري للبحث فيما تناول المبحث الثالث الجانب العملي للبحث واختتم البحث بالمبحث الرابع الذي قدم اهم الاستنتاجات والمقترحات التي توصل اليها البحث.

المبحث الاول/ منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة البحث: تعمل 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 مبادراتهم في أداء مهامهم، ومن خلال اطلاع الباحثة على واقع الميدان المبحوث لاحظت وجود ضعف في توافر ابعاد بيئة العمل السعيدة المتمثلة بالمصادقية، 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، وتأسيساً على ما تقدم يمكن صياغة تساؤلات مشكلة البحث على وفق الآتي: (هل تتوافر ابعاد بيئة العمل السعيدة في الجامعات المبحوثة ؟)

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

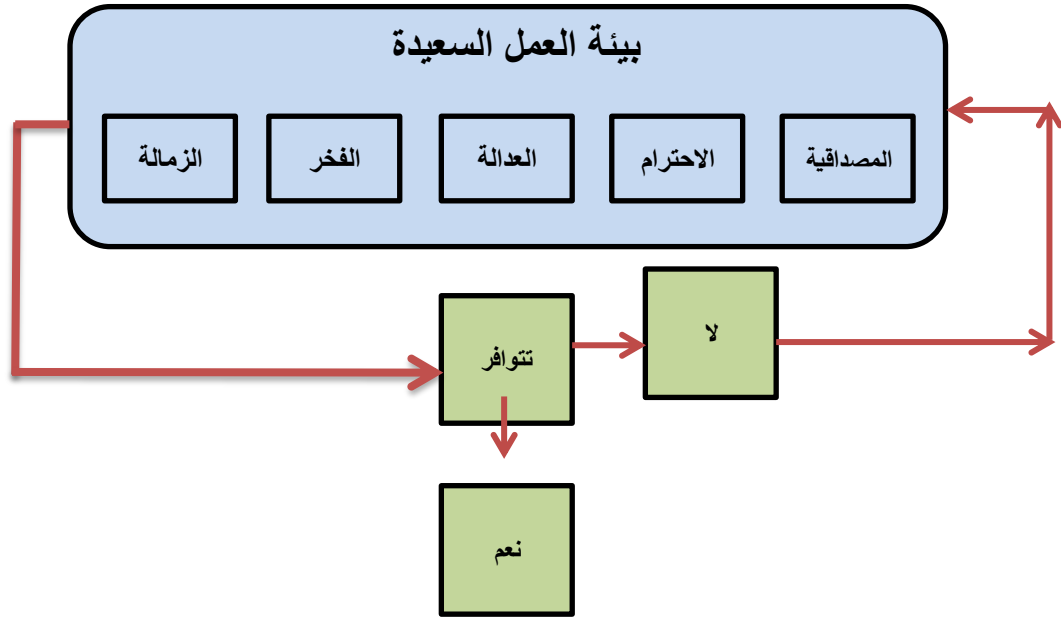
أ. الأهمية النظرية: تسهم هذه الدراسة في إثراء التراكم المعرفي والأكاديمي من خلال تناولها لموضوع مهم وهو (بيئة العمل السعيدة)، إذ تمثل هذه الدراسة إضافة نوعية إلى الأدبيات السابقة التي غالباً ما ركزت على الجوانب السلبية في بيئة العمل، كبيئة العمل السامة أو الضغوط الوظيفية، بينما تهدف هذه الدراسة إلى تسليط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

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

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

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من إعداد الباحثتان

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 تتوفر بيئة العمل السعيدة متمثلة بأبعادها في الجامعات المبحوثة؟).

سادساً: حدود البحث

1. **الحدود المعرفية:** تمت الحدود المعرفية لبحثنا الحالي ببيئة العمل السعيدة بأبعادها.
2. **الحدود المكانية:** اشتملت الحدود المكانية للدراسة وتطبيقها ميدانياً على عدد من كليات جامعتي نورو و جيهان، 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 وُزعت الاستبانة عليهم وهم عينة عشوائية من التدريسيين في عدد من كليات جامعتي (نورو و جيهان).

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

العملي فقد أعتمد المنهج التحليلي الذي يقوم على جمع البيانات من خلال المقابلات الشخصية مع الافراد المبحوثين واستمارة الاستبيان والعمل على تحليل هذه البيانات وتفسيرها وذلك للتحقق من صحة الفرضيات والوصول إلى استنتاجات في ضوء النتائج التي تم التوصل اليها وتقديم مقترحات تخدم الميدان المبحوث.

ثامناً: أساليب وادوات جمع بيانات الدراسة: اعتمدت الباحثتان مجموعة من الاساليب

والأدوات في جانبي الدراسة النظري والعملي من بينها الآتي:

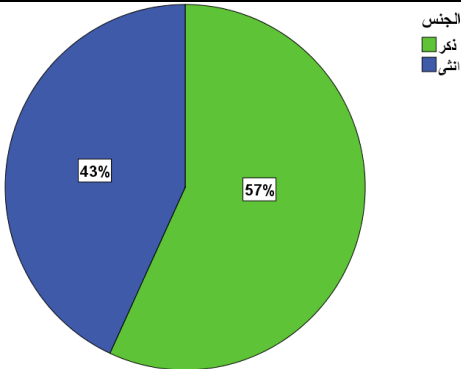
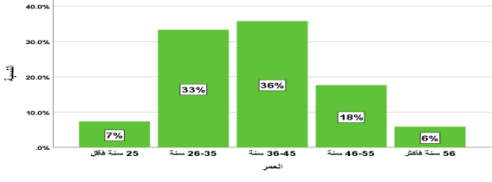
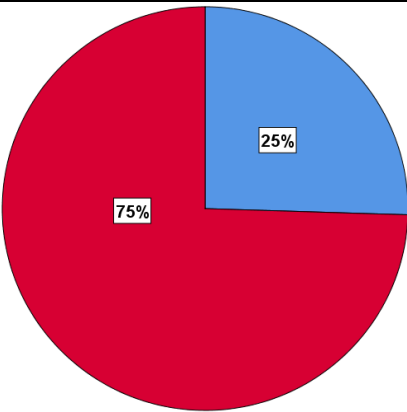
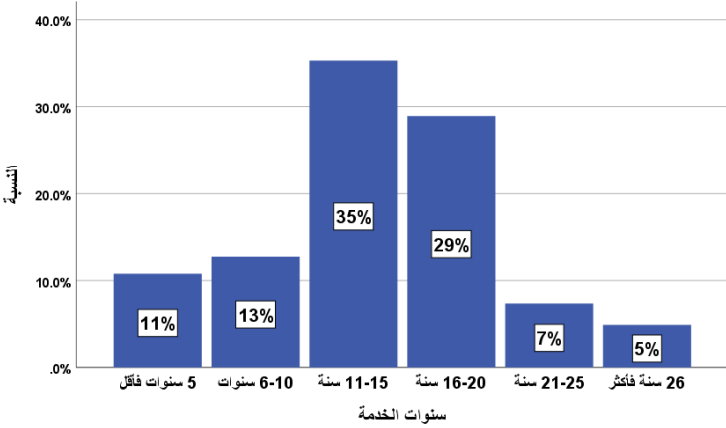
1. الجانب النظري: تم الاعتماد في اعداد الجانب النظري لبحثنا الحالي على إسهامات الباحثين في مجال البحث، اذ عملت إسهاماتهم العلمية على إغناء البحث وذلك من خلال الاستفادة من الاطاريح والرسائل الجامعية في هذا الخصوص فضلاً عن البحوث والمقالات والكتب الرصينة والموثوقة وكذلك ما تم توفيرة من خلال شبكة الانترنت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

2. الجانب العملي: اعتمدت الباحثة للحصول على البيانات الخاصة بالجانب العملي للدراسة

على المقابلات الشخصية مع المستبينة أراءهم فضلاً عن استمارة الاستبانة والتي روعي عند اعدادها قدرتها على تشخيص وقياس متغيرات الدراسة وأبعادها، فضلاً عن ادراكها وفهمها من جانب المبحوثين وملائمتها وبيئة 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 محايد، 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 استمارة الاستبيان وكما هو موضح في الجدول (1):

الجدول (1) وصف الافراد المبحوثين

بيانات عامة	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	116	 <p>الجنس ■ ذكر ■ انثى</p>
	اناث	88	
العمر	25 سنة فأقل	25	 <p>العمر</p>
	35-26 سنة	63	
	45-36 سنة	66	
	55-46 سنة	35	
	56 سنة فأكثر	15	
التحصيل الدراسي	دكتوراه	152	 <p>التحصيل الدراسي ■ ماجستير ■ دكتوراه</p>
	ماجستير	52	
سنوات الخدمة	اقل من 5 سنوات	23	 <p>سنوات الخدمة</p>
	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 استنادًا 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 و 45) سنة، حيث بلغت عددهم (66) فرداً بنسبة (36) وتليهما الفئة العمرية (26-35) سنة والبالغ عددهم (63) فرداً بنسبة (33)، تليها الفئة العمرية (46-55) 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 ممن أعمارهم بين 26 و 45 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 و 15) سنة، أذ بلغت عدد 71 فرداً بنسبة (35). تليها الافراد الذين تتراوح سنوات خدمتهم بين (16 و 10) سنة بعدد 53 فرداً، وسنة (29) ثم سنوات (6-10) بعدد 23 فرداً بنسبة (11) ، وتليها الفئة العمرية بين (21-25) سنة بعدد (15) فرداً ونسبة (7)، وحقت (26) سنة فأكثر نسبة تذكر بعدد (13) فرداً.

المبحث الثاني/ بيئة العمل السعيدة

أولاً: مفهوم بيئة العمل السعيدة: تشير بيئة العمل السعيدة إلى البيئة التي تجتذب 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 تُعرف كيف تتخلص من السلبيات فهي تتصرف بسلوك مختلف عن منافسيها (الاسمري، 2023: 494). وللتعرف بشكل وافٍ على مفهوم بيئة العمل السعيدة وحسب ما حدده 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

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

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان 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، لان 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 وإنتاجيتهم ونجاحهم في المهام الموكلة اليهم فضلاً عن ميلهم لمساعدة زملائهم وهذا يعد عاملاً أساسياً لتحقيق النجاح التنظيمي. (Lyubomirsky & Boehm, 2008:101)
2. تحفيز الإبداع لدى العاملين والمساعدة في تطوير أساليب عمل أفضل وإبتكارات جديدة. (Taiwo,2010:306)
3. تعزز الأداء الوظيفي وتوفير صحة أفضل للعاملين إذ ان العاملين السعداء في بيئة العمل أكثر إنتاجية 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 كالآتي:

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 تخلل المنظمة عدة مستويات من الإدارة العليا الى المشرفين والعاملين في الخطوط الأمامية والثقة الضرورية للتكيف مع التغير 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 عاملاً محفزاً يشجع العاملين ويساعدهم في القيام بأدوارهم بأفضل مستوى اداء وتوفر روح الصداقة والروح المعنوية والرضا والاستمتاع بالعمل والتحدي والحماس وزيادة الطاقة الذهنية اثناء العمل

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

3. **تدعم الابداع والابتكار بشكل أكبر:** ان بيئة 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 أنشطة 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 تساعد في اكتشاف القوى الجوهرية التي يظهرها العاملون وتؤدي الوعي البيئي دوراً مهماً في جذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها. (Awada&Ismail,2019:1497)

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

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

وهو ما يستغرق وقتاً طويلاً للتغلب عليه وإن استعادة المصداقية عملية تدريجية تتطلب قدراً كبيراً من الطاقة تتضمن انقاذ المنظمة وإعادة تنظيمها (Springer,2008:2). وإن توفير المصداقية للعاملين في بيئة العمل يتطلب اكتشاف الذات و تقدير المكونات التأكيد على القيم المشتركة، تطوير القدرات ، دعم الأمل (Kouzes & Posner ,2011 :35). كما تظهر المصداقية كواحدة من المفاتيح مطلوبات 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 (الديناميكي، الراقى، المتحمس، الإيجابي ومتفائل) ومختص (قادر ومنهج وفعال) وإن توفير مصداقية عالية سيمنح 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، وإن بيئة العمل القائمة على الاحترام تشعر العاملين بالرضا ويمكنهم التعبير عن آرائهم والمشاركة في اتخاذ القرارات كما ان الاحترام ترتبط بعدد من القيم الأخرى مثل الثقة فعندما يغيب الاحترام تنعدم الثقة ويمكن للقادة في المنظمات اتباع استراتيجيات متنوعة لتقييم كيفية تجسد الاحترام داخل منظماتهم والتي تشمل أنواعاً متعددة من الاحترام مثل تقدير الأداء، احترام المواقف والاحترام السلوكي. (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 تجعل 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 وتؤثر ضعف الهوية التنظيمية على الحافز والرضا الوظيفي ودعم الإدارة تمارس أيضاً دوراً مهماً فبيئة 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 2020:71)

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

4. (Cheng,et.al.,2011:2). دور العدالة في بيئة 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 بيئة العمل. (Nesbit,2012:2-3)

تعد المساواة بين العاملين عنصراً مهماً في ضمان العدالة داخل المنظمة تحسين من الأداء وتقلل من معدل دوران العمل، تشعر العديد من العاملين غير الأكاديميين في معظم الأحيان بالظلم بسبب غياب معايير واضحة للترقية وعندما تجرى 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). وتعد العدالة في بيئة العمل ذات أهمية نظراً لتأثيره العميق على عملية صنع القرار والإجراءات والأساليب المتبعة في معاملة العاملين لا تضيف فقط تكلفة مالية بل تؤدي بشكل كبير في تحقيق نتائج إيجابية متعددة على الرغم من تعقيد العلاقات الاجتماعية بين العاملين فإن المبادئ الأساسية تبقى ثابتة، وانتهاك العدالة التي تحكم التفاعلات الاجتماعية وقد تؤدي إلى آثار سلبية متنوعة لذلك فإن تطبيق إجراءات منصفة وتعزيز تبادل المعلومات توفر دعم فعال لرعاية العاملين في بيئة 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 بيئة 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 وتؤثر الفخر على النتائج التنظيمية الإيجابية مثل زيادة ولاء العاملين او سلوك المساعدة او 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 كأحد المشاعر الإيجابية تنشأ وقد يشعر الشخص بالفخر عندما يمتلك منتجاً 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 لتسليط الضوء على الجوانب العاطفية وأوضحوا أن الفخر قد ينشأ عندما يظهر الشخص سلوكاً يعتبر جيداً بالثناء ويتجاوز المعايير المعروفة او عندما يدرك ان الآخرين يقدرون هذا السلوك (Lu&Roto,2016:5,6).

فالفخر داخل المنظمة يؤثر على العاملين بشكل إيجابي أو سلبي ويؤثر بدوره على تصورات العاملين تجاه المنظمة تبرز دراسات "هارثون" استنتاجات مهمة حول الفخر وهي فخر العامل بوظيفته مرتبط بالأداء والسلوكيات التنظيمية وتأثير سياسات المنظمة على فخر العاملين وتأثيراتها ليست دائماً إيجابية (Meyer,2016:4). الفخر في بيئة العمل تنقسم إلى نوعين الفخر العاطفي والفخر السلوكي وعلى الرغم أن العواطف قد تُخفي أحياناً إلا أن 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 اعتبرنا 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 وتحفز العاملين والحفاظ على الأهداف التنظيمية التي توفر بيئة داعمة ومبتكرة تدعم عمليات التطوير والتغيير داخل المنظمة كما تسهم في تقويض التحيزات التقليدية داخل بيئة العمل، وتوفر فرص أكثر عدالة للترقية والتقدم الوظيفي، من خلال دعم التنوع والاندماج وتخفيف حواجز التمييز. (Dickie,2009:3)

كما ان تأثير الزمالة 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 الزمالة في مكان العمل مثل الشخصية، القرب، والمعايير الثقافية

هذه العوامل تؤدي في تشكيل الصداقات واستمرارها من خلال عمليتين أساسيتين في العلاقة بين العاملين الأولى هي "الإفصاح عن الذات" حيث تسهم الصداقات في الانفتاح والشفافية بين العاملين مما تحول العلاقة من مجرد زمالة 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 والزمالة وتقديم الدعم والمساعدة لزملائهم في كافة حالات الطوارئ سواء اكان 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 الأبعاد المعبرة عنه في ضوء اجابات المبحوثين عن الفقرات المجسدة لكل منها وعلى النحو الآتي:

أولاً: وصف أبعاد بيئة العمل السعيدة وتشخيصها

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

1. **المصداقية:** يتبين من معطيات الجدول (22) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد المصداقية للعبارات (X11-X15)، اذ بلغ معدل الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين (اتفق بشدة، اتفق) (79.71%) وهذا يدل على ان هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد 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 بُعد 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 لبُعد 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 المصادقية وبدرجة جيدة جداً حسب النسبة التي ظهرت لنا من خلال التحليل الاحصائي والبالغة (82.06).

وعلى المستوى الجزئي فإن فقرة (X11) والتي تُمثل قيادة الجامعة تبقيني على اطلاع بشأن 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 قدره (3.97) وانحراف معياري قدره (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 والاوراط الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية لُبعد المصادقية

الفرقات	مقياس الاستجابة												الفرقات	
	لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		غير متأكد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)					
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد				
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				لمجموع

n=204

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

2. الاحترام: يتبين 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 (أُتفق بشدة، أُتفق) (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 الاهمية نسبية لبُعد الاحترام (79.63%)، وهي أهمية نسبية جيدة، مما يعني اتفاق الأفراد المبحوثين وبدرجة واضحة حول هذه الفقرات وفقا 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 فأن 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 يُمثل 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 والايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية لُبعد الاحترام

الفرقات	مقياس الاستجابة												الفرقات	
	لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		غير متأكد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)					
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد				
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: تؤثر نتائج الجدول (24) الى وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد العدالة للعبارات (X31-X34)، اذ بلغ معدل الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) (74.88%) وهذا يدل على ان هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد العدالة ، 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 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 لُبعد 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 الى (هل تتوفر ابعاد 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 فأن فقرة (X32) والتي تُمثل قيادة الجامعة ترقى من يستحق من العاملين كلا 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 يُمثل قيادة الجامعة تمنح العاملين أجور عادلة مقابل العمل الذي يقومون به ، وبوسط حسابي قدرة (3.84) وانحراف معياري قدرة (0.74). وهذا يشير الى انخفاض مستوى العدالة في الأجور التي تمنح من قبل الجامعة وضرورة تعزيز الإنصاف في نظام المكافآت والتعويضات.

الجدول (24) التوزيعات التكرارية والايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لُبُعد العدالة

الفرقات	مقياس الاستجابة												الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
	أتفق بشدة (5)		أتفق (4)		غير متأكد (3)		لا أتفق (2)		لا أتفق بشدة (1)							
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد						
X31	36	17.65	113	55.39	46	22.55	5	2.45	4	1.96	3.84	0.74	76.86	4		
X32	51	25.00	107	52.45	41	20.10	4	1.96	1	0.49	4.00	1.13	79.90	1		
X33	59	28.92	85	41.67	57	27.94	3	1.47	0	0.00	3.98	0.86	79.61	2		
X34	42	20.59	118	57.84	40	19.61	3	1.47	1	0.49	3.97	0.82	79.31	3		
معدل العام		23.04		51.84		22.54		1.84		0.74	3.95	0.89	78.92			
المجموع		74.88				22.54				2.58						

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

4. **الفخر:** توضح نتائج الجدول (25) الى وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد **الفخر** للعبارات (X41-X45)، اذ بلغ معدل الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) (73.33%) وهذا يدل على ان هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد **الفخر**، أي ان آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (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 لبُعد الفخر (79.37%)، 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 تتوفر 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 فإن فقرة (X43) التي تُمثل يمتلك العاملین الاستعداد لبذل المجهودات الاضافية لإنجاز المهام الموكلة اليهم، حصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (82.06%) وبوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري قدره (0.79)، بينما حققت فقرة (X42) أقل أهمية نسبية ما قدره (78.33%) والذي يُمثل اشعر بالفخر عند رؤيتي لما انجزناه ، وبوسط حسابي قدرة (3.92) وانحراف معياري قدرة (0.82). وهذا يشير الى انخفاض الشعور بالفخر بالإنجازات والحاجة لتعزيز ثقافة الاعتراف والتقدير داخل الجامعة، من خلال تسليط الضوء على النجاحات وتحفيز العاملين على الاحتفاء بها.

الجدول (25) التوزيعات التكرارية والايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لبُعد الفخر

ترتيب الفقرات	الاهمية النسبية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
				لا أتفق بشدة		لا أتفق		غير متأكد		أتفق		أتفق بشدة		
				(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
				%	١	%	١	%	١	%	١	%	١	
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
				3.24				23.43		73.33				المجموع

n=204

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

5. الزمالة: تؤثر نتائج الجدول (26) وجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين بشأن فقرات بُعد الزمالة للعبارات (X51-X54)، إذ بلغ معدل الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) (75.12%) وهذا يدل على أن هناك درجة اتفاق لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد الزمالة ، أي أن آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، في حين بلغت درجة عدم الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات بُعد الزمالة (3.80%)، أما عن نسبة الإجابات غير متأكدين فهي (21.08%)، وكان الوسط الحسابي (3.96) والانحراف المعياري (0.89)، وبلغ معدل

الاهمية النسبية لبُعد الزمالة (79.17%)، 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 تتوفر ابعاد بيئة العمل السعيدة في الجامعات المبحوثة) الجواب نعم يتوافر بعد الزمالة وبدرجة جيدة حسب النسبة التي ظهرت لنا من خلال التحليل الاحصائي والبالغة (79.17%).

وعلى المستوى الجزئي فإن فقرة (X54) والتي تُمثل امتلاك بيئة عمل اجتماعية ممتعة ومنفتحة، حصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (80.29%) وبوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري قدره (0.82)، بينما حققت فقرة (X51) أقل أهمية نسبية ما قدره (77.75%) والذي يُمثل اشعر بذاتي عندما اكون في مكان العمل مع زملائي كونهم يحترمون افكاري ومشاعري، وبوسط حسابي قدره (3.89) وانحراف معياري قدره (0.74). وهذا يشير الى انه وبالرغم من توافر بعد الزمالة داخل الجامعة، إلا أن هنالك ضعف في احترام الأفكار والمشاعر بين الزملاء مما يعكس ضعف في التواصل والدعم العاطفي ويؤثر سلباً على بيئة العمل.

الجدول (26) التوزيعات التكرارية والاطواس الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لبُعد الزمالة

الفرقات	مقياس الاستجابة												الفرقات	
	لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		غير متأكد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)					
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد				
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		21.08		49.88		25.25		المعدل العام
				3.80			21.08		75.12			المجموع		

n=204

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

6. خلاصة وصف متغير بيئة العمل السعيدة: تأسيساً على ما تقدم يمكن القول ان جميع الإجابات ولكل ابعاد متغير بيئة العمل السعيدة كانت اعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، وان الجدول (27) يوضح الأهمية النسبية لأبعاد بيئة العمل السعيدة من وجهة نظر عينة من الملاكات الوظيفية في عدد من كليات جامعتي (نوروز وجيهان) ، عن طريق قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية تبين لنا ان اهم الابعاد لمتغير بيئة العمل السعيدة نسبيا هو بُعد المصادقية 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 بُعد الاحترام وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (3.98) والانحراف المعياري (0.89) وبأهمية نسبية بلغت (79.63%) ، وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد الفخر وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (3.97) والانحراف المعياري (0.82) وبأهمية نسبية بلغت (79.37%) ، وفي المرتبة الرابعة جاء بُعد الزمالة وذلك بدلالة قيمة الوسط الحسابي البالغ (3.96) والانحراف المعياري (0.89) وبأهمية نسبية بلغت (79.17%)، في حين أن بُعد العدالة تبين أن أقل الأبعاد 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 بُعد المصادقية القائمة كأهم الأبعاد، مما يدل على أهمية توفير الثقة بين العاملين في الجامعة، يليه بُعد الاحترام، ثم الفخر والزمالة، وهي مؤشرات على توفر مناخ اجتماعي ومهني داعم، 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 لتعزي الشعور بالعدالة بين العاملين.

الجدول (27) الأهمية النسبية لأبعاد بيئة العمل السعيدة

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

n=204

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

المبحث الرابع/ الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات :

1. تُظهر الدراسة أن بيئة العمل السعيدة تمثل عنصراً محورياً في بناء مناخ تنظيمي إيجابي في الجامعات، حيث ساعدت الأبعاد المتمثلة في (المصادقية، 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 وتكافؤ 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 الدراسية.

ثانياً: المقترحات

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 فعّالة، وتبني ممارسات قيادية تشاركية تعزز من وضوح الرؤية والالتزام المتبادل.
3. ترسيخ ثقافة الاحترام المتبادل داخل التنظيم، عبر عقد برامج تدريبية وورش عمل تركز على مهارات التواصل والتعامل الإنساني، لضمان بيئة عمل قائمة على التقدير والتفاهم، بما يعزز العلاقات المهنية ويحد من النزاعات أو التوترات.
4. دعم الشعور بالفخر من خلال تفعيل المبادرات التي تبرز إنجازات العاملين، وتكافئ الجهود الاستثنائية، بما يساهم في رفع الروح المعنوية ويعزز العلاقة الإيجابية داخل بيئة العمل.
5. تنمية العلاقات وتعزيز التفاعل الاجتماعي بين العاملين عن طريق تحفيز الأنشطة الجماعية والثقافية، التي توفر بيئة تواصل غير رسمية، تدعم الروابط المهنية وتقلل من الشعور بالانعزال داخل العمل، وهو ما ينعكس على الأداء العام والرضا الوظيفي.

ثبت المصادر

القرآن الكريم

المصادر العربية

أولاً: الرسائل والأطاريح 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. الاسمري، 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 الفلوجة. مجلة اقتصاديات الاعمال للبحوث التطبيقية, 1(1).
3. علوان احمد محمد ، سهام. (2022). إدارة الاحتواء العالي كمدخل لتحقيق السعادة المؤسسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق (دراسة تحليلية). مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية, 16(6).
4. المولي، سماح مؤيد، أبو نائلة 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. Pillemer, 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 Workplace according To Buddhist Way. PSAKU International Journal Of interdisciplinary 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., Albrecht, T., & De Pietro, C. (2010). *How To Create An Attractive And Supportive Working Environment For Health Professionals* Geneva: World Health Organization.