



جامعة الموصل
كلية الإدارة والاقتصاد

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

مكرم منيب محمود الدباغ

رسالة ماجستير

إدارة الأعمال

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

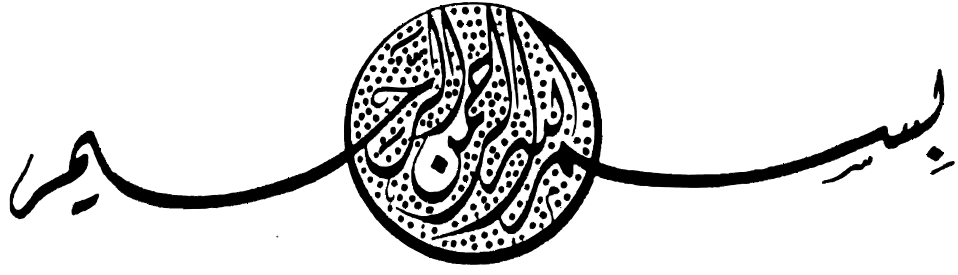
مجلس كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الموصل

وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال

بإشراف

الأستاذ المساعد الدكتور

عادل محمد عبد الله الطائي



﴿وَأَصْبِرْ لِحُكْمِ رَبِّكَ فَإِنَّكَ بِأَعْيُنِنَا وَسَبِّحْ بِحَمْدِ
رَبِّكَ حِينَ تَقُومُ﴾ ﴿٤٨﴾

الْعَلَمِ

سورة الطور

﴿آية ٤٨﴾

إقرار المشرف

أشهد أن إعداد هذه الرسالة الموسومة: بـ "أبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها في تحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية النور الجامعة" جرى تحت إشرافي في جامعة الموصل / كلية الإدارة 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 / ٢١

إقرار المقوم اللغوي

أشهد بأن هذه الرسالة الموسومة: بـ "أبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها في تحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية النور الجامعة" 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 / ٢١

إقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

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

التوقيع:

الاسم: أ. د. علاء عبد السلام يحيى الحمداني

التاريخ: ٢٠٢٠ / ٦ / ٢١

إقرار رئيس قسم إدارة الأعمال

بناءً 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 / ٢١

قرار لجنة المناقشة

نشهد بأننا أعضاء لجنة التقويم والمناقشة قد أطلعنا على الرسالة الموسومة
بـ "أبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها في تحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية
النور الجامعة" وناقشنا الطالب مكرم منيب محمود الدباغ في محتوياتها وفيما له علاقة بها
بتاريخ ٢ / ١١ / ٢٠٢٠ وإنها جديرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال.

الأستاذ المساعد الدكتور
بسام عبدالرحمن يوسف
جامعة الموصل
عضواً

الأستاذ المساعد الدكتور
سرمد غانم صالح
كلية الحدياء الجامعة
رئيس اللجنة

الأستاذ المساعد الدكتور
عادل محمد عبدالله الطائي
جامعة الموصل
عضواً ومشرفاً

الأستاذ المساعد الدكتور
حسان ثابت جاسم
جامعة الموصل
عضواً

قرار مجلس الكلية

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

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

/ / ٢٠٢٠

مقرر مجلس الكلية

/ / ٢٠٢٠

شكر وثناء

الحمد لله رب العالمين، والصلاة 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 عليّ إذ أمدني بعونه، فكل خير وجدته في عملي كان من فضل الله وحده لا شريك له.

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

كما يقتضي واجب العرفان أن أتقدم بالشكر والامتنان رئاسة جامعة الموصل متمثلة بالأستاذ الدكتور (قصي كمال الدين الاحمدي)، وكذلك شكري وامتناني إلى عمادة كلية الإدارة والاقتصاد متمثلة بالأستاذ الدكتور (ثائر أحمد سعدون السمان)، والشكر موصول إلى رئاسة قسم إدارة الأعمال متمثلة بالأستاذ الدكتور (معن وعبدالله جارالله المعاضيدي) لتوفيرهم الإمكانيات والمستلزمات وتذليل المعوقات طيلة فترة الدراسة، كما أتقدم بالشكر الوافر لأساتذتي أعضاء الهيئة التدريسية كافة، فلهم مني خالص الأمنيات بالتوفيق 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 الدكتور (رجاء عبدالله عيسى) والشكر موصول إلى الدكتورة (فاطمة زهرة بن قايد)، وأقدم خالص شكري وامتناني للدكتورة (نسرین فالج حسن). لما قدموه لي من يد العون فلهم مني خالص الأمنيات بالتوفيق والنجاح الدائمين.

كما يقتضي واجب الوفاء والعرفان أن أتقدم بالشكر والاعتزاز 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، وإلى رمز المحبة من سهرت الليالي لتربيتي وتعليمي (والدتي الحنونة) سائلاً المولى عز وجل أن يحفظهما وأن يغنيهم بالصحة والعافية. وأقدم شكري وامتناني إلى إخوتي (محمد، مهند، واختي العزيزة) حفظهم الله من كل سوء وأدامهم ذخراً لي.

ولا يفوتني 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 متمثلة بالسيد العميد الأستاذ الدكتور (ياسين طه الحجار) على حفاوة استقباله لي وتقديمه كل الدعم، والشكر موصول إلى الأنسة (بسمة إبراهيم عبو)، سائلاً المولى تعالى أن يرعاها ويحفظها من كل مكروه.

ولا يفوتني واجب العرفان بالجميل والوفاء الأخوي، أن أتقدم بأزكى آيات الحب والامتنان إلى زملائي في الدراسة لما قدموه لي من دعم معنوي، أسأل الله لهم تسديد الخطى وتحقيق ما يطمحون له. وأخيراً أقدم خالص اعتذاري لمن لم تسعفني 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 ومقترحاتهم، وأن من أفضل أماكن العمل هي تلك التي تمنح موظفيها قدراً كبيراً من الاستقلالية والتقدير.

تحققت الدراسة الحالية من أثر الحرية الأكاديمية في تحقيق السعادة في مكان العمل للتدريسيين العاملين في كلية النور الجامعة في محافظة نينوى، تهدف الدراسة إلى إظهار دور أبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل، وبيان مدى اهتمام المؤسسة المبحوثة بالحرريات الأكاديمية لديها، فضلاً عن معرفة مستوى شعور تدريسيها بالسعادة في مكان عملهم.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم صياغة مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية والمنسجمة مع هدف الدراسة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. كما تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات من المؤسسة المبحوثة، بما ينسجم وطبيعة توجهات أهداف البحث ومضامين فرضياته. وتضمنت عينة الدراسة (١٧٢) فرد. وتم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية ومن بينها أسلوب نمذجة المعادلة البنائية Structural Equation Modeling (SEM) والتي تعد من المداخل الإحصائية الحديثة المتبعة لتقدير النماذج التي تحدد العلاقات بين المتغيرات واختبارها وتحليلها.

كشفت النتائج أن بعد حرية التعبير كان له التأثير الأكبر في تحقيق السعادة في مكان العمل، فضلاً عن ذلك فقد استنتجت الدراسة أن الأثر الأكبر لأبعاد الحرية الأكاديمية (مجتمعة) كان في بعد علاقات العمل. لذلك، توصي الدراسة على حث القيادات الجامعية على تعزيز مفاهيم سعادة التدريسيين وذلك من خلال إزالة جميع القيود والمعوقات التي من شأنها عرقلة سعادتهم وبما يسهم في امتلاكهم لمواهب ومهارات عالية من الممكن تسخيرها في مكان العمل.

ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	المستخلص
ب	ثبت المحتويات
د	ثبت الجداول
و	ثبت الأشكال
ز	ثبت 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 الأكاديمية-إطار نظري
٣٢	أولاً: مفهوم الحرية الأكاديمية
٣٤	ثانياً: أهمية الحرية الأكاديمية
٣٦	ثالثاً: مبادئ الحرية الأكاديمية
٣٧	رابعاً: خصائص الحرية الأكاديمية
٣٧	خامساً: متطلبات الحرية الأكاديمية
٣٨	سادساً: أبعاد الحرية الأكاديمية
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 الأكاديمية والسعادة في مكان العمل
٩٦-٦٧	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

ثبت الجداول

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

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

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 الأكاديمية	٤٢
٧	تطبيق نظرية هرم ماسلو للحاجات 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 الأكاديمية والسعادة في مكان العمل	٦٦
١٢	التحليل العاملي التوكيد لمتغير (أبعاد الحرية الأكاديمية) قبل التعديل	٨١
١٣	التحليل العاملي التوكيد لمتغير (أبعاد الحرية الأكاديمية) بعد التعديل	٨٣
١٤	التحليل العاملي التوكيد لمتغير (السعادة في مكان العمل)	٨٤
١٥	التحليل العاملي التوكيد لمتغيرات الدراسة	٨٥
١٦	نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعة في السعادة في مكان العمل مجتمعة	٨٩
١٧	نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية منفردة في السعادة في مكان العمل مجتمعة	٩٢
١٨	نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعة في السعادة في مكان العمل منفردة	٩٥

ثبت الملاحق

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

المقدمة

تؤدي الجامعات دوراً قيادياً في تطوير المجتمعات وتنميتها من خلال إسهامها في تخريج الملاكات البشرية المدربة على العمل في مختلف المجالات إذ يناط بها مجموعة من الأهداف تدرج تحت وظائف رئيسة لها مثل التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ولتحقيق تلك الأهداف تحتاج الكوادر التدريسية إلى قدر من الحرية الأكاديمية 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 الأكاديمية (أبو سيف، ٢٠١٥، ٢). ولأهمية موضوع الحرية الأكاديمية، فقد تم عقد العديد من المؤتمرات التي سعت إلى تحديد مفهوم خاص بالحرية الأكاديمية ومن أهمها إعلان "ليما" في البيرو سنة (١٩٨٨) للحرية الأكاديمية، الذي تناول تحديداً شاملاً لمفهوم الحرية الأكاديمية، فضلاً عن إعلان "عمان" المنبثق عن مؤتمر الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية المنعقد في العاصمة الأردنية عمان في (١٥-١٦) كانون أول (ديسمبر) ٢٠٠٤م، الذي نص على شمول الحرية الأكاديمية 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 الأكاديمية في التواصل مع المجتمع الأكاديمي العالمي، والوصول إلى مصادر البيانات، والمعلومات، وتبادل الآراء، ونشرها دون قيود، أو مضايقات (العجلوني، ٢٠١٦، ٤٨٠).

من جهة ثانية تناولت الدراسة متغير السعادة في مكان العمل الذي حظي 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 وحرية تمكنهم من أداء مهامهم وواجباتهم بصورة أكثر فاعلية، مما يولد لديهم الشعور بالامتثال نتيجة لتقدير الآخرين لما يقومون به من مهام وواجبات (Haar, et al., 2019, 1).

واستهدفت الدراسة الحالية بناء إطار فكري وميداني لأبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل من خلال وصف وتشخيص متغيراتها وتحليل العلاقة والتأثير لتلك المتغيرات. كما تم بناء أنموذج 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 العاملي التوكيدي ونمذجة المعادلات البنائية والتي من خلالها تم اختبار علاقات الأثر بين متغيرات الدراسة وذلك تماشياً مع أهداف الدراسة وسريان مخططها.

وبالاتساق مع ما تقدم فقد تمثلت الدراسة بأربعة أفصل، استطلع 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 المبحثين الثالث والرابع لأساليب جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وكذلك وصف مجتمع الدراسة والأفراد المبحوثين.

كما تآطر الجانب النظري للدراسة الحالية في الفصل الثاني بمبحثين 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 مبحثين تطرق الأول إلى وصف وتشخيص متغيرات الدراسة، أما فيما يخص المبحث الثاني فقد خصص لاختبار البناء التكاملية لأنموذج الدراسة واختبار فرضياتها. وأخيراً فقد اختتمت الدراسة بفصلها الرابع متضمنة مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات وبواقع مبحثين، خصص المبحث الأول لاستنتاجات الدراسة وفق ما أفضى إليه الجانب النظري وكذلك نتائج التحليل الإحصائي وكذلك الواقع الحالي لمتطلبات الدراسة، أمّا المبحث الثاني فقد استطلع جملة من التوصيات وكذلك تقديم بعض المقترحات 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)	
عنوان الدراسة	"الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة البصرة"
مشكلة الدراسة	"تتمثل 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 يعاني 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؟"
هدف الدراسة	"تهدف الدراسة الى قياس مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية - جامعة البصرة، وكذلك قياس مستوى الشعور بالاغتراب 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 واللقب العلمي."
مجتمع الدراسة وعينته	"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."
الأبعاد	١. حرية التدريس ٢. حرية البحث العلمي ٣. حرية التعبير ٤. المشاركة في اتخاذ القرار
أهم الاستنتاجات	"توجد علاقة عكسية بين الحرية الأكاديمية والاغتراب فكلما كان التدريسي محروماً من حريته الأكاديمية كلما كان ذلك سبباً في اغترابه الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية يعانون من اغتراب وظيفي وبكافة مجالاته."

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

مشكلة الدراسة	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؟"
هدف الدراسة	"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".
مجتمع الدراسة وعينته	"تمت الدراسة في كلية الآداب-جامعة الملك سعود وطبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بغ عددهم (٥٣) تدريسي".
الأبعاد	١. حرية التدريس ٢. حرية البحث العلمي ٣. الحرية في الأنظمة واللوائح ٤. خدمة المجتمع
أهم الاستنتاجات	"توصلت الدراسة الى 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".
أهم المقترحات	"تقترح 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".
الاستفادة من الدراسة	١. تغطية الجانب النظري ٣. تصميم الاستبيان
٤. دراسة (محسن ومتعب، ٢٠١٨)	
عنوان الدراسة	"تحليل العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي دراسة تحليلية في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة القادسية"
مشكلة الدراسة	"تكمن مشكلة الدراسة في معرفة واقع ممارسة الحرية الأكاديمية لعضو الهيئة التدريسية بعيداً عن الضغوط والعوائق التي تحد من حريتهم وبما يسهم في تحديد ولأنهم لمؤسستهم، كما تسعى الدراسة إلى تشخيص واقع ممارسة الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية"
هدف الدراسة	"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"
مجتمع الدراسة وعينته	"تمثل مجتمع الدراسة بكلية الإدارة والاقتصاد، وكانت عينة الدراسة (٩٢) فرد من أعضاء الهيئة التدريسية"

الأبعاد	١. مجال التدريس ٢. مجال البحث العلمي ٣. مجال اتخاذ القرار
أهم الاستنتاجات	"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 البحوث ونشرها"
أهم المقترحات	"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"
الاستفادة من الدراسة	١. تحديد أبعاد الحرية الأكاديمية ٢. تغطية الجانب النظري ٣. تصميم الاستبيان
٥. دراسة (غربي وقوارح، ٢٠١٩)	
عنوان الدراسة	"الحرية الأكاديمية كمدخل لتنمية الولاء التنظيمي دراسة تحليلية بجامعة قاصدي مرباح"
مشكلة الدراسة	"تتبلور مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات الآتية: ما مدى توفر الحرية الأكاديمية لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟ وما مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟"
هدف الدراسة	"الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، والكشف أيضاً عن العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة"
مجتمع الدراسة وعينته	تمت الدراسة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة وبعينته قوامها (١٢٠) فرد من أعضاء الهيئة التدريسية
الأبعاد	١. مجال اتخاذ القرار ٢. حرية التعبير ٣. حرية البحث العلمي ٤. حرية التدريس
أهم الاستنتاجات	"توصلت الدراسة الى ان مستوى الحرية الأكاديمية منخفضة، في حين درجة الولاء التنظيمي متوسط لدى الأستاذ الجامعي، فضلاً عن وجود علاقة موجبة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي"
أهم المقترحات	"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"
الاستفادة من الدراسة	١. تحديد أبعاد الحرية الأكاديمية ٢. تغطية الجانب النظري ٣. تصميم الاستبيان

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المشار إليها.

ب. الدراسات الأجنبية

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

الجدول (٢) الدراسات الأجنبية السابقة الخاصة بالحرية الأكاديمية

١. دراسة (Basheka, 2009)	
عنوان الدراسة	"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"
مشكلة 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 والحرية 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؟
هدف الدراسة	تهدف الدراسة الى معرفة مدى إسهام التخطيط والتنظيم والقيادة والتوظيف والرقابة في تعزيز الحرية الأكاديمية.
مجتمع الدراسة وعينته	شملت الدراسة عينة إجمالية بلغت (٣٨٤) مستجيباً من مجتمع الدراسة الكلي والبالغ (٤١٢٦) شملت أعضاء هيئة التدريس وقيادات الجامعات وممثلي الطلاب وواضعي السياسات.
الأبعاد	١. طبيعة العاملين ٢. الأمان الوظيفي ٣. العوائد ٤. حرية التدريس ٥. حرية التعبير
أهم الاستنتاجات	أظهرت النتائج العملية أن الإدارة الفعالة تعزز بشكل كبير الحرية الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي
أهم المقترحات	يجب على إدارة الجامعات أن تعمل بجهد مشترك لتعزيز مبادئ الحرية الأكاديمية.
الاستفادة من الدراسة	تغطية الجانب النظري
٢. دراسة (Mahamane, 2011)	
عنوان الدراسة	"وضع التوظيف ورضا أعضاء هيئة التدريس بالحرية الأكاديمية" "Employment status and faculty satisfaction with academic freedom"
مشكلة الدراسة	تمثلت مشكلة الدراسة بالتساؤلات التالية: ما مدى رضى أعضاء هيئة التدريس عن جوانب مختلفة من الحرية الأكاديمية بناءً على معتقداتهم ومواقفهم

وتجاربهم؟ وما هي العوامل والمواقف 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 نورثرن 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 تفسر 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 للإنانث، كتحليل عدد السنوات المطلوبة للحصول على منصب، وإعطاء وزن أكبر للتدريس والخدمة أكثر من البحث.	أهم المقترحات
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"	عنوان الدراسة
"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"	
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 والعمر والجنس والرتبة الأكاديمية؟	مشكلة الدراسة
تحديد مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة آل البيت.	هدف الدراسة
شمل مجتمع 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

أوضحت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة الحرية الأكاديمية 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.	أهم الاستنتاجات
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.	أهم المقترحات
١. تغطية الجانب النظري ٢. تحديد أبعاد الحرية الأكاديمية ٣. تصميم الاستبيان	الاستفادة من الدراسة
٤. دراسة (Karki, 2015)	
"الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب: دراسة حالة لكلية التربية في جامعة تريبهوفان في نيبال" "Academic freedom for faculty members and students: A case study of the faculty of education at tribhuvan university in Nepal"	عنوان الدراسة
استندت الدراسة إلى التساؤلات الآتية: كيف يرى أعضاء هيئة التدريس والطلاب ورؤساء الأقسام بكلية التربية في جامعة تريبهوفان فكرة الحرية الأكاديمية؟ وكيف تحافظ كلية التربية في جامعة تريبهوفان على الحرية الأكاديمية لكلاً منهما.	مشكلة الدراسة
دراسة تصورات أعضاء هيئة التدريس والطلاب وأعضاء القيادة الأكاديمية حول الحرية الأكاديمية، كما تقدم الدراسة رؤى تساعد على فهم مفهوم الحرية الأكاديمية وتقدم معلومات قيمة لأولئك الذين يهتمون بشكل خاص بمسألة الحرية الأكاديمية.	هدف الدراسة
أجريت الدراسة في كلية التربية بجامعة تريبهوفان في النيبال وبحجم عينة صغير إذ تم إجراء مقابلات شبه منظمة للحصول على آراء (٤) من أعضاء هيئة التدريس و(٤) من الطلاب و(٣) من القيادات الأكاديمية فيما يتعلق بالحرية الأكاديمية.	مجتمع الدراسة وعينته
١. حرية التدريس ٢. حرية البحث العلمي ٣. حرية التعبير ٤. المشاركة في اتخاذ القرار	الأبعاد
أشارت نتائج الدراسة إلى أن معنى الحرية الأكاديمية يُنظر إليه على أنه شيء ضروري لكل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب للقيام بالأنشطة الأكاديمية، كما استنتجت عدم وجود سياسة للتعليم العالي فيما يتعلق بالحرية الأكاديمية وذلك بسبب قلة الدعم الحكومي.	أهم الاستنتاجات
ضرورة إجراء المزيد من الدراسات الخاصة بالحرية الأكاديمية بما في ذلك الحرية الأكاديمية الفردية والحرية الأكاديمية المؤسسية، وضرورة مواجهة	أهم المقترحات

التحديات من أجل حماية الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب بسبب عدم الاستقرار السياسي في البلاد على مدى عقد من الزمن.	
١. تحديد أبعاد الحرية الأكاديمية ٢. تغطية الجانب النظري ٣. تصميم الاستبيان	الاستفادة من الدراسة
٥. دراسة (Karran & Mallinson, 2019)	
"الحرية الأكاديمية 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 الأكاديمية والإبداع، وهل هذه التأثيرات تختلف بين الجامعات الرائدة وغيرها من المؤسسات؟	مشكلة الدراسة
تهدف الدراسة الى مقارنة العلاقة بين مستويات الحماية الفعلية للحرية الأكاديمية فيما يخص التدريس والبحث العلمي في جامعات المملكة المتحدة.	هدف الدراسة
استخدمت الدراسة بيانات تجريبية لأكثر من ١٥٠٠ من المستجيبين (مستمدة من جميع أنحاء المملكة المتحدة) لاستطلاع حول الحرية الأكاديمية، وتصنيفات جامعة تايمز هاير العالمية.	مجتمع الدراسة وعينته
١. حرية التدريس ٢. حرية البحث العلمي	الأبعاد
أظهرت الدراسة أن مستوى الحماية للحرية الأكاديمية 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 حريتهم مقيدة بالإطار الاستراتيجي للبحوث التابع لمجلس الجامعة.	أهم المقترحات
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 الهادفة 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
حث 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 المقترحات
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 يؤثر 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) موظفاً يعملون في المصارف الإيطالية والاسبانية.	مجتمع الدراسة وعينته
١. الرضا الوظيفي ٢. الارتباط بالعمل ٣. الالتزام التنظيمي	الأبعاد

أهم الاستنتاجات	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.
أهم المقترحات	يحتاج القادة إلى الاهتمام بشكل أكبر بمرؤوسيهـم وذلك لأن القادة الذين يفوضون المسؤولية والسلطة بين المرؤوسين سيعزز من جودة حياة أتباعهم في العمل ومن ثمَّ سعادتهم.
الاستفادة من الدراسة	تغطية الجانب النظري
٣. دراسة (De Waal, 2018)	
عنوان الدراسة	"زيادة الجاذبية التنظيمية: دور المنظمات عالية الأداء والسعادة في مكان العمل" "Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks"
مشكلة الدراسة	تمثلت مشكلة البحث بالتساؤل الآتي: هل لدى المنظمات ذات الأداء العالي مستويات عالية من السعادة في مكان العمل؟
هدف الدراسة	تهدف الدراسة إلى مناقشة انعكاسات السعادة في مكان العمل على المنظمة التي يعمل بها العاملين وكذلك انعكاساتها تجاه عائلتهم واصدقائهم.
مجتمع الدراسة وعينته	تم إجراء دراسة استقصائية واسعة النطاق للمديرين والموظفين الهولنديين باستخدام استمارة استبيان الكترونية وبـحجم عينة قدره (١٢,٠٠٠) فرد.
الأبعاد	١. الرضا الوظيفي ٢. الارتباط بالعمل ٣. الالتزام التنظيمي ٤. أخلاقيات العمل
أهم الاستنتاجات	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.
أهم المقترحات	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 وإنتاجية.
الاستفادة من الدراسة	١. تحديد أبعاد السعادة في مكان العمل ٢. تغطية الجانب النظري ٣. تصميم الاستبيان
٤. دراسة (Salas & Alegre, 2018)	
عنوان الدراسة	"السعادة في العمل: تطوير مقياس مصغر" "Happiness at work: Developing a shorter measure"

مشكلة الدراسة	أصبحت فكرة السعادة في مكان العمل مهمة وبشكل متزايد لأبحاث إدارة الموارد البشرية، وعلى الرغم من الانتشار الواسع للبنيات المختلفة التي تجسد المواقف الإيجابية، أصبح من الضروري إجراء مقياس شامل للسعادة على المستوى الفردي.
هدف الدراسة	تهدف الدراسة إلى تقديم مقياس جديد للسعادة في مكان العمل.
مجتمع الدراسة وعينته	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.
الأبعاد	١. الرضا الوظيفي ٢. الالتزام التنظيمي ٣. الارتباط بالعمل
أهم الاستنتاجات	توصلت الدراسة إلى أن مقياس السعادة في مكان العمل هو إجراء قابل للتطبيق في مجال الإدارة الإيجابية المتداولة حديثاً، إذ يوجد عدد قليل من المقاييس الواسعة الموثوقة والصحيحة.
أهم المقترحات	يجب أن ينصب التركيز في المنظمات الحديثة على إدارة رأس المال البشري، وخلق ظروف العمل التي تلهم الموظفين ليكونوا سعداء، والمضي قدماً نحو المثابرة في مواجهة الصعوبات وأن السعادة في مكان العمل هي أداة قوية تساعد المؤسسات على جذب الموظفين المبدعين والمتحمسين الأمر الذي يجعل من تلك المؤسسات ناجحة.
الاستفادة من الدراسة	١. تحديد أبعاد السعادة في مكان العمل ٢. تغطية الجانب النظري ٣. تصميم الاستبيان
٥. دراسة (Salas et al., 2018)	
عنوان الدراسة	"السعادة في مكان العمل في سياقات كثيفة المعرفة: فتح جدول أعمال البحث" "Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda"
مشكلة الدراسة	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؟
هدف الدراسة	تقديم مراجعة للمفاهيم المتعلقة بالمواقف الإيجابية والسعادة في مكان العمل، وكذلك المقاربات النظرية الرئيسة لشرح المواقف الإيجابية في العمل في السياقات الكثيفة المعرفة.

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

عنوان الدراسة	"السعادة والإيجابية في مكان العمل: القياس، الأسباب والنتائج" "Workplace Happiness and Positivity: Measurement, Causes and Consequences"
مشكلة 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؟
هدف 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.
الأبعاد	١. الرضا الوظيفي ٢. الارتباط بالعمل ٣. الالتزام التنظيمي ٤. الدوافع الذاتية
أهم الاستنتاجات	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 المقترحات	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.
الاستفادة من الدراسة	تغطية الجانب النظري
٨. (Kun & Gadanez, 2019)	
عنوان الدراسة	"السعادة في مكان العمل والرفاهية وعلاقتها برأس المال النفسي: دراسة لآراء مجموعة من المدرسين الهنغاريين" "Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers"
مشكلة الدراسة	تمثلت مشكلة الدراسة بالتساؤلات: ما هي مصادر سعادة المدرسين في مكان العمل؟ وما هي العناصر التي تسهم في السعادة الكلية في العمل؟
هدف الدراسة	تهدف الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الموارد النفسية للمدرسين من خلال مفهوم رأس المال النفسي والسعادة في مكان العمل ورفاهيتهم باستخدام كلاً من الأساليب النوعية والكمية لدراسة العلاقة بين العوامل المختلفة للدراسة.
مجتمع الدراسة وعينته	تمت دراسة المدرسين العاملين في المدارس الابتدائية والثانوية والمدارس الفنية-الموسيقى بواقع (٢٩٧) استمارة استبيان.
الأبعاد	١. الرضا الوظيفي ٢. الرفاه العاطفي ٣. العلاقات الإنسانية

أهم الاستنتاجات	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 المقترحات	الموائمة بين مهام العمل وخصائص التدريس لكي يصبح العمل أكثر جدوى بالنسبة للتدريسين، مما يؤثر بشكل إيجابي على الرفاهية والإنتاجية.
الاستفادة من الدراسة	تغطية الجانب النظري
٩. (Basinska & Rozkwitalska, 2020)	
عنوان الدراسة	"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"
مشكلة الدراسة	انطلقت الدراسة من تساؤلها الرئيس الآتي "ما هي العلاقة بين رأس المال النفسي والسعادة في مكان العمل في الشركات متعددة الجنسيات؟"
هدف الدراسة	دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي والسعادة في العمل في الشركات متعددة الجنسيات.
مجتمع الدراسة وعينته	تم تضمين عينة من (١٣٧) فرداً من فروع الشركات متعددة الجنسيات والمشاركة في التفاعلات بين الثقافات.
الأبعاد	١. الرضا الوظيفي ١.٢ الإيجابية
أهم الاستنتاجات	يرتبط رأس المال النفسي بمزيد من الحيوية في العمل ويرتبط بشكل أساسي بالإيجابية. كما أظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن رأس المال النفسي لا يخفف من العلاقة بين الازدهار والسعادة في العمل.
أهم المقترحات	ينبغي على المديرين في الشركات متعددة الجنسيات أن يشجعوا على التعلم والحيوية من خلال خلق المزيد من الفرص للتفاعلات بين الثقافات.
الاستفادة من الدراسة	تغطية الجانب النظري

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المشار إليها.

اتساقاً مع ما تقدم تكمن مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة واختيار الأبعاد التي تتسجم وطبيعة توجهات الدراسة والبيئة العراقية، فضلاً عن دعم وتعزيز النتائج التي توصلت إليها 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

تُعَدُّ الحرية الأكاديمية من الخصائص المميزة لجودة الجامعات والتي تعرف في أبسط صورها، "بأنها حرية إجراء البحوث ونشرها والتدريس دون تدخل أو عقوبة من أي جهة داخلية كانت ام 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 عاليين الأمر الذي سيؤدي إلى مخرجات ذات مستوى عالٍ من الجودة، تؤثر بدورها في سوق العمل، وتسهم في تقدم 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 وتحديدًا 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 ويمكنها 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:** تزويد المؤسسة المبحوثة بمعلومات عن طبيعة الحرية الأكاديمية لديها ومدى شعور أفرادها بالسعادة، فضلاً عن الكشف عن أكثر أبعاد الحرية الأكاديمية تأثيراً 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 بالحریات 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 الى تساؤلاتها الرئيسة والفرعية نحدد مجموعة من الفرضيات الرئيسة 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، وتتفرع الفرضية الرئيسة الرابعة الفرضيات الفرعية الآتية:

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

H0.4.2: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لبعد 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 الأكاديمية مجتمعتاً بالسعادة في مكان العمل منفردةً، وتتفرع 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 $\alpha \geq 0.05$.

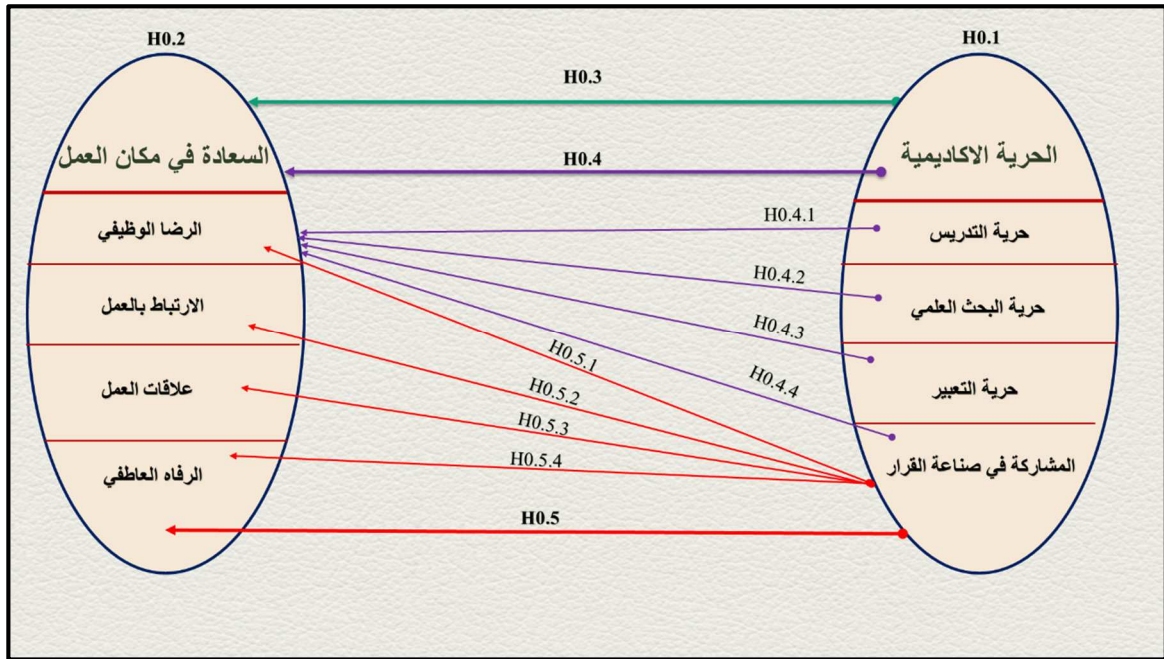
H0.5.2: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد الارتباط بالعمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

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 $\alpha \geq 0.05$.

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 الأكاديمية 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 وأطاريح 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 المقياس المعتمد لقياس الظاهرة، إذ اعتمدت الدراسة على الأدوات البحثية الآتية:

١. المقابلات الشخصية: قام الباحث بإجراء المقابلات الشخصية مع عميد كلية النور الجامعة 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 تقوي من ركائز الدراسة وكما موضح في الملحق (٥).
٢. الزيارات الميدانية: قام الباحث بإجراء زيارات شبه يومية ومستمرة للفترة من (٢٠٢٠/٢/٣) ولغاية للمدة (٢٠٢٠/٣/٢٥) لمقر الكلية والأقسام التابعة لها لغرض التعرف على الواقع الفعلي لطبيعة الحرية الأكاديمية والسعادة في مكان العمل في الكلية وما تتخذ من إجراءات بصدد كل بعد من أبعاد الدراسة.

٣. استمارة الاستبيان: اعتمد الباحث على استمارة الاستبيان بوصفها أداة رئيسة 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 بيئة الميدان المبحوث وذلك من خلال الزيارات الميدانية التي قام بها الباحث أولاً ومن ثم عرضها على مجموعة من الخبراء والمحكمين على المستوى المحلي والاقليمي ثانياً والمشار إليهم في الملحق (٣). أن اعتماد الباحث على هذا الأسلوب يعود لعدم قدرته على الوقوف 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 يتسم بالمرونة في اختيار مدى الاتفاق مع العبارات أو عدمه على مستوى فقرات الاستبانة بالكامل والمرتبة من عبارة (أنتق بشدة، أنتق، محايد، لا أنتق، لا أنتق بشدة) والتي اخذت الاوزان (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 الأكاديمية والتي اشتملت على (٢٤) عبارة وزعت على نحو (6,6,6,6) لكل بعد من الأبعاد الأربعة (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير، المشاركة في صناعة القرار) في حين تضمن الجزء الثالث المتغير المعتمد المتمثل بالسعادة في مكان العمل وشمل أيضاً على (٢٤) عبارة وزعت بشكل (6,6,6,6) لكل بعد من الأبعاد الأربعة 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

القسم	المتغيرات الأساسية	المتغيرات الفرعية	أرقام الفقرات	المصدر	الرمز في المتن
الأول	بيانات عامة	بيانات عن الأفراد المبحوثين	أ - و		
الثاني	أبعاد الحرية الأكاديمية	حرية التدريس	٦ - ١	(حمدان، ٢٠٠٨)، (العجلوني، ٢٠١٦)، (غربي وقوارح، ٢٠١٨)، (Karran & Mallinson, 2019).	X11 - X16
		حرية البحث العلمي	١٢ - ٧	(Behrens & Gray, 2001)، (حمدان، ٢٠٠٨)، (الشاوي، ٢٠١٥)، (المطيري، ٢٠١٦)، (غربي وقوارح، ٢٠١٨).	X21 - X26
		حرية التعبير	١٨ - ١٣	(Al-Madi, 2013)، (Karki, 2005)، (Zain-Al-Dien, 2016)، (العجلوني، ٢٠١٦).	X31 - X36
		المشاركة في صناعة القرار	٢٤ - ١٩	(Al-Madi, 2013)، (Mahamane, 2011)، (الشاوي، ٢٠١٥)، (محسن ومتعب، ٢٠١٨).	X41 - X46
الثالث	السعادة في مكان العمل	الرضا الوظيفي	٣٠ - ٢٥	(Carleton, 2009)، (Hirschfeld, 2000)، (Salas & Alegre, 2018)، (De Waal, 2018).	Y11 - Y16
		الارتباط بالعمل	٣٦ - ٣١	(Schaufeli et al., 2006)، (Salas & Alegre, 2018).	Y21 - Y26
		علاقات العمل	٤٢ - ٣٧	(Kashdan, 2004)، (Chaiprasit & Santidhiraku, 2011).	Y31 - Y36
		الرفاه العاطفي	٤٨ - ٤٣	(Van Katwyk et al., 2000).	Y41 - Y46

المصدر: من إعداد الباحث.

ب. 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:

ب-١ الاختبارات قبل توزيع استمارة الاستبيان

١. قياس الصدق الظاهري: لغرض التأكد 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 والتأكد من مدى وضوح فقراتها وسهولة فهمها من الأفراد المجيبين ودقة فقراتها من الناحية العلمية. وتم مناقشة الملاحظات وإجراء التعديلات المطلوبة على استمارة الاستبيان وحسب رأي الخبراء والمحكمين والملحق (٣) يوضح أسماء الخبراء وألقابهم العلمية ومواقع 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 ملاءمة.

ب-٢ الاختبارات بعد توزيع استمارة الاستبيان

١. قياس ثبات الاستبيان: إنَّ ثبات الاستبيان يعني إمكانية الحصول على النتائج نفسها فيما لو تم إعادة تطبيق المقياس على العينة نفسها مرة أخرى وبفارق زمني، ولذلك ومن أجل التأكد 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%) (الدباغ، ٢٠١٤، ٦٨)، (السمان، ٢٠٠٨، ١٧)، (Naor et al, 2010, 199).

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

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

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج 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 العاملي 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 ولكل متغير من تلك المتغيرات على حدة إذ

إنَّ قيم الارتباط المعنوية تعبر عن مصداقية تلك الفقرات الخاصة بمتغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية وكما موضحة في الملحق (٦). إذ تبين وجود مجموعة من علاقات الارتباط المعنوية بين معظم مؤشرات الدراسة وهذا يدل 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 الى مؤشرات دقيقة تنسجم وطبيعة توجهات الدراسة الحالية وتتماشى مع أهدافها واليات اختبار فرضياتها. وتتمثل 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:

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

٧. معامل ألفا الطريقي: 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 (تباين 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 التوكيدي: 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 وعينته 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 العراقية ومن المشاريع الرائدة في القطر، ويتضح ذلك من خلال رؤية الكلية والتي أكدت فيها على سعيها المستمر لتصبح واحدة من أفضل الكليات على مستوى العراق والمنطقة ومعروفة بتميزها من خلال برامجها الأكاديمية 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 أعداد تخصصات أكاديمية 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 وتتماشى مع المؤشرات الدولية ليشغلوا أدواراً قيادية في الحياة.
٤. تقديم الكلية لبرامج أكاديمية وثيقة الصلة بنظريات التعليم الأكاديمي 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 ٢٦٧٧) 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 متمرس ومعروف سواء على المستوى المحلي او الدولي، يحمل أعلى الدرجات العلمية ولديه تجربة وخبرة طويلة ومرموقة يدعمه كادر إداري وفني متمرس وكفوء، 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 ويخضع نظام الدراسة في الكلية لتعليمات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والضوابط المعمول بها، إذ يجري قبول الطلبة بالآلية التي تعتمد عليها الكليات الحكومية المناظرة وتشتط الكلية في المتقدم إلى دراستها الأولية

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

ج. أقسام الكلية

تُعَدُّ كلية النور الجامعة من الكليات المعترف بها رسمياً من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، وتتضمن أقساماً علمية متقنة في نقل المعارف الأكاديمية بتقنيات معاصرة وبدراستين صباحية ومساءية علماً أن المتخرجين ضمن المجموعة الطبية مشمولون بالتعيين المركزي، وتضم الكلية الأقسام الآتية:

١. قسم طب الأسنان: ويتم فيه قبول خريجي الدراسة الإعدادية بفرعها الأحيائي والعلمي.
٢. قسم الصيدلة: يتم فيه قبول خريجي الدراسة الإعدادية بفرعها الأحيائي والعلمي.
٣. قسم تقنيات المختبرات الطبية: ويقبل فيه خريجي الدراسة الإعدادية للفرعين الأحيائي والعلمي.
٤. قسم تقنيات الأشعة والسونار: يقبل هذا القسم الطلبة من خريجي الدراسة الإعدادية بفرعها 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) أيضاً خريجي مراكز التدريب المهني والتي تكون فيها مدة الدراسة ثلاث سنوات ومن الذين أدوا الامتحان الوزاري في الاختصاص المناظر كما يشمل أيضاً 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 إعداد 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 والسني.

ثانياً: منهج الدراسة

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

ثالثاً: حدود الدراسة

١. الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية للدراسة في كلية النور الجامعة.
٢. الحدود الزمانية: امتدت الحدود الزمانية للدراسة للمدة المحصورة بين ١٥-٩-٢٠١٩ ولغاية ٢٠٢٠-٦

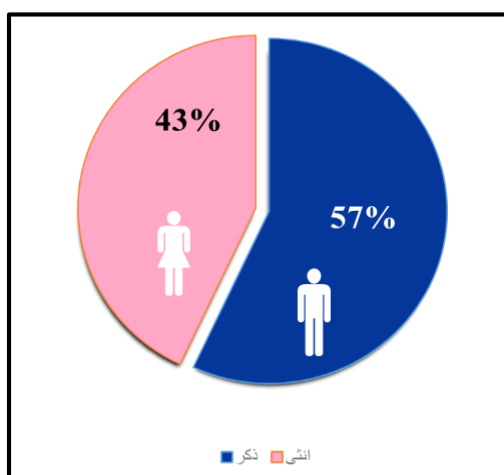
٣. الحدود الميدانية: سيتم جمع البيانات عن الحالة المدروسة من أجل معرفة أبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل من الأقسام (طب الأسنان، تقنيات المختبرات الطبية، القانون، التربية الرياضية، اللغة الإنكليزية، اللغة العربية، الصيدلة، تقنيات البصريات، تقنيات الأشعة والسونار، تقنيات صناعة الأسنان، تقنيات التخدير).

رابعاً: وصف الأفراد المبحوثين

توافقاً مع توجهات الدراسة قام الباحث بتوزيع (٢٠٠) استمارة استبيان على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية النور الجامعة، وتم الحصول على (١٧٢) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، وعلى وفق الإجابات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة يمكن استعراض خصائص أفراد العينة والتي تمثلت في الفقرة أولاً من الاستبانة والخاصة 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.

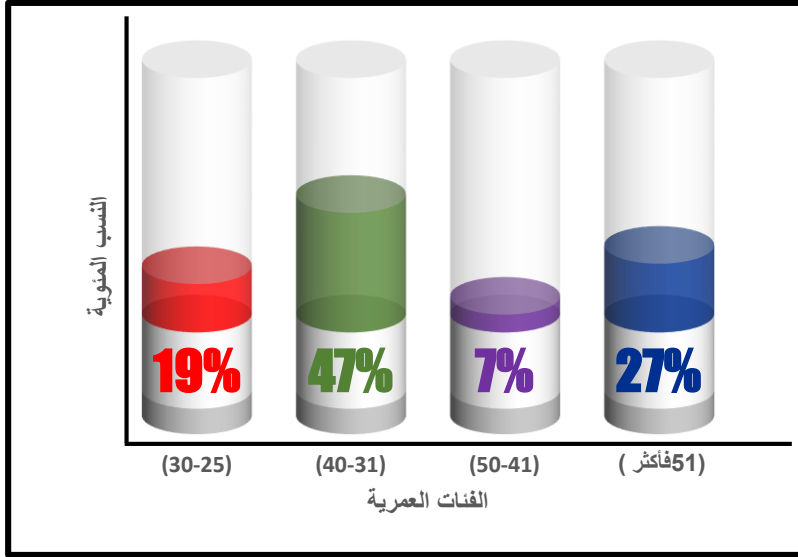


الشكل (٢) توزيع الأفراد المبحوثين حسب الجنس

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

٢. هرم الفئات العمرية

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

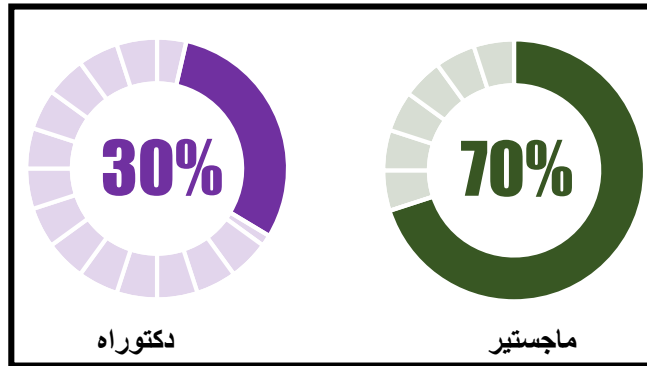


الشكل (٣) توزيع الأفراد المبحوثين حسب الهرم العمري

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على استمارة 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 أنَّ ذلك لا يعني خلوها من الأفراد الذين يحملون مؤهلات أكاديمية عالية، إذ بلغ عدد الأفراد الحاصلين على شهادة الدكتوراه (٥٢) فرداً، ويبين الشكل (٤) نسبة كل منهم

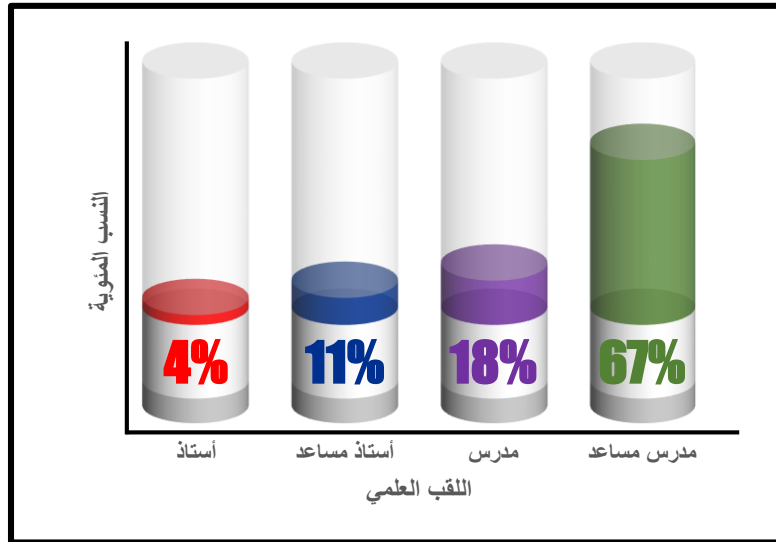


الشكل (٤) توزيع الأفراد المبحوثين حسب التحصيل الدراسي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على استمارة 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 الكلية، في حين حل بالمرتبة الثانية والثالثة الأفراد ذوو الألقاب العلمية (مدرس) وبعده (٣١) و (أستاذ مساعد) بعدد (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 استمارة 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 ومحتوى 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 مثمرون وأن المؤسسات القادرة على الحفاظ على السعادة وعلى المدى الطويل، يمكن أن تزيد إنتاجيتها وتتمكن 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 تقدم، 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 لغةً هي المعنى الذي المضاد "للعبودية" 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 للمصالح العام وتجنب الإفساد والضرر بالآخرين"(الزحيلي، ٢٠٠٢، ٣٢).

أمّا من الناحية القانونية فقد أشار الدستور العراقي في المادة (٣٨) في الفصل الثاني الخاص بالحريات من الباب الثاني إلى أن "الدولة تكفل، بما لا يخل بالنظام العام والآداب حرية التعبير عن الرأي بكل الوسائل وحرية الصحافة والطباعة والإعلان والإعلام 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 "أكاديميا" 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 الأساس 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 لأي ضغوط خارجية وأن 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 وأن حدودها تتمثل بالأنظمة والقوانين التي تنظمها 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 وأنها

ذات أهمية عالية كونها تضمن إنشاء ونشر المعرفة الجديدة، والتعليم أو التدريس، وكذلك يفترض توفر عناصر أساسية (كالحرية العالية 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 الأكاديمية واحترام كرامة طلابهم (Johnston, 2017, 2).

ترى (Chatterjee, 2017, 411) أن الحرية الأكاديمية 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 الأكاديمية يفترض أن تكون محمية من قبل المجتمع أيضاً حتى يتمكن 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 الفلسفة الأكاديمية، أو الطعن في اللوائح القانونية أو ضعف الأداء. ونالت الحرية الأكاديمية 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 الأكاديمية، وإعلان مجلس الحرية لأوروبا (٢٠١٢)، جميعهم اتفق على أن للحرية الأكاديمية عناصر متفقاً عليها بشكل عام وهي:

أ. **حرية التدريس:** تشمل هذه الحرية تحديد ما يجب تدريسه (محتوى المقرر) وكيف يتم تدريسها (طرائق 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 بالحریات التي ستشمل حرية تحديد ما الذي سيتم البحث فيه وطريقة البحث وما السبل والوسائل (العروض التقديمية للمؤتمرات ومقالات المجالات) التي ستستخدم لنشر نتائج البحوث على أقرانه والعالم بأسره، فضلاً عن العناصر الأخرى حرية التعبير والمشاركة في صناعة القرار (Karran & Mallinson, 2018, 4). ويرى (Vähäsantanen, 2020, 1) أنه من المفترض أن تتمتع الوظيفة الأكاديمية بدرجة عالية من الحرية، بحيث يمكن تحديد مهام العمل الخاصة بالتدريسين 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 التدريسين الأمر الذي يتطلب إعادة هيكلة العديد من المؤسسات التعليمية (Okaka & Okongo, 2019, 22).

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

الجدول (٦) تعريف الحرية الأكاديمية وفقاً لآراء مجموعة الباحثين

ت	الباحث	تعريف الحرية الأكاديمية
١	(Weidner, 2001)	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.
٢	(Akerlind & Kayrooz, 2003)	وهي القدرة على إجراء البحوث بشفافية ونزاهة وعدم الخوف من عواقب طرحه بالشكل الذي لا يدع مجالاً لمحاباة أية جهة والتعبير عن نتائجه ونشرها بحرية تامة ليتمكن المجتمع من الاستفادة من إسهاماتها العلمية خدمة للصالح العام.
٣	(Maylam & Vale, 2005)	هي حرية إجراء البحوث، التدريس، التعبير والنشر، وفقاً لمعايير البحث العلمي، دون تدخل أو عقوبة
٤	(Arko-Cobbah, 2010)	هي حق يمكن الأفراد أو الجماعات، من تطوير المعرفة ونقلها من خلال البحث والدراسة والمناقشة والتوثيق والإنتاج والإبداع والتدريس والكتابة.
٥	(Kilase, 2013)	الحرية والالتزام بالدراسة والاستقصاء وتقديم وعرض وتفسير ومناقشة الحقائق والأفكار المتعلقة بالإنسان والمجتمع البشري والعالم المادي والبيولوجي في جميع فروع ومجالات التعلم.
٦	(karki, 2015)	تعرف بأنها الحرية الممنوحة للتدريسيين واللازمة لأداء المهام الأكاديمية من حيث التدريس ومناقشة أفكارهم بحرية مع زملائهم، ونشر الحقيقة كما توصلوا إليها من خلال البحث العلمي.
٧	(Kodelja, 2018)	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.
٨	(Appiagyei-Atua, 2019)	حرية التدريسيين في التدريس والبحث والنشر والنقد والمساعدة في تحديد سياسات مؤسساتهم الأكاديمية ومعالجة القضايا العامة كمواطنين دون خوف من العقوبات المؤسسية.
٩	(Finn, 2020)	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.
١٠	(Simpson, 2020)	هي درجة الاستقلالية التي تتمتع بها المؤسسة التعليمية والتدريسيين فيها في ممارسة وظيفتهم دون تقييد أو ضغط من أي جهة.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المشار إليها.

واتساقاً مع ما سبق يمكن القول بأن الحرية الأكاديمية تعبر عن "الحق الذي يمنح للأفراد العاملين في المؤسسات التعليمية للقيام بالمهام الوظيفية من حيث إجراء البحوث والتدريس والتعبير ومناقشة المشكلات بهدف تحفيزهم للوصول إلى مستويات أداء عالية وتنمية حالة الإبداع لديهم وتشجيعهم على مشاركة الأفكار الحديثة وغير المطروقة والمقبولة مجتمعيًا 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 وطريقته، 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 المواضيع 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 ومتنوعة في إعطاء المحاضرات كالعروض التقديمية في برنامج (PowerPoint) والمختبرات والمناقشة والتدريس عن بعد باستخدام شبكة الانترنت كاستخدام تطبيق صفوف كوكل (Google Classroom) وبالتالي الحصول على محاضرات أكثر فاعلية في توفير المعلومات وسهولة إيصالها (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 منفتحة (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 النقدي 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 تُمكن 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 البحوث (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 أن 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 أن تلتزم بمجموعة من المبادئ الخاصة بهذا المفهوم ومنها ما يأتي (الشاوي، ٢٠١٥، ٤٢٦)، (المطيري، ٢٠١٦، ١٢)، (Moshman, 2017, 5) (Boele-Woelki et al., 2019, 8246)، (Bartel, 2019, 361)، (Simpson, 2020, 5):

١. يجب أن 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 لإجاباتهم العلمية ومعرفتهم المناسبة بالموضوعات والتخصصات التي يدرسونها، وليس على أساس معتقداتهم السياسية أو الدينية.
٣. تقبل وجهات النظر المعارضة 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, 1, 2009)، (Barger, 2010, 140)، (Abdel Latif, 2014, 400)، (عباس، ٢٠١٥، ٦٢)، (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 وتطبيقها.
 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 البحوث وتدريس ما يتعلق بتخصصاتهم داخل المؤسسة التعليمية وخارجها.
 ٤. تشمل الحرية الأكاديمية حق التدريسيين وبغض النظر عن شهاداتهم بالمشاركة في صنع القرار المتعلق 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 والتمتع بها.
 ٧. تؤكد الحرية الأكاديمية على الالتزام، فلا حرية بدون التزامات، ولا حقوق بدون واجبات، بمعنى أنه يتعين على التدريسيين أداء واجباتهم بشكل كامل، وهذا يعني أيضاً أنه يجب عليهم ممارسة حريتهم 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 الترقيات.

خامساً: متطلبات الحرية الأكاديمية Academic Freedom Requirements

- إن تطبيق مفاهيم الحرية الأكاديمية في المؤسسة التعليمية يستلزم وجود عدة متطلبات من أهمها ما يأتي (Franke, 2011, 12)، (Arikewuyo, 2013, 251)، (Bruneau, 2014, 14)، (Hammersley, 2016, 120)، (Bartel, 2019, 362)، (Dimitrova, 2019, 4):
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 وتنويع الموارد المالية.
 ٤. الالتزام بأخلاقيات المهنة الأكاديمية، مما يجعل التدريسي شخص موثقاً به.

٥. إتاحة الفرصة للتدريسيين باتخاذ القرارات الخاصة بمحتويات المواد التي يدرسونها.
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 (Mahamane, 2011, 23)، (Vrielink *et al.*, 2011, 124)، (Al-Madi, 2013,)، (51)، (Ren & Li, 2013, 514)، (Karki, 2015, 51)، (العجلوني، ٢٠١٦، ٤٨٦)، (Al Hila، 2017, 22)، (et al., 2017، ٢٠١٧، ١٦٦)، (محسن ومتعب، ٢٠١٨، ١٦١)، (غربي وقوارح، ٢٠١٩، ١٩٩):

١- حرية التدريس Freedom of Teaching

تعد حرية التدريس الوسيلة التي يتم من خلالها نقل المعلومات والأفكار والمفاهيم الى الأفراد المتلقين لتلك الأفكار والمعلومات بدون أية قيود داخلية او خارجية (Orr, 2019, 2)، فضلاً عن قدرة المتلقين على نقد تلك المعلومات والأفكار والمفاهيم وبناء أفكار جديدة، يُعدُّ نقل المعرفة من خلال التدريس مكوناً أساسياً للمؤسسات الأكاديمية ويرتبط ارتباطاً وثيقاً 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 والموضوعات التي يتم تدريسها ولهم الحرية في تدريس الطلاب وتقييمهم بالطريقة التي يعدونها تشجيعاً على التعلم (Jones & Woodhouse, 2000, 5). ويتضح 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 وتلبي المواد والدورات التي يدرسونها 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 يرونه مناسباً (Arsith & Popa, 2019, 84)، وأن الحرية الأكاديمية لا تعمل إلا في حدود المعايير المقبولة على النحو المنصوص عليه في قوانين التعليم ذات الصلة لذلك، تُعدُّ 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 فإنَّ 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)، ويتعين على التدريسيين الالتزام بالدور المحدد والتدريس في المجالات التي لديهم خبرة عالية بها، والقدرة على التعبير عن أية وجهات نظر يرون أنها مناسبة داخل حدود تلك الخبرة، وأن حرية التدريس تتكون من ثلاثة أنشطة رئيسية 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، وتكمن 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 أساسي على وجود الحرية الأكاديمية التي تمنح الباحثين الحق في (الخصوصية والسرية وعدم التعرض للأذى بأي شكل من الأشكال) (Bartel, 2019, 17)، لأنه 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 البحوث، 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 المواضيع 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 معارضة للآراء والقوى واسعة الانتشار داخل المجتمع كونها مواضيع 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 البحوث وبهذه

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

ب. حرية نشر النتائج

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

ج. تمويل البحوث

يتم تمويل البحوث بشكل منفصل عن التدريس عبر المجالس البحثية الوطنية، على سبيل المثال مجلس البحوث 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 حريتهم 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 التقييد للحرية الأكاديمية غالباً ما يكون من فئة معينة من الذين لديهم تأثير أكبر داخل المؤسسة أو خارجها كالهياكل المانحة (Moruf *et al.*, 2019, 46). وتنتهك 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 العنان لقوته الإبداعية وحقه في النقاش والحوار 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 بالحريات 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 والكراهية 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 تعرض 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 والتدريسيين 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 للتدريسيين بمواصلة السعي الحثيث والموضوعي والأكاديمي للمعرفة والنهوض بها (Sultana, 2018, 230)، فحرية التعبير هي مستوى الحماية التي تقدمها المؤسسات التعليمية للتدريسيين للتعبير عن آرائهم وأفكارهم بدون خوف من فقدان الوظيفة أو التعرض لأي مكروه حتى وإن كانت آراؤهم لا تتسجم وأفكار الآخرين (Mann, 2017, 3).

يتوقع من التدريسيين أن لا يجبروا طلبتهم على قبول آرائهم الخاصة لأن ذلك يُعد 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 يتيح 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 لاستبعاد القضايا الحساسة بشكل خاص متعددة الأوجه والتبعات (McDonald et al., 2018, 6).

٤- المشاركة في صناعة القرار Participation In Decision-Making

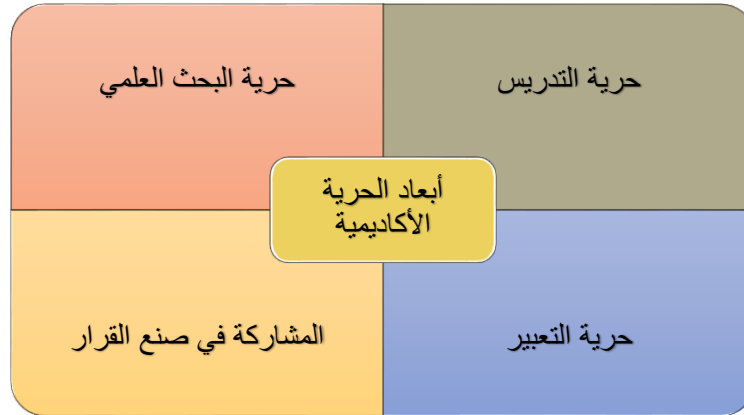
يعد القرار قلب العملية الإدارية والأساس الذي تقوم عليه إدارة المؤسسات بشكل عام ويمكن تعريف صنع القرار على أنه اختيار البديل الأفضل من بين عدد من البدائل المتاحة، ويمكن اعتباره نتيجة للعمليات العقلية (الذاكرة، التفكير، التقييم) التي تؤدي إلى اختيار مسار العمل بين عدة، وتعد المشاركة في صنع القرار من الممارسات التي تهدف إلى زيادة إحساس التدريسيين 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 التدريسيين ومرونة 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 المقترحات التي من شأنها تعمل على معالجة المشاكل والقضايا داخل مؤسساتهم، بالتالي سيزيد ذلك من شعورهم بنوع من الحرية، وتسهم المشاركة في صناعة القرار بتحسين نوع العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة التعليمية وبما ينعكس على زيادة رضاهم وولائهم للمؤسسة الأكاديمية 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 الأكاديمية على توسيع رؤيتها ورسالتها تجاه التدريسيين من خلال التدريب والتطوير ومشاركة المعلومات بهدف إكسابهم المهارات المفاهيمية اللازمة ليصبحوا مديرين فعالين أو كبار المديرين التنفيذيين فيما بعد (Dimova et al., 2019, 6).

تعد 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 الأكاديمية الأكثر قبولاً بين الباحثين يرى الباحث أنه من الممكن تأطيرها في الشكل (٢) ادناه



الشكل (٢) أبعاد الحرية الأكاديمية

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

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 يُعَدُّ السعادة هي الحرية، أي أن يعيش الموظف بسلام وحرية وتوافر الظروف الحياتية الملائمة، والمفهوم الثاني للسعادة شخصي يتمثل في الدرجة التي يقيم بها شخص ما وبشكل إيجابي الجودة الشاملة لحياته الحالية ككل. إن أصل كلمة السعادة جاء من الفلاسفة اليونانيين، فالبحث عن السعادة لديهم يعد المطلب الأسمى للإنسان وغايته القصوى ويطلقون عليها كلمة "أودايمونيا" (Eudaimonia) والتي تعني الروح الطيبة، والسعادة لغَةً، فقد ذكر في (معجم مقاييس اللغة لأبي فارس، ج ٣، ص ٧٥) أنها "السين والعين والذال: أصلٌ يَدُلُّ على خير وسرور" أي كل ما يدخل البهجة والفرح على النفس.

اما السعادة اصطلاحاً، فقد عرفها سقراط على أنها "ما يتحقق بالسير في طريق الفضيلة" والفضيلة من وجهة نظر أرسطو هي "الوسط بين رذيلتين" فضيلة 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 والعفة والعدل"، في حين يرى أرسطو 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 للفرد 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 بجعل الناس يفكرون ويشعرون بالإيجابية أيضاً 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.

إنَّ السعادة تُعَدُّ الغاية الأسمى 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، إذ 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 مواقع 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 أنّ 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، وهدفٌ أساس في حياة الإنسان، فالسعادة هي شعور الفرد بالرضا، والبهجة، والاستمتاع وتحقيق الذات، والتفاؤل، وبالتالي تؤدي إلى تحقيق النظرة الإيجابية نحو الحياة (حمادات والقضاة، ٢٠١٦، ١٤٧).

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 أحفادهم، توصلت الدراسة إلى أنّ السعادة لا تتحقق بالمال أو السيارات الفاخرة أو المنازل الفخمة، بل (جودة ومتانة علاقاتهم 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 علاقاتهم جيدة بل عاشوا لفترة أطول من غيرهم (Mineo, 2017).

حدد (Martin Seligman) معادلة عدها وصفتُ للسعادة، والتي يطلب من الفرد الذي يرغب بأن يكون سعيداً أن يفكر بأنّ (السعادة = النطاق المحدد + ظروف الحياة + المتغيرات التي تستطيع التحكم بها) إذ إنّ النطاق المحدد يقصد به جميع العوائق التي تحول دون أن يصبح الفرد أكثر سعادة، وظروف الحياة تتعلق 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 (كالتفاؤل، الأمل، الإيمان والثقة) (سعيد، ٢٠١٦، ٦٣). فالسعادة هدفٌ ذو قيمة عالية لدى الناس إذ 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، إنّ سعادة الفرد والمجتمع لا تأتي من الثروة فحسب بل هنالك مجموعة من العوامل الأخرى التي تسهم في تحقيق السعادة للموظفين والمجتمعات (كالصحة النفسية، الصداقات الجيدة، الدعم الاجتماعي والحرية التي تمنح للموظفين لتحقيق أحلامهم في الحياة) (التقرير العالمي للسعادة، ٢٠١٩، ٧). من خلال ما تقدم سيتم تعريف السعادة من وجهات نظر مختلفة وكما سيوضحها الجدول (٧)

الجدول (٧) آراء الباحثين حول تعريف السعادة

ت	الباحث	تعريف السعادة	المنظور
١	(Myers, 1995) & Diener	تعرف السعادة بأنها تجربة التأثير الإيجابي المتكرر والتأثير السلبي النادر والشعور العام بالرضا عن الحياة ككل	سيكولوجي
٢	(Diener, 2000, 34)	تقييم الناس لحياتهم، تقيماً 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 الملذات والقليل من الألم.	عاطفي
٣	(Joseph <i>et al.</i> , 2004, 464)	السعادة ليست مجرد غياب المشاعر الأكتئابية، ولكنها تعني أيضاً وجود عدد من الحالات العاطفية والإدراكية التي تنسم بالإيجابية.	الشعور الإيجابي
٤	(Lyubomirsky <i>et al.</i> , 2005, 4)	تعد السعادة ظاهرة ذاتية بالدرجة الأولى، وهي التجربة المتكررة للعواطف الإيجابية مثل الفرح والرضا والتسلية والامتنان، وهي مجموعة المشاعر الإيجابية التي تكمن داخل الفرد.	شخصي
٥	(جودة، ٢٠٠٧، ٧٠١)	حالة انفعالية وعقلية تنسم بالإيجابية وتتضمن الشعور بالرضا، المتعة، التفاؤل، الأمل والاحساس بالقدرة على التأثير في الأحداث بشكل إيجابي.	التلقائية
٦	(Feldman, 2008, 4)	السعادة هي حالة الرضا التي تتولد لدى الفرد عن حياته ككل.	القناعة
٧	(Mogilner <i>et al.</i> , 2011, 430)	تجربة ذات تأثير إيجابي مقرونة بارتياح كبير في الحياة.	النظرة للحياة
٨	(Oishi, 2013, 561)	السعادة هي الحظ والثروة التي يحصل عليها الفرد نتيجة وجوده في بلد معين يوفر له مستلزمات السعادة ومتطلباتها.	البيئة
٩	(عمر واخرون، ٢٠١٦، ٣٦)	حالة من المرح والهناء والإشباع تنشأ أساساً من إشباع الدوافع، ولكنها تسمو إلى مستوى الرضا النفسي.	إشباع الحاجات
١٠	(Vallina & Alegre, 2018, 1)	تعرف السعادة بأنها تطبيق المعايير العالمية على حياة الفرد، والرضا عن حياته الشخصية، وسمو العواطف الإيجابية مقابل مستوى منخفض من التأثير السلبي.	معايير دولية
١١	(Shoshana, 2019, 72)	السعادة هي الشيء الوحيد الذي يتساوى فيه الأفراد.	تشاركي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المشار إليها.

وفي ضوء ما تقدم يرى الباحث أنَّ السعادة تعرف بأنها "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 The Concept of Happiness At Work

تُعَدُّ 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 الرئيسية المحددة لصحتنا وسعادتنا، فالتوتر والإحباط والضييق النفسي في مكان العمل يؤدي إلى فقدان الإنتاجية وانخفاض أداء العمل نتيجة لانخفاض 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 الى مدى شعور أفراد المؤسسة بالبهجة الناتجة عن قناعته بأنَّ ما يقوم به من مهام داخل المؤسسة تُعدُّ ذات مغزى وجديرة 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 الى تحقيق السعادة أن 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، بالتالي فإن ذلك سينعكس على زيادة انتاجية 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 رضاهم الوظيفي وزيادة ارتباطهم بمؤسساتهم وحسن علاقاتهم مع مدرائهم زملائهم ومرؤوسيهـم 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 والتفاؤل 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 تفكيك الأسئلة المعقدة المحيطة 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 Relationships Meaning Achievement)، وحث على إدراك المؤسسات لهذه العناصر وبناء

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

يتطلب تحقيق السعادة في مكان العمل إعطاء الحرية للموظفين وحثهم على المشاركة في اتخاذ القرارات المنظمة 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 ينعكس 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 وقوة إيمانهم بقيمتها وثقافتها التي تجعل منهم جزءاً فاعلاً في المؤسسة ويرتبط فيها روحياً وعاطفياً (Semedo & Ribeiro, 2019, 3).

وبالانساق مع ما تم طرحه يمكن تعريف السعادة في مكان العمل من خلال الجدول (٨) وكما يأتي:

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

ت	الباحث	تعريف السعادة في مكان العمل
١	(Benz & Frey, 2004, 98)	الشعور الإيجابي للعاملين نتيجة للحرية والاستقلالية التي يتمتعون بها في مؤسساتهم باعتبارها المصدر الأساس للسعادة في مكان العمل.
٢	(Fisher, 2010, 385)	السعادة في مكان العمل هي مجموعة من الأحكام السارة (المواقف الإيجابية) أو التجارب الممتعة (المشاعر الإيجابية، المزاجية، العواطف، حالات التدفق) في العمل.
٣	(Andrew, 2011, 1)	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.
٤	(JONES, 2011, 4)	السعادة في مكان العمل هي حالة ذهنية تسمح للموظفين بزيادة أدائهم وأن ذلك يتم من خلال الالتزام بأعلى مستويات بأخلاقيات العمل عند العمل بمفردهم أو مع الآخرين.

٥	(Keser, 2016, 296)	تشكل السعادة في مكان العمل إطاراً محدداً للعقل يساعد الأشخاص على الأداء الأمثل والاستفادة من إمكانياتهم الكاملة، فالموظفين لديهم اهتمام بالزيادة والنقصان أثناء أدائهم العام، سواء كان عملهم بمفردهم أو مع أشخاص آخرين، من أجل تحقيق السعادة في العمل
٦	(Joo & lee, 2017, 207)	هي الرضا عن بيئة العمل، ومدى إسهام القيادة، التطوير الوظيفي، وخصائص الوظيفة، في تعزيز السعادة في العمل.
٧	(Cheung et al., 2017, 2)	بأنها العوامل الخاصة بالموظفين والمؤسسات كالرضا والارتباط الوظيفة وامتلاك الروح المعنوية العالية التي تمكن من تحقيق الأهداف الخاصة بالموظفين والمؤسسات وبالتالي المجتمع الذي يعملون فيه
٨	(De waal, 2018, 3)	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 وقيمتها ووجودها.
٩	(Shamsi et al., 2018, 6)	السعادة في العمل هي أحكام لطيفة (مواقف إيجابية) أو تجارب ممتعة (مشاعر إيجابية، المزاج، العواطف) في العمل.
١٠	(Salas & Alegre, 2018, 2)	تُعدّ 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.
١١	(Mohammed, 2019, 42)	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.

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 الموظفون نتيجة لما يتمتعون به من حرية في أداء المهام ومستوى الأجور وطبيعة المهام المكلفين بها التي تتناسب ومهاراتهم وقدراتهم وبالشكل الذي يعزز من ارتباطهم بوظائفهم وتحسين علاقاتهم مع زملائهم ومرؤوسيههم ومشرفيههم 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، وأن أول هذه الخصائص هي "الحرية" فالأشخاص السعداء هم أولئك الذين يمكنهم التفكير بشكل مستقل ولهم الحرية في الاختيار والتعبير وأن من أفضل أماكن العمل هي تلك التي تمنح موظفيها قدراً كبيراً من الاستقلالية والتقدير، أما 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، وأخيراً

"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، بالتالي يتم تعزيز قدرة الموظف بالتغلب على المشاعر السلبية واستبدالها بالإيجابية العالية.

يتوقع من الموظفين الأكثر سعادة في مكان عملهم أداءً عالياً ومتفوقاً بما في ذلك من زيادة بالإنتاجية، وتحسين جودة العمل ومخرجاته بالتالي تحقيق أرباح منظمة أعلى، وهذا يعني أن هؤلاء الموظفين هم من يساهم بتحقيق أكبر قدر ممكن من المنافع (8, 2009, Carleton)، 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 الأمن 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 تنعكس على إنتاجية المؤسسة بالدرجة الأساس (Etikariena, 2018, 366).

ترى (Jones, 2011, 2) أن السعادة في مكان العمل ذات أهمية عالية ليس للمؤسسة فحسب، بل للموظفين أيضاً، 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 ويتمتعون بعلاقات داعمة ويتلقون المزيد من الدعم الاجتماعي بسبب موقفهم التعاوني تجاه زملائهم في العمل ولديهم صحة عقلية وجسدية جيدة (6, 2019, Mahipalan & Sheena).

فحسب دراسة (Rodrigues & Maria, 2019, 5) وجد أن المدراء الذين لديهم تأثير إيجابي عالي المستوى في الموظفين لديهم، يمتلكون تقييماً عالياً تجاه جودة العمل، الإنتاجية، الاعتمادية والابداع، التكنولوجيا، ومن الجدير بالذكر أن أداء الأعمال بصورة متفوقة نابع من الاعتقاد القوي بأن الموظفين يمتلكون رفاه عاطفي ورضا وظيفي عاليين، إذ يرى (Mohammed & Dhahi, 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 أن السعادة في مكان العمل تعد السياسة المثلى لاستخدام الموارد المتاحة، وتبرز أهميتها من خلال التغلب على العديد من العقبات التي تواجه المؤسسات والموظفين أثناء أداء 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 ثقتهم 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 (٧-١٢%) هذا وتتزايد أهمية أماكن العمل السعيدة، من حيث علاقات العمل التي ينبغي أن 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 أن تُسهم السعادة في مكان العمل أيضاً في الاحتفاظ بمستوى عالٍ من الموظفين.

وفي إطار الدراسة الحالية والتي تركز على قطاع مهم ألا 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 ويتمتع بعلاقات جيدة مع زملائه والآخرين ورفاه في مكان عمله فإن ذلك سيسهم 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 & Gadanez, 2019, 2).

رابعاً: الأساس النظري للسعادة في مكان العمل Theoretical Foundation Of Happiness At Work

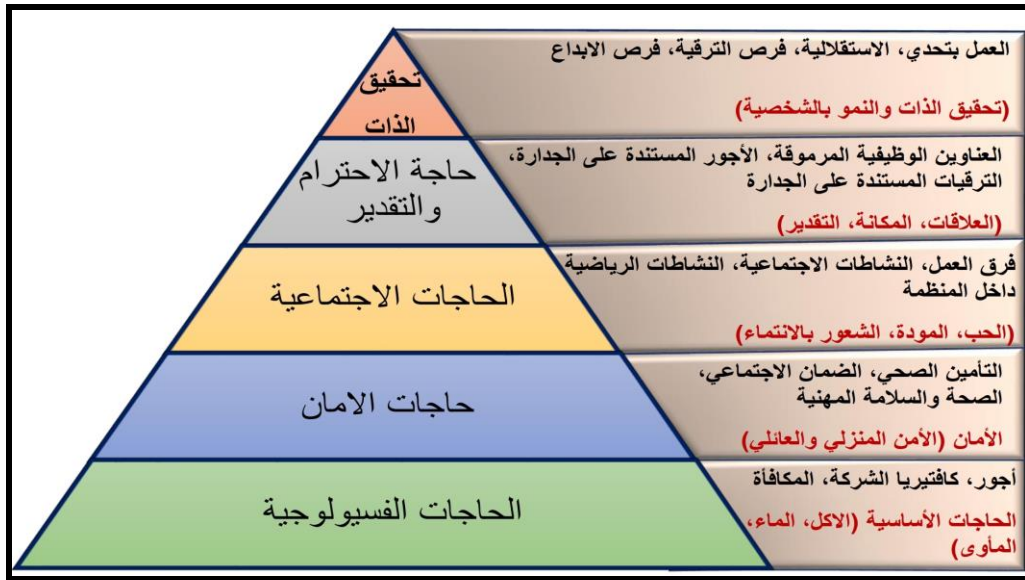
مع مرور الزمن تطورت العديد من النظريات من أجل مواكبة التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية للمؤسسات وشدة المنافسة وغيرها من الاعتبارات التي فرضت على الباحثين تطوير مجموعة من النظريات السابقة وتطبيقها على المؤسسات المعاصرة، فموضوع السعادة في مكان العمل كونه من المفاهيم الحديثة والمعاصرة ونال اهتمام العديد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

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

تُعَدُّ 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... إلخ) فإذا لم تشبع هذه الحاجات فإنه من الصعب استخدام الحاجات الأخرى لدفع الموظفين وتوجيه سلوكهم، 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 بيئة العمل، من خلال التأكيد على أنّ الموظفين الذين لا تتم تلبية احتياجاتهم لا يتوقع منهم أداء وظائفهم بالشكل الصحيح مما ينعكس على رضاهم 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 توضيحها بالشكل (٣):



الشكل (٣) تطبيق نظرية هرم ماسلو للحاجات على بيئة 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 اللازمة 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

تُعدّ حاجات الأمان المستوى الثاني من هرم ماسلو للحاجات، إذ ترتبط هذه الاحتياجات مع الشعور بأن الشخص محمي من الأذى من الناحية الفسيولوجية والنفسية (كالصحة والرفاه)، والناحية الاقتصادية (المالية) أمّا من الناحية المنظمة 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 تضيف 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 والاكئاب والملل، لذلك يكون العمل الجماعي والفريق الرسمي مهماً لتلبية هذه الحاجة، فضلاً عن تشكيل مجموعات غير رسمية وبناء بيئة إيجابية داخلية وتعزيز نقل المعلومات ومشاركتها أنشطة أخرى تمكن المؤسسات من تلبية الاحتياجات الاجتماعية (Moh'd Abu Bakir, 2019, 15)، وأكد (Mandala & Astika, 2019, 39) أن الحاجات الاجتماعية تؤثر إيجابياً على بيئة العمل وانعكاسها على الرضا والرفاه 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 والتقدير Self Esteem Needs

بعد تلبية الحاجات السابقة يتولد لدى الموظفين الرغبة في الشعور بالاحترام والتقدير، 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 والثقة في مواجهة العالم والاستقلال والحرية) والأمر الثاني هو (الرغبة في السمعة أو المكانة التي يمكن تعريفها على أنها الاحترام والتقدير الذي يحصل عليه الموظف من الآخرين الذي يؤدي إلى إرضاء احترام الذات والشعور بالثقة بالنفس والقيمة والقوة والقدرة)، يفترض أن تقوم المؤسسات بدعم أولئك الذين لديهم تدنٍ في احترام الذات بدورات تدريبية وتطويرية في التمكين الشخصي لزيادة رضاهم وارتباطهم بالعمل بما يحقق الرفاهية في مكان العمل وبالتالي تحقيق سعادتهم في مكان العمل (Samawati, 2019, 10).

هـ. الحاجة الى تحقيق الذات Self-actualization Needs

أنَّ الحاجة لتحقيق الذات تعد قمة هرم ماسلو للحاجات والتي تفترض أنَّ 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، وأنَّ 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 لإمكاناته الشخصية و الفضائل التي يمتاز بها، وكما قال أرسطو "يمكن للموظفين الوصول إلى وضعهم المثالي من السعادة فقط من خلال ما يبذلوه من جهود لتحسين شخصيتهم" فهو يعتقد أنَّ 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 Two-Factors Theory And Happiness At Work

تعود هذه النظرية إلى الكتاب الذي نشره عالم النفس الأمريكي فردريك 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 & 5, 2019, Martinez)، وأسهمت هذه الدراسة في توضيح العلاقة ما بين الروح المعنوية للموظف وإنتاجيته، وتُعَدُّ هذه النظرية من الأدوات المستخدمة لحد الآن لاختبار ما إذا كانت العوامل الدافعية والصحية (الجوهرية والخارجية) تؤثر على المواقف الوظيفية (الرضا وعدم الرضا) ذات صلة بمجالات ومهن مختلفة بما في ذلك التدريسيين في المؤسسات الأكاديمية (Eguji & Chigozie, 2018, 170).

تنقسم 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, 69, 2019) بمعنى آخر، أنَّها 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).

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

إرضاء الموظفين ولكن وجودها مهم ومطلوب تقديمه من أجل تلبية توقعات الموظفين (Danquah 2019, 419 *et al.*)، وهي عوامل هشة فبمجرد أن يتم استيفاء العوامل وعدم تقديمها كما توقع الموظفون، فإن ذلك سيتسبب في مستوى عدم الرضا الوظيفي لزيادة إجبار العمال والموظفين على التخلي عن وظائفهم (Chiat & Panatik, 2019, 7)، وبمعنى آخر، يمكن وصف العوامل الصحية في النظرية بأنها المحركات 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 مكلياند David C. McClelland والذي ركز على أنَّ هناك حاجات ثلاثاً توجد لدى جميع الموظفين ولكن بنسب متفاوتة ولها الأثر الأكبر في تحريك سلوكه وتوجهاته داخل المؤسسة، وتُعرف هذه النظرية بأنَّها مجموعة الحاجات المكتسبة التي تؤثر على الشخصية والتطور التنظيمي وهذه الحاجات هي (Delil, 2019, 11):

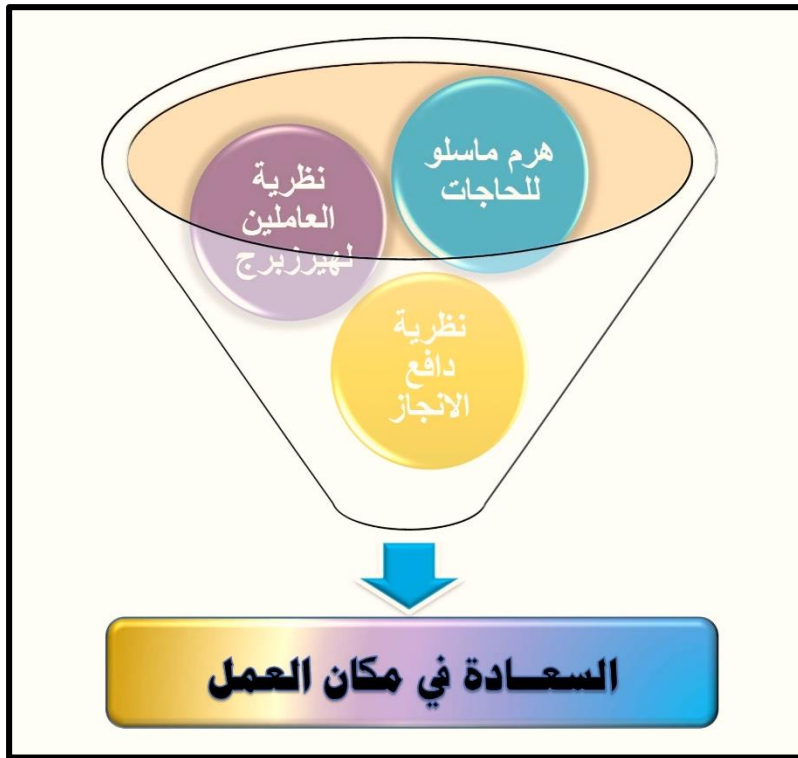
أ. **الحاجة إلى الإنجاز:** تمثل الحاجة إلى الإنجاز رضا الموظف عن الوظائف التي تنطوي على مستويات عالية من المهارات والتحديات الصعبة، إذ يتم تركيز الموظفين وفق هذه الحاجة على التفوق والنجاح بوصفها "الدوافع وراء الإنجاز" (Arquisola & Ahlisa, 2019, 166)، فالموظفون الذين تكون لديهم حاجة قوية للإنجاز تكون 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 يتمتعون به من المهارات والقدرات اللازمة لتحقيق تلك الأهداف (Fatima, 2019, 111).

ب. **الحاجة إلى السلطة (القوة):** تفترض النظرية أنَّه إذا كان الموظفون لديهم حاجة قوية للسلطة، وأنَّ سعادتهم تكمن في ممارسة التأثير على الآخرين وغالباً ما يسعى هؤلاء الموظفون إلى الحصول على مناصب قيادية عليا، وأنَّ هذه القوة تكون نابعة من (القوة الشخصية والسلطة الاجتماعية)، فالقوة الشخصية هي السعي لتحقيق الأهداف الشخصية، في حين أنَّ 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 محبوبين من قبل الآخرين ويتمتعون بمقبولية من الأشخاص الآخرين في العمل فالعلاقات الاجتماعية تُعدُّ عنصراً أساسياً في رفاية الموظفين (Ondabu, 2014, 17)، من ناحية أخرى، فإن الحاجة إلى الانتماء بالترابط الاجتماعي والعلاقات 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 تقدم، يرى الباحث أنَّ النظريات المذكورة أعلاه لها دور مهم في تحديد مستوى سعادة الموظفين من خلال معرفة دوافعهم ودراسة حاجاتهم لتتمكن 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 التفاهم 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

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

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المشار إليها.

وبالاعتماد على نتائج الجدول (٧) سيتم الاعتماد على أبعاد السعادة في مكان العمل والمتمثلة بـ (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، وسيتم تناول هذه الأبعاد بشيء من التفصيل وكالاتي:

١. الرضا الوظيفي Job Satisfaction

أثار ومنذ امد 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، الأجور، 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 ورأس مالها 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)، في حين أن (Afolabi, 2019, 369) 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 سيتمكن 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 والعامة (El-Mousawi & Farhat, 2019, 111)، وأتيحت لهذه المؤسسات الفرصة للتنافس في جذب الموظفين المؤهلين للعمل معهم من خلال ما تقدمه لهم من أجور وحوافز وأمن وظيفي وتوفير بيئة عمل تلبي احتياجاتهم وتغلق طموحاتهم، فالمؤسسات الناجحة هي تلك التي تستطيع جذب الموظفين المؤهلين وتتمكن من الاحتفاظ بهم، خصوصاً ممن لديهم خبرات ومؤهلات علمية ملائمة لكسب رضاهم (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 أنه "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 المستمدة من تقييم الموظف لوظيفته وفهمه أن الوظيفة ستساعده في تحقيق أهدافه". ومن وجهة نظرنا نرى بأن الرضا الوظيفي "شعور إيجابي ينتاب الموظفين في المؤسسة عندما تقابل المهام التي يقومون بها بقدراتهم

وطاقتهم، ويشعرون بأن المهام الوظيفية تلك الطاقات بشكل أمثل، فضلاً عن ملائمة الحوافز 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 أن أول باحث تطرق لمفهوم "الارتباط بالعمل" هو "William A. Kahn" في العام (١٩٩٠) والذي وصف الارتباط بالعمل بأنه الجهد الكبير الذي يبذله الموظفون في عملهم لأنهم 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 حددها الباحث "Kahn" وهي (الحيوية والتفاني 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 التفاني إلى المشاركة الكاملة في العمل فالموظفون الذين يشعرون بالالتزام بعملهم يكونون أكثر حماساً وإلهاماً وفخراً والشعور بالتحدي، البعد الأخير هو الاستغراق والذي يشير إلى وجود تركيز شديد واهتمام بالسعادة في العمل فالموظفون الذين لديهم استغراق وظيفي يشعرون بأن 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 الاستفادة لمؤسساتهم وأن هذا الارتباط سيجعلهم أكثر مسؤولية تجاه مؤسساتهم وأن لا يتكيفوا مع التغيرات البيئية، بل يكونوا مسؤولين عن أحداث التغيير في بيئاتهم التي يعملون بها وحل المشاكل بطرق استباقية وأكثر ذكاء، بالتالي فإن هؤلاء الموظفين يصبحون مشاركين بصنع اقتصاد قوي، وليس ذلك فحسب، بل إن الموظفين الذين لديهم ارتباط وحب لعملهم سينقلون تلك المشاعر الإيجابية إلى منازلهم وأسرتهم فتصبح أكثر سعادة (Rodrigues da Costa & Maria, 2019, 2).

وردت تعريفات عديدة للارتباط في العمل من قبل الباحثين في هذا المجال أهمها تعريف (Macey & Schneider, 2008, 10) الذي يرى بأن الارتباط بالعمل "تأثير إيجابي يرتبط بالوظيفة وإعداد العمل الذي يشير صراحة إلى مشاعر الثبات والحيوية والطاقة والتفاني والاستغراق والحماس واليقظة، والفخر"، في حين يعرفه (Andrew, 2011, 7) "اهتمام الموظفين بنجاح مؤسساتهم، ومدى شعورهم بأنهم يساهمون 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 أن الارتباط بالعمل هو "الإخلاص والوفاء الذي يتولد لدى الموظفين تجاه مؤسساتهم مقابل ما توفر لهم من بيئة عمل مناسبة وتقدير واهتمام عاليين من قبل إداراتهم، مما يجعلهم أكثر حماساً واستغراقاً 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 أن علاقة الموظفين مع زملائهم ومرؤوسيه 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) أن هناك علاقة إيجابية بين العلاقات في مكان العمل والرضا الوظيفي وضرورة أن تكون بيئة العمل قائمة على التعاون والاحترام المتبادل لأن ذلك يسمح بتطوير شعور الموظفين بالانتماء، فضلاً عن العلاقات الجيدة بين الرئيس والمرؤوس التي تنعكس بشكل إيجابي على القرارات الخاصة بالترقية، وأن التغاضي عن العلاقات في مكان العمل يمثل مخاطرة كبيرة تواجهها إدارة المؤسسات إذ إن 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 فكرياً وكذلك الذين يمكن أن يكونوا مفيدين لهم، فالعلاقات في مكان العمل تتطور وتزداد 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، وأن 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 يقدرّون 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 تثير 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 لطيفاً 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، أما المكون العاطفي فإنه يشمل التأثير السلبي والإيجابي، لذلك يعد الرفاه العاطفي ذات أهمية أساسية في العلوم السلوكية، إذ ازادت 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 إن 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 يتمتع بها الموظفون وتقليل بل القضاء على نقاط الضعف من أجل تحقيق النمو للمؤسسة والاحتفاظ بازدهارها وتفوقها، في حين يرى (Maulana & Khawaja, 2018, 3137) أن لثقافة المؤسسة دوراً في تعزيز الرفاهية كتلك التي تركز على الاحتياجات الشخصية والإنجاز والاستقلالية والحرية.

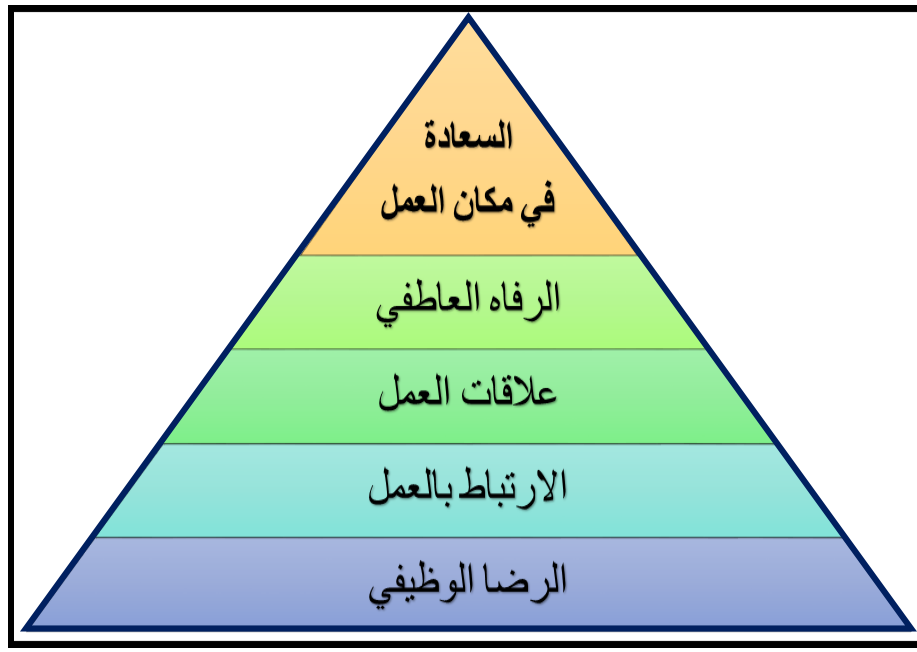
تُعَدُّ رفاهية الموظفين في مكان العمل ذات أهمية عالية لدورها الإيجابي في تحسين الإنتاجية وأن تحسين رفاهية الموظفين ستعكس على رفاهية الزبائن، فالمؤسسات التي يكون أفرادها العاملون

سعداء ستتمكن من تحقيق السعادة لزبائنهم أيضاً (Ryff, 2019, 656)، أما المؤسسات التي لا تتبنى مفهوم الرفاهية فإن ذلك يمكن أن يؤثر سلباً وعلى نحو متناظر لكل من المؤسسة والموظفين على سبيل المثال، قد يكون العمال الذين يعانون من ضعف الصحة والرفاهية في مكان العمل أقل إنتاجية، ويتخذون 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، فالرفاه الشخصي يشمل تقديرات واسعة النطاق للحياة والرضا عن الصحة وكذلك المشاعر الخاصة التي تعكس كيفية تفاعل الناس مع أحداثهم وظروف حياتهم" أمّا (Martela & Sheldon, 2019, 2) فعرّفها "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) أنّ الرفاهية مجرد "تلبية مطالب الموظفين في مكان العمل وأنّ 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 أنّه 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 والرفاه 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 الرفاه 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 بالسعادة في مكان العمل وكما يوضحها الشكل (٥) أدناه.



الشكل (٥) هرمية السعادة في مكان العمل

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الطروحات 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، وإن هنالك متطلبات يفترض ان تقوم المؤسسات بتوفيرها وأخرى متعلقة بالموظفين وفيما يأتي توضيح لهذه المتطلبات:

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

- بناء ثقافة تنظيمية صحية ومحترمة وداعمة.
- أسلوب قيادة داعم وعلى جميع المستويات.
- معاملة الجميع بعدالة وتوفير الأمن الوظيفي للموظفين واحترامهم وتقديرهم.
- تصميم الوظائف بشكل يراعى فيه منح الحرية والاستقلالية لشاغل الوظيفة وتقبل ردود أفعالهم ومقترحاتهم 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 (Stoia, 2016, 29)، (Oerlemans & Bakker, 2018, 1237):

- الحماس والنشاط عند الذهاب إلى العمل.
- حسن الاتصال مع الآخرين.
- الإيجابية والتفاؤل.
- الشعور بأنّ العمل الذي يقوم به هادف وذو معنى.
- امتلاك الموظفين مواهب ومهارات عالية وتسخيرها في مكان العمل الذي يرون أنّه 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.

سابعاً: مداخل السعادة في مكان العمل Happiness At Work Approaches

يرى الباحث أنّ 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 أنّ سعادتهم تكمن بالتطلعات المالية والأشياء المادية وهذا ما أكدّه (Sirgy et al., 2019, 5) بعد تحليل نتائج دراسة استقصائية شملت أكثر من (٧٥٠٠) فرد يعتقدون وفق ثقافتهم بأنّ 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 تمكنهم من الحصول على الكثير من الأموال، وعلى العكس من ذلك فهم لا يُعَدُّون أماكن العمل سعيدة كونها لا تمنحهم 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 ويشعرون بالسعادة عندما يعملون، فضلاً عن ذلك فالموظفون 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 وتفويضها بحيث يمكن للموظفين الإسهام في تحقيق أهداف المؤسسة والمشاركة في اتخاذ قراراتها المختلفة عن طريق تمكينهم بمنح المدير جزءاً من سلطات اتخاذ القرار للموظفين تماشياً مع التغييرات

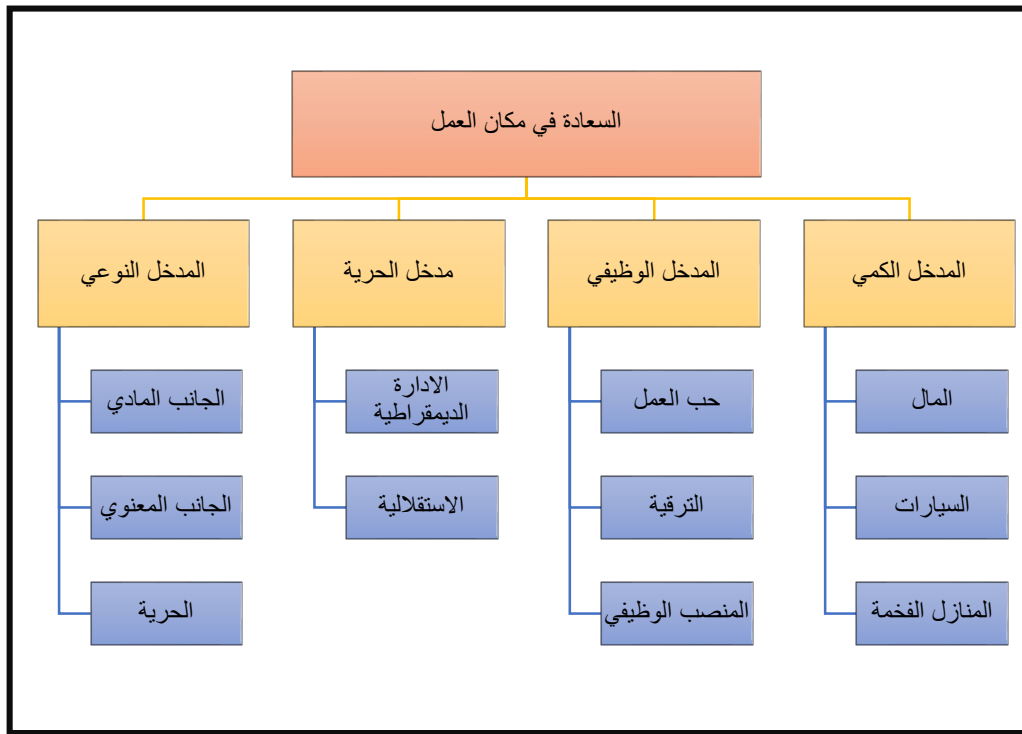
التنظيمية، لذلك فإنَّ السعادة في مكان العمل تتحقق في الأماكن التي يستطيع فيه الموظفون تطوير أنفسهم فيه بغض النظر عن مستوى الأجر الذي يحصلون عليه وذلك لأنَّ تحقيق ذاتهم هو اسمى من الأمور المادية ويتطلعون إلى تلك الأماكن التي تعزز من مكانتهم في العمل والمجتمع (Hajizadeh, 2019, 5).

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 بيئة العمل بيئة 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 يدُرُّ عليهم عوائد عالية ولكن تتمتع إدارته بالتسلط والمركزية العالية وعدم منحهم أيّاً من مظاهر الحرية لا يُعدُّ مكان عمل سعيداً بل سينفرون إلى وظائف أخرى توفر لهم قدرّاً من الحرية حتى وإنَّ تم التضحية بالعائد فهم على استعداد لذلك (Veenhoven, 2000, 13).

٤. المدخل النوعي

تتحقق السعادة في مكان العمل وفقاً لهذا المدخل عن طريق مزيج من المداخل السابقة فالموظفون يرون أنَّ السعادة تتحقق في مكان العمل الذي يوفر لهم عوائد جيدة مع سهولة في عمليات الترقية وتسلم مناصب إدارية وقيادية، أو تتحقق السعادة في مكان العمل الذي يجعلهم أحراراً 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 ويمنحهم قدرّاً من الحرية مما ينعكس على رضاهم تجاه وظائفهم، أما البيئة المثالية تكمن في مكان العمل الذي يتصف بالشمولية ويوفر للموظف دخلاً مادياً ممتازاً ومكانة وظيفية مرموقة ويمنحهم 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 الطروحات النظرية الخاصة بمدخل السعادة في مكان العمل

ثامناً: العلاقة بين الحرية الأكاديمية والسعادة في مكان العمل Academic Freedom And Happiness At Work

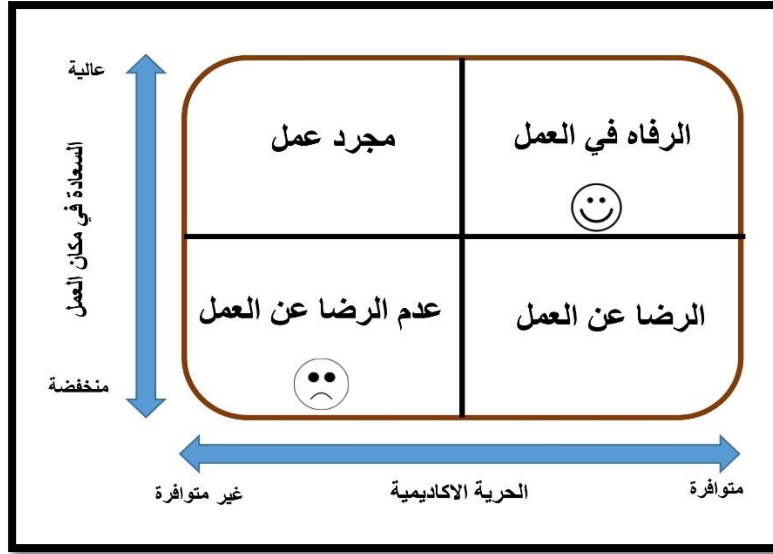
يقترح الباحث مصفوفة تبين نتائج العلاقة بين الحرية الأكاديمية في المؤسسة الأكاديمية ومستوى الشعور بالسعادة من قبل التدريسيين فيها وكما موضح في الشكل (٧). نرى أنه عندما تتوافر أبعاد الحرية الأكاديمية التي تم التطرق لها في دراستنا الحالية والمتمثلة (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير والمشاركة في صناعة القرار) ويقابلها مستوى عالٍ 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 الأكاديمية 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 تلبي 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 تتوافر أبعاد الحرية الأكاديمية على الرغم من المستوى المنخفض للسعادة، لأن الموظفين الذين يؤدون أعمالهم في المؤسسة الأكاديمية التي تمنحهم

مزايا أبعاد الحرية الأكاديمية من اختيار المنهج المناسب وتدريسه بالطريقة التي يرونها مناسبة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات الأكاديمية، فإنهم سيكونون ممتنين وراضين عن مؤسستهم ولكن يفترض أن تقوم المؤسسة الأكاديمية 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 تتوافر أبعاد الحرية الأكاديمية 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 الأكاديمية جهوداً من أجل إسعادهم في مكان عملهم وتوفير متطلباتها، إلا أنها لا تتبنى مفهوم الحرية الأكاديمية وبذلك سيكون الموظفون سعداء في مجالات معينة دون أخرى.



الشكل (٧) مصفوفة العلاقة بين الحرية الأكاديمية 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 الأكاديمية 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 التكاملية 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 المقياس^(١) ومعامل الاختلاف وذلك على مستوى المتغير المستقل المتمثل بأبعاد الحرية الأكاديمية والمتغير المعتمد المتمثل بالسعادة في مكان العمل وكذلك لكل بعد من أبعاد الدراسة وكما يأتي:

أولاً: وصف أبعاد الحرية الأكاديمية وتشخيصها

أعتمد الباحث على أربعة أبعاد لقياس متغير أبعاد الحرية الأكاديمية وهي (حرية التدريس، حرية البحث العلمي، حرية التعبير، المشاركة في صناعة القرار) وذلك باستخدام (٢٤) عبارة بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، وفيما يأتي وصف لهذا المتغير من وجهة نظر الأفراد المبحوثين: يشير الجدول (١٠) إلى أنَّ إجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق بأبعاد الحرية الأكاديمية من خلال المؤشرات (X11-X46) كانت متجهة نحو الاتفاق العام والبالغ (73.74%)، في حين كان الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لإجابات الأفراد المبحوثين بمعدل قدره (7.29%)، فيما بلغت نسبة المحايد (18.97%)، وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية البالغ (3.95) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (0.84). كما بلغ متوسط نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس (79.08%) وأنَّ هذه النسبة تقع ضمن المستوى الرابع (فوق المتوسط) من مساحة المقياس التي تؤثر إلى أهمية أبعاد الحرية الأكاديمية في الكلية المبحوثة، ويعزز ذلك أيضاً قيمة معامل الاختلاف التي بلغت (22.25%) 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 (83.14%)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي التي جاءت (4.15)، وبانحراف معياري قدره (0.79)، وبمعامل اختلاف ما نسبته (19.18%).

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

١. (٠,٢ - ٠,٠) 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 عالية.

جدول (١٠) المعدل العام والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف لمتغير أبعاد الحرية الأكاديمية

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

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

١. حرية التدريس: يشير الجدول (١١) إلى أنَّ المعدل العام لإجابات 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 المقياس فقد كانت (83.16%) مما يدل على أهمية بعد (حرية التدريس) النسبية التي وقعت في المستوى الخامس (عالية) وبحسب مساحة المقياس ويعزز ذلك أنَّ قيمة معامل الاختلاف بلغت (19.18%) وهذا يؤكد أنَّ إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأنَّ الفقرة التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (X11) "توفر كليتنا المتطلبات اللازمة لاستخدام أحدث 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 برز ضعف الاتفاق حول الفقرة (X16) والتي تشير إلى "إدارة كلية النور تسمح للتدريسي للقيام بأعمال تزيد عن ساعات نصابه"، 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 ببعد حرية التدريس

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										رقم المتغير	اسم المتغير
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)			
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
14.09	86.60	0.61	4.33	-	-	1.16	2	4.07	7	54.65	94	40.12	69	X11	حرية التدريس
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 (81.01%) في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (4.75%) فيما بلغت نسبة المحايد (14.24%) وعززت تلك المعدلات متوسط الأوساط الحسابية والبالغ (4.16) وهو أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وانحراف 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 إغناء هذا البعد هي (X23) "تسمح كليتنا للتدريسي بالمشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية" بنسبة اتفاق بلغت (89.54%) معززة بوسط حسابي قدره (4.40) وانحراف معياري (0.77) كما بلغ معامل الاختلاف لهذه الفقرة (17.50%) مما يدل على تجانس إجابات الأفراد المبحوثين. في حين برز 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 ببعد حرية البحث العلمي

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										ت.م	اسم المتغير
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)			
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
15.72	87.80	0.69	4.39	-	-	-	-	11.63	20	38.37	66	50.00	86	X21	حرية البحث العلمي
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 لإجابات 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 المحايد (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 (عالية) وبحسب مساحة المقياس ويعزز ذلك أنَّ قيمة معامل الاختلاف بلغت (20.71%) وهذا يؤكد أنَّ إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأنَّ الفقرة التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (X34) "تشجع إدارة كليتنا 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 كليتنا للتدريسيين 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 %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										ت.م	اسم المتغير
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)			
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
17.47	79.00	0.80	3.95	-	-	4.65	8	20.35	35	50.58	87	24.42	42	X31	حرية التعبير
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 يؤكد 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 الأكاديمية" 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 برز ضعف الاتفاق حول الفقرة (X46) وهي "ييدي التدريسيين في كليتنا آراءهم في تعيين التدريسيين الجدد"، وذلك باتفاق عينة الدراسة بنسبة (39.53%) وبوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1.10)، وبمعامل اختلاف قدره (34.38%).

الجدول (١٤) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف الخاصة ببعد المشاركة في صناعة القرار

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										عز المتغير	أسم المتغير
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)			
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
30.77	67.60	1.04	3.38	5.23	9	14.53	25	28.49	49	40.12	69	11.63	20	X41	المشاركة في صناعة القرار
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.

وبناء على ما تقدم وللإجابة على تساؤل الدراسة الحالية "هل توجد أولويات في أبعاد الحرية الأكاديمية تستأثر بالاهتمام دون غيرها من الأبعاد في المؤسسة المبحوثة؟" يظهر الجدول (١٥) الأهمية النسبية لأبعاد الحرية الأكاديمية من وجهة نظر الأفراد المبحوثين في كلية النور الجامعة، 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 حريتهم في البحث العلمي والتدريس وحرية التعبير.

الجدول (١٥) الأهمية النسبية لأبعاد الحرية الأكاديمية من وجهة نظر الأفراد المبحوثين في كلية النور الجامعة

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
1	حرية البحث العلمي	4.16	83.23	20.20
2	حرية التدريس	4.15	83.16	19.18
3	حرية التعبير	4.02	80.56	20.71
4	المشاركة في صناعة القرار	3.47	69.40	28.94

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الحاسب 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 (Y11-Y46) كانت متجهة نحو الاتفاق العام والبالغ (85.47%)، في حين كان الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لإجابات الأفراد المبحوثين بمعدل قدره (2.93%)، فيما بلغت نسبة المحايد (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 تؤثر 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 البعد 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

نسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف لمتغير السعادة في مكان العمل

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة					النسبة المئوية	الأبعاد
				لا أتفق بشدة (1)	لا أتفق (2)	محايد (3)	أتفق (4)	أتفق 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 لإجابات 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 كليتنا 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 برز ضعف الاتفاق حول الفقرة (Y13) وهي "يتناسب الراتب الذي أتلّقه 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 %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										رمز المتغير	أسم المتغير
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)			
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
18.35	85.00	0.78	4.25	-	-	2.91	5	12.21	21	42.44	73	42.44	73	Y11	الرضا الوظيفي
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 لإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق ببعد الارتباط بالعمل في كلية النور الجامعة إزاء المؤشرات (Y21-Y26) بالاتفاق (90.70%) في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (0.87%) فيما بلغت نسبة المحايدون (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 يؤكد أنَّ إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأنَّ الفقرة التي أسهمت في إغناء 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 (12.04%) مما يدل على تجانس إجابات الأفراد المبحوثين. في حين برز 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 (18.59%).

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

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

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

٣. علاقات العمل: يشير الجدول (١٩) إلى أنَّ المعدل العام لإجابات 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) النسبية التي وقعت في المستوى الخامس (عالية) وبحسب مساحة المقياس ويعزز ذلك أنَّ قيمة معامل الاختلاف بلغت (15.51%) وهذا يؤكد أنَّ إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية. وأنَّ الفقرة التي أسهمت في إغناء 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 برز ضعف الاتفاق حول الفقرة (Y36) وهي "يتقون زملائي بأرائي 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 الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										رقم المتغير	اسم المتغير
				لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)			
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
15.95	84.00	0.67	4.20	-	-	-	-	13.95	24	51.74	89	34.30	59	Y31	علاقات 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 لإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق ببعد حرية التدريس في كلية النور الجامعة إزاء المؤشرات (Y41-Y46) بالاتفاق (86.43%) في حين شكلت نسبة عدم الاتفاق لتلك الإجابات بمعدل (2.23%) فيما بلغت نسبة المحايدون (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 اشعر 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 برز ضعف الاتفاق حول الفقرة (Y41) وهي "وظيفتي في الكلية تجعلني اشعر بالاطمئنان"، وذلك باتفاق عينة الدراسة بنسبة (79.65%) وبوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.89)، وبمعامل اختلاف قدره (21.19%).

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

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

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد 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 الجامعة، 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 أنَّ الرضا الوظيفي يكون نتيجة لارتباطهم في العمل ومدى علاقاتهم 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 الجامعة

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 التكاملي لأنموذج الدراسة واختبار فرضياتها

من أجل اختبار وتأكيد الأبعاد التي تناولتها الدراسة بمزيد من المصداقية والاعتمادية لأداة الدراسة (استمارة الاستبيان)، وانطلاقاً من التسلسل المنطقي للاختبارات الإحصائية الموجب استخدامها سنقوم باستخدام التحليل العاملي التوكيدي لكل متغير رئيس على حدى، ومن ثم اختبار العلاقة التأثيرية بينهما لاحقاً باستخدام تحليل نمذجة المعادلة البنائية، واستناداً إلى دراسة (Gemmell, 2011, 22) فإن نمذجة المعادلة البنائية تمر بمرحلتين الأولى إجراء التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من صحة وسلامة البيانات إحصائياً، أمّا في المرحلة الثانية يتم تقييم الأنموذج البنائي من حيث مطابقة نموذج بيانات لعينة الدراسة والنموذج المفترض من قبلنا ومن خلاله سيتم اختبار الفرضيات التي طرحتها الدراسة الحالية وكما يلي:

أولاً: التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة

نهدف من خلال استعراض التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة إلى معرفة العلاقة التي تربط المتغيرات المشاهدة (الأسئلة) بالمتغيرات الكامنة (الأبعاد) التابعة لها ولكل من المتغير المستقل والمعتمد، وكذلك قياس معامل الارتباط بين المتغيرات الكامنة، إذ اختبر الباحث البيانات قبل إجراء التحليل العاملي التوكيدي، فتبين أنّ البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، هذا وسيتم التطرق إلى أهم النتائج وذلك وفق نوعين من التحليل هما:

١. التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل (الحرية الأكاديمية):

يوضح الشكل (١٢) قيم تشبعات (ارتباط) المتغيرات المشاهدة (الأسئلة) بالمتغيرات الدالة عليها (الكامنة) والمتعلقة بمتغير (الحرية الأكاديمية) والمبينة قيمها على السهم ذي الرأس الواحد بين السؤال والمتغير الكامن، فضلاً عن قيم معاملات الارتباط بين كل زوج من المتغيرات الكامنة والمبينة قيمها على السهم ذي الرأسين، كما أظهرت نتائج التحليل الأولية معنوية بعض مؤشرات جودة المطابقة كمؤشر حسن المطابقة (GFI) ومؤشر جذر متوسط مربعات البواقي (RMR) فضلاً عن نسبة (CMIN/DF) التي كانت معنوية أيضاً، في حين ظهرت المؤشرات الأخرى غير معنوية كمؤشر حسن المطابقة المصحح (AGFI) ومؤشر المطابقة المتزايد (NFI) و مؤشر المطابقة النسبي (RFI)، فضلاً عن ذلك فقد تبين أنّ هناك ضعفاً في بعض التشبعات (القيم الموجودة فوق كل سهم من الأسهم المتجهة من المتغيرات الكامنة نحو متغيراتها المشاهدة) الأمر الذي يتطلب تعديل الأنموذج لكي يصبح أكثر معنوية ويمكن قبوله، ويوضح الجدول (٢٣) المؤشرات التي تؤكد معنوية الأنموذج وذلك بالاعتماد

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

الجدول (٢٢) أهم المؤشرات لحسن المطابقة وحدود قبولها

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

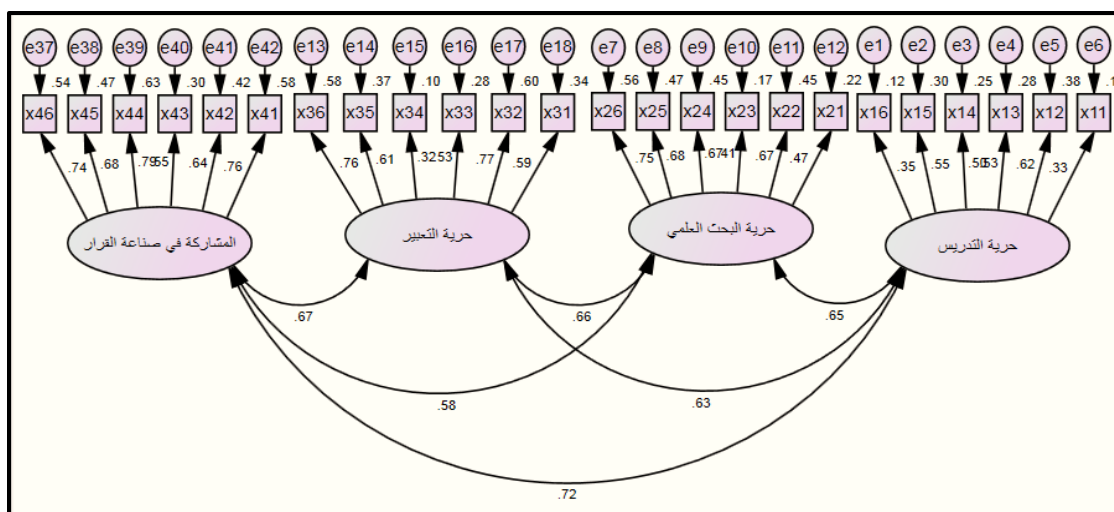
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر المثبتة في الجدول

الجدول (٢٣) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير

(الحرية الأكاديمية) قبل التعديل

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

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.



الشكل (١٢) التحليل العاملي التوكيدي 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

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

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبيان

وبعد القيام بحذف الأسئلة الموضحة في الجدول (٢٤)، ارتفعت قيم المؤشرات الموضحة تفصيلاً في الجدول (٢٦)، والمشار لها في الشكل (١٣)، فضلاً عن الحصول على تشبعات تفوق (50%) مما يدل على قوة ارتباط هذه الأسئلة بالمتغيرات الكامنة التابعة لها كون قيمها عالية وجيدة قياساً بحجم عينة الدراسة وهذا ما يتوافق وتوصيات (Hair et al., 2019, 152) الموضحة في الجدول (٢٥) مما يدل على أن الأسئلة الواردة في هذا النموذج قادرة على قياس الغرض الذي وضعت لأجله، وأن السبب في الحصول على هذه النتائج الإيجابية هو تعاون أفراد العينة بتقديم آراء حقيقية وواقعية وكذلك استخدام الباحث لأسلوب المربعات الصغرى الحرة المتزنة (Scale Free Least Square) عوضاً عن طريقة الإمكان الأعظم (Maximum Likelihood). والتي يتطلب تطبيقها

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 تحميل العوامل اعتماداً على حجم العينة

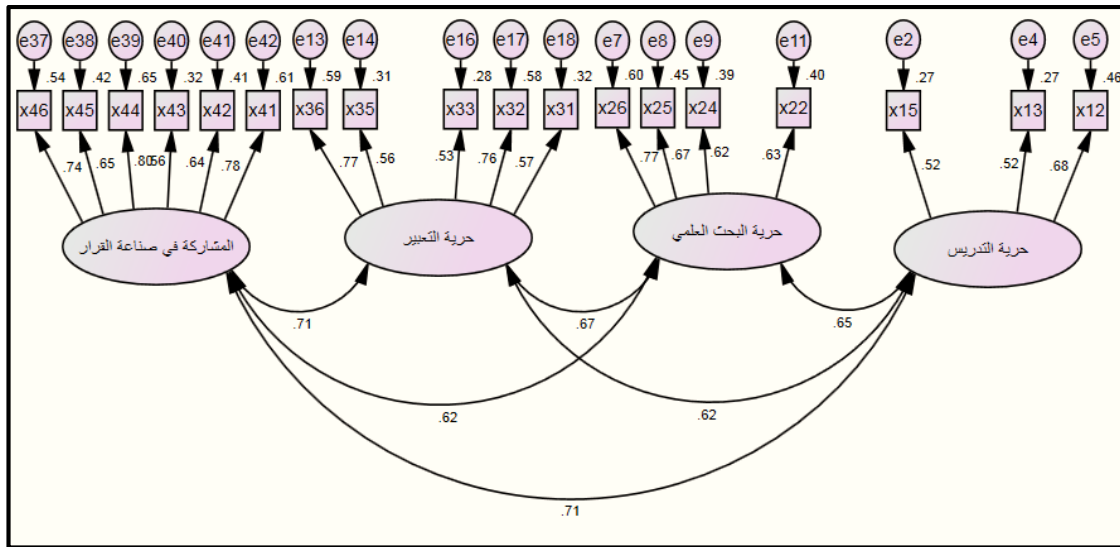
ت	تشبع العامل Factor Loading	حجم العينة المطلوب لتحقيق المعنوية
1	0.30	350
2	0.45	250
3	0.40	200
4	0.45	150
5	0.50	120
6	0.55	100
7	0.60	85
8	0.65	70
9	0.70	60
10	0.75	50

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 العاملي التوكيدي 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 العاملي التوكيدي لمتغير (الحرية الأكاديمية) بعد التعديل.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

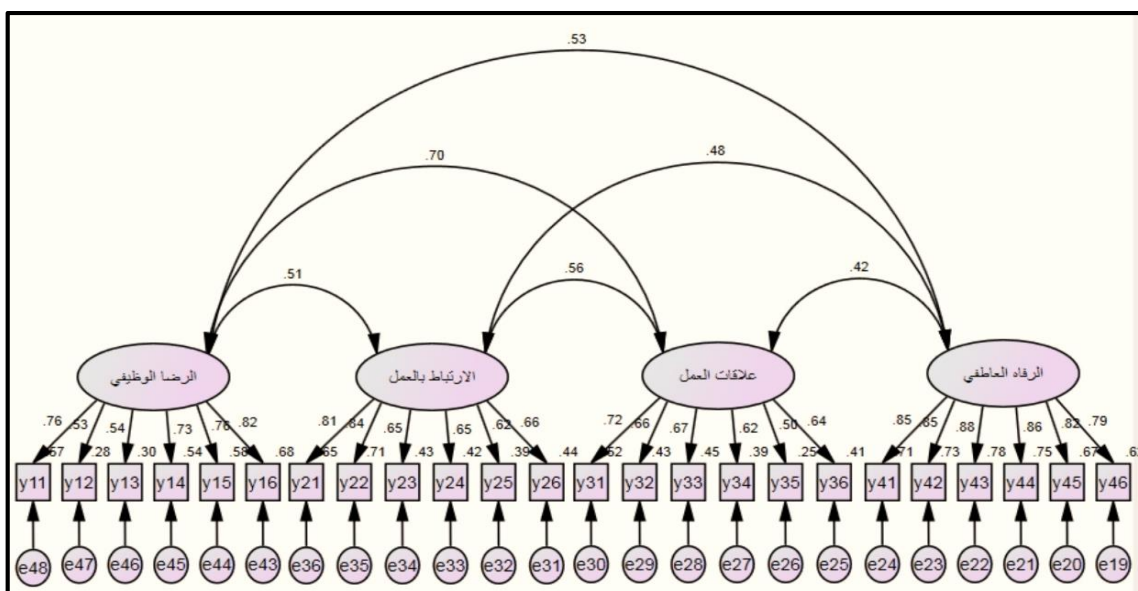
٢. التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المعتمد (السعادة في مكان العمل).

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 حقيقية وواقعية وكذلك استخدام الباحث لأسلوب المربعات الصغرى الحرة المتزنة (Scale Free Least Square).

الجدول (٢٧) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير (السعادة في مكان العمل)

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

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.



الشكل (١٤) التحليل العاملي التوكيدي لمتغير (السعادة في مكان العمل)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

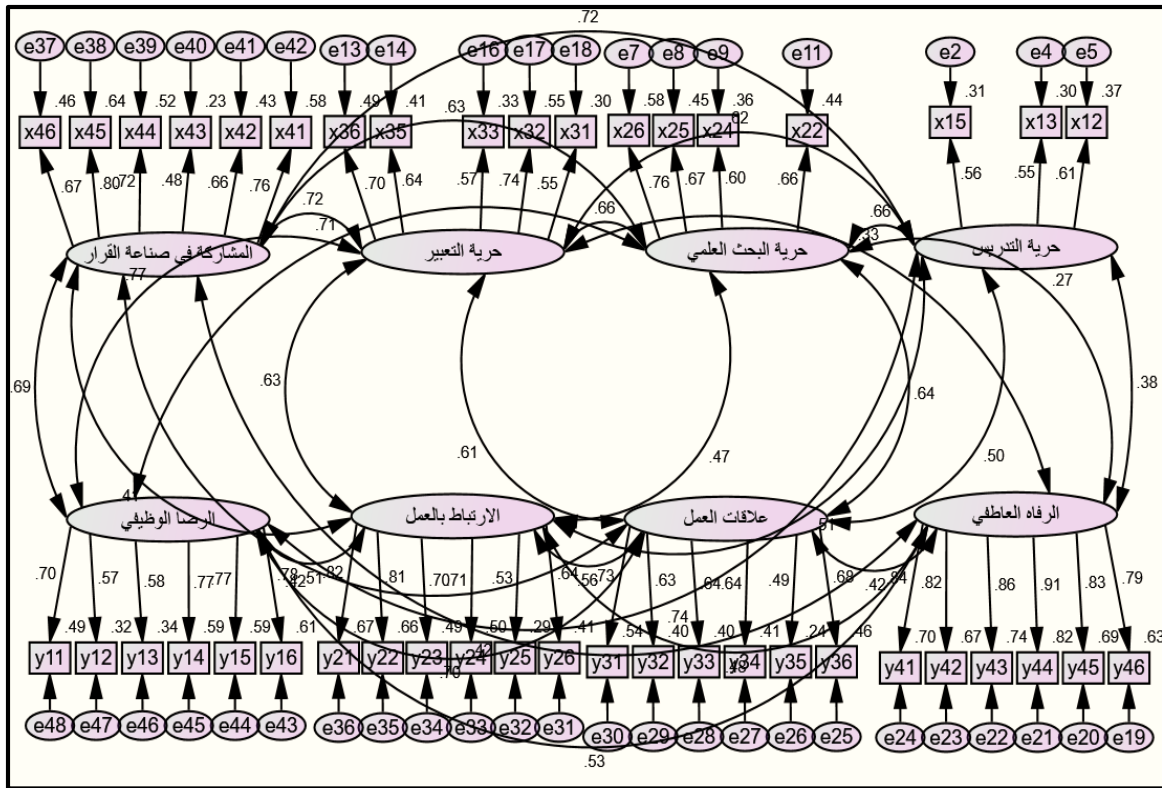
٣. التحليل العاملي التوكيدي للمتغيرين المستقل والمعتمد.

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

الجدول (٢٨) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة

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

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.



الشكل (١٥) التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

ثانياً: اختبار فرضيات

من خلال الفقرة الحالية سيتم استخدام "المنهج الاستنباطي"، وهو الذي يتطلب الشرح والتفسير بدءاً من المُسلّمات العامة ومن ثم الانتقال إلى تفسير النتائج التفصيلية الخاصة أو الجزئية، ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية في إظهار دور الحرية الأكاديمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل وبيان مدى اهتمام المؤسسة المبحوثة بالحرريات الأكاديمية لديها، فضلاً عن معرفة مستوى شعور تدريسييها 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 أو 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 الأكاديمية 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 الأكاديمية والمؤشرة قيمها فوق كل بعد من أبعاد الحرية الأكاديمية، إذ جاء بعد حرية التعبير بالمرتبة الأولى وبأهمية نسبية قدرها (78%) 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 مكروه حتى وإن كانت آرائهم لا تتسجم وأفكار الآخرين. في حين جاءت حرية التدريس بالمرتبة الثانية وبأهمية نسبية تبلغ (68%) والتي تقع أيضاً في المستوى الرابع (فوق المتوسطة) ما يدل على أنَّ حرية التدريس يفترض أنَّ تكون مدعومة 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 (63%) وهي نسبة تقع في المستوى الرابع (فوق المتوسطة) وهذا يدل على أنَّ التدريسي الذي يتمتع بحرية تعبير قوية ومستوى جيد من حرية التدريس فإنَّه سيتمكن من إجراء البحوث العلمية ونشر نتائجها وإعلان الحقيقة كما هي. وجاء في المرتبة الأخيرة بعد المشاركة في صناعة القرار إذ بلغت أهميته النسبية (62%) والتي تقع في المستوى الرابع (فوق المتوسطة) وهذا يدل على أنَّ الحريات الأساسية التي يتمتع فيها التدريسي أثناء قيامه بواجباته الأكاديمية أهم من مشاركته في قرارات القسم العلمي الذي ينتسب إليه.

يتضح من خلال ما تقدم أنَّ هناك أهمية نسبية لأبعاد الحرية الأكاديمية مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة وهي "توجد أهمية نسبية من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية 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. (٠,٢ - ٠,٠) ويدل على أهمية نسبية منخفضة.
٢. (٠,٤ - ٠,٢) ويدل على أهمية نسبية دون المتوسطة.
٣. (٠,٦ - ٠,٤) ويدل على أهمية نسبية متوسطة.
٤. (٠,٨ - ٠,٦) ويدل على أهمية نسبية فوق المتوسطة.
٥. (١ - ٠,٨) 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 الأساس لبناء السعادة في مكان العمل وذلك من خلال حالة الرضا التي يشعر بها التدريسيون نتيجة لانخفاض توقعاتهم عن المكاسب 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 ومرووسيهـم 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. أمّا فيما يخص الارتباط بالعمل فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بأنّها حلت بالمرتبة الثالثة إذ بلغت أهميتها النسبية (46%) والتي تقع ضمن المستوى الثالث (متوسطة) وهذا يدل على أنَّ الرضا الوظيفي العالي وعلاقات العمل الإيجابية سيزيد من ارتباط التدريسيين بمؤسساتهم الأكاديمية التي توفر لهم بيئة عمل مناسبة وتقدير واهتمام عاليين من إداراتهم، الأمر الذي يجعلهم أكثر حماساً واستغراقاً 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 ومرووسيهـم 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 العدم 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 $\alpha \geq 0.05$.

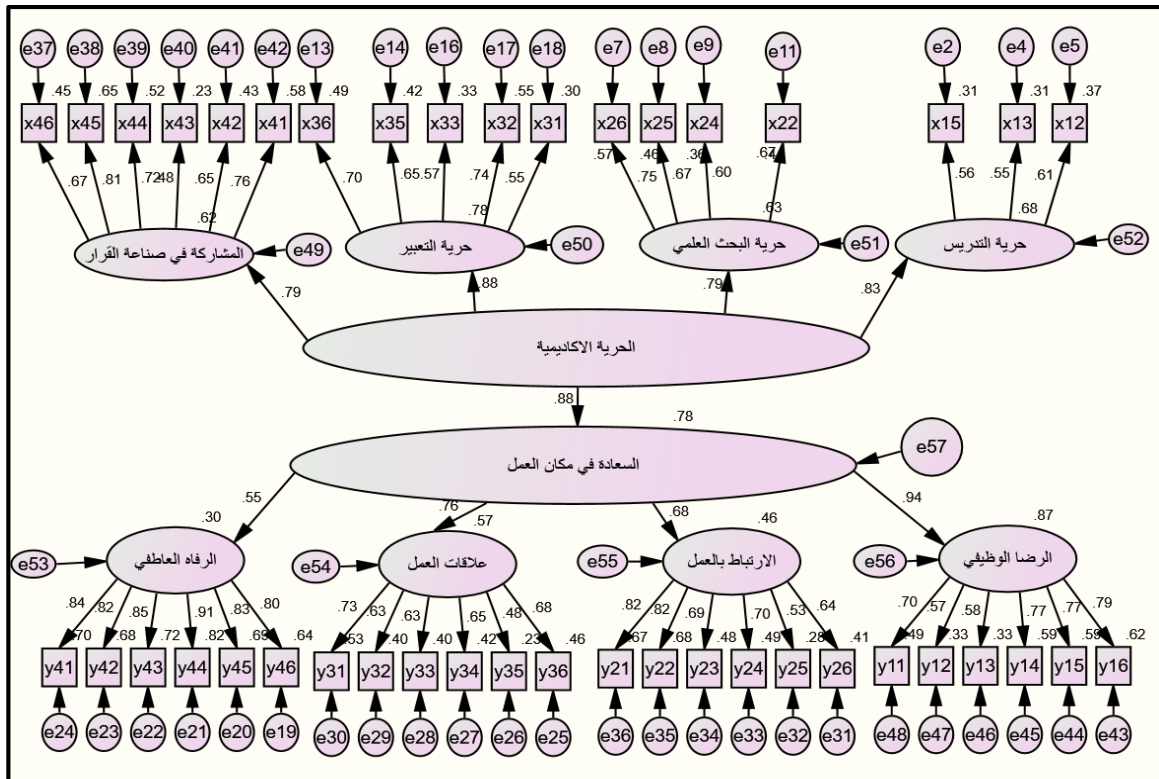
أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بنمذجة المعادلة البنائية معنوية الأنموذج المصمم لاختبار الفرضيات (الأولى والثانية والثالثة) الرئيسة وذلك بدلالة المؤشرات الإيجابية التي تم الحصول عليها والموضحة في الجدول (٢٩) وكذلك قيم التشبعات العالية التي تجاوزت (45%)، كما يوضح الشكل (١٦) الخاص بنمذجة المعادلات البنائية لمتغيرات الدراسة مجتمعة طبيعة ومعنى العلاقات بين المتغيرات والتي تبين وجود أثر للحرية الأكاديمية بأبعادها الأربعة (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.

واستناداً إلى ما تقدم فإنه يتم رفض فرضية العدم 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 لأنموذج نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعةً في السعادة في مكان العمل مجتمعةً

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

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.



الشكل (١٦) نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعة في

السعادة في مكان العمل مجتمعة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

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

مجتمعة

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

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

H0.4.2: لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لبعد 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 صناعة القرار في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بنمذجة المعادلة البنائية معنوية الأنموذج المصمم لاختبار الفرضية الرئيسية (الرابعة) وفرضياتها الفرعية، وذلك بدلالة المؤشرات الإيجابية التي تم الحصول عليها والموضحة في الجدول (٣١) وكذلك قيم التشبعات العالية التي تجاوزت (45%)، 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 لبعد حرية التدريس.

يتضح من خلال نتائج تحليل الانحدار الموضحة في الجدول (٣٢) وجود علاقة أثر طردية معنوية لبعد 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 فإنَّه يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة وهي "يوجد أثر من الناحية الإحصائية لبعد 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 لبعد 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 فإنه سيتم قبول فرضية العدم التي تنص على "لا يوجد أثر من الناحية الإحصائية لبعد حرية البحث العلمي في السعادة في مكان العمل عند مستوى معنوية 0.05 $\alpha \geq$ 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.

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

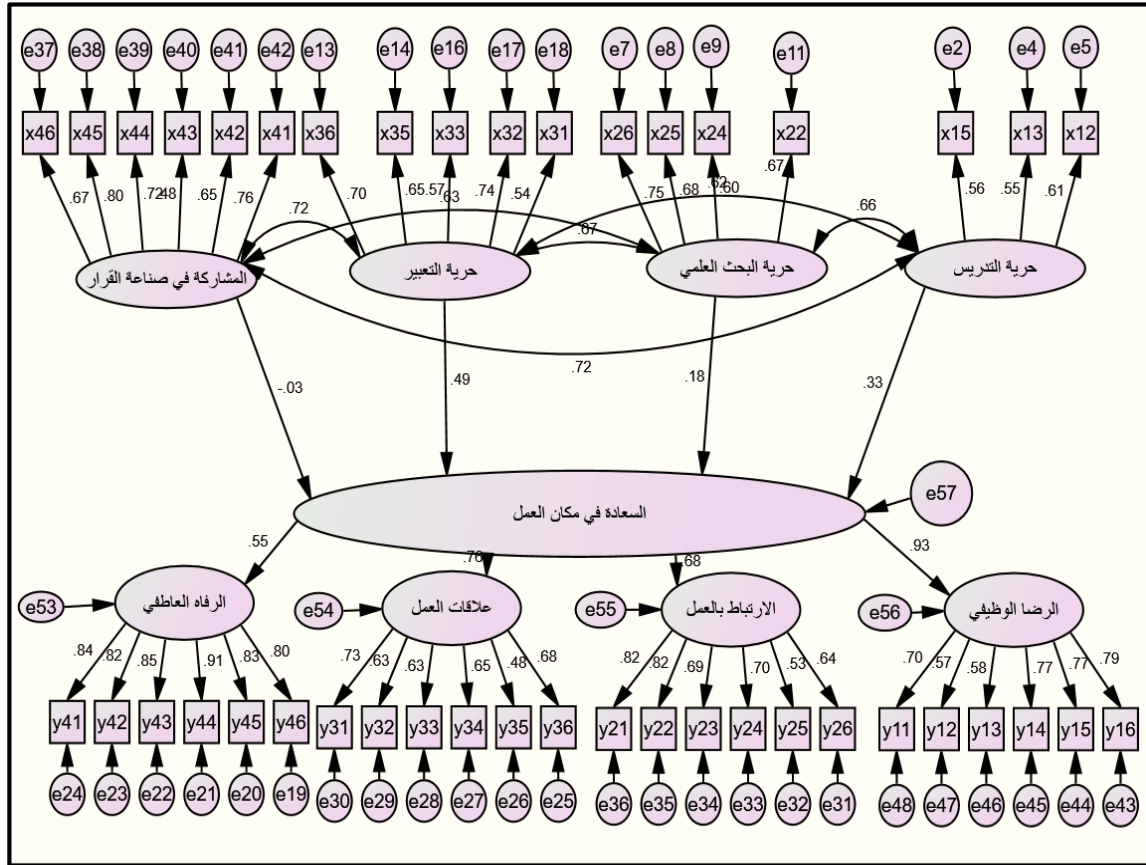
بينت نتائج تحليل الانحدار في الجدول (٣٢) وجود علاقة أثر عكسية غير معنوية لبعد المشاركة في صناعة القرار في السعادة في مكان العمل إذ ظهرت قيمة معامل الانحدار (-0.023) بدلالة قيمة (P) التي بلغت (0.956) عند مستوى معنوية (0.05) ما يدل على أنَّ مشاركة التدريسيين في صناعة القرارات الخاصة بالقسم العلمي ستزيد 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 أنَّها واجبات إضافية تلقى على عاتقهم، الأمر الذي يقلل من مستوى رضاهم عن وظائفهم وبالتالي تقليل سعادتهم.

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

الجدول (٣١) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج نمذجة المعادلة البنائية الخاص بأثر
أبعاد الحرية الأكاديمية منفردة في السعادة في مكان العمل مجتمعة

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

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.



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

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

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

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 مجتمعة بالسعادة في مكان العمل منفردة، وتتفرع 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 الخاصة بنمذجة المعادلة البنائية معنوية النموذج المصمم لاختبار الفرضية الرئيسية (الخامسة) وفرضياتها الفرعية، وذلك بدلالة المؤشرات الإيجابية التي تم الحصول عليها والموضحة في الجدول (٣٣) وكذلك قيم التشبعات العالية التي تجاوزت (45%)، والمشار إليها في الشكل (١٨). ومن خلال متابعة قيم الخطأ المعياري، تبين أنَّ أعلى تأثير كان لبعد علاقات العمل في السعادة في مكان العمل، وأدنى تأثير كان لبعد 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) والبالغة (0.003) عند مستوى معنوية (0.05)، ما يدل على أنَّه 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 الأكاديمية 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 الأكاديمية 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 الأكاديمية 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 الأكاديمية كلما زاد ارتباط التدريسيين بمؤسساتهم الأكاديمية 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 الأكاديمية في بعد الارتباط بالعمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

في حين تبين وجود علاقة أثر طردية معنوية لأبعاد الحرية الأكاديمية 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 (٣٤). ما يدل على أنه كلما زادت أبعاد الحرية الأكاديمية كلما زادت علاقة التدريسيين بزملائهم ورؤسائهم من خلال المناقشات الحرة وب عقلية واسعة ومنفتحة وبما يحقق تواصل إيجابي في مكان العمل وبالتالي تحقيق السعادة فيه. وبالتالي فإنه سيتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد أثر من الناحية الإحصائية لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد علاقات العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

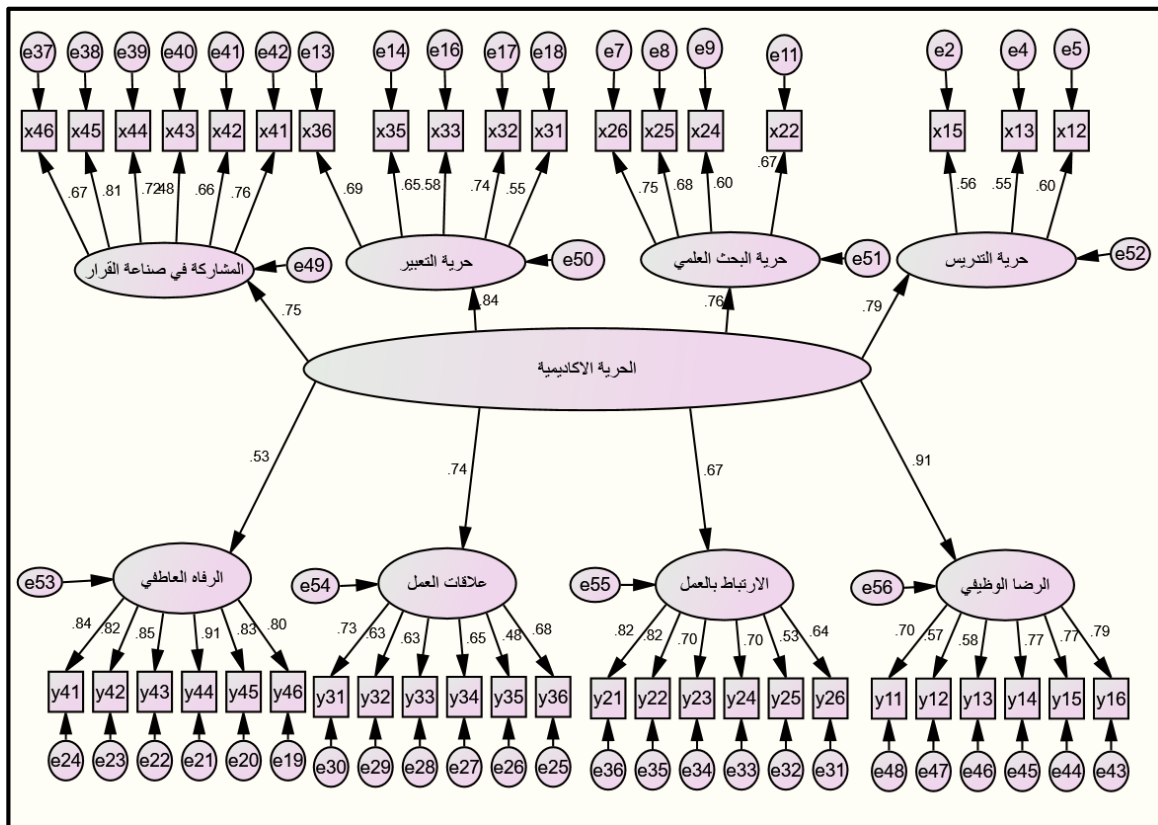
وأخيراً تبين وجود علاقة أثر طردية معنوية لأبعاد الحرية الأكاديمية في بعد الرفاه العاطفي، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.707) بدلالة قيمة (P) التي بلغت (0.003) عند مستوى معنوية (0.05) وبحسب نتائج تحليل الانحدار في الجدول (٣٤). ما يدل على أنه كلما زادت أبعاد الحرية الأكاديمية كلما زادت رفاة التدريسيين وشعورهم بالأطمئنان والسكينة نتيجة لما توفره الحرية الأكاديمية لهم من أمان وحماية قانونية ومنع أية 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 الأكاديمية في بعد الرفاه العاطفي عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ ".

الجدول (٣٣) أهم مؤشرات جودة المطابقة لأنموذج نمذجة المعادلة البنائية الخاص بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعة 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 البنائية الخاصة بأثر أبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعة في السعادة في مكان العمل منفردة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS.

الجدول (٣٤) 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 لأكاديمية	---->	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. إن تمتع أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية المبحوثة بدرجة عالية من الحرية الأكاديمية ساهم بشكل كبير في تنمية مستوى المعرفة لديهم كونها أداة 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 تساهم في تحسين أداء مؤسساتهم والعمل على نموها وتطورها.
٧. أشارت نتائج وصف أبعاد الحرية الأكاديمية وتشخيصها أنَّ المعدل العام لإجابات الأفراد المبحوثين كانت جيدة وبالاجتهاد الإيجابي ما يؤكد أنَّ الأفراد المبحوثين يولون اهتماماً متزايداً بالحرية الأكاديمية بأبعادها الأربعة.
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 وبالاجتهاد 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 كل 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 الرئيسة 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. اتضح 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.

١٤. كشفت نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بنمذجة المعادلة البنائية وجود أثر معنوي طردي للحرية الأكاديمية بأبعادها الأربعة (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.

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

١٦. وجدت الدراسة عدم معنوية تأثير حرية البحث العلمي في متغير السعادة في مكان العمل، فضلاً عن وجود علاقة أثر عكسية غير معنوية لبعدي 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 وتشغلهم عن مهمتهم الأساس وهي التدريس، بالتالي فإنّ هذا العبء سيتسبب بتقليل رضاهم الوظيفي ومن ثم تدني مستوى شعورهم بالسعادة في مكان عملهم.

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

المبحث الثاني

التوصيات 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 الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في الجامعة.
٤. توصي الدراسة بضرورة إقامة ندوات أو مؤتمرات أو دورات تدريبية حول إمكانية تعزيز وممارسة الحرية الأكاديمية للتدريسيين 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 مقترحاتهم 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 يسهم 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) للتدريسين والاعتماد عليها باعتبارها من العوامل الحاسمة لتحقيق السعادة في مكان العمل.

ثانياً: الدراسات المستقبلية

١. سلوك المواطنة 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، رهيبة موسى قدورة، (٢٠٠٩)، "سعادة الانسان في القرآن الكريم (دراسة موضوعية)"، رسالة ماجستير غير منشورة في التفسير وعلوم القرآن، كلية أصول الدين، الجامعة 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)، "التنبؤ 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. السبعوي، احمد يونس، (٢٠١٩)، "اختبار انموذج قياس لجودة تصميم نظام المعلومات الإدارية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي التفصيلية في إطار دراسة تطبيقية"، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (٩)، العدد (٢).
٨. سعدي، عبد الله، (٢٠١٦)، "ابرار 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 الحقيقية الحياة الطبية وتصوراتها لدى عينة من طلبة جامعة الجلفة" مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، المجلد (١)، العدد (١٥).

١٣. غربي، صبرينة وقوارح، محمد، (٢٠١٩)، "الحرية الاكاديمية 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 الاكاديمية 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 (IJEAIS)*, 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 fmcg 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., & Gadanez, 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., & Dhahi, 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. Vrieling, 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-urofsky 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. Ş. 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

حضرة الأستاذ الفاضل.....المحترم

تماشياً مع السياقات العلمية لاختبار الصدق الظاهري والشمولية لاستمارة الاستبيان، نعرض على حضرتكم استمارة استبيان أعدت في إطار مشروع رسالة الماجستير الموسومة "واقع الحرية الأكاديمية وأثرها في تحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية النور الجامعة"، كونكم من ذوي الاختصاص والخبرة، وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي الذي يتكون من عبارات (أتفق تماماً، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق تماماً) وبدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) يرجى بيان رأيكم حول محاور الاستبيان والأبعاد والفقرات التي تدرج ضمنها من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

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

"مع فائق الامتنان والتقدير"

اسم الخبير:

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

حضرة الأستاذ الفاضل.....المحترم
نعرض على حضرتكم استمارة استبيان أعدت في إطار مشروع رسالة الماجستير الموسومة "أبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها في تحقيق السعادة في مكان العمل: دراسة مسحية في كلية النور الجامعة"، كونكم من ذوي الاختصاص والخبرة، وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي الذي يتكون من عبارات (اتفق تماماً، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق تماماً) وبدرجات (5, 4, 3, 2, 1) يرجى بيان رأيكم حول محاور الاستبيان والأبعاد والفقرات التي تدرج ضمنها من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- 1- هل الفقرة واضحة وتقيس الغرض الذي وضعت من أجله؟
- 2- هل تنتمي كل فقرة مدرجة تحت كل بعد إلى البعد المحدد لها؟
- 3- هل هناك فقرات أخرى يمكن إضافتها ضمن كل بعد من الأبعاد؟

"مع فائق الامتنان والتقدير"

إشراف

الأستاذ المساعد الدكتور

عادل محمد عبد الله

الباحث

مكرم منيب محمود الدباغ

طالب ماجستير

***مطلوب**

اسم الخبير *

إجابتك

اللقب العلمي *

إجابتك

الجامعة / الكلية *

إجابتك

الاختصاص العام / الدقيق *

إجابتك

التاريخ *

DD شهر YYYY

2020 / /

التالي

أ نموذج 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

استاذ ☐

استاذ مساعد ☐

مدرس ☐

مدرس مساعد ☐

المنصب الوظيفي الحالي

عميد ☐

رئيس قسم ☐

مقرر قسم ☐

عدد سنوات الخبرة

(اقل من 5 سنوات) ☐

(6-10) ☐

(11 فأكثر) ☐

التالي

رجوع

ثانياً: الحرية الأكاديمية

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

1-حرية التدريس

هي الحق الذي تمنحه الجامعة لأعضاء الهيئة التدريسية في الكشف عن الحقائق العلمية، فضلاً عن اختيار منهاج المادة وكيفية تدريسها والوسائل التي يستخدمها في سبيل إيصال الفكرة الى المتلقين

تحتاج جامعتنا جميع متطلبات اللازمة لاستخدام أحدث الطرائق التدريسية *

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى: _____

إعطاء 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 يعتمد عليها 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 الجامعة. *

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى: _____

2-حرية البحث العلمي

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

تمنح 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:

تمنح 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 مستوى الحماية التي تقدمها المؤسسات التعليمية لأعضاء الهيئة التدريسية للتعبير عن آراءهم وأفكارهم بدون خوف من فقدان الوظيفة أو التعرض لأي مكروه حتى وإن كانت آرائهم لا تنسجم وأفكار الآخرين

للتدريسي في جامعتنا الحرية في ابداء الرأي بغض النظر عن رتبته الأكاديمية. *

تصلح ☐

لا تصلح ☐

أخرى: ☐

تتقبل جامعتنا الآراء المختلفة عن قناعة إدارتها. *

تصلح ☐

لا تصلح ☐

أخرى: ☐

تحتاج جامعتنا لتقبل النقد البناء الذي يصب في مصلحة التدريسي والجامعة. *

تصلح ☐

لا تصلح ☐

أخرى: ☐

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

تصلح ☐

لا تصلح ☐

أخرى: ☐

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

تصلح ☐

لا تصلح ☐

أخرى: ☐

تمنح إدارة الجامعة التدريسيين الفرصة في تبرير نتائج الأداء. *

تصلح ☐

لا تصلح ☐

أخرى: ☐

للتدريسي في جامعتنا الحرية في ابداء الرأي بغض النظر عن تخصصه. *

تصلح ☐

لا تصلح ☐

أخرى: ☐

4- المشاركة في صناعة القرار

هي منح أعضاء الهيئة التدريسية الحق في المساهمة بالنشاطات العلمية والأكاديمية من خلال الأخذ بمقترحاتهم وآرائهم بحرية تامة

تُشارك جامعتنا التدريسيين في بناء الخطة الاستراتيجية للجامعة. *

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

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

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

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

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

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

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

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

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

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

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

التالي

رجوع

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 التنظيمية بكفاءة وفاعلية

1-الرضا الوظيفي

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

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

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

تم تزويدي بالموارد اللازمة للقيام بعملتي بشكل جيد.*

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

انا راضى عن الراتب الذي أتلقيه مقابل ما أقوم به من مهام.*

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

اشعر بالرضا كون الجامعة التي اعمل بها فرصة جيدة لتطوير وظيفياً.*

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

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

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

إدارة الجامعة تعامل الجميع باحترام عالي.*

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

2- الارتباط بالعمل

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

أجد أن العمل الذي أقوم به في الجامعة هادف. *

☐ تصلح

☐ لا تصلح

☐ أخرى:

المناخ السائد في الجامعة يجعلني أشعر بالاندفاع نحو الأداء الأفضل. *

☐ تصلح

☐ لا تصلح

☐ أخرى:

لا أشعر بالوقت عند القيام بالمهام المكلف بها. *

☐ تصلح

☐ لا تصلح

☐ أخرى:

وظيفتي في الجامعة تجعلني أشعر بالحيوية والراحة. *

☐ تصلح

☐ لا تصلح

☐ أخرى:

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

☐ تصلح

☐ لا تصلح

☐ أخرى:

أنا فخور بالعمل الذي أقوم به في الجامعة. *

☐ تصلح

☐ لا تصلح

☐ أخرى:

3-علاقات العمل

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

تعمل إدارة الجامعة على فرق العمل.*

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

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

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

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

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

استمتع باللقاءات المتكررة مع أصدقائي في الجامعة *

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

أرغب بالحفاظ على علاقة ودية مع زملائي *

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

زملائي يثقون بأرائي لحل مشاكلهم المتعلقة بالعمل *

☐ تصلح

☐ لاتصلح

☐ أخرى:

4- الرفاه العاطفي

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

وظيفتي في الجامعة تجعلني اشعر بالغضب. *

تصلح ☐

لا تصلح ☐

أخرى: ☐

طبيعة العمل في الجامعة يجعلني اشعر بالملل. *

تصلح ☐

لا تصلح ☐

أخرى: ☐

مناخ العمل داخل الجامعة يشعروني بالاكتناب. *

تصلح ☐

لا تصلح ☐

أخرى: ☐

وظيفتي في الجامعة تجعلني اشعر بالراحة. *

تصلح ☐

لا تصلح ☐

أخرى: ☐

العمل في الجامعة يجعلني اشعر بالحماس *

تصلح ☐

لا تصلح ☐

أخرى: ☐

وظيفتي تجعلني اشعر بالهدوء والسلام الداخلي. *

تصلح ☐

لا تصلح ☐

أخرى: ☐

إرسال

رجوع

Source:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScZsMsCfZ3Z26yoreftfDSypLEIVhoVjaxJEeKCiA8dtuxU4g/viewform?usp=sf_link

الملحق (٣)

أسماء السادة المحكمين لاستمارة الاستبيان*

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

* الترتيب وفقا للقب العلمي.



جامعة الموصل
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

الملحق (٤) أنموذج استمارة الاستبيان

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

تمثل استمارة الاستبيان هذه جزءا من متطلبات إعداد رسالة الماجستير الموسومة " أبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية النور الجامعة"، وتعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقية تسهم بشكل إيجابي في إخراج هذه الدراسة بالمستوى الذي نأمل به، لذا نرجو تفضلكم مشكورين باختيار الإجابة التي ترونها من وجهة نظركم مناسبة لكل سؤال علما بأن البيانات المدونة تتسم بطابع السرية والأمانة العلمية ولا داعي لتثبيت 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 فأكثر)	

	دكتوراه	التحصيل الدراسي
	ماجستير	

	أستاذ	اللقب العلمي
	أستاذ مساعد	
	مدرس	
	مدرس مساعد	

ثانياً: الحرية الأكاديمية

"هي الحق الذي تمنحه 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 تمنحه المؤسسات الأكاديمية للتدريسيين في الكشف عن الحقائق العلمية، فضلاً عن اختيار منهاج المادة وكيفية تدريسها والوسائل التي يستخدمها في سبيل إيصال الفكرة إلى المتلقين".

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
X11	توفر كليتنا المتطلبات اللازمة لاستخدام أحدث الطرائق التدريسية					
X12	يختار التدريسي في كليتنا المفردات التي يراها مناسبة للعملية التعليمية					
X13	يختار التدريسي في كليتنا الطريقة التي يراها مناسبة في التدريس					
X14	يختار التدريسي في كليتنا المصادر التي يعتمد عليها في تغطية مفردات المادة					
X15	يقيم التدريسي في كليتنا طلبته دون أي ضغوط من أي جهة					
X16	تسمح إدارة كليتنا للتدريسي للقيام بأعمال تزيد عن ساعات نصابه					

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

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

٣- حرية التعبير: "هي مستوى الحماية التي تقدمها المؤسسات الأكاديمية للتدريسيين فيما يخص التعبير عن آراءهم وأفكارهم بدون خوف من فقدان الوظيفة أو التعرض لأي مكروه حتى وإن كانت آرائهم لا تتسجم وأفكار الآخرين".

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
X31	يبيد التدريسي في كليتنا رأيه بغض النظر عن رتبته الأكاديمية وتخصصه					
X32	ترحب كليتنا بالآراء والأفكار حتى وإن كانت مختلفة مع قناعة ادارتها					
X33	تتقبل 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 أو خارجية					
X36	تسمح إدارة كليتنا للتدريسيين مناقشة القضايا الاجتماعية المختلفة مع طلبتهم					

٤- المشاركة في صناعة القرار: "هي الحق الذي تمنحه المؤسسات الأكاديمية للعاملين فيها بالمساهمة في النشاطات العلمية والأكاديمية من خلال الأخذ بمقترحاتهم وآرائهم بحرية تامة".

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
X41	يشارك التدريسي في كليتنا بإعداد الخطة الاستراتيجية الشاملة للكلية					
X42	تتبع كليتنا أسلوب اللامركزية في صناعة القرار					
X43	يشجع مجلس القسم التدريسيين على المشاركة في قبول الطلبة في القسم					
X44	تسمح كليتنا للتدريسيين بالمشاركة في وضع الأنظمة والقوانين					
X45	تناقش إدارة كليتنا مع التدريسيين آرائها المتعلقة بالقضايا الأكاديمية					
X46	يبيدي التدريسيين في كليتنا آرائهم في تعيين 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 الى تحقيق الأهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية".

١- الرضا الوظيفي: "هو مجموعة المشاعر الإيجابية التي يشعر بيها الموظف كقبول العمل والاستمتاع فيه والتي تجعله يرى وظيفته كمتمعة حقيقية".

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
Y11	اشعر بالرضا عن طبيعة العمل الذي أقوم به في الكلية					
Y12	تزود إدارة الكلية التدريسيين بكافة الموارد اللازمة لإتمام العملية التعليمية					
Y13	يتناسب الراتب الذي اتلقاه مع ما أقوم به من مهام					
Y14	تعطي الكلية فرصة جيدة للتدريسيين لتطويرهم وظيفياً					
Y15	تقدم كليتنا التقدير المعنوي مقابل الأداء الذي يقوم به التدريسيين					
Y16	يحظى كافة العاملين في كليتنا باحترام عالي					

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

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
Y21	أجد أن العمل الذي أقوم به في الكلية هادف					
Y22	المناخ السائد في الكلية يجعلني أشعر بالاندفاع نحو الأداء الأفضل					
Y23	يمضي الوقت بسرعة عند القيام بالمهام المكلف بها					
Y24	أجد من الصعوبة فصل نفسي عن وظيفتي في الكلية					
Y25	اشعر بالسعادة عندما أعمل بما يناسب الطاقة التي استثمرها في العمل					
Y26	أفتخر بالعمل الذي أقوم به في الكلية					

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

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

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".

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
Y41	وظيفتي في الكلية تجعلني اشعر بالاطمئنان					
Y42	طبيعة العمل في الكلية يجعلني اشعر بالانشراح					
Y43	مناخ العمل داخل الكلية يشعري بالسرور					
Y44	وظيفتي في الكلية تجعلني اشعر بالراحة					
Y45	العمل في الكلية يجعلني اشعر بالحماس					
Y46	وظيفتي تجعلني اشعر بالهدوء والسلام الداخلي					

الملحق (٥)

المقابلات واللقاءات مع السادة المسؤولين في كلية النور الجامعة للمدة من

٢٠٢٠/٢/٣ ولغاية ٢٠٢٠/٣/٢٥

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 استمارة الاستبيان	٢
٣	السيد معاون العميد للشؤون الادارية	استحصل الموافقات لإجراء الدراسة والموافقة على توزيع استمارة 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 التدريسيين 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 التدريسيين 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 التدريسيين 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 التدريسيين 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 لبعء 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 لبعء 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 لبعء 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 لبعء 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 والمخاطبات 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 الإدارة والاقتصاد الدراسات العليا العدد : ٦٥٥١ / ٧١٣ التاريخ : ٢٠١٩ / ١٠ / ٨
<hr/>		
إلى / كلية النور الجامعة		
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		
 م. العميد لشؤون الإدارة والمالية ٢٠١٩ / ١٠ / ٨		نسخة منه إلى / - الدراسات العليا
<hr/>		
محافظة نينوى / جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد / البريد الإلكتروني economy-post@uomosul.edu.iq		

٢. كتاب عدم ممانعة

Republic of Iraq Alnoor University Collège		جُمْهُورِيَّةُ الْعِرَاقِ كَلِيتَةُ النُّورِ لِلْجَامِعَةِ
الكلية مجازة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالرقم ٢٦٧٧ لسنة ٢٠١٣ The College is accredited by the Ministry of Higher Education , No. 2677 on 2013		
العدد:- ٩٠٨ التاريخ:- ٢٠١٩/١٠/٩		
إلى / جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد		
م / عدم ممانعة		
نُهديكم أطيّب تحياتنا ...		
لا مانع لدينا من قيام السيد (مكرم منيب محمود) الطالب في كليتكُم / الدراسات العليا بإجراء بحثه في كليتنا لغرض حصوله على البيانات والمعلومات التي تخص رسالته في الماجستير / إدارة الأعمال كونه في (مرحلة البحث).		
للتفضل بالعلم ... مع التقدير		
	١٦	
الأستاذ الدكتور ياسين طه الحجار عميد كلية النور الجامعة / وكالة ٢٠١٩/١٠/٩		
نسخة منه إلى / ○ مكتب السيد العميد / وكالة للتفضل بالعلم ... مع التقدير. ○ مكتب السيد معاون العميد للشؤون العلمية والطلبة للتفضل بالاطلاع ... مع التقدير. ○ ملف الكتب الصادرة.		
@ Info@alnoor.edu.iq www.alnoor.edu.iq	☎ 07707777399 / 07508488858 📍 Iraq / Ninavah / Bartelah / Mosul - Erbil way	✉ 46476 صنوان الكلية، العراق / نينوى الطريق الرابط بين الموصل واربيل

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**

2020 A.D.

1442 A.H.

**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**

2020 A.D.

1442 A.H.