



**Tikrit Journal of Administrative
and Economics Sciences**
مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

ISSN: 1813-1719 (Print)



**The Role of the Organizational Climate in Promoting Job Happiness:
An Exploratory Study of the Views of a Sample of the Employees of the
General Directorate of Education in Nineveh Governorate**

Ali Akram Abdullah Ali Al-Harbawee*

Directorate General of Education in Nineveh Governorate

Keywords:

organizational climate, job happiness,
Directorate General of Education in Nineveh
Governorate.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 18 Apr. 2023
Accepted 27 Apr. 2023
Available online 30 Aug. 2023

©2023 College of Administration and Economy, Tikrit
University. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



***Corresponding author:**

Ali Akram Abdullah Ali Al-Harbawee
Directorate General of Education in Nineveh
Governorate



Abstract: The research aims to explore the relationship between two variables, namely, the organizational climate and job happiness, and to demonstrate the impact of the organizational climate on job happiness for a random sample that included (76) employees from the General Directorate of Education in Nineveh Governorate. The researcher tested three hypotheses using statistical analyzes through the statistical software SPSS for the data collected through a questionnaire distributed in the General Directorate of Education in Nineveh Governorate. The research concluded that there is a relationship between the organizational climate and job happiness, and that there is an effect of the organizational climate on the job happiness of the employees of the Nineveh Education Directorate.

دور المناخ التنظيمي في تعزيز السعادة الوظيفية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

علي أكرم عبدالله علي الحرباوي
المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

المستخلص

يهدف البحث إلى استكشاف العلاقة بين متغيرين وهما المناخ التنظيمي والسعادة الوظيفية وبيان تأثير المناخ التنظيمي في السعادة الوظيفية لعينة عشوائية تضمنت (76) موظفاً من المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى. وأختبر الباحث ثلاث فرضيات باستخدام تحليلات إحصائية من خلال البرمجية الاحصائية SPSS للبيانات التي تم تجميعها من خلال استمارة استبيان وزعت في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى. وتوصل البحث إلى وجود علاقة بين المناخ التنظيمي والسعادة الوظيفية، وإن هناك تأثير للمناخ التنظيمي في السعادة الوظيفية لموظفي مديرية تربية نينوى.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، السعادة الوظيفية، المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى.

المقدمة

يعد المناخ التنظيمي مهماً للمنظمات التي تسعى باستمرار إلى تحسين بيئة العمل، ولهذا السبب يعتبر المناخ عنصراً أساسياً في تقدم المنظمات، والمناخ التنظيمي هو جزء المنظمة الذي سيؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على سلوك الموظف، ويجب أن تكون المنظمة قادرة على بناء مناخ تنظيمي يمكن أن يدعم بناء السلوك الإيجابي للموظفين لأن المناخ التنظيمي الداعم هو أحد احتياجات الموظفين، وإن تلبية احتياجات الموظفين سيكون له تأثير على رضاهم وسيكون له تأثير في التزامهم تجاه منظماتهم.

ويمثل العمل أمراً بالغ الأهمية لحياة الموظفين وسعادتهم من حيث إنه يوفر لهم الموارد المادية والاجتماعية والنفسية والعاطفية الأساسية التي تلبي احتياجاتهم، ويُنظر إلى السعادة على أنها من أبسط احتياجات الإنسان، وأهم الدوافع للجهود البشرية وأهم نقاط القوة لدى الإنسان، والسعادة في العمل هي عنصر أساسي لإحساس الموظف بالرضا عن الحياة، وإن تجربة السعادة في العمل لا تتيح فقط تحقيق الأهداف الشخصية، ولكنها تساهم أيضاً في تحقيق النجاح التنظيمي.

وتحتاج المنظمات العراقية ولاسيما الخدمية منها إلى دراسة المناخ التنظيمي فيها وبيان تأثيره في السعادة الوظيفية لدى الموظفين فيها، إذ سعى البحث الحالي إلى دراسة هذه المواضيع المهمة في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى وبيان العلاقة بين هذه المتغيرات وفق آراء الموظفين فيها.

وتضمن البحث الحالي خمسة محاور، ناقش الأول منهجية البحث واستعرض المحور الثاني والثالث أهم إسهامات الباحثين النظرية بموضوع المناخ التنظيمي والسعادة الوظيفية، وتناول المحور الرابع اختبار فرضيات البحث من خلال التحليلات الإحصائية، فيما أشار المحور الخامس إلى أبرز الاستنتاجات والمقترحات التي توصل إليها البحث.

المحور الاول: منهجية البحث

اولاً. مشكلة البحث: وتتمثل بالأسئلة الآتية:

- أ. هل تختلف إجابات الأفراد المبحوثين حول المناخ التنظيمي والسعادة الوظيفية في المنظمة المبحوثة؟
 - ب. هل هناك علاقات ارتباط معنوية بين المناخ التنظيمي والسعادة الوظيفية في المنظمة المبحوثة؟
 - ج. هل يؤثر المناخ التنظيمي في السعادة الوظيفية لدى المنظمة المبحوثة؟
- ثانياً. أهمية البحث: تنبثق أهمية البحث من واقع ارتباطها بدعوة الباحثين في مجالات ادارة المنظمة والسلوك التنظيمي إلى الأخذ بالحسبان موضوع المناخ التنظيمي ومحدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين المناخ التنظيمي والسعادة الوظيفية وفق ما أتيح للباحث من مصادر علمية محلية أو على شبكة الانترنت، ونظراً لتأكيد أغلب الباحثين على أهمية دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي وعدد من المتغيرات التنظيمية والتي تعد من أبعاد السعادة الوظيفية وفق هذه الدراسة، كدراسة (Melati & et al., 2021: 22) التي توصلت إلى أن المناخ التنظيمي أحد محددات الالتزام التنظيمي، ودراسة (Chiang-Vega & et al., 2021: 339) التي استنتجت تأثير معنوي للرضا الوظيفي في المناخ التنظيمي.

ويكتسب البحث أهميته من محاولة تقديم إطار نظري وميداني لمفهوم المناخ التنظيمي وأبعاده المتمثلة (الهيكل التنظيمي، الاتصالات، القيادة) كما تكمن أهمية البحث في جانبه الميداني في محاولة تشخيص وقياس العلاقة بين المناخ التنظيمي ومدى اسهامه في السعادة الوظيفية في المنظمة المبحوثة.

ثالثاً. أهداف البحث: في ضوء تحديد مشكلة البحث وأهميته ينصب هدف البحث أساساً في التعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي والسعادة الوظيفية وقياسها على مستوى المنظمة المبحوثة، هذا بجانب تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على طبيعة علاقة الارتباط بين المناخ التنظيمي والسعادة الوظيفية في المنظمة المبحوثة.
 2. التعرف على طبيعة علاقات تأثير المناخ التنظيمي في السعادة الوظيفية في المنظمة المبحوثة.
- رابعاً. فرضيات البحث، تتمثل فرضيات البحث بالآتي:
1. لا توجد علاقة ارتباط بين المناخ التنظيمي والسعادة الوظيفية على المستوى الكلي لدى المنظمة المبحوثة.
 2. لا يؤثر المناخ التنظيمي في السعادة الوظيفية على المستوى الكلي لدى المنظمة المبحوثة.
 3. لا يوجد تباين في تأثير متغيرات المناخ التنظيمي في السعادة الوظيفية وفق الأهمية لدى المنظمة المبحوثة.

خامساً. تصميم الاستبانة والمقاييس المعتمدة: اعتمد الباحث في إكمال البحث الميداني على استمارة استبيان الملحق رقم (1)، إذ تعد مصدراً رئيساً لجمع البيانات، ولتوفر مقاييس جاهزة للمناخ التنظيمي والسعادة الوظيفية، استند الباحث في صياغة فقرات الاستبانة لمتغير المناخ التنظيمي إلى مقياس (Castro, 2008: 248) ومقياس (Maus, 2018: 188) ولمتغير السعادة الوظيفية إلى مقياس (Salas-Vallina & Vidal, 2021: 479) مع تعديل فقرات المقياس لتتلائم مع المنظمة المبحوثة، وضمت الاستبانة ثلاثة متغيرات فرعية للمناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، الاتصالات، القيادة) وكانت بـ (12) مقياساً وثلاثة متغيرات فرعية للسعادة الوظيفية (الارتباط الوظيفي، الرضا الوظيفي،

الالتزام التنظيمي) وكانت بـ (12) مقياساً بعد تعديلها لتلائم المنظمة المبحوثة، وقد تم استخدام مقياس (Likert) الخماسي في الاستمارة، والمرتب بالتدرج من عبارة، لا أتفق تماماً التي أخذت الوزن (1)، وصولاً إلى عبارة أتفق تماماً التي أخذت الوزن (5)، أي أن مدى الاستجابة يكون (1 - 5) وبوسط حسابي فرضي قدره (3).

سادساً. وصف مجتمع البحث وعينته:

1. وصف مجتمع البحث ومبررات اختياره: يكتسب تحديد القطاع الذي يجري فيه البحث أهمية كبيرة وقد وقع اختيارنا على القطاع الحكومي (الخدمي) لإجراء البحث ألا وهو المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى في مدينة الموصل وذلك للأسباب الآتية:

أ. هناك تجارب سابقة لتطبيق متغيرات البحث في القطاع العام وفي المنظمات الخدمية التربوية، كدراسة (Argadinata, 2022: 43).

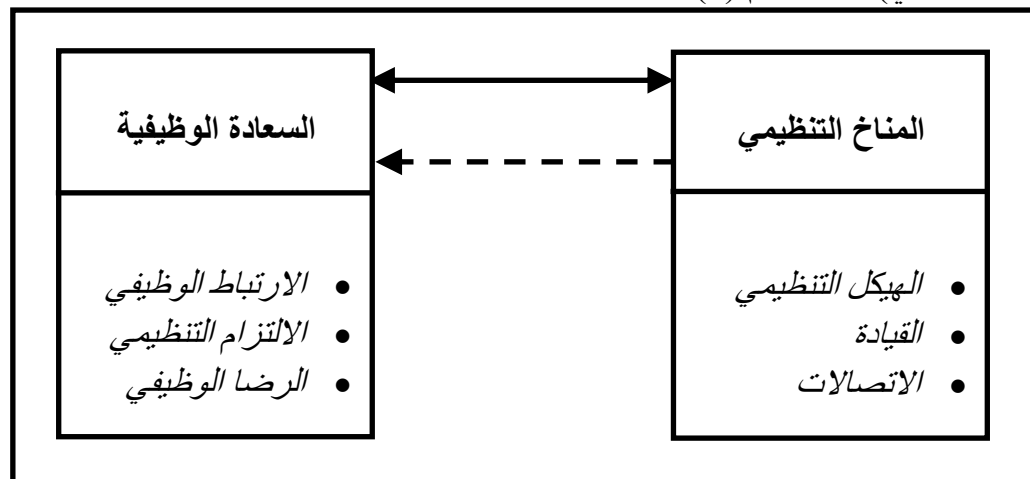
ب. إمكانية اختبار متغيرات البحث في المنظمة المبحوثة لما يمتلكه الموظفون فيها من مستويات تعليمية وخبرات متنوعة منها عالية في مجال العمل (الإداري والعلمي).

ج. أهمية دراسة المناخ التنظيمي السائد في المنظمة المبحوثة وتأثيره على الملاك الإداري والتربوي لكونهم أداة بناء المجتمع.

2. وصف عينة البحث: اعتمد الباحث عينة عشوائية تمثلت بـ (76) موظفاً من المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى.

سابعاً. مخطط البحث: يعبر مخطط البحث عن العلاقات المنطقية بين المتغيرات المستقلة والتابعة للبحث وهي كالآتي:

1. المتغير المستقل: المناخ التنظيمي ممثلاً بأبعاده الفرعية (الهيكل التنظيمي، القيادة، الاتصالات).
2. المتغير المعتمد: السعادة الوظيفية ممثلة بأبعادها الفرعية (الارتباط الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي) الشكل رقم (1).



الشكل (1): مخطط البحث الافتراضي

المحور الثاني: المناخ التنظيمي

أولاً. تعريف المناخ التنظيمي: عرّف المناخ التنظيمي بأنه التصورات المشتركة التي لدى أعضاء المنظمة حول تنظيمهم وبيئة العمل، ويتم توجيه هذه التصورات إلى السياسات والممارسات والإجراءات التي يمر بها الموظفون في المنظمة (Robbins & Judge, 2019: 549).

ويمكن وصف المناخ التنظيمي بأنه مجموعة من الخصائص القابلة للقياس في بيئة العمل، والتي ينظر إليها بشكل مباشر أو غير مباشر من قبل الموظفين الذين يعيشون ويعملون في هذه البيئة ويفترض أنها تؤثر على دوافعهم وسلوكهم لتعزيز أو إعاقة التعلم في مكان عملهم (Prasetyo, 2021: 218) (Agbejule & et al., 2021: 1428).

وبين (Melati & et al., 2021: 24) أن المناخ التنظيمي هو مجموعة من الخصائص والميزات الفريدة التي تمثل السياسات والجو الداخلي للمنظمة والمشاعر وحرية التعبير والمساهمة لموظفي المنظمة في البيئة التنظيمية التي ستؤثر في سلوكهم وأدائهم.

أما (Raharso, 2021: 95) فعرف المناخ التنظيمي على أنه تصور الموظف للبيئة الاجتماعية للمنظمة وسياساتها، وهو انعكاس لما يشعر به الموظفون تجاه المعاملة التنظيمية، والتي تتمثل بتصورات رسمية وغير رسمية للسياسات والممارسات والإجراءات التنظيمية والروتين التنظيمي.

ويعكس المناخ التنظيمي شخصية المنظمة ويشير إلى جميع العناصر الداخلية والخارجية التي تؤثر على سلوك الموظفين ومواقفهم تجاه عملهم والمنظمة ككل (Pradoto & et al., 2022: 346). ونعرف المناخ التنظيمي بأنه تصورات الموظفين حول بيئة العمل وسياسات المنظمة وإجراءاتها ونمط القيادة المتبع في المنظمة والتي يمكن أن تنعكس بشكل إيجابي أو سلبي على رضا الموظفين وأدائهم ومدى التزامهم بالمنظمة.

ثانياً. أهمية المناخ التنظيمي: تتمثل أهمية المناخ التنظيمي من خلال الآتي:

1. يعزز المناخ الإيجابي للمنظمة على تحفيز الموظفين وزيادة فرصة أن يبذل الموظفون جهوداً كافية للقيام بمهامهم، لذلك يشجع المناخ الإيجابي إنتاجية الموظفين ويقلل من معدل دورانهم، وبالتالي فهو أمر حيوي لنجاح الأعمال (Moslehpour & et.al., 2019, 3).
2. يمنح المناخ الإيجابي إمكانية أن يلتزم الموظفون بعملهم ويكون مستوى رضاهم الوظيفي عالياً، ويشعر الأفراد بالرضا عندما يكون لديهم عمل هادف وصعب وكذلك فرصة للتعلم وإن وجود مناخ تنظيمي مناسب ومهارات تواصل قوية من العوامل الأساسية للتعلم الجماعي الناجح (Agbejule & et.al., 2021: 1429).
3. إن المناخ التنظيمي مرتبط بمقاييس محددة مهمة تتخذها المنظمات لاستحضار السلوك المرغوب فيه لدى موظفيها، وإن الموظفين الذين يرون سلوكيات معينة على أنها ذات قيمة من قبل منظماتهم هم أكثر عرضة لتبني أو الحفاظ على مثل هذه السلوكيات لأنهم يتوقعون عائداً اجتماعياً إيجابياً (Hubert & et al., 2022: 1).
4. ويرتبط المناخ التنظيمي ارتباطاً وثيقاً بعملية خلق بيئة عمل مواتية من أجل بناء علاقات متناغمة وتعاون بين جميع الموظفين في المنظمة، ويعتبر المناخ التنظيمي جسر يربط بين الإدارة وسلوك الموظف في تحقيق الأداء التنظيمي من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية (Argadinata, 2022: 44).

- ثالثاً. **أبعاد المناخ التنظيمي:** اعتمد البحث الحالي ثلاثة أبعاد للمناخ التنظيمي وفق ما اتفق عليه الباحثين (Castro, 2008: 248) (Maus, 2018: 188) (عبدالواحد، 2015: 49)
- 1. الهيكل التنظيمي:** يعرف (Robbins & Judge, 2022: 507) الهيكل التنظيمي بأنه الطريقة التي يتم بها تقسيم المهام الوظيفية وتجميعها وتنسيقها رسمياً. ويجب مراعاة سبعة عناصر رئيسية عند تصميم هيكل المنظمة: التخصص في العمل، والتقسيمات الإدارية، وسلسلة القيادة، ونطاق السيطرة، والمركزية واللامركزية، وإضفاء الطابع الرسمي، وامتداد الحدود.
- ويشير (عبدالواحد، 2015: 49) إلى الهيكل التنظيمي بأنه يشمل حجم المنظمة ونمط السلطة ونمط اتخاذ القرارات، ذلك أن طبيعة الهيكل التنظيمي ونظرة الموظفين في التنظيم إليه تؤثر في قدرتهم على المشاركة والإبداع، فإذا كان الهيكل التنظيمي جامداً وغير مرن ولا يتيح مجالاً لأية علاقات للموظفين خارج إطاره، فإن ذلك يؤدي بالموظفين إلى التخوف من أية اتصالات خارج هذا الإطار، ويجعلهم غير متحمسين لاقتراح ما من شأنه تحسين العمل، وعلى العكس من ذلك فإن الهيكل التنظيمي المرن والذي ينظر إليه كأساس عام لتحديد العلاقات التنظيمية يمكن له أن يتطور ليستوعب المتغيرات المستجدة، ويشجع الموظفين على الاجتهاد لتطويره وتحسينه مما يساعد على تحقيق الأهداف.
- 2. القيادة:** يعرف (Robbins & Judge, 2022: 464) القيادة بأنها القدرة على التأثير في الموظفين نحو تحقيق رؤية أو مجموعة من الأهداف، اذ ليس كل القادة مديرين ولا جميع المديرين قادة، ولمجرد أن المنظمة توفر لمديريها حقوقاً رسمية معينة لا يعني أنهم سيقودون بفاعلية.
- ويلهم أسلوب القيادة الموظفين الذين لديهم رؤية محددة للعمل، ويساعد في توضيح بعض الأهداف الملموسة، ويحفز الموظفين ويساعدهم على التواصل بشكل جيد داخل فريقهم. وإن الدعم الكبير للقادة يؤثر على موقف الموظفين. حيث إن Drucker يعد أسلوب القيادة محركاً للتنظيم الفعال ويستند إلى التفاعل بين القائد والموظفين في مكان العمل، فضلاً عن ذلك، أن العلاقة بين الموظفين والقائد هي عامل رئيسي يؤثر على رضاهم في مكان عملهم (Moslehpour & et al., 2019: 3).
- وإن النمط القيادي للمدير له دور في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي، فالقائد الأوتوقراطي يحد من مبادرات الموظفين، ويمنعهم من المشاركة في اتخاذ القرارات، حيث يكون المدير متعصباً لرأيه وينزع إلى التفرد بالرأي في جميع العمليات الإدارية، مما يجعل المناخ التنظيمي يتجه نحو السلبية، في حين أن القائد الديمقراطي يؤمن بأهمية العلاقات الإنسانية داخل المنظمة، ويؤمن بإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات، من أجل بناء أجواء إيجابية، يشعر فيها الموظفون بالانتماء للمنظمة، مما يجعل المناخ التنظيمي يتجه نحو الإيجابية (عبدالواحد، 2015: 50).
- 3. الاتصالات:** تؤدي الاتصالات دوراً هاماً في المحافظة على تدفق وانسياب العمل داخل المنظمات، والاتصال الجيد هو الاتصال باتجاهين لأنه يتيح للموظفين فرص إبداء الرأي والتعلم والتطور، وعلى العكس من ذلك الاتصال ذو الاتجاه الواحد (الهابط) الذي يحمل الأوامر والتعليمات من أعلى إلى أسفل ويؤدي بالموظف إلى عدم الاكتراث والخمول في التفكير باعتباره أن أفكاره وآراءه لا قيمة لها لدى المديرين، فأنماط الاتصالات السائدة من شأنها التأثير في بناء المناخ التنظيمي الملائم للإبداع والابتكار والمساهمة في اتخاذ القرارات، حيث إن الاتصال وسيلة اجتماعية يتم من خلالها التفاهم بين الموظفين، وخلق حركية (ديناميكية) الجماعة، والتفاعل المستمر بين الفرد والجماعة على حد سواء (عبدالواحد، 2015: 51).

ويعمل التواصل على إدارة سلوك الموظفين بعدة طرق، ولدى المنظمات تسلسلات هرمية للسلطة وإرشادات رسمية يطلب من الموظفين اتباعها، وعندما يتبع الموظفون أوصافهم الوظيفية أو يمثلون لسياسات المنظمة يعمل الاتصال كوظيفة إدارية. الاتصالات غير الرسمية تتحكم في السلوك أيضاً، وعندما تقوم مجموعات العمل بمضايقة موظف كفوء فإنهم يتواصلون بشكل غير رسمي ويديرون سلوك هذا الموظف. وتنشئ الاتصالات تغذية عكسية من خلال التوضيح للموظفين ما يجب عليهم فعله ومدى جودة أدائهم وكيف يمكنهم تحسين أدائهم. وإن تكوين الأهداف والتغذية العكسية على التقدم والمكافأة على السلوك المرغوب فيه كلها تتطلب التواصل وتنشيط الدافعية. والاتصالات هي آلية أساسية يظهر من خلالها الموظفين الرضا والإحباط، لذلك توفر الاتصالات المشاركة العاطفية للمشاعر وتلبية الاحتياجات الاجتماعية للموظفين (Robbins & Judge, 2022: 427).

المحور الثالث: السعادة الوظيفية

أولاً. **تعريف السعادة الوظيفية:** السعادة هي حالة داخلية مشتقة من الحكم والخبرة البشرية، وأنها مجموعة من المرح، ومزيج من أقصى الآثار الإيجابية وأقل المشاعر السلبية دون ألم، حيث إن السعادة والحيوية من أهم الرغبات الفطرية للإنسان واحتياجاته النفسية. لذلك فقد تم اعتبار السعادة ومحدداتها كموضوع مهم (Sakarji & et al., 2021: 192).

والسعادة الوظيفية هي قرار شخصي يتخذه الموظف حيث يشعر برابطة عاطفية قوية تجاه المنظمة التي يعمل فيها، وحالة من الاندماج العاطفي والفكري، ويعد نفسه مسؤولاً وملتزماً بإنجاحها (المعاينة والحموري، 2018: 41).

ويمكن تحديد السعادة في العمل على أنها حالة عقلية تسمح للموظفين بتحقيق أقصى قدر من الأداء والوصول إلى إمكاناتهم، ويتم ذلك من خلال إدراك أعلى المستويات وأدنى مستويات الشعور بالسعادة عند العمل الفردي أو مع موظفين آخرين، وهي شعور حماسي يشعر به الموظفون تجاه عملهم وذلك لتمكينهم من تحقيق أقصى قدر من أدائهم في العمل (Sobana & et al., 2021: 4). ونعرف السعادة الوظيفية بأنها حالة سلوكية إيجابية تبني لدى الموظفين ناتجة عن تقييمهم الشخصي الإيجابي لمناخ المنظمة وما تعكسه هذه الحالة السلوكية من نتائج إيجابية للمنظمة.

ثانياً. أهمية السعادة الوظيفية: تتمثل أهمية السعادة الوظيفية من خلال الآتي:

1. تسهم السعادة في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمة وتحسين سمعة المنظمة وزيادة رضا الزبائن وولائهم للمنظمة وزيادة الإنتاجية والأرباح للمنظمة وتحسن الحالة الصحية للموظفين وانخفاض الدوران الوظيفي للموظفين وتقليل تكاليف العمل (المعاينة والحموري، 2018: 45).
2. تحفيز الموظفين على العمل وإقامة علاقات جيدة مع الموظفين والعمل على تحسين مكان العمل والمنتجات والخدمات المقدمة من قبل المنظمة (Sobana & et al., 2021: 4).
3. إن الموظفين السعداء تقل لديهم نوايا دوران العمل لأنهم يعاملون ويتم تقييمهم بشكل عادل من قبل المنظمة ولذلك السعادة تقلل من الإرهاق الوظيفي والغياب عن العمل ونيتهم لترك وظيفتهم. وأصبحت المنظمات تركز على رفاهية موظفيها لتعزيز مستوى الإنتاجية، إذ يجب تحفيز السعادة لأنها مؤثر على الرفاهية العقلية وتعزز الدافع والأداء الوظيفي ونتائج العمل (Al-Ali & et.al., 2019: 105) (Ribeiro & et al., 2019: 179).
4. تعزز السعادة الوظيفية الإبداع وتساعد الموظفين على تحقيق أهدافهم بسهولة أكبر وتحسن القدرة على اتخاذ القرار والرضا عن الحياة وتخفف من المشاعر السلبية وتعزز الصحة البدنية والعقلية

وتمكن الأفراد من الاستمتاع بحياتهم، كما أنها تساعدهم على تحقيق النجاح في مختلف جوانب الحياة (Sakarji & et.al., 2021: 192).

ثالثاً. أبعاد السعادة الوظيفية: اعتمد البحث أبعاد السعادة الوظيفية التي طرحها (Salas-Vallina & Vidal, 2021: 479)

1. الارتباط الوظيفي: يعرف (Robbins & Judge, 2022, 113) الارتباط الوظيفي بأنه درجة الحماس الذي يشعر به الموظف تجاه الوظيفة.

ويمكن تعريف الارتباط الوظيفي بأنه حالة من المشاركة الفكرية والعاطفية داخل المجموعة أو المنظمة، وإنه ارتباط قوي بالعمل والمنظمة والمهمة وزملاء العمل، ويحظى الموظفون الذين يتمتعون بمشاركة فعالة بارتباط شخصي في العمل حيث يمنحهم شعور بالفخر لأنهم على ثقة بأن منظماتهم تقدر قيمتهم، ويكون الموظفون الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الارتباط أكثر ميلاً لتقديم ما هو أكثر من الحد الأدنى في عملهم وبذل جهود ذاتية لتحقيق أداء عالٍ ودعم زملائهم والمنظمة (المعاينة والحموري، 2018: 63).

2. الالتزام التنظيمي: يعرف (Robbins & Judge, 2022: 112) الالتزام التنظيمي بأنه الدرجة التي يتماثل بها الموظف مع منظمة معينة وأهدافها ويرغب في الحفاظ على عضويته فيها. وأظهر البحث التنظيمي أن المناخ التنظيمي يؤثر على نية الموظف في البقاء مع المنظمة ومشاركته في سلوك المواطنة التنظيمية، لذلك تعتبر التصورات الفردية المجتمعة مهمة لفهم النتائج التنظيمية (Meyer, 2020: 4).

وإن الموظفين الذين يعانون من الإجهاد والذين يعملون في المنظمات ذات المناخ التنظيمي غير الداعم لديهم معدلات استبقاء أسوأ من أولئك الذين يعملون في المنظمات ذات المناخ التنظيمي الداعم، ووفقاً لنتائج الدراسة البحثية التي أجراها (Vong & et.al., 2018) وإن الموظفين المرهقين الذين يعملون في المنظمات التي تتميز بمناخ تنظيمي سلبي، لديهم رغبة أقل في البقاء في المنظمة (Pradoto & et al., 2022, 346).

3. الرضا الوظيفي: يعرف (Moslehpour & et.al., 2019, 4) الرضا الوظيفي بأنه الحالة العاطفية الإيجابية الناشئة عن تقييم تجربة الموظف المرتبطة بالوظيفة، والرضا الوظيفي هو درجة حب الموظف لوظيفته.

ويعرف (Robbins & Judge, 2022: 111) الرضا الوظيفي بأنه شعور إيجابي تجاه وظيفة الموظف الناتج عن تقييمه لخصائصها.

ويعبر الرضا الوظيفي عن شعور الموظفين تجاه وظيفتهم والجوانب ذات الصلة ومدى إعجاب الموظفين بوظائفهم أو عدم إعجابهم بها. ويمثل الرضا الوظيفي مزيجاً من المشاعر الإيجابية والسلبية التي تظهر في مكان العمل، (Al-Ali & et al., 2019: 105).

والمناخ التنظيمي له تأثير كبير على نوعية وكمية المهمة التي يتم تنفيذها في المنظمة، ويمنح المناخ الإيجابي إمكانية أن يلتزم الموظفون بعملهم ويكون الرضا الوظيفي على مستوى عالٍ. إذ يشعر الموظفون بالرضا عندما يكون لديهم عمل هادف وصعب وكذلك فرصة للتعلم والنمو (Agbejule & et al., 2021: 1429).

المحور الرابع: اختبار فرضيات البحث

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط بين المناخ التنظيمي والسعادة والوظيفية على المستوى الكلي لدى المنظمة المبحوثة.

تشير معطيات الجدول رقم (1) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المناخ التنظيمي والسعادة والوظيفية على المستوى الكلي وبمعامل ارتباط (0.618) عند مستوى معنوية (0.001). عليه نرفض الفرضية الأولى ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: توجد علاقة ارتباط بين المناخ التنظيمي والسعادة والوظيفية لدى المنظمة المبحوثة.

الجدول (1): نتيجة علاقة الارتباط بين المناخ التنظيمي والسعادة والوظيفية على المستوى الكلي

المناخ التنظيمي	المتغير المستقل
	المتغير المعتمد
0.618**	السعادة الوظيفية

** : $P \leq 0.001$

N=76

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS.
الفرضية الثانية: لا يؤثر المناخ التنظيمي في السعادة والوظيفية لدى المنظمة المبحوثة.
تفصح معطيات نموذج الانحدار الجدول رقم (2) عن الآتي:

وجود تأثير معنوي للمناخ التنظيمي في السعادة الوظيفية ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة (45.71) التي تفوق قيمتها الجدولية (1.22) وضمن مستوى معنوية (0.01) وبدرجاتي حرية (1, 74)، إذ يتضح من معامل التحديد (R^2) للنموذج العام أن (0.382) من التغير في المناخ التنظيمي تفسره السعادة الوظيفية، ويعزز ذلك قيمة معامل الانحدار (Beta) الذي يدل على أن (0.501) من المناخ التنظيمي في المنظمة المبحوثة هو نتيجة تغير وحدة واحدة من السعادة الوظيفية، ويدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة (6.761) وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (3.416) عند مستوى معنوية (0.01). عليه نرفض الفرضية الثانية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يؤثر المناخ التنظيمي في السعادة الوظيفية لدى المنظمة المبحوثة.

الجدول (2): نتائج تأثير المناخ التنظيمي في السعادة الوظيفية على المستوى الكلي

F		R^2	المناخ التنظيمي	B0	المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		B1		المتغير المعتمد
1.22	45.71**	0.382	0.501 (6.761)**	2.25 (7.01)**	السعادة الوظيفية

(T) ** : $P \leq 0.01$ N=76 d.f: (1, 74)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS.
الفرضية الثالثة: لا يوجد تباين في تأثير متغيرات المناخ التنظيمي في السعادة الوظيفية وفق الأهمية لدى المنظمة المبحوثة.

تفصح معطيات نموذج الانحدار الجدول رقم (3) عن الآتي:
أ. توصل نموذج الانحدار إلى أن متغير الاتصالات هو الأكثر تأثيراً في السعادة الوظيفية ويعد من أكثر المتغيرات أهمية.

ب. يشير معامل التحديد (R^2) إلى أن (0.394) من التغير في السعادة الوظيفية تفسره متغيرات المناخ التنظيمي، تدعمه قيمة (F) المحسوبة (48.08) التي تفوق قيمتها الجدولية (1.22) وبدرجتي حرية (1, 74) عند مستوى حرية (0.01) لتؤشر معنوية معامل التحديد (R^2) الذي يؤكد تأثير متغيرات المناخ التنظيمي في السعادة الوظيفية في المنظمة المبحوثة، ويتضح من متابعة معاملات الانحدار ($Beta$) واختبار (t) أن متغير الاتصالات أسهم أكثر من غيره من المتغيرات في تفسير قوة التأثير في السعادة الوظيفية وتأثير معنوي لمعامل الانحدار ($Beta$) الذي بلغ (0.433) بدلالة قيمة (t) المحسوبة التي بلغت (6.935) مقارنة بقيمتها الجدولية والبالغة (3.416) عند مستوى معنوية (0.01).

عليه ترفض الفرضية الثالثة، وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد تباين في تأثير متغيرات المناخ التنظيمي في السعادة الوظيفية وفق الأهمية لدى المنظمة المبحوثة.

الجدول (3): نتائج تأثير متغيرات المناخ التنظيمي في السعادة الوظيفية وفق الأهمية

F	المحسوبة	R ²	المناخ التنظيمي	B0	المتغير المستقل
			الاتصالات B1		المتغير المعتمد
1.22	48.08**	0.394	0.433 (6.935)**	2.473 (8.792)**	السعادة الوظيفية

(T) المحسوبة: $P \leq 0.01$ N=76 d.f: (1, 74)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS.

المحور الخامس: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً. الاستنتاجات:

1. يرتبط المناخ التنظيمي بسعادة الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة أي إن هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والسعادة الوظيفية وفق اتجاهات الأفراد المبحوثين.
2. إن المناخ التنظيمي يؤثر بسعادة الأفراد المبحوثين بمعنى كلما كان المناخ التنظيمي مؤاتٍ وملائم في المنظمة المبحوثة ارتفعت سعادة الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة.
3. تبين أن الاتصالات التنظيمية هي المتغير الفرعي للمناخ التنظيمي الأكثر أهمية للأفراد المبحوثين وهي الأعلى تأثيراً في سعادة الموظفين بالمنظمة المبحوثة.
4. أشارت نتائج إجابات الأفراد المبحوثين إلى ضعف اهتمام المنظمة المبحوثة بتصميم الهيكل التنظيمي الملائم لعمل الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة.
5. أظهرت إجابات الأفراد المبحوثين قلة اهتمام المنظمة المبحوثة بأسلوب القيادة المحفز لأداء الموظفين وزيادة التزامهم التنظيمي.

ثانياً. المقترحات:

1. زيادة اهتمام القيادات التربوية بالمناخ التنظيمي للمنظمة المبحوثة لما له من تأثير على رضا الموظفين وسعادتهم من خلال اعتماد إجراءات تعزز المناخ الداعم للموظفين من النواحي المادية والمعنوية كمكافآت مادية أو معنوية والمرونة في ساعات العمل وتكريم الموظفين الجيدين وإزالة الإجراءات البيروقراطية في العمل.
2. ضرورة تسليط الضوء على الهيكل التنظيمي للمنظمة المبحوثة والعمل على دراسته بشكل جيد لزيادة المرونة وإزالة التعقيد والتداخل بين الوظائف والمهام فيه.

3. ضرورة اعتماد القادة التربويين على أسلوب القيادة الديمقراطي في قيادتهم لموظفيهم والسماح لهم بإبداء آرائهم وزيادة مشاركتهم في القرارات التي تتعلق بتنفيذ عملهم.

المصادر

أولاً. المصادر العربية:

1. عبد الواحد، محمود صديق، 2015، الولاء التنظيمي في القرن الواحد والعشرين (رؤية مستقبلية، ط 1، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، مصر.
2. المعاينة، رولا والحموري، صالح، 2018، السعادة المؤسسية: سعادة الموظفين والطاقة الإيجابية في بيئة العمل، ط3، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع، دبي.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Agbejule, Adebayo & Rapo, Jukka & Saarikoski, Lotta, 2021, Vertical and horizontal trust and team learning: the role of organizational climate, International Journal of Managing Projects in Business, Emerald Publishing Limited, Vol. 14 No. 7.
2. Al-Ali, W. & Ameen, A. & Isaac O. & Khalifa, G. S. A. & Shibami, A. H., 2019, The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates, JBRMR, Vol. 13, No. 4.
3. Argadinata, Hasan, 2022, Corrective Culture and Organizational Climate as Determiners of Teachers Motivation in Schools, International Research-Based Education Journal, Vol. 4, No. 1.
4. Castro, Monia Lola, 2008, The Relationship Between Organisational Climate and Employee Satisfaction in A South African Information and Technology Organisation, Masters of Arts in Industrial and Organisational Psychology, University of South Africa.
5. Chiang-Vega, M. & Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. 2021, Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations, Retos, Vol. 11, No. 22.
6. Hubert, P., Hadi S. A., Mojzisch A., Hausser J. A., 2022, The effects of organizational climate on adherence to guidelines for COVID-19 prevention, Social Science & Medicine, Vol. 292, No.114622.
7. Maus, Michelle Christine, 2018, Examining the Relationship Between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behaviors Within Hospitals, Doctor of Philosophy Management, Walden University.
8. Melati, B. A. & Moeins, A. & Tukiran, M., 2021, The Relationship Between the Organizational Climate and Work Motivation with The Commitment to The Organization in Pt. Citra Abadi Sejati, International Journal of Social Policy and Law, Vol. 02 No. 2.
9. Meyer, Kailey Ann, 2020, Development and Validation of Implicit Measures of Organizational Climate, Master of Science, Psychology, Missouri State University.
10. Moslehpour, M. & Altantsetseg, P. & Mou, W. & Wong, W., 2019, Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees, Sustainability, Vol. 11, No. 125.

11. Pradoto, H. & Haryono, S. & Wahyuningsih, S. H., 2022, The Role of Work Stress, Organizational Climate, And Improving Employee Performance in The Implementation of Work from Home, Work, IOS Press.
12. Prasetyo, M. A. M., 2021, The Effects of Organizational Climate and Transformative Leadership on Islamic Boarding School Teacher Performance, JMKSP, Vol. 6, No. 2.
13. Raharso, Sri, 2021, Impact of Organizational Climate on Knowledge-Sharing Behavior: An Empirical Study in Minimarkets, Jurnal Bisnis & Kewirausahaan Vol. 17, No. 2.
14. Ribeiro, M. I. B. & Lopes, I. M. & Fernandes, A. J. G. & Diniz, F. J. L. S., 2019, Impact of Worker Motivation and Work Environment on Job Happiness: Case Study of An Organization That Develops Social Support Activities, the 34th International Business Information Management Association Conference, 13-14 November, Madrid, Spain.
15. Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A., 2019, Organizational Behavior, 8th Ed., Pearson Education, New York.
16. Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A., 2022, Organizational Behavior, Updated 18th Ed., Pearson Education, England.
17. Sakarji, S. R. & Azib, W. N. H. W. & Luqman, A. & Pauzi, N. M., 2021, Job Satisfaction and Individual Happiness among Employees at a Public Higher Education Institution, Social and Management Research Journal, Vol. 18, No. 2.
18. Salas-Vallina, A. & Vidal, J. A., 2021, Happiness at Work: Developing A Shorter Measure, Journal of Management & Organization, Vol. 27, No 3.
19. Sobana, R. P. & Yohana, C. & Sebayang, K. D. A., 2021, The Influence of Career Development, Job Happiness, on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as A Mediation Variable in Satkor Koarmada I TNI AL, International Journal of Current Economics & Business Ventures, Vol. 1, No. 2.

ملحق (1) استمارة الاستبيان

أولاً. المناخ التنظيمي:

1- الهيكل التنظيمي					
لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً	
					1. تتناسب مهمامي وواجباتي مع مؤهلي العلمي
					2. سلطة المدير والمعاونين متوافقة مع طبيعة العمل
					3. ليس هناك تداخل بين الوظائف في منظمتي
					4. يُسهم تقسيم العمل في انجاز مهام الملاك

2- الاتصالات					
لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً	
					5. تصلني تعليمات العمل من الادارة بدقة.
					6. مديري يستمع الي حول مشاكل العمل.
					7. استخدم الهاتف والتقارير الرسمية للتواصل مع الإدارة
					8. تصلني توجيهات الادارة بسرعة

3- القيادة					
لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً	
					9. الإدارة تدعمني للقيام بعملتي
					10. اثق بمديري وهو يثق بي
					11. تسمح الإدارة بالحوار وطرح الاقتراحات حول عملي
					12. تتعامل الإدارة بعدالة مع الملاك دون تمييز

ثانياً. السعادة الوظيفية:

1- الرضا الوظيفي					
لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً	
					13. أنى راض عن الاجر الذي اتلقاه مقابل عملي
					14. لدي فرص للترقية في منظمتي
					15. أنى راض عن مديري
					16. لدي علاقات عمل جيدة مع ملاك منظمتي

2- الارتباط الوظيفي		لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً
17.	أجد عملي مليئاً بالمعنى والغرض					
18.	أنا فخور بالعمل الذي أقوم به					
19.	من الصعب أن أفصل نفسي عن عملي					
20.	أشعر بالسعادة عندما أعمل بشكل مكثف					

3- الالتزام التنظيمي		لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً
21.	أشعر بأن مشاكل المنظمة هي مشاكل					
22.	أشعر أنني جزء من العائلة في منظمتي					
23.	لدي إحساس قوي بالانتماء إلى منظمتي					
24.	لا يمكنني بسهولة الارتباط بمنظمة أخرى مثلما أنا مرتبط بهذه المنظمة					