



جامعة الموصل

كلية الادارة والاقتصاد

الحرية الأكademie وأثرها في تحقيق السعادة في مكان العمل: دراسة
مسحية في كلية النور الجامعة

مكرم منيب محمود الدباغ

رسالة ماجستير

إدارة الاعمال

بإشراف

الأستاذ المساعد الدكتور

عادل محمد عبد الله الطائي

الحرية الأكاديمية وأثرها في تحقيق السعادة في مكان العمل: دراسة مسحية في كلية النور الجامعة

رسالة تقدم بها

مكرم منيب محمود الدباغ

إلى

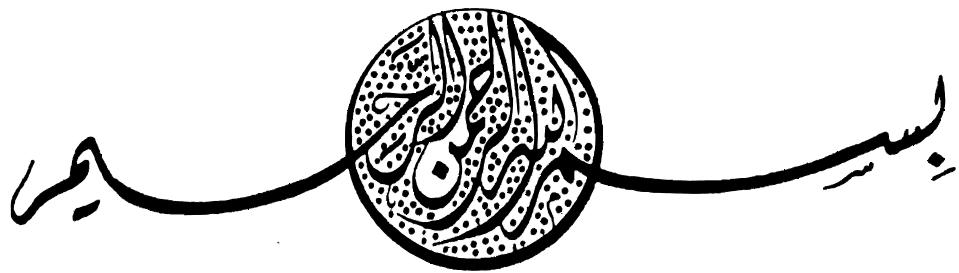
مجلس كلية الإدراة والاقتصاد بجامعة الموصل

وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الاعمال

بإشراف

الأستاذ المساعد الدكتور

عادل محمد عبد الله الطائي



﴿وَاصْبِرْ لِحُكْمِ رَبِّكَ فَإِنَّكَ بِأَعْيُنِنَا وَسَيَّحَ بِحَمْدٍ
رَبِّكَ حِينَ تَقُومُ﴾ ٤٨



سورة الطور

﴿الآية ٤٨﴾

إقرار المشرف

أشهد أن إعداد هذه الرسالة الموسومة: بـ "أبعاد الحرية الأكademie وأثرها في تحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية النور الجامعية" جرى تحت إشرافي في جامعة الموصل / كلية الإدراة والاقتصاد / قسم إدارة الأعمال، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال.

التوقيع:

الاسم: أ. م. د. عادل محمد عبدالله الطائي

التاريخ: ٢٠٢٠/٦/٤١

إقرار المقوم اللغوي

أشهد بأن هذه الرسالة الموسومة: بـ "أبعاد الحرية الأكademie وأثرها في تحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية النور الجامعية" تمت مراجعتها من الناحية اللغوية وتصحيح ما ورد فيها من أخطاء لغوية وتعبيرية، وبذلك أصبحت الرسالة مؤهلة للمناقشة بقدر تعلق الأمر بسلامة الأسلوب وصحة التعبير.

التوقيع:

الاسم: م. د. خالد حازم عيدان الحديدي

قسم اللغة العربية / كلية الآداب

التاريخ: ٢٠٢٠/٦/٤١

إقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

بناء على التوصيتين التي تقدم بها المشرف والمقوم اللغوي، أرشح هذه الرسالة للمناقشة.

التوقيع:

الاسم: أ. د. علاء عبد السلام يحيى الحمداني

التاريخ: ٢٠٢٠/٦/٤١

إقرار رئيس قسم إدارة الأعمال

بناء على التوصيات التي تقدم بها المشرف والمقوم اللغوي ورئيس لجنة الدراسات العليا،

أرشح هذه الرسالة للمناقشة.

التوقيع:

الاسم: أ. د. علاء عبد السلام يحيى الحمداني

التاريخ: ٢٠٢٠/٦/٤١

قرار لجنة المناقشة

نشهد بأننا أعضاء لجنة التقويم والمناقشة قد أطاعنا على الرسالة الموسومة بـ "أبعاد الحرية الأكademie وأثرها في تحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية النور الجامعية" وناقشتنا الطالب مكرم منيب محمود الدباغ في محتوياتها وفيما له علاقة بها بتاريخ ٢٠٢٠ / ١١ وإنها جديرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال.

الأستاذ المساعد الدكتور
بسام عبدالرحمن يوسف
جامعة الموصل
عضوًأ

الأستاذ المساعد الدكتور
سرمد غانم صالح
كلية الحدباء الجامعية
رئيس اللجنة

الأستاذ المساعد الدكتور
عادل محمد عبدالله الطائي
جامعة الموصل
عضوًأ ومسرفاً

الأستاذ المساعد الدكتور
حسان ثابت جاسم
جامعة الموصل
عضوًأ

قرار مجلس الكلية

اجتمع مجلس كلية الإدارة والاقتصاد بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠٢٠ / ١١ وقرر التوصية بمنحه شهادة الماجستير في إدارة الأعمال.

عميد كلية الإدارة والاقتصاد
أ. د. ثائر احمد سعدون السمان

مقرر مجلس الكلية
٢٠٢٠ / /

شكر وثناء

الحمد لله رب العالمين، والصلوة والسلام على سيدنا وحبيبنا محمد ﷺ، وعلى آله وصحبه أجمعين. وبعد، فلا يسعني وأنا أنتهي من كتابة الرسالة إلا أن أقول الحمد لله على نعمه على إذ أمنني بعونه، فكل خير وجدته في عملي كان من فضل الله وحده لا شريك له.

يسعدني، أن أتقدم بوافر الشكر وحالص الامتنان إلى الأستاذ المساعد الدكتور الفاضل (عادل محمد عبد الله الطائي) لما أبداه من رعاية خاصة، فقد كان مرشدًا وأباً روحياً ومشرفاً مخلصاً وأميناً في إبداء الملاحظات والتوجيهات القيمة خلال مدة إعداد هذه الدراسة. إذ كانت لآرائه السديدة وتوجيهاته القيمة الأثر الفاعل في إنجاح هذه الدراسة وإخراجها بالشكل الحالي، جزاه الله عنى الخير كله وأطال في عمره وأمده.

كما يقتضي واجب العرفان أن أتقدم بالشكر والامتنان رئيسة جامعة الموصل متمثلة بالأستاذ الدكتور (قصي كمال الدين الأحمدي)، وكذلك شكري وامتناني إلى عمادة كلية الإدارة والاقتصاد ممثلة بالأستاذ الدكتور (ثائر أحمد سعدون السمان)، والشكر موصول إلى رئيسة قسم إدارة الأعمال ممثلة بالأستاذ الدكتور (معن وعد الله جار الله المعاضيدي) ل توفيرهم الإمكانيات والمستلزمات وتذليل المعوقات طيلة فترة الدراسة، كما أتقدم بالشكر الوافر لأساتذتي أعضاء الهيئة التدريسية كافة، فلهم مني حالص الأمنيات بال توفيق والنجاح الدائمين.

ويقتضي واجب العرفان أن أتقدم بالشكر الوافر للدكتور (خالد حازم عيدان الحديدي) كما أتقدم بوافر الشكر للدكتورة (بادية عبد اللطيف سرور)، وكذلك شكري وامتناني إلى الأستاذ الدكتورة (رجاء عبدالله عيسى) والشكر موصول إلى الدكتورة (فاطمة زهرة بن قايد)، وأقدم حالص شكري وامتناني للدكتورة (نسرين فالح حسن). لما قدموه لي من يد العون فلهم مني حالص الأمنيات بال توفيق والنجاح الدائمين.

كما يقتضي واجب الوفاء والعرفان أن أتقدم بالشكر والاعتذار إلى عائلتي لما قدموه لي من عطاء ودعم غير محدود وعلى رأسهم (أبي العزيز) الذي لولا مبادئه القيمة التي زرعها بي لما كنت على ما أنا عليه اليوم، والى رمز المحبة من سهرت الليالي لتربيتي وتعلمي (والدتي الحنونة) سائلاً المولى عز وجل أن يحفظهما وأن يغنيهم بالصحة والعافية. وأقدم شكري وامتناني إلى إخوتي (محمد، مهند، واحمدي العزيزة) حفظهم الله من كل سوء وأدامهم ذخراً لي.

ولا يفوتي أن أتقدم بوافر شكري وامتناني إلى من مد لي يد العون والمساعدة في إتمام وإنجاز هذه الرسالة وأخص بالذكر الأستاذ (خيري بدل رشيد صادق الرشيداني) لما قدمه لي من ملاحظات إحصائية قيمة أسهمت في إنجاز الرسالة بالشكل الحالي.

كما يطيب لي أن أتقدم بالشكر ووافر الامتنان والتقدير إلى كلية النور الجامعة ممثلة بالسيد العميد الأستاذ الدكتور (ياسين طه الحجار) على حفاوة استقباله لي وتقديمه كل الدعم، والشكر موصول إلى الآنسة (بسمة إبراهيم عبو)، سائلاً المولى تعالى ان يرعاها ويحفظها من كل مكره.

ولا يفوتي واجب العرفان بالجميل والوفاء الأخوي، أن أتقدم بأذكي آيات الحب والامتنان إلى زملائي في الدراسة لما قدموه لي من دعم معنوي، اسأل الله لهم تسديد الخطى وتحقيق ما يطمحون له. وأخيراً أقدم حالص اعتذاري لمن لم تسعفي ذاكرتي على ذكرهم، وأسأل الله تعالى أن يجزي عنا الجميع خير الجزاء.

مكرم الدباغ

المستخلص

إن بناء مكان عمل أكثر صحة وسعادة وانتاجية، يستلزم من المؤسسات التعليمية منح القوى العاملة المزيد من الحرية، فالأشخاص السعداء هم أولئك الذين يمكنهم التفكير بشكل مستقل ولديهم القدرة على الاختيار والتعبير عن آرائهم ومقرراتهم، وأنّ من أفضل أماكن العمل هي تلك التي تمنح موظفيها قدرًا كبيراً من الاستقلالية والتقدير.

تحققـت الـدراـسة الـحالـية من أثرـ الحرـية الأـكـادـيمـيـة في تـحـقـيقـ السـعـادـةـ في مـكانـ الـعـملـ لـلـتـدـريـسيـينـ العـامـلـينـ فيـ كـلـيـةـ النـورـ الجـامـعـةـ فيـ مـحـافـظـةـ نـينـوىـ، تـهـدـفـ الـدـرـاسـةـ إـلـىـ إـظـهـارـ دـورـ أـبعـادـ الحرـيةـ الأـكـادـيمـيـةـ وأـثـرـهـاـ بـتـحـقـيقـ السـعـادـةـ فيـ مـكانـ الـعـملـ، وـبـيـانـ مـدىـ اـهـتمـامـ المؤـسـسـةـ المـبـحـوـثـةـ بالـحرـياتـ الأـكـادـيمـيـةـ لـدـيهـاـ، فـضـلاـًـ عـنـ مـعـرـفـةـ مـسـتـوىـ شـعـورـ تـدـريـسيـهاـ بـالـسـعـادـةـ فيـ مـكانـ عـلـمـهـ.

ولـتحقـيقـ أـهـدافـ الـدـرـاسـةـ تمـ صـيـاغـةـ مـجـمـوعـةـ مـنـ فـرـضـيـاتـ الرـئـيـسـةـ وـالـفـرعـيـةـ وـالـمـنـسـجـمـةـ معـ هـدـفـ الـدـرـاسـةـ. اـعـتـمـدـتـ الـدـرـاسـةـ عـلـىـ الـمـنـهـجـ الـوـصـفـيـ التـحـلـيليـ. كـمـاـ تـمـ الـاعـتـمـادـ عـلـىـ اـسـتـمـارـةـ الـاستـبـيـانـ كـأـدـاءـ رـئـيـسـيـةـ فيـ جـمـعـ الـبـيـانـاتـ مـنـ الـمـؤـسـسـةـ الـمـبـحـوـثـةـ، بـمـاـ يـنـسـجـمـ وـطـبـيـعـةـ تـوـجـهـاتـ اـهـدـافـ الـبـحـثـ وـمـضـامـينـ فـرـضـيـاتـهـ. وـتـضـمـنـتـ عـيـنةـ الـدـرـاسـةـ (١٧٢)ـ فـردـ. وـتـمـ تـحـلـيلـ الـبـيـانـاتـ باـسـتـخـدـامـ مـجـمـوعـةـ مـنـ الـأـدـوـاتـ الـإـحـصـائـيـةـ وـمـنـ بـيـنـهـاـ أـسـلـوبـ نـمـذـجـةـ الـمـعـادـلـةـ الـبـنـائـيـةـ Structural Equation Modelingـ (SEMـ)ـ وـالـتـيـ تـعـدـ مـنـ الـمـادـلـلـ الـإـحـصـائـيـةـ الـحـدـيثـةـ الـمـتـبـعـةـ لـتـقـدـيرـ النـماـذـجـ الـتـيـ تـحدـدـ الـعـلـاقـاتـ بـيـنـ الـمـتـغـيرـاتـ وـاـخـتـارـهـاـ وـتـحـلـيلـهـاـ.

كـشـفـتـ النـتـائـجـ أـنـ بـعـدـ حرـيةـ التـعبـيرـ كـانـ لـهـ التـأـثـيرـ الـأـكـبـرـ فيـ تـحـقـيقـ السـعـادـةـ فيـ مـكانـ الـعـملـ، فـضـلاـًـ عـنـ ذـلـكـ فـقـدـ استـنـجـتـ الـدـرـاسـةـ أـنـ الـأـثـرـ الـأـكـبـرـ لـأـبعـادـ الحرـيةـ الـأـكـادـيمـيـةـ (ـمـجـمـوعـةـ)ـ كـانـ فيـ بـعـدـ عـلـاقـاتـ الـعـملـ. لـذـلـكـ، تـوـصـيـ الـدـرـاسـةـ عـلـىـ حـثـ الـقـيـادـاتـ الـجـامـعـيـةـ عـلـىـ تـعـزـيزـ مـفـاهـيمـ سـعادـةـ الـتـدـريـسيـينـ وـذـلـكـ مـنـ خـلـالـ إـزـالـةـ جـمـيعـ الـقيـودـ وـالـمـعـوـقـاتـ الـتـيـ مـنـ شـأنـهـاـ عـرـقـلـةـ سـعادـتـهـمـ وـبـمـاـ يـسـهـمـ فـيـ اـمـتـلـاكـهـمـ لـمـواـهـبـ وـمـهـارـاتـ عـالـيـةـ مـنـ الـمـمـكـنـ تـسـخـيرـهـاـ فـيـ مـكانـ الـعـملـ.

ثبات المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	المستخلص
ب	ثبات المحتويات
د	ثبات الجداول
و	ثبات الأشكال
ز	ثبات الملاحق
١	المقدمة
٣١-٣	الفصل الأول: الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة
٣	المبحث الأول: الدراسات السابقة
١٧	المبحث الثاني: منهجية الدراسة
٢١	المبحث الثالث: أساليب جمع البيانات والمعلومات وتحليلها
٢٧	المبحث الرابع: وصف مجتمع الدراسة والأفراد المبحوثين
٦٦-٣٢	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
٣٢	المبحث الأول: الحرية الأكademie- إطار نظري
٣٢	أولاً: مفهوم الحرية الأكademie
٣٤	ثانياً: أهمية الحرية الأكademie
٣٦	ثالثاً: مبادئ الحرية الأكademie
٣٧	رابعاً: خصائص الحرية الأكademie
٣٧	خامساً: متطلبات الحرية الأكademie
٣٨	سادساً: أبعاد الحرية الأكademie
٤٣	المبحث الثاني: السعادة في مكان العمل
٤٣	أولاً: مفهوم السعادة
٤٥	ثانياً: مفهوم السعادة في مكان العمل
٤٨	ثالثاً: أهمية السعادة في مكان العمل
٥٠	رابعاً: الأساس النظري للسعادة في مكان العمل
٥٦	خامساً: أبعاد السعادة في مكان العمل
٦٢	سادساً: متطلبات تطبيق السعادة في مكان العمل
٦٣	سابعاً: مداخل السعادة في مكان العمل

الصفحة	الموضوع
٦٥	ثامناً: العلاقة بين الحرية الأكademie والسعادة في مكان العمل
٩٦-٩٧	الفصل الثالث: وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها واختبار فرضياتها
٦٧	المبحث الأول: وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها
٧٩	المبحث الثاني: اختبار البناء التكاملي لأنموذج الدراسة واختبار فرضياتها
١٠٠-٩٧	الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات
٩٧	المبحث الأول: الاستنتاجات
٩٩	المبحث الثاني: التوصيات والدراسات المستقبلية
١١٨-١٠١	المصادر
I - XXI	الملاحق
a	المستخلص باللغة الإنكليزية

ثبات الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
٣	الدراسات العربية السابقة الخاصة بالحرية الأكاديمية	١
٧	الدراسات الأجنبية السابقة الخاصة بالحرية الأكاديمية	٢
١٠	الدراسات السابقة الخاصة بالسعادة في مكان العمل	٣
٢٢	متغيرات الدراسة الواردة في استمارة الاستبيان	٤
٢٤	نتائج اختبار معامل ألفا لمتغيرات الدراسة في الكلية المبحوثة	٥
٣٤	تعريف الحرية الأكاديمية وفقاً لآراء مجموعة الباحثين	٦
٤٥	آراء الباحثين حول تعريف السعادة	٧
٤٧	تعريف السعادة في مكان العمل وفقاً لآراء مجموعة الباحثين	٨
٥٦	أبعاد السعادة في مكان العمل من وجهة نظر بعض الكتاب والباحثين	٩
٦٨	المعدل العام والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف لمتغير أبعاد الحرية الأكاديمية	١٠
٦٩	التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة وبعد حرية التدريس	١١
٧٠	التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة وبعد حرية البحث العلمي	١٢
٧١	التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة وبعد حرية التعبير	١٣
٧٢	التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة وبعد المشاركة في صناعة القرار	١٤
٧٢	الأهمية النسبية لأبعاد الحرية الأكاديمية من وجهة نظر الأفراد المبحوثين في كلية النور الجامعة	١٥
٧٣	المعدل العام والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف لمتغير السعادة في مكان العمل	١٦
٧٤	التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة وبعد الرضا الوظيفي	١٧
٧٥	التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة وبعد الارتباط بالعمل	١٨

الصفحة	العنوان	الرقم
٧٦	التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة بعد علاقات العمل	١٩
٧٧	التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة بعد الرفاه العاطفي	٢٠
٧٨	الأهمية النسبية لأبعاد السعادة في مكان العمل من وجهة نظر الأفراد المبحوثين في كلية النور الجامعة	٢١
٨٠	أهم المؤشرات لحسن المطابقة وحدود قبولها	٢٢
٨٠	أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج التحليل العاملی التوکیدی لمتغير (أبعاد الحرية الأكاديمية) قبل التعديل	٢٣
٨١	المؤشرات التي تم حذفها	٢٤
٨٢	قيم تحويل العوامل اعتماداً على حجم العينة	٢٥
٨٢	أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج التحليل العاملی التوکیدی لمتغير (أبعاد الحرية الأكاديمية) بعد التعديل	٢٦
٨٣	أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج التحليل العاملی التوکیدی لمتغير (السعادة في مكان العمل)	٢٧
٨٤	أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج التحليل العاملی التوکیدی لمتغيرات الدراسة	٢٨
٨٨	أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً في السعادة في مكان العمل مجتمعةً	٢٩
٨٩	تحليل الانحدار لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً في السعادة في مكان العمل مجتمعةً	٣٠
٩٢	أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية منفردة في السعادة في مكان العمل مجتمعةً	٣١
٩٣	تحليل الانحدار لأبعاد الحرية الأكاديمية منفردة في السعادة في مكان العمل مجتمعةً	٣٢
٩٥	أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً في السعادة في مكان العمل منفردة	٣٣
٩٦	تحليل الانحدار لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً في السعادة في مكان العمل منفردة	٣٤

ثبت الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
١	مخطط الدراسة الفرضي	٢٠
٢	توزيع الأفراد المبحوثين حسب الجنس	٢٩
٣	توزيع الأفراد المبحوثين حسب الهرم العمري	٣٠
٤	توزيع الأفراد المبحوثين حسب التحصيل الدراسي	٣٠
٥	توزيع الأفراد المبحوثين حسب اللقب العلمي	٣١
٦	أبعاد الحرية الأكademie	٤٢
٧	تطبيق نظرية هرم ماسلو لل حاجات على بيئة العمل	٥١
٨	الأساس النظري للسعادة في مكان العمل	٥٥
٩	هرمية السعادة في مكان العمل	٦٢
١٠	مداخل السعادة في مكان العمل	٦٥
١١	مصفوفة العلاقة بين الحرية الأكademie والسعادة في مكان العمل	٦٦
١٢	التحليل العاملی التوكید لمتغير (أبعاد الحرية الأكademie) قبل التعديل	٨١
١٣	التحليل العاملی التوكید لمتغير (أبعاد الحرية الأكademie) بعد التعديل	٨٣
١٤	التحليل العاملی التوكید لمتغير (السعادة في مكان العمل)	٨٤
١٥	التحليل العاملی التوكید لمتغيرات الدراسة	٨٥
١٦	نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكademie مجتمعةً في السعادة في مكان العمل مجتمعةً	٨٩
١٧	نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكademie منفردةً في السعادة في مكان العمل مجتمعةً	٩٢
١٨	نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكademie مجتمعةً في السعادة في مكان العمل منفردةً	٩٥

ثبت الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
I	أنموذج استبيان آراء الخبراء في قياس صدق استماراة الاستبانة	١
II	أنموذج تحكيم استماراة الاستبيان الإلكتروني	٢
XII	أسماء السادة المحكمين لاستماراة الاستبيان	٣
XIII	أنموذج استماراة الاستبيان	٤
XVII	المقابلات وللقاءات مع السادة المسؤولين في كلية النور الجامعية للمدة من ٢٠٢٠/٣/٢٥ ولغاية ٢٠٢٠/٢/٣	٥
XVIII	الاتساق الداخلي لأبعاد الدراسة	٦
XX	الكتب والمخاطبات الرسمية	٧

المقدمة

تؤدي الجامعات دوراً قيادياً في تطوير المجتمعات وتنميتها من خلال إسهامها في تخريج الملاكات البشرية المدرية على العمل في مختلف المجالات إذ ينابط بها مجموعة من الأهداف تتدرج تحت وظائف رئيسة لها مثل التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ولتحقيق تلك الأهداف تحتاج الكوادر التدريسية إلى قدر من الحرية الأكademie تتمثل بالحرية في التدريس وحرية البحث العلمي وذلك في ظل حرية التعبير وطرح الأفكار ومشاركتها من دون قيود على الطرح العلمي والأكاديمي، فضلاً عن المشاركة في صناعة القرارات بوصفها أبعاد مهمة لتحقيق الحرية الأكademie (أبو سيف، ٢٠١٥).
ولأهمية موضوع الحرية الأكademie، فقد تم عقد العديد من المؤتمرات التي سعت إلى تحديد مفهوم خاص بالحريات الأكademie ومن أهمها إعلان "لما" في بيرو سنة (١٩٨٨) للحريات الأكademie، الذي تناول تحديداً شاملاً لمفهوم الحرية الأكademie، فضلاً عن إعلان "عمان" المنبثق عن مؤتمر الحريات الأكademie في الجامعات العربية المنعقد في العاصمة الأردنية عمان في (١٥-١٦ كانون أول ديسمبر) ٢٠٠٤م، الذي نص على شمول الحرية الأكademie لحق التعبير عن الرأي، وحق نشر المعلومات، وتبادل المعارف وحق المجتمع الأكاديمي في إدارة نفسه بنفسه، واتخاذ القرارات المتعلقة بتسيير أعماله، ووضع ما يناسبها من اللوائح، والأنظمة، والإجراءات الكفيلة بتحقيق أهدافه التعليمية، والبحثية، والعلمية، وحق أعضاء الهيئات الأكademie في التواصل مع المجتمع الأكاديمي العالمي، والوصول إلى مصادر البيانات، والمعلومات، وتبادل الآراء، ونشرها دون قيود، أو مضائقات (الجلوني، ٢٠١٦، ٤٨٠).

من جهة ثانية تناولت الدراسة متغير السعادة في مكان العمل الذي حضي بالاهتمام منذ الثمانينيات من القرن العشرين، كما تم إثبات تأثيره الإيجابي على التدابير التنظيمية مثل الأداء الاقتصادي والإنتاجية والنقصان في معدل دوران العمل، إذ أثبتت الدراسات أن السعادة مرتبطة بعدة أبعاد وهي (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل، الرفاه العاطفي) وأن تلك الأبعاد لا تسهم بسعادة الموظفين فقط بل يمكن أن تزيد أيضاً من احتمالية نجاحهم، وذلك في ظل توفير بيئة عمل إيجابية وحرة تمكنهم من أداء مهامهم وواجباتهم بصورة أكثر فاعلية، مما يولد لديهم الشعور بالامتنان نتيجة لتقدير الآخرين لما يقومون به من مهام وواجبات (Haar, et al., 2019, 1).

واستهدفت الدراسة الحالية بناء إطار فكري وميداني لأبعاد الحرية الأكademie وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل من خلال وصف وتشخيص متغيراتها وتحليل العلاقة والتأثير لتلك المتغيرات. كما تم بناء نموذج افتراضي لتحديد طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد، وانبثقت

منها خمس فرضيات رئيسة وثمان فرضيات فرعية اختبرت باستخدام برامج التحليل الإحصائي والمتمثلة بالبرمجية الجاهزة (SPSS V23) في وصف وتشخيص المتغيرات وكذلك برنامج (AMOS V23) لإجراء التحليل العاملی التوكیدي ونمذجة المعادلات البنائية والتي من خلالها تم اختبار علاقات الأثر بين متغيرات الدراسة وذلك تماشياً مع أهداف الدراسة وسريان مخطتها.

وبالاتساق مع ما نقدم فقد تمثلت الدراسة بأربعة أقسام، استطاع الفصل الأول أربعة مباحث، إذ ركز المبحث الأول على تقصي الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، في حين تناول المبحث الثاني منهجية الدراسة، في حين خصص المباحثين الثالث والرابع لأساليب جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وكذلك وصف مجتمع الدراسة والأفراد المبحوثين.

كما تأثر الجانب النظري للدراسة الحالية في الفصل الثاني بمبثعين اختص الأول بالمتغير المستقل (أبعاد الحرية الأكاديمية) من خلال تقديم مدخل مفاهيمي من حيث (مفهوم الحرية الأكاديمية، أهميتها، مبادئها، خصائصها، متطلباتها وأبعادها)، في حين خصص المبحث الثاني للمتغير المعتمد (السعادة في مكان العمل) وذلك من حيث (مفهوم السعادة، مفهوم السعادة في مكان العمل، أهميتها، أساسها النظري، أبعادها، متطلباتها، مداخلها، العلاقة بين الحرية الأكاديمية والسعادة في مكان العمل). في حين تألف الفصل الثالث من مباحثين تطرق الأول إلى وصف وتشخيص متغيرات الدراسة، أما فيما يخص المبحث الثاني فقد خصص لاختبار البناء التكاملي لأنموذج الدراسة واختبار فرضياتها. وأخيراً فقد اختتمت الدراسة بفصلها الرابع متضمنةً مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات وبواقع مباحثين، خصص المبحث الأول لاستنتاجات الدراسة وفق ما أفضى إليه الجانب النظري وكذلك نتائج التحليل الإحصائي وكذلك الواقع الحالي لمتطلبات الدراسة، أمّا المبحث الثاني فقد استطاع جملة من التوصيات وكذلك تقديم بعض المقترنات لمشاريع بحثية مستقبلية في اختصاص إدارة الأعمال.

الفصل الأول

الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة

يهدف هذا الفصل إلى استعراض مجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية، ومن ثم توضيح للمنهجية المعتمدة في إعداد هذه الدراسة، إذ يتضمن هذا الفصل أربعة مباحث وهي:

المبحث الأول: الدراسات السابقة.

المبحث الثاني: منهجية الدراسة.

المبحث الثالث: أساليب جمع البيانات والمعلومات وتحليلها.

المبحث الرابع: وصف مجتمع الدراسة والأفراد المبحوثين.

المبحث الأول

الدراسات السابقة

يركز المبحث الحالي على تقديم عرض موجز لعدد من الدراسات السابقة التي تناولت أبعاد الحرية الأكاديمية وكذلك الدراسات التي تناولت مفهوم السعادة في مكان العمل وفق جدول يبين فيه عنوان الدراسة وأهم مشكلة فيها وهدفها، فضلاً عن أهم الاستنتاجات والمقترحات لكل دراسة وكذلك مجالات الاستفادة منها وكما يأتي:

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالحرية الأكاديمية

أ. الدراسات العربية

يوضح الجدول (١) مجموعة من الدراسات الخاصة بالحرية الأكاديمية في البيئة العراقية والعربية.

الجدول (١) الدراسات العربية السابقة الخاصة بالحرية الأكاديمية

١. دراسة (الشاوي، ٢٠١٥)	
"الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة البصرة"	عنوان الدراسة
"تمثل مشكلة الدراسة بالإجابة على التساؤلات الآتية: ماهي درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية / جامعة البصرة؟ وما مستوى الاغتراب الوظيفي الذي يعني منه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية / جامعة البصرة؟ وما العلاقة بين الحرية الأكاديمية والاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية / جامعة البصرة؟"	مشكلة الدراسة
"تهدف الدراسة الى قياس مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية - جامعة البصرة، وكذلك قياس مستوى الشعور الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية - جامعة البصرة، فضلاً عن التعرف على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية - جامعة البصرة وحسب متغيرات الجنس والتخصص ولقب العلمي".	هدف الدراسة
"تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة البصرة والبالغ عددهم (٣٧٤) وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ عددها (١٥٠) تدريسي".	مجتمع الدراسة وعينته
١. حرية التدريس ٢. حرية البحث العلمي ٣. حرية التعبير ٤. المشاركة في اتخاذ القرار	الأبعاد
"توجد علاقة عكسية بين الحرية الأكاديمية والاغتراب فكما كان التدريسي محرومًا من حرية الأكاديمية كلما كان ذلك سبباً في اغترابه الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية يعانون من اغتراب وظيفي وبكافحة مجالاته".	أهم الاستنتاجات

<p>"توفير المناخ الحر للأستاذ الجامعي للكتابة والبحث عن الحقيقة كما يرونها وبلا قيود من قبل الإدارة العليا وزيادة مستوى المسؤولية لدى الأستاذ الجامعي وتقويضه بعض الصالحيات ومنحه مساحة من الحرية بما يشعره بتحقيق ذاته".</p>	أهم المقترنات
<p>١. تغطية الجانب النظري ٢. تصميم الاستبيان</p>	الاستفادة من الدراسة
<p>٢. دراسة (الجلوني، ٢٠١٦)</p> <p>"الحرية الأكademية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن"</p>	عنوان الدراسة
<p>"انطلقت الدراسة من خلال التساؤلات الآتية: ما درجة ممارسة الحرية الأكademية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال المملكة من وجهة نظرهم؟ وهل هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين متطلبات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الحرية الأكademية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، تُعزى إلى متغيرات الجنس، الكلية الجامعية، الرتبة الأكademية؟"</p>	مشكلة الدراسة
<p>"هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى ممارسة الحرية الأكademية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية، كما تهدف إلى التعرف على مدى وجود فروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية"</p>	هدف الدراسة
<p>"الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية، كما اقتصرت الدراسة على عينة قوامها (١٧٠) من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات أربد والحسن وعجلون"</p>	مجتمع الدراسة وعينته
<p>١. المشاركة في صنع القرار ٢. خدمة المجتمع ٣. البحث العلمي ٤. التدريس</p> <p>"وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متطلبات استجابات أفراد العينة في جميع المجالات عدا مجال البحث العلمي، في حين لا توجد فروق بين المتطلبات حول ممارسة الحرية الأكademية في جميع المجالات والأدلة كل تبعاً لمتغيري الكلية والرتبة الأكademية"</p>	الأبعاد أهم الاستنتاجات
<p>"تعزيز الحرية الأكademية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي، وضرورة إشراك جميع أعضاء هيئة التدريس في بناء الخطة الاستراتيجية للجامعة"</p>	أهم المقترنات
<p>١. تحديد أبعاد الحرية الأكademية ٢. تغطية الجانب النظري ٣. تصميم الاستبيان</p>	الاستفادة من الدراسة
<p>٣. دراسة (المطيري، ٢٠١٦)</p> <p>"العلاقة بين الحرية الأكademية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود"</p>	عنوان الدراسة

<p>مشكلة الدراسة</p> <p>حاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات الآتية: "ما درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود؟ وما درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود؟ وهل توجد علاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود؟"</p>	
<p>هدف الدراسة</p> <p>"تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود، والتعرف على درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود فضلاً عن التعرف على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي".</p>	
<p>مجتمع الدراسة وعينته</p> <p>"تمت الدراسة في كلية الآداب -جامعة الملك سعود وطبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بعمر عدهم (٥٣) تدريسي".</p>	
<p>الأبعاد</p> <p>١. حرية التدريس ٢. حرية البحث العلمي ٣. الحرية في الأنظمة واللوائح ٤. خدمة المجتمع</p>	
<p>أهم الاستنتاجات</p> <p>"توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، كما تبين أنَّ درجة ممارسة الحرية الأكاديمية كانت قليلة خصوصاً فيما يتعلق بالأنظمة واللوائح".</p>	
<p>أهم المقترنات</p> <p>"تقترن الباحثة بالسماح لعضو هيئة التدريس بالمشاركة في وضع الأنظمة الجامعية الخاصة بقسمه وأن يتم اختيار رئيس القسم بطريقة ديمقراطية كالانتخاب الحقيقي المسجل من جميع الأعضاء بالقسم".</p>	
<p>الاستفادة من الدراسة</p> <p>١. تغطية الجانب النظري ٣. تصميم الاستبيان</p>	
٤. دراسة (محسن ومتعب، ٢٠١٨)	
<p>عنوان الدراسة</p> <p>"تحليل العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي دراسة تحليلية في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة القادسية"</p>	
<p>مشكلة الدراسة</p> <p>"تكمِّن مشكلة الدراسة في معرفة واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لعضو الهيئة التدريسية بعيداً عن الضغوط والعوائق التي تحد من حريتها وبما يسهم في تحديد ولائهم لمؤسساتهم، كما تسعى الدراسة إلى تشخيص واقع ممارسة الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية"</p>	
<p>هدف الدراسة</p> <p>"تهدف الدراسة إلى معرفة واقع ومدى ممارسة الحرية الأكاديمية من قبل أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية محل الدراسة، وكذلك التعرف على درجة الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الكلية"</p>	
<p>مجتمع الدراسة وعينته</p> <p>"تمثل مجتمع الدراسة بكلية الإدارة والاقتصاد، وكانت عينة الدراسة (٩٢) فرد من أعضاء الهيئة التدريسية"</p>	

<p>١. مجال التدريس ٢. مجال البحث العلمي ٣. مجال اتخاذ القرار</p> <p>تبين أنَّ لدى الأفراد المبحوثين مستوى حرية منخفضة وفي بعض المجالات ضمن حرية التدريس والبحث العلمي كعدم توفر الدعم المالي للبحث العلمي وخاصة عند النشر في المجالات العالمية الرصينة ذات معامل التأثير، كما توصلت الدراسة إلى أنَّ هنالك حرية واسعة في اختيار مواضيع البحث ونشرها"</p>	الأبعاد
<p>"تقديم الدعم المالي للبحوث بما يسهم في تشجيع الكتابة والنشر في المجالات العالمية، فضلاً عن اشراك التدريسيين في إجراء التغييرات والتعديلات في المناهج الدراسية والنظام الدراسي المتبع في الكلية والحد من المركزية في هذا المجال"</p>	أهم المقترنات
<p>١. تحديد أبعاد الحرية الأكademie ٢. تغطية الجانب النظري ٣. تصميم الاستبيان</p>	الاستفادة من الدراسة
<p>٥. دراسة (غربي وقارح، ٢٠١٩)</p>	
<p>"الحرية الأكademie كمدخل لتنمية الولاء التنظيمي دراسة تحليلية بجامعة قاصدي مرباح"</p>	عنوان الدراسة
<p>"تبلور مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات الآتية: ما مدى توفر الحرية الأكademie لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟ وما مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟"</p>	مشكلة الدراسة
<p>"الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، والكشف أيضاً عن العلاقة بين الحرية الأكademie والولاء التنظيمي أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة"</p>	هدف الدراسة
<p>تمت الدراسة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة وبعينة قوامها (١٢٠) فرد من أعضاء الهيئة التدريسية</p>	مجتمع الدراسة وعينته
<p>١. مجال اتخاذ القرار ٢. حرية التعبير ٣. حرية البحث العلمي ٤. حرية التدريس</p>	الأبعاد
<p>"توصلت الدراسة إلى أن مستوى الحرية الأكademie منخفضة، في حين درجة الولاء التنظيمي متوسط لدى الأستاذ الجامعي، فضلاً عن وجود علاقة موجبة بين الحرية الأكademie والولاء التنظيمي"</p>	أهم الاستنتاجات
<p>"أعادة النظر في منظومة التعليم العالي وتعديل القوانين التي تحمي الأستاذ الجامعي، وتوفير حرية البحث العلمي لهم، وتنمية روح الولاء عن طريق دراسات علمية توضح أسباب قصوره وإيجاد سبل تحسينه"</p>	أهم المقترنات
<p>١. تحديد أبعاد الحرية الأكademie ٢. تغطية الجانب النظري ٣. تصميم الاستبيان</p>	الاستفادة من الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المشار إليها.

بـ. الدراسات الأجنبية

يوضح الجدول (٢) مجموعة من الدراسات الأجنبية الخاصة بالحرية الأكاديمية.

الجدول (٢) الدراسات الأجنبية السابقة الخاصة بالحرية الأكاديمية

١. دراسة (Basheka, 2009)	
"الإدارة والحرية الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي: الآثار المترتبة على جودة التعليم في أوغندا" "Management and academic freedom in higher educational institutions: Implications for quality education in Uganda"	عنوان الدراسة
تمثلت مشكلة الدراسة بالتساؤلات الآتية: إلى أي مدى يسهم التخطيط في مؤسسات التعليم العالي في الحرية الأكاديمية في أوغندا؟ وهل هناك علاقة بين التنظيم والحرية الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي في أوغندا؟ وإلى أي مدى تسهم قيادة المؤسسات التعليمية العليا في الحرية الأكاديمية في أوغندا؟ وهل هناك أي علاقة بين التوظيف والحرية الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي في أوغندا؟ وهل هناك علاقة بين الرقابة وبين الحرية الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي في أوغندا؟ وما هي الآثار المحتملة لكل من العلاقات المذكورة أعلاه على تحسين الجودة في مؤسسات التعليم العالي في أوغندا؟	مشكلة الدراسة
تهدف الدراسة إلى معرفة مدى إسهام التخطيط والتنظيم والقيادة والتوظيف والرقابة في تعزيز الحرية الأكاديمية.	هدف الدراسة
شملت الدراسة عينةً إجمالية بلغت (٣٨٤) مستجيباً من مجتمع الدراسة الكلي وباللغ (٤١٦٦) شملت أعضاء هيئة التدريس وقيادات الجامعات وممثلي الطلاب وواعضي السياسات.	مجتمع الدراسة وعينته
١. طبيعة العاملين ٢. الأمان الوظيفي ٣. العوائد ٤. حرية التدريس ٥. حرية التعبير	الأبعاد
أظهرت النتائج العملية أن الإدارة الفعالة تعزز بشكل كبير الحرية الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي	أهم الاستنتاجات
يجب على إدارة الجامعات أن تعمل بجهد مشترك لتعزيز مبادئ الحرية الأكاديمية.	أهم المقترنات
تغطية الجانب النظري	الاستفادة من الدراسة
٢. دراسة (Mahamane, 2011)	
"وضع التوظيف ورضا أعضاء هيئة التدريس بالحرية الأكاديمية" "Employment status and faculty satisfaction with academic freedom"	عنوان الدراسة
تمثلت مشكلة الدراسة بالتساؤلات التالية: ما مدى رضى أعضاء هيئة التدريس عن جوانب مختلفة من الحرية الأكاديمية بناءً على معتقداتهم وموافقهم	مشكلة الدراسة

وتجاربهم؟ وما هي العوامل والمواصفات الخاصة، التي تؤثر في الحرية الأكاديمية؟	
الغرض من الدراسة هو قياس رضا أعضاء هيئة التدريس بمختلف جوانب الحرية الأكاديمية وتحديد ما إذا كانت مستويات الرضا مختلفة عن أعضاء هيئة التدريس في جامعة نورثرون أريزونا وذلك بناءً على معتقداتهم وتجاربهم مع سياسات وممارسات الحرية الأكاديمية في هذه المؤسسة.	هدف الدراسة
أجريت الدراسة في جامعة نورثرن أريزونا وتم اختيار عينة للدراسة عددها (١,٥٠١) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	مجتمع الدراسة وعينته
١. حرية التدريس ٢. حرية البحث العلمي ٣. المشاركة في صنع القرار	الأبعاد
توصلت الدراسة إلى حقيقة أن التدريسيين راضون بشكل عام عن الحرية الأكاديمية والتي تنسق من خلال مشاركتهم إدارة الجامعة.	أهم الاستنتاجات
يجب الحصول على الحرية الأكاديمية بشكل عام، وليس منحها لأعضاء الهيئة التدريسية، كما تقترح الدراسة خفض معايير هيئة التدريس بالنسبة للإناث، كتقليل عدد السنوات المطلوبة للحصول على منصب، وإعطاء وزن أكبر للتدريس والخدمة أكثر من البحث.	أهم المقترنات
١. تحديد أبعاد الحرية الأكاديمية ٢. تغطية الجانب النظري ٣. تصميم الاستبيان	لاستفادة من الدراسة

٣. دراسة (Al-Madi, 2013)

"الحرية الأكاديمية في جامعة آل البيت ومستوى ممارستها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس على أساس بعض المتغيرات" "Academic freedom in Al al-Bayt University and the level of practicing it from the view point of the faculty members based on some variables"	عنوان الدراسة
اعتمدت مشكلة الدراسة على التساؤلات الآتية: ما هي درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت الحرية الأكاديمية من وجهة نظرهم؟ وهل هناك أي فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة الحرية الأكاديمية من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة آل البيت من وجهة نظرهم بسبب المتغيرات وال عمر والجنس والرتبة الأكاديمية؟	مشكلة الدراسة
تحديد مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة آل البيت.	هدف الدراسة
شمل المجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (٢٩٧) من جامعة آل البيت وتم اختيار عينة الدراسة بشكل عشوائي وشملت (٢٥٠) من أعضاء هيئة التدريس	مجتمع الدراسة وعينته
١. حرية التدريس ٢. حرية البحث العلمي ٣. حرية التعبير ٤. المشاركة في اتخاذ القرار	الأبعاد

<p>أوضحت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة الحرية الأكademية من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة آل البيت كان متوسطاً. إذ جاء التدريس بالمرتبة الأولى، ثم حرية التعبير والبحث العلمي بالمرتبة الثانية والثالثة على التوالي، في حين جاء اتخاذ القرار في المرتبة الأخيرة.</p>	أهم الاستنتاجات
<p>العمل على منح أعضاء هيئة التدريس بجامعة آل البيت مساحة كافية من الحرية من خلال المشاركة في النقد البناء لسياسات الجامعة وإصلاح العملية التعليمية وتشجيع إدارة الجامعة لزيادة التفاعل مع أعضاء هيئة التدريس.</p>	أهم المقتراحات
<p>١. تغطية الجانب النظري ٢. تحديد أبعاد الحرية الأكademية ٣. تصميم الاستبيان</p>	الاستفادة من الدراسة
٤. دراسة (Karki, 2015)	
<p>"الحرية الأكademية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب: دراسة حالة لكلية التربية في جامعة تريبيهوفان في نيبال" "Academic freedom for faculty members and students: A case study of the faculty of education at tribhuvan university in Nepal"</p>	عنوان الدراسة
<p>استندت الدراسة إلى التساؤلات الآتية: كيف يرى أعضاء هيئة التدريس والطلاب ورؤساء الأقسام بكلية التربية في جامعة تريبيهوفان فكرة الحرية الأكademية؟ وكيف تحافظ كلية التربية في جامعة تريبيهوفان على الحرية الأكademية لكلاً منها.</p>	مشكلة الدراسة
<p>دراسة تصورات أعضاء هيئة التدريس والطلاب وأعضاء القيادة الأكademية حول الحرية الأكademية، كما تقدم الدراسة رؤى تساعد على فهم مفهوم الحرية الأكademية وتقدم معلومات قيمة لأولئك الذين يهتمون بشكل خاص بمسألة الحرية الأكademية.</p>	هدف الدراسة
<p>أجريت الدراسة في كلية التربية بجامعة تريبيهوفان في نيبال وبحجم عينة صغير إذ تم إجراء مقابلات شبه منتظمة للحصول على آراء (٤) من أعضاء هيئة التدريس و(٤) من الطلاب و(٣) من القيادات الأكademية فيما يتعلق بالحرية الأكademية.</p>	مجتمع الدراسة وعينته
<p>١. حرية التدريس ٢. حرية البحث العلمي ٣. حرية التعبير ٤. المشاركة في اتخاذ القرار</p>	الأبعاد
<p>أشارت نتائج الدراسة إلى أن معنى الحرية الأكademية ينظر إليه على أنه شيء ضروري لكل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب للقيام بالأنشطة الأكademية، كما استنتجت عدم وجود سياسة للتعليم العالي فيما يتعلق بالحرية الأكademية وذلك بسبب قلة الدعم الحكومي.</p>	أهم الاستنتاجات
<p>ضرورة إجراء المزيد من الدراسات الخاصة بالحرية الأكademية بما في ذلك الحرية الأكademية الفردية والحرية الأكademية المؤسسية، وضرورة مواجهة</p>	أهم المقتراحات

التحديات من أجل حماية الحرية الأكademie لأعضاء هيئة التدريس والطلاب بسبب عدم الاستقرار السياسي في البلاد على مدى عقد من الزمن.	
١. تحديد أبعاد الحرية الأكademie ٢. تغطية الجانب النظري ٣. تصميم الاستبيان	الاستفادة من الدراسة
٥. دراسة (Karran & Mallinson, 2019)	
"الحرية الأكademie والجامعات العالمية: هي حلقة فعالة؟" "Academic Freedom and World-Class Universities: A Virtuous Circle?"	عنوان الدراسة
انطلقت الدراسة من السؤال الآتي: ما هي الآثار القصيرة والطويلة الأجل على الحرية الأكademie والإبداع، وهل هذه التأثيرات تختلف بين الجامعات الرائدة وغيرها من المؤسسات؟	مشكلة الدراسة
تهدف الدراسة إلى مقارنة العلاقة بين مستويات الحماية الفعلية للحرية الأكademie فيما يخص التدريس والبحث العلمي في جامعات المملكة المتحدة.	هدف الدراسة
استخدمت الدراسة بيانات تجريبية لأكثر من ١٥٠٠ من المستجيبين (مستمدّة من جميع أنحاء المملكة المتحدة) لاستطلاع حول الحرية الأكademie، وتصنيفات جامعة تايمز هاير العالمية.	مجتمع الدراسة وعيشه
١. حرية التدريس ٢. حرية البحث العلمي	الأبعاد
أظهرت الدراسة أن مستوى الحماية للحرية الأكademie له علاقة إيجابية برفع التصنيف العالمي في مؤسساتهم.	أهم الاستنتاجات
صرف ميزانية الجامعة لتحقيق أولوياتها بحيث يمكن لرؤساء الأقسام توجيه أعضاء هيئة التدريس لأداء أنشطة بحثية معينة، إذ لا يزال للأكاديميين الحرية الاسمية لإجراء البحوث العلمية، لكن حرية مقيّدة بالإطار الاستراتيجي للبحوث التابع لمجلس الجامعة.	أهم المقترنات
١. تغطية الجانب النظري ٢. تصميم الاستبيان	الاستفادة من الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المشار إليها.

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالسعادة في مكان العمل

يوضح الجدول (٣) مجموعة من الدراسات الأجنبية الخاصة بالسعادة في مكان العمل.

الجدول (٣) الدراسات السابقة الخاصة بالسعادة في مكان العمل

١. دراسة (Joo & Lee, 2017)	
"السعادة في مكان العمل: المشاركة في العمل، والرضا الوظيفي، والرفاه الشخصي"	عنوان الدراسة

"Workplace happiness: work engagement career satisfaction, and subjective well-being"	
تمثلت مشكلة الدراسة في طرح تساؤل رئيس مفاده ما مدى الآثار المحتملة للمؤثرات الشخصية على مستوى السعادة في عمل الفرد والحياة؟	مشكلة الدراسة
تهدف الدراسة إلى الكشف عن آثار الدعم التنظيمي ورأس المال النفسي على السعادة في مكان العمل.	هدف الدراسة
ركزت هذه الدراسة على العاملين في مجال المعرفة في شركات كوريا الجنوبية الهدافة للربح وبحجم عينة مقداره (٥٥٠) عامل.	مجتمع الدراسة وعينته
١. الرضا الوظيفي ٢. الارتباط بالعمل ٣. الرفاه العاطفي ٤. رأس المال النفسي	الأبعاد
توصلت الدراسة إلى أنَّ الموظفين الذين لديهم استغراق في وظائفهم، يكونون أكثر رضا عن حياتهم الوظيفية ولديهم شعور عالي المستوى فيما يخص الرفاهية في حياتهم.	أهم الاستنتاجات
حتَّ مديري الموارد البشرية على تعزيز سعادة الموظفين ليس فقط في عملهم ووظائفهم بل في حياتهم أيضاً وذلك من خلال التدريب والتطوير لتعزيز مستوى الكفاءة الذاتية للعاملين.	أهم المقترنات
١. تحديد أبعاد السعادة في مكان العمل ٢. تغطية الجانب النظري	الاستفادة من الدراسة
٢ . (Salas et al., 2018)	
"الجانب الإنساني للقيادة: آثار القيادة الملهمة على خصائص المرؤوسين والسعادة في العمل"	عنوان الدراسة
"The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW)"	
انطلقت الدراسة من تساؤل رئيس مفاده، كيف يؤثِّر القادة الملهمون على خصائص المرؤوسين والعمل على سعادتهم في العمل؟	مشكلة الدراسة
سعت الدراسة لاختبار التأثير الوسيط لخصائص المرؤوسين في العلاقة بين القيادة الملهمة والسعادة في العمل.	هدف الدراسة
تم جمع البيانات من (٣٨٩) موظفًا يعملون في المصارف الإيطالية والاسبانية.	مجتمع الدراسة وعينته
١. الرضا الوظيفي ٢. الارتباط بالعمل ٣. الالتزام التنظيمي	الأبعاد

<p>كشفت النتائج أن القادة الملهمين يؤثرون وبشكل مباشر وإيجابي على خصائص المرؤوسين ويحفزونهم بشكل فكري لتعزيز حرية المرؤوسين واستقلالهم بما يحسن من سعادتهم في مكان العمل.</p>	أهم الاستنتاجات
<p>يحتاج القادة إلى الاهتمام بشكل أكبر بمرؤوسيهم وذلك لأن القادة الذين يفوضون المسؤولية والسلطة بين المرؤوسين سيعزز من جودة حياة أتباعهم في العمل ومن ثم سعادتهم.</p>	أهم المقترنات
<p>تغطية الجانب النظري</p>	الاستفادة من الدراسة
٣. دراسة (De Waal, 2018)	
<p>"زيادة الجاذبية التنظيمية: دور المنظمات عالية الأداء والسعادة في مكان العمل"</p>	عنوان الدراسة
<p>"Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks"</p>	
<p>تمثلت مشكلة البحث بالسؤال الآتي: هل لدى المنظمات ذات الأداء العالمي مستويات عالية من السعادة في مكان العمل؟</p>	مشكلة الدراسة
<p>تهدف الدراسة إلى مناقشة انعكاسات السعادة في مكان العمل على المنظمة التي يعمل بها العاملين وكذلك انعكاساتها تجاه عائلتهم واصدقائهم.</p>	هدف الدراسة
<p>تم إجراء دراسة استقصائية واسعة النطاق للمديرين والموظفين الهولنديين باستخدام استبيان الكترونية وبحجم عينة قدره (١٢,٠٠٠) فرد.</p>	مجتمع الدراسة وعينته
<p>١. الرضا الوظيفي ٢. الارتباط بالعمل ٣. الالتزام التنظيمي ٤. اخلاقيات العمل</p>	الأبعاد
<p>أظهرت الدراسة أن تحويل المنظمة إلى منظمة عالية الأداء لن يزيد من سعادة العاملين فيها فحسب، بل سيزيد أيضاً من جاذبية المنظمة للعمل فيها وجعلها بيئة جاذبة للكفاءات.</p>	أهم الاستنتاجات
<p>يجب أن تبذل الإدارة العليا المزيد من الجهد لرفع مستوى جودة المنظمة، ويفضل أن يكون ذلك نحو تحقيق مستوى الأداء العالي، بما يزيد شعور العاملين بالتزام أكبر تجاه منظماتهم وبالتالي سيكونون أكثر سعادة وانتاجية.</p>	أهم المقترنات
<p>١. تحديد أبعاد السعادة في مكان العمل ٢. تغطية الجانب النظري ٣. تصميم الاستبيان</p>	الاستفادة من الدراسة
٤. دراسة (Salas & Alegre, 2018)	
<p>"السعادة في العمل: تطوير مقياس مصغر" "Happiness at work: Developing a shorter measure"</p>	عنوان الدراسة

<p>أصبحت فكرة السعادة في مكان العمل مهمة وبشكل متزايد لأبحاث إدارة الموارد البشرية، وعلى الرغم من الانتشار الواسع للبنية المختلفة التي تجسد المواقف الإيجابية، أصبح من الضروري إجراء مقياس شامل للسعادة على المستوى الفردي.</p>	مشكلة الدراسة
<p>تهدف الدراسة إلى تقديم مقياس جديد للسعادة في مكان العمل.</p> <p>تم الحصول على البيانات من عينات مركبة وغير متجانسة من مختلف القطاعات المهنية على مستوى دولي، مثل الأطباء والممرضين والمعلمين أو موظفي المصارف، اختير من إسبانيا عينة بواقع (٢٣٤) فرد، ومن إيطاليا (٢٥١) فرد.</p>	هدف الدراسة
<p>١. الرضا الوظيفي ٢. الالتزام التنظيمي ٣. الارتباط بالعمل</p>	الأبعاد
<p>توصلت الدراسة إلى أنَّ مقياس السعادة في مكان العمل هو إجراء قابل للتطبيق في مجال الإدارة الإيجابية المتداولة حديثاً، إذ يوجد عدد قليل من المقاييس الواسعة الموثوقة والصحيحة.</p>	أهم الاستنتاجات
<p>يجب أن ينصب التركيز في المنظمات الحديثة على إدارة رأس المال البشري، وخلق ظروف العمل التي تلهم الموظفين ليكونوا سعداء، والماضي قدماً نحو المثابرة في مواجهة الصعوبات وأنَّ السعادة في مكان العمل هي أداة قوية تساعد المؤسسات على جذب الموظفين المبدعين والمحتملين الأمر الذي يجعل من تلك المؤسسات ناجحة.</p>	أهم المقترنات
<p>١. تحديد أبعاد السعادة في مكان العمل ٢. تغطية الجانب النظري ٣. تصميم الاستبيان</p>	الاستفادة من الدراسة
٥. دراسة (Salas et al., 2018)	
<p>"السعادة في مكان العمل في سياقات كثيفة المعرفة: فتح جدول أعمال البحث" "Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda"</p>	عنوان الدراسة
<p>تضمنت الدراسة التساؤلات التالية: ما هي أهم المواقف الإيجابية المرتبطة بالسعادة في العمل؟ وكيف يمكننا تحديد السعادة في العمل؟ وما هي جذور وعواقب السعادة في العمل؟</p>	مشكلة الدراسة
<p>تقديم مراجعة للمفاهيم المتعلقة بالمواقف الإيجابية والسعادة في مكان العمل، وكذلك المقارب النظرية الرئيسية لشرح المواقف الإيجابية في العمل في السياقات الكثيفة المعرفة.</p>	هدف الدراسة

<p>شملت الدراسة مجموعة من الخبراء ومن كبار الأساتذة من ذوي الخبرة الواسعة في مجال الإدارة والبالغ عددهم (١٤٨٠٥) فرد وللفترة من عام ٢٠٠٠ لغاية العام ٢٠١٧</p>	مجتمع الدراسة وعينته
<p>١. الرضا الوظيفي ٢. الارتباط بالعمل ٣. الالتزام التنظيمي ٤. الرفاه العاطفي ٥. رأس المال النفسي</p>	الأبعاد
<p>توصلت الدراسة إلى أن السعادة في مكان العمل تعتمد في سياقات كثيفة المعرفة على عوامل سياق العمل، وأساليب القيادة، والتقاعلات الاجتماعية، والموارد الشخصية.</p>	أهم الاستنتاجات
<p>تحتاج الشركات كثيفة المعرفة إلى التزام العامل والرضا والمشاركة ومن ثم يجب أن تركز الاستراتيجيات على هذه المجالات</p>	أهم المقترنات
<p>١. تحديد أبعاد السعادة في مكان العمل ٢. تغطية الجانب النظري</p>	الاستفادة من الدراسة
٦. دراسة (Adnan, 2019)	
<p>"أثر التوازن بين العمل والحياة، والسعادة في مكان العمل، على أداء الموظف" "Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance"</p>	عنوان الدراسة
<p>ركزت الدراسة على التساؤلات الآتية: هل التوازن بين العمل والحياة يؤثر على أداء الموظف؟ وهل تؤثر السعادة في مكان العمل (ارتباط العاملين، الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي العاطفي) على أداء الموظف؟</p>	مشكلة الدراسة
<p>تهدف الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والسعادة وأداء الموظف.</p>	هدف الدراسة
<p>أجريت الدراسة في شركة (Med Pharma) للصناعات الدوائية في الأردن وتم اختيار (٢٨٩) من الأفراد العاملين عينة للدراسة.</p>	مجتمع الدراسة وعينته
<p>١. الرضا الوظيفي ٢. الارتباط بالعمل ٣. الالتزام التنظيمي</p>	الأبعاد
<p>أشارت النتائج إلى أن التوازن بين العمل والحياة والسعادة يؤثر إيجابيا وبشكل كبير على أداء الموظف، في حين اثبتت النتائج الخاصة بالرضا الوظيفي بأنه لا يؤثر في أداء الموظف.</p>	أهم الاستنتاجات
<p>تفيد ممارسات الموارد البشرية التي ستزيد من ارتباط العاملين ومستويات رضاهم الوظيفي.</p>	أهم المقترنات
<p>١. تحديد أبعاد السعادة في مكان العمل ٢. تغطية الجانب النظري</p>	الاستفادة من الدراسة
(Mohammed & Dhabi, 2019) .٧	

"السعادة والإيجابية في مكان العمل: القياس، الأسباب والنتائج" "Workplace Happiness and Positivity: Measurement, Causes and Consequences"	عنوان الدراسة
تحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات الآتية: كيفية قياس السعادة في مكان العمل؟ وما الذي يسبب السعادة والإيجابية؟ وما هي نتائج السعادة والإيجابية في مكان العمل؟	مشكلة الدراسة
تهدف الدراسة إلى معرفة الأسباب والنتائج الناجمة عن السعادة والإيجابية في مكان العمل واقتراح عدد من الإجراءات المختلفة لتحسين السعادة في مكان العمل والإيجابية.	هدف الدراسة
١. الرضا الوظيفي ٢. الارتباط بالعمل ٣. الالتزام التنظيمي ٤. الدوافع الذاتية	الأبعاد
تشير النتائج إلى وجود علاقة مباشرة بين السعادة في مكان العمل وأداء العمل، إذ تسهم العوامل (سلوك العمل، الآثار التنظيمية، المؤشرات الشخصية وبيئة العمل الإيجابية) بشكل مباشر وغير مباشر في سعادة الفرد في مكان العمل.	أهم الاستنتاجات
زيادة الاهتمام بجعل أماكن العمل سعيدة، وتحسين علاقات العمل وتكون موجهة نحو هدف جعل الموظفين سعداء في مكان العمل وذلك لإسهام السعادة في مكان العمل بالاحتفاظ بمستوى عالٍ من العاملين.	أهم المقترنات
تغطية الجانب النظري	الاستفادة من الدراسة

(Kun & Gadanecz, 2019) .

"السعادة في مكان العمل والرفاهية وعلاقتها برأس المال النفسي: دراسة لأراء مجموعة من التدريسيين الهنغاريين" "Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers"	عنوان الدراسة
تمثلت مشكلة الدراسة بالتساؤلات: ما هي مصادر سعادة التدريسيين في مكان العمل؟ وما هي العناصر التي تسهم في السعادة الكلية في العمل؟	مشكلة الدراسة
تهدف الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الموارد النفسية للتدرسيين من خلال مفهوم رأس المال النفسي والسعادة في مكان العمل ورفاهيتهم باستخدام كلًا من الأساليب النوعية والكمية لدراسة العلاقة بين العوامل المختلفة للدراسة.	هدف الدراسة
تمت دراسة التدريسيين العاملين في المدارس الابتدائية والثانوية والمدارس الفنية-المusicale بواقع (٢٩٧) استمارة استبيان.	مجتمع الدراسة وعينته
١. الرضا الوظيفي ٢. الرفاه العاطفي ٣. العلاقات الإنسانية	الأبعاد

أشارت النتائج إلى أن السعادة في مكان العمل مرتبطة بالموارد النفسية الداخلية والأمل والتفاؤل بشكل خاص وأن التركيز في المستقبل على رفاهية الموظف يجب أن يأخذ في الاعتبار اعتماد نهج إيجابي موجه لتعزيز الرفاه.	أهم الاستنتاجات
الموائمة بين مهام العمل وخصائص التدريسي لكي يصبح العمل أكثر جدو بالنسبة للتدريسين، مما يؤثر بشكل إيجابي على الرفاهية والإنتاجية.	أهم المقترنات
تغطية الجانب النظري	الاستفادة من الدراسة
(Basinska & Rozkwitalska, 2020)	
"رأس المال النفسي والسعادة في مكان العمل: الدور الوسيط للموظف في الشركات متعددة الجنسيات" "Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations"	عنوان الدراسة
انطلقت الدراسة من تساؤلها الرئيس الآتي "ما هي العلاقة بين رأس المال النفسي والسعادة في مكان العمل في الشركات متعددة الجنسيات؟"	مشكلة الدراسة
دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي والسعادة في العمل في الشركات متعددة الجنسيات.	هدف الدراسة
تم تضمين عينة من (١٣٧) فرداً من فروع الشركات متعددة الجنسيات والمشاركة في التفاعلات بين الثقافات.	مجتمع الدراسة وعينته
١. الرضا الوظيفي ٢. الإيجابية	الأبعاد
يرتبط رأس المال النفسي بمزيد من الحيوية في العمل ويرتبط بشكل أساس بالإيجابية. كما أظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن رأس المال النفسي لا يخفف من العلاقة بين الإزدهار والسعادة في العمل.	أهم الاستنتاجات
ينبغي على المديرين في الشركات متعددة الجنسيات أن يشجعوا على التعلم والحيوية من خلال خلق المزيد من الفرص للتفاعلات بين الثقافات.	أهم المقترنات
تغطية الجانب النظري	الاستفادة من الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المشار إليها.

اتساقاً مع ما تقدم تكمن مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة و اختيار الأبعاد التي تنسجم وطبيعة توجهات الدراسة والبيئة العراقية، فضلاً عن دعم وتعزيز النتائج التي توصلت اليها الدراسة، وما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة هو ربطها بأبعاد لم تتناولها تلك الدراسات وتحديداً في المؤسسات التعليمية العراقية.

المبحث الثاني

منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

تُعدُّ الحرية الأكاديمية من الخصائص المميزة لجودة الجامعات والتي تعرف في أبسط صورها، "أنها حرية إجراء البحث ونشرها والتدريس دون تدخل أو عقوبة من أي جهة داخلية كانت أم خارجية تعيق الوصول إلى الحقيقة" (Rabban, 2019, 23)، بالنتيجة سينعكس ذلك على زيادة شعور التدريسيين بالسعادة في مكان عملهم كونها وسيلة تمكن المؤسسات من تحقيق أقصى قدر ممكن من الأداء وتحقيق الأهداف وإنجاز الأعمال بأعلى مستويات الكفاءة والفاعلية (Harzer & Ruch, 2013, 271) مما يجعلهم يقبلون على وظائفهم بدافعية عالية، ويقومون بالتدريس بجدية واهتمام عالين الأمر الذي سيؤدي إلى مخرجات ذات مستوى عالي من الجودة، تؤثر بدورها في سوق العمل، وتسمم في تقديم المجتمعات وتطورها، وتطويع مدخلات المجتمع في خدمة الإنسانية وأهدافها ورفاهيتها، لتصبح الحياة أيسر وأسهل وأفضل.

تبين الدراسة الحالية محدودية الدراسات التي تربط بين متغيرات الدراسة وتحديداً في البيئة العراقية وبحسب اطلاع الباحث، ويمكن توضيح مشكلة الدراسة من خلال طرح التساؤلات الآتية:

١. ما مدى اهتمام المؤسسة المبحوثة بأبعاد الحرية الأكاديمية؟
٢. ما مستوى الشعور بالسعادة لدى العاملين في المؤسسة المبحوثة؟
٣. هل توجد أولويات في أبعاد الحرية الأكاديمية تستأثر بالاهتمام دون غيرها من الأبعاد في المؤسسة المبحوثة؟
٤. هل توجد أولويات في أبعاد السعادة في مكان العمل تستأثر بالاهتمام دون غيرها من الأبعاد في المؤسسة المبحوثة؟
٥. هل هناك أثر معنوي من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية في تحقيق السعادة في مكان العمل؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة من خلال الآتي:

١. **الأهمية الأكاديمية:** تقوم الدراسة الحالية بتسليط الضوء على عدد من المفاهيم المعاصرة الخاصة بالحرية الأكاديمية والسعادة في مكان العمل، وأنَّ فهم المؤسسة المبحوثة لهذه المفاهيم يساعدها في تحسين ظروف العمل ويساعدها من توفير بيئة عمل قادرة على مواكبة كل ما هو

جديد، إذ من المتوقع لهذه الدراسة أن تفتح الآفاق لإجراء المزيد من البحوث المستقبلية في هذا المجال المهم.

٢. الأهمية التطبيقية: تزود المؤسسة المبحوثة بمعلومات عن طبيعة الحرية الأكاديمية لديها ومدى شعور أفرادها بالسعادة، فضلاً عن الكشف عن أكثر أبعاد الحرية الأكاديمية تاثيراً في المتغير المعتمد المتمثل بالسعادة في مكان العمل.

ثالثاً: أهداف الدراسة

إن الغرض من الدراسة الحالية إظهار دور الحرية الأكاديمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل وبيان مدى اهتمام المؤسسة المبحوثة بالحربيات الأكاديمية لديها، فضلاً عن وصف وتشخيص متغيرات الدراسة، ومن ثم معرفة أي من الأبعاد الخاصة بالحرية الأكاديمية لديه أهمية نسبية دون غيره من الأبعاد، فضلاً عن تحديد أبعاد السعادة في مكان العمل التي تتمتع بأهمية نسبية دون غيره من الأبعاد في الإسهام بتحقيق السعادة لدى الأفراد العاملين في المنظمة عينة الدراسة.

رابعاً: فرضيات الدراسة

من أجل استكمال منهجية الدراسة وإيضاح حدودها ومعالمها واستناداً إلى تساؤلاتها الرئيسية والفرعية نحدد مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة وكما يأتي:

H0.1: لا توجد أهمية نسبية من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية المتمثلة (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير، المشاركة في اتخاذ القرار) عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$

H0.2: لا توجد أهمية نسبية من الناحية الإحصائية لأبعاد السعادة في مكان العمل من حيث (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل، الرفاه العاطفي) عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

H0.3: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً بالسعادة في مكان العمل مجتمعةً عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

H0.4: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية منفردةً بالسعادة في مكان العمل مجتمعةً، وتتفق الفرضية الرابعة الفرضيات الفرعية الآتية:

H0.4.1: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية بعد حرية التدريس في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

H0.4.2: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية بعد حرية البحث العلمي في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

H0.4.3: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لبعد حرية التعبير في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

H0.4.4: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لبعد المشاركة في اتخاذ القرار في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

H0.5: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكademie مجتمعاً بالسعادة في مكان العمل منفردةً، وتتفق الفرضية الرئيسية الخامسة الفرضيات الفرعية الآتية:

H0.5.1: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكademie في بعد الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

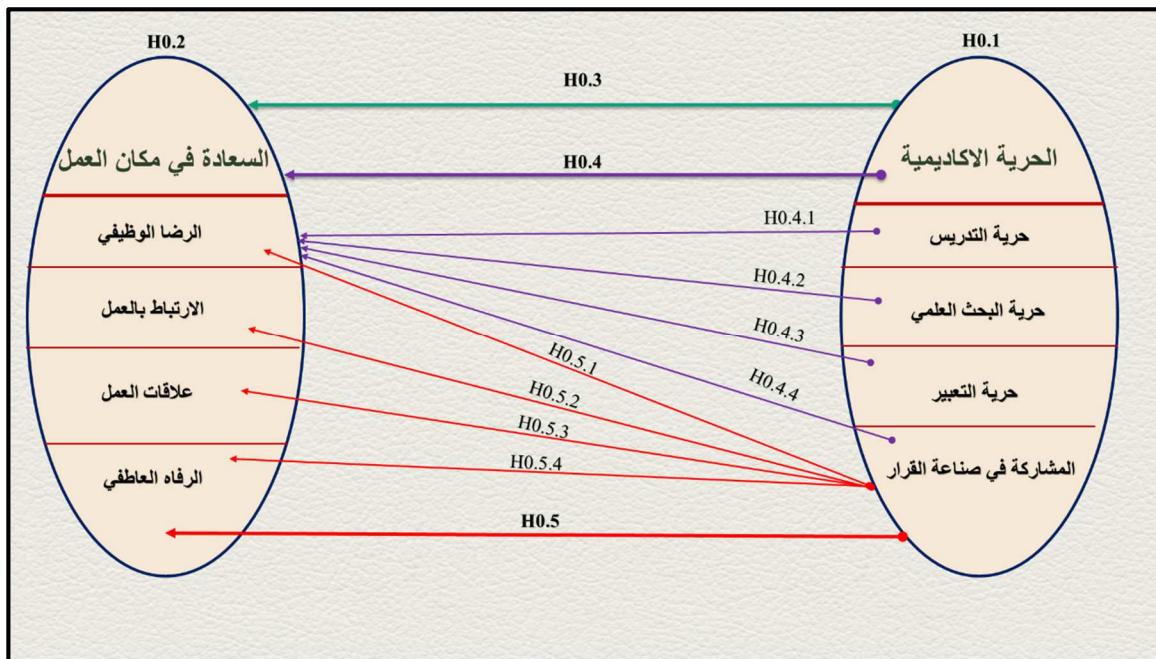
H0.5.2: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكademie في بعد الارتباط بالعمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

H0.5.3: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكademie في بعد علاقات العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

H0.5.4: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكademie في بعد الرفاه العاطفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

خامساً: مخطط الدراسة الافتراضي

استناداً لأسئلة الدراسة وفرضياتها الرئيسية والفرعية فإن العلاقات التي تحكم تلك الأبعاد يمكن عرضها بمخطط الدراسة الذي يوضحه الشكل (١)



الشكل(١) مخطط الدراسة الافتراضي

المصدر: من إعداد الباحث

المبحث الثالث

أساليب جمع البيانات والمعلومات وتحليلها

من أجل الوقوف على أبعاد الدراسة ومتضمناتها بمزيد من التحليل ومعرفة أبعاد الحرية الأكademie وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل، اعتمد الباحث على الأساليب الآتية:

أولاً: المعلومات المتعلقة بالجانب النظري للدراسة

اعتمد الباحث على العديد من المصادر العربية والأجنبية من كتب وبحوث ورسائل وأطارات جامعية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الحالية.

ثانياً: البيانات والمعلومات المتعلقة بالجانب الميداني للدراسة:

ان دقة نتائج الدراسة الحالية في جانبها الميداني تعتمد على سلامة اعداد المقاييس المعتمد لقياس الظاهرة، إذ اعتمدت الدراسة على الأدوات البحثية الآتية:

١. المقابلات الشخصية: قام الباحث بإجراء المقابلات الشخصية مع عميد كلية النور الجامعية ومعاون العميد للشؤون العلمية ومعاون العميد للشؤون الإدارية ورؤساء أقسام (الصيدلة، اللغة العربية، اللغة الإنكليزية، القانون، مدير الإعلام) وقد استخدم الباحث أسلوب الأسئلة المفتوحة للحصول على المعلومات التي تقوى من ركائز الدراسة وكما موضح في الملحق (٥).

٢. الزيارات الميدانية: قام الباحث بإجراء زيارات شبه يومية ومستمرة للفترة من (٣/٢٠٢٠) ولغاية (٢٥/٣/٢٠٢٠) لمقر الكلية والأقسام التابعة لها لغرض التعرف على الواقع الفعلي لطبيعة الحرية الأكademية والسعادة في مكان العمل في الكلية وما تتخذه من إجراءات بقصد كل بعد من أبعاد الدراسة.

٣- استمارة الاستبيان: اعتمد الباحث على استمارة الاستبيان بوصفها أداة رئيسية لجمع البيانات وقياس متغيرات الدراسة، إذ تم تصميمها بشكل يتلاءم مع عينة الدراسة والمشار إليها في الملحق (٤). إذ سعى الباحث لبناء مقياس يتلاءم مع طبيعة متغيرات الدراسة وينسجم مع بيئه الميدان المبحوث وذلك من خلال الزيارات الميدانية التي قام بها الباحث أولاً ومن ثم عرضها على مجموعة من الخبراء والمحكمين على المستوى المحلي والإقليمي ثانياً والمشار إليهم في الملحق (٣). أنَّ اعتماد الباحث على هذا الأسلوب يعود لعدم قدرته على الوقف على مقياس جاهز يمكن الاعتماد عليه لقياس الظاهرة قيد الدراسة وبما يتلاءم مع الواقع الميداني للدراسة وفي الاتي عرض لمحتويات الاستمارة والاختبارات التي تمت عليها:

أ. وصف استمارة الاستبيان: اعتمد الباحث في قياس استجابة المبحوثين على مقياس ليكرت ذي الأوزان الخمسة بوصفه مقياساً ينسم بالمرونة في اختيار مدى الاتفاق مع العبارات أو عدمه على مستوى فقرات الاستبانة بالكامل والمرتبة من عبارة (أتفق بشدة، أتفق، محайд، لا أتفق، لا أتفق بشدة) والتي اخذت الأوزان (1,2,3,4,5) على التوالي. وقد تم بناء مقياس الدراسة من خلال المؤشرات التي قدمها مجموعة من الباحثين وتم تطويرها بالاعتماد على متطلبات الدراسة في الجانب الميداني. واشتملت استمارة الاستبيان على ثلاثة أجزاء رئيسية تضمن الجزء الأول معلومات تعريفية عن الأفراد المبحوثين متضمناً (الجنس، العمر، التحصيل الدراسي، اللقب العلمي) وتضمن الجزء الثاني العبارات الخاصة بالمتغير المستقل لأبعاد الحرية الأكademie والتي اشتملت على (٢٤) عبارة وزعت على نحو (6,6,6,6) لكل بعد من الأبعاد الأربع (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير، المشاركة في صناعة القرار) في حين تضمن الجزء الثالث المتغير المعتمد المتمثل بالسعادة في مكان العمل وشمل ايضاً على (٢٤) عبارة وزعت بشكل (6,6,6,6) لكل بعد من الأبعاد الأربع للسعادة في مكان العمل وهي (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل، الرفاه العاطفي) ويبين الجدول (٤) متغيرات الاستمارة.

الجدول (٤) متغيرات الدراسة الواردة في استمارة الاستبيان

الرمز في المتن	المصدر	أرقام الفقرات	المتغيرات الفرعية	المتغيرات الأساسية	القسم
		أ - و	بيانات عن الأفراد المبحوثين	بيانات عامة	الأول
X11 – X16	(حمدان، ٢٠٠٨)، (العجلوني، ٢٠١٦)، (غربي وقارح، ٢٠١٨)، (Karran & Mallinson, (٢٠١٩).	٦ - ١	حرية التدريس		
X21 – X26	(Behrens & Gray, 2001)، (الشاوي، ٢٠١٥)، (المطيري، ٢٠٠٨)، (غربي وقارح، ٢٠١٨).	١٢ - ٧	حرية البحث العلمي		
X31 – X36	(Al-Madi, 2013)، (Karki, 2005)، (Zain-Al-Dien, 2016)	١٨ - ١٣	حرية التعبير		
X41 – X46	(Al-Madi, 2013)، (Mahamane, 2011)، (الشاوي، ٢٠١٥)، (محسن ومتعب، ٢٠١٨).	٢٤ - ١٩	المشاركة في صناعة القرار		
Y11 – Y16	‘(Carleton, 2009)، (Hirschfeld, 2000)، (Salas & Alegre,) ‘(De Waal, 2018) (2018	٣٠ - ٢٥	الرضا الوظيفي		
Y21 – Y26	Salas &) ‘(Schaufeli et al., 2006) (Alegre, 2018	٣٦ - ٣١	الارتباط بالعمل		
Y31 – Y36	Chaiprasit &) ‘(Kashdan, 2004) (Santidhiraku, 2011	٤٢ - ٣٧	علاقات العمل		
Y41 – Y46	.(Van Katwyk et al., 2000)	٤٨ - ٤٣	الرفاه العاطفي		

المصدر: من إعداد الباحث.

بـ. اختبارات صدق الاستبيان وثباته: لغرض قياس صدق الاستبيان وثباته، قام الباحث بإخضاع الاستمارة لعدة اختبارات قبل البدء بتوزيعها على الأفراد المبحوثين في كلية النور الجامعة وبعدها وتمثلت هذه الاختبارات بالآتي:

بـ ١ الاختبارات قبل توزيع استمارة الاستبيان

١. **قياس الصدق الظاهري:** لغرض التأكيد من قدرة استمارة الاستبيان على قياس متغيراتها، قام الباحث بإجراء اختبار الصدق الظاهري لفقرات الاستبيان بعد الانتهاء من إعدادها وذلك عن طريق عرضها على عدد من الخبراء والمحكمين من ذوي الاختصاص للتأكد من مدى صحة فقراتها وملاءمتها لفرضيات الدراسة وأهدافها، إذ تم استطلاع آراء الخبراء المختصين في مجال العلوم الإدارية بشأن مدى قدرة الاستمارة على قياس متغيرات الدراسة والتأكيد من مدى وضوح فقراتها وسهولة فهمها من الأفراد المجبين ودقة فقراتها من الناحية العلمية. وتم مناقشة الملاحظات وإجراء التعديلات المطلوبة على استمارة الاستبيان وحسب رأي الخبراء والمحكمين والملاحق (٣) يوضح أسماء الخبراء وألقابهم العلمية وموقع عملهم.

٢. **قياس الشمولية:** قام الباحث بإجراء اختبار قياس الشمولية من خلال طرح الأسئلة على الخبراء والمحكمين لاستمارة الاستبيان لتحديد مدى شمولية عواملها وأبعادها وتم في ضوء ذلك إضافة فقرات جديدة وحذفت أخرى وتم تصحيح عبارات واستبدالها بأخرى أكثر ملائمة.

بـ ٢ الاختبارات بعد توزيع استمارة الاستبيان

١. **قياس ثبات الاستبيان:** إن ثبات الاستبيان يعني إمكانية الحصول على النتائج نفسها فيما لو تم إعادة تطبيق المقياس على العينة نفسها مرة أخرى وبفارق زمني، ولذلك ومن أجل التأكيد من دقة قياس متغيرات الاستبيان، قام الباحث بإجراء اختبار أولي وتم إعادة الاختبار بعد ٢٦ يوماً من الاختبار الأول وتم في ذلك الاعتماد على اختبار (Reliability Alpha)، كما تم استخدام معامل كرونباخ ألفا لتحديد درجة ثبات أداة القياس للدراسة الحالية لكل بعد وقد تحققت جودة الأداء عند زيادة معامل كرونباخ ألفا عن الحد الأدنى المقبول وهو (%)٦٠ (الدばاغ، ٢٠١٤، ٦٨)، (السمان، ٢٠٠٨، ٢٠٠٨، ١٧)، (Naor et al, 2010, 199).

ولقياس ثبات أداة القياس للأبعاد مجتمعة تم استخدام معامل ألفا الطبي الذي أشار إليه (Feldt & Brennan, 1989) والذي صنف قيم معامل الثبات إلى ثلاثة مستويات، فالقيم الأكثر من (70%) تُعد عالية المستوى، وأن القيم التي تكون ما بين (40%-70%) تُعد متوسطة المستوى، في حين تكون منخفضة إذا قلت قيمة معامل الثبات عن (40%)، ويبيّن الجدول (٥)

نتائج اختبار معامل كرونباخ ألفا لكل بعد ومعامل ألفا الطبقي للأبعاد مجتمعة، في الكلية المبحوثة.

الجدول (٥) نتائج اختبار معامل ألفا لمتغيرات الدراسة في الكلية المبحوثة

معامل ألفا الطبقي للأبعاد مجتمعة $\alpha_{st.}$	معامل كرونباخ ألفا لكل بعد α_i	العبارات	المتغيرات الفرعية	المتغيرات الأساسية
0.91	0.64	X11 – X16	حرية التدريس	أبعاد الحرية الأكاديمية
	0.78	X21 – X26	حرية البحث العلمي	
	0.78	X31 – X36	حرية التعبير	
	0.85	X41 – X46	المشاركة في صناعة القرار	
0.88	0.83	Y11 – Y16	الرضا الوظيفي	السعادة في مكان العمل
	0.86	Y21 – Y26	الارتباط بالعمل	
	0.80	Y31 – Y36	علاقات العمل	
	0.93	Y41 – Y46	الرفاه العاطفي	

.SPSS V23

٢. اختبار تحيز الطريقة المشتركة: **Comment Method Bias(CMB)**: يعد هذا الاختبار من المتطلبات الأساسية للحصول على تقديرات وعلاقات دقيقة وصحيحة، ويشير الباحثون إلى أنَّ هذا التحيز يرجع مصدره إلى جملة من الأسباب منها (عدم استخدام مصادر متنوعة لجمع البيانات، تطبيق المقياس في وقت واحد، عدم تنوع مقياس ليكرت المستخدم في الاستمارة، تشابه العبارات وغموض بعض منها، طول الاستمارة، ...الخ)، ويتسبب ظهور هذا التحيز في تشويه العلاقات بين المتغيرات وبالتالي الحصول على نتائج غير دقيقة، ويتم الكشف عن وجود أو عدم وجود التحيز في الطريقة المشتركة من خلال اختبار (Harman single factor test). إذ أشار (Bagozzi & Yi, 1991) إلى أنه إذا كانت قيمة هذا الاختبار أكبر من (50%) فهذا دليل على وجود تحيز في الطريقة المشتركة، إذ إنَّ قيمة هذا الاختبار يمكن الحصول عليها من خلال قيمة التباين المفسر للعامل بعد تطبيق أسلوب التحليل العاملی الاستكشافي وفق برنامج SPSS. وبالنسبة لبيانات دراستنا كانت قيمة هذا الاختبار (CMB=26.91%)، وهذه القيمة هي أقل من (50%) لذا يمكننا أن نستنتج أنه لا وجود لمشكلة التحيز في الطريقة المشتركة.

٣. الاتساق الداخلي: بغية اختبار محتوى استمارة الاستبيان، قام الباحث باختبار الاتساق الداخلي (الارتباط) بين العبارات المعبرة عن متغيرات الدراسة وكل متغير من تلك المتغيرات على حدة إذ

إنَّ قيم الارتباط المعنوية تعبَّر عن مصداقية تلك الفقرات الخاصة بمتغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية وكما موضحة في الملحق (٦). إذ تبيَّن وجود مجموعة من علاقات الارتباط المعنوية بين معظم مؤشرات الدراسة وهذا يدلُّ على أنَّ درجة الاتساق فيما بينها عالية.

ثالثاً: أساليب التحليل الاحصائي

تم الاعتماد على البرمجيات الجاهزة (SPSS V23) وبرنامج (AMOS V23)، فضلاً عن برنامج Microsoft Excel 2016 لإجراء التحليل الاحصائي المطلوب والوصول إلى مؤشرات دقيقة تنسجم وطبيعة توجهات الدراسة الحالية وتنماشى مع أهدافها واليات اختبار فرضياتها. وتمثل هذه الأدوات الإحصائية بالآتي:

١. التكرارات: الغرض منها استعراض إجابات المبحوثين.
٢. النسب المئوية: يتم من خلالها بيان نسبة الإجابة لمتغير ما من مجموع الإجابات.
٣. الوسط الحسابي: يستخدم لعرض متوسط إجابات المبحوثين لمتغير ما.
٤. الانحراف المعياري: يوضح هذا المقياس درجة تشتت إجابات الأفراد المبحوثين عن وسطها الحسابي.
٥. قياس الاستجابة: يتم من خلاله تحديد مواقف الأفراد المبحوثين تجاه متغيرات الدراسة ويعبر عنه وفق الصيغة الآتية:

$$\text{نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس} = \frac{\text{الوسط الحسابي لإجابات الأفراد}}{\text{عدد درجات المقياس المستخدم}} * 100$$

٦. معامل الاختلاف: يستخدم للمقارنة بين مستوى تجانس مجموعتين أو أكثر من خلال تحديد مستوى الانسجام لإجابات المبحوثين لمتغيرات الدراسة ويمكن حسابه بالاعتماد على الصيغة الآتية:

$$\text{معامل الاختلاف} = \frac{100 * \frac{\text{انحراف المعياري}}{\text{الوسط الحسابي}}}{\text{الانحراف المعياري}}$$

٧. معامل ألفا الطبقي: يستخدم لتقدير الثبات للمقاييس متعددة الأبعاد ويمكن حسابه بالاعتماد على الصيغة الآتية:

$$\alpha_{st.} = 1 - \left[\frac{\sum_{i=1}^m \sigma_i^2 (1 - \alpha_i)}{\sigma_c^2} \right]$$

اذ ان:

σ_i^2 : تباين كل بعد (تباین مركبة مجموع الأسئلة لكل بعد).

σ_c^2 : تباين مركبة مجموع الأبعاد.

α_i : معامل كرونباخ ألفا لكل بعد.

m : عدد الأبعاد.

٨. معامل الارتباط: يتم استخدامه للتعرف على قوة وطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

٩. معامل الانحدار المتعدد: يستخدم هذا الاختبار لتحديد مدى وطبيعة تأثير المتغيرات المستقلة للدراسة في المتغير المعتمد.

١٠. اختبار T: يستخدم للتأكد من معنوية كل متغير مستقل منفرد على المتغير المعتمد.

١١. التحليل العاملي التوكيدى: للتأكد من ثبات المقياس.

١٢. نمذجة المعادلة البنائية: وذلك بهدف اختبار فرضيات الدراسة.

المبحث الرابع

وصف مجتمع الدراسة والأفراد المبحوثين

يقدم هذا المبحث وصفاً لمجتمع الدراسة وعินته فضلاً عن الأفراد المبحوثين ضمن ثلاثة محاور أساسية وكما يأتي:

أولاً: وصف كلية النور الجامعة ومسوغات اختيارها

اختيرت كلية النور الجامعة ميداناً للدراسة وهي إحدى الكليات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقي ومن المشاريع الرائدة في القطر، ويتبين ذلك من خلال رؤية الكلية والتي أكدت فيها على سعيها المستمر لتصبح واحدة من أفضل الكليات على مستوى العراق والمنطقة ومحروفة بتميزها من خلال برامجها الأكademie المعاصرة وأن تكون مركزاً مهماً للبحث العلمي والمعرفي للمجتمع. ونظراً لوضوح متغيرات الدراسة الحالية في الكلية تم اختيارها ميداناً للدراسة، ويرجع اختيار الدراسة الحالية لكلية النور الجامعة ميداناً وفقاً للآتي:

أ. مسوغات اختيار كلية النور الجامعة

١. إسهام الكلية في تطوير التعليم العالي في العراق من خلال تهيئة وأعداد تخصصات أكademie متقدمة.
٢. إيجاد فرص التعليم العالي أمام الطلبة من محافظة نينوى والمحافظات الأخرى الذين حرموا من التعليم الجامعي ليؤدوا دوراً تكاملياً مع خريجي الجامعات الحكومية.
٣. الإسهام في تمكين الطلبة الخريجين من تحقيق أهداف مهنية عالية الجودة وتنماشى مع المؤشرات الدولية ليشغلوا أدواراً قيادية في الحياة.
٤. تقديم الكلية لبرامج أكademie وثيقة الصلة بنظريات التعليم الأكademie المعاصر.
٥. تحفيز الطلبة على تبني واستخدام معارفهم ومهاراتهم المكتسبة في حياتهم الشخصية والمهنية.
٦. سعي الكلية الحثيث لتهيئة البيئة الملائمة للبحث والتطوير العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية والطلبة.

ب. نشأة الكلية ومراحل تطورها

تقع الكلية في قضاء الحمدانية التابع لمحافظة نينوى وتأسست بموجب قرار مجلس الوزراء المرقم (٣٦٥) في ٢٠١٢/٣/٢٧ وقرار وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المرقم (ج ٢٦٧٧١ هـ) في ٢٠١٣/٥/٢٦ لتبدأ مسيرتها العلمية. إذ أخذت الكلية على عاتقها مهمة الإسهام في توفير الكوادر العلمية والمؤهلة تأهيلاً رصيناً من أجل خدمة المجتمع العراقي، ويقوم بالتدريس في الكلية كادر تدريسي مت秃رس ومعرفة سواء على المستوى المحلي أو الدولي، يحمل أعلى الدرجات العلمية ولديه تجربة وخبرة طويلة ومرموقة يدعمه كادر إداري وفي مت秃رس وكفاء، فضلاً عن تأثيث مختبرات علمية مجهزة بأحدث التقنيات والوسائل التعليمية، فضلاً عن قاعات للمحاضرات النظرية بما يستوعب الطلبة، فضلاً عن وجود عدد من الأقسام الداخلية المكيفة والمؤثثة، وكذلك توفير كافيتريا حديثة من حيث اعتمادها على وسائل الدفع الإلكتروني فضلاً عن التزامها العالي بشروط الصحة والسلامة. هذا ويخصوص نظام الدراسة في الكلية لتعليمات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والضوابط المعمول بها، إذ يجري قبول الطلبة بالآلية التي تعتمدها الكليات الحكومية المناظرة وتشترط الكلية في المتقدم إلى دراستها الأولية

أن يكون حاصلاً على الشهادة الاعدادية لأنماط الدراسة الإعدادية التي تؤهل الطلبة للقبول على وفق
ضوابط وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

ج. أقسام الكلية

تُعد كلية النور الجامعة من الكليات المعترف بها رسمياً من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
العراقي، وتتضمن أقساماً علمية متقدمة في نقل المعارف الأكاديمية بتقنيات معاصرة وبدراسين صباحية
ومسائية علماً أن المتخرجين ضمن المجموعة الطبية مشمولون بالتعيين المركزي، وتضم الكلية الأقسام
الآتية:

١. قسم طب الأسنان: ويتم فيه قبول خريجي الدراسة الإعدادية بفرعيها الأحيائي والعلمي.
٢. قسم الصيدلة: يتم فيه قبول خريجي الدراسة الإعدادية بفرعيها الأحيائي والعلمي.
٣. قسم تقنيات المختبرات الطبية: ويقبل فيه خريجي الدراسة الإعدادية للفرعين الأحيائي والعلمي.
٤. قسم تقنيات الأشعة والسوئار: يقبل هذا القسم الطلبة من خريجي الدراسة الإعدادية بفرعيها الأحيائي
والعلمي.
٥. قسم تقنيات صناعة الأسنان: يقبل فيه خريجي الدراسة الإعدادية للفرعين الأحيائي والعلمي.
٦. قسم تقنيات التخدير: يتم فيه قبول الطلبة من خريجي الدراسة الإعدادية للفرعين الأحيائي والعلمي.
٧. قسم تقنيات البصريات: يقبل هذا القسم خريجي الدراسة الإعدادية للفروع الأحيائي والتطبيقي
والعلمي.
٨. قسم القانون: يقبل فيه خريجي الدراسة الإعدادية بفروعها الأحيائي والعلمي والتطبيقي والأدبي.
٩. قسم التربية الرياضية: يقبل فيه خريجي الدراسة الإعدادية بفروعها الأحيائي والعلمي والتطبيقي
والأدبي، وكذلك خريجي الدراسة الإعدادية المهنية (صناعي، زراعي، تجاري وأيضاً خريجي مراكز
التدريب المهني والتي تكون فيها مدة الدراسة ثلاثة سنوات ومن الذين أنوا الامتحان الوزاري في
الاختصاص المناظر كما يشمل ايضاً فرع الحاسوب وتقنية المعلومات، والفنون التطبيقية، ومعهد
إعداد المعلمين).
١٠. قسم اللغة الإنكليزية: يقبل فيه خريجي الدراسة الإعدادية بفروعها الأحيائي والعلمي والتطبيقي
والأدبي، وأيضاً معهد اعداد المعلمين قسم اللغة الإنكليزية.
١١. قسم اللغة العربية: يقبل فيه خريجي الدراسة الإعدادية بفروعها الأحيائي والعلمي والتطبيقي والأدبي، وأيضاً
معهد إعداد المعلمين قسم اللغة العربية وكذلك خريجي إعدادية الدراسات الإسلامية والوقفين الشيعي
والسنوي.

ثانياً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على (١) المنهج الوصفي التحليلي من أجل وصف الظاهرة المدرستة
وتحليلها وتفسيرها والتعبير عنها رقمياً وصولاً إلى استنتاجات تخص الواقع الحالي للمؤسسة المبحوثة.
(٢) كما اعتمدت الدراسة على المنهج الاستنتاجي (الاستباطي) باعتباره طريقة للتفكير تم بموجبه
استباط مبادئ وأبعاد الحرية الأكاديمية وأبعاد السعادة في مكان العمل من خلال المبادئ العامة
والنظريات.

ثالثاً: حدود الدراسة

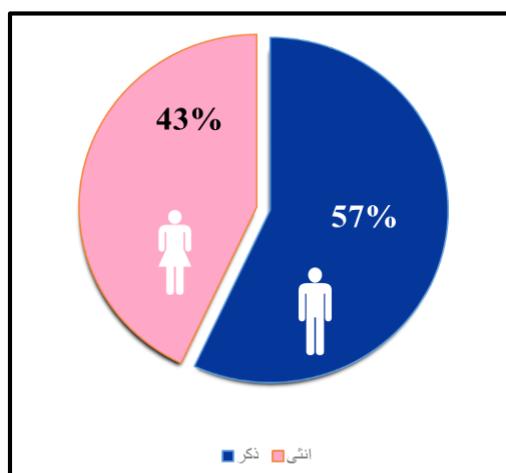
١. الحدود المكانية: تمثل الحدود المكانية للدراسة في كلية النور الجامعة.
٢. الحدود الزمانية: امتدت الحدود الزمانية للدراسة لمدة المحصورة بين ٢٠١٩-١٥ ولغاية ٢٠٢٠-٦
٣. الحدود الميدانية: سيتم جمع البيانات عن الحالة المدروسة من أجل معرفة أبعاد الحرية الأكademie وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل من الأقسام (طب الأسنان، تقنيات المختبرات الطبية، القانون، التربية الرياضية، اللغة الإنجليزية، اللغة العربية، الصيدلة، تقنيات البصريات، تقنيات الأشعة والسونار، تقنيات صناعة الأسنان، تقنيات التخدير).

رابعاً: وصف الأفراد المبحوثين

توافقاً مع توجهات الدراسة قام الباحث بتوزيع (٢٠٠) استماره على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية النور الجامعة، وتم الحصول على (١٧٢) استماراً صالحة للتحليل الاحصائي، وعلى وفق الإجابات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة يمكن استعراض خصائص أفراد العينة والتي تمثلت في الفقرة أولاً من الاستبانة وخاصة بالبيانات العامة التي بنيت على أساس توجهات الدراسة الحالية وتوصيات السادة الخبراء المحكمين للاستمارة وكما يأتي:

١. الجنس

بلغ عدد الأفراد المبحوثين من الذكور في الكلية المبحوثة (٩٨) فرداً في حين كان عدد الأفراد المبحوثين من الإناث (٧٤) فرداً، وهذا يدل على أنَّ عدد الذكور لشغل الوظيفة هو أكبر من الإناث وكما يوضح الشكل (٢) النسب المئوية لكل منهم.

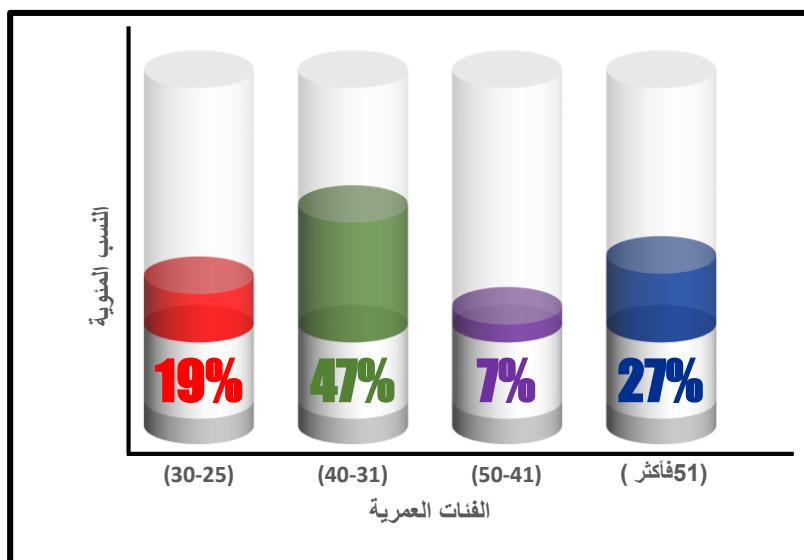


الشكل (٢) توزيع الأفراد المبحوثين حسب الجنس

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على استماره الاستبيان ومخرجات برنامج Excel 2016

٢. هرم الفئات العمرية

أظهرت الدراسة أنّ عدد الفئات العمرية (٤٠-٣١) و (٣٠-٢٥) بلغ (٨٠) و (٣٢) فرداً على التوالي، أي أنّ الفئة الشابة هي أكثر من نصف أفراد العينة وهذا يشير إلى أنّ الكلية عينة الدراسة تستثمر الطاقات الشبابية لديها، في حين أنها لم تكن خالية من الخبرات المتوفّرة في أصحاب الفئات العمرية (٥١ فأكثر) و (٤١-٥٠) والتي بلغ عددهم (٤٧) و (١٣) فرداً على التوالي، وهذا ما يوضحه الشكل (٣).

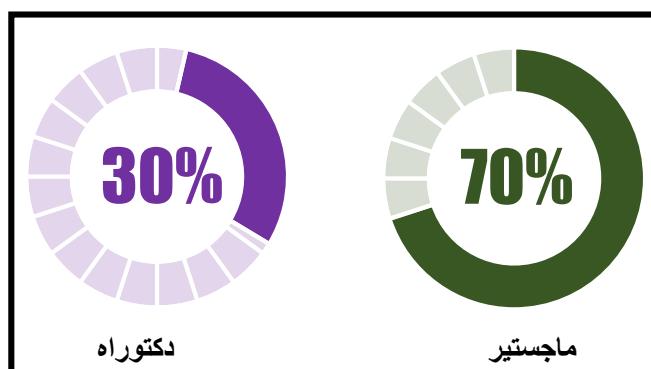


الشكل (٣) توزيع الأفراد المبحوثين حسب الهرم العمري

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على استماراة الاستبيان ومخرجات برنامج Excel 2016

٣. التحصيل الدراسي

بلغ عدد الأفراد الحاملين لشهادة الماجستير (١٢٠) فرد وذلك كون الكلية عينة الدراسة من الكليات الفتية حديثة التأسيس، إلا أنّ ذلك لا يعني خلوها من الأفراد الذين يحملون مؤهلات أكاديمية عالية، إذ بلغ عدد الأفراد الحاصلين على شهادة الدكتوراه (٥٢) فرداً، ويبيّن الشكل (٤) نسبة كل منهم

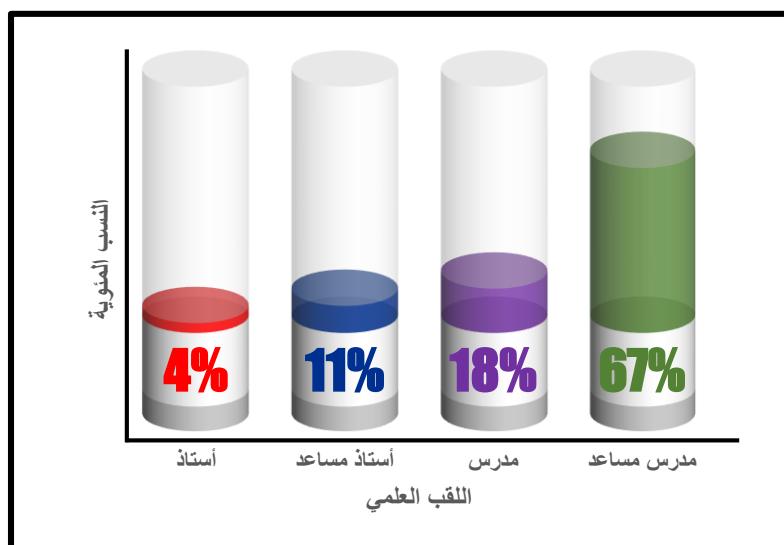


الشكل (٤) توزيع الأفراد المبحوثين حسب التحصيل الدراسي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على استماراة الاستبيان ومخرجات برنامج Excel 2016

٤. اللقب العلمي

أظهرت الدراسة أنَّ المرتبة الأولى كانت للأفراد الحاملين للقب العلمي (مدرس مساعد) إذ بلغ عددهم (١١٥) فرد من مجموع العينة الكلي، في حين حل بالمرتبة الثانية والثالثة الأفراد ذوو الألقاب العلمية (مدرس) وبعده (٣١) و (أستاذ مساعد) بعد (١٩) على التوالي، أما الأفراد الذين يحملون اللقب العلمي (أستاذ) بلغ عددهم (٧) أفراد وهذا يعد مؤشر على أنَّ الحاصلين على لقب الأستاذية ضمن عينة الدراسة ضئيل جداً، وهذا ما يوضحه الشكل (٥).



الشكل (٥) توزيع الأفراد المبحوثين حسب اللقب العلمي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على استماراة الاستبيان ومخرجات برنامج Excel 2016

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

يعتمد مفهوم الحرية الأكاديمية على فكرة أن التبادل الحر للأفكار في الحرم الجامعي ضروري للتعليم الجيد، وعلى وجه التحديد، تعد الحرية الأكاديمية حق التدريسيين في تحديد منهج الكلية ومحفوبي الكورس والتدريس وتقييم الطالب وإجراء البحوث العلمية دون أي تدخل سواء كان داخلياً أم خارجياً، في حين تشير السعادة في مكان العمل إلى مدى رضا الناس عن عملهم وحياتهم، كما تعد أمراً حاسماً لتحسين الإنتاجية في أي مؤسسة، فالأشخاص السعداء هم أشخاص مثرون وأن المؤسسات القادرة على الحفاظ على السعادة وعلى المدى الطويل، يمكن أن تزيد إنتاجيتها وتمكن من المحافظة عليها لذلك يفترض بالمؤسسات أن يكونوا على دراية بالعوامل التي يمكن أن تؤثر على سعادة الموظف من أجل تعزيز السعادة بفعالية في مكان العمل.

وبناء على ما نقدم، سيحاول الباحث إعداد إطار نظري يتكون من المباحث الآتية:

المبحث الأول: الحرية الأكاديمية.

المبحث الثاني: السعادة في مكان العمل.

المبحث الأول

الحرية الأكاديمية- إطار نظري

Academic Freedom - Theoretical Framework

أولاً: مفهوم الحرية الأكاديمية The Concept of Academic Freedom

قبل التطرق إلى مفهوم الحرية الأكاديمية لابد من توضيح مفهوم مصطلح الحرية، فالحرية لغة هي المعنى الذي المضاد "العبودية" وهي حق من حقوق الأفراد الذين يعيشون في مجتمع ديمقراطي أما الحرية اصطلاحاً فهي "القدرة على التصرف بالشكل الذي لا يضر الآخرين" فالحرية تنتهي عند المساس بحرية الآخرين، أما الحرية في الإسلام فهي "كل التصرفات التي تتم من قبل الأفراد بكامل إرادتهم بدون أي قسر أو إكراه، على شرط أن تكون ضمن حدود معينة أهمها تحقيق المنفعة للصالح العام وتجنب الإفساد والضرر بالآخرين"(الزحيلي، ٢٠٠٢، ٣٢).

أمّا من الناحية القانونية فقد أشار الدستور العراقي في المادة (٣٨) في الفصل الثاني الخاص بالحربيات من الباب الثاني إلى أنَّ "الدولة تكفل، بما لا يخل بالنظام العام والأدب حرية التعبير عن الرأي بكل الوسائل وحرية الصحافة والطباعة والإعلان والنشر وكذلك حرية الاجتماع والتظاهر السلمي وتنظم بقانون" (الدستور العراقي، ٢٠٠٥). وأن الحرية ليست مطلقة بل إنها مقيدة بعدم الإضرار بمصالح الآخرين. أما فيما يخص مفهوم الأكاديمية، فهي مصطلح ظهر في العام (٣٧٦) قبل الميلاد وتحديداً عندما أسس أفلاطون مؤسسة تعليمية أطلق عليها "أكاديمياً" وهي اسم البستان الذي كان يلقي فيها محاضراته، وقد عرفت بأنها "الدراسات التي تهتم بكل ما يخص الأفكار والمبادئ كونها منهجاً للبحث العلمي الذي ينص على الالتزام بقواعد البحث العلمي التابع للمؤسسة الأكاديمية" (حمدان، ٢٠٠٨، ١٨).

وتعد الفكرة الأساسية لمفهوم الحرية الأكاديمية هي أن التدريسيين في الجامعات يفترض أن يكونوا أحراراً في التدريس والتعبير عن آرائهم وأفكارهم بدون أي قيد يحد من حريتهم في هذه المجالات وعدم السماح للتعرض لأى ضغوط خارجية وأنَّ الحرية الأكاديمية بوصفها حرية أعضاء هيئة التدريس مهمة جداً لأداء الأعمال الأكاديمية بصورة أكثر فاعلية (Karki, 2015, 23).

إن الحرية الأكاديمية ليست الحرية في فعل أي شيء، بل لها حدود وهي غير مطلقة وأنَّ حدودها تتمثل بالأنظمة والقوانين التي تتنظمها المؤسسات التعليمية مثل عدم منح الحق للتدريسيين في عرض وجهات نظرهم بصورة تظلل الطلبة أو زملاء العمل وتجنب المسائل المثيرة للجدل التي لا علاقة لها بالمادة العلمية، وبمعنى آخر يفترض أن لا تُفهم الحرية الأكاديمية على أنها عدم وجود قيود والتزامات على أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسة (عباس، ٢٠١٥، ٣٩).

يتم التعامل مع الحرية الأكاديمية على أنها أحد الحقوق التي يتمتع بها بالأفراد في مؤسسات التعليم العالي، كونها من ضمن الحريات الفردية (Gibbs, 2016, 6)، كما توضح مبادئ الحرية الأكاديمية في الولايات المتحدة الأمريكية ان الحرية الأكاديمية ترتكز على أغراض التعليم العالي وأنّها

ذات أهمية عالية كونها تضمن إنشاء ونشر المعرفة الجديدة، والتعليم أو التدريس، وكذلك يفترض توفر عناصر أساسية (كالحرية العالمية للبحث العلمي، توفير الأمان لأعضاء هيئة التدريس والقدرة على طرح النقد البناء الذي يصب في مصلحة المؤسسة والحق في التعبير وتوصيل نتائجه داخل المؤسسة التعليمية أو خارجها) مع مراعاة واجباتهم في تحقيق الأهداف الأكademie واحترام كرامة طلابهم (Johnston, 2017, 2).

ترى (Chatterjee, 2017, 411) أن الحرية الأكademie ليست مجرد التحرر من القيود فقط ولكنها حرية أعضاء هيئة التدريس والطلاب في العمل داخل مجتمع أكاديمي لتطوير السمات الفكرية والشخصية المطلوبة للمواطنين في مجتمع ديمقراطي نابض بالحياة، فالحرية الأكademie يفترض أن تكون محمية من قبل المجتمع أيضاً حتى يمكن أعضاء هيئة التدريس والطلاب من استخدام هذه الحرية لتعزيز الصالح العام، ولكنها في الوقت ذاته لا تحمي أعضاء هيئة التدريس من سوء السلوك الوظيفي أو العلمي، أو معارضة الفلسفه الأكademie، أو الطعن في اللوائح القانونية أو ضعف الأداء. ونالت الحرية الأكademie اهتمام العديد من المنظمات والهيئات الدولية إذ أصدرت اليونسكو توصية في العام (١٩٩٧) بشأن موقف أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، وكذلك الرابطة الأمريكية لأساتذة الجامعات (AAUP) American Association of University Professors في العام (١٩٤٠) لبيان المبادئ الخاصة بالحرية الأكademie، وإعلان مجلس الحرية لأوروبا (٢٠١٢)، جميعهم اتفق على أن للحرية الأكademie عناصر متقدماً عليها بشكل عام وهي:
أ. حرية التدريس: تشمل هذه الحرية تحديد ما يجب تدرисه (محتوى المقرر) وكيف يتم تدريسيها (طرق التدريس) ومن سيقوم بالتدريس (عبر إجراءات اختيار شفافة) ومن يجب أن يتعلم (الحق في تحديد معايير القبول) وكيف يتم تقييم تقدم الطلاب (طرق التقييم).

ب. حرية البحث العلمي: يرتبط هذا العنصر بالحرفيات التي ستشمل حرية تحديد ما الذي سيتم البحث فيه وطريقة البحث وما السبل والوسائل (العروض التقديمية للمؤتمرات ومقالات المجلات) التي سستخدم لنشر نتائج البحث على أقرانه والعالم بأسره، فضلاً عن العناصر الأخرى حرية التعبير والمشاركة في صناعة القرار (Karran & Mallinson, 2018, 4) ويرى (Vähä-santanen et al., 2020, 1) أنه من المفترض أن تتمتع الوظيفة الأكademie بدرجة عالية من الحرية، بحيث يمكن تحديد مهام العمل الخاصة بالتدريسيين بحرية وبما يتلاءم وطموحاتهم وأهدافهم الوظيفية، ولكن التحديات الحالية في قطاع التعليم العالي (مثل الممارسات الإدارية الجديدة التي تركز على الرقابة وساعات التواجد داخل الجامعات) تعد من القيود التي تفرض على عمل أعضاء هيئة التدريس وأدوارهم، لذلك أصبح التوجه العالمي يركز على تطوير مفاهيم إدارية قادرة على التعامل بصورة إيجابية مع التدريسيين الأمر الذي يتطلب إعادة هيكلة العديد من المؤسسات التعليمية .(Okaka & Okongo, 2019, 22)

بالاتساق مع تم طرحه يمكن تعريف الحرية الأكademie من خلال الجدول (٦) أدناه وكما يأتي

الجدول (٦) تعريف الحرية الأكاديمية وفقاً لآراء مجموعة الباحثين

تعريف الحرية الأكاديمية	الباحث	ت
هي حرية عضو الهيئة التدريسية أو الباحث في الجامعات فيما يخص التدريس ومناقشة مشاكل عمله والتعبير عن استنتاجاته البحثية، سواء من خلال النشر أو تعليم الطلاب، دون تدخل من المسؤولين الإداريين في المؤسسة التي يعملون فيها.	(Weidner, 2001)	١
وهي القدرة على إجراء البحث بشفافية ونزاهة وعدم الخوف من عواقب طرحة بالشكل الذي لا يدع مجال لمحاباة أية جهة والتعبير عن نتائجه ونشرها بحرية تامة ليتمكن المجتمع من الاستفادة من إسهاماتها العلمية خدمة للصالح العام.	Akerlind & Kayrooz,) (2003	٢
هي حرية إجراء البحث، التدريس، التعبير والنشر، وفقاً لمعايير البحث العلمي، دون تدخل أو عقوبة	(Maylam & Vale, 2005)	٣
هي حق يمكن الأفراد أو الجماعات، من تطوير المعرفة ونقلها من خلال البحث والدراسة والمناقشة والتوثيق والإنتاج والإبداع والتدريس والكتابة.	(Arko-Cobbah, 2010)	٤
الحرية والالتزام بالدراسة والاستقصاء وتقديم عرض وتفسير ومناقشة الحقائق والأفكار المتعلقة بالإنسان والمجتمع البشري والعالم المادي والبيولوجي في جميع فروع و مجالات التعليم.	(Kilase, 2013)	٥
تعرف بأنها الحرية المنوحة للتدريسين واللازم لأداء المهام الأكاديمية من حيث التدريس ومناقشة أفكارهم بحرية مع زملائهم، ونشر الحقيقة كما توصلوا إليها من خلال البحث العلمي.	(karki, 2015)	٦
هي حق يتمتع به جميع أفراد المؤسسة التعليمية، بل هي حرية التعبير في سياق أكاديمي منظم بعناية ومنظمة بشكل صارم يدور حول خبرة الكلية واستقلالها الفكري.	(Kodelja, 2018)	٧
حرية التدريسين في التدريس والبحث والنشر والنقد والمساعدة في تحديد سياسات مؤسساتهم الأكاديمية ومعالجة القضايا العامة كمواطنين دون خوف من العقوبات المؤسسية.	(Appiagyei-Atua, 2019)	٨
هي حق التدريسي في توصيل رؤيته للحقيقة من خلال البحث العلمي والنشر والتدريس مع الالتزام بالأمانة العلمية وتحمل التزامات الأخلاقية فيما يتعلق بكيفية التمتع بهذا الحق.	(Finn, 2020)	٩
هي درجة الاستقلالية التي تتمتع بها المؤسسة التعليمية والتدريسين فيها في ممارسة وظيفتهم دون تقييد أو ضغوط من أي جهة.	(Simpson,2020)	١٠

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المشار إليها.

وأتساقاً مع ما سبق يمكن القول بأن الحرية الأكاديمية تعبّر عن "الحق الذي يمنح للأفراد العاملين في المؤسسات التعليمية للقيام بالمهام الوظيفية من حيث إجراء البحث والتدريس والتعبير ومناقشة المشكلات بهدف تحفيزهم للوصول إلى مستويات أداء عالية وتنمية حالة الإبداع لديهم وتشجيعهم على مشاركة الأفكار الحديثة وغير المطروقة والمقبولة مجتمعاً والتي تنتهي عند حقوق الآخرين وعدم تجاوزها"

ثانياً: أهمية الحرية الأكاديمية The Importance of Academic Freedom

تعد الحرية الأكاديمية سمة خاصة بالمؤسسات الأكاديمية المتمثلة بالجامعات والكليات سواء كانت حكومية أو تابعة للقطاع الخاص، وبالتالي فإن مناقشة الغرض من وأهمية الحرية الأكاديمية يرتبط بالمهام التي تقوم بها تلك المؤسسات (Karran, 2009, 7)، إذ غالباً ما تصف الجامعات

مهامها بأنها بحث وتعليم وكذلك تأثير هذا البحث والتعليم لصالح المجتمع (Holden, 2014, 69)، وتعد الحرية الأكاديمية أيضاً أداة فعالة في اكتشاف الحقيقة والنهوض بها، لذلك ينبغي على المؤسسات الأكاديمية أن توفر درجة عالية من الحرية لأفراد المجتمع الأكاديمي الذين يسهمون بتطوير المعرفة من خلال العديد من الأنشطة مثل حرية التدريس والبحث العلمي والحق في اختيار موضوع البحث وطريقه، ونشر نتائجه، وحرية التعبير والرأي، وحرية مشاركة ونقل المعلومات من المجتمع والطلاب والتدريسيين والباحثين (Palumbo, 2016, 102).

إنَّ جوهر الحرية الأكاديمية يتمثل في دورها بحماية الاستقلال الفكري للتدريسيين والباحثين والطلاب فيما يخص السعي وراء المعرفة والتعبير عن أفكارهم بدون أي تدخل من المشرعين أو السلطات داخل المؤسسة نفسها (Hutchens & Sun, 2013, 4)، وهذا يعني أنه لن يتم فرض أية عقيدة سياسية أو أيديولوجية أو دينية على التدريسيين والباحثين من خلال عملية التوظيف أو إنهاء الخدمة أو أية وسيلة إدارية أخرى بواسطة المؤسسة التعليمية (Giroux, 2019, 36). تضمن الحرية الأكاديمية للمجتمع الأكاديمي أفراداً (التدريسيين والطلبة) ومؤسسات الحق في إنتاج المعرفة ومشاركتها خصوصاً فيما يتعلق بالحماية الفكرية للتدريسيين بسبب طبيعة عملهم الذي يعتمد وبشكل كبير على أفكارهم ونوع المواقف التي يتم طرحها في محاضراتهم (Ngo, 2019, 10). تمنح الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس الحق في مناقشة الموضوعات المثيرة للجدل وتحديد كيفية تدريسه في الفصل الدراسي وذلك نتيجة لما توفره المؤسسة التعليمية من أمان وظيفي لهم (Bales *et al.*, 2019, 154).

وتبرز أهمية الحرية الأكاديمية من خلال مدى الرفاهية التي توفرها في المؤسسات الأكاديمية بالاعتماد على طرق غير تقليدية ومتعددة في إعطاء المحاضرات كالعروض التقديمية في برنامج (PowerPoint) والمخترفات والمناقشة والتدريس عن بعد باستخدام شبكة الانترنت كاستخدام تطبيق صفوف كوكل (Google Classroom) وبالتالي الحصول على محاضرات أكثر فاعلية في توفير المعلومات وسهولة ايجادها (Cottom *et al.*, 2018, 8).

تسهم الحرية الأكاديمية في تحقيق المهام الخاصة للمؤسسات الأكاديمية وأدائها بكفاءة وفاعلية، فالمؤسسة التعليمية التي لديها قدر من الحرية الأكاديمية تكون قادرة على إنشاء أفراد مبدعين وذوي عقلية مفتوحة (Radovic, 2012, 2)، فضلاً عن فائدتها للمجتمع وذلك بطريقتين أساسيتين الأولى مباشرة، كتوفير أعضاء هيئة التدريس المؤهلين وإعداد الموظفين المتخصصين وقيادة التكنولوجيا الحديثة وثورة المعلومات وتدريب الموظفين في الدوائر المحلية وإيجاد حلول للمشاكل الاجتماعية والاقتصادية، والثانية غير مباشرة، وعادةً ما تكون على مدى فترات زمنية أطول من خلال إنشاء المعرفة وحفظها ونقلها من أجل تحقيق المصلحة العامة (Arikewuyo, 2013, 251).

تمتلك الحرية الأكاديمية قيمة جوهرية وعملية متمثلة بتسهيل التفكير النقي والخطاب المفتوح والمرن وإقامة حوارات مفتوحة (Rice, 2019, 76)، فضلاً عن توفيرها الأساس لاستمرار القيمة الفكرية والاجتماعية للمؤسسة الأكاديمية كمكان للنقاش غير المقيد والتبادل الحر للأفكار كما يمكن

الجامعات من بناء جيل ذي كفاءة عالية يسهم في المحافظة على مجتمعاتهم الحرة والعمل على ازدهارها (Slimi, 2019, 74)، كما تُمكّن الحرية الأكاديمية المؤسسات الأكاديمية من رفع مستوى مهارة وخبرة الأفراد القادرين على التنمية والحفاظ على عالم حر ومجتمعات منفتحة الذهن وتؤدي دوراً مهماً في تعزيز الواقع العلمي وإزالة جميع العقبات التي تحد من النشاط العلمي وحرية إجراء البحث (Enyedi, 2018, 1072). وتسهم الحرية الأكاديمية بتنمية القدرات الفكرية للمؤسسات الأكاديمية إلى حد كبير فضلاً عن دورها في تشجيع الإبداع والابتكار وتوفير المهارات التكنولوجية وحاجاتها التي تحفز التطورات الصناعية والثقافية (Al Hila *et al.*, 2017, 24)، إذ من المفترض أنْ يتيح الحرم الجامعي الفرصة للتفكير وتوليد أفكار جديدة، وهذا مرتبط بوضوح بالحماية التي توفرها الحرية الأكاديمية (Mahamane, 2011, 138)، إذ يساهم مثل هذا التفكير في تشكيل سياسة الحكومة، وبناء مجتمع ديمقراطي متحضر.

تسمح الحرية الأكاديمية للطلاب والتدريسيين بالدراسة والتعلم والتعبير عن الرأي والتدريس والبحث والنشر دون خوف أو انتقام وخالية من التدخلات السياسية فهي بمثابة الحصانة للتدريسيين بحرية الطرح سواء كان داخل الفصل الدراسي أو خارجه، كما تمكن الحرية الأكاديمية التدريسيين من تحديد أفضل الطرق للتدريس واستخدام أحدث تقنيات التعلم التي تسهم في دعم الطلبة ونجاحهم .(Basheka, 2009, 140)

ثالثاً: مبادئ الحرية الأكاديمية Principles of Academic Freedom

ينبغي على المؤسسات التعليمية التي تعتمد مفاهيم الحرية الأكاديمية أنْ تلتزم بمجموعة من المبادئ الخاصة بهذا المفهوم ومنها ما يأتي (الشاوي، ٢٠١٥، ٤٢٦)، (المطيري، ٢٠١٦، ١٢)، (Bartel, 2019, 361) (Boele-Woelki *et al.*, 2019, 8246) (Moshman, 2017, 5) (Simpson, 2020, 5) :

١. يجب أنْ تتم إجراءات التعيين والترقية والفصل للتدريسيين على أساس كفاءتهم ومعرفتهم وخبرتهم في مجال عملهم لا على أساس معتقداتهم السياسية أو الدينية.
٢. أن يتم تصنيف الطلاب وفقاً لإنجاباتهم العلمية ومعرفتهم المناسبة بالموضوعات والتخصصات التي يدرسوها، وليس على أساس معتقداتهم السياسية أو الدينية.
٣. تقبل وجهات النظر المعاشرة لتوجهات المؤسسة التعليمية.
٤. الحفاظ على حرم المؤسسة التعليمية وعدم استخدام التدريسيين لأغراض سياسية أو أيديولوجية أو دينية.
٥. التأكيد على الالتزام بالأمانة العلمية وأداء المهام على أتم وجه.
٦. تعزيز التعددية الفكرية داخل المؤسسة التعليمية والانفتاح على الآخرين.
٧. الحفاظ على سلامة العملية البحثية عن طريق تشكيل الجمعيات والنقابات التي تعزز من المعرفة في مجال البحث العلمي.

رابعاً: خصائص الحرية الأكاديمية Characteristics of Academic Freedom

يمكن توضيح الخصائص التي تمتاز بها الحرية الأكاديمية من خلال النقاط الآتية (Karran, 2009, 1، ٢٠١٥، عباس، ٦٢، ٢٠١٠، Barger, 2014, 400)، (Abdel Latif, 2014, 140) : (Karran & Mallinson, 2019, 5)

١. الحرية الأكاديمية هي حق يمنح للمؤسسات التعليمية يميزها عن بقية المؤسسات، بسبب طبيعة وظائفهم، يضمن هذا الامتياز الاستمرارية في العمل العلمي اللازم لإثراء المعرفة وتطبيقاتها.
٢. تعزز الحرية الأكاديمية من مستوى الرضا الوظيفي للتدريسيين نتيجة للمزايا التي يتمتعون بها وأهمها الحماية الفكرية.
٣. تشمل الحرية الأكاديمية حق الباحثين والتدريسيين في إجراء البحث وتدرис ما يتعلق بتخصصاتهم داخل المؤسسة التعليمية وخارجها.
٤. تشمل الحرية الأكاديمية حق التدريسيين وبغض النظر عن شهاداتهم بالمشاركة في صنع القرار المتعلقة بالمؤسسة التعليمية وعدم اتخاذ القرارات من جانب واحد.
٥. تشمل الحرية الأكاديمية الحق في اتخاذ القرارات الأكاديمية والإدارية والمالية في المجالس الجامعية.
٦. تشمل الحرية الأكاديمية الحق في استخدام مرافق المؤسسة التعليمية والانتفاع منها والتمنت بها.
٧. تؤكد الحرية الأكاديمية على الالتزام، فلا حرية بدون التزامات، ولا حقوق بدون واجبات، بمعنى أنه يتبعن على التدريسيين أداء واجباتهم بشكل كامل، وهذا يعني أيضاً أنه يجب عليهم ممارسة حرياتهم بمسؤولية وبدون مساءلة قانونية أو الاعتداء على حقوق الآخرين.
٨. توفر الحرية الأكاديمية الأمان الوظيفي للتدريسيين وتعدّها حقاً من حقوقهم، لأن الأفراد في المجال الأكاديمي لا يمكنهم القيام بعملهم بدون الحصول على الحماية والشعور بالأمان.
٩. تؤكد الحرية الأكاديمية على الالتزام بالمعايير الموضوعية والعلمية والابتعاد عن الاعتبارات الشخصية عندما يتعلق الأمر بالتوظيف وإعطاء الترقى.

خامساً: متطلبات الحرية الأكاديمية Academic Freedom Requirements

إن تطبيق مفاهيم الحرية الأكاديمية في المؤسسة التعليمية يستلزم وجود عدة متطلبات من أهمها ما يأتي (Bruneau, 2014, 14)، (Arikewuyo, 2013, 251)، (Franke, 2011, 12)، (Dimitrova, 2019, 4)، (Bartel, 2019, 362)، (Hammersley, 2016, 120) :

١. توظيف الأعضاء المؤهلين للعمل في المؤسسة التعليمية ومنح الأفضلية لأولئك الذين لديهم درجة الدكتوراه.
٢. تشريع القوانين الخاصة بالحرية الأكاديمية لتوضيح حقوق وواجبات كل من المؤسسة التعليمية والتدريسيين والطلبة.
٣. الاستقلال المالي والإداري للجامعات وتتوسيع الموارد المالية.
٤. الالتزام بأخلاقيات المهنة الأكاديمية، مما يجعل التدريسي شخصاً موثوقاً به.

٥. إتاحة الفرصة للتدريسيين باتخاذ القرارات الخاصة بمحتويات المواد التي يدرسوها.
٦. بناء علاقات ممتازة بين التدريسيين وزملائهم، فضلاً عن تعزيز العلاقات مع الطلبة من خلال تشجيع العمل الجماعي والحوار والتعاون ومناقشة الأفكار ومشاركتها.
٧. إشاعة ثقافة الرقابة الذاتية لدى التدريسيين وعدها من الأمور التي تعزز من ثقة مؤسساتهم الأكاديمية بهم.

سادساً: أبعاد الحرية الأكاديمية Academic Freedom Dimensions

اتفق أغلب الكتاب والباحثين في مجال الحرية الأكاديمية على أنها تتكون من الأبعاد الآتية ومنهم (Al-Madi, 2013,)، (Vrielink *et al.*, 2011, 124)، (Mahamane, 2011, 23)، (Karki, 2015, 51)، (Ren & Li, 2013, 514)، (العجلوني، ٢٠١٦، ٤٨٦)، (Al Hila)، (الرقب، ٢٠١٧، ١٦٦)، (محسن ومتعب، ٢٠١٨، ١٦١)، (غربي وقارح، ٢٠١٩، ١٩٩) :

١- حرية التدريس Freedom of Teaching

تعد حرية التدريس الوسيلة التي يتم من خلالها نقل المعلومات والأفكار والمفاهيم إلى الأفراد المتلقين لتلك الأفكار والمعلومات بدون أية قيود داخلية أو خارجية (Orr, 2019, 2)، فضلاً عن قدرة المتلقين على نقد تلك المعلومات والأفكار والمفاهيم وبناء أفكار جديدة، يُعَد نقل المعرفة من خلال التدريس مكوناً أساسياً للمؤسسات الأكاديمية ويرتبط ارتباطاًوثيقاً بمفهوم الحرية الأكاديمية (Cabbolet, 2019, 3)، على سبيل المثال، فقد نص قانون تعديل التعليم في نيوزيلندا لعام ١٩٩٠ على أن المؤسسة التعليمية وموظفيها يتمتعون بالحرية في تنظيم الدورات والمواضيع التي يتم تدريسها ولهم الحرية في تدريس الطلاب وتقييمهم بالطريقة التي يعودونها تشجيعاً على التعلم (Jones & Woodhouse, 2000, 5). ويوضح مما سبق أن الحرية الأكاديمية تسهم في تحسين جودة التعليم من خلال تطبيق الأساليب الحديثة في التدريس، ولأجل ذلك يتطلب توفير التدريسيين المتمرسين في التدريس وأن تكون المحاضرات التي يقدمونها مناسبة للطلاب وتلبى المواد والدورات التي يدرسوها احتياجات المجتمع (Wood & Salt, 2018, 7).

ان تحديد المناهج بشكل محكم يسهم بتعزيز ازدهار عملية التدريس ولكن لا يمكنه إنشاء بيئة مثالية بدون إزالة القيود المفروضة عليه سواء كان من جهات داخلية أم خارجية، وذلك لأن تلك القيود لا تسمح للتدريسيين بتدريس ما يرون مناسباً (Arsith & Popa, 2019, 84)، وأن الحرية الأكاديمية لا تعمل إلا في حدود المعايير المقبولة على النحو المنصوص عليه في قوانين التعليم ذات الصلة بذلك، تُعَدُّ الحرية الأكاديمية مهمة ومحدودة (Schrecker, 2015, 325). إن سبب محدودية الحرية الأكاديمية هو أن هناك بعض التخصصات يكون تأثير الحرية الأكاديمية فيه قليلاً، على سبيل المثال التخصصات الطبية فإن المناهج تتم من خلال لجنة المناهج الخاصة بكلية الطب لتحديد الموضوعات

التي يتم تدريسها من المؤسسات الأكاديمية وبالتالي، فإن حرية التدريس في هذا النوع من التخصصات تكون الحرية الأكاديمية محدودة بشدة بسبب الاعتبارات المهنية (Gibbs, 2016, 5).

وعلى العكس من ذلك، فإن طلاب كليات العلوم الأخرى يتم تحديد المنهاج المناسبة من قبل الأقسام أنفسهم، في حين قد تكون هناك بعض القيود التي تفرضها الهيئات الخارجية (Rodrigues & Oliveira, 2019, 74). وعند النظر إلى الحالتين أعلاه، علينا أن نسأل كيف يمكن تحقيق الحرية الأكاديمية من خلال حرية التدريس؟ يتم تحقيقها من خلال مناهج احترافية يتم من خلالها ترسيم حدود المهمة والأهداف المراد تنفيذها بوضوح (Aarrevaara, 2010, 58)، ويتبع على التدريسيين الالتزام بالدور المحدد والتدريس في المجالات التي لديهم خبرة عالية بها، والقدرة على التعبير عن آرية وجهات نظر يرون أنها مناسبة داخل حدود تلك الخبرة، وأن حرية التدريس تتكون من ثلاثة أنشطة رئيسة وهي (اختيار طرق التدريس، اختيار محتوى الكورس الدراسي، وتقييم الطلبة بدون ضغوط خارجية) (Finn, 2020, 4).

٢- حرية البحث العلمي Freedom of Scientific Research

يعد البحث العلمي جزءاً لا يتجزأ من أنشطة المؤسسات الأكاديمية، مما يؤدي إلى تعزيز المعرفة ونشرها بما يخدم المؤسسة والمجتمع بشكل عام، وتكمّن أهمية البحث العلمي من خلال نشر نتائجه وإعلان الحقيقة كما هي (Goymann, 2019, 501)، بمعنى آخر فإن البحث العلمي والنشر يسيران جنباً إلى جنب، بحيث يعتمد كلاهما بشكل أساس على وجود الحرية الأكاديمية التي تمنّى الباحثين الحق في (الخصوصية والسرية وعدم التعرض للأذى بأي شكل من الأشكال) (Bartel, 2019, 17)، لأنّه بدون الحماية التي توفرها الحرية الأكاديمية يكون البحث معرضاً بدرجة كبيرة للتدخل والتأثير الداخلي والخارجي (Johnston, 2017, 12). وتشمل القضايا التي تبرز في الصدارة فيما يتعلق بالحرية الأكاديمية في مجال البحث العلمي هي (حرية اختيار مجال البحث العلمي، وحرية النشر لنتائج البحث، والقيود التي تفرضها هيئات التمويل الخارجية على الأبحاث) (Lind et al., 2019, 164) والتي سيتم توضيح كل منها فيما يأتي:

أ. حرية اختيار مجال البحث العلمي

يُعد اختيار مجال البحث العلمي من أساسيات حرية البحث وكذلك حق للتدريسيين والباحثين، مع الأخذ بنظر الاعتبار تجنب المواقف التي لها عواقب وخيمة على المؤسسة التعليمية والمجتمع كالدراسات حول العلاقة بين الذكاء والعرق وأن الدعم في مثل هذه الحالات يجعل مهمة حماية الحرية الأكاديمية شاقة (Bin, 2012, 116)، وقد تضع الجامعات في معارضه للآراء والقوى واسعة الانتشار داخل المجتمع كونها مواقف تثير العنصرية تضع المؤسسة التعليمية وليس فقط التدريسيين، على خلاف مع المجتمع، وقد يكون له تداعيات على الدعم الذي تتلقاه الجامعات من مجموعات أخرى داخل المجتمع، أما إذا كانت الآراء التي يعبر عنها أعضاء هيئة التدريس المعنية مقبولة داخل السياق الأكاديمي وتم التعبير عنها من قبل ذوي الخبرة المناسبة فيجب أن تدعم جامعاتهم تلك البحث وبهذه

الطريقة يتم الحفاظ على الاتساق بين توقعات التدريسيين داخل مؤسساتهم وخارجها (Campos & Mclean, 2019, 3).

ب. حرية نشر النتائج

توافق حرية نشر النتائج مع حرية الحصول على البيانات وتفسير الأفكار والمفاهيم، تثير عملية النشر مسألة ملكية البيانات البحثية ومن يحق له الوصول إليها، وتُعد العديد من المؤسسات أن البحث الذي يتم تحت سقفها هو ملكاً لهم، قد يكون هذا لأن المسؤولية تقع على عاتقهم للرد على أي اتهامات بالاحتيال أو سوء السلوك التي قد تنشأ بمجرد مغادرة المؤلف للمؤسسة إلا أنه يفترض أن تكون نتائج البحث متاحة للجميع وأن تتحقق الفائدة المرجوة منه خدمة للصالح العام (Kingsbury, 2015, 75).

ج. تمويل البحث

يتم تمويل البحث بشكل منفصل عن التدريس عبر المجالس البحثية الوطنية، على سبيل المثال مجلس البحث الأوروبي ومختلف الجهات الراعية والمؤسسات العامة والخاصة، وإن الهدف من هذه البرامج هو دعم المشروعات البحثية في مجالات محددة ذات أهمية استراتيجية للابتكار والقدرة التنافسية العالمية من أجل النهوض بالواقع العلمي (Westerheijden et al., 2020, 82)، ويتوقع من المؤسسات الأكاديمية أن لا تقوم بالضغط على التدريسيين من أجل الكتابة وتقديم الدعم المالي لمواضيع معينة دون غيرها، لأن ذلك سيحد من حرية التدريسيين في مجال البحث العلمي ويعمل على تحويل التدريسيين من خطهم المفضل في البحث وتوجيههم إلى مجالات أخرى ترغب بها المؤسسة التعليمية لتحقيق مكاسب معينة، وأن هذا التقيد للحرية الأكاديمية غالباً ما يكون من فئة معينة من الذين لديهم تأثير أكبر داخل المؤسسة أو خارجها كالهيئات المانحة (Moruf et al., 2019, 46). وتنتهي الحرية الأكاديمية عندما قد تقوم هيئة تمويل خارجية بإبلاغ المؤسسة التعليمية التي توظف أحد التدريسيين بأنه يمكن النظر إلى المؤسسة التعليمية بشكل أكثر إيجابية، في حالة تنازل ذلك التدريسي عن بحث مثيرة للجدل وله تأثير معين (Hooi & Wang, 2019, 4).

٣- حرية التعبير Freedom Of Expression

تعد قدرة التدريسي على التعبير عن آرائه حول موضوع معين بحرية تسمح له بإطلاق العنوان لقوته الإبداعية وحقه في النقاش وال الحوار والنقد البناء دون تحيز أو تعصب مع مراعاة موضوعية الحقيقة التي تساعد على تحقيق الإبداع (Amar, 2018, 299)، حرية التعبير هي حق أساس محمي بموجب الدستور العراقي في المادة (٣٨) في الفصل الثاني الخاص بالحربيات من الباب الثاني، وأن الحق في حرية التعبير ليس مطلقاً مما يعني أن حقوق الفرد يجب موازنتها مع مصالح المجتمع وفي سياق القانون وقيم المجتمع الديمقراطي (الدستور العراقي، ٢٠٠٥).

على سبيل المثال، تقتصر القوانين على حماية الآخرين من العنف والكراءة والتمييز ، وحماية الأمن القومي والسلامة العامة، للوقاية من الاضطراب أو الجريمة من أجل حماية السمعة أو حقوق

الآخرين، فحرية التعبير لا تحمي الأقوال التي تشكل مضايقات غير قانونية أو تحرض على العنف أو الكراهية ضد الأشخاص والجماعات الأخرى، لا سيما بالرجوع إلى عرقهم (بما في ذلك اللغة أو الأصل القومي أو وضع الهجرة) أو الدين أو المعتقد أو الجنس أو الإعاقة (Cole, 2017, 4).

يقع على عاتق المؤسسة التعليمية اتخاذ خطوات عملية لضمان أن حرية التعبير داخل المؤسسة حق مكفول للجميع سواء كان للطلاب والموظفين والتدرسيين والزائرين وذلك لتحقيق التبادل الحماسي للأفكار والالتزام بالبحث عن الحقيقة (Costandi *et al.*, 2019, 9)، بما في ذلك النهوض بالمعرفة ونشرها، لذا ينبغي أن يكون الهدف النهائي للمؤسسة الأكاديمية هو السماح للتدرسيين بمواصلة السعي الحثيث والموضوعي والأكاديمي للمعرفة والنهوض بها (Sultana, 2018, 230)، فحرية التعبير هي مستوى الحماية التي تقدمها المؤسسات التعليمية للتدرسيين للتعبير عن آرائهم وأفكارهم بدون خوف من فقدان الوظيفة أو التعرض لأي مكره حتى وإن كانت آراؤهم لا تنسجم وأفكار الآخرين (Mann, 2017, 3).

يتوقع من التدرسيين أن لا يجبروا طلبتهم على قبول آرائهم الخاصة لأن ذلك يُعدُّ انتهاكاً لحق الطلبة في متابعة الدراسة الأكاديمية دون أي تدخل في التفضيلات الشخصية الخاصة بهم، أي يجب التركيز على أهمية احترام الآراء المختلفة واحترام الشخص الذي يحمل هذا الرأي المختلف، خاصة عندما تكون القضايا قيد المناقشة ذات طبيعة حساسة أو مثيرة للجدل في هذه الحالة من الضروري أن يقدم التدريسي وجهة نظر متوازنة للموضوع (Streitwieser & Duffy, 2019, 98).

باختصار، يعد الخطاب المحترم والمستدير هو بالضبط نوع الحوار الذي يجب على الأساتذة تشجيعه في الفصل ولا يفضل هذا النوع من الكلام مجموعات معينة من الناس بشكل صارم ولا يقتصر على وجهات نظر أو أسباب غير متسامحة، ولكنه يتigh فهماً أكمل فيما يتعلق بالحدود الأوسع للمواقف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المحددة (Scott, 2016, 2)، هذا هو بالضبط نوع الخطاب العقلاني والمنطق الذي يجب أن يكون فيه جميع الأفراد داخل المؤسسة التعليمية قادرين على الانخراط واستبعاد القضايا الحساسة بشكل خاص متعددة الأوجه والاتجاهات (McDonald *et al.*, 2018, 6).

٤- المشاركة في صناعة القرار **Participation In Decision-Making**

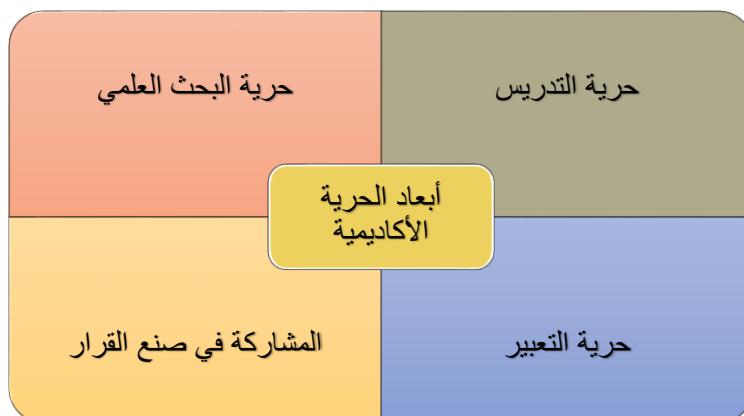
يعد القرار قلب العملية الإدارية والأساس الذي تقوم عليه إدارة المؤسسات بشكل عام ويمكن تعريف صنع القرار على أنه اختيار البديل الأفضل من بين عدد من البديل المتاحة، ويمكن اعتباره نتيجة للعمليات العقلية (الذاكرة، التفكير، التقييم) التي تؤدي إلى اختيار مسار العمل بين عدة، وتعد المشاركة في صنع القرار من الممارسات التي تهدف إلى زيادة إحساس التدرسيين بالارتباط في مؤسساتهم الأكاديمية (Bhatti *et al.*, 2011, 16) كما تسهم المشاركة في صنع القرار بتعزيز الشعور بالانتماء الذي له دور مهم في تصميم سياسات إدارة الموارد البشرية لزيادة التزام التدرسيين ومرؤونه العمل وجودته كون ذلك سيولد لهم رغبة قوية في أن يكون عضواً فعالاً في المؤسسة التعليمية التي يعمل بها (Okaka & Okongo, 2019, 25)، كما تعزز المشاركة في صناعة القرار من قدرة

التدريسيين على أداء مهامهم وتتيح لهم الفرصة للتعبير عن وجهات نظرهم والإسهام بتقديم المقترنات التي من شأنها تعمل على معالجة المشاكل والقضايا داخل مؤسساتهم، وبالتالي سيزيد ذلك من شعورهم بنوع من الحرية، وتسهم المشاركة في صناعة القرار بتحسين نوع العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة التعليمية وبما يعكس على زيادة رضاهem ولائهم للمؤسسة الأكademie التي يعملون بها (Aberbach & Christensen, 2018, 14).

يجد قيادات المؤسسة التعليمية الذين يستخدمون أسلوب المشاركة والقيادة الديمقراطية أن التدريسيين أكثر تقبلاً للتغيير إذ يتم تنفيذ التغييرات بشكل أكثر فعالية وذلك نتيجة لشعورهم بأنهم مساهمين حقيقيين في صناعة القرارات التي أحدثت هذه التغييرات (Kirkham *et al.*, 2016, 77)، وتساعد المشاركة في صنع القرار المؤسسات الأكademie على توسيع رؤيتها ورسالتها تجاه التدريسيين من خلال التدريب والتطوير ومشاركة المعلومات بهدف إكسابهم المهارات المفاهيمية اللازمة ليصبحوا مدربين فعالين أو كبار المديرين التنفيذيين فيما بعد (Dimova *et al.*, 2019, 6).

تعزز المشاركة في صنع القرار من الاتجاهات الإدارية الحديثة التي تعزز من العلاقات الإنسانية داخل المؤسسات وتسهم أيضاً في إشباع حاجة التدريسيين إلى تحقيق ذاتهم وأن لهم دوراً مهماً في توجيه المهام واتخاذ القرارات في مختلف الجوانب منها القرارات المتعلقة بالمناهج الدراسية والتنسيق التعليمي إلى حضور الطلبة وانضباطهم وكذلك القرارات التي تخص قضايا التدريسيين (Beattie, 2018, 10).

بعد الاطلاع على أبعاد الحرية الأكademie الأكثر قبولاً بين الباحثين يرى الباحث أنه من الممكن تأطيرها في الشكل (٢) أدناه



الشكل (٢) أبعاد الحرية الأكademie

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الطروحات النظرية الخاصة بأبعاد الحرية الأكademie

المبحث الثاني

السعادة في مكان العمل Happiness At Work

أولاً: مفهوم السعادة The concept of happiness

قدم (Veenhoven, 2000, 8) مفهومين مختلفين عن السعادة الأول موضوعي والذي يُعد السعادة هي الحرية، أي أن يعيش الموظف بسلام وحرية وتتوفر الظروف الحياتية الملائمة، والمفهوم الثاني للسعادة شخصي يتمثل في الدرجة التي يقيم بها شخص ما وبشكل إيجابي الجودة الشاملة لحياته الحالية ككل. إن أصل الكلمة السعادة جاء من الفلاسفة اليونانيين، فالباحث عن السعادة لديهم يعد المطلب الأساسي للإنسان وغايته القصوى ويطلقون عليها كلمة "أودايمونيا" (Eudaimonia) والتي تعني الروح الطيبة، والسعادة لغةً، فقد ذكر في (معجم مقاييس اللغة لأبي فارس، ج ٣، ص ٧٥) أنها "السين والعين والدال: أصل يدل على خير وسرور" أي كل ما يدخل البهجة والفرح على النفس.

اما السعادة اصطلاحاً، فقد عرفها سقراط على انها "ما يتحقق بالسير في طريق الفضيلة" والفضيلة من وجهة نظر أرسطو هي "الوسط بين رذيلتين" ففضيلة التواضع هي الوسط بين (رذيلة الخنوع ورذيلة التكبر)، اما أفلاطون يرى أن السعادة من جانب أخلاقي هي "سلامة النفس وليس سلامة البدن، وهي فضائل الحكمة والشجاعة والوفة والعدل"، في حين يرى ارسطو السعادة بأنها "هبة من الله يحصل عليها الانسان عندما يسير في طريق الفضيلة ويعمل الخير" (أبراهيم، ٢٠٠٩، ٣).

وعرف قاموس (Webster) السعادة على أنها "حالة من الرفاه والرضا أو تجربة تحقق لفرد المتعة والرضا". أما من وجهة نظر الباحثين في علم النفس المعاصرين ومنهم (Carleton, 2009, 3) يعرف السعادة من خلال تقسيمها إلى ثلاثة عناصر أساسية تتمثل بالآتي (التأثير الإيجابي المتكرر، الرضا عن الحياة، التأثير السلبي النادر). وأكد (Carleton, 2009, 3) أيضاً أن الحالة المزاجية والعاطفية الإيجابية لها الدور الكبير يجعل الناس يفكرون ويشعرون بالإيجابية ايضاً مما ينعكس على تصرفاتهم بطرق محترمة وعقلانية. في حين ترى (Kamvar et al., 2009, 5) أن معنى السعادة يتغير بتقدم العمر، فالشباب هم أكثر عرضة لربط السعادة بالإثارة وأن كبار السن هم أكثر عرضة لربط السعادة بالشعور بالسلام الداخلي.

إن السعادة تعد الغاية الأساسية التي يسعى إليها الناس منذ أمد بعيد، فقد زاد الاهتمام بها خلال العقود الثلاثة الأخيرة والتركيز على معرفة آثارها في حياة كل من الفرد والمجتمع، وأسبابها والعوامل المؤثرة فيها، اذ تم إجراء الكثير من البحوث والدراسات الخاصة بالسعادة وعلاقتها مع العديد من المتغيرات من علماء النفس والصحة النفسية (أبو جراد وجودة، ٢٠١١، ١٣٥). أجرت (Mogilner et al., 2011, 2) دراسة على موقع التواصل الاجتماعي وعلى عكس الطرق التقليدية لدراسة المشاعر الإنسانية من خلال فحص ١٢ مليون مدونة شخصية تحتوي على عبارة "أشعر بالسعادة" (Feeling

(happy) في محاولة لمعرفة معنى السعادة عن طريق مشاعرهم، وتوصلت إلى نتيجة أن السعادة تعتمد على عمر الفرد، فكلما كان عمره أكبر كلما زاد لديه الشعور بالسلام الداخلي. كما يعد مفهوم السعادة من المفاهيم الحديثة، التي ارتبطت بدراسات علم النفس الإيجابي، والتي تعد إحدى المتغيرات الأساسية للشخصية، وهدفُ أساس في حياة الإنسان، فالسعادة هي شعور الفرد بالرضا، والبهجة، والاستمتاع وتحقيق الذات، والتقاول، وبالتالي تؤدي إلى تحقيق النظرة الإيجابية نحو الحياة (حمادات والقضاة، ٢٠١٦، ٤٧).)

من أبرز الدراسات التي أجريت للبحث عن السعادة دراسة جامعة هارفارد والتي تجاوز عمرها الثمانين عاماً، إذ بدأت في عام ١٩٣٨ وقامت باختيار عينة من ٧٢٤ شاب من طلاب الجامعة مختلفين من حيث ظروفهم وتوجهاتهم، قام الباحثون بالتواصل معهم مرة كل سنتين وعلى مدى فترة الدراسة وقابلوا زوجاتهم وأولادهم بل حتى احفادهم، توصلت الدراسة إلى أن السعادة لا تتحقق بالمال أو السيارات الفاخرة أو المنازل الفخمة، بل (جودة ومتانة علاقتهم مع الأقرباء منهم) هي مفتاح السعادة وهي من تحدد زيادة أو نقصان سعادتهم، كما توصلت الدراسة إلى أن الموظفين الأكثر سعادة في الدراسة ليس فقط كانت علاقتهم جيدة بل عاشوا لفترة أطول من غيرهم (Mineo, 2017).

حدد (Martin Seligman) معادلة عدّها وصفةً للسعادة، والتي يطلب من الفرد الذي يرغب بأن يكون سعيداً أن يفكر بأنَّ (السعادة = النطاق المحدد + ظروف الحياة + المتغيرات التي تستطيع التحكم بها) إذ إنَّ النطاق المحدد يقصد به جميع العوائق التي تحول دون أن يصبح الفرد أكثر سعادة، وظروف الحياة تتصل بالمال، الزواج، الحياة الاجتماعية، المشاعر السلبية، العمر، الصحة، التعليم والمناخ، أمّا فيما يخص المتغيرات التي يستطيع الفرد التحكم بها تكمن في مجموعة المشاعر في الحاضر متمثلة (بالسرور، النشوة، الهدوء، الحماس والمتعة) والمستقبل (الالتقاول، الامل، الایمان والثقة) (سعيدي، ٢٠١٦، ٦٣). فالسعادة هدف ذو قيمة عالية لدى الناس اذا يسعون وباستمرار إلى أن يكونوا أكثر سعادة، كون السعادة تتضمن كافة أنواع المشاعر الإنسانية "الإيجابية" فالشعور بالسعادة هو أمر فطري للإنسان، وتتراوح السعادة عند الناس من كونهم غير سعداء ثم معتدلين وإلى غاية السعادة في معظم الوقت (Claypool, 2017, 9). أكد التقرير العالمي للسعادة الصادر عن "المجلس العالمي للسعادة وجودة الحياة" وهو مقياس للسعادة تنشره شبكة حلول التنمية المستدامة التابعة للأمم المتحدة، إنَّ سعادة الفرد والمجتمع لا تأتي من الثروة فحسب بل هناك مجموعة من العوامل الأخرى التي تسهم في تحقيق السعادة للموظفين والمجتمعات (الصحة النفسية، الصداقات الجيدة، الدعم الاجتماعي والحرية التي تمنح للموظفين لتحقيق أحلامهم في الحياة) (التقرير العالمي للسعادة، ٢٠١٩، ٧). من خلال ما نقدم س يتم تعريف السعادة من وجهات نظر مختلفة وكما سيوضحها الجدول (٧)

الجدول (٧) آراء الباحثين حول تعريف السعادة

المنظور	تعريف السعادة	الباحث	ت
سيكولوجي	تعرف السعادة بأنها تجربة التأثير الإيجابي المتكرر والتأثير السلبي النادر والشعور العام بالرضا عن الحياة ككل	& Diener, 1995 (Myers	١
عاطفي	تقييم الناس لحياتهم، تقريباً عاطفياً ومعرفياً على حد سواء. فالناس يكونوا سعداء، عندما يشعرون بالعديد من المشاعر السارة والقليل من المشاعر السيئة، وعندما يشاركون في أنشطة مثيرة، فالسعادة هي التعرض للعديد من الملاذات والقليل من الألم.	(Diener, 2000, 34)	٢
الشعور الإيجابي	السعادة ليست مجرد غياب المشاعر الأكتئابية، ولكنها تعني أيضاً وجود عدد من الحالات العاطفية والإدراكية التي تتسم بالإيجابية.	(Joseph et.al., 2004, 464)	٣
شخصي	تعد السعادة ظاهرة ذاتية بالدرجة الأولى، وهي التجربة المتكررة للعواطف الإيجابية مثل الفرح والرضا والتسلية والامتنان، وهي مجموعة المشاعر الإيجابية التي تكمن داخل الفرد.	(Lyubomirsky et al., 2005, 4)	٤
التلقائية	حالة انفعالية وعقلية تتسم بالإيجابية وتتضمن الشعور بالرضا، المتعة، التفاؤل، الأمل والاحساس بالقدرة على التأثير في الأحداث بشكل إيجابي.	(جودة، ٢٠٠٧، ٢٠١)	٥
القناعة	السعادة هي حالة الرضا التي تولد لدى الفرد عن حياته ككل.	(Feldman, 2008, 4)	٦
النظرة للحياة	تجربة ذات تأثير إيجابي مقرونة بارتياح كبير في الحياة.	Mogilner et al., 2011, (430)	٧
البيئة	السعادة هي الحظ والثروة التي يحصل عليها الفرد نتيجة وجوده في بلد معين يوفر له مستلزمات السعادة ومتطلباتها.	(Oishi, 2013, 561)	٨
إشباع الحاجات	حالة من المرح والهباء والإشباع تنشأ أساساً من إشباع الدوافع، ولكنها تسمى إلى مستوى الرضا النفسي.	(عمر وأخرون، ٢٠١٦، ٣٦)	٩
معايير دولية	تعرف السعادة بأنها تطبيق المعايير العالمية على حياة الفرد، والرضا عن حياته الشخصية، وسمو العواطف الإيجابية مقابل مستوى منخفض من التأثير السلبي.	(Vallina & Alegre, 2018, 1)	١٠
تشاركي	السعادة هي الشيء الوحيد الذي يتساوى فيه الأفراد.	(Shoshana, 2019, 72)	١١

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المشار إليها.

وفي ضوء ما تقدم يرى الباحث أنَّ السعادة تعرف بأنَّها "الشعور الذي ينتاب الفرد نتيجة لعوامل تتعلق بشخصيته تولد لديه الإحساس بالقناعة، فضلاً عن جملة من العوامل الاجتماعية والبيئية التي تعزز حالة الرضا لديه عن حياته بشكل عام".

ثانياً: مفهوم السعادة في مكان العمل

تُعدُّ السعادة في مكان العمل من المفاهيم المعاصرة والاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية التي أثبتت أهميتها وفوائدها المتعددة للموظفين وأصحاب العمل والمؤسسات والمجتمع أيضاً، ومن جهة

أخرى فقد أصبح العمل اليوم أحد العوامل الرئيسة المحددة لصحتنا وسعادتنا، فالتوتر والإحباط والضيق النفسي في مكان العمل يؤدي إلى فقدان الإنتاجية وانخفاض أداء العمل نتيجة لأنخفاض الرضا عن الوظيفة وتعارض العلاقات في العمل وكذلك زيادة التغيب عن العمل وغيرها من الأمور السلبية التي تلحق الأذى بالموظفين والمؤسسات على حد سواء (Warr, 2009, 1).

يرى (Pillay, 2012, 2) أنَّ مفهوم السعادة في مكان العمل يشير إلى مدى شعور أفراد المؤسسة بالبهجة الناتجة عن قناعته بأنَّ ما يقوم به من مهام داخل المؤسسة ثُغُّ ذات مغزى وجديدة بالاهتمام ومحل تقدير، فالسعادة في مكان العمل تعكس مدى رضا الموظفين عن عملهم وحياتهم، وتعد من المفاهيم الحاسمة لتحسين الإنتاجية في أي مؤسسة، فالموظفين السعداء هم أشخاص منتجون، على العكس من أولئك الموظفين الأقل سعادة فهم غير المستعدين لأداء أية مهمة، لذلك، يفترض على المؤسسات الساعية إلى تحقيق السعادة أنْ يدركوا العوامل التي يمكن أن تؤثر على سعادة الموظفين من أجل تعزيز السعادة في مكان العمل بشكل فعال (Wesarat *et al.*, 2014, 78).

إن السعادة في مكان العمل لها دور إيجابي في تحقيق النجاح الوظيفي وتحسين رضا الموظفين على وظائفهم وتشجيعهم على العمل بجدية أكبر ، وبالتالي فإن ذلك سينعكس على زيادة إنتاجية وربحية الشركة وتقليل تكاليفها (Huang, 2016, 1)، فالمؤسسة السعيدة تعرف بأنها "المؤسسة التي يتمتع جميع أفرادها في المستويات الهرمية المختلفة بعدد من نقاط القوة، ويعملون معاً من أجل تحقيق هدف مشترك، من خلال رضاهن الوظيفي وزيادة ارتباطهم بمؤسساتهم وحسن علاقتهم مع مدرائهم زملائهم ومرؤوسيهم داخل المؤسسة" (Watthanabut, B., & Manasabutr, 2017, 22).

تسعى أغلب المؤسسات المعاصرة اليوم إلى أن تكون مؤسسات سعيدة وان يتمتع أفرادها الموظفون بالسعادة باعتبار ذلك مسألة غاية في الأهمية، كون سعادة الموظفين موضوع يجب التأكيد عليه بسبب تأثيره الحرج على أداء الشركات، كما يعد مؤشر مهم على تطور الأعمال (Tosten *et al.*, 2017, 152)، فقد اهتم الباحثون خلال العقد الثاني من القرن الواحد والعشرين بتحليل السعادة والتقاؤل وسمات الشخصية الإيجابية، الأمر الذي يمنح المؤسسات المزيد من نقاط القوة بما يساعد تلك المؤسسات على البقاء والمنافسة في البيئة المعقدة الحالية، وان ذلك يتطلب مساهمة عوامل فردية (كالقيم، الشخصية والأهداف) وتأثير الخصائص التنظيمية (كالثقافة وظروف العمل) (Moreno & Morales, 2017, 67).

تظهر أبحاث علم النفس الإيجابي نتائج تساعد على تفكيرك الأسئلة المعقدة المحاطة بالسعادة وظروفها، ومن أشهر الباحثين في هذا المجال (Martin Seligman)، الذي يُنظر إليه كأب لعلم النفس الإيجابي، إذ يؤكد على أن السعادة حصيلة خمسة عناصر، (الإيجابية، الارتباط، العلاقات، المعنى، الإنجاز) يتم طرحها بواسطة اختصار (PERMA) أي (Positive Engaged)، وحث على إدراك المؤسسات لهذه العناصر وبناء Relationships Meaning Achievement

ثقافة تنظيمية تعزز مفاهيمها المتمثلة بالعلاقات الإيجابية وتحقيق ارتباط وظيفي عالٍ بحيث يصبح الإنجاز أو النتائج النهائية هي نتيجة للسعادة التي حلّت في مكان العمل (Juul, 2018, 6).

يتطلب تحقيق السعادة في مكان العمل إعطاء الحرية للموظفين وحثهم على المشاركة في اتخاذ القرارات المنظمية وعدم جعلهم أدوات للطاعة العمياء وقولهم نعم فقط على أداء المهام الموكلة إليهم لأن ذلك سيجعل منهم أفراداً لا يتمتعون بالسعادة وأن مكان العمل يعد بمثابة بيئة طاردة نتيجة الضغوط الكبيرة بحيث يقومون بأداء المهام التي لا يرغبون القيام بها، مما يعكس على أدائهم والإنتاجية بشكل عام (Shoshana, 2019). لذلك فإن بناء بيئة عمل سعيدة تسهم بتعزيز رضاهم وتعلقهم بالعمل فضلاً عن شعورهم أن مكان العمل هو بمثابة "المنزل الثاني" وأنهم غير ملتزمين وظيفياً فقط بتحقيق أهداف المؤسسة بل ملتزمين عاطفياً أيضاً (Sudsakorn, 2019, 111).

في ظل التحديات والاضطرابات المستمرة التي تواجهها المؤسسات المعاصر أصبح المورد البشري العنصر الرئيس للميزة التنافسية في تلك المؤسسات، إذ يُنظر إلى السعادة في العمل على أنها استخدام الموارد بطريقة وجيهة للتعامل مع التحديات التي تواجهها بحكمة (Adnan, 2019, 101)، الأمر الذي أدى إلى إبراز مفهوم السعادة في مكان العمل وسيلة تساعد المؤسسات على المنافسة بمواردها والاستفادة من الفرص التي تنشأ واستغلالها بالسرعة الممكنة، وذلك بسبب طبيعة الموظفين في المؤسسات السعيدة وقوتها وإيمانهم بقيمتها وثقافتها التي يجعل منهم جزءاً فاعلاً في المؤسسة ويرتبط فيها روحياً وعاطفياً (Semedo & Ribeiro, 2019, 3).

وبالاتساق مع ما تم طرحة يمكن تعريف السعادة في مكان العمل من خلال الجدول (٨)

وكما يأتي:

الجدول (٨) تعريف السعادة في مكان العمل وفقاً لآراء مجموعة الباحثين

الباحث	ن	تعريف السعادة في مكان العمل
(Benz & Frey, 2004, 98)	١	الشعور الإيجابي للعاملين نتيجة للحرية والاستقلالية التي يتمتعون بها في مؤسساتهم باعتبارها المصدر الأساس للسعادة في مكان العمل.
(Fisher, 2010, 385)	٢	السعادة في مكان العمل هي مجموعة من الأحكام السارة (المواقف الإيجابية) أو التجارب الممتعة (المشاكل الإيجابية، المزاجية، العواطف، حالات التدفق) في العمل.
(Andrew, 2011, 1)	٣	تعرف السعادة في مكان العمل بأنها الاستخدام الحذر للموارد المتاحة، للتغلب على التحديات التي تواجهها المؤسسة بالشكل الذي يؤدي إلى رفع الأداء وتحقيق الذات، وهذا لا يشمل فقط سعادة الموظفين، بل يمتد إلى الجهات ذات العلاقة مع أنشطة المؤسسة، سواء كان داخلياً أم خارجياً.
(JONES, 2011, 4)	٤	السعادة في مكان العمل هي حالة ذهنية تسمح للموظفين بزيادة أدائهم وأن ذلك يتم من خلال الالتزام بأعلى مستويات بأخلاقيات العمل عند العمل بمفردتهم أو مع الآخرين.

<p>تشكل السعادة في مكان العمل إطاراً محدداً للعقل يساعد الأشخاص على الأداء الأمثل والاستفادة من إمكاناتهم الكاملة، فالموظفين لديهم اهتمام بالزيادة والنقصان أثناء أدائهم العام، سواء كان عملهم بمفردهم أو مع أشخاص آخرين، من أجل تحقيق السعادة في العمل</p>	<p>(Keser, 2016, 296)</p>	<p>٥</p>
<p>هي الرضا عن بيئة العمل، ومدى إسهام القيادة، التطوير الوظيفي، وخصائص الوظيفة، في تعزيز السعادة في العمل.</p>	<p>(Joo & lee, 2017, 207)</p>	<p>٦</p>
<p>بأنها العوامل الخاصة بالموظفين والمؤسسات كالرضا والارتباط الوظيفية وامتلاك الروح المعنوية العالية التي تمكن من تحقيق الأهداف الخاصة بالموظفين والمؤسسات وبالتالي المجتمع الذي يعملون فيه</p>	<p>(Cheung <i>et al.</i>, 2017, 2)</p>	<p>٧</p>
<p>هي بنية شاملة تتكون من سمات "الرضا الوظيفي" و "الالتزام التنظيمي". فالرضا الوظيفي "حالة عاطفية ممتعة أو إيجابية ناتجة عن تقييم تجربة العمل أو الوظيفة" والالتزام التنظيمي المتمثل بعناصر كالبقاء مع المؤسسة، وتحديد أهدافها وقيمها وجودها.</p>	<p>(De waal, 2018, 3)</p>	<p>٨</p>
<p>السعادة في العمل هي أحکام لطيفة (مواقف إيجابية) أو تجارب ممتعة (مشاعر إيجابية، المزاج، العواطف) في العمل.</p>	<p>(Shamsi <i>et al.</i>, 2018, 6)</p>	<p>٩</p>
<p>تُعد السعادة في مكان العمل مفهوماً شاملاً يتضمن عدداً كبيراً من التركيبات" لذا من الضروري والمفيد أن يتم إنشاء نظام عالي المستوى يتضمن مواقف إيجابية مختلفة.</p>	<p>(Salas & Alegre, 2018, 2)</p>	<p>١٠</p>
<p>السعادة في مكان العمل حالة يكون فيها لدى الموظفين مشاعر إيجابية مثل السعادة والفرح جنباً إلى جنب مع تقليل مشاعر الغضب والحزن وإظهار رضا عالٍ عن الوظيفة والمهام التي يقوم بها.</p>	<p>(Mohammed, 2019, 42)</p>	<p>١١</p>

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المشار إليها.

من خلال ما تقدم يعرف الباحث السعادة في مكان العمل "مجموعة من العوامل المتمثلة بالرضا عن الوظيفة التي يؤديها الموظفين نتيجة لما يتمتعون به من حرية في أداء المهام ومستوى الأجر وطبيعة المهام المكلفين بها التي تناسب ومهاراتهم وقدراتهم وبالشكل الذي يعزز من ارتباطهم بوظائفهم وتحسين علاقاتهم مع زملائهم ومرؤوسיהם ومشرفيهم بما يسهم في نشر الرفاهية في مكان العمل"

ثالثاً: أهمية السعادة في مكان العمل The Importance Of Happiness At Work

تستند السعادة في مكان العمل وبحسب وجهة نظر (Gavin & Mason, 2004, 388) إلى ثلاثة خصائص أساسية تجعل من الموظفين أكثر سعادة، وأنَّ أول هذه الخصائص هي "الحرية" فالأشخاص السعداء هم أولئك الذين يمكنهم التفكير بشكل مستقل ولهم الحرية في الاختيار والتعبير وأنَّ من أفضل أماكن العمل هي تلك التي تمنح موظفيها قدرًا كبيرًا من الاستقلالية والتقدير، أمَّا الخاصية الثانية هي "المعرفة" باعتبارها من متطلبات السعادة فالمعلومات والمعرفة والقدرة على التفكير تسمح للموظفين باتخاذ القرارات المهمة التي يحتاجون إلى معرفتها حول الأعمال التي يقومون بها، الأهم من ذلك، أنهم بحاجة إلى معرفة كيفية اتخاذ قرارات ذكية عن طريق التفكير العملي، واخيراً

"الاستقامة" فالسعادة تتطلب شخصية أخلاقية وخبرات فكرية لازمة لاتخاذ قرارات جيدة، وإن اتخاذ القرارات الجيدة يدفع الموظفين احترام الذات والرضا عن النفس والإعجاب بها وتحقيق الذات، وبالتالي يتم تعزيز قدرة الموظف بالغلب على المشاعر السلبية واستبدالها بالإيجابية العالية.

يتوقع من الموظفين الأكثر سعادة في مكان عملهم أداءً عاليًا ومتقدمةً بما في ذلك من زيادة الإنتاجية، وتحسين جودة العمل وخرجاته وبالتالي تحقيق أرباح منتظمة أعلى، وهذا يعني أنّ هؤلاء الموظفين هم من يسهم بتحقيق أكبر قدر ممكن من المنافع (Carleton, 2009, 8)، وعلى العكس من ذلك، فإن الموظفين الأقل سعادة هم أقل كفاءة وإنتاجية لما يتعرضون له من ضغوطات في العمل بالمؤسسات الحالية التي تتسم (بساعات العمل الطويلة، أعباء العمل المرتفعة، انعدام الأمان الوظيفي، الصراعات في مكان العمل، التغيرات الرئيسية في ظروف العمل كالتحول للتكنولوجيا الجديدة) وغيرها من العوامل التي تدفع المؤسسات إلى تحسين ظروف عملها وتحقيق الرفاه للعاملين لديها في سبيل مواجهة تلك الضغوطات التي يتعرضون لها التي تتعكس على إنتاجية المؤسسة بالدرجة الأساس (Etikariena, 2018, 366).

ترى (Jones, 2011, 2) أنّ السعادة في مكان العمل ذات أهمية عالية ليس للمؤسسة فحسب، بل للموظفين أيضًا، فالموظف الذي يتمتع بالسعادة في مكان العمل من الناحية الصحية يكون أقل عرضة للإصابة بأمراض القلب أو السكري أو مشاكل الرئة، أما من الناحية الوظيفية، فالموظف السعيد يحصل على الترقية بشكل أسرع، يكون أكثر ابداعاً وتوليداً للأفكار الجديدة، التفاعل الجيد مع الزملاء والرؤساء وتحقيق أعلى مستويات النجاح، فالأشخاص السعداء هم أكثر نجاحاً من الناحية المالية وينتعمون بعلاقات داعمة ويتعلدون المزيد من الدعم الاجتماعي بسبب موقفهم التعاوني تجاه زملائهم في العمل ولديهم صحة عقلية وجسدية جيدة (Mahipalan & Sheena, 2019, 6).

بحسب دراسة (Rodrigues & Maria, 2019, 5) وجد أنّ المدراء الذين لديهم تأثير إيجابي عالي المستوى في الموظفين لديهم، يمتلكون تقليماً عالياً تجاه جودة العمل، الإنتاجية، الاعتمادية والإبداع، التكنولوجيا، ومن الجدير بالذكر أنّ أداء الأعمال بصورة متقدمة نابع من الاعتقاد القوي بأنّ الموظفين يمتلكون رفاه عاطفي ورضا وظيفي عاليين، إذ يرى (Mohammed & Dhabi, 2019, 47) أن تحسين السعادة في مكان العمل يمكن أن يحسن الإنتاجية والرضا الوظيفي والالتزام والمشاركة وبالتالي يصبح ممكناً إسعاد زبائن المؤسسة، كما تحسن أيضاً من مركز المؤسسة التنافسي وتحقيق سبق على منافسيها في المجال ذاته.

أكد (Abdullah et al., 2017, 2) على أنّ السعادة في مكان العمل تعد السياسة المثلث لاستخدام الموارد المتاحة، وتبذر أهميتها من خلال التغلب على العديد من العقبات التي تواجه المؤسسات والموظفين أثناء العمل وذلك عن طريق (مشاركة الموظفين) بما يضمن شعورهم بالأمان ويكونون أكثر استعداداً لتقبل النقد البناء والشعور بالتقدير والاحترام في العمل، وكذلك (زيادة ثقة الموظفين) أي ثقتم بأنهم يؤدون أعمالهم بكفاءة وفاعلية عالية، فضلاً عن (المناخ التنظيمي)

الذي يشجع على الاحترام المتبادل بين المؤسسة وأفرادها الموظفين وحسن العلاقات مع الزملاء والرؤساء بما يزيد من ارتباطهم بالعمل.

وأشار (Morrison, 2017)، إلى أنَّ رفع معنويات الموظفين وإحساسهم بالسعادة يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم بنسبة تتراوح بين (٦٧-١٢٪) هذا وتزداد أهمية أماكن العمل السعيدة، من حيث علاقات العمل التي ينبغي أنْ تتغير بما يتلاءم مع توجه المؤسسة نحو تحقيق السعادة في مكان العمل، والعمل على تحقيق هدف جعل الموظفين سعداء في مكان العمل، إذ من المرجح أنْ تُشَهِّد السعادة في مكان العمل أيضاً في الاحتفاظ بمستوى عالٍ من الموظفين.

وفي إطار الدراسة الحالية والتي تركز على قطاع مهم لا وهو قطاع التعليم تبرز أهمية توفير السعادة في المؤسسات التعليمية كون وظيفة التدريس تسبب للتدريسيين الإجهاد والارهاق وما يواجهون من ضغوطات في العمل، لذلك فإنَّ التدريسي الذي يكون لديه رضا تجاه وظيفته وينت饱ع بعلاقات جيدة مع زملائه الآخرين ورفاه في مكان عمله فإنَّ ذلك سيسمح وبشكل إيجابي في تحقيق السعادة للطلبة وزيادة حماسهم فضلاً عن الحصول على نتائج تعليمية أفضل من خلال الحفاظ على مناخ إيجابي في الفصل الدراسي بما يمكن من تحسين جودة العلاقة بين التدريسي والطالب (Kun & Gadanecz, 2019, 2).

رابعاً: الأساس النظري للسعادة في مكان العمل At Work

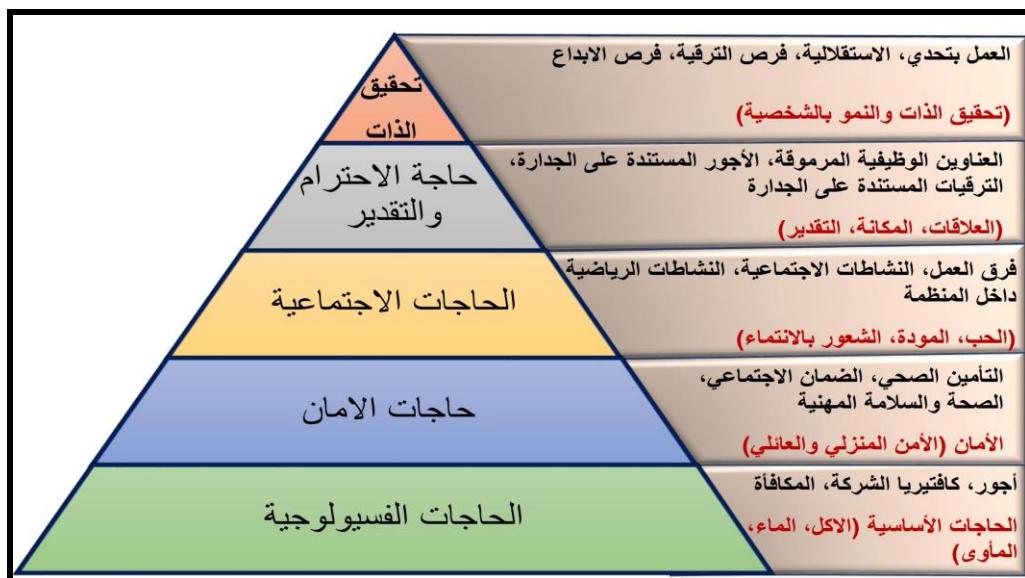
مع مرور الزمن تطورت العديد من النظريات من أجل مواكبة التغييرات الحاصلة في البيئة الخارجية للمؤسسات وشدة المنافسة وغيرها من الاعتبارات التي فرضت على الباحثين تطوير مجموعة من النظريات السابقة وتطبيقاتها على المؤسسات المعاصرة، فموضوع السعادة في مكان العمل كونه من المفاهيم الحديثة والمعاصرة ونال اهتمام العديد من الكتاب والباحثين من أجل فهمه وتحديد إطار عام له، لذا تم الاعتماد على بعض من النظريات التي تَعُدُّها أساساً نظرياً للسعادة في مكان العمل وهذه النظريات هي (هرم ماسلو للحاجات، نظرية العاملين لهيرزبرج ، نظرية دافع الانجاز) وادناه توضيح كل من هذه النظريات وكما يأتي :

١. نظرية هرم ماسلو للحاجات والسعادة في مكان العمل Maslow's Hierarchy Theory Of Needs And Happiness At Work

تَعُدُّ نظرية هرم ماسلو للحاجات من أشهر النظريات التي تناولت موضوع الدوافع، فرغبة الموظف في إشباع حاجاته غير المشبعة بناءً على هذه النظرية، نابعة عن دوافعهم لإشباع حاجات معينة تكون لها الأسبقية على غيرها من الحاجات وأنَّ ذلك هو السبب في تحديد سلوكيات الموظف (Hale et al., 2019, 2)، وهذه الحاجات تأخذ شكلاً هرمياً قاعدته الأساسية تتمثل بالحاجات الأساسية للبقاء في الحياة (الأكل، الشرب، النوم... الخ) فإذا لم تشبع هذه الحاجات فإنه من الصعب استخدام الحاجات الأخرى لدفع الموظفين وتوجيه سلوكياتهم، ولكل موظف الرغبة والقدرة للصعود لأعلى

الهرم نحوى مستوى تحقيق الذات ولكنهم يختلفون عن بعضهم بعضاً بمستوى الكفاية من حاجة ما، أو قد تختلف للموظف ذاته من وقت لآخر إذا ما برزت حاجات أخرى أو حدثت متغيرات جديدة (Shih et al., 2019, 271).

تناولت دراسة (Mcconnell, 2017, 17) نظرية هرم ماسلو للحاجات من منظور بيئه العمل، من خلال التأكيد على أنّ الموظفين الذين لا تتم تلبية احتياجاتهم لا يتوقع منهم أداء وظائفهم بالشكل الصحيح مما ينعكس على رضاهem تجاه تلك الوظيفية ومن ثم تقلل من مستوى سعادتهم في مكان عملهم، وأنّ حاجات الموظفين تصنف وفق خمس مجموعات أساسية تبدأ بالحاجات الفسيولوجية وتنتهي بتحقيق الذات وكما سيتم توضيحيها بالشكل (٣):



الشكل (٣) تطبيق نظرية هرم ماسلو للحاجات على بيئه العمل

Source: Werner, A., Bagraim, J., Cunningham, P., Pieterse-Landman, E., Potgieter, T., & Viedge, C. (2011). Organisational Behaviour: A contemporary South African perspective, 3rd edition. Pretoria: Van Schaik Publishers.

أ. الحاجات الفسيولوجية Physiological Needs

تعرف الحاجات الفسيولوجية بأنها الحاجات الأساسية والضرورية الازمة لبقاء الإنسان على قيد الحياة (الغذاء والماء والمأوى ... إلخ)، وتعد هذه الحاجات هي قاعدة هرم ماسلو للحاجات ونقطة الانطلاق نحو الأعلى لتلبية بقية الحاجات الأخرى (Moh'd Abu Bakir, 2019, 15). في هذا المستوى، لن يكون الموظف منشغلاً بمواضيع مثل الروحانية أو الأخلاق أو البحث عن السعادة.

ب. حاجات الأمان Safety Needs

تُعد حاجات الأمان المستوى الثاني من هرم ماسلو للحاجات، إذ ترتبط هذه الاحتياجات مع الشعور بأن الشخص محمي من الأذى من الناحية الفسيولوجية والنفسية (الصحة والرفاه)، والناحية الاقتصادية (المالية) أمّا من الناحية المنظمية فتشمل (الأمن الوظيفي، إجراءات الصحة والسلامة في

مكان العمل، سياسات التأمين، الضمان الاجتماعي) وأن هذه الأنشطة ليست ثابتة، بل يمكن أن تختلف من مؤسسة إلى أخرى (Dohlman *et al.*, 2019, 7). فالوظيفة المستقرة تضفي إحساساً بالأمان يمنح الموظفين الراحة النفسية التي يحتاجونها لعيش حياة خالية من القلق ومن أجل تحقيق السعادة وفق هذا المستوى لابد من الحصول على تأمين رعاية صحية لائقة ويفترض التخلص من أي عادات قد تؤثر على الصحة العامة والرفاهية (Chan *et al.*, 2020, 497).

ج. الحاجات الاجتماعية Social Needs

بعد تلبية الحاجات الفسيولوجية والأمنية، فإن المستوى الثالث من هرم ماسلو للحاجات يتمثل بالحاجات الاجتماعية المتمثلة بالإحساس الداخلي بالحب والانتماء والقبول من الآخرين الذي يعد أمراً غاية في الأهمية، لا سيما أن البشر كائن اجتماعي في طبيعته (Ronie & Hellystia, 2020, 150)، وإن تلبية الحاجات الاجتماعية في المؤسسات تمكن الموظفين من تجنب الشعور بالوحدة والاكتئاب والملل، لذلك يكون العمل الجماعي والفريق الرسمي مهمًا لتلبية هذه الحاجة، فضلاً عن تشكيل مجموعات غير رسمية وبناء بيئة إيجابية داخلية وتعزيز نقل المعلومات ومشاركتها أنشطة أخرى تتمكن المؤسسات من تلبية الاحتياجات الاجتماعية (Moh'd Abu Bakir, 2019, 15)، وأكد (Mandala & Astika, 2019, 39) أن للحاجات الاجتماعية تأثيراً إيجابياً على بيئة العمل وانعكاسها على الرضا والرفاہ الوظيفي للعاملين، من خلال الاتصالات الجيدة بين زملاء العمل، سواء من الرؤساء إلى المرؤوسين أم من المرؤوسين إلى الرؤساء بما يحسن من أجواء العمل، ولتحقيق السعادة في مكان العمل وفق هذا المستوى لابد من (قضاء وقت ممتع مع الزملاء في العمل، المشاركة في الرياضات الجماعية، فعل أشياء لطيفة لزملاء العمل والانخراط في الأعمال التطوعية).

د. حاجة الاحترام والتقدیر Self Esteem Needs

بعد تلبية الحاجات السابقة يتولد لدى الموظفين الرغبة في الشعور بالاحترام والتقدیر، فالموظفون بحاجة إلى الشعور بالرضا عن أنفسهم، وكذلك يحتاجون إلى الشعور بأن الآخرين ينظرون إليهم بشكل إيجابي (Velmurugan & Sankar, 2017, 4)، وتكون تلك الرغبة نابعة من أمرين الأول (الرغبة في القوة والإنجاز والكفاية والنقاء في مواجهة العالم والاستقلال والحرية) والأمر الثاني هو (الرغبة في السمعة أو المكانة التي يمكن تعريفها على أنها الاحترام والتقدیر الذي يحصل عليه الموظف من الآخرين الذي يؤدي إلى إرضاء احترام الذات والشعور بالثقة بالنفس والقيمة والقدرة)، يفترض أن تقوم المؤسسات بدعم أولئك الذين لديهم تدريجياً في احترام الذات بدورات تدريبية وتطویرية في التمكين الشخصي لزيادة رضاهم وارتباطهم بالعمل بما يحقق الرفاهية في مكان العمل وبالتالي تحقيق سعادتهم في مكان العمل (Samawati, 2019, 10).

هـ. الحاجة إلى تحقيق الذات Self-actualization Needs

أن الحاجة لتحقيق الذات تعد قمة هرم ماسلو للحاجات والتي تفترض أن الموظف لن يصل إلى تلبية هذه الحاجة ما لم يتم تلبية الحاجات التي سبقتها، فهي النتيجة والقيمة المضافة التي يمكنه الحصول عليها بعد تلبية الحاجات السابقة، وأن تحقيق الذات يعزز من الرفاه النفسي للموظف فالأشخاص الأكثر أداءً للمهام الوظيفية هم أشخاص يتمتعون بدرجات عالية من تحقيق الذات (Laser, 37, 2019, *et al.*), يتعلق تحقيق الذات بتطوير الموظف لإمكانياته الشخصية و الفضائل التي يمتاز بها، وكما قال أرسسطو "يمكن للموظفين الوصول إلى وضعهم المثالي من السعادة فقط من خلال ما يبذلوه من جهود لتحسين شخصيتهم" فهو يعتقد أن السعادة والفضيلة دائمان وثابتان على المدى الطويل، ما دام الموظفون يحافظون على الفضائل والكرامة ويتحملون المصاعب ويطورون إمكاناتهم في صورة كاملة، وبالتالي يمكن تحقيق الذات ومن ثم تحقيق السعادة في النهاية (Wang, 2019,).(802).

٢. نظرية العاملين لهيرزبرج والسعادة في مكان العمل Happiness At Work

تعود هذه النظرية إلى الكتاب الذي نشره عالم النفس الأمريكي فرديك هيرزبرج "الدافعية نحو العمل" في عام ١٩٥٩ والذي كان كمحصلة نهائية لدراسة قام بها لمعرفة الدوافع وكيفية إشباع الحاجات لعينة من المهندسين والمحاسبين في إحدى عشرة شركة أمريكية (Martinez & Martinez, 2019, 5)، وأسهمت هذه الدراسة في توضيح العلاقة ما بين الروح المعنوية للموظف وإننتاجيته، وثُدَّ هذه النظرية من الأدوات المستخدمة لحد الآن لاختبار ما إذا كانت العوامل الدافعية و الصحية (الجوهرية والخارجية) تؤثر على المواقف الوظيفية (الرضا وعدم الرضا) ذات صلة ب مجالات ومهن مختلفة بما في ذلك التدريسيين في المؤسسات الأكاديمية (Eguji & Chigozie, 2018,).(170).

تقسم نظرية هيرزبرج إلى قسمين رئيسيين هما العوامل الدافعية والصحية، إذ يقصد بالعوامل الدافعية مجموعة العوامل المتواجدة داخل العمل نفسه والتي من الممكن أن تؤدي بالنهاية إلى تحقيق الرضا لدى الموظفين، وتدفعهم نحو المزيد من الأداء الجيد وتحقيق الارتباط بالعمل، (Akhtar, 2019, 69) بمعنى آخر، أنها العوامل التي تدفع الموظف من حالة عدم الرضا إلى حالة الرضا الوظيفي، فهي عوامل تقترب من تحقيق الذات التي تطرق لها ماسلو في نظريته ومن الأمثلة على العوامل الدافعية هي (التقدم والترقية في العمل، المسؤولية، الإنجاز واعتراف الآخرين واحترامهم للعمل الذي يمارسه الموظف) (Shaikh *et al.*, 2019, 3).

أمّا فيما يخص العوامل الصحية فهي جملة العوامل المحيطة ببيئة العمل والتي تخلق شعوراً بعدم الرضا في حالة عدم توافقها ومن أمثلتها (الراتب، العلاقات الاجتماعية مع زملاء العمل والرؤساء، الأمان الوظيفي، أسلوب القيادة وسياسات المؤسسة) ألا أنّ هذه العوامل لا تسهم بشكل كبير في

إرضاء الموظفين ولكن وجودها مهم ومطلوب تقديمها من أجل تلبية توقعات الموظفين (Danquah et al., 2019, 419)، وهي عوامل هشة فبمجرد أن يتم استيفاء العوامل وعدم تقديمها كما توقع الموظفون، فإن ذلك سيتسبب في مستوى عدم الرضا الوظيفي لزيادة وإجبار العمال والموظفيين على التخلي عن وظائفهم (Chiat & Panatik, 2019, 7)، وبمعنى آخر، يمكن وصف العوامل الصحية في النظرية بأنها المحرّكات والمحفزات لتشجيع الموظفين وإثارتهم ليكونوا أكثر إنتاجية وللحفاظ على سلوكهم الجيد في المؤسسة وزيادة رضاهم الوظيفي وتحسين شعورهم بالراحة والرفاه (Henkel et al., 2019, 3).

٣. نظرية دافع الإنجاز والسعادة في مكان العمل Achievement Motivation Theory And Happiness At Work

تعود هذه النظرية إلى عالم النفس الأمريكي ديفيد مكيلاند David C. McClelland والذي ركز على أن هناك حاجات ثلاثة توجد لدى جميع الموظفين ولكن بنسب متفاوتة ولها الأثر الأكبر في تحريك سلوكه وتوجهاته داخل المؤسسة، وتُعرف هذه النظرية بأنّها مجموعة الحاجات المكتسبة التي تؤثر على الشخصية والتطور التنظيمي وهذه الحاجات هي (Delil, 2019, 11):

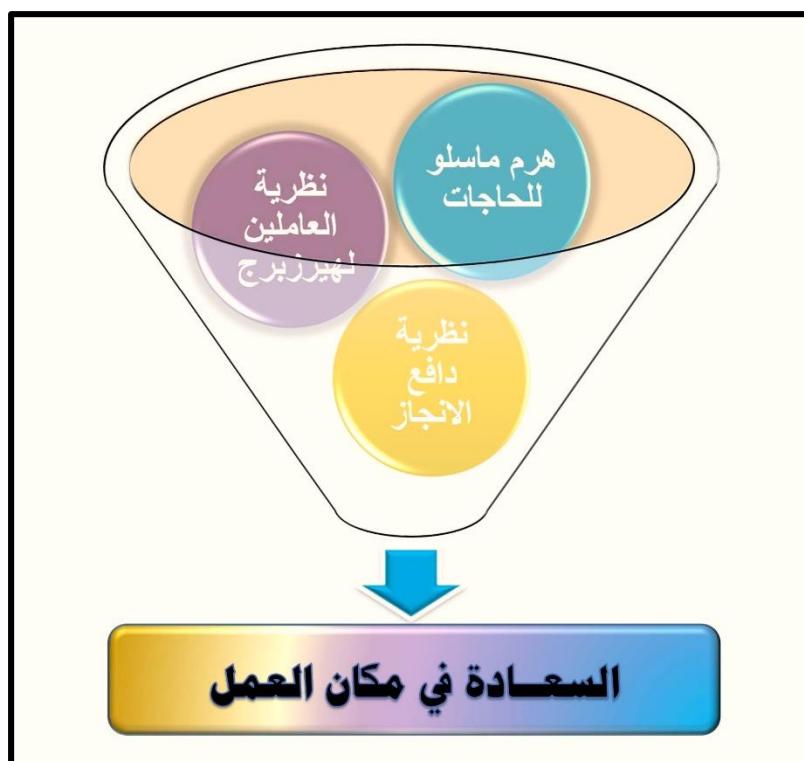
أ. الحاجة إلى الإنجاز: تمثل الحاجة إلى الإنجاز رضا الموظف عن الوظائف التي تتطلب على مستويات عالية من المهارات والتحديات الصعبة، إذ يتم تركيز الموظفين وفق هذه الحاجة على القوّة والنجاح بوصفها "الدافع وراء الإنجاز" (Arquisola & Ahlisa, 2019, 166)، فالموظفوون الذين تكون لديهم حاجة قوية للإنجاز تكون لديهم رغبة عالية نحو تحقيق النجاح مع شعور بالخوف من الفشل، فهم يضعون لأنفسهم أهدافاً صعبة لإثارة الحماس وروح التحدي لديهم ويعملون بجد في سبيل تحقيق أهدافهم المنشودة باستخدام ما يمتلكون به من المهارات والقدرات الازمة لتحقيق تلك الأهداف (Fatima, 2019, 111).

ب. الحاجة إلى السلطة (القوة): تفترض النظرية أنّه إذا كان الموظفوون لديهم حاجة قوية للسلطة، وأنّ سعادتهم تكمن في ممارسة التأثير على الآخرين وغالباً ما يسعى هؤلاء الموظفوون إلى الحصول على مناصب قيادية عليا، وأنّ هذه القوة تكون نابعة من (القدرة الشخصية والسلطة الاجتماعية)، فالقدرة الشخصية هي السعي لتحقيق الأهداف الشخصية، في حين أن السلطة الاجتماعية هي السعي لتحقيق الأهداف التنظيمية (Maritim et al., 2019, 2).

ت. الحاجة إلى الانتماء: الحاجة إلى الانتماء هي دافع الموظفين لإيجاد روابط اجتماعية والحصول على الدعم من بيئتهم، فهم غالباً ما يرغبون بأن يكونوا محظوظين من قبل الآخرين ويتمتعون بمقابلة من الأشخاص الآخرين في العمل فالعلاقات الاجتماعية تُعدّ عنصراً أساسياً في رفاهية الموظفين (Ondabu, 2014, 17)، من ناحية أخرى، فإن الحاجة إلى الانتماء بالترابط الاجتماعي وال العلاقات في مكان العمل تولد لدى الموظفين الحاجة بالحصول على رضا عن العلاقة التي تجمعهم بزملائهم ورؤسائهم في سبيل الوصول إلى تحقيق الرفاهية والسعادة في

مكان العمل وبدعم وإشراف من المؤسسة من خلال عدة نشاطات كالمشاركة في التدريب، والابتكار، والمعرفة، والتركيز على تشكيل فرق عمل والعمل بروح الجماعة (Euler, 2019, 133).

من خلال ما نقدم، يرى الباحث أنَّ النظريات المذكورة أعلاه لها دور مهم في تحديد مستوى سعادة الموظفين من خلال معرفة دوافعهم ودراسة حاجاتهم لتمكن المؤسسات من تلبيتها بما يحقق أهدافها المتمثلة بزيادة الإنتاجية وإنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية عاليين عن طريق اعتماد الإيجابية والرفاهية في مكان العمل والتركيز على العوامل الأساسية التي من شأنها زيادة الرضا الوظيفي وتحقيق ارتباط الموظفين بمنظمتهم فضلاً عن العوامل المساعدة التي تعمل على تحقيق الرفاهية من خلال توفير مناخ عمل إيجابي تكون فيه العلاقات الاجتماعية داخل مكان العمل بمستويات عالية من الانسجام الفكري وتحقيق التقاهم المشترك سواء كان بين الزملاء أو مع الرؤساء أو المرؤوسين، التي إذا صلحت فإنَّ مكان العمل سيكون محبوباً وبالتالي تحقيق السعادة، بمعنى آخر أنَّ السعادة في مكان العمل هي حصيلة النظريات التي درست واهتمت بالعوامل النفسية المؤثرة على إنتاجية الموظفين وكما في الشكل (٤).



الشكل (٤) الأساس النظري للسعادة في مكان العمل

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الطروحات النظرية الخاصة بالأساس النظري للسعادة في مكان العمل

خامساً: أبعاد السعادة في مكان العمل The Dimensions Of Happiness At Work

لغرض تغطية الجانب النظري لأبعاد السعادة في مكان العمل لابد من معرفة الأبعاد التي نالت اهتمام بعض الكتاب والباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية، والجدول (٧) يبين ما أتيح للباحث من وجهات نظر بهذا الشأن وذلك تمهيداً لما سيتم اعتماده في الدراسة الحالية

الجدول (٩) أبعاد السعادة في مكان العمل من وجهة نظر بعض الكتاب والباحثين

أبعاد السعادة في مكان العمل								الكاتب / الباحث	ن
فرق العمل	معنى العمل	الالتزام التنظيمي	الرفاه العاطفي	علاقات العمل	الارتباط بالعمل	الرضا الوظيفي			
				*			(Henderson, 2000)	١	
						*	(Benz, 2004)	٢	
			*				(Warr, 2009)	٣	
					*	*	(Fisher, 2010)	٤	
*	*			*	*		(Andrew, 2011)	٥	
				*		*	(Chaiprasit & Santidhiraku,2011)	٦	
				*			(Field & Buitendach, 2011)	٧	
			*		*	*	(Rodríguez&Sanz, 2013)	٨	
				*	*		(Kaul & Sen, 2015)	٩	
				*		*	(Musa, 2015)	١٠	
				*			(Wesarat <i>et al.</i> , 2015)	١١	
				*		*	(Pangarso <i>et al.</i> , 2016)	١٢	
					*	*	(Salas& Fernandez, 2017)	١٣	
				*		*	(Joo & Lee, 2017)	١٤	
					*	*	(Vallina & Alegre, 2018)	١٥	
	*	*			*	*	(Salas-Vallina <i>et al.</i> , 2018)	١٦	
					*	*	(Adnan, 2019)	١٧	
المجموع									
١	١	١	٦	٦	١١	١١			
%٦	%٦	%٦	%٣٥	%٣٥	%٦٥	%٦٥	النسبة المئوية		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المشار إليها.

وبالاعتماد على نتائج الجدول (٧) سيتم الاعتماد على أبعاد السعادة في مكان العمل والمتمثلة ب (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل، الرفاه العاطفي) لحصولها على أعلى نسبة اتفاق من تلك المطروحة من قبل الكتاب والباحثين، ولتوافقها مع توجهات الدراسة الحالية، وسيتمتناول هذه الأبعاد بشيء من التفصيل وكالآتي:

١. الرضا الوظيفي Job Satisfaction

أثار ومنذ امتد بعيد، موضوع الرضا الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين السلوكيين في مؤسسات الأعمال، لما له من دور كبير في تحسين الأداء اليومي للعاملين وللمؤسسة ككل، وفي الآونة الأخيرة، تناول الباحثون دراسة العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي، كعوامل (بيئة العمل، الأجر، فرص الترقية، ومستوى المشاعر الإيجابية للعاملين تجاه العمل)، لدورها المهم في الحياة التنظيمية للموظف واسهاماتها الإيجابية في تحقيق الرضا الوظيفي (Fida *et al.*, 2019, 504).

يُعدُّ الموظفون العمود الفقري لجميع المؤسسات ورأسمالها البشري، التي تعمل جاهدة للاحتفاظ بهم والتركيز على تطبيق العوامل التي من شأنها تحقيق الرضا الوظيفي لهم باعتبارهم مصدر قوة المؤسسة وميزتها التنافسية وهم اللاعب الأساس في تحقيق النجاح للمؤسسة (Zafar & Zafar, 2019, 11, 369) (Afolabi, 2019, 11). صنف العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي إلى عوامل شخصية مثل (الجنس، العمر، خبرات العمل والمؤهلات التعليمية) وعوامل تنظيمية مثل (الحوافز المادية والمعنوية، أسلوب القيادة والأمن الوظيفي)، وبالتالي فإن فهم العوامل المؤثرة بالرضا الوظيفي وتطبيقها سيساعد في تعزيز ولاء الموظفين والبقاء في المؤسسة لأطول فترة ممكنة، كما يمكن المؤسسة من تحقيق مستويات عالية في الإنتاجية وتحقيق الفعالية التنظيمية (Masa'deh et al., 2019, 6).

أسهمت مشاركة مؤسسات الأعمال في القطاع الخاص بزيادة الرضا الوظيفي للعاملين، وتحديداً المؤسسات المتخصصة بتقديم الخدمات التعليمية في الجامعات ودورها في توفير فرص جديدة لأعضاء الهيئة التدريسية للاختيار بين المؤسسات التعليمية الخاصة وال العامة (El-Mousawi & Farhat, 2019, 111), وأتيحت لهذه المؤسسات الفرصة للتخاص في جذب الموظفين المؤهلين للعمل معهم من خلال ما تقدمه لهم من أجور وحوافز وأمن وظيفي وتوفير بيئة عمل تلبي احتياجاتهم وتقوّق طموحاتهم، فالمؤسسات الناجحة هي تلك التي تستطيع جذب الموظفين المؤهلين وتمكن من الاحتفاظ بهم، خصوصاً من لديهم خبرات ومؤهلات علمية ملائمة لكسب رضاهem (Wijayati & Karwanto, 2020, 180).

إنَّ الموظفين الذين يتمتعون بالرضا عن وظائفهم يتولد لديهم الشعور بالامتنان والرغبة في رد الجميل للمؤسسة من خلال إبراز مهاراتهم وقدراتهم وامكانياتهم وتقليل معدل دوران العمل، فضلاً عن رغبتهم القوية في تقديم كل ما هو جيد ويصب في مصلحة المؤسسة ويسهم في نهوضها وتطورها وتعزيز مكانتها في سوق العمل (Jung & Suh, 2019, 10). ويرى (Salas-Vallina et al., 2017, 3) إنَّ الرضا الوظيفي يعرف بأنه "الاكتفاء والمقبولية والأحكام المتعلقة بالعمل نتيجة لخصائص الوظيفة المتمثلة بالفرح والسعادة" أما (Kaur, 2019, 499) فقد عرف الرضا الوظيفي على أنه "مدى شعور الموظف بدوافع ذاتية ومحتوى ورضا عن وظيفته النابع من الاستقرار والنمو الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل".

وتعرف (Jasmeen & Ganapathy, 2019, 673) الرضا الوظيفي من منظور القناعة مع الأخذ بنظر الاعتبار مقابلة ما توقعوه وما حصلوا عليه بالفعل على أنَّ حالة الرضا التي يشعر بها الموظفون نتيجة لانخفاض توقعاتهم عن المكاسب التي سوف يحصلون عليها بعكس الموظفين الذين لديهم توقعات عالية، والتي إذا ما تم الوفاء بتوقعاتهم فسيكونون أكثر سعادة ورضا عن الوظيفة. ويرى (Dicke et al., 2019, 5) إنَّ الرضا الوظيفي "الصورة الذهنية الإيجابية المستمدَّة من تقييم الموظف لوظيفته وفهمه أنَّ الوظيفة ستساعده في تحقيق أهدافه". ومن وجهة نظرنا نرى بأنَّ الرضا الوظيفي "شعور إيجابي ينتاب الموظفين في المؤسسة عندما تقابل المهام التي يقومون بها قدراتهم

وطاقاتهم، ويشعرون بأنَّ المهام الوظيفية تلك الطاقات بشكل أمثل، فضلاً عن ملائمة الحوافر والأجور لما يقومون به من واجبات"

٢. الارتباط بالعمل Work Engagement

ظهر مفهوم الارتباط بالعمل لأول مرة في التسعينيات من القرن الماضي وتحديداً في شركة "Gallup" وهي شركة تقدم الاستشارات الإدارية والبحوث الإحصائية مقرها واشنطن في الولايات المتحدة الأمريكية، كما أنَّ أول باحث تطرق لمفهوم "الارتباط بالعمل" هو "William A. Kahn" في العام (١٩٩٠) والذي وصف الارتباط بالعمل بأنَّه الجهد الكبير الذي يبذله الموظفون في عملهم لأنَّهم يتعاطفون معه ومن ثم الحصول على نتائج إيجابية على المستوى الفردي والمستوى التنظيمي المتمثل بجودة الأداء (Schaufeli, 2012, 3).

يتكون مفهوم الارتباط بالعمل باعتباره حالة إيجابية ذات صلة بالعمل، من ثلاثة أبعاد حدها الباحث "Kahn" وهي (الحيوية والتقاني والاستغراق) فالموظفون الذين لديهم مستوى أعلى من الحيوية يميلون إلى أن يكونوا على استعداد كبير لاستثمار المزيد من الجهد أثناء أدائهم المهام المطلوبة منهم (Eldor & Westman, 2020, 2)، في حين يشير التقاني إلى المشاركة الكاملة في العمل فالموظفوون الذين يشعرون بالتزام بعملهم يكونون أكثر حماساً وإلهاماً وفخراً والشعور بالتحدي، البعد الأخير هو الاستغراق والذي يشير إلى وجود تركيز شديد واهتمام بالسعادة في العمل فالموظفوون الذين لديهم استغراق وظيفي يشعرون بأنَّ الوقت يمر بسرعة أثناء وقت عملهم ويشعرون بالتحدي لفصل حياتهم عن عملهم (Rejito, 2019, 62).

يُعدُّ الارتباط بالعمل ذا أهمية عالية لما له من دور أساس في تحقيق السعادة للموظفين والمؤسسات على حد سواء (Bakker & Oerlemans, 2019, 418)، إذ يتوقع من الموظفين الذين لديهم ارتباط قوي بعملهم ويرغبون بالذهاب إليه، مستوى عالي من الإنتاجية ويكونوا أكثر إبداعاً ويعاملون زملائهم وزبائنهم بشكل أفضل وتحسين سمعة المؤسسة وتقوية العلامة التجارية وتحقيق الاستدامة لمؤسساتهم وأنَّ هذا الارتباط سيجعلهم أكثر مسؤولية تجاه مؤسساتهم وأنَّ لا يتکيفوا مع التغيرات البيئية، بل يكونوا مسؤoliين عن أحداث التغيير في بيئتهم التي يعملون بها وحل المشاكل بطرق استباقية وأكثر ذكاءً، وبالتالي فإنَّ هؤلاء الموظفين يصبحون مشاركين بصنع اقتصاد قوي، وليس ذلك فحسب، بل إنَّ الموظفين الذين لديهم ارتباط وحب لعملهم سينقلون تلك المشاعر الإيجابية إلى منازلهم وأسرهم فتصبح أكثر سعادة (Rodrigues da Costa & Maria, 2019, 2).

وردت تعاريف عديدة للارتباط في العمل من قبل الباحثين في هذا المجال أهمها تعريف (Macey & Schneider, 2008, 10) الذي يرى بأنَّ الارتباط بالعمل "تأثير إيجابي يرتبط بالوظيفة وإعداد العمل الذي يشير صراحة إلى مشاعر الثبات والحيوية والطاقة والتقاني والاستغراق والحماس واليقظة، والفخر"، في حين يعرفه (Andrew, 2011, 7) "اهتمام الموظفين بنجاح مؤسساتهم، ومدى شعورهم بأنَّهم يسهمون شخصياً في هذا النجاح"، أما (Vallina & Alegre, 2018, 4) فقد عرف

الارتباط بالعمل على أنه "شعور الموظفين بالحيوية والدافع فيما يتعلق بالقدرة على الشعور بالإثارة والحماس تجاه العمل".

ويرى الباحث أنَّ الارتباط بالعمل هو "الإخلاص والوفاء الذي يتولد لدى الموظفين تجاه مؤسساتهم مقابل ما توفر لهم من بيئة عمل مناسبة وتقدير واهتمام عاليين من قبل ادارتهم، مما يجعلهم أكثر حماساً واستغرقاً لوظائفهم".

٣. علاقات العمل Work Relationships

كانت ولازالت العلاقات في مكان العمل محور اهتمام الكثير من الباحثين حول مفهومها وأنواعها الرسمية وغير الرسمية، إذ عادة ما يتم النظر إلى العلاقات غير الرسمية كونها ميزة للمؤسسات، باعتبار أنَّ علاقة الموظفين مع زملائهم ومرؤوسיהם وأرباب العمل يعد المصدر الرئيس الذي يمكنه إثراء بيئة العمل وتعزيز التواصل الاجتماعي، فضلاً عن تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين الذي يعد أمراً حاسماً لتحقيق السعادة في العمل، وكذلك تعمل على زيادة الإنتاجية التنظيمية (Amjad *et al.*, 2015, 304).

هذا وقد وجد العديد من الباحثين حسب (Mustapha & Zakaria, 2013, 590) أنَّ هناك علاقة إيجابية بين العلاقات في مكان العمل والرضا الوظيفي وضرورة أن تكون بيئة العمل قائمة على التعاون والاحترام المتبادل لأنَّ ذلك يسمح بتطوير شعور الموظفين بالانتماء، فضلاً عن العلاقات الجيدة بين الرئيس والمرؤوس التي تتعكس بشكل إيجابي على القرارات الخاصة بالترقية، وأنَّ التغاضي عن العلاقات في مكان العمل يمثل مخاطرة كبيرة تواجهها إدارة المؤسسات إذ إنَّ النجاح الوظيفي يعتمد بقدر كبير على جودة هذه العلاقات لذا ينبغي على تلك المؤسسات أن تعمل على تعزيز علاقات العمل وتطورها بشكل جيدة (Khodarahimi & Mohd-Zaharim, 2012, 2).

يسعى الموظفون إلى إقامة علاقات مع الأشخاص الذين يتقاربون معهم فكريًا وكذلك الذين يمكن أن يكونوا مفیدين لهم، فالعلاقات في مكان العمل تتطور وتترداد قوة عندما يعمل الموظفون مع بعضهم بعضاً ويتبادلون المعلومات فيما بينهم كدعم اجتماعي يساعد في تحقيق الأهداف وتطوير فرق العمل وجعلها أكثر تماسكاً وبناء شعور بالهوية المشتركة، وأنَّ هذا الاندماج الاجتماعي أو التماسك الاجتماعي يؤثر إيجاباً على موقف الموظف تجاه العمل أو المؤسسة (Sharma, 2016, 299)، فالأشخاص الذين يشعرون بالأمان والثقة في صفاتهم وقدراتهم هم أكثر قدرة على التواصل مع الآخرين وبناء علاقات جيدة، أما الأشخاص الذين لا يقدرون أنفسهم ولا يشعرون بالقيمة من قبل الآخرين هم أقل عرضة للاستمتاع بعلاقات حازمة مع الآخرين والشعور بأنهم جزء من المجتمع (Umachandran & Amuthalakshmi, 2017, 59).

لفهم العلاقات في العمل بشكل أفضل، نضع في الاعتبار عنصرين أساسيين يحددان العلاقات ويشكلانها (التفاعلات والعواطف)، تحدث التفاعلات، أو الأحداث الاجتماعية التي يؤثر فيها الزملاء

على أفكار ومشاعر وأفعال بعضهم البعض خلال فترة زمنية محددة، أما العنصر الثاني فإنه يتمثل بالتفاعلات التي تشير ردود فعل عاطفية (كالسعادة، الملل، الحسد) (Casciaro, 2014, 10).

تعمل العلاقات الجيدة على تحسين السعادة في مكان العمل، فعندما يكون الموظف سبباً في سعادة الآخرين فإن ذلك سوف يجعله سعيداً أيضاً كون السعادة بطبيعتها "معدية"، فالتعرف على الآخرين في العمل (لا نقصد أن يكون الموظف صديقاً للجميع)، وتكوين علاقات إيجابية من الأمور الضرورية لجعل مكان العمل سعيداً (Riaz & Hussain, 2020, 220)، ولبناء مثل هذه العلاقات يفترض القيام بمجموعة من السلوكيات مثل (فعل شيئاً طيفاً لأحد الزملاء، قل صباح الخير ووداعاً، إظهار الاهتمام بالآخرين، مساعدة الزملاء في العمل، الإسهام بإشاعة الود في مكان العمل وتحسين الاتصال مع الآخرين) قد تبدو هذه الأشياء بسيطة للغاية لكنها تحدث فرقاً كبيراً في مكان العمل وتحقيق الرضا لدى الموظفين ومن ثم سعادتهم (Ueda & Ohzono, 2013, 2).

٤. الرفاه العاطفي Well-Being

يعد مفهوم الرفاه العاطفي بمثابة مقياس لجودة حياة الموظفين وما يشعرون به من مشاعر إيجابية أو سلبية داخل مكان العمل بالاعتماد على معاييرهم الذاتية، فالرفاه هو مفهوم يحتوي على اثنين من العوامل الأساسية هما (المكون المعرفي والمكون العاطفي) (Scheibe, 2019, 4)، المكون المعرفي هو تقييم الموظفين لنوعية حياتهم ككل، أمّا المكون العاطفي فإنه يشمل التأثير السلبي والإيجابي، لذلك يعد الرفاه العاطفي ذات أهمية أساسية في العلوم السلوكية، إذ ازدادت في الفترة الأخيرة الأدلة لإظهار العوامل التي تؤثر على الخصائص الأساسية لبناء حياة جيدة مثل الصحة ومستوى جودة العلاقات الاجتماعية التي تؤدي إلى إرضاء الأرواح (Zhang et al., 2014, 758).

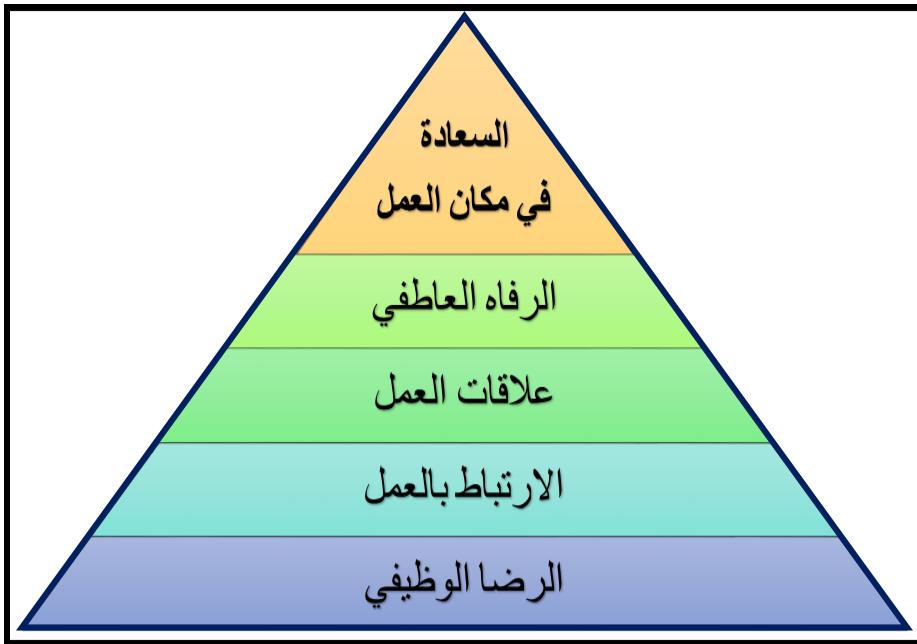
ان توفر الرفاهية في مكان العمل من شأنها زيادة الاهتمام باحتياجات الموظفين الأساسية وتدفعهم لبذل المزيد من جهودهم للتغلب على العقبات التي تواجههم في أماكن العمل والتغلب على تحديات التي فرضتها البيئة المعاصرة، وليس ذلك فحسب، بل إنَّ مكان العمل الذي يتسم بالرفاه يكون ذا مناخ إيجابي تقل فيه الصراعات والضغوطات التي تواجه الموظفين أثناء أدائهم مهامهم مما يمكنهم من استغلال قدراتهم استغلالاً أمثل وبالتالي الحصول على مخرجات عليا (Holman & O'Connor, 2018, 1)، وهذا يدل على أهمية توظيف مفاهيم علم النفس الإيجابي للاهتمام بنقاط القوة التي يمتلك بها الموظفون وتقليل بل القضاء على نقاط الضعف من أجل تحقيق النمو للمؤسسة والاحتفاظ بازدهارها وتقوتها، في حين يرى (Maulana & Khawaja, 2018, 3137) أنَّ لثقافة المؤسسة دوراً في تعزيز الرفاهية كذلك التي تركز على الاحتياجات الشخصية والإنجاز والاستقلالية والحرية.

تُعد رفاهية الموظفين في مكان العمل ذات أهمية عالية لدورها الإيجابي في تحسين الإنتاجية وأنَّ تحسين رفاهية الموظفين ستتعكس على رفاهية الزبائن، فالمؤسسات التي يكون أفرادها العاملون

سعادة ستتمكن من تحقيق السعادة لزبائنها أيضاً (Ryff, 2019, 656)، أما المؤسسات التي لا تتبني مفهوم الرفاهية فإن ذلك يمكن أن يؤثر سلباً وعلى نحو متاخر لكل من المؤسسة والموظفين على سبيل المثال، قد يكون العمال الذين يعانون من ضعف الصحة والرفاهية في مكان العمل أقل إنتاجية، ويتخدون قرارات أقل جودة، ويكونون أكثر عرضة للتغيب عن العمل (Grant & Burton, 2009, 396).

عرف (Zotova & Karapetyan, 2018, 983) الرفاهية على أنها "تقييم الأفراد لحياتهم وحالاتهم العاطفية بشكل عام، فالرفاہ الشخصي يشمل تقديرات واسعة النطاق للحياة والرضا عن الصحة وكذلك المشاعر الخاصة التي تعكس كيفية تفاعل الناس مع أحدهم وظروف حياتهم" أمّا (Martela & Sheldon, 2019, 2) فعرفها "التقييم الإيجابي والسلبي لما يتعلق بالعمل والرضا عن الحياة وردود الفعل العاطفية على أحداث الحياة، مثل الفرح والحزن" في حين يرى (Correa et al., 2019, 6) أن الرفاهية مجرد "تلبية مطالب الموظفين في مكان العمل وأن توفيرها يسهم بشكل أساس بضمان حياة كريمة للموظف، لأن الموظفين غالباً ما يقضون معظم حياتهم في العمل". أمّا الرفاه العاطفي من وجهة نظرنا نعرفه "مجموعة من المشاعر الإيجابية التي تتولد داخل الموظفين تجاه عملهم وبما ينعكس على مستوى رضاهم عن حياتهم بشكل عام".

واستناداً إلى ما تقدم يرى الباحث أنه يمكن الوصول إلى السعادة في مكان العمل وتحقيقها من خلال هرمية السعادة في مكان العمل والمكونة من أبعاد الدراسة الحالية والمتمثلة (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل والرفاہ العاطفي) باعتبارها خطوات أساسية لتحقيق السعادة في مكان العمل، إذ تكون قاعدة الهرم **الرضا الوظيفي** كونه مطلباً رئيساً ينبغي توافره في مكان العمل وذلك لسد حاجات الموظفين المادية (كالأجور والحوافز المناسبة) والمعنوية ككتب الشكر والتقدير التي تمنح لهم نتيجة أدائهم مهام معينة وذلك لغرض الوصول إلى المستوى الأعلى المتمثل **بالارتباط بالعمل** والذي يتمثل بتمسك الموظفين بمؤسساتهم والتزامهم بتحقيق أهدافها والارتقاء بها مع زملائهم في مكان العمل مما يتطلب الانتقال إلى المستوى الأعلى والمتمثل **بعلاقات العمل** والذي يعتمد على جودة علاقة الموظف مع أقرانه ودرجة تماسك فرق العمل ونجاحها في تحقيق أهدافها التي تشكلت من أجلها الأمر الذي يتسبب بالانتقال إلى مستوى **الرفاہ العاطفي** المتمثل بالمشاعر الإيجابية للموظفين والشعور بالراحة في مكان عملهم والحماس في أداء مهامهم بحيث يكون وقت العمل وقتاً ممتعاً بالنسبة لهم وبالتالي تعزيز شعورهم بالقناعة ومن ثم الوصول إلى قمة الهرم والمتمثلة **بسعادة في مكان العمل** وكما يوضحها الشكل (٥) أدناه.



الشكل (٥) هرمية السعادة في مكان العمل

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الطر宦ات النظرية الخاصة بأبعاد السعادة في مكان العمل

سادساً: متطلبات تطبيق السعادة في مكان العمل Requirements For Applying Happiness At Work

يتبادر إلى أذهان العديد حول كيفية جعل مكان العمل سعيداً؟ وللجواب على هذا السؤال يتم من خلال توفير مجموعة من المتطلبات الأساسية والتي تشكل القاعدة الأساسية والأرضية المناسبة لتبني مفهوم السعادة في مكان العمل، وان هنالك متطلبات يفترض ان تقوم المؤسسات بتوفيرها وأخرى متعلقة بالموظفين وفيما يأتي توضيح لهذه المتطلبات:

١. متطلبات منظمية وتشمل (Fisher, 2010, 399):

- بناء ثقافة تنظيمية صحية ومحترمة وداعمة.
- أسلوب قيادة داعم وعلى جميع المستويات.
- معاملة الجميع بعدلة وتوفير الأمن الوظيفي للموظفين واحترامهم وتقديرهم.
- تصميم الوظائف بشكل يراعى فيه منح الحرية والاستقلالية لشاغل الوظيفة وتقبل ردود أفعالهم ومقرراتهم بصورة إيجابية.
- مساعدة الموظفين بتنمية مهاراتهم وتطويرها بما يحسن من كفاءة العمل.
- اختيار الموظفين المناسبين ووضعهم في المكان المناسب.
- تعزيز ممارسات التنشئة الاجتماعية.
- تجنب حدوث المشاحنات والصراع بين الموظفين.
- التطوير المستمر لبيئة العمل الحالية ومحاولة جعلها بيئة عمل مثالية.
- اعتماد ممارسات عمل عالية الأداء.

٢. متطلبات فردية وتشمل (Oerlemans & Bakker, 2018, 2016, 29)، (Stoia, 2016, 1237) ،

- الحماس والنشاط عند الذهاب إلى العمل.
- حسن الاتصال مع الآخرين.
- الإيجابية والتفاؤل.
- الشعور بأن العمل الذي يقوم به هادف ذو معنى.
- امتلاك الموظفين مواهب ومهارات عالية وتسخيرها في مكان العمل الذي يرون أنه سيعزز من نقاط قوتهم.
- التعلم المستمر وتنمية القدرات الفردية.
- الانفتاح على الآخرين وتقديم الثناء والاحترام لهم.
- الاهتمام بالآخرين وتقديم المساعدة لهم.
- أن يكون لدى الموظفين ثقافة روح التسامح والاعتذار ورد الجميل لمن يساعدهم.
- ترك المشاكل الشخصية في المنزل قدر الإمكان.
- تقبل الآخرين وعدم توجيه النقد السلبي لهم.

Happiness At Work Approaches

يرى الباحث أن السعادة في مكان العمل يمكن أن تصنف وفقاً للمداخل الآتية:

١. المدخل الكمي

سمع معظمنا أن المال لا يمكنه شراء السعادة، ولكن الموظفين وفق هذا المدخل يرون أن سعادتهم تكمن بالتلطّلات المالية والأشياء المادية وهذا ما أكدته (Sirgy et al., 2019, 5) بعد تحليل نتائج دراسة استقصائية شملت أكثر من (٧٥٠٠) فرد يعتقدون وفق ثقافتهم بأن السعادة تأتي من المال وأن مكان العمل السعيد بالنسبة لهم هو ذلك المكان الذي يوفر لهم دخلاً عالياً يمكنهم من اقتناء السيارات الفخمة والفيلات الكبيرة والأشياء الفاخرة مما يزيد من رفاهيتهم، لذلك فهم يختارون الوظائف وأماكن العمل التي تمكّنهم من الحصول على الكثير من الأموال، وعلى العكس من ذلك فهم لا يُعدّون أماكن العمل سعيدة كونها لا تمنّحهم العوائد التي يتوقعونها.

٢. المدخل الوظيفي

يرى الموظفون وفق هذا المدخل أن السعادة تتحقق في مكان العمل الذي يرغبون في العمل فيه ويرتبطون فيه ويكونون مستغرقين في وظائفهم كونهم يحبون العمل ويشعرّون بالسعادة عندما يعملون، فضلاً عن ذلك فالموظفوں سيكونون أكثر سعادة عندما يتم ترقيتهم ومنحهم مهام إدارية قيادية وحسب كفاءتهم الذاتية وعدم احتكارها من قبل مجموعة معينة وذلك من خلال نقل السلطة الرسمية وتقويضها بحيث يمكن للموظفين الإسهام في تحقيق أهداف المؤسسة والمشاركة في اتخاذ قراراتها المختلفة عن طريق تمكّنهم منح المدير جزءاً من سلطات اتخاذ القرار للموظفين تماشياً مع التغييرات

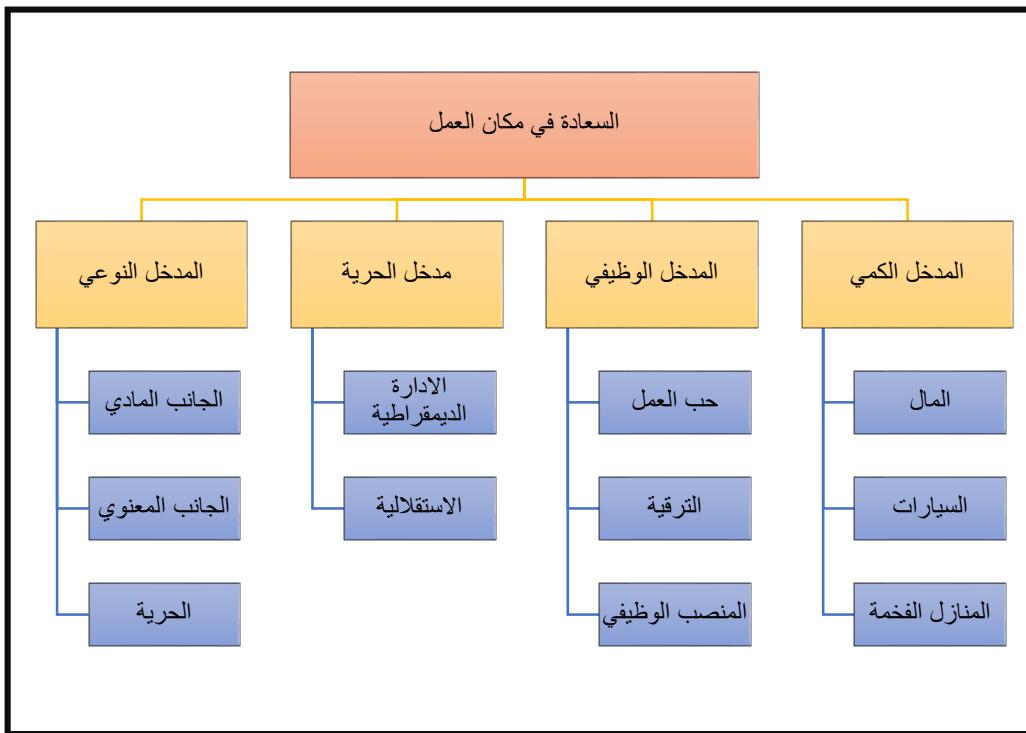
التنظيمية، لذلك فإنَّ السعادة في مكان العمل تتحقق في الأماكن التي يستطيع فيه الموظفون تطوير أنفسهم فيه بغض النظر عن مستوى الأجر الذي يحصلون عليه وذلك لأنَّ تحقيق ذاتهم هو اسمى من الأمور المادية ويتطلعون إلى تلك الأماكن التي تعزز من مكانتهم في العمل والمجتمع (Hajizadeh *et al.*, 2019, 5).

٣. مدخل الحرية

يُعدُّ الموظفون وفق هذا المدخل أنَّ الحرية تعد مكوناً أساساً للسعادة في مكان العمل، وليس شيئاً آخر، فمكان العمل الذي يمنح الموظفين نوعاً من الحرية والاستقلالية يزيد من إحساسهم بالثقة في أداء الأعمال المطلوبة منهم وبالتالي زيادة رضاهم وارتباطهم في ذلك العمل (Bavetta *et al.*, 2017, 319)، فمن وجهة نظر الموظفين في هذا المدخل فإنَّ منحهم الحرية للقيام بالأعمال المناطة بهم يزيد من إحساسهم بالراحة تجاه أنفسهم والعمل ويجعل بيئه العمل بيئه جاذبة لهم وغير طاردة كون الحرية هي عنصر أساس في كل جوانب الحياة وليس في العمل، كما يرون أنَّ الحرية أهم من الأمور المادية أو الوظيفية، فمكان العمل الذي يدرُّ عليهم عوائد عالية ولكن تتمتع إدارته بالسلط والمركزية العالية وعدم منحهم أيًّا من مظاهر الحرية لا يُعدُّ مكان عمل سعيداً بل سينفرون إلى وظائف أخرى توفر لهم قدرًا من الحرية حتى وإنْ تم التضحية بالعائد فهم على استعداد لذلك (Veenhoven, 2000, 13).

٤. المدخل النوعي

تحقق السعادة في مكان العمل وفقاً لهذا المدخل عن طريق مزيج من المداخل السابقة فالموظفوون يرون أنَّ السعادة تتحقق في مكان العمل الذي يوفر لهم عوائد جيدة مع سهولة في عمليات الترقية وتسلُّم مناصب إدارية وقيادية، أو تتحقق السعادة في مكان العمل الذي يجعلهم أحرازاً ويوفر لهم عائداً عالياً يمكنهم من تحقيق الرفاه في عملهم وحياتهم بشكل عام، وكذلك الحال فإنَّهم سيكونون أكثر سعادة في مكان العمل الذي يضمن لهم تقدماً وظيفياً يحقق ذاتهم وينحthem قدرًا من الحرية مما ينعكس على رضاهم تجاه وظائفهم، أما البيئة المثالية تكمن في مكان العمل الذي يتتصف بالشمولية ويوفر للموظف دخلاً مادياً ممتازاً ومكانة وظيفية مرموقة وينحthem حرية واستقلالية تجعل مكان العمل أكثر سعادة. وفيما يأتي الشكل (٦) يوضح مداخل السعادة في مكان العمل.



الشكل (٦) مداخل السعادة في مكان العمل

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الطر宦ات النظرية الخاصة بمداخل السعادة في مكان العمل

The Relationship Between Academic Freedom And Happiness At Work

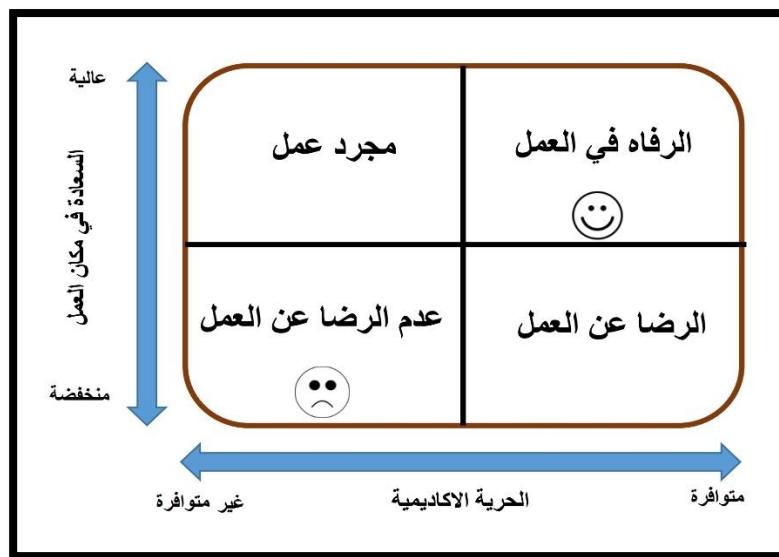
يقترح الباحث مصفوفة تبين نتائج العلاقة بين الحرية الأكademية في المؤسسة الأكademية ومستوى الشعور بالسعادة من قبل التدريسيين فيها وكما موضح في الشكل (٧). نرى أنه عندما تتواجد أبعاد الحرية الأكademية التي تم التطرق لها في دراستنا الحالية والمتمثلة (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير والمشاركة في صناعة القرار) ويقابلها مستوى عالي من السعادة في مكان العمل من حيث تحقيق (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل والرفاه العاطفي) فإن مكان العمل سيكون سعيداً وسيتحقق (الرفاه في العمل)، وبذلك يتوقع من الموظفين أن يكونوا ذوي إنتاجية وأداء عاليين وبما يعزز من سلوكهم الإيجابي في التعامل مع الآخرين وتحقيق الانسجام التام معهم.

أما إذا كانت أبعاد الحرية الأكademية غير متوافرة مقابل مستوى منخفض من السعادة في مكان العمل، فإن شعور الموظف تجاه عمله سيكون (عدم الرضا عن العمل) والذي يدل على أن بيئة العمل بالنسبة له غير جاذبة ومشجعة ولكنه مستمر في عمله بسبب البطالة العالية أو عدم توفر مؤسسات أخرى تستطيع أن تلبى طموحاته مقارنة مع ما يمتلكه الموظف من مهارات، أي المشاعر السائدة هنا هي المشاعر السلبية تجاه العمل ومن ثم الحياة بشكل عام.

ويكون لدى الموظفين (الرضا عن العمل) عندما تتواجد أبعاد الحرية الأكademية على الرغم من المستوى المنخفض للسعادة، لأنَّ الموظفين الذين يؤدون أعمالهم في المؤسسة الأكademية التي تمنحهم

مزايا أبعاد الحرية الأكademية من اختيار المنهج المناسب وتدريبه بالطريقة التي يرونها مناسبة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات الأكademية، فإنهم سيكونون ممتنين وراضين عن مؤسستهم ولكن يفترض أن تقوم المؤسسة الأكademية بتعزيز حالة الرضا الوظيفي من خلال إقامة متطلبات السعادة في مكان العمل لكسب ثقة موظفيها وزيادة ارتباطهم في العمل.

وعلى العكس من ذلك، عندما لا تتوافق أبعاد الحرية الأكademية مقابل مستوى عالٍ من السعادة في مكان العمل عندئذٍ سيكون الموظف في حالة (مجرد عمل) بسبب عدم منحهم الحرية الكافية ووجود ضغوط سواء كانت داخلية أم خارجية، وعلى الرغم من بذل المؤسسة الأكademية جهوداً من أجل اسعادهم في مكان عملهم وتوفير متطلباتها، إلا أنها لا تبني مفهوم الحرية الأكademية وبذلك سيكون الموظفون سعداء في مجالات معينة دون أخرى.



الشكل (٧) مصفوفة العلاقة بين الحرية الأكademية والسعادة في مكان العمل

المصدر: من إعداد الباحث

الفصل الثالث

وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها واختبار فرضياتها

بهدف التعرف على ماهية المتغيرات الرئيسية والأبعاد الفرعية المعتمدة في مخطط الدراسة وفرضياتها وطبيعة علاقة التأثير بين أبعاد الحرية الأكademie والسعادة في مكان العمل، فقد جرى تخصيص هذا الفصل لوصف متغيرات الدراسة وتشخيصها والتحقق من مدى سريان مخططها الفرضي واختبار فرضياتها.

واعتماداً على ما تقدم فقد قسم هذا الفصل على المباحث الآتية:

المبحث الأول: وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها.

المبحث الثاني: اختبار البناء التكاملي لأنموذج الدراسة واختبار فرضياتها

المبحث الأول

وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها

يركز هذا المبحث على وصف متغيرات الدراسة من وجهة نظر الأفراد المبحوثين في الكلية ميدان الدراسة، إذ استخدم الباحث البرمجية الجاهزة (SPSS V23) للاستدلال على النسب المئوية والتكرارات وكذلك الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية فضلاً عن نسبة الإجابة إلى مساحة المقاييس^(١) ومعامل الاختلاف وذلك على مستوى المتغير المستقل المتمثل بأبعاد الحرية الأكademie والمتغير المعتمد المتمثل بالسعادة في مكان العمل وكذلك لكل بعد من أبعاد الدراسة وكما يأتي:

أولاً: وصف أبعاد الحرية الأكademie وتشخيصها

أعتمد الباحث على أربعة أبعاد لقياس متغير أبعاد الحرية الأكademie وهي (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير، المشاركة في صناعة القرار) وذلك باستخدام (٢٤) عبارة بالاعتماد على مقاييس ليكرت الخمسى، وفيما يأتي وصف لهذا المتغير من وجهة نظر الأفراد المبحوثين:

يشير الجدول (١٠) إلى أنَّ إجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق بأبعاد الحرية الأكademie من خلال المؤشرات (X11-X46) كانت متوجهة نحو الاتفاق العام والبالغ (٧٣.٧٤٪)، في حين كان الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لإجابات الأفراد المبحوثين بمعدل قدره (٧.٢٩٪)، فيما بلغت نسبة المحايدين (١٨.٩٧٪)، وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية البالغ (٣.٩٥) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري قدره (٠.٨٤). كما بلغ متوسط نسبة الاستجابة إلى مساحة المقاييس (٧٩.٠٨٪) وأنَّ هذه النسبة تقع ضمن المستوى الرابع (فوق المتوسط) من مساحة المقاييس التي تؤشر إلى أهمية أبعاد الحرية الأكademie في الكلية المبحوثة، ويعزز ذلك أيضاً قيمة معامل الاختلاف التي بلغت (٢٢.٢٥٪) وهذا يؤكد لنا بأنَّ إجابات الأفراد المبحوثين على فقرات هذا المتغير كانت إيجابية، وأنَّ البعد الذي أسهم وبشكل كبير في إغناء هذا المتغير هو (حرية التدريس)، وبنسبة اتفاق بلغت (٨٣.١٤٪)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي التي جاءت (٤.١٥)، وبانحراف معياري قدره (٠.٧٩)، وبمعامل اختلاف ما نسبته (١٩.١٨٪).

(١) يمكن أن تدرج مواقف الأفراد المبحوثين تجاه متغيرات الدراسة وفق مؤشر نسبة الإجابة إلى مساحة المقاييس للوصول إلى الأهمية النسبية لأبعاد الدراسة من وجهة نظر المستجيبين، إذ تقسم مساحة المقاييس إلى خمس مستويات وكما يأتي (Akadiri, 2011, 239):

١. (٠,٠ - ٠,٢) ويدل على أهمية نسبية منخفضة.
٢. (٠,٢ - ٠,٤) ويدل على أهمية نسبية دون المتوسط.
٣. (٠,٤ - ٠,٦) ويدل على أهمية نسبية متوسطة.
٤. (٠,٦ - ٠,٨) ويدل على أهمية نسبية فوق المتوسط.
٥. (٠,٨ - ١) ويدل على أهمية نسبية عالية.

جدول (١٠) المعدل العام والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف لمتغير أبعاد الحرية الأكاديمية

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	الآنحراف معياري	متوسط معياري	قياس الاستجابة					نسبة المؤوية
				لا اتفاق بشدة (1)	لا اتفاق (2)	محايد (3)	اتفاق (4)	اتفاق بشدة (5)	
19.18	83.00	0.79	4.15	0.78	3.1	12.98	45.45	37.69	X11-X16 حرية التدريس
20.20	83.23	0.83	4.16	1.07	3.68	14.24	40.60	40.41	X21-X26 حرية البحث العلمي
20.71	80.56	0.76	4.02	-	3.39	20.35	46.71	29.55	X31-X36 حرية التعبير
28.94	69.40	0.99	3.47	4.27	12.89	28.30	40.02	14.53	X41-X46 المشاركة في صناعة القرار
22.25	79.08	0.84	3.95	1.53	5.76	18.97	43.20	30.54	المعدل العام
				7.29	18.97	73.74			المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V23.

١. حرية التدريس: يشير الجدول (١١) إلى أنَّ المعدل العام لِإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق ببعد حرية التدريس في كلية النور الجامعة إزاء المؤشرات (X11-X16) بالاتفاق (83.14%) في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (3.88%) فيما بلغت نسبة المحايدين (12.98%) وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية والبالغ (4.15) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.79). أمَّا فيما يخص نسبة الاستجابة إلى مساحة القياس الخامس (عالية) وبحسب مساحة القياس ويعزز ذلك أنَّ قيمة معامل الاختلاف بلغت (19.18%) وهذا يؤكُد أنَّ إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأنَّ الفقرة التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (X11) "توفر كلية المتطلبات الازمة لاستخدام أحد الطرائق التدريسية" بنسبة اتفاق بلغت (94.7%) معززة بوسط حسابي قدره (4.33) وبانحراف معياري (0.61) كما بلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرة (14.09%) مما يدل على تجانس إجابات الأفراد المبحوثين. في حين بُرِزَ ضعف الاتفاق حول الفقرة (X16) والتي تشير إلى "إدارة كلية النور تسمح للتدريسي للقيام بأعمال تزيد عن ساعات نصاًبها"، وذلك باتفاق عينة الدراسة بنسبة (69.19%) وبوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.90)، وبمعامل اختلاف قدره (22.67%).

**الجدول (١١) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة
ومعامل الاختلاف الخاصة بعد حرية التدريس**

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	مُعَادِلُ الْحَسَابِيِّ	مُعَادِلُ الْأَنْهَارِيِّ	مقياس الاستجابة										مُعَادِلُ الْحَسَابِيِّ	مُعَادِلُ الْأَنْهَارِيِّ		
				لا أتفق بشدة (١)		لا أتفق (٢)		محايد (٣)		أتفق (٤)		أتفق بشدة (٥)					
				%	%	%	%	%	%	%	%	%	%				
14.09	86.60	0.61	4.33	-	-	1.16	2	4.07	7	54.65	94	40.12	69	X11	١. ٢. ٣. ٤. ٥. ٦.		
25.72	76.20	0.98	3.81	4.65	8	4.65	8	17.44	30	51.74	89	21.51	37	X12			
15.28	86.40	0.66	4.32	-	-	1.16	2	6.98	12	50.58	87	41.28	71	X13			
18.08	85.20	0.77	4.26	-	-	3.49	6	9.30	16	44.19	76	43.02	74	X14			
19.25	85.20	0.82	4.26	-	-	2.91	5	14.53	25	35.47	61	47.09	81	X15			
22.67	79.40	0.90	3.97	-	-	5.23	9	25.58	44	36.05	62	33.14	57	X16			
19.18	83.16	0.79	4.15	0.78	1	3.1	5	12.98	22	45.45	78	37.69	64	المعدل العام			
				3.88				12.98		83.14				المجموع			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V23

٢. حرية البحث العلمي: يشير الجدول (١٢) إلى أنَّ المعدل العام لإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق ببعد حرية البحث العلمي في كلية النور الجامعة إزاء المؤشرات (X21-X26) بالاتفاق (%) في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (4.75%) فيما بلغت نسبة المحايدين (81.01%) وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية والبالغ (4.16%) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.83). أمَّا فيما يخص نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس فقد كانت (83.23%) مما يدل على أهمية بعد (حرية البحث العلمي) النسبية التي وقعت في المستوى الخامس (عالية) وبحسب مساحة المقياس ويعزز ذلك أنَّ قيمة معامل الاختلاف بلغت (20.20%) وهذا يؤكد على أنَّ إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأنَّ الفقرة التي أسهمت في إغفاء هذا البعد هي (X23) "تسمح كليتنا للتدريسي بالمشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية" بنسبة اتفاق بلغت (89.54%) معززة بوسط حسابي قدره (4.40) وبانحراف معياري (0.77) كما بلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرة (17.50%) مما يدل على تجانس إجابات الأفراد المبحوثين. في حين برع ضعف الاتفاق حول الفقرة (X25) وهي "توفر كليتنا الدعم المادي للبحث العلمي"، وذلك باتفاق عينة الدراسة بنسبة (63.69%) وبوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (1.07)، وبمعامل اختلاف قدره (28.46%).

**الجدول (١٢) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة
ومعامل الاختلاف الخاصة بعد حرية البحث العلمي**

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	مقدار النوع	نوع البيان	مقياس الاستجابة										نوع البيان	نوع البيان		
				لا اتفق بشدة (1)		لا اتفق (2)		محايد (3)		اتفق (4)		اتفق بشدة (5)					
				%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن				
15.72	87.80	0.69	4.39	-	-	-	-	11.63	20	38.37	66	50.00	86	X21	١. ٢. ٣. ٤. ٥.		
19.17	82.40	0.79	4.12	-	-	5.23	9	9.88	17	52.91	91	31.98	55	X22			
17.50	88.00	0.77	4.40	-	-	3.49	6	6.98	12	35.47	61	54.07	93	X23			
15.51	86.40	0.67	4.32	-	-	-	-	11.63	20	45.35	78	43.02	74	X24			
28.46	75.20	1.07	3.76	2.91	5	10.47	18	22.67	39	36.05	62	27.91	48	X25			
24.87	79.60	0.99	3.98	3.49	6	2.91	5	22.67	39	35.47	61	35.47	61	X26			
20.20	83.23	0.83	4.16	1.07	2	3.68	6	14.24	25	40.60	70	40.41	70	المعدل العام			
				4.75				14.24				81.01					
				المجموع													

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V23.

٣. حرية التعبير: يشير الجدول (١٣) إلى أنَّ المعدل العام لِإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق ببعد حرية التعبير في كلية النور الجامعة إزاء المؤشرات (X31-X36) بالاتفاق (%) 76.26 في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (%) 3.39 فيما بلغت نسبة المحايدين (%) 20.35 وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية والبالغ (4.02) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.76). أمَّا فيما يخص نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس فقد كانت (%) 80.56 مما يدل على أهمية بعد (حرية التعبير) النسبية التي وقعت في المستوى الخامس (عاليه) وبحسب مساحة المقياس ويعزز ذلك أنَّ قيمة معامل الاختلاف بلغت (%) 20.71 وهذا يؤكِّد أنَّ إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأنَّ الفقرة التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (X34) "تشجع إدارة كلية التدريسيين على عقد اللقاءات الفكرية (الحلقات النقاشية) كوسيلة للإبداع الجماعي" بنسبة اتفاق بلغت (%) 88.38 معززة بوسط حسابي قدره (4.40) وبانحراف معياري (0.72) كما بلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرة (%) 15.23 مما يدل على تجانس إجابات الأفراد المبحوثين. في حين برز ضعف الاتفاق حول الفقرة (X36) وهي "تسمح إدارة كلية التدريسيين مناقشة القضايا الاجتماعية المختلفة مع طلبتهم"، وذلك باتفاق عينة الدراسة بنسبة (%) 58.72 وبوسط حسابي (3.74)، وانحراف معياري (0.81)، وبمعامل اختلاف قدره (%) 26.47.

**الجدول (١٣) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة
ومعامل الاختلاف الخاصة ببعد حرية التعبير**

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	نحوه عادي	نحوه حسابي	مقياس الاستجابة										نحوه عادي	نحوه حسابي		
				لا أتفق بشدة (١)		لا أتفق (٢)		محايد (٣)		أتفق (٤)		أتفق بشدة (٥)					
				%	نحوه عادي	%	نحوه عادي	%	نحوه عادي	%	نحوه عادي	%	نحوه عادي				
17.47	79.00	0.80	3.95	-	-	4.65	8	20.35	35	50.58	87	24.42	42	X31	١. نحوه حسابي		
20.15	78.40	0.89	3.92	-	-	7.56	13	20.35	35	44.19	76	27.91	48	X32			
19.20	80.20	0.71	4.01	-	-	2.91	5	16.28	28	58.14	100	22.67	39	X33			
15.23	88.00	0.72	4.40	-	-	1.16	2	10.47	18	36.05	62	52.33	90	X34			
25.78	83.00	0.68	4.15	-	-	-	-	17.44	30	51.16	88	31.40	54	X35			
26.47	74.80	0.81	3.74	-	-	4.07	7	37.21	64	40.12	69	18.60	32	X36			
20.71	80.56	0.76	4.02	-	-	3.39	6	20.35	47	46.71	80	29.55	51	المعدل العام			
				3.39				20.35		76.26				المجموع			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V23.

٤. المشاركة في صناعة القرار: يشير الجدول (١٤) إلى ان المعدل العام لإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق ببعد المشاركة في صناعة القرار في كلية النور الجامعة إزاء المؤشرات (X41-X46) بالاتفاق (54.55%) في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (17.16%) فيما بلغت نسبة المحايدين (28.29%) وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية والبالغ (3.47) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.99). أمّا فيما يخص نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس فقد كانت (69.40%) مما يدل على أهمية بعد (المشاركة في صناعة القرار) النسبية التي وقعت في المستوى الرابع (فوق المتوسط) وبحسب مساحة المقياس ويعزز ذلك أنّ قيمة معامل الاختلاف بلغت (28.94%) وهذا يؤكّد أنّ إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وإن الفقرة التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (X45) "تناقش إدارة كليتنا مع التدريسيين آراءها المتعلقة بالقضايا الأكademie" بنسبة اتفاق بلغت (73.84%) معززة بوسط حسابي قدره (3.82) وبانحراف معياري (0.76) كما بلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرة (19.90%) مما يدل على تجانس إجابات الأفراد المبحوثين. في حين بُرِزَ ضعف الاتفاق حول الفقرة (X46) وهي "ييدي التدريسيين في كليتنا آراءهم في تعين التدريسيين الجدد"، وذلك باتفاق عينة الدراسة بنسبة (39.53%) وبوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1.10)، وبمعامل اختلاف قدره (34.38%).

**الجدول (٤) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة
ومعامل الاختلاف الخاصة ببعد المشاركة في صناعة القرار**

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	الأنحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										نوع التوزيع	المشاركة في صناعة القرار		
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)					
				%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن				
30.77	67.60	1.04	3.38	5.23	9	14.53	25	28.49	49	40.12	69	11.63	20	X41			
31.61	65.80	1.04	3.29	5.23	9	16.86	29	31.40	54	36.05	62	10.47	18	X42			
25.73	75.40	0.97	3.77	2.91	5	7.56	13	20.93	36	46.51	80	22.09	38	X43			
31.25	67.20	1.05	3.36	5.23	9	13.95	24	33.72	58	33.14	57	13.95	24	X44			
19.90	76.40	0.76	3.82	-	-	6.40	11	19.77	34	58.14	100	15.70	27	X45			
34.38	64.00	1.10	3.20	7.00	12	18.02	31	35.47	61	26.16	45	13.37	23	X46			
28.94	69.40	0.99	3.47	4.27	7	12.89	22	28.30	49	40.02	69	14.53	25	المعدل العام			
				17.16				28.29		54.55		المجموع					

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V23.

وببناء على ما تقدم وللإجابة على تساؤل الدراسة الحالية "هل توجد أولويات في أبعاد الحرية الأكademie تستأثر بالاهتمام دون غيرها من الأبعاد في المؤسسة المبحوثة؟" يظهر الجدول (١٥) الأهمية النسبية لأبعاد الحرية الأكademie من وجهة نظر الأفراد المبحوثين في كلية النور الجامعية، إذ جاءت حرية البحث العلمي بالمرتبة الأولى ومن ثم حرية التدريس وحرية التعبير بالمرتبة الثانية والثالثة على التوالي في حين جاء المشاركة في اتخاذ القرار بالمرتبة الأخيرة وهذا ما يدل على أنَّ المشاركة في صنع القرار لا يوازي أهمية حرية التدريس في البحث العلمي والتدريس وحرية التعبير.

الجدول (١٥) الأهمية النسبية لأبعاد الحرية الأكademie من وجهة نظر الأفراد المبحوثين

في كلية النور الجامعية

نوع الأبعاد	ال البعير	الوسط الحسابي	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
حرية البحث العلمي	4.16	83.23	20.20	
حرية التدريس	4.15	83.16	19.18	
حرية التعبير	4.02	80.56	20.71	
المشاركة في صناعة القرار	3.47	69.40	28.94	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الحاسوب الآلي

ثانياً: وصف متغيرات السعادة في مكان العمل وتشخيصها

اعتمد الباحث على أربعة أبعاد لقياس متغير السعادة في مكان العمل وهي (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل، الرفاه العاطفي) وذلك باستخدام (٢٤) عبارة بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، وفيما يأتي وصف لهذا المتغير من وجهة نظر الأفراد المبحوثين:

يشير الجدول (١٦) إلى أنَّ إجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق بأبعاد السعادة في مكان العمل من خلال المؤشرات (Y46-Y11) كانت متوجهة نحو الاتفاق العام والبالغ (85.47%)، في حين كان الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لإجابات الأفراد المبحوثين بمعدل قدره (2.93%)، فيما بلغت نسبة المحايدين (11.60%)، وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية البالغ (4.25) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (0.73). كما بلغ متوسط نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس (85.13%) وأنَّ هذه النسبة تقع ضمن المستوى الخامس (عالية) من مساحة المقياس التي تؤشر إلى أهمية أبعاد السعادة في مكان العمل في الكلية المبحوثة، ويعزز ذلك أيضاً قيمة معامل الاختلاف التي بلغت (17.67%) وهذا يؤكد لنا أنَّ إجابات الأفراد المبحوثين على فقرات هذا المتغير كانت إيجابية، وأنَّ بعد الذي أسهم وبشكل كبير في اغناء هذا المتغير هو (الارتباط بالعمل)، وبنسبة اتفاق بلغت (90.70%)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي التي جاءت (4.40)، وبانحراف معياري قدره (0.66)، وبمعامل اختلاف ما نسبته (15.23%).

جدول (١٦) المعدل العام والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف لمتغير السعادة في مكان العمل

نوع المتغير %	نسبة الاستجابة %	مقدمة المتغير	مقدمة المتغير	مقدمة المتغير	مقياس الاستجابة					نسبة المئوية الأبعاد
					لا اتفاق بشدة (1)	لا اتفاق (2)	محايد (3)	اتفاق (4)	اتفاق بشدة (5)	
22.52	79.40	0.86	3.97	2.32	5.52	16.38	43.90	31.88	Y11-Y16	الرضا الوظيفي
15.23	88.06	0.66	4.40	-	0.87	8.43	40.22	50.48	Y21-Y26	الارتباط بالعمل
15.51	86.46	0.66	4.32	-	0.76	10.27	45.16	43.81	Y31-Y36	علاقات العمل
17.42	86.63	0.75	4.33	-	2.23	11.34	38.08	48.35	Y41-Y46	الرفاه العاطفي
17.67	85.13	0.73	4.25	0.58	2.35	11.60	41.84	43.63		المعدل العام
					2.93	11.60		85.47		المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V23

١. الرضا الوظيفي: يشير الجدول (١٧) إلى أنَّ المعدل العام لِإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق ببعد الرضا الوظيفي في كلية النور الجامعة إزاء المؤشرات (Y11-Y16) بالاتفاق (%) 75.78 في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (%) 7.84 فيما بلغت نسبة المحايدين (%) 16.38 وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية والبالغ (3.97) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.86). أمَّا فيما يخص نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس فقد كانت (%) 79.40 مما يدل على أهمية بعد (الرضا الوظيفي) النسبية التي وقعت في المستوى الرابع (فوق المتوسط) وبحسب مساحة المقياس ويعزز ذلك أنَّ قيمة معامل الاختلاف بلغت (%) 22.52 وهذا يؤكد أنَّ إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأنَّ الفقرة التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (Y16) "يحظى كافة العاملين في كلية باحترام عالي" بنسبة اتفاق بلغت (%) 88.95 معززة بوسط حسابي قدره (4.29) وبانحراف معياري (0.71) كما بلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرة (%) 16.55 مما يدل على تجانس إجابات الأفراد المبحوثين. في حين بُرِزَ ضعف الاتفاق حول الفقرة (Y13) وهي "يتاسب الراتب الذي أتقاه مع ما أقوم به من مهام"، وذلك باتفاق عينة الدراسة بنسبة (%) 45.93 وبوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1.23)، وبمعامل اختلاف قدره (%) 38.44.

جدول (١٧) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة ببعد الرضا الوظيفي

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	انحراف معياري	وسط حسابي	مقياس الاستجابة										نسبة الاستجابة	معامل الاختلاف %
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محайд (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)			
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
18.35	85.00	0.78	4.25	-	-	2.91	5	12.21	21	42.44	73	42.44	73	Y11	
20.82	82.60	0.86	4.13	1.74	3	1.16	2	17.44	30	41.28	71	38.37	66	Y12	
38.44	64.00	1.23	3.20	10.47	18	19.77	34	23.84	41	29.65	51	16.28	28	Y13	
19.55	79.80	0.78	3.99	-	-	3.49	6	20.35	35	49.42	85	26.74	46	Y14	
21.46	79.20	0.85	3.96	1.74	3	4.07	7	15.12	26	54.07	93	25.00	43	Y15	
16.55	85.80	0.71	4.29	-	-	1.74	3	9.30	16	46.51	80	42.44	73	Y16	
22.52	79.40	0.86	3.97	2.32	4	5.52	9	16.38	28	43.90	75	31.88	55	المعدل العام	
				7.84				16.38		75.78				المجموع	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V23

٢. الارتباط بالعمل: يشير الجدول (١٨) إلى أنَّ المعدل العام لِإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق ببعد الارتباط بالعمل في كلية النور الجامعة إزاء المؤشرات (Y26-Y21) بالاتفاق (%) 90.70 في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (%) 0.87 فيما بلغت نسبة المحايدين (%) 8.43 وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية والبالغ (4.40) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.66). أمَّا فيما يخص نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس فقد كانت (%) 88.06 مما يدل على أهمية بعد (الارتباط بالعمل) النسبية التي وقعت في المستوى الخامس (عالية) وبحسب مساحة المقياس ويعزز ذلك أنَّ قيمة معامل الاختلاف بلغت (%) 15.23 وهذا يؤكُد أنَّ إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأنَّ الفقرة التي أسهمت في إغفاء هذا البعد هي (Y26) "أفتخر بالعمل الذي أقوم به الكلية" بنسبة اتفاق بلغت (%) 97.1 معززة بوسط حسابي قدره (4.57) وبانحراف معياري (0.55) كما بلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرة (0.4) مما يدل على تجانس إجابات الأفراد المبحوثين. في حين بُرِز ضعف الاتفاق حول الفقرة (Y24) وهي "أجد من الصعوبة فصل نفسي عن وظيفتي في الكلية"، وذلك باتفاق عينة الدراسة بنسبة (%) 84.3 وبوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.079)، وبمعامل اختلاف قدره (0.1859).

جدول (١٨) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة ببعد الارتباط بالعمل

معامل الاختلاف %	نسبة الائتمانة %	نوع المعايير	مقياس الاستجابة	مقياس الاستجابة										نوع المعايير	نسبة الائتمانة %		
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محайд (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)					
				%	%	%	%	%	%	%	%	%	%				
14.13	89.20	0.63	4.46	-	-	1.16	2	3.49	6	43.02	74	52.33	90	Y21			
17.02	85.80	0.73	4.29	-	-	1.16	2	12.79	22	42.44	73	43.60	75	Y22			
14.06	88.20	0.62	4.41	-	-	-	-	6.98	12	45.35	78	47.67	82	Y23			
18.59	85.00	0.79	4.25	-	-	2.91	5	12.79	22	40.70	70	43.60	75	Y24			
15.54	88.80	0.69	4.44	-	-	-	-	11.63	20	33.14	57	55.23	95	Y25			
12.04	91.40	0.55	4.57	-	-	-	-	2.91	5	36.63	63	60.47	104	Y26			
15.23	88.06	0.66	4.40	-	-	0.87	2	8.43	15	40.22	69	50.48	87	المعدل العام			
				0.87				8.43		90.70				المجموع			

المصدر: من إعداد الباحث بالأعتماد على مخرجات برنامج SPSS V23.

٣. علاقات العمل: يشير الجدول (١٩) إلى أنَّ المعدل العام لِإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق ببعد علاقات العمل في كلية النور الجامعة إزاء المؤشرات (Y31-Y36) بالاتفاق (%) 88.97 في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (%) 0.76 فيما بلغت نسبة المحايدين (%) 10.27 وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية والبالغ (4.32) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.66). أمَّا فيما يخص نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس فقد كانت (%) 86.46 مما يدل على أهمية بعد (علاقات العمل) النسبة التي وقعت في المستوى الخامس (عالية) وبحسب مساحة المقياس ويعزز ذلك أنَّ قيمة معامل الاختلاف بلغت (%) 15.51 وهذا يؤكُد أنَّ إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأنَّ الفقرة التي أسهمت في إغفاء هذا البعد هي (Y35) "أمتلك علاقة ودية مع زملائي" بنسبة اتفاق بلغت (%) 97.7 معززة بوسط حسابي قدره (4.54) وبانحراف معياري (0.54) كما بلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرة (%) 11.89 مما يدل على تجانس إجابات الأفراد المبحوثين. في حين بُرِز ضعف الاتفاق حول الفقرة (Y36) وهي "يُثْقَنون زملائي برأيي لحل مشاكلهم المتعلقة بالعمل"، وذلك باتفاق عينة الدراسة بنسبة (%) 81.39 وبوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.73)، وبمعامل اختلاف قدره (% 17.38).

جدول (١٩) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة ببعد علاقات العمل

معامل الاختلاف %	نسبة اتفاق %	نسبة المحايدين %	نسبة الأوساط الحسابية %	مقياس الاستجابة										نسبة اتفاق %	نسبة المحايدين %		
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محайд (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)					
				%	%	%	%	%	%	%	%	%	%				
15.95	84.00	0.67	4.20	-	-	-	-	13.95	24	51.74	89	34.30	59	Y31	معدل العمل		
18.14	83.80	0.76	4.19	-	-	2.91	5	12.79	22	47.67	82	36.65	63	Y32			
14.48	88.40	0.64	4.42	-	-	-	-	8.72	15	41.86	72	49.42	85	Y33			
15.26	87.80	0.67	4.39	-	-	1.74	3	5.23	9	45.93	79	47.09	81	Y34			
11.89	90.80	0.54	4.54	-	-	-	-	2.33	4	41.28	71	56.42	97	Y35			
17.38	84.00	0.73	4.20	-	-	-	-	18.60	32	42.44	73	38.95	67	Y36			
15.51	86.46	0.66	4.32	-	-	0.76	1	10.27	18	45.16	75	43.81	75	المعدل العام			
				0.76				10.27		88.97				المجموع			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V23

٤. الرفاه العاطفي: يشير الجدول (٢٠) إلى أنَّ المعدل العام لِإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق ببعد حرية التدريس في كلية النور الجامعة إزاء المؤشرات (Y41-Y46) بالاتفاق (%) 86.43 في حين شكلت نسبة عدم الالتفاق لتلك الإجابات بمعدل (%) 2.23 فيما بلغت نسبة المحايدين (%) 11.34 وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية والبالغ (4.33) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (0.75). أمَّا فيما يخص نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس فقد كانت (%) 86.63 مما يدل على أهمية بعد (المشاركة في صناعة القرار) النسبية التي وقعت في المستوى الخامس (عالية) وبحسب مساحة المقياس ويعزز ذلك أنَّ قيمة معامل الاختلاف بلغت (%) 17.42 وهذا يؤكد أنَّ إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأنَّ الفقرة التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (Y45) "العمل في الكلية يجعلني أشعر بالحماس" بنسبة اتفاق بلغت (%) 92.44 معززة بوسط حسابي قدره (4.43) وبانحراف معياري (0.62) كما بلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرة (%) 14 مما يدل على تجانس إجابات الأفراد المبحوثين. في حين بُرِز ضعف الالتفاق حول الفقرة (Y41) وهي "وظيفتي في الكلية تجعلني أشعر بالاطمئنان"، وذلك باتفاق عينة الدراسة بنسبة (%) 79.65 وبوسط حسابي (4.20) وبانحراف معياري (0.89)، وبمعامل اختلاف قدره (% 21.19).

جدول (٢٠) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة ببعد الرفاه العاطفي

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	انحراف معياري	متوسط حسابي	مقياس الاستجابة										نسبة اتفاق (%)	نسبة اتفاق (%)		
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محайд (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)					
				%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن				
21.19	84.00	0.89	4.20	-	-	5.81	10	14.53	25	34.30	59	45.35	78	Y41	رفاه العاطفي		
18.41	85.80	0.79	4.29	-	-	2.91	5	12.79	22	37.79	65	46.51	80	Y42			
16.86	86.60	0.73	4.33	-	-	1.74	3	10.47	18	41.28	71	46.51	80	Y43			
17.93	87.00	0.78	4.35	-	-	2.91	5	9.88	17	37.21	64	50.00	86	Y44			
14.00	88.60	0.62	4.43	-	-	-	-	7.56	13	42.44	73	50.00	86	Y45			
16.17	87.80	0.71	4.39	-	-	-	-	12.79	22	35.47	61	51.74	89	Y46			
17.42	86.63	0.75	4.33	-	-	2.23		11.34		38.08		48.35		المعدل العام			
				2.23				11.34		86.43				المجموع			

المصدر: من إعداد الباحث بالأعتماد على مخرجات برنامج SPSS V23.

وبناء على ما تقدم وللإجابة على تساؤل الدراسة الحالية "هل توجد أولويات في أبعاد السعادة في مكان العمل تستأثر بالاهتمام دون غيرها من الأبعاد في المؤسسة المبحوثة؟" يظهر الجدول (٢١) الأهمية النسبية لأبعاد السعادة في مكان العمل من وجهة نظر الأفراد المبحوثين في كلية النور الجامعية، إذ جاء الارتباط بالعمل بالمرتبة الأولى ومن ثم علاقات العمل والرفاه العاطفي بالمرتبة الثانية والثالثة على التوالي في حين جاء الرضا الوظيفي بالمرتبة الأخيرة ما يدل على أن الرضا الوظيفي يكون نتيجة لارتباطهم في العمل ومدى علاقتهم الجيدة مع زملاء العمل ومستوى الرفاهية التي تقدمها إدارة الكلية عينة الدراسة لهم.

الجدول (٢١) الأهمية النسبية لأبعاد السعادة في مكان العمل من وجهة نظر الأفراد

المبحوثين في كلية النور الجامعية

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	نسبة الاستجابة%	معامل الاختلاف%
1	الارتباط بالعمل	4.40	88.06	15.23
2	علاقات العمل	4.32	86.46	15.51
3	الرفاه العاطفي	4.33	86.63	17.42
4	الرضا الوظيفي	3.97	79.40	22.52

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الحاسب الآلي

المبحث الثاني

اختبار البناء التكاملـي لأنموذج الدراسة واختبار فرضياتها

من أجل اختبار وتأكيد الأبعاد التي تناولتها الدراسة بمزيد من المصداقية والاعتمادية لأداة الدراسة (استمرارة الاستبيان)، وانطلاقاً من التسلسل المنطقي للاختبارات الإحصائية الموجب استخدامها سنقوم باستخدام التحليل العاملـي التوكـيدي لكل متغير رئيس على حـدى، ومن ثم اختبار العلاقة التأثيرـية بينهما لاحقاً باستخدام تحلـيل نـمذـجة المعـادـلة البـنـائـية، واستناداً إلى دراسـة (Gemmell, 2011, 22) فإنـ نـمـذـجة المعـادـلة البـنـائـية تـمر بـمرـحلـتين الأولى إجرـاء التـحلـيل العـاملـي التـوكـيدي للـتحقـق من صـحة وـسـلـامـة البـيـانـات إـحـصـائـياً، أمـا فيـ المـرـحلـة الثـانـيـة يتمـ تـقيـيمـ الأنـمـوذـج البـنـائـي منـ حيثـ مـطـابـقـةـ نـمـوذـجـ بـيـانـاتـ لـعـيـنةـ الـدـرـاسـةـ وـالـنـمـوذـجـ المـفـتـرـضـ منـ قـبـلـنـاـ وـمـنـ خـلـالـهـ سـيـتمـ اختـبارـ الفـرـضـيـاتـ التـيـ طـرـحـتـهاـ الـدـرـاسـةـ الـحـالـيـةـ وـكـماـ يـليـ:

أولاً: التحلـيل العـاملـي التـوكـيدي لـمتـغـيرـاتـ الـدـرـاسـةـ

نهـدـفـ منـ خـلـالـ استـعـارـضـ التـحلـيلـ العـاملـيـ التـوكـيديـ لـمـتـغـيرـاتـ الـدـرـاسـةـ إـلـىـ مـعـرـفـةـ العـلـاقـةـ التـيـ تـرـبـطـ المـتـغـيرـاتـ المـشـاهـدـةـ (ـالـأـسـئـلـةـ)ـ بـالـمـتـغـيرـاتـ الـكـامـنـةـ (ـالـأـبعـادـ)ـ التـابـعةـ لـهـاـ وـلـكـلـ مـنـ المـتـغـيرـ

الـمـسـتـقـلـ والمـعـتمـدـ،ـ وـكـذـلـكـ قـيـاسـ مـعـاـمـلـ الـاـرـتـبـاطـ بـيـنـ المـتـغـيرـاتـ الـكـامـنـةـ،ـ إـذـ اـخـتـبـرـ الـبـاحـثـ الـبـيـانـاتـ قـبـلـ

إـجـراءـ التـحلـيلـ العـاملـيـ التـوكـيديـ،ـ فـتـبـينـ أـنـ الـبـيـانـاتـ لـاـ تـتـبـعـ التـوزـيعـ الطـبـيعـيـ،ـ هـذـاـ وـسـيـتمـ التـطـرقـ إـلـىـ

أـهـمـ النـتـائـجـ وـذـلـكـ وـفـقـ نـوـعـيـنـ مـنـ التـحلـيلـ هـمـاـ:

١. التـحلـيلـ العـاملـيـ التـوكـيديـ لـمـتـغـيرـ المـسـتـقـلـ (ـالـحـرـيـةـ الـأـكـادـيـمـيـةـ):

يـوـضـحـ الشـكـلـ (١٢ـ)ـ قـيـمـ تـشـبـعـاتـ (ـاـرـتـبـاطـ)ـ الـمـتـغـيرـاتـ الـمـشـاهـدـةـ (ـالـأـسـئـلـةـ)ـ بـالـمـتـغـيرـاتـ الدـالـةـ

عـلـيـهـاـ (ـالـكـامـنـةـ)ـ وـالـمـتـعلـقـةـ بـمـتـغـيرـ (ـالـحـرـيـةـ الـأـكـادـيـمـيـةـ)ـ وـالـمـبـيـنـةـ قـيـمـهـاـ عـلـىـ السـهـمـ ذـيـ الرـأـسـ الـواـحـدـ بـيـنـ

الـسـؤـالـ وـالـمـتـغـيرـ الـكـامـنـ،ـ فـضـلـاـ عـنـ قـيـمـ مـعـاـمـلـاتـ الـاـرـتـبـاطـ بـيـنـ كـلـ زـوـجـ مـنـ الـمـتـغـيرـاتـ الـكـامـنـةـ وـالـمـبـيـنـةـ

قـيـمـهـاـ عـلـىـ السـهـمـ ذـيـ الرـأـسـينـ،ـ كـمـ أـظـهـرـتـ نـتـائـجـ التـحلـيلـ الـأـولـيـ مـعـنـوـيـةـ بـعـضـ مـؤـشـراتـ جـوـدـةـ الـمـطـابـقـةـ

كـمـؤـشـرـ حـسـنـ الـمـطـابـقـةـ (GFI)ـ وـمـؤـشـرـ جـذـرـ مـتوـسـطـ مـرـبـعـاتـ الـبـوـاقـيـ (RMR)ـ فـضـلـاـ عـنـ نـسـبةـ

(CMIN/DF)ـ الـتـيـ كـانـتـ مـعـنـوـيـةـ أـيـضاـ،ـ فـيـ حـيـنـ ظـهـرـتـ الـمـؤـشـراتـ الـأـخـرىـ غـيـرـ مـعـنـوـيـةـ كـمـؤـشـرـ

حـسـنـ الـمـطـابـقـةـ المـصـحـحـ (AGFI)ـ وـمـؤـشـرـ الـمـطـابـقـةـ الـمـتـزـاـيدـ (NFI)ـ وـمـؤـشـرـ الـمـطـابـقـةـ النـسـبـيـ (RFI)ـ،ـ

فـضـلـاـ عـنـ ذـلـكـ فـقـدـ تـبـينـ أـنـ هـنـاكـ ضـعـفـاـ فـيـ بـعـضـ الـتـشـبـعـاتـ (ـالـقـيـمـ الـمـوـجـودـةـ فـوـقـ كـلـ سـهـمـ مـنـ الـأـسـهـمـ

الـمـتـجـهـةـ مـنـ الـمـتـغـيرـاتـ الـكـامـنـةـ نـحـوـ مـتـغـيرـاتـ الـمـشـاهـدـةـ)ـ الـأـمـرـ الـذـيـ يـتـطـلـبـ تـعـدـيلـ الـأـنـمـوذـجـ لـكـيـ يـصـبـحـ

أـكـثـرـ مـعـنـوـيـةـ وـيـمـكـنـ قـبـولـهـ،ـ وـيـوـضـحـ الـجـدـولـ (٢٣ـ)ـ الـمـؤـشـراتـ الـتـيـ تـوـكـدـ مـعـنـوـيـةـ الـأـنـمـوذـجـ وـذـلـكـ بـالـاعـتمـادـ

على مؤشرات حسن المطابقة وحدود القبول المستخدمة من اغلب الباحثين والموضحة في الجدول (٢٢).

الجدول (٢٢) أهم المؤشرات لحسن المطابقة وحدود قبولها

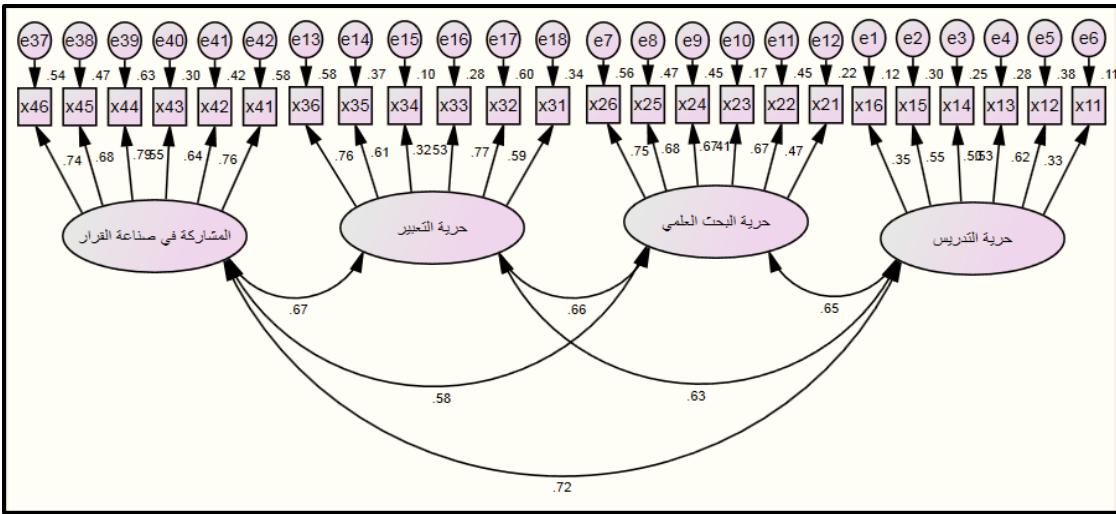
المصدر	أفضل مطابقة	المطابقة التامة	المؤشرات
(السباعاوي، ٢٣، ٢٠١٩)	-	أصغر ما يمكن (غير دالة)	Chi- Square χ^2
	GFI > 90 - 95	GFI = 1	Goodness of Fit Index (GFI) مؤشر حسن المطابقة
	AGFI > 90 - 95	AGFI = 1	Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) مؤشر حسن المطابقة المصحح
	القيم الأدنى من 0.05 الى 0.08	RMR = 0	Root Mean Square Residual (RMR) مؤشر جذر متوسط مربعات الباقي
	0.05 < RMSEA < 0.08	RMSEA = 0	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقارب
	TLI > 90 - 95	TLI = 1	Tucker-Lewis Index (TLI) مؤشر توكر . لويس
	IFI > 90 - 95	IFI = 1	Incremental Fit Index (IFI) مؤشر المطابقة المتزايدة
	أقل من 3	أكبر من 1	CMIN/DF النسبة
	CFI > 95	CFI = 1	Comparative Fit Index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن
	NFI > 90 - 95	NFI = 1	Normative Fit Index (NFI) مؤشر المطابقة المعياري
(صحراوي، وبوصليب، ٧٠، ٢٠١٦)	RFI > 90 - 95	RFI = 1	Relative Fit Index (RFI) مؤشر المطابقة النسبي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المثبتة في الجدول

الجدول (٢٣) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج التحليل العاملی التوكیدي للمتغير (الحرية الأكاديمية) قبل التعديل

النتيجة	القيمة	المؤشرات
مطابق	0.91	GFI
غير مطابق	0.89	AGFI
مطابق	0.072	RMR
غير مطابق	0.87	NFI
غير مطابق	0.85	RFI
مطابق	2.12	CMIN/DF

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS



الشكل (١٢) التحليل العاملي التوكيدى لمتغير (الحرية الأكاديمية) قبل التعديل.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS

وللحصول على أفضل مطابقة تم حذف بعض الأسئلة التي فيها ضعف بالتشبع مقارنة مع مثيلاتها وهذا ما يوضحه الجدول (٢٤).

الجدول (٢٤) المؤشرات التي تم حذفها

المحتوى	الرمز في الأنماذج	ت
تسمح إدارة كلية للتدريسي للقيام بأعمال تزيد عن ساعات نصابه	X11	1
يختار التدريسي في كلية الطريقة التي يراها مناسبة في التدريس	X14	2
توفر كلية المتطلبات الازمة لاستخدام أحد الطرائق التدريسية	X16	3
تشجع كلية التدريسيين على القيام بإجراء البحوث وتوفير المستلزمات لهم	X21	4
يختار التدريسي في كلية المجلة التي يراها مناسبة للنشر فيها	X23	5
تنقبل كلية النقد البناء الذي يصب في مصلحة التدريسي والكلية	X34	6

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على استماراة الاستبيان

وبعد القيام بحذف الأسئلة الموضحة في الجدول (٢٤)، ارتفعت قيم المؤشرات الموضحة تقصيلاً في الجدول (٢٦)، والمشار لها في الشكل (١٢)، فضلاً عن الحصول على تشبعات تفوق (٥٥%) مما يدل على قوة ارتباط هذه الأسئلة بالمتغيرات الكامنة التابعة لها كون قيمها عالية وجيدة قياساً بحجم عينة الدراسة وهذا ما يتوافق ومتوصيات (Hair et al., 2019, 152) الموضحة في الجدول (٢٥) مما يدل على أنَّ الأسئلة الواردة في هذا الأنماذج قادرة على قياس الغرض الذي وضعت لأجله، وأنَّ السبب في الحصول على هذه النتائج الإيجابية هو تعاون أفراد العينة بتقديم آراء حقيقة وواقعية وكذلك استخدام الباحث لأسلوب المربعات الصغرى الحرجة المترنة (Scale Free Least Square). والتي يتطلب تطبيقها عوضاً عن طريقة الإمكان الأعظم (Maximum Likelihood).

مجموعة من الشروط أهمها أن يكون التوزيع الاحتمالي للمتغيرات المشاهدة يتبع التوزيع الطبيعي (السباعي، ٢٠١٩، ٢٠) وهذا الشرط لم يكن متحققاً في بياناتنا بعد اختبارنا لها.

الجدول (٢٥) قيم تحويل العوامل اعتماداً على حجم العينة

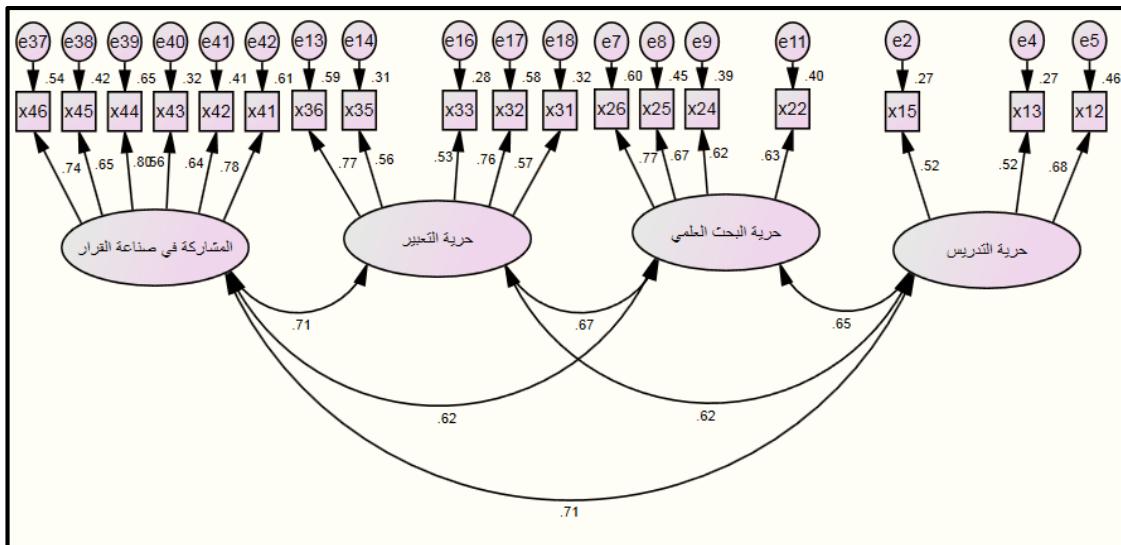
حجم العينة المطلوب لتحقيق المعنوية	Factor Loading	تتبع العامل
350	0.30	1
250	0.45	2
200	0.40	3
150	0.45	4
120	0.50	5
100	0.55	6
85	0.60	7
70	0.65	8
60	0.70	9
50	0.75	10

Source: Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2019). Multivariate data analysis, a global perspective 8 th ed., Cengage Europe.

الجدول (٢٦) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج التحليل العائلي التوكيدية لمتغير الحرية الأكاديمية بعد التعديل

المؤشرات	القيمة	النتيجة
GFI	0.94	مطابق
AGFI	0.93	مطابق
RMR	0.070	مطابق
NFI	0.91	مطابق
RFI	0.90	مطابق
CMIN/DF	2.00	مطابق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS



الشكل (١٣) التحليل العائلي التوكيدى لمتغير (الحرية الأكاديمية) بعد التعديل.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS

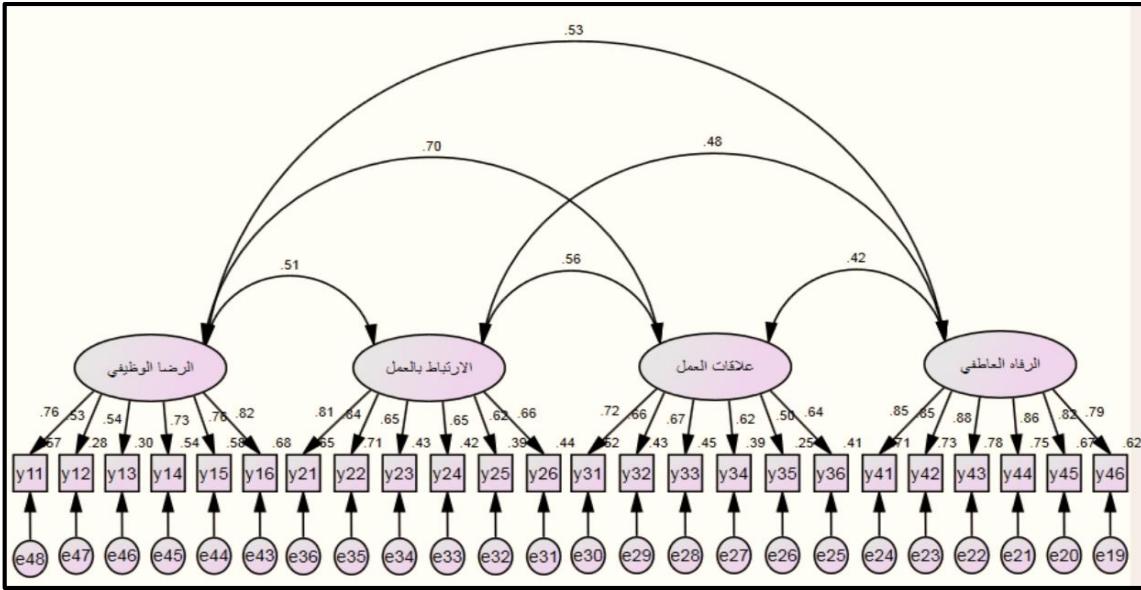
٢. التحليل العائلي التوكيدى للمتغير المعتمد (السعادة في مكان العمل).

أظهرت نتائج التحليل الخاصة بمتغير السعادة في مكان العمل والموضحة في الشكل (١٤) من المحاولة الأولى نتائج إيجابية وممتازة من حيث قيم التشبعات العالية المتمثلة بقيم ارتباط الأسئلة بالمتغيرات الكامنة التابعة لها، وكذلك مؤشرات جودة المطابقة والموضحة في الجدول (٢٧) مما يدل على قوة هذه المؤشرات (الأسئلة) لقياس ما وضعت لأجله، والسبب في الحصول على هذه النتائج الإيجابية هو تعاون أفراد العينة بتقديم آراء حقيقة وواقعية وكذلك استخدام الباحث لأسلوب المربعات الصغرى الحرة المتزنة (Scale Free Least Square).

الجدول (٢٧) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج التحليل العائلي التوكيدى لمتغير (السعادة في مكان العمل)

النتيجة	القيمة	المؤشرات
مطابق	0.95	GFI
مطابق	0.94	AGFI
مطابق	0.04	RMR
مطابق	0.94	NFI
مطابق	0.93	RFI
مطابق	1.45	CMIN/DF

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS



الشكل (١٤) التحليل العائلي التوكيدى لمتغير (السعادة في مكان العمل)

المصدر: من إعداد الباحث بالأعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

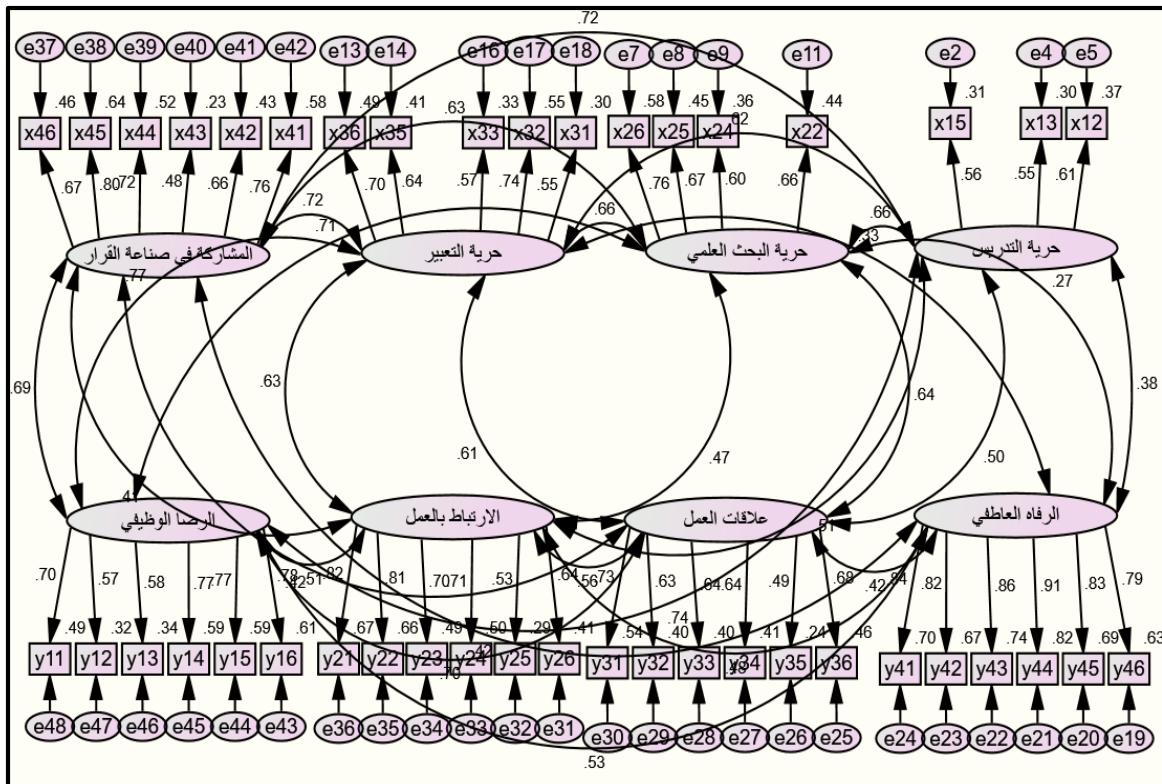
٣. التحليل العائلي التوكيدى للمتغيرين المستقل والمعتمد.

يوضح الشكل (١٥) التحليل العائلي التوكيدى الخاص بمتغيرات الدراسة الحالية مجتمعة وبشكل يظهر إمكانية ثبات المقياس وصلاحيته لقياس ما صمم لأجله، وذلك بدلاله المؤشرات المعنوية الموضحة في الجدول (٢٨) الأمر الذي يدعم نتائجنا السابقة الخاصة بالصدق والثبات، مما يسمح لنا بالانتقال إلى المرحلة اللاحقة (نموذج المعادلات البنائية) لاختبار فرضيات الدراسة الحالية.

الجدول (٢٨) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج التحليل العائلي التوكيدى لمتغيرات الدراسة

النتيجة	القيمة	المؤشرات
مطابق	0.93	GFI
مطابق	0.92	AGFI
مطابق	0.06	RMR
مطابق	0.92	NFI
مطابق	0.91	RFI
مطابق	1.5	CMIN/DF

المصدر: من إعداد الباحث بالأعتماد على مخرجات برنامج AMOS.



الشكل (١٥) التحليل العائلي التوكيدى لمتغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

ثانياً: اختبار فرضيات

من خلال الفقرة الحالية سيتم استخدام "المنهج الاستباطي"، وهو الذي يتطلب الشرح والتفسير بدأً من المسلمات العامة ومن ثم الانتقال إلى تفسير النتائج التفصيلية الخاصة أو الجزئية، ولتحقيق اهداف الدراسة الحالية في إظهار دور الحرية الأكademie وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل وبيان مدى اهتمام المؤسسة المبحوثة بالحربيات الأكاديمية لديها، فضلاً عن معرفة مستوى شعور تدريسيتها بالسعادة في مكان عملهم وتحليل مدى تحقق ذلك على المستوى التفصيلي وضمن خمس فرضيات رئيسة وثمان فرضيات فرعية (والتي سندرجها لاحقاً). وبهدف التأكد من مدى قبول او رفض الحلول التي قدمتها الدراسة للمشاكل التي طرحتها مشكلة الدراسة، وسيتم اختبار الفرضيات وفقاً للخطوات الآتية وكما يأتي:

١. الفرضية الرئيسة الأولى H0.1: لا توجد أهمية نسبية من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكademie المتمثلة (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير، المشاركة في صناعة القرار) عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

يشير الشكل (١٦) إلى وجود أهمية نسبية (١) لأبعاد الحرية الأكademie والمؤشرة قيمها فوق كل بعد من أبعاد الحرية الأكademie، إذ جاء بعد حرية التعبير بالمرتبة الأولى وبأهمية نسبية قدرها (٧٨٪) وتقع في المستوى الرابع (فوق المتوسطة) وهذا يدل على مستوى الحماية التي تقدمها المؤسسات التعليمية للتدريسيين للتعبير عن آراءهم وأفكارهم بدون خوف من فقدان الوظيفة أو التعرض لأي مكره حتى وإن كانت آرائهم لا تتسمج وأفكار الآخرين. في حين جاءت حرية التدريس بالمرتبة الثانية وبأهمية نسبية تبلغ (٦٨٪) والتي تقع أيضاً في المستوى الرابع (فوق المتوسطة) ما يدل على أنَّ حرية التدريس يفترض أن تكون مدرومة بحرية تعبير تمكن التدريسيين من القيام بمهامهم على أتم وجه من حيث اختيار المفردات التي يراها مناسبة وطرق تدريسها وكذلك تقييم الطلبة بدون أي ضغوط سواء كانت داخلية أم خارجية. أمَّا فيما يخص حرية البحث العلمي فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بأنَّها حلت بالمرتبة الثالثة إذ بلغت أهميتها النسبية (٦٣٪) وهي نسبة تقع في المستوى الرابع (فوق المتوسطة) وهذا يدل على أنَّ التدريسي الذي يتمتع بحرية تعبير قوية ومستوى جيد من حرية التدريس فإنه سيتمكن من إجراء البحوث العلمية ونشر نتائجها وإعلان الحقيقة كما هي. وجاء في المرتبة الأخيرة بعد المشاركة في صناعة القرار إذ بلغت أهميتها النسبية (٦٢٪) والتي تقع في المستوى الرابع (فوق المتوسطة) وهذا يدل على أنَّ الحريات الأساسية التي يتمتع فيها التدريسي أثناء قيامه بواجباته الأكademie أهم من مشاركته في قرارات القسم العلمي الذي ينتمي إليه.

يتضح من خلال ما تقدم أنَّ هناك أهمية نسبية لأبعاد الحرية الأكademie مما يعني رفض فرضية عدم وقبول الفرضية البديلة وهي "توجد أهمية نسبية من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكademie المتمثلة (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير، المشاركة في صناعة القرار) عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

(١) مستويات الأهمية النسبية (Akadiri, 2011, 239):

١. (٠,٠ - ٠,٢) ويدل على أهمية نسبية منخفضة.
٢. (٠,٢ - ٠,٤) ويدل على أهمية نسبية دون المتوسطة.
٣. (٠,٤ - ٠,٦) ويدل على أهمية نسبية متوسطة.
٤. (٠,٦ - ٠,٨) ويدل على أهمية نسبية فوق المتوسطة.
٥. (٠,٨ - ١) ويدل على أهمية نسبية دون عالية.

٢. الفرضية الرئيسة الثانية H0.2: لا توجد أهمية نسبية من الناحية الإحصائية لأبعاد السعادة في مكان العمل من حيث (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل، الرفاه العاطفي) عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

تبين من الشكل (١٦) وجود أهمية نسبية لأبعاد السعادة في مكان العمل والمؤشرة قيمها فوق كل بعد من أبعادها، إذ جاء بعد الرضا الوظيفي بالمرتبة الأولى وبأهمية نسبية قدرها (%) 87 وهي نسبة تقع في المستوى الخامس (عالية) وهذا يدل على أنَّ الرضا الوظيفي يشكل الركيزة الأساسية لبناء السعادة في مكان العمل وذلك من خلال حالة الرضا التي يشعر بها التدريسيون نتيجة لانخراطهم في المكافأة التي سوف يحصلون عليها والتي إذا ما تم الوفاء بما يفوق توقعاتهم، فسيكونون أكثر سعادة ورضا عن الوظيفة. في حين جاءت علاقات العمل بالمرتبة الثانية وبأهمية نسبية تبلغ (%) 57 وتقع في المستوى الثالث (متوسطة) ما يدل على أنَّ علاقة التدريسيين مع زملائهم ومرؤوسيهم وأرباب العمل يعد المصدر الرئيس الذي يمكنه إثراء بيئة العمل وتعزيز التواصل الاجتماعي، فضلاً عن تعزيز الرضا الوظيفي لدى التدريسيين الذي يعد أمراً حاسماً لتحقيق السعادة في العمل. أمَّا فيما يخص الارتباط بالعمل فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بأنَّها حلت بالمرتبة الثالثة إذ بلغت أهميتها النسبية (%) 46 والتي تقع ضمن المستوى الثالث (متوسطة) وهذا يدل على أنَّ الرضا الوظيفي العالي وعلاقت العمل الإيجابية سيزيد من ارتباط التدريسيين بمؤسساتهم الأكاديمية التي توفر لهم بيئة عمل مناسبة وتقدير واهتمام عاليين من إدارتهم، الأمر الذي يجعلهم أكثر حماساً واستغرقاً لوظائفهم. وجاء في المرتبة الأخيرة بعد الرفاه العاطفي إذ بلغت أهميته النسبية (%) 30 وتقع في المستوى الثاني (دون المتوسطة) وهذا يدل على أنَّ الأبعاد السابقة ذات أهمية أكبر لدى التدريسيين من بعد الرفاه العاطفي وذلك منطقي جداً، فإذا توفر المؤسسة الأكاديمية الرفاهية للتدريسيين فقط بدون بناء علاقات عمل جيدة بين التدريسيين وزملائهم ومرؤوسيهم وطلابهم فإن ذلك سيتسبب بتعاستهم وليس سعادتهم.

يتضح من خلال ما تقدم أنَّ هناك أهمية نسبية لأبعاد السعادة في مكان العمل مما يعني رفض فرضية عدم وقبول الفرضية البديلة "توجد أهمية نسبية من الناحية الإحصائية لأبعاد السعادة في مكان العمل من حيث (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل، الرفاه العاطفي) عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

٣. الفرضية الرئيسة الثالثة H0.3: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً بالسعادة في مكان العمل مجتمعةً عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

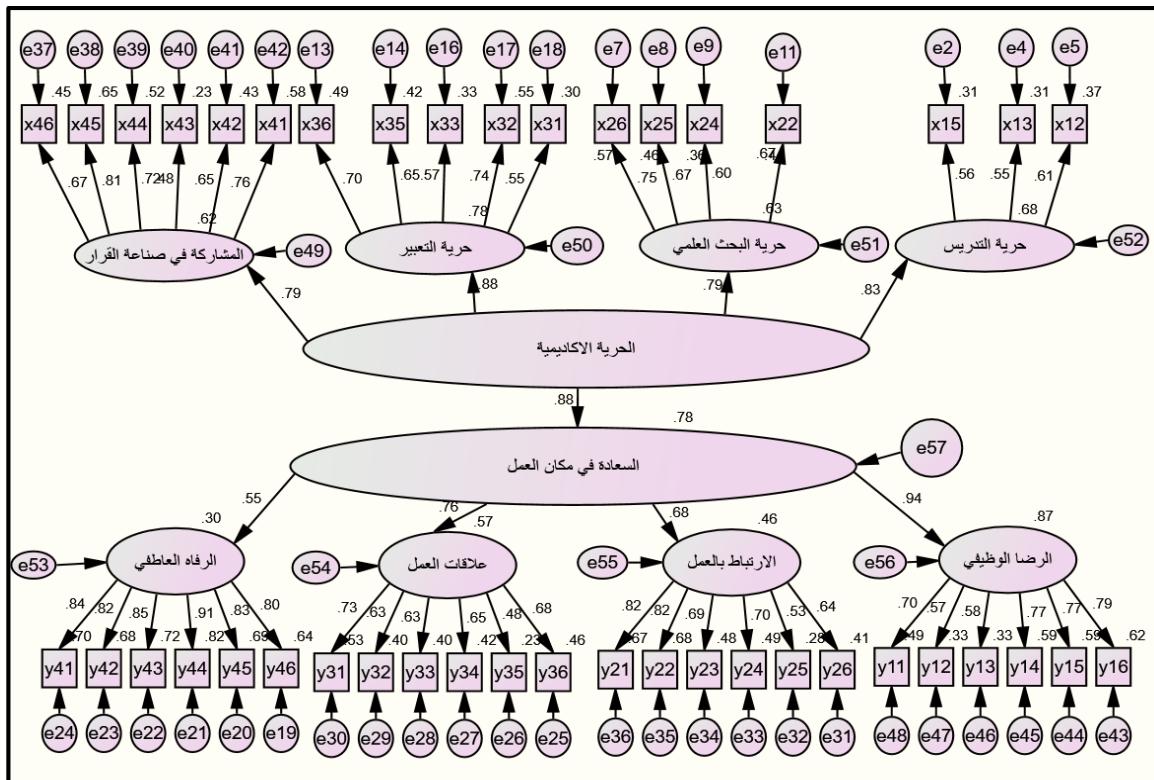
أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الخاص بنمذجة المعادلة البنائية معنوية الأنماذج المصمم لاختبار الفرضيات (الأولى والثانية والثالثة) الرئيسة وذلك بدلالة المؤشرات الإيجابية التي تم الحصول عليها والموضحة في الجدول (٢٩) وكذلك قيم التشتatters العالية التي تجاوزت (٤٥٪)، كما يوضح الشكل (١٦) الخاص بنمذجة المعادلات البنائية لمتغيرات الدراسة مجتمعة طبيعة ومعنى العلاقات بين المتغيرات والتي تبين وجود أثر للحرية الأكاديمية بأبعادها الأربع (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير، المشاركة في صناعة القرار) في السعادة في مكان العمل من حيث أبعادها (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل، الرفاه العاطفي) والموضحة في الجدول (٣٠) إذ ظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود علاقة أثر طردية معنوية لأبعاد الحرية الأكاديمية في السعادة في مكان العمل، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.985) بدلالة قيمة (P) التي بلغت (0.008) عند مستوى معنوية (0.05) ما يدل على أنه كلما زاد تبني المؤسسات الأكاديمية لمفاهيم الحرية الأكاديمية كلما زاد شعور التدريسيين فيها بالسعادة في مكان عملهم.

واستنادا إلى ما تقدم فإنه يتم رفض فرضية عدم وقبول الفرضية البديلة التي مفادها "يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً بالسعادة في مكان العمل مجتمعةً عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$."

الجدول (٢٩) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنماذج نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً في السعادة في مكان العمل مجتمعةً

النتيجة	القيمة	المؤشرات
مطابق	0.93	GFI
مطابق	0.92	AGFI
مطابق	0.06	RMR
مطابق	0.91	NFI
مطابق	0.90	RFI
مطابق	1.6	CMIN/DF

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.



الشكل (١٦) نمذجة المعادلة البivariate الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً في السعادة في مكان العمل مجتمعةً

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

الجدول (٣٠) تحليل الانحدار لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً في السعادة في مكان العمل مجتمعةً

المتغير المستقل	اتجاه العلاقة	المتغير المعتمد	معامل الانحدار Beta	الخطأ المعياري Std.Error	قيمة T C.R	P-Value
الحرية الأكاديمية	----->	السعادة في مكان العمل	0.985	0.196	5.026	0.008

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

٤. الفرضية الرئيسة الرابعة $H0.4$: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية منفردةً بالسعادة في مكان العمل مجتمعةً، وتتفرع من الفرضية الرئيسة الرابعة الفرضيات الفرعية الآتية:

H0.4.1: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية بعد حرية التدريس في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

H0.4.2: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية بعد حرية البحث العلمي في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

H0.4.3: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية بعد حرية التعبير في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

H0.4.4: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية بعد المشاركة في صناعة القرار في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بنمذجة المعادلة البنائية معنوية الأنماذج المصمم لاختبار الفرضية الرئيسة (الرابعة) وفرضياتها الفرعية، وذلك بدلالة المؤشرات الإيجابية التي تم الحصول عليها والموضحة في الجدول (٣١) وكذلك قيم التشبعات العالية التي تجاوزت (٤٥٪)، وكما موضح في الشكل (١٧). ومن خلال متابعة قيم الخطأ المعياري، يتضح أنَّ أعلى تأثير كان لبعد حرية التعبير في السعادة في مكان العمل مجتمعةً. في حين كان أدنى تأثير بعد حرية التدريس.

يتضح من خلال نتائج تحليل الانحدار الموضحة في الجدول (٣٢) وجود علاقة أثر طردية معنوية بعد حرية التدريس في السعادة في مكان العمل، وبلغت قيمة معامل الانحدار (0.364) بدلالة قيمة (P) والبالغة (0.048) عند مستوى معنوية (0.05). ما يدل على أنَّه كلما منحت المؤسسات الأكاديمية مزيداً من حرية التدريس للتدريسيين، كلما زاد شعورهم بالسعادة في مكان عملهم.

ومن خلال ما تقدم فإنه يتم رفض فرضية عدم وقبول الفرضية البديلة وهي "يوجد أثر من الناحية الإحصائية بعد حرية التدريس في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار في الجدول (٣٢) عدم وجود علاقة أثر معنوية بعد حرية البحث العلمي في السعادة في مكان العمل إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.171) بدلالة قيمة (P)

التي بلغت (0.292) عند مستوى معنوية (0.05) ما يدل على أنَّ حرية البحث العلمي لا تسهم بتحقيق السعادة في مكان العمل.

اعتماداً على ما سبق فإنَّه سيتم قبول فرضية عدم التنص على "لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لبعد حرية البحث العلمي في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ " ورفض الفرضية البديلة.

ويوضح الجدول (٣٢) والخاص بنتائج تحليل الانحدار ، وجود علاقة أثر طردية معنوية لبعد حرية التعبير في السعادة في مكان العمل إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.492) بدلالة قيمة (P) التي بلغت (0.018) عند مستوى معنوية (0.05) ما يدل على أنه كلما زاد تمتع التدريسيين بحرية التعبير كلما ازداد شعورهم بالسعادة في مكان عملهم. وتلتقي هذه النتيجة مع دراسة (Booth, 2017) والتي أشارت إلى الدور الكبير لحرية التعبير في تعزيز الرفاهية وبالتالي سعادة الأفراد.

بالتالي سيتم رفض فرضية عدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد أثر من الناحية الإحصائية لبعد حرية التعبير في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ "

بيَّنت نتائج تحليل الانحدار في الجدول (٣٢) وجود علاقة أثر عكسي غير معنوية لبعد المشاركَة في صناعة القرار في السعادة في مكان العمل إذ ظهرت قيمة معامل الانحدار (-0.023) بدلالة قيمة (P) التي بلغت (0.956) عند مستوى معنوية (0.05) ما يدل على أنَّ مشاركة التدريسيين في صناعة القرارات الخاصة بالقسم العلمي ستزيد من العبء عليهم وتشغلهم عن مهمتهم الأساسية وهي التدريس، وبالتالي فإنَّ هذا العبء سيتسبب بتقليل رضاهم الوظيفي ومن ثم تدني مستوى شعورهم بالسعادة في مكان عملهم. وتلتقي هذه النتيجة مع دراسة (Mckivor, 2016) التي ترى أنَّ مشاركة الأفراد في عملية صنع القرار تفسر على أنها واجبات إضافية تلقى على عاتقهم، الأمر الذي يقلل من مستوى رضاهم عن وظائفهم وبالتالي تقليل سعادتهم.

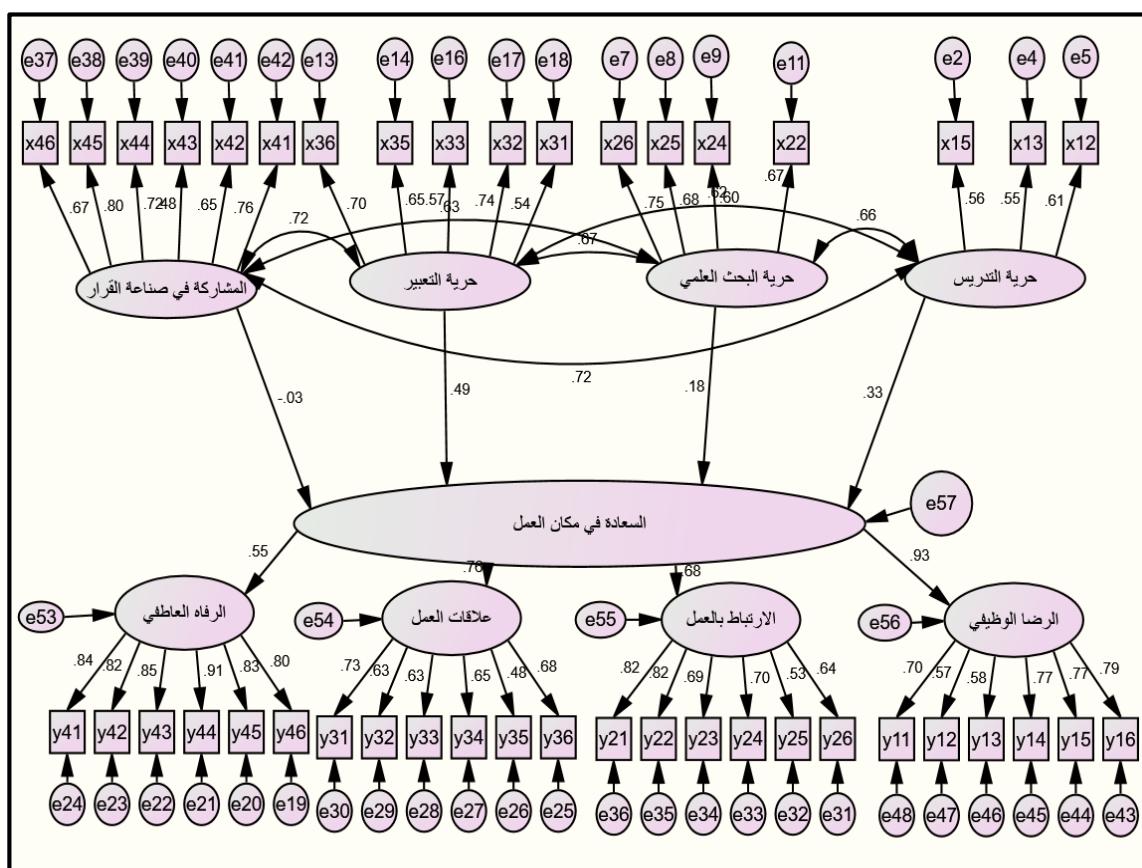
واستناداً إلى ما سبق فإنَّه سيتم قبول فرضية عدم التي مفادها "لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لبعد المشاركَة في صناعة القرار في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ " ورفض الفرضية البديلة

الجدول (٣١) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر

أبعاد الحرية الأكademie منفردة في السعادة في مكان العمل مجتمعةً

النتيجة	القيمة	المؤشرات
مطابق	0.93	GFI
مطابق	0.92	AGFI
مطابق	0.06	RMR
مطابق	0.91	NFI
مطابق	0.90	RFI
مطابق	1.6	CMIN/DF

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS



الشكل (١٧) نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكademie منفردة في السعادة في مكان العمل مجتمعةً

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS

الجدول (٣٢) تحليل الانحدار لأبعاد الحرية الأكاديمية منفردة في السعادة في مكان العمل

مجتمعةً

المتغيرات المستقلة	اتجاه العلاقة	المتغير المعتمد	معامل الانحدار Beta	الخطأ المعياري Std.Error	قيمة T C.R	P-Value
حرية التدريس	---->	السعادة في مكان العمل	0.364	0.448	0.813	0.048
حرية البحث العلمي	----> -----		0.171	0.180	0.950	0.292
حرية التعبير	---->		0.492	0.175	2.811	0.018
المشاركة في صناعة القرار	----> -----		-0.023	0.202	-0.114	0.956

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

٥. الفرضية الخامسة H0.5: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً بالسعادة في مكان العمل منفردةً، وتتفق الفرضية الرئيسية الخامسة الفرضيات الفرعية الآتية:

H0.5.1: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

H0.5.2: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد الارتباط بالعمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

H0.5.3: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد علاقات العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

H0.5.4: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد الرفاه العاطفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

يتضح من خلال نتائج التحليل الإحصائي الخاص بنمذجة المعادلة البنائية معنوية الأنماذج المصمم لاختبار الفرضية الرئيسية (الخامسة) وفرضياتها الفرعية، وذلك بدلالة المؤشرات الإيجابية التي تم الحصول عليها والموضحة في الجدول (٣٢) وكذلك قيم التشبّعات العالية التي تجاوزت (٤٥٪)، والمشار إليها في الشكل (١٨). ومن خلال متابعة قيم الخطأ المعياري، تبين أن أعلى تأثير كان بعد علاقات العمل في السعادة في مكان العمل، وأنى تأثير كان بعد الرضا الوظيفي.

ويوضح الجدول (٣٤) المتعلق بنتائج تحليل الانحدار، وجود علاقة أثر طردية معنوية لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد الرضا الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (1.152)، بدلالة قيمة (P) وبالغة (0.003) عند مستوى معنوية (0.05)، ما يدل على أنه كلما زادت أبعاد الحرية الأكاديمية

كلما زاد شعور التدريسيين بالرضا عن وظائفهم وبالتالي تحقيق السعادة في مكان عملهم. وتلتقي هذه النتيجة مع دراسة (Emmanuel *et al.*, 2020) والتي أشارت إلى أهمية الدور الذي تؤديه الحرية الأكademie في تعزيز الرضا الوظيفي للتدريسيين وبما ينعكس على تحسين جودة عملهم.
وبالاستناد إلى ما سبق فإنه سيتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكademie في بعد الرضا الوظيفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار في الجدول (٣٤) وجود علاقة أثر طردية معنوية لأبعاد الحرية الأكademie في بعد الارتباط بالعمل، وبمعامل انحدار بلغ (0.706) بدلالة قيمة (P) التي بلغت (0.005) عند مستوى معنوية (0.05) ما يدل على أنه كلما زادت أبعاد الحرية الأكademie كلما زاد ارتباط التدريسيين بمؤسساتهم الأكademie وبالتالي تحقيق السعادة في مكان عملهم.
وعلى أساس ما سبق فإنه سيتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكademie في بعد الارتباط بالعمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

في حين تبين وجود علاقة أثر طردية معنوية لأبعاد الحرية الأكademie في بعد علاقات العمل، وظهرت قيمة معامل الانحدار (0.628) بدلالة قيمة (P) التي بلغت (0.006) عند مستوى معنوية (0.05) وهذا ما يوضحه نتائج تحليل الانحدار في الجدول (٤). ما يدل على أنه كلما زادت أبعاد الحرية الأكademie كلما زادت علاقة التدريسيين بزمائهم ورؤسائهم من خلال المناقشات الحرة وبعقلية واسعة ومنفتحة وبما يحقق تواصل إيجابي في مكان العمل وبالتالي تحقيق السعادة فيه.
بالتالي فإنه سيتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكademie في بعد علاقات العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

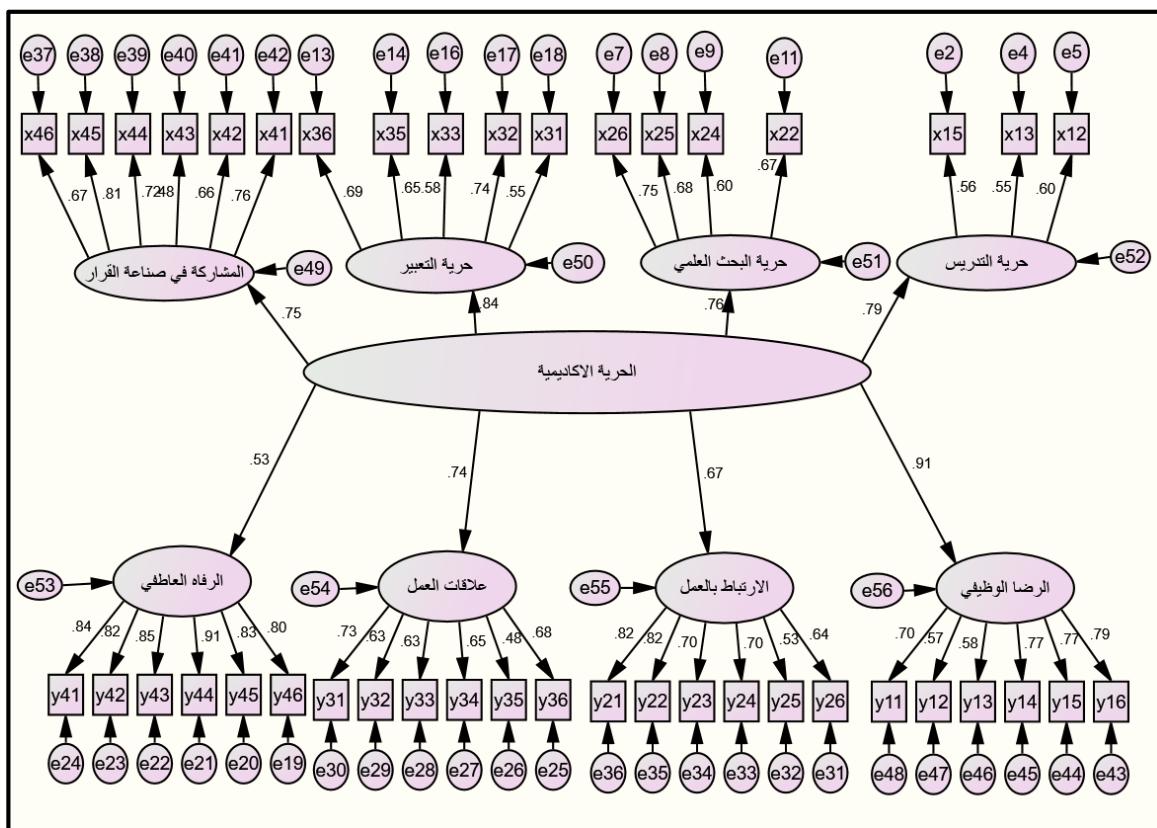
وأخيراً تبين وجود علاقة أثر طردية معنوية لأبعاد الحرية الأكademie في بعد الرفاه العاطفي، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.707) بدلالة قيمة (P) التي بلغت (0.003) عند مستوى معنوية (0.05) وبحسب نتائج تحليل الانحدار في الجدول (٣٤). ما يدل على أنه كلما زادت أبعاد الحرية الأكademie كلما زادت رفاهية التدريسيين وشعورهم بالاطمئنان والسكينة نتيجة لما توفره الحرية الأكademie لهم من أمان وحماية قانونية ومنع أيه ضغوط داخلية كانت أم خارجية وبالتالي تحقيق السعادة في مكان عملهم.

واستناداً إلى ما سبق فإنه سيتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكademie في بعد الرفاه العاطفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

الجدول (٣٣) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج نمذجة المعادلة البناءة الخاص بأثر أبعاد الحرية الأكademie مجتمعةً في السعادة في مكان العمل منفردة

المؤشرات	القيمة	النتيجة
GFI	0.92	مطابق
AGFI	0.91	مطابق
RMR	0.06	مطابق
NFI	0.90	مطابق
RFI	0.90	مطابق
CMIN/DF	1.7	مطابق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.



الشكل (١٨) نمذجة المعادلة البناءة الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكademie مجتمعةً في السعادة في مكان العمل منفردة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

الجدول (٤) تحليل الانحدار لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً في السعادة في مكان العمل

منفردة

المتغير المستقل	اتجاه العلاقة	المتغير المعتمد	معامل الانحدار Beta	الخطأ المعياري Std.Error	قيمة T C.R	P-Value
الحرية الأكاديمية	---->	الرضا الوظيفي	1.152	0.209	5.512	0.003
	---->	الارتباط بالعمل	0.706	0.161	4.385	0.005
	---->	علاقات العمل	0.628	0.137	4.584	0.006
	---->	الرفاه العاطفي	0.707	0.183	3.863	0.003

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

يضم هذا الفصل أهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها الباحث بناءً على ما تم عرضه في الجانب النظري للدراسة، فضلاً عن استنتاجات الجانب الميداني التي استمدت من واقع كلية النور الجامعة وما تبلور عنها من توصيات تدعم مشروع الدراسة، فضلاً عن تقديم مجموعة من الدراسات المستقبلية التي من الممكن أن تبحث في مجال السعادة في مكان العمل. ويتضمن هذا الفصل المباحث الآتية:

المبحث الأول: الاستنتاجات.

المبحث الثاني: التوصيات والدراسات المستقبلية

المبحث الاول

الاستنتاجات

١. يتمثل جوهر الحرية الأكاديمية في دورها في حماية وتعزيز الاستقلال الفكري للتدريسيين فيما يخص سعيهم وراء المعرفة والتعبير عن أفكارهم بدون أية تدخلات.
٢. إنّ تتمتع أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية المبحوثة بدرجة عالية من الحرية الأكاديمية ساهم بشكل كبير في تنمية مستوى المعرفة لديهم كونها أدلة فاعلة في اكتشاف الحقيقة والنهوض بها.
٣. ساهمت الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية المبحوثة في تنمية قدراتهم الفكرية مما شجعهم على تبني أنشطة أكثر إبداعاً وابتكاراً.
٤. تعتبر بيئة العمل في الكلية المبحوثة بيئة جاذبة للتدريسيين الموهوبين كونهم يجدون في بيئة تلك المؤسسة ما يستحقونه بالفعل.
٥. أظهرت الأدبيات المتعلقة بموضوع السعادة في مكان العمل أنَّ الأفراد السعداء هم الذين يمكنهم التفكير بشكل مستقل ولهم حرية الاختيار والتعبير بشكل أفضل من الأشخاص الأقل سعادة.
٦. يتمتع التدريسيين في كلية النور الجامعة بالسعادة في مكان عملهم وإن تلك السعادة تساهُم في تحسين أداء مؤسستهم والعمل على نموها وتطورها.
٧. أشارت نتائج وصف أبعاد الحرية الأكاديمية وتشخيصها أنَّ المعدل العام لإجابات الأفراد المبحوثين كانت جيدة وبالاتجاه الإيجابي ما يؤكد أنَّ الأفراد المبحوثين يولون اهتماماً متزايداً بالحرية الأكاديمية بأبعادها الأربع.
٨. أكدت نتائج وصف أبعاد الحرية الأكاديمية وتشخيصها أنَّ الأهمية النسبية جاءت بحصول حرية البحث العلمي بالمرتبة الأولى ومن ثم حرية التدريس في المرتبة الثانية ومن ثم حرية التعبير في المرتبة الثالثة وأخيراً جاء بعد المشاركة في صناعة القرار.
٩. أظهرت نتائج تحليل وصف أبعاد السعادة في مكان العمل وتشخيصها أنَّ المعدل العام لإجابات الأفراد المبحوثين كان جيداً جداً وبالاتجاه الإيجابي ما يؤكد أنَّ إدارة كلية النور الجامعة تعمل على توفير متطلبات السعادة في مكان العمل.
١٠. بينت نتائج تحليل وصف أبعاد السعادة في مكان العمل وتشخيصها أنَّ هناك تبايناً في إجابات الأفراد عينة الدراسة حول كلٍّ بعد من أبعاد السعادة في مكان العمل.
١١. أشارت نتائج تحليل وصف أبعاد السعادة في مكان العمل وتشخيصها أنَّ الأهمية النسبية جاءت بحصول الارتباط بالعمل بالمرتبة الأولى ومن ثم الرفاه العاطفي في المرتبة الثانية ومن ثم علاقات العمل في المرتبة الثالثة وأخيراً جاء الرضا الوظيفي في كلية النور الجامعة.
١٢. أكدت الدراسة على إمكانية الاعتماد على الأبعاد الرئيسية والفرعية التابعة لها بالنسبة للمتغير المستقل أبعاد الحرية الأكاديمية وذلك من حيث (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير، المشاركة في صناعة القرار)، كما أشارت إلى إمكانية الاعتماد على الأبعاد الخاصة بالمتغير المعتمد السعادة في مكان العمل وذلك من حيث (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل، المشاركة في صناعة القرار).

١٣. اتضحت من خلال نتائج التحليل الإحصائي وجود أهمية نسبية لمتغير أبعاد الحرية الأكاديمية، إذ حل بعد حرية التعبير بالمرتبة الأولى، في حين جاء بعد حرية التدريس بالمرتبة الثانية، أمّا فيما يخص بعد حرية البحث العلمي فقد احتل المرتبة الثالثة وأخيراً جاء بعد المشاركة في صناعة القرار بالمرتبة الرابعة. كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أهمية نسبية لمتغير السعادة في مكان العمل، فقد حاز بعد الرضا الوظيفي على المرتبة الأولى، في حين احتل بعد علاقات العمل على المرتبة الثانية، كما جاء بعد الارتباط بالعمل بالمرتبة الثالثة وأخيراً فقد حل بعد الرفاه العاطفي بالمرتبة الرابعة.

٤. كشفت نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بنمذجة المعادلة البنائية وجود أثر معنوي طردي للحرية الأكاديمية بأبعادها الأربع (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير، المشاركة في صناعة القرار) في السعادة في مكان العمل من حيث أبعادها (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، علاقات العمل، الرفاه العاطفي)، ما يدل على أنّه كلما زاد تبني المؤسسات الأكاديمية لمفاهيم الحرية الأكاديمية كلما زاد شعور التدريسيين فيها بالسعادة في مكان عملهم.

٥. شخصت نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بنمذجة المعادلة البنائية وجود تأثير معنوي طردي لبعد حرية التدريس وحرية التعبير في متغير السعادة في مكان العمل، وأنّ التأثير الأكبر كان لبعد حرية التعبير في متغير السعادة في مكان العمل، وكان أدنى تأثير لبعد حرية التدريس.

٦. وجدت الدراسة عدم معنوية تأثير حرية البحث العلمي في متغير السعادة في مكان العمل، فضلاً عن وجود علاقة أثر عكسي غير معنوية لبعد المشاركة في صناعة القرار في متغير السعادة في مكان العمل، ونستنتج من ذلك ان مشاركة التدريسيين في صناعة القرارات الخاصة بالقسم العلمي ستزيد من العبء عليهم وتشغله عن مهمتهم الأساسية وهي التدريس، وبالتالي فإنّ هذا العبء سيتسبب بتقليل رضاهم الوظيفي ومن ثم تدني مستوى شعورهم بالسعادة في مكان عملهم.

٧. بينت نتائج التحليل الاحصائي الخاصة بنمذجة المعادلة البنائية وجود أثر معنوي لمتغير أبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً في أبعاد السعادة في مكان العمل منفردةً، وإن التأثير الأكبر كان لمتغير أبعاد الحرية الأكاديمية في بعد علاقات العمل، وأدنى تأثير كان بعد الرضا الوظيفي.

المبحث الثاني

الوصيات والدراسات المستقبلية

أولاً: التوصيات

١. ضرورة قيام المؤسسة التعليمية المبحوثة بتوفير المناخ الحر للأستاذ الجامعي فيها وبما يمكنهم من الكتابة والبحث عن الحقيقة وفق ما يرونها وبدون قيود من قبل الإدارة العليا للجامعة.
٢. من الضرورة بمكان قيام الإدارة العليا للجامعة بتوفير الحماية لأعضاء الهيئة التدريسية سواء من داخل الجامعة أم خارجها وخاصة عندما يمارس حقه في الإفصاح عن النتائج التي تم التوصل إليها في دراساتهم العلمية.
٣. العمل على حث أعضاء الهيئة التدريسية للجامعة على الانتساب للجمعيات أو الاتحادات أو النقابات العلمية في كل جامعة وخاصة تلك التي تتمثل مهمتها الرئيسة في حماية ودعم الحرية الأكademie لعضو هيئة التدريس في الجامعة.
٤. توصي الدراسة بضرورة إقامة ندوات أو مؤتمرات أو دورات تدريبية حول إمكانية تعزيز وممارسة الحرية الأكademie التدريسيين وبمشاركة القيادات العليا في الجامعة مع أعضاء الهيئة التدريسية.
٥. توصي الدراسة بضرورة أن تكون عملية تصميم الوظيفة بالشكل الذي يأخذ بالاعتبار منح الحرية والاستقلالية للتدريسيين وتقبل مقتراحاتهم وردود أفعالهم بشكل إيجابي.
٦. توصي الدراسة بجعل مكان العمل في الكلية المبحوثة أكثر سعادة من خلال تطبيق متطلباتها كالتطوير المستمر لبيئة العمل الحالية ومحاولة جعلها بيئة عمل أقرب إلى المثالية.
٧. ينبغي على القيادات الجامعية تعزيز اهتمامهم بالتدريسيين وتقديم المساعدة لهم والانفتاح على آرائهم وتقديم الثناء والاحترام لهم.
٨. ينبغي على القيادات الجامعية إشاعة ونشر ثقافة الاعتذار وروح التسامح بين أعضاء الهيئة التدريسية ورد الجميل لمن يساعدهم لتعزيز علاقات العمل في الكلية ميدان الدراسة.
٩. حث القيادات الجامعية على تعزيز مفاهيم سعادة التدريسيين وذلك من خلال إزالة جميع القيود والمعوقات التي من شأنها عرقلة سعادتهم وبما يسمى في امتلاكهم لمواهب ومهارات عالية من الممكن تسخيرها في مكان العمل.
١٠. إقامة حلقات نقاشية لبيان أهمية ودور العلاقات الاجتماعية الجيدة في خلق بيئة عمل إيجابية وسعيدة.

١١. الاستفادة من التغذية العكسية (ردود الفعل) للتدريسيين والاعتماد عليها باعتبارها من العوامل الخامسة لتحقيق السعادة في مكان العمل.

ثانياً: الدراسات المستقبلية

١. سلوك المواطن التنظيمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل في المؤسسات التعليمية.
٢. السعادة في مكان العمل وأثرها في تحسين المناخ التنظيمي في المؤسسات الصحية.
٣. القيادة الملهمة ودورها في تعزيز السعادة في مكان العمل في شركات الاتصالات.
٤. دور السعادة في مكان العمل في معالجة مشكلة الاغتراب الوظيفي في القطاع الصحي.
٥. السعادة في مكان العمل وأثرها في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسات الصناعية.

المصادر

أ. المصادر العربية

أولاً: القرآن الكريم

١. سورة الطور الآية (٤٨)

ثانياً: الوثائق الرسمية

١. (الدستور العراقي، ٢٠٠٥).

ثالثاً: الرسائل والأطاريح العلمية

١. إبراهيم، رهيفة موسى قدورة، (٢٠٠٩)، "سعادة الإنسان في القرآن الكريم (دراسة موضوعية)"، رسالة ماجستير غير منشورة في التفسير وعلوم القرآن، كلية أصول الدين، جامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

٢. حمدان، دانا لطفي، (٢٠٠٨)، "العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية"، رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

٣. الدباغ، ياسمين طه عبد الرزاق، (٢٠١٤)، "دور متطلبات إدارة الجودة الشاملة للبيئة في تعزيز منظورات المسؤولية الاجتماعية للشركة - دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية / نينوى -"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.

٤. السمان، ثائر احمد سعدون، (٢٠٠٨)، "التكامل بين استراتيجيات التصنيع الفعال وأساليب التصنيع الرشيق وأثرهما في تعزيز الأداء العملياتي: دراسة تطبيقية في عينة من الشركات الصناعية في الموصل"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.

٥. عباس، علاء عدنان، (٢٠١٥)، "دور الحرية الأكاديمية والديمقراطية التربوية في تطوير مناهج التعليم الأكاديمي (جامعات حكومية-جامعات خاصة) في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية"، رسالة ماجستير غير منشورة في المناهج وطرائق التدريس، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.

٦. المطيري، خزنة بنت ثامر، (٢٠١٦)، "العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود"، رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

رابعاً: الدوريات

١. أبو جراد، حمدي وجودة، امال، (٢٠١١)، "التبؤ بالسعادة في ضوء الأمل والتفاؤل لدى عينة من طلبة جامعة القدس المفتوحة"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد (٢).
٢. أبو سيف، محمود سيد، (٢٠١٥)، "دور الحرية الأكاديمية في تفعيل جودة المؤسسات الجامعية"، مجلة المعرفة التربوية، العدد (٥).
٣. جودة، امال، (٢٠١٧)، "الذكاء الانفعالي وعلاقته بالسعادة والثقة بالنفس لدى طلبة جامعة الأقصى"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد (٢١)، العدد (٣).
٤. حمادات، محمد والقضاة، احمد، (٢٠١٦)، "مستوى السعادة لدى عينة من طلبة جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء بعض المتغيرات في المملكة الأردنية الهاشمية" مجلة المنارة، المجلد (٢٢)، العدد (٣).
٥. الرقب، توفيق زايد محمد، (٢٠١٧)، "درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية الرسمية للحرية الأكاديمية"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد (٣)، العدد (٩).
٦. الزحيلي، وهبة، (٢٠٠٢)، "الحرية الفكرية حرية المعتقد، حرية الفكر، حرية التجنس"، مجلة كلية العلوم الإسلامية، المجلد (٢)، العدد (٣).
٧. السبعاوي، احمد يونس، (٢٠١٩)، "اختبار انموذج قياس لجودة تصميم نظام المعلومات الإدارية باستخدام التحليل العاملی التوكیدي التصصیلیة في إطار دراسة تطبيقیة"، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (٩)، العدد (٢).
٨. سعیدی، عبد الله، (٢٠١٦)، "ابراز مفهوم السعادة في البحوث النفسية"، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، المجلد (٢)، العدد (١٥).
٩. الشاوي، زينب فالح سالم، (٢٠١٥)، "الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة البصرة"، مجلة كلية التربية، المجلد (١)، العدد (٤).
١٠. صحراوي، عبد الله وبوصلب، عبد الحكيم، (٢٠١٦)، "النمذجة البنائية (SEM) ومعالجة صدق المقاييس في البحوث النفسية والتربوية نموذج البناء العاملية لعلاقات كفاءة التسيير الإداري بالمؤسسة التعليمية"، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد ٢ المجلد ٣.
١١. العجلوني، محمود حسن، (٢٠١٦)، "الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن"، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد (١٢)، العدد (٤).

١٢. عمر، بن شريك وعبد الحفيظ، مني وعبد الرحمن، شنيخر، (٢٠١٦)، "مفهوم السعادة الحقيقة الحياة الطيبة وتصوراتها لدى عينة من طلبة جامعة الجلفة" مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، المجلد (١)، العدد (١٥).

١٣. غربي، صبرينة وقارح، محمد، (٢٠١٩)، "الحرية الأكademie كمدخل لتنمية الولاء التنظيمي دراسة تحليلية بجامعة قاصدي مرباح"، مجلة آفاق للعلوم، المجلد (٤)، العدد (١٥).

١٤. محسن، ماجد عبد الأمير ومتعب، حامد كاظم، (٢٠١٨)، "تحليل العلاقة بين الحرية الأكademie والولاء التنظيمي دراسة تحليلية في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة القادسية"، مجلة العلوم الإدارية العراقية، المجلد (٢)، العدد (٤).

ب. المصادر الأجنبية

A. Dissertations & Thesis

1. Akadiri, O. P. (2011), development of a multi-criteria approach for the selection of sustainable materials for building projects, Doctoral dissertation, University of Wolver Hampton.
2. Barger, B. M. (2010), faculty experiences and satisfaction with academic freedom, Doctoral dissertation, University of Toledo.
3. Carleton, E. L. (2009), happiness at work: Using positive psychology interventions to increase worker well-being, Degree of Masters of Science.
4. Claypool, K. K. (2017), organizational success: how the presence of happiness in the workplace affects employee engagement that leads to organizational success, doctoral dissertation, Pepperdine University.
5. Delil, B. (2019), the effects of extrinsic motivation factors on teachers organizational commitment: the case of repi abel secondary and preparatory school, Doctoral dissertation, st. mary's University.
6. Fatima, F. (2019), Teachers' Attitude Towards Brain Based Learning and its Effect on Achievement Motivation of Students at University Level, Doctoral dissertation, National University of Modern Languages, Islamabad.
7. Gemmell, R. M, (2011), entrepreneurial innovation as a learning system, PHD in Management, Weather head School of Management.
8. Huang, H. (2016), workplace happiness: Organizational role and the reliability of self-reporting Doctoral dissertation.
9. Karki, C. B. (2015), academic Freedom for Faculty Members and Students: A Case Study of the Faculty of Education, Master's thesis at Tribhuvan University in Nepal.
10. Mahamane, D. (2011), Employment status and faculty satisfaction with academic freedom, Doctoral dissertation, Northern Arizona University.
11. McKivor, L. A. C. (2016). A study of the relationships between empowerment, decision-making style and job satisfaction in female

middle managers within ontario's university registrarial units, Western University.

12. Musa, M. Á. (2015), Leader's attributes and how these affect the happiness in the workplace, Doctoral dissertation, Massachusetts Institute of Technology.
13. Pillay, K. (2012), happiness, psychological capital and organisational citizenship behaviour of employees in a financial institution in Durban, South Africa, Doctoral dissertation, University of KwaZulu-Natal, Durban.
14. Stoia, Eunice, (2015), happiness and well-being at work, Degree of Masters in business administration and marketing department.

B. journals

1. Aarrevaara, T. (2010), academic freedom in a changing academic world. European Review, Vol (18), No (1).
2. Abdel Latif, M. M. (2014), academic freedom: problems in conceptualization and research. Higher Education Research & Development, Vol (33), No (2).
3. Abdullah, A. G. K., Ling, Y. L., & Ping, C. S. (2017), workplace happiness, transformational leadership and affective commitment. Advanced Science Letters, Vol (23), No (4).
4. Aberbach, J. D., & Christensen, T. (2018), academic autonomy and freedom under pressure: severely limited, or alive and kicking?. public organization review, Vol (18), No (4).
5. Adnan Bataineh, K. (2019), impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance, International Business Research, Vol (12), No (2).
6. Afolabi, A. O., (2019), factors affecting job satisfaction of middle management level professionals in the construction industry, Vol (10), No (2).
7. Akerlind, G. S., & Kayrooz, C. (2003), understanding academic freedom: the views of social scientists. Higher Education Research & Development, Vol (22), No (3).
8. Akhtar, P. (2019), A study of the motivational and key success factors of the selected organizations of peshawar, khyber pakhtunkhwa-pakistan, Journal of Social Sciences & Humanities, Vol (2) No (2).
9. Al Hila, A. A., Al Shobaki, M. J., & Abu Naser, S. S. (2017), the effect of academic freedoms in enhancing the social responsibility of palestinian university staff in the gaza governorates. International Journal of Engineering and Information Systems (IJE AIS), Vol (1), No (5).
10. Al-Madi, B. (2013), academic freedom in al al-Bayt University and the level of practicing it from the view point of the faculty members based on some variables. Educational Research and Reviews, Vol (8), No (13).

11. Amar, V. (2018), A comparative analysis of the academic freedom of public University professors. First Amendment Law Review, Vol (14), No (2).
12. Appiagyei-Atua, K. (2019), students' academic freedom in African universities and democratic enhancement. African Human Rights Law Journal, Vol (19), No (1).
13. Arikewuyo, M. O. (2013), the challenge of academic freedom in the nigerian university system. Makerere Journal of Higher Education, Vol (4), No (2).
14. Arquisola, M. J., & Ahlisa, S. U. W. (2019), do learning and development interventions motivate employees at pt danone indonesia? Applying mcclelland's theory of motivation to fmccg industries, FIRM Journal of Management Studies, Vol (4), No (2).
15. Arsith, M., & Popa Tanase, D. A. (2019), values of academic autonomy and integrity, Acta Universitatis Danubius. Communicatio, Vol (12), No (2).
16. Bagozzi, R. P., Yi, Y., & Phillips, L. W. (1991), assessing construct validity in organizational research. Administrative Science quarterly, Vol (36), No (3).
17. Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2019), daily job crafting and momentary work engagement: a self-determination and self-regulation perspective. Journal of Vocational Behavior, Vol (112).
18. Bales, S., Hubbard, D. E., Sare, L., & Olivarez, J. (2019), the use of departmental journal lists in promotion and tenure decisions at american research universities. The Journal of Academic Librarianship, Vol (45), No (2).
19. Bartel, R. (2019), academic freedom and an invitation to promote its advancement. Geographical Research, Vol (57), No (3).
20. Basheka, B. (2009), management and academic freedom in higher educational institutions: implications for quality education in Uganda. Quality in Higher Education, Vol (15), No (2).
21. Basinska, B. A., & Rozkwitalska, M. (2020), psychological capital and happiness at work: the mediating role of employee thriving in multinational corporations. Current psychology.
22. Beattie, L. (2018), educational leadership: a nirvana or a battlefield? A glance into the higher education in the UK using Bourdieu. International Journal of Leadership in Education, Vol (21), No (5).
23. Behrens, T. R., & Gray, D. O. (2001), unintended consequences of cooperative research: impact of industry sponsorship on climate for academic freedom and other graduate student outcome. Research policy, Vol (30), No (2).
24. Benz, M., & Frey, B. S. (2004), being independent raises happiness at work. Swedish economic policy review, Vol (11), No (2).
25. Benz, M., & Frey, B. S. (2004), being independent raises happiness at work, Swedish economic policy review, Vol (11), No (2).

- 26.Bhatti, K. K., Nawab, S., & Akbar, A. (2011), effect of direct participation on organizational commitment. International journal of business and social science, Vol (2), No (9).
- 27.Bhatti, K. K., Nawab, S., & Akbar, A. (2011), effect of direct participation on organizational commitment. International journal of business and social science, Vol (2), No (9).
- 28.Bin, R. (2012), freedom of scientific research in the field of genetics. in biotech innovations and fundamental rights, https://doi.org/10.1007/978-88-470-2032-0_10.
- 29.Boele-Woelki, K., Fisher, C., Pape, H. C., & Francisco, J. S. (2019), securing academic freedom through networks. Angewandte Chemie International Edition, Vol (58), No (25).
- 30.Broad, M. C. (2010), academic freedom & institutional autonomy in the United States: balancing rights and responsibilities. American Council on Education, Council Europe–Strasbourg, France, No (8).
- 31.Cabbolet, M. J. (2019), writing and scientific misconduct: ethical and legal aspects. A guide to the scientific career: virtues, communication, research and academic writing, <https://doi.org/10.1002/9781118907283.ch18>.
32. Campos Garcia, A., & McLean, A. (2019), adventures in diverse classrooms in complex times: which policies guide academic freedom in the classroom?, Vol (135).
- 33.Casciaro, T. (2014), affect in organizational networks. in d. j. brass, g. labianca, a. mehra, d. s. halgin, & s. p. borgatti (eds.), Contemporary perspectives on organizational social networks, Vol (40).
- 34.Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011), happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. Procedia-Social and Behavioral Sciences, Vol (25).
- 35.Chan, K. H., Chong, L. L., & Ng, T. H. (2020), are malaysian companies ready for environmental practices?, an extension of theory of planned behavior. International Journal of Energy Economics and Policy, Vol (10), No (1).
- 36.Chatterjee, A. (2017), autonomy as determinant of academic freedom leading to employability, International Research Journal of Management and Commerce, Vol (4), No (8).
- 37.Chiat, L. C., & Panatik, S. A. (2019), perceptions of employee turnover intention by herzberg's motivation-hygiene theory: a systematic literature review, Journal of Research in Psychology, Vol (1), No (2).
- 38.Cole, J. R. (2017), academic freedom as an indicator of a liberal democracy. Globalizations, Vol (14), No (6).
- 39.Correa, J. S., Lopes, L. F., Almeida, D. M., & Camargo, M. E. (2019), workplace wellbeing and burnout syndrome: opposite faces in penitentiary work. Ram. Revista de Administração Mackenzie, Vol (20), No (3).

40. Costandi, S., Hamdan, A., Alareeni, B., & Hassan, A. (2019), educational governance and challenges to universities in the arabian gulf region. *Educational Philosophy and Theory*, Vol (51), No (1).
41. Cottom, T. M., Johnson, J. A., Stamm, T. M., & Honnold, J. (2018), A vision among challenges: lessons about online teaching from the first online master's degree in digital sociology. *The Journal of Public and Professional Sociology*, Vol (10), No (1).
42. Danquah, F. O., Asiamah, B. K., & Twumasi, M. A. (2019), the unique motivational factors affecting teachers performance among senior high schools in kumasi metropolis, *international journal of academic research in business and social sciences*, Vol (9), No (2).
43. De Waal, A. (2018), increasing organizational attractiveness: the role of the hpo and happiness at work frameworks, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol (5), No (2).
44. Dicke, T., Marsh, H. W., Parker, P. D., Guo, J., Riley, P., & Waldeyer, J. (2019), Job Satisfaction of Teachers and their Principals in Relation to Climate and Student Achievement. *Journal of Educational Psychology*.
45. Diener, E. (2000), subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, Vol (55), No (1).
46. Dimova, R., Stoyanova, R., Harizanova, S., Tarnovska, M., & Keskinova, D. (2019), academic staff satisfaction with their work: a cross-sectional study in a medical university. *Open access Macedonian journal of medical sciences*, Vol (7), No (14).
47. Eguji, E. T., & Chigozie, M. P. (2018), synergy between motivation and performance: a theoretical analysis. *International Journal in Management & Social Science*, Vol (6), No (4).
48. Ekundayo, H. T., & Adedokun, M. O. (2009), the unresolved issue of University autonomy and academic freedom in nigerian universities. *Humanity and Social Sciences Journal*, Vol (4), No (1).
49. Eldor, L., Harpaz, I., & Westman, M. (2020), the work/nonwork spillover: the enrichment role of work engagement. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol (27), No (1).
50. El-Mousawi, H. Y., & Farhat, K. G. original paper inclinations of members of the teaching staff towards factors leading to job satisfaction—a comparative study between public and private Universities, *Journal of research in economics and management*, Vol (4), No (2).
51. Emmanuel, O. I., Nwakoby, P. N., & Augustina, I. (2020) organisational climate and affective commitment: evidence from private tertiary institutions, *international journal of scientific & technology research*, Vol (9), No (3).

52. Enyedi, Z. (2018), democratic backsliding and academic freedom in hungary. *Perspectives on Politics*, Vol (16), No (4).
53. Euler, S. S. (2019), psychological universals in the study of happiness: from social psychology to epicurean philosophy, *Science, Religionand Culture*, Vol (6), No (1).
54. Feldman, F. (2008), whole life satisfaction concepts of happiness, *Theoria*, Vol (74), No (3).
55. Fida, M. K., Khan, M. Z., & Safdar, A. (2019), job satisfaction in banks: significance of emotional intelligence and workplace environment, Vol (5), No (9).
56. Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011), happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa, *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol (37), No (1).
57. Finn, S. (2020), academic freedom and the choice of teaching methods. *Teaching in Higher Education*, Vol (25), No (1).
58. Fisher, C. D. (2010), happiness at work, *International journal of management reviews*, Vol (12), No (4).
59. Franke, A. (2011), academic freedom primer. *Trusteeship Magazine*, Vol (4), No (19).
60. Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004), the virtuous organization: the value of happiness in the workplace, *Organizational dynamics*, Vol (33), No (4).
61. Gibbs, A. (2016), academic freedom in international higher education: right or responsibility?, *Ethics and Education*, Vol (11), No (2).
62. Giroux, H. A. (2019), rejecting academic labor as a subaltern class: Learning from Paulo Freire and the politics of critical pedagogy. *Fast Capitalism*, Vol (8), No (2).
63. Goymann, W. (2019), on the importance of studying animal behavior- or any other kind of “blue sky” research. *Ethology*, Vol (125), No (8).
64. Grant, A. M., Curtayne, L., & Burton, G. (2009), executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: a randomised controlled study. *The journal of positive psychology*, Vol (4), No (5).
65. Haar, J., Schmitz, A., Di Fabio, A., & Daellenbach, U. (2019), the role of relationships at work and happiness: a moderated moderated mediation study of New Zealand managers. *Sustainability*, Vol (11), No (12).
66. Hajizadeh, M., Shabani, A. H., & Bakhtari, N. (2016), surveying the relationship between happiness, self-efficacy and vocational capability of elementary school teachers. *Academic Journal of Psychological Studies*, Vol (5), No (2).
67. Hale, A. J., Ricotta, D. N., Freed, J., Smith, C. C., & Huang, G. C. (2019), adapting Maslow’s hierarchy of needs as a framework for

- resident wellness. *Teaching and learning in medicine*, Vol (31), No (1).
68. Hammersley, M. (2016), can academic freedom be justified? reflections on the arguments of robert post and stanley fish. *Higher Education Quarterly*, Vol (70), No (2).
69. Harzer, C., & Ruch, W. (2013), the application of signature character strengths and positive experiences at work. *Journal of Happiness Studies*, Vol (14), No (3).
70. Henderson, S. J. (2000), Follow your bliss": A process for career happiness, *Journal of Counseling & Development*, Vol (78), No (3).
71. Henkel, T., Marion, J., & Bourdeau, D. (2019), project manager motivation: job motivators and maintenance factors, *Journal of Diversity Management (JDM)*, Vol (14), No (1).
72. Hirschfeld, R. R. (2000), does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the minnesota satisfaction questionnaire short form make a difference?. *Educational and Psychological Measurement*, Vol (60), No (2).
73. Holden, J. (2014), acquisitions archaeology-the inspiration of unexpected places, against the grain, Vol (22), No (3).
74. Hooi, R., & Wang, J. (2019), research funding and academic engagement: a singapore case. *knowledge management research & practice*, <https://doi.org/10.1080/14778238.2019.1638739>.
75. Hutchens, N. H., & Sun, J. C. (2013), the tenuous legal status of first amendment protection for individual academic freedom. *Journal of the Professoriate*, Vol (7), No (1).
76. Jasmeen, S., Haritha, K., & Ganapathy, M. S. (2019). A study on employee job satisfaction at eid parry nellikuppam cuddalore, *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, Vol (3), No (6).
77. Johnston, D. (2017), open access policies and academic freedom: understanding and addressing conflicts. *Journal of librarianship and scholarly communication*, Vol (5), No (1).
78. Joo, B. K., & Lee, I. (2017), workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being, In *Evidence-based HRM, A Global Forum for Empirical Scholarship* Vol. (5), No (2).
79. Joseph, S., Linley, P. A., Harwood, J., Lewis, C. A., & McCollam, P. (2004), rapid assessment of well-being: the short depression-happiness scale (sdhs), *psychology and psychotherapy: theory, research and practice*, Vol (77), No (4).
80. Jung, Y., & Suh, Y. (2019), mining the voice of employees: a text mining approach to identifying and analyzing job satisfaction factors from online employee reviews, *Decision Support Systems*, Vol (123).
81. Kamvar, S., Mogilner, C., & Aaker, J. L. (2009), the meaning (s) of happiness. *Graduate School of Business, Stanford University*, No (2026).

- 82.Karran, T. (2009), academic freedom: in justification of a universal ideal. *Studies in Higher Education*, Vol (34), No (3).
- 83.Karran, T., & Mallinson, L. (2019), academic freedom and world-class universities: a virtuous circle?, *Higher Education Policy*, Vol (32), No (3).
- 84.Kashdan, T. B. (2004), the assessment of subjective well-being (issues raised by the oxford happiness questionnaire), *Personality and individual differences*, Vol (36). No (5).
- 85.Kaul, A., & Sen, C. (2015), engaged workforce: a key ingredient for happiness at work, *Indian journal of psychological science*, Vol (5), No (2).
- 86.Kaur, R. (2019), comparative study of job satisfaction between female coaches and physical education teachers with the reference of their personality dimension of punjab state, *International Journal of Yogic, Human Movement and Sports Sciences*, Vol (4), No (1).
- 87.Khodarahimi, S., Hashim, I. H., & Mohd-Zaharim, N. (2012), workplace relationships, stress, depression and anxiety in a malaysian sample, *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, Vol (2), No (1).
- 88.Kilase, M. E. (2013), academic freedom and state control on universities: lessons learned from sudan experiences, *International Journal of Human and Social Science*, Vol (3), No (10).
- 89.Kirkham, R., Webster, M., Chen, K. L., & Vines, J. (2016), using disability law to expand academic freedom for disabled researchers in the united kingdom, *Journal of Historical Sociology*, Vol (29), No (1).
- 90.Kodelja, Z. (2018), academic freedom, the university, and public accountability, *International Handbook of Philosophy of Education*.
- 91.Kun, A., & Gadanecz, P. (2019), workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: a study of Hungarian teachers, *current psychology*.
- 92.Laser-Maira, J. A., Peach, D. M., & Hounmenou, C. E. (2019), moving towards self-actualization: a trauma-informed and needs-focused approach to the mental health needs of survivors of commercial child sexual exploitation, *International Journal of Social Work*, Vol (6), No (2).
- 93.Lind, J. K., Hernes, H., Pulkkinen, K., & Söderlind, J. (2019), external research funding and authority relations. in reforms, organizational change and performance in higher education, https://doi.org/10.1007/978-3-030-11738-2_5.
- 94.Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005), pursuing happiness: The architecture of sustainable change, *Review of general psychology*, Vol (9), No (2).
- 95.Macey, W. H., & Schneider, B. (2008), the meaning of employee engagement, *Industrial and organizational Psychology*, Vol (1), No (1).

96. Mahipalan, M., & Sheena, S. (2019), workplace spirituality and subjective happiness among high school teachers: gratitude as a moderator, the end-to-end journal, Vol (15), No (2).
97. Mandala, I. G. N. A. K., & Astika, I. B. P. (2019), effect of work environment, quality of system and work culture on satisfaction of accounting information system user, International research journal of management, IT and social sciences, Vol (6), No (4).
98. Mann, J. D. (2017), intellectual freedom, academic freedom, and the academic librarian, AAUP Journal Of Academic Freedom, Vol (8), No (1).
99. Maritim, H., Elizabeth, N., & Namusonge Gregory, S., (2019), effect of employee appraisal on the organization performance in public institutions: a study of Kenya commercial bank kericho branch, Kenya, Vol (3), No (6).
100. Martela, F., & Sheldon, K. M. (2019), clarifying the concept of well-being: psychological need satisfaction as the common core connecting eudaimonic and subjective well-being, Review of General Psychology, Vol (23), No (4).
101. Martinez, M. C., & Martinez, M. (2019), adjunct perspectives on job factors and job attitudes in non-traditional institutions, Journal of the Professoriate, Vol (10), No (1).
102. Masa'deh, R. E., Almajali, D. A., Alrowwad, A. A., & Obeidat, B. (2019), the role of knowledge management infrastructure in enhancing job satisfaction: a developing country perspective, Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge & Management, Vol (14).
103. Maulana, H., Obst, P., & Khawaja, N. (2018), Indonesian perspective of wellbeing: a qualitative study. The Qualitative Report, Vol (23), No (12).
104. McDonald, T. W., Stockton, J. D., & Landrum, R. E. (2018), civility and academic freedom: who defines the former (and how) may imperil rights to the latter, College Quarterly, Vol (21), No (1).
105. Mogilner, C., Aaker, J., & Kamvar, S. D. (2011), how happiness affects choice, Journal of Consumer Research, Vol 39, No (2).
106. Mogilner, C., Kamvar, S. D., & Aaker, J. (2011), the shifting meaning of happiness, Social Psychological and Personality Science, Vol (2), No (4).
107. Moh'd Abu Bakir, Sahar, (2019), career path management between the theory and application: measuring its relationship with satisfying employees' needs: a study on the Jordanian commercial banks, International Journal of Business and Management, Vol (14), No (8).
108. Mohammed, A., & Dhabi, A. (2019), workplace happiness and positivity: measurement, causes and consequences, Vol (5), No (2).
109. Moreno Freites, Z., & Ibarra Morales, L. E. (2017), practical application of the Lima happiness scale in workers of service

- companies at Barquisimeto, Venezuela, Cuadernos de Administration (Universidad del Valle), Vol (33), No (59).
110. Moruf Hawwau, A., Omachi, O., Benson, A., & Abigail, D. (2019), expanding the roles of libraries: a review of institutional repository in promoting and preserving academic research, Covenant journal of library and information science, Vol (2), No (2).
 111. Moshman, D. (2017), academic freedom as the freedom to do academic work, AAUP Journal of Academic Freedom, Vol (2), No (8).
 112. Myers, D. G., & Diener, E. (1995), who is happy?, Psychological science, Vol (6), No (1).
 113. Naor, M., Linderman, K., & Schroeder, R. (2010), the globalization of operations in eastern and western countries: unpacking the relationship between national and organizational culture and its impact on manufacturing performance. Journal of operations management, Vol (28), No (3).
 114. Ngo, H. T. M. (2019), opportunities and constraints on human rights education when academic freedom is not guaranteed the case of Vietnam. Human Rights Education Review, Vol (2), No (2).
 115. Oerlemans, W. G., & Bakker, A. B. (2018), motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective, Journal of Applied Psychology, Vol (103), No (11).
 116. Oishi, S., Graham, J., Kesebir, S., & Galinha, I. C. (2013), concepts of happiness across time and cultures, Personality and Social Psychology Bulletin, Vol (39), No (5).
 117. Okaka, W., Onen, D., & Okongo, W. (2019), promoting democratic decision-making for academics' work performance in ugandan public universities, East African journal of education studies, Vol (1), No (1).
 118. Ondabu, I. T. (2014), A theory of human motivation: the tirimba grouping theory of motivation, SOP Transactions On Economic Research, Vol (1), No (1).
 119. Orr, A. J. (2019), teaching Sociology: The precariousness of academic freedom. Sociological Perspectives, Vol (62), No (1).
 120. Palumbo-Liu, D. (2016), why and how is academic freedom important for ethnic studies?, journal of Asian American Studies, Vol (19), No (1).
 121. Pangarso, A., Pradana, M., Widodo, A., & Putera, K. D. B. (2016). bank's employees happiness factor analysis (a study in bank btn harmoni branch, Jakarta, Indonesia).
 122. Rabban, D. M. (2019), from impairment of contracts to institutional academic freedom: the enduring significance of the Dartmouth college case. Unholy rev., Vol (18), No (9).

123. Rejito, C. (2019), understanding the role of personality towards work engagement: a proposed conceptual framework. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*, Vol (5), No (14).
124. Ren, K., & Li, J. (2013), academic freedom and university autonomy: A higher education policy perspective, *Higher Education Policy*, Vol (26), No (4).
125. Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2020), role of relational ties in the relationship between thriving at work and innovative work behavior: an empirical study. *european journal of investigation in health, psychology and education*, Vol (10), No (1).
126. Rice, L. R. (2019), the threat to academic freedom and the contingent scholar, *Journal of Moral Theology*, Vol (8), No (1).
127. Rodrigues da Costa, L., & Maria Correia Loureiro, S. (2019), the importance of employees' engagement on the organizational success, *Journal of Promotion Management*, Vol (25), No (3).
128. Rodrigues, H. W., & Oliveira, A. M. (2019), freedom and production of knowledge: academic freedom and its foundations. *revista do direito*, No (58).
129. Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz-Vergel, A. I. (2013), happiness and well-being at work: a special issue introduction, *revista de psicología Del trabajo y de las organizations*, Vol (29), No (3).
130. Ronie, F. I. M., & Hellystia, D. (2020), hierarchy of needs analysis of the main character of a novel entitled flawed by cecelia ahern. *Journal of language and literature*, Vol (7), No (2).
131. Ryff, C. D. (2019), entrepreneurship and eudaimonic well-being: five venues for new science, *Journal of business venturing*, Vol (34), No (4).
132. Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018), happiness at work: Developing a shorter measure, *Journal of Management & Organization*.
133. Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017), happiness at work and organizational citizenship behavior: is organizational learning a missing link?, *International Journal of Manpower*, Vol (38), No (3).
134. Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, R. F. (2018), happiness at work in knowledge-intensive contexts: opening the research agenda, *European research on management and business economics*, Vol (24), No (3).
135. Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernandez-Guerrero, R. (2018), the human side of leadership: inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW), *Journal of Business Research*, Vol (107).
136. Schaufeli, W. (2012), work engagement: what do we know and where do we go?, *Romanian Journal of Applied Psychology*, Vol (14), No (1).

137. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006), the measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study, *Educational and psychological measurement*, Vol (66), No (4).
138. Schrecker, E. (2015), academic freedom in conflict: the struggle over free speech rights in the university, *Journal of Jstor*, Vol (75).
139. Scott, P. (2016), free speech'and 'political correctness. *european journal of higher education*, Vol (6), No (4).
140. Semedo, A. S., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2019), authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde. *European Business Review*, (just accepted).
141. Shaikh, S. H., Shaikh, H., & Shaikh, S. (2019), using Herzberg theory to develop the employees'performance of rafhan maize industry, *International Journal of Management (IJM)*, Vol (10), No (3).
142. Shamsi, R. S. H. A., Ameen, A. A., Isaac, O., Al-Shibami, A. H., & Khalifa, G. S. (2018), the impact of innovation and smart government on happiness: Proposing conceptual framework, *International Journal of Management and Human Science*, Vol (2), No (2).
143. Sharma, R. (2016), enhancing organisational commitment through workplace relationships, *International Journal of Management (IJM)*, Vol (7), No (3).
144. Shoshana, A. (2019), Youth, class, and happiness, *Children and Youth Services Review*, Vol (99).
145. Simpson, R. M. (2020), the relation between academic freedom and free speech. *Ethics: an international Journal of Social, political, and legal philosophy*.
146. Sirgy, M. J., Grace, B. Y., Lee, D. J., Joshanloo, M., Bosnjak, M., Jiao, J. & Grzeskowiak, S. (2019), the dual model of materialism: success versus happiness materialism on present and future life satisfaction, *Applied Research in Quality of Life*
147. Slimi, Z. (2019), potentialities of the finish higher educational framework for the Middle East: requirements, challenges, and perspectives--case of Oman. *Journal of Education and Learning*, Vol (8), No (3).
148. Streitwieser, B., Allen, K., & Duffy-Jaeger, K. (2019), higher education in an era of violent extremism: exploring tensions between national security and academic freedom, *Journal for deradicalization*, No (18).
149. Sudsakorn, T. (2019), management factors influencing the management of the happy workplace for police stations in Thailand, *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, Vol (8), No (1).

150. Sultana, F. (2018), the false equivalence of academic freedom and free speech: defending academic integrity in the age of white supremacy, colonial nostalgia, and anti-intellectualism. *Acme: an International E-Journal For Critical Geographies*, Vol (17), No (2).
151. Tosten, R., Avci, Y. E., & Sahin, E. (2017), 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*, Vol (7), No (1).
152. Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., & Hökkä, P. (2020), professional agency in a university context: academic freedom and fetters, *Teaching and Teacher Education*, Vol (89).
153. Veenhoven, R. (2000), freedom and happiness: a comparative study in forty-four nations in the early 1990s, culture and subjective well-being.
154. Vrielink, J., Lemmens, P., & Parmentier, S. (2011), academic freedom as a fundamental right, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, No (13).
155. Warr, Peter, (2009), work, happiness, and unhappiness, behavioral therapy book reviews, the International Association for Cognitive Psychotherapy, Vol (5), No (5).
156. Watthanabut, B., & Sathaphorn Manasabutr, P. (2017), happy workplace according to buddhist way, *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, Vol (6), No (1).
157. Weidner, D. J. (2001), thoughts on academic freedom-uofsky and beyond. *U. Tol. L. Rev.*, Vol (33), No (1).
158. Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., Majid, A., & Halim, A. (2014), a conceptual framework of happiness at the workplace, *Asian Social Science*, Vol (11), No (2).
159. Wijayati, D. T., Kautsar, A., & Karwanto, K. (2020), emotional intelligence, work family conflict, and job satisfaction on junior high school teacher's performance, *International Journal of Higher Education*, Vol (9), No (1).
160. Wood, P., & Salt, J. (2018), staffing UK universities at international campuses, *Higher Education Policy*, Vol (31), No (2).
161. Zafar, S., & Zafar, U. (2019), Nexuses between induction training and employee job satisfaction: Exploring the moderating role of organizational culture and motivation, No (7).
162. Zhang, J., Miao, D., Sun, Y., Xiao, R., Ren, L., Xiao, W., & Peng, J. (2014), the impacts of attributional styles and dispositional optimism on subject well-being: A structural equation modelling analysis, *Social Indicators Research*, Vol (119), No (2).
163. Zotova, O., & Karapetyan, L. (2018), psychological wellbeing and personality mental health, *KnE Life Sciences*, Vol (4), No (8).

C. Conference

1. Booth, R. E. (2017), the effect of freedom of expression and access to information on the relationship between ICTS and the well-being of nations, twenty-third Americas conference on information systems, Boston.
2. Cheung, C., Davis, J., & Cui, Q. (2017), happiness for project managers: framework and empirical analysis. In 33rd Annual Association of Researchers in Construction Management (ARCOM) Conference Proceedings.
3. Etikariena, A. (2018), the effect of psychological capital as a mediator variable on the relationship between work happiness and innovative work behavior. Diversity in Unity: Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences, 7–9 November, Depok, Indonesia.
4. Keser, A. S. K. I. N. (2016), happiness at work: survey from turkey, in the 2016 International Academic Research Conference in London–Zurich.
5. Mustapha, N., & Zakaria, Z. C. (2013), Measuring job satisfaction from the perspective of interpersonal relationship and faculty workload among academic staff at public universities in Kelantan, Malaysia, Proceedings of the 20th International Business Information Management Association Conference.
6. Wang, Y. (2019), Self-Actualization-; A Critical Comparison between Antonia and Other Minor Characters. 5th International Conference on Social Science and Higher Education (ICSSHE 2019). Atlantis Press.

D. Books

1. Dictionary, M. W. (2010), Merriam-Webster online dictionary. Retrieved November, 6.
2. Feldt, L. S. & Brennan, R. L. (1989). Reliability. In R. L. Linn (Ed.), Educational measurement (3rd ed., pp. 105-146). New York: Macmillan.
3. Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2019). Multivariate data analysis, a global perspective 8 th ed., Cengage Europe.
4. Werner, A., Bagraim, J., Cunningham, P., Pieterse-Landman, E., Potgieter, T., & Viedge, C. (2011). Organisational Behaviour: A contemporary South African perspective, 3rd edition. Pretoria: Van Schaik Publishers.

E. Internet

1. Andrew, S. S. (2011). SMILES: the differentiating quotient for happiness at work,
<https://www.happiestminds.com/whitepapers/smiles-differentiating-quotient-forhappiness-at-work.pdf>.
2. Arko-Cobbah, A. (2010), intellectual freedom and academic freedom: opportunities and challenges for academic libraries in

- Africa,
https://www.codesria.org/IMG/pdf/Albert_Arko_Cobbah.pdf.
- 3. Bruneau, W. (2014), academic freedom and religious conviction at Canada's faith-based universities and colleges. Academic freedom in conflict: The struggle over free speech rights in the university, <https://2u.pw/nBRpv>.
 - 4. Dimitrova, D. (2019), higher education development in bulgaria—periodisation, principles and trends. Principles and Trends, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/93605>.
 - 5. Global Happiness and Well-Being Policy Report <http://www.happinesscouncil.org>.
 - 6. Holman, D., Johnson, S., & O'Connor, E. (2018), stress management interventions: improving subjective psychological well-being in the workplace. Handbook of well-being, Salt lake city, UT: DEF Publishers. DOI: www.nobascholar.com.
 - 7. https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScZsMsCfZ3Z26yoref_tfDSypleIVhoVjaxJEeKCiA8dtuxU4g/viewform?usp=sf_link.
 - 8. Jones, D. G., Galvin, K., & Woodhouse, D. (2000), universities as critic and conscience of society: the role of academic freedom. New Zealand Universities academic audit unit, <https://www.nzuaau.ac.nz/sites/all/files/ASQ6%20Critic%20and%20Conscience.pdf>.
 - 9. Juul, L. kure, (2018), organizational happiness, www.TheHappinessSweetSpot.com.
 - 10. Kingsbury, A. (2015), confidential information and trade secrets arising from university research: time for greater clarity?, <https://researchcommons.waikato.ac.nz/handle/10289/10916>.
 - 11. Maylam, P., & Vale, P. (2005), submission to the council on higher education's task team on south african government involvement and regulation of higher education, Institutional Autonomy and Academic Freedom, https://www.che.ac.za/sites/default/files/publications/d000173_05_RU_5-Oct05.pdf
 - 12. Mineo, L. (2017). Good genes are nice, but joy is better, The Harvard Gazette, No (11), <https://news.harvard.edu/gazette>.
 - 13. Morrison Lennox, 2017, <https://www.bbc.com/arabic/vert-cap-40575679>.
 - 14. Radovic-Markovic, M. (2012), creative education and new learning as means of encouraging creativity, original thinking and entrepreneurship. The book of proceedings humanities and the contemporary world, Montenegrin academy of sciences and arts, Podgorica, Montenegro, <https://pdfs.semanticscholar.org/f220/41355a870bf25fff31cf149d54383021b2d3.pdf>.

- 15.Ueda, Y., & Ohzono, Y. (2013), moderating effect of work values on the work relationship-satisfaction association, <https://www.semanticscholar.org>.
- 16.Westerheijden, D., Beverwijk, J., de Boer, H. F., & Kaulisch, M. (2020), centralia, the city of the sun, The European Higher Education and Research Landscape, <https://2u.pw/99pgb>.



جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

الملحق (١)

أنموذج استبيان آراء الخبراء في قياس صدق الاستبيان

م/ صدق استبانة

حضرت الأستاذ الفاضل..... المحترم

تماشيا مع السياقات العلمية لاختبار الصدق الظاهري والشمولي لاستماره الاستبيان، نعرض على حضرتكم استماره استبيان أعدت في إطار مشروع رسالة الماجستير الموسومة "واقع الحرية الأكademie وأثرها في تحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية النور الجامعية"، كونكم من ذوي الاختصاص والخبرة، وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي الذي يتكون من عبارات (أتفق تماماً، أتفق، محайд، لا أتفق، لا أتفق تماماً) ودرجات (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) يرجى بيان رأيكم حول محاور الاستبيان والأبعاد والفراءات التي تدرج ضمنها من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ١- هل الفقرة واضحة وتقيس الغرض الذي وضعت من أجله؟
- ٢- هل تتضمن كل فقرة مدرجة تحت كل بعده المحدد لها؟
- ٣- هل هناك فقرات أخرى يمكن إضافتها ضمن كل بعده من الأبعاد؟

"مع فائق الامتنان والتقدير"

اسم الخبرير:

اللقب العلمي:

الجامعة / الكلية:

الاختصاص العام / الدقيق:

التوقيع:

التاريخ:

الباحث

مكرم منيب الدباغ

طالب ماجستير

إشراف

الأستاذ المساعد الدكتور

عادل محمد عبد الله

الملحق (٢)

أنموذج تحكيم استمارة الاستبيان الالكترونية

أنموذج استبيان آراء الخبراء في قياس صدق الاستبيان

حضرية الأستاذ الفاضل.....المحترم

نعرض على حضرتكم استمارة استبيان أعدت في إطار مشروع رسالة الماجستير الموسومة "ابعاد الحرية الاكاديمية وأثرها في تحقيق السعادة في مكان العمل: دراسة مسحية في كلية النور الجامعية"، كونكم من ذوي الاختصاص والخبرة، وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخمسى الذي يتكون من عبارات (أتفق تماماً، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق تماماً) وبدرجات (5, 4, 3, 2, 1) يرجى

بيان رايكم حول محاور الاستبيان والأبعاد والفقرات التي تدرج ضمنها من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- 1 هل الفقرة واضحة وتفيض الغرض الذي وضع من أجله؟
- 2 هل تتضمن كل فقرة مدرجة تحت كل بعده المحدد لها؟
- 3 هل هناك فقرات أخرى يمكن إضافتها ضمن كل بعده من الأبعاد؟

"مع فائق الامتنان والتقدير"

إشراف

الأستاذ المساعد الدكتور

عادل محمد عبد الله

الباحث

مكرم منيب محمود الدباع

طالب ماجستير

*مطلوب

اسم الخبرير *

إجابتك

اللقب العلمي *

إجابتك

الجامعة / الكلية *

إجابتك

الاختصاص العام / الدقيق *

إجابتك

التاريخ *

YYYY شهر DD

2020 / ___ / ___

التالي

أنموذج استبيان آراء الخبراء في قياس صدق الاستبيان

أولاً: بيانات عامة

الجنس

- ذكر
- انثى

العمر

- (25-30)
- (31-40)
- (41-50)
- (50 فأكثر)

التحصيل الدراسي

- ماجستير
- دكتوراه

اللقب العلمي

- أستاذ
- أستاذ مساعد
- مدرس
- مدرس مساعد

المنصب الوظيفي الحالي

- عميد
- رئيس قسم
- مقرر قسم

عدد سنوات الخبرة

- (أقل من 5 سنوات)
- (6-10)
- (11 فأكثر)

التالي

رجوع

ثانياً: الحرية الأكاديمية

هي تحقيق الحرية لأعضاء الهيئة التدريسية والباحثين بالجامعات في مجالات التعليم والمعرفة وتبادل الأفكار والتعبير عن وجهات النظر دون خوف من حالات ضبط النفس أو الانقماض الدائمة عن إجراءات القمع كالفصل من الوظيفة.

١-حرية التدريس

هي الحق الذي تمنحه الجامعة لأعضاء الهيئة التدريسية في الكشف عن الحقائق العلمية، فضلاً عن اختيار منهاج المادة وكيفية تدريسيتها والوسائل التي يستخدمها في سبيل إيصال المكرة إلى المتلقين.

تحتاج جامعتنا جميع متطلبات الازمة لاستخدام أحدث المطائق التدريسية *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

اعطاء الحرية للتدريسي في جامعتنا في اختيار المفردات المناسبة *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

للتدريسي في جامعتنا الحرية في اختيار الطريقة التي يراها مناسبة في التدريس. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

الحرية في اختيار المصادر التي يعتمدها التدريسي في تغطية مفردات المادة. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

للتدريسي الحرية في إعطاء الدرجات وتقييم الطلبة دون أي ضغوط من أي أحد. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

إدارة الجامعة تسمح للتدريسي للقيام بأعمال (إضافية خارج الجامعية). *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

2- حرية البحث العلمي

هي الحق الذي تمنه المؤسسات التعليمية للباحثين من حيث اعداد البحوث وكتابتها ومناقشتها نتائجها بحرية كاملة وبدون أي قيود من اي جهة كانت.

تمح جامعتنا الحرية في اختيار عناوين البحوث التي يحددها التدريسي بنفسه. *

تصلح

لاتصلح

أخرى: _____

لدى التدريسي الحرية في كتابة نتائج البحث وتفسيرها بالصورة التي يراها مناسبة. *

تصلح

لاتصلح

أخرى: _____

تمح جامعتنا المخصصات المالية المناسبة لسفر التدريسي لأغراض اتمام البحث. *

تصلح

لاتصلح

أخرى: _____

للتدريسي الحرية في اختيار المجلة التي يراها مناسبة للنشر فيها. *

تصلح

لاتصلح

أخرى: _____

توفر جامعتنا الدعم الكامل للبحث العلمي مادياً للتدريسين. *

تصلح

لاتصلح

أخرى: _____

تشجع جامعتنا التدريسيين على القيام بإجراء البحوث وتوفير المستلزمات لهم. *

تصلح

لاتصلح

أخرى: _____

3- حرية التعبير

هي مسوى الحماية التي تقدمها المؤسسات التعليمية لأعضاء الهيئة التدريسية للتعبير عن اراءهم وافكارهم بدون خوف من فقدان الوظيفة او التعرض لأي مكروه حتى وان كانت ارائهم لا تنسجم وافكار الآخرين *

للتدرسي في جامعتنا الحرية في ابداء الرأي بغض النظر عن رتبته الاكاديمية *

تصلح

لاتصلح

آخر:

تقبل جامعتنا الأراء المختلفة عن قناعة ادارتها *

تصلح

لاتصلح

آخر:

تحتاج جامعتنا لقبول النقد البناء الذي يصب في مصلحة التدرسي والجامعة *

تصلح

لاتصلح

آخر:

تحفز إدارة جامعتنا التدريسيين على عقد اللقاءات الفكرية كوسيلة للإبداع الجماعي *

تصلح

لاتصلح

آخر:

تحفز إدارة جامعتنا التدريسيين على عقد اللقاءات الفكرية كوسيلة للإبداع الجماعي *

تصلح

لاتصلح

آخر:

تنسح إدارة الجامعة التدريسيين الفرصة في تبرير نتائج الأداء *

تصلح

لاتصلح

آخر:

للتدرسي في جامعتنا الحرية في ابداء الرأي بغض النظر عن تخصصه *

تصلح

لاتصلح

آخر:

4- المشاركة في صناعة القرار

هي منح أعضاء الهيئة التدريسية الحق في المساهمة بالشاطئات العلمية والأكاديمية من خلال الاحد بمقدار حاكمتهم وأذنهم بحرية تامة

* شرك جامعتنا التدريسيين في بناء الخطة الاستراتيجية للجامعة.

نصلح

لا نصلح

أخرى:

* المركزية في اتخاذ القرار، هو الأسلوب المتبع في جامعتنا.

نصلح

لا نصلح

أخرى:

* تمنح جامعتنا حرية المشاركة في صناعة القرارات في مجلس القسم.

نصلح

لا نصلح

أخرى:

* يحتاج التدريسي إلى فرصة المشاركة في صناعة القرارات في القسم العلمي.

نصلح

لا نصلح

أخرى:

* للتدرسي حرية المشاركة في صناعة القرارات المتعلقة بتعديل الخطط الدراسية.

نصلح

لا نصلح

أخرى:

* تسمح جامعتنا بالمشاركة في صناعة القرارات المتعلقة بتطوير مكانة التدريسيين.

نصلح

لا نصلح

أخرى:

[التالي](#)

[رجوع](#)

ثالثاً: السعادة في مكان العمل

هي الشعور الإيجابي للعاملين الذي يتولد نتيجة الراحة والرفاه في مكان العمل فضلاً عن، الاحترام والمقدير لما يقومون به من مهام وبالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف المنظمة بكلاء وفاعلية

١-الرضا الوظيفي

هو مجموعة المشاعر الإيجابية التي يشعر بها الموظف كقبول العمل والاستمتاع فيه والتي تجعله يرى وظيفته كمنعة حقيقة

أشعر بالرضا عن طبيعة العمل الذي أقوم به في الجامعة. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

تم تزويدي بالموارد اللازمة للقيام بعملي بشكل جيد. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

انا راضي عن الراتب الذي أتلقاء مقابل ما أقوم به من مهام. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

أشعر بالرضا كون الجامعة التي اعمل بها فرصة جيدة لتطويري وظيفياً. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

احتاج الى تقدير معنوي عن الأداء الذي أقوم به في الجامعة. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

ادارة الجامعة تعامل الجميع باحترام عالي. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

2-الارتباط بالعمل

هو العلاقة الإيجابية التي تنشأ بين الموظف والمنظمة وبالشكل الذي يلبي احتياجات كل منها لضمان الحصول على الفائد من تلك العلاقة والعمل على استثمارها

أجد أن العمل الذي أقوم به في الجامعة هادف. *

تصلح

لاتصلح

أخرى: _____

المناخ السائد في الجامعة يجعلنيأشعر بالاندفاع نحو الأداء الافضل. *

تصلح

لاتصلح

أخرى: _____

لاأشعر بالوقت عند القيام بالمهام المكلفت بها. *

تصلح

لاتصلح

أخرى: _____

وظيفتي في الجامعة يجعلنيأشعر بالحيوية والراحة. *

تصلح

لاتصلح

أخرى: _____

أشعر بالسعادة عندما أعمل بما يناسب الطاقة التي استثمرها في العمل. *

تصلح

لاتصلح

أخرى: _____

انا فخور بالعمل الذي أقوم به في الجامعة. *

تصلح

لاتصلح

أخرى: _____

3-علاقات العمل

هي قوة داخلية تحفز الحاجة للتواصل مع الآخرين لتعزيز رفاهية الأفراد من خلال بناء شبكات قوية من العلاقات مع من حولهم كالأصدقاء وزملاء العمل لزيادة الشعور بالانتماء

تعمل ادارة الجامعة على فرق العمل. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

التفاهم المشترك بين زملاء العمل هو اهم السمات في جامعتنا. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

فقد حافزي للعمل عندما لا يكون هناك تعاون في العمل. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

أستمتع باللقاءات المتكررة مع أصدقائي في الجامعة *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

أر غب بالحفاظ على علاقة ودية مع زملائي *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

زملائي يتلقون برأيي لحل مشاكلهم المتعلقة بالعمل *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

4-الرفاہ العاطفی

مجموعة العوامل التي تهدف الى زيادة الصحة النفسية الإيجابية للموظفين لتحسين دافعيتهم تجاه العمل والذي سينعكس على تحقيق السعادة في مكان عملهم

وظيفتی في الجامعة يجعلني اشعر بالغضب. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

طبيعة العمل في الجامعة يجعلني اشعر بالملل. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

مناخ العمل داخل الجامعة يشعرني بالاكتئاب. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

وظيفتی في الجامعة يجعلني اشعر بالراحة. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

العمل في الجامعة يجعلني اشعر بالحماس *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

وظيفتی يجعلني اشعر بالهدوء والسلام الداخلي. *

تصلح

لاتصلح

أخرى:

إرسال

رجوع

Source:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScZsMsCfZ3Z26yoreftfDSypLEIVhoVjaxJEEKCiA8dtuxU4g/viewform?usp=sf_link

الملحق (٣)

أسماء السادة المحكمين لاستمارة الاستبيان*

الاسم	اللقب العلمي	مكان العمل	ت
د. عبد الرضا فرج بدراوي	أستاذ	جامعة البصرة / كلية الإدارة والاقتصاد	١
د. علاء عبد السلام الحمداني	أستاذ	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد	٢
د. نجلة يونس محمد آل مراد	أستاذ مساعد	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد	٣
د. هاشم فوزي العبادي	أستاذ مساعد	جامعة الكوفة / كلية الإدارة والاقتصاد	٤
د. معمر الزبيدي	أستاذ مساعد	جامعة واسط / كلية الإدارة والاقتصاد	٥
د. رعد الياس درويش	أستاذ مساعد	جامعة السليمانية / كلية الإدارة والاقتصاد	٦
د. محمد نايف محمود	أستاذ مساعد	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد	٧
د. رعد عدنان رؤوف	أستاذ مساعد	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد	٨
د. زينب شلال عقار	أستاذ مساعد	جامعة البصرة / كلية الإدارة والاقتصاد	٩
د. عامر إسماعيل حديد	أستاذ مساعد	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد	١٠
د. حسان ثابت الخشاب	أستاذ مساعد	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد	١١
د. احمد يونس السبعاوي	أستاذ مساعد	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد	١٢
د. ايمان بشير محمد أبو ردن	أستاذ مساعد	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد	١٣
د. ليلى جار الله خليل	أستاذ مساعد	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد	١٤
رياض جميل وهاب	أستاذ مساعد	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد	١٥
د. بادية عبد اللطيف سرور	مدرس	الجامعة الإسلامية في لبنان/ كلية الاقتصاد وإدارة الاعمال	١٦
د. اسراء طارق حسين	مدرس	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد	١٧
د. فاطمة زهرة بن قايد	مدرس	جامعة برج بوعريريج-الجزائر/ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	١٨
د. رغد محمد يحيى	مدرس	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد	١٩
د. صفاء ادريس عبودي	مدرس	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد	٢٠
د. مأرب حازم عبد الرزاق	مدرس	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد	٢١
علي عبد المنعم مهدي	مدرس	جامعة واسط / كلية الإدارة والاقتصاد	٢٢
لبيب علي	مدرس	جامعة واسط / كلية الإدارة والاقتصاد	٢٣

* الترتيب وفقاً للقب العلمي.



الملحق (٤)

أنموذج استمارة الاستبيان

السادة المشاركين في ملئ الاستمارة..... المحترمون.
تحية طيبة...

تمثل استمارة الاستبيان هذه جزءاً من متطلبات إعداد رسالة الماجستير الموسومة "أبعاد الحرية الأكademie وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية النور الجامعية"، وتعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقة تsem بشكل إيجابي في إخراج هذه الدراسة بالمستوى الذي نأمل به، لذا نرجو تفضلكم مشكورين باختيار الإجابة التي ترونها من وجهة نظركم مناسبة لكل سؤال علماً بأن البيانات المدونة تتسم بطابع السرية والأمانة العلمية ولا داعي لتشييـت الاسم.

نشكر حسن استجابتكم ولكم منا كل الاحترام واطيب الامنيات.... مع وافر الشكر والتقدير.
ملاحظة:

- ١- يرجى الإجابة على جميع الأسئلة، لأن ترك أي سؤال دون إجابة يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.
- ٢- يرجى وضع علامة (/) في الحقل الذي يمثل وجهة نظرك .

الباحث

مكرم منيب الدباغ
طالب ماجستير

إشراف

الأستاذ المساعد الدكتور
عادل محمد عبد الله

أولاً: معلومات عامة

	ذكر	الجنس
	انثى	

	(٣٠-٢٥)	العمر
	(٤٠-٣١)	
	(٥٠-٤١)	
	(٥١ فاكثر)	

	دكتوراه	التحصيل الدراسي
	ماجستير	

	أستاذ	اللقب العلمي
	أستاذ مساعد	
	مدرس	
	مدرس مساعد	

ثانياً: الحرية الأكاديمية

"هي الحق الذي تمنه المؤسسات الأكاديمية للتدريسيين والباحثين فيها لإيصال أفكارهم والتعبير عن وجهات نظرهم دون قيود أو ضغوط أو عوائق أو أي من إجراءات القمع كالفصل من الوظيفة".

١- حرية التدريس: "هي الحق الذي تمنه المؤسسات الأكاديمية للتدريسيين في الكشف عن الحقائق العلمية، فضلاً عن اختيار منهاج المادة وكيفية تدريسها والوسائل التي يستخدمها في سبيل إيصال الفكرة إلى المتألقين".

ت	الفقرات	لـ اتفاق بشدة	لـ اتفاق	محايد	اتفاق	لـ اتفاق بشدة
X11	توفر كليتنا المتطلبات الازمة لاستخدام أحدث الطرائق التدريسية					
X12	يختر التدريسي في كليتنا المفردات التي يراها مناسبة للعملية التعليمية					
X13	يختر التدريسي في كليتنا الطريقة التي يراها مناسبة في التدريس					
X14	يختر التدريسي في كليتنا المصادر التي يعتمدها في تحضير مفردات المادة					
X15	يقيم التدريسي في كليتنا طلبه دون أي ضغوط من أي جهة					
X16	تسمح إدارة كليتنا للتدريسي للقيام بأعمال تزيد عن ساعات نصابه					

٢- حرية البحث العلمي: "هي الحق الذي تمنه المؤسسات الأكاديمية للتدريسيين والباحثين من حيث اعداد البحث وكتابتها ومناقشة نتائجها بحرية كاملة وبدون أي قيود من أي جهة كانت".

ت	الفقرات	لـ اتفاق بشدة	لـ اتفاق	محايد	اتفاق	لـ اتفاق بشدة
X21	يحدد التدريسي في كليتنا عناوين البحث بنفسه					
X22	يقوم التدريسي في كليتنا بكتابة نتائج البحث وتفسيرها بالطريقة التي يراها مناسبة					
X23	تسمح كليتنا للتدريسي بالمشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية					
X24	يختر التدريسي في كليتنا المجلة التي يراها مناسبة للنشر فيها					
X25	توفر كليتنا الدعم المادي للبحث العلمي					
X26	تشجع كليتنا التدريسيين على القيام بإجراء البحث وتوفير المستلزمات لهم					

٣- حرية التعبير: "هي مستوى الحماية التي تقدمها المؤسسات الأكاديمية للتدريسيين فيما يخص التعبير عن اراءهم وافكارهم بدون خوف من فقدان الوظيفة او التعرض لأى مكره حتى وان كانت آرائهم لا تنسجم وأفكار الآخرين".

ت	الفقرات	لـ اتفاق بشدة	لـ اتفاق	محايد	اتفاق	لـ اتفاق بشدة
X31	يبدي التدريسي في كليتنا رأيه بغض النظر عن رتبته الأكاديمية وتخصصه					
X32	ترحب كليتنا بالأراء والأفكار حتى وان كانت مختلفة مع قناعتها ادارتها					
X33	تقبل كليتنا النقد البناء الذي يصب في مصلحة التدريسي والكلية					
X34	تشجع إدارة كليتنا التدريسيين على عقد اللقاءات الفكرية (الحلقات النقاشية) كوسيلة للإبداع الجماعي					
X35	يفسر التدريسيين في كليتنا نتائج بحوثهم دون قيود داخلية او خارجية					
X36	تسمح إدارة كليتنا للتدريسيين مناقشة القضايا الاجتماعية المختلفة مع طلبتهم					

٤- المشاركة في صناعة القرار: "هي الحق الذي تمنحه المؤسسات الأكademية للعاملين فيها بالمساهمة في النشاطات العلمية والأكademية من خلال الـأخذ بمقدار حاتم وآرائهم بحرية تامة".

النقطة	الفقرات	الكلية
X41	يشترك التدريسي في كلتنا بإعداد الخطة الاستراتيجية الشاملة	
X42	تنبع كلتنا أسلوب الامرکزية في صناعة القرار	
X43	يشجع مجلس القسم التدريسي على المشاركة في قبول الطلبة في القسم	
X44	تسمح كلتنا للتدريسيين بالمشاركة في وضع الأنظمة والقوانين	
X45	تناقش إدارة كلتنا مع التدريسيين آرائهما المتعلقة بالقضايا الأكademية	
X46	ييدي التدريسيين في كلتنا آرائهم في تعين التدريسيين الجدد	

ثالثاً: السعادة في مكان العمل

"هي الشعور الإيجابي للعاملين الذي يتولد نتيجة الراحة والرفاه في مكان العمل فضلاً عن، الاحترام والتقدير لما يقومون به من مهام وبالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف المنظمية بكفاءة وفاعلية".

١- الرضا الوظيفي: "هو مجموعة المشاعر الإيجابية التي يشعر بها الموظف كقبول العمل والاستمتاع فيه والتي تجعله يرى وظيفته كمتعة حقيقة".

النقطة	الفقرات	الكلية
Y11	أشعر بالرضا عن طبيعة العمل الذي أقوم به في الكلية	
Y12	نزود إدارة الكلية التدريسيين بكافة الموارد اللازمة لإتمام العملية التعليمية	
Y13	يتنااسب الراتب الذي انتقاه مع ما أقوم به من مهام	
Y14	تعطي الكلية فرصة جيدة للتدريسيين لتطويرهم وظيفياً	
Y15	تقدمنا التقدير المعنوي مقابل الأداء الذي يقوم به التدريسيين	
Y16	يحظى كافة العاملين في كلتنا باحترام عالي	

٢- الارتباط بالعمل: "هو العلاقة الإيجابية التي تنشأ بين الموظف والمنظمة وبالشكل الذي يلبي احتياجات كل منها لضمان الحصول على الفائدة من تلك العلاقة والعمل على استثمارها".

النقطة	الفقرات	الكلية
Y21	أجد أن العمل الذي أقوم به في الكلية هادف	
Y22	المخاخ السادس في الكلية يجعلنيأشعر بالاندفاع نحو الأداء الأفضل	
Y23	يمضي الوقت بسرعة عند القيام بالمهام المكلفة بها	
Y24	أجد من الصعوبة فصل نفسي عن وظيفتي في الكلية	
Y25	أشعر بالسعادة عندما أعمل بما يناسب الطاقة التي استثمرها في العمل	
Y26	أفتخر بالعمل الذي أقوم به الكلية	

٣- علاقات العمل: "هي قوة داخلية تحفز الحاجة للتواصل مع الآخرين لتعزيز رفاهية الأفراد من خلال بناء شبكات قوية من العلاقات مع من حولهم كالأصدقاء وزملاء العمل لزيادة الشعور بالانتماء".

الفرات	ت
تشجع إدارة الكلية فرق العمل	Y31
التفاهم المشترك بين زملاء العمل هو اهم السمات في الكلية	Y32
يزداد حافزي للعمل عندما يكون هناك تعاون في العمل	Y33
استمتع باللقاءات المتكررة مع أصدقائي في الكلية	Y34
أمتلك علاقة ودية مع زملائي	Y35
يتقون زملائي بأرائي لحل مشاكلهم المتعلقة بالعمل	Y36

٤- الرفاه العاطفي: "مجموعة العوامل التي تهدف الى زيادة الصحة النفسية الإيجابية للموظفين لتحسين دافعيتهم تجاه العمل والذي سينعكس على تحقيق السعادة في مكان عملهم".

الفرات	ت
وظيفتي في الكلية تجعلني اشعر بالاطمئنان	Y41
طبيعة العمل في الكلية يجعلني اشعر بالانشراح	Y42
مناخ العمل داخل الكلية يشعرني بالسرور	Y43
وظيفتي في الكلية تجعلني اشعر بالراحة	Y44
العمل في الكلية يجعلني اشعر بالحماس	Y45
وظيفتي تجعلني اشعر بالهدوء والسلام الداخلي	Y46

الملحق (٥)

**المقابلات واللقاءات مع السادة المسؤولين في كلية النور الجامعة لمدة من
٢٠٢٠/٣/٢٥ ولغاية ٢٠٢٠/٢/٣**

ت	الأشخاص الذين تمت مقابلتهم	مضمون المقابلة	عدد المقابلات
١	السيد عميد كلية النور الجامعة	استحصل الموافقات لإجراء الدراسة	٢
٢	السيد معاون العميد للشؤون العلمية	استحصل الموافقات لإجراء الدراسة والموافقة على توزيع استماراة الاستبيان	٢
٣	السيد معاون العميد للشؤون الادارية	استحصل الموافقات لإجراء الدراسة والموافقة على توزيع استماراة الاستبيان	١
٤	السيد مدير اعلام كلية النور الجامعة	للحصول على نبذة عن كلية النور الجامعة وانشطتها	١
٥	السيد رئيس قسم الصيدلة	لغرض توزيع الاستمارة على السادة التدريسين وشرح بعض فقرات الاستبيان وكذلك للتعرف على أنشطة القسم وواقع السعادة في مكان عملهم	١
٦	السيد رئيس قسم اللغة العربية	لغرض توزيع الاستمارة على السادة التدريسين وشرح بعض فقرات الاستبيان وكذلك للتعرف على أنشطة القسم وواقع السعادة في مكان عملهم	٢
٧	السيد رئيس قسم اللغة الانكليزية	لغرض توزيع الاستمارة على السادة التدريسين وشرح بعض فقرات الاستبيان وكذلك للتعرف على أنشطة القسم وواقع السعادة في مكان عملهم	٢
٨	السيد رئيس قسم القانون	لغرض توزيع الاستمارة على السادة التدريسين وشرح بعض فقرات الاستبيان وكذلك للتعرف على أنشطة القسم وواقع السعادة في مكان عملهم	٢

الملحق (٦)
الاتساق الداخلي لأبعاد الدراسة

١. الأبعاد الخاصة بمتغير أبعاد الحرية الأكاديمية

الجدول (١) الاتساق الداخلي لبعد حرية التدريس

	X1	X2	X3	X4	X5	X6
X1	1					
X2	0.212*	1				
X3	0.163*	0.540*	1			
X4	0.145	0.222*	0.367*	1		
X5	0.250*	0.228*	0.227*	0.202*	1	
X6	0.177*	0.140	0.324*	0.213*	0.309*	1

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الجدول (٢) الاتساق الداخلي لبعد حرية البحث العلمي

	X7	X8	X9	X10	X11	X12
X7	1					
X8	0.574*	1				
X9	0.155*	0.239*	1			
X10	0.505*	0.400*	0.529*	1		
X11	0.299*	0.391*	0.322*	0.448*	1	
X12	0.087	0.337*	0.266*	0.386*	0.626*	1

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الجدول (٣) الاتساق الداخلي لبعد حرية التعبير

	X13	X14	X15	X16	X17	X18
X13	1					
X14	0.708*	1				
X15	0.474*	0.603*	1			
X16	0.308*	0.311*	0.325*	1		
X17	0.297*	0.349*	0.362*	0.380*	1	
X18	0.291*	0.403*	0.216*	0.178*	0.448*	1

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الجدول (٤) الاتساق الداخلي لبعد حرية المشاركة في صناعة القرار

	X19	X20	X21	X22	X23	X24
X19	1					
X20	0.646*	1				
X21	0.422*	0.327*	1			
X22	0.637*	0.550*	0.528*	1		
X23	0.360*	0.228*	0.340*	0.465*	1	
X24	0.501*	0.596*	0.444*	0.646*	0.417*	1

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

٢. الابعاد الخاصة بمتغير السعادة في مكان العمل

الجدول (٥) الاتساق الداخلي لبعد الرضا الوظيفي

	X25	X26	X27	X28	X29	X30
X25	1					
X26	0.540*	1				
X27	0.374*	0.297*	1			
X28	0.496*	0.461*	0.433*	1		
X29	0.555*	0.368*	0.505*	0.696*	1	
X30	0.566*	0.448*	0.525*	0.552*	0.648*	1

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الجدول (٦) الاتساق الداخلي لبعد الارتباط بالعمل

	X31	X32	X33	X34	X35	X36
X31	1					
X32	0.615*	1				
X33	0.530*	0.466*	1			
X34	0.476*	0.366*	0.692*	1		
X35	0.418*	0.625*	0.445*	0.465*	1	
X36	0.462*	0.506*	0.518*	0.487*	0.712*	1

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الجدول (٧) الاتساق الداخلي لبعد علاقات العمل

	X37	X38	X39	X40	X41	X42
X37	1					
X38	0.625*	1				
X39	0.481*	0.425*	1			
X40	0.408*	0.399*	0.502*	1		
X41	0.383*	0.156*	0.442*	0.519*	1	
X42	0.351*	0.420*	0.401*	0.485*	0.503*	1

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الجدول (٨) الاتساق الداخلي لبعد الرفاه العاطفي

	X43	X44	X45	X46	X47	X48
X43	1					
X44	0.846*	1				
X45	0.738*	0.813*	1			
X46	0.636*	0.750*	0.842*	1		
X47	0.738*	0.691*	0.790*	0.750*	1	
X48	0.788*	0.789*	0.668*	0.672*	0.806*	1

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق (٧)
الكتب والمخطبات الرسمية

١. كتاب تسهيل مهمة

Ministry of Higher Education
& Scientific Research
University of Mosul
College of Administration &
Registration



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الموصل
كلية الادارة والاقتصاد
الدراسات العليا
العدد: ٦٥٥١ / ٧١٣
التاريخ: ٢٠٩ / ١٠ / ٨

إلى / كلية النور الجامعية

م / تسهيل مهمة

تحية طيبة . . .

يرجى التفضل بتسهيل مهمة الطالب (مكرم منيب محمود) أحد طلبة الدراسات العليا في كليتنا
ماجستير/ إدارة الأعمال (مرحلة البحث) لغرض الحصول على البيانات و المعلومات التي تخص رسالته

"مع التقدير"

د. وحيد محمود رمو
م، العميد

جامعة نينوى
كلية الادارة والاقتصاد
العميد للشئون الادارية والمالية
٢٠٩ / ١٠ / ٨



نسخة منه إلى /
الدراسات العليا -

٢. كتاب عدم ممانعة

Republic of Iraq
Alnoor University College



جُمهُورِيَّةُ الْعَرَقُ
كُلِيَّةُ النُّورِ الْجَامِعَةُ

الكلية مجازة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي برقم ٢٦٧٧ لسنة ٢٠١٣
The College is accredited by the Ministry of Higher Education , No. 2677 on 2013

٤٠٨
العدد:-
٢٠١٩/١٠/٩
التاريخ:-

إلى / جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد

م / عدم ممانعة

نُهديكم أطيب تحياتنا ...

لا مانع لدينا من قيام السيد (مكرم منيب محمود) الطالب في كليةكم / الدراسات العليا بإجراء بحثه في كليةنا لغرض
حصوله على البيانات والمعلومات التي تخص رسالته في الماجستير / إدارة الأعمال كونه في (مرحلة البحث).

للتفصيل بالعلم ... مع التقدير



الأستاذ الدكتور
ياسين طه الحجار
عميد كلية النور الجامعية / وكالة
٢٠١٩/١٠/٩

نسخة منه إلى /

- مكتب السيد العميد / وكالة للتفصيل بالعلم ... مع التقدير.
- مكتب السيد معاون العميد للشؤون العلمية والطلبة للتفصيل بالاطلاع ... مع التقدير.
- ملف الكتب الصادرة.

Abstract

Building a healthier, happier and productive workplace requires attention to giving the workforce more freedom. Happy people are those who can think independently and have the ability to choose and express their opinions and proposals. The best workplace is that which gives its employees a great deal of independence and appreciation.

The current study investigated the impact of academic freedom on achieving happiness at work for teachers working in the Al-Noor University College in Nineveh Governorate. The aim of this study is to explore the role of the dimensions of academic freedom and its impact in achieving happiness at work, and to indicate the extent of interest of the organization to its academic freedom, as well as knowing the attitudes of the teachers towards happiness at work.

To achieve the aims of the study, a set of main and sub-hypotheses are formulated which consistent with the aim of the study. The study relied on the descriptive analytical approach. The questionnaire was form as a main tool in collecting data from the institution, in a way that is consistent with the nature of the directions of the research objectives and its hypotheses. The research sample includes (172) individuals. The data were analyzed using a set of statistical tools, including the Structural Equation Modeling (SEM) method, which is one of the modern statistical approaches used to estimate, test and analyze models that determine the relationships between variables.

The results of the study revealed that freedom of expression had the greatest impact on achieving happiness at work. In addition, the study concluded that the greatest effect of the dimensions of academic freedom (totally) was in the dimension of work relations. Therefore, the study recommends urging university leaders to enhance the concepts of the happiness of teachers by removing all restrictions and obstacles that would impede their happiness in a way that contributes to their possession of high talents and skills that can be harnessed in the workplace.

Academic Freedom and Its Effect on Achieving Happiness at Work: A Survey Study at Al-Noor University College

A Thesis Submitted

By

Makram Muneeb Mahmood Al-Dabbagh

To

**The Council of College of Administration & Economics
University of Mosul**

**In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
of M. Sc. In Business Administration**

Supervised By

**Assist. Prof.
Dr. Adel Mohammed Abdullah Al- Ta'e**

**University of Mosul
College of Administration
and Economics**



Academic Freedom and Its Effect on Achieving Happiness at Work: A Survey Study at Al-Noor University College

Makram Muneeb Mahmood Al-Dabbagh

**M. Sc. / Thesis
Business Administration**

**Supervised By
Assist. Prof.
Dr. Adel Mohammed Abdullah Al-Ta'e**