Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (7), No. (1), Part (2): 928-946
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2025.7.2.46

Journal of Business Economics for Applied Research
مجلة اقتصاديات الاعمال للبحوث التطبيقية
ISSN 2709-6475

The role of organizational happiness on achieving organizational commitment: an analytical study of the opinions of a sample of employees in the Education Department of Balad

Ali Burhan Abid Alhosine
General Directorate of Education of Salah Al-Din - Balad Education Department
Aliburhan2020@gmil.com

Key words:
Organizational happiness, organizational commitment, positive emotional impact, normative commitment, pathological acceptance.

ARTICLE INFO
Article history:

Received	14 ***Sep***. 2024
Accepted	06 ***Oct***. 2024
Avaliabble online	30 ***Jun***. 2025

© 2025 THE AUTHOR(S). THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE DISTRIBUTED UNDER THE TERMS OF THE CREATIVE COMMONS ATTRIBUTION LICENSE (CC BY 4.0).
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

*Corresponding author:
Ali Burhan Abid Alhosine
Balad Education Department

Abstract:
The aim of the research is to identify the role of organizational happiness in the researched organization in achieving organizational commitment. The research was conducted in the office of the Education Department of Balad. To achieve the research objectives, a questionnaire of (30) paragraphs was developed to collect data from the research individuals, numbering (120), targeting (the category of employees and supervisors) to reach the results. The researcher used the descriptive analytical method with the help of the statistical program (SPSS) to study the problem, analyze it, and show the relationship between its variables. (120) forms were distributed, of which (116) were retrieved, and (110) valid forms were found, after excluding (6) invalid forms, out of the original research community consisting of (170) individuals. The research problem was the weak adoption of organizational happiness in the researched organization. One of the most important results of the research was the presence of an impact and a moral correlation of the dimensions of organizational happiness in achieving organizational commitment in the researched organization. The research recommended the necessity of introducing the idea of organizational happiness as something to achieve the goals of the organization and its employees.

Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (7), No. (1), Part (2):928-946
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2025.7.2.46

دور السعادة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي
دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في قسم تربية بلد

م.د. علي برهان عبدالحسين
المديرية العامة لتربية صلاح الدين- قسم تربية بلد
Aliburhan2020@gmil.com

المستخلص

يهدف البحث التعرف على دور السعادة التنظيمية في المنظمة المبحوث عنها في تحقيق الالتزام التنظيمي. أُجري البحث في ديوان قسم تربية بلد ولتحقيق اهداف البحث تم تطوير استبانة مكونة من (30) فقرة لجمع البيانات من افراد البحث البالغ عددهم (120)، مستهدفة (فئة الموظفين والمشرفين) للوصول الى النتائج، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي (SPSS) لدراسة المشكلة وتحليلها وبيان العلاقة بين متغيراتها في قسم تربية بلد كميداناً للبحث. تم توزيع (120) استمارة استرد منها (116)، وكانت الاستمارات الصالحة (110) استمارة صالحة للقياس، بعد استبعاد (6) استمارة غير صالحة، من أصل مجتمع البحث المكون من (170) فرد. وكانت مشكلة البحث هي ضعف تبني السعادة التنظيمية في المنظمة المبحوث عنها، ومن أهم النتائج التي خرج بها البحث وجود تأثير وارتباط معنوي لأبعاد السعادة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوث عنها، واوصى البحث بضرورة أدخال فكرة السعادة التنظيمية كشيء لتحقيق اهداف المنظمة والعاملين فيها.

الكلمات المفتاحية: السعادة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، التأثير العاطفي الايجابي، الالتزام المعياري، القبول المرضي.

المقدمة:

نظراً إلى التطورات السريعة والتغيرات الكثيرة والمتداخلة التي تمر بها المنظمات اليوم، واشتداد السباق نحو الميزة التنافسية والعالمية، واصبح استقرار المنظمة هدف رئيس تسعى تحقيقه، فهناك منظمات تسعى الى استقطاب العاملين من ذوي الكفاءة العليا والمتميزة، إذ يكتسب الموضوع أهمية كبيرة لما له من تأثيرات جوهرية في تحديد الاتجاه العام لأداء المنظمة التعليمية المبحوثة, وانطلاقا من الاهمية الآنفة الذكر فقد تطلب الأمر من المنظمات التعليمية مواكبة التطورات الفكرية الادارية الحديثة في ادارة الافراد العاملين من خلال مفهوم الالتزام التنظيمي، الذي يؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة المبحوثة عن طريق توفير اجواء للأبداع وجودة الخدمات التعليمية المقدمة، فضلا عن سعيه إلى التحسين المستمر للأداء الامر الذي يكون له اثرا ايجابيا على المنظمة التعليمية، في المحافظة على موردها البشري لإدراكها خطورة التسرب الوظيفي عن طريق تنمية الالتزام التنظيمي للعاملين والاستثمار فيه، فالمورد البشري في المنظمات الحديثة يعد الركيزة الاساسية الذي من دونه تنهار المنظمة، في حين اصبح الحفاظ على المورد البشري الفعال اكثر صعوبة لانتشار ثقافة سرعة الاستخدام والتسريح في المنظمات الحديثة، فصار العاملين يبحثون عن المنظمة التي توفر لهم بيئة عمل صحية وآمنه جسميا ونفسيا لكي يتحقق التوازن التنظيمي في عملهم، وفي هذا السياق برز مفهوم السعادة التنظيمية كونه اتجاه حديث ينظر الى المورد البشري اصل من اصول المنظمة، وهو مرتبط بتمكين العاملين من خلال استراتيجيات وبرامج جودة الحياة الوظيفية في منح المشاركة والنمو والتقدم الوظيفي، فضلاً عن توفير بيئة عمل ايجابية ومناسبة وعلاقات

عمل ايجابية، بالاظافة الى الادارة الكفوءة لبيئة العمل ،وهذا ما يجعل المورد البشري قوة عاملة ملتزمة قادرة على الصمود، مما يرفع من مستوى انتمائه للمنظمة.

ومن هذا المنطلق، فإن الإطار الفكري لهذه البحث، يتمحور من خلال التعرف على السعادة التنظيمية وابعادها، والالتزام التنظيمي وطبيعة العلاقة والاثر بينهم، وتم تقسيم البحث على ثلاث مباحث، المبحث الاول تناول الاطار المنهجي للبحث، المبحث الثاني تناول الاطار النظري للبحث، المبحث الثالث الجانب الميداني للبحث، وفي ضوء تلك المعطيات تم اختيار (قسم تربية بلد) ميدانا لتشخيص تلك المنطلقات.

المحور الأول: الإطار المنهجي للبحث

أولاً: مشكلة البحث وتساؤلاتها

المنظمات العراقية على اختلاف أنواعها تعمل في ظل بيئة معقدة تتسم بكثرة التغيرات والتعقيدات ،اذ تلقي بظلالها على المنظمات بشكل عام وعلى المنظمات التعليمية بشكل خاص ، نتيجة للتحديات التي تواجهها المنظمة المبحوثة(التأخر عن العمل، الغياب، التسرب الوظيفي، الاستقالة، التهرب عن اداء الاعمال، انخفاض الرضا الوظيفي)، الامر الذي يسهم في انخفاض معدلات الولاء والالتزام التنظيمي والتي تنعكس سلبا على اداء المنظمة المبحوثة، فضلا عدم قدرة المنظمة على المضي قدما في تحقيق اهدافها المنشودة ،الامر الذي فرض على تلك المنظمات ضرورة تبني المفاهيم المعاصرة والمتمثلة بالسعادة التنظيمية والتي تشير الى(انها مجموعة الانشطة التي تخلق مناخ ايجابي، وممتع وسعيد في بيئة العمل، وهي حالة عاطفية ايجابية نتيجة تقييم الافراد للخبرات الوظيفية والشعور بالتقدم نحو تحقيق الاهداف، وهي تتغير بحسب عمر الفرد فعند الافراد الشباب تتمثل بأجواء الاثارة، وعند الافراد الكبار بالسن تتمثل بحالة من الاسترخاء) والذي يمكنها من تقديم خدمات تعليمية متميزة للمجتمع، فضلا عن زيادة قدرتها على تحقيق الموائمة والتكيف مع المستجدات والتطورات البيئية المتسارعة، الامر الذي يمكنها من مواجهة المشاكل والظواهر السلبية من جهة، واقتناص الفرص المتاحة من جهة اخرى.

ومن خلال ماتقدم من عرض يمكن صياغة التساؤل الرئيسي لمشكلة البحث، والذي مفاده ما هو دور السعادة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي في المنظمات المبحوثة؟ فضلا عن مجموعة من التساؤلات الفرعية وكما مبين ادناه:

1. ما مدى إدراك العاملين في المنظمة المبحوثة لمفهوم السعادة التنظيمية؟
2. ما مستوى الالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوثة؟
3. هل توجد علاقة ارتباط بين أبعاد السعادة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوثة؟
4. هل يوجد تأثير لابعاد السعادة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوثة؟

ثانياً: أهمية البحث

يكتسب البحث الحالي أهميته من أهمية المتغيرات المبحوثة، والموقع المختار للبحث، اذ يسهم البحث عبر طرح الأفكار النظرية لمتغيرات البحث المتمثلة بالسعادة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي للمنظمة المبحوثة، وتتضح أهمية البحث في المجالات الاتية:

1- تتيح السعادة التنظيمية للعاملين بأن ياخذوا المعلومات بشكل واسع، وينظروا الى الأمور في سياق اوسع.

2- يوفر الالتزام التنظيمي للعاملين في قسم تربية بلد، القدرة على بناء القدرات لمواجهة التعقيدات والمشاكل التي تعترض المسيرة التعليمية.

3- إدراك قسم تربية بلد أن تحقيق الالتزام التنظيمي، يتطلب إشراك اصحاب المصلحة، وان اشراكهم يتضمن اكثر من مجرد اتخاذ قرار الذي يحتاج الى معلومات.

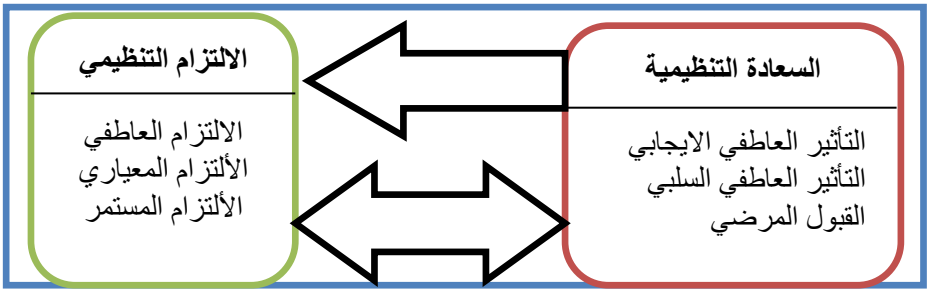
ثالثاً: أهداف البحث

في ضوء مشكلة البحث والتي تم التعبير عنها بمجموعة من التساؤلات، يسعى البحث لتحقيق مجموعة من الأهداف الأخرى لعل أهمها:

1. التعرف على مدى إدراك المنظمة المبحوث عنها لأبعاد السعادة التنظيمية.
2. تحديد مستوى الالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوثة.
3. بيان تأثير توافر السعادة التنظيمية بأبعادها في تحقيق الالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوث عنها.
4. معرفة مدى امتلاك العاملين للسعادة التنظيمية في المنظمة المبحوث عنها.
5. اختبار طبيعة العلاقة والأثر بين السعادة التنظيمية وبين الالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوث عنها.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

استنادا الى الاطار الفكري للأدبيات المتعلقة بمتغيرات البحث (السعادة التنظيمية، الالتزام التنظيمي) وبالأعتماد على مشكلة البحث وسريانها لتحقيق أهدافه تم صياغة المخطط الفرضي للبحث، والموضح في الشكل (1) والذي بدوره يجسد العلاقات بين متغيرات البحث واتجاهات التأثير فيها.



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من اعداد الباحث.

خامساً: فرضيات البحث

تماشياً مع أهداف البحث ولاختبار مخططه تم وضع مجموعة من الفرضيات الرئيسة نعرضها على النحو الآتي:

1- لاتتبنى المنظمة المبحوث عنها ابعاد السعادة التنظيمية وابعاد الألتزام التنظيمي.

2- لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد السعادة التنظيمية مجتمعة ومنفردة والألتزام التنظيمي بابعاده مجتمعة ومنفردة في المنظمة المبحوث عنها.

- لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التأثير العاطفي الايجابي والالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوث عنها.

•لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التاثير العاطفي السلبي والالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوث عنها.
•لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القبول المرضي والالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوث عنها.

3- لايوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين السعادة التنظيمية بابعادها مجتمعة ومنفردة والألتزام التنظيمي بابعاده مجتمعة ومنفردة في المنظمة المبحوث عنها.
•لايوجد تاثير ذو دلالة معنوية بين التاثير العاطفي الايجابي والالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوث عنها.
•لايوجد تاثير ذو دلالة معنوية بين التاثير العاطفي السلبي والالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوث عنها.
•لايوجد تاثير ذو دلالة معنوية بين القبول المرضي والالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوث عنها.

سادساً: حدود البحث

تمثلت حدود البحث بالآتي:

1. **الحدود البشرية:** تمثلت الحدود البشرية للبحث بعينة من العاملين في ديوان قسم تربية بلد (الموظفين، المشرفين) في المنظمة المبحوثة.
2. **الحدود المكانية**: انحصرت الحدود المكانية للبحث في قسم تربية بلد والتي تقع ضمن الحدود البلدية لقضاء بلد.
3. **الحدود الزمانية**: انحصرت الحدود الزمانية للبحث في المدة الزمنية التي أجريت فيها البحث للفترة من (1 / 6 /2024) إلى الفترة (31 / 8 /2024).
4. **الحدود المعرفية:** تمثلت الحدود المعرفية للبحث في متغيرين (السعادة التنظيمية، الالتزام التنظيمي) وبما تتضمنه من أبعاد فرعية.

سابعا: اساليب جمع البيانات

من أجل تحقيق أهداف البحث تم اعتماد نوعين من الأساليب في جمع البيانات وكالآتي:

1.النوع الأول: الجانب النظري للبحث، وتم تغطيته من خلال مجموعة من المصادر التي تمثلت بالمراجع العلمية كالكتب والمجلات والرسائل الجامعية والدوريات المتوفرة في المكتبات، فضلاً عن الاعتماد على شبكة المعلومات الدولية(الانترنت).

2.النوع الثاني: استمارة الاستبانة: أما فيما يتعلق بالبيانات النهائية للبحث، فقد تم استعمال استمارة الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالبحث، وتعد هذه الاستمارة الأداة الرئيسة لجمع تلك البيانات والمعلومات.

ثامنا: الدراسات السابقة

1. الربيعي (2020)	
عنوان البحث	**السعادة في مكان العمل كمتغير وسيط بين استقامة القيادة والاستغراق الوظيفي**
عينة البحث	اعتمد الباحث في البحث على عينة متكونة من (129) من العاملين في اقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الاوسط التقنية.
أهداف البحث	1.تحديد مستوى تاثير استقامة القيادة في الاستغراق الوظيفي للعاملين في اقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الاوسط التقنية. 2.توظيف السعادة في مكان العمل كمتغير وسيط بابعادها(التاثير الايجابي، التاثير السلبي، القبول المرضي) لمعرفة مستوى تعاظم التغيير في هذا التاثير.

أهم الاستنتاجات	1.تأثير فضائل استقامة القيادة في الاستغراق الوظيفي يتعاظم من خلال الدور الوسيط للسعادة في مكان العمل. 2.ان الممارسات الفاضلة التي تمارسها القيادات في اقسام شؤون الطلبة تسهم في خلق السعادة في مكان العمل.
2. غالي (2015)	
عنوان البحث	**القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة**
عينة البحث	تضمنت البحث مجموعة من العاملين في الجامعات (الإسلامية، والأقصى، والأزهر، وفلسطين) وبلغ حجم العينة (400) شخصاً من العاملين.
أهداف البحث	1. التعريف بمفهوم القيادة الخادمة إحدى النظريات القيادية الحديثة وتحديد مدى أهميتها من خلال ما تحققه من نتائج إيجابية ملموسة على مستوى الفرد والمنظمة. 2. التعرف على مدى ممارسة الجامعات محل البحث لأبعاد القيادة الخادمة - من وجهة نظر المبحوثين - وأوجه الاختلاف في ممارسة تلك الجامعات لها، واختبار ما إذا كانت اتجاهات العاملين (أكاديميين وإداريين) بالجامعات محل البحث نحو أبعاد القيادة الخادمة تتفاوت بتفاوت خصائصهم الديموغرافية.
أهم الاستنتاجات	1. أظهرت النتائج أن درجة ممارسة المسؤولين للقيادة الخادمة كانت متوسطة في الجامعات محل البحث من وجهة نظر المبحوثين. 2. كشفت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية بين ممارسة أبعاد القيادة الخادمة وبين الالتزام التنظيمي، إذ إن ارتفاع درجة ممارسة أي بُعد من أبعاد القيادة الخادمة يؤدي إلى ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات محل البحث.

تاسعا: الاظافة العلمية للبحث

1. يشكل البحث الحالي وبتواضع مساهمة فكرية في الجانب النظري لرفد مكتبات المنظمات التعليمية.
2. تناول البحث الحالي متغيرين في الفكر الاداري والتنظيمي يعززان الاداء الفردي والجماعي والتنظيمي وبالشكل الذي يسهم في تحقيق المنظمة لأهدافها بفاعلية.
3. إعتمد البحث الحالي ديوان قسم تربية بلد ميداناً له وعينة من العاملين فيه المتمثلة ب(الموظفين، المشرفين).
4. تناول البحث الحالي متغيرات رئيسية وإبعاد فرعية، تتناسب مع طبيعة مجتمع البحث وخصوصيته.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

أولاً: السعادة التنظيمية

1.مفهوم السعادة التنظيمية

فكرة البحث عن السعادة موجودة منذ القدم تعود في أصولها إلى زمن افلاطون من خلال وضعه لفكرة الدولة الفاضلة، وفي القرن الثامن عشر تم تعريف السعادة العامة بأنها تقييم للتجارب التي يمر بها الانسان في اوقات الفرح والاكتئاب، وتم تطوير مؤشر مؤشر للسعادة على المستوى المنظمي والوطني والذي بات يعد عنصرا هاما من عناصر الحكم الرشيد والنمو في الاقتصاد وتنمية الثقافة وحماية البيئة (Yassin, 2014,69).

يعد ارضاء العاملين امر بالغ الاهمية في منظمات الاعمال، والسعادة التنظيمية ليست بعيدة المنال وانما تتطلب استراتيجية عمل متظافرة وجهد منسق من القادة، ويحتاج قادة المنظمات الى اتخاذ خطوات للتأكد من الاهتمام بالاحتياجات الشخصية للعاملين وتجنيبهم الارهاق في السعي من اجل الحصول على مكان عمل صحي ومنتج، وعليه يمكن لقادة

المنظمات الحفاظ على بيئة عمل حيوية وصحية للعمل المبدع والمنتج عن طريق رسم مسار عملي باهداف واقعية (Cadmus,2012:26).

في ما يلي الجدول (1) يستعرض مفهوم السعادة التنظيمية كما ورد في عددٍ من الأدبيات المتخصصة وحسب اطلاع الباحث وقراءاته بصدد الموضوع كالآتي :

الجدول (1) السعادة التنظيمية

الباحث، السنة، الصفحة	المفهوم
Isfahani, 2013:258	احدى الاثارات البشرية التي تدفع العاملين الى انجاز الاعمال والمهام بسبب الشعور بالتقدم نحو تحقيق الهدف.
De waal, 2018: 125	حالة عاطفية ايجابية وممتعة ناتجة عن تقييم الخبرات الوظيفية، فالسعادة التنظيمية والمواقف الايجابية لا تنشأ عن طريق الاحداث او بيئة العمل، ولكن عن طريق تصورات الافراد وتفسيراتهم وتقيماتهم لتلك البيئة والاحداث.
Arora,2020:3	مجموعة الانشطة التي تنقل احساسا بالايجابية والرفاهية والسعادة، والتي تجعل العمل ممتع نتيجة الاستراتيجيات والقواعد والمبادئ واللوائح والتي تضعها ادارة المنظمة وتساعد على خلق مناخ ايجابي في العمل.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر اعلاه.

ومن خلال التعاريف الواردة اعلاه يرى الباحث السعادة التنظيمية، بأنها مجموعة من الانشطة التي تخلق مناخ ايجابي وممتع وسعيد في بيئة العمل، وهي حالة عاطفية ايجابية نتيجة تقييم الافراد للخبرات الوظيفية والشعور بالتقدم نحو تحقيق الاهداف، وهي تتغير بحسب عمر الفرد فعند الافراد الشباب تتمثل بأجواء الاثارة، وعند الافراد الكبار بالسن تتمثل بحالة من الاسترخاء.

2. أهمية السعادة التنظيمية

يمكن تحديد اهمية السعادة التنظيمية من خلال التصورات والأراء التي قدمها مجموعة من الكتاب والباحثين وكما يأتي:

1. الأفراد السعداء يعرفون بأدائهم المتميز، فهم اكثر انفتاحا وحساسية للفرص المتاحة ويقدمون المساعدة لزملائهم في العمل، وهم اكثر ثقة وايجابية (Januwarsono,2015:9).
2. يعتبر دور العاملين ضروريا للتكيف مع التغيرات السريعة، والحاجة الى ان يكونوا متحمسين، والقدرة على العمل مع الآخرين، لديهم موقف جيد، وان يكونوا مسؤولين عن المنظمة، من الضروري العمل في بيئة عمل سعيدة تظمن النجاح وتحقيق الاهداف (Wesarat et al,2014:78).
3. رضا العاملين ضروري للتأثير على الاداء التنظيمي، انخفاظ مستوى الرضا يقلل من مستوى الانتاجية مما يؤثر على مستوى الاداء المنظمي، وعليه فأن الاهتمام بالسعادة التنظيمية للعاملين يساعد على حل المشاكل المتعلقة بانخفاظ الروح المعنوية والاجهاد (Fereidouni et al,2013: 1034).
4. يرتبط الاحباط والتوتر والضيق الفسيولوجي نتيجة انعدام السعادة التنظيمية في العمل بانخفاظ الاداء في العمل، وانخفاظ الانتاجية، وارتفاع مستوى التغيب عن العمل، وزيادة معدل دوران العمل، الامر الذي يدفع العاملين اقل التزاما بالمنظمة، والرغبة في ترك العمل (Silla, et. al,2010:451) .

3.العوامل المحددة للسعادة التنظيمية

هناك مجموعة من العوامل التي تحدد السعادة التنظيمية بحسب آراء مجموعة من الكتاب والباحثين وكالآتي:

1. العوامل البيئية والانشطة الترفيهية، والتي اثبت أن لها تأثير قوي على السعادة، في رأى باحثين آخرين ان العوامل الشخصية، هي العامل الرئيسي المحدد للسعادة، بدلا من العوامل المادية (Diener,et.al,1999:285) .
2. درس(Fisher) اثر المساهمة البيئية في السعادة التنظيمية على المستوى الوظيفي والتنظيمي، واشار الى ضرورة النظر لممارسات الموارد البشرية كمحددات لسعادة العاملين في العمل، ورأى ان السعادة التنظيمية تعتمد على خمسة عوامل (Fisher,2010:286) هي :
   أ- المساهمة: وتتمثل بالجهد الذي يقوم به العامل. ب-الالتزام/ ويتمثل بكيفية مشاركة العاملين.
   ب- القناعة: وتتمثل بالدوافع لدى العاملين.
   ت- الثقة: وتتمثل بايمان العامل بنفسه وعمله.
   ث- الثقافة: وتتمثل بمدى ملائمة العمل للعاملين.
3. اشار(Gavin&Mason,2004:388) الى ان السعادة التنظيمية تحقق من خلال العمل في منظمات جيدة، فهي تستمد من خلال ثلاث خصائص اساسية محددة على النحو الآتي:
   أ- الحرية: وتتمثل في قدرة الفرد على اتخاذ الخيارات، والعاملين السعداء هم الذين يستطيعون التفكير بشكل مستقل ولهم حرية الاختيار.
   ب- المعرفة: تتطلب السعادة القدرة على التفكير والمعرفة، والسماح للعاملين باتخاذ القرارات المهمة والذكية من خلال التفكير العملي وتقديم المعلومات الشفافة لهم.
   ت- الاخلاقي يساعد العاملين على اتخاذ القرارات وتطوير الشخصية الاخلاقية والخبرات الفكرية اللازمة لاتخاذ قرارات جديدة.
4. اشارت(Januwarsono,2015:11-12) الى ان العوامل الرئيسية الست المحددة للسعادة التنظيمية لا تشتمل على المال وهي على النحو الآتي:
   أ- اداء الفرد العامل: التأثير الايجابي لممارسات العمل عالي الاداء يحسن من السعادة للفرد العامل.
   ب- الثقافة التنظيمية: العوامل الثقافية تحدد سعادة العاملين وهي (الانسجام في مكان العمل، اعتبار العاملين اهم اصول المنظمة، الثقة المتبادلة بين القادة والعاملين ومع الزملاء، الصدق والثقة بالعاملين).
   ت- سلوك القيادة الايجابية/وتتمثل بالسلوك الايجابي للقائد من خلال الاستماع للعاملين واظهار الدعم والاحترام لهم والاهتمام برفاهية العاملين واظهار التقدير لما يقومون به من اعمال بشكل جيد.
   ث- ردود الفعل الإيجابية: وهي مؤشر ثابت لرضا الفرد خاصة اذا كانت التعليقات سلبية تجعل الفرد العامل يشعر بحالة من عدم اليقين بأدائه مما يؤدي الى زيادة الضغط ، والمستويات المرتفعة من الضغط تعني فقدان السيطرة الشخصية، وبالتالي تؤدي الى انخفاض رفاهية وسعادة العاملين.
   ج- استخدام القوة والشعور بالتقدم/ عندما يشعر العاملين بأن وظائفهم مناسبة لرغباتهم وقدراتهم، وبامكانية استخدام نقاط قوتهم ومواهبهم سوف يكونون اكثر سعادة.
   ح- العلاقة الشخصية الايجابية/ الروابط الاجتماعية والصداقات في بيئة العمل، تؤثر على سعادة العاملين وزيادة انتاجيتهم.

ثانياً: ابعاد السعادة التنظيمية

اشارت العديد من الدراسات في مجال علم النفس والادب الاداري والتنظيمي (Ryff&Keyes,1995,&Boehm&Lyubomirsky,2008,&Bowling,et,al,2010,&Paschoal,et,al,2010) التي حددت ابعاد السعادة التنظيمية التي تتكون من ثلاث ابعاد رئيسية وهي(التأثير العاطفي الايجابي، التأثير العاطفي السلبي، القبول المرضي).

1. التأثير العاطفي الإيجابي:

اشار (Ryff&Keyes,1995:720) الى ان التأثير العاطفي الايجابي في بيئة العمل أو الحياة العامة يرتكز على التعبير الشخصي وتحقيق الذات، فالعامل الذي يتمتع برفاهية عالية في العمل يكون لديه تأثير ايجابي على الآخرين، وهذا ينعكس على القبول الذاتي للمواقف الايجابية اتجاه نفسه والآخرين، وعلاقاته الايجابية بالآخرين والتي تتمثل بالثقة والرضا، وكذلك الاستقلال فيما يتعلق بالتنظيم الذاتي للسلوك، والنمو الشخصي من خلال التطور الشخصي وتنمية الامكانيات الفردية. وهو محتوى المتعة النفسي الذي جرى اختباره في وقت معين كحالة من النشاط واليقظة والحماس، وهو شعور انتقالي، ووصف للتجربة المعرفية والحالة العاطفية (Albuquerque&Troccoli,2004:154). وفي نفس الاتجاه اشار (Waterman,et,al,2008:46) على انه انتشار التأثير الايجابي في بيئة العمل، وتصور العامل الذي يعبر عن تطوره، وتقدمه، وامكانياته، في تحقيق اهداف حياته من عمله. ويشتمل هذا المفهوم على الحالات المزاجية الايجابية والمشاعر "البعد العاطفي"، تصورات الفرد العامل لتحقيق اهدافه وتطوره "البعد المعرفي".

2. التأثير العاطفي السلبي:

اشار (Parker,et,al,2006:639) التأثيرات السلبية، ترتبط بشكل دقيق بأنخفاض قيمة العاملين الخاصة في بيئة العمل، وهذا الانخفاض يكون بسبب القيود المفروضة على الافراد العاملين نتيجة قوى خارجية، والاستقلال الذاتي احد مكوناته تلك القيود، والذي يستخدم كمقياس عام للقوة الظرفية. يمثل الاستقلال الذاتي، او ما يعرف بالحكم الذاتي قيودا على سلوك العامل الذي ينصرف على الرضا الفردي والقبول بانجاز المهام. وفي نفس السياق اشار (Hamphrey,et,al,2007:1333) الى انه اذا تم اعطاء الفرد العامل الحرية والثقة في اجراء التغيرات في بيئة العمل الخاصة به، فذلك يشعره بشعور الاستقلال والاحترام الذاتي، وبالعكس في حالة تجاهل الرؤساء للافراد العاملين يجعلهم يشعرون بعدم الاهمية مما يزيد من المشاعر السلبية لهم مما يولد حالة من الخوف والقلق والحزن والاكتاب، عندما لا تكون الوظيفة تحت سيطرة الافراد العاملين تزيد المشاعر السلبية لديهم مما يؤثر على مستوى الرضا لديهم مما ينعكس على قبولهم بانجاز المهام الموكلة لهم. كما اشار (Bowling,et,al,2010:924) من الممكن ان تتصاعد او تنخفض مستويات التأثير السلبي من خلال تأثير المواقف على كل جانب من جوانب حياة الفرد العامل، والتداعيات الناجمة عن حياة عمل مناسبة يزيد من الرضا والقبول والانجاز والتأثيرات الايجابية، والعكس صحيح عند زيادة التأثيرات السلبية على الافراد العاملين تزداد مشاعر القلق والاكتأب والحزن لدى العاملين مما يؤدي الى تدني الرفاهية النفسية لديهم وبالتالي ينعكس ذلك على انخفاض انتاجية الافراد العاملين في المنظمة.

3. القبول المرضي:

إن تقدم الابحاث عن المناخ النفسي المتصور في بيئة العمل دليل على ان التصورات الفردية للجوانب المعرفية والعاطفية والفعالة للمناخ التنظيمي، ترتبط بالسعادة التنظيمية للافراد العاملين مما يعكس حالة من الرضا والقبول بأنجاز المهام مما يؤدي الى الالتزام التنظيمي، اذ تظهر التحاليل السلوكية والنفسية بأن هناك ابعاد مناخية في بيئة العمل تتمثل بكل من، الوظيفة، الدور، القيادة، التنظيم، مجموعة العمل، ترتبط دائما بحالة

الرضـا، كـذلك يـرتبط الرضـا والقبـول بانجـاز المهـام بتصـورات العدالـة التنظيميـة، يبـدو ان بعـض جوانـب الصـفات والممارسـات التنظيميـة وكيـف ينظـر اليهـا مـن جانـب الاعضـاء العـاملين فـي المنظمـة، والتـي تتنبـأ باسـتمرار بـالمواقف المرتبطـة بالسـعادة التنظيميـة وتأثيرهـا علـى الرضـا الفـردي والـذي يـؤثر علـى انجـاز المهـام فـي العمـل (Carr,et,al,2003:606). فـي مجـالات علـم الـنفس لا يحـدد الفـرد والمواقـف النتـائج تمامـا، ولكـن التفاعـل بـين الاثنـين مهـم، تشـير نظريـة "الاحتيـاج الـى الرضـا" الـى أن السـعادة تحقـق حينمـا يتطـابق مـا يقدمـه الموقـف مـع مـا يتوقعـه او يريـده او يحتاجـه الفـرد، التبـاين الفريـد فـي السـعادة يـتم التنبـؤ بـه عـن طريـق امـتلاك مايريـده العـاملين، وهنـاك ادلـة علـى ان مسـتويات القبـول والرضـا تتـأثر بكـل مـن اسـتخدام العناصـر الفريـدة مـن القـوة الشخصـية، والتـأثير الايجـابي والسـلبي، وعليـه فـأن الانشـطة والانجـازات المحـددة والتـي مـن شـأنها ان تجعـل عامـل مـا سـعيد فـي بيئـة العمـل، ممـا يؤثر على مستوى الرضا لديه(Larsen&Mckibbanm2008:371).

ثانياً: الالتزام التنظيمي

1. مفهوم الالتزام التنظيمي

الالتـزام التنظيمـي مـن المواضـيع المهمـة التـي احتلـت حيـزا واضـحا فـي حقـل علـم الادارة فـي العقـود الاخيـرة، وذلـك لعلاقـة بفاعليـة المنظمـة ودرجـة انجـاز العمـل فيهـا، ويعبـر الالتـزام التنظيمـي عـن اتجـاه الفـرد ازاء المنظمـة، ورغبتـه القويـة فـي البقـاء عضـوا فيهـا، ويظهـر مـن خـلال بـذل الفـرد العامـل جهـود اظافيـة فـي العمـل، ويعتبـر الافـراد العـاملين الملتـزمين اتجـاه منظمـاتهم مصـدر قـوة تسـاعدها فـي البقـاء ومنافسـة المنظمـات الاخـرى. وعليـه فـأن كلمـا تطابقـت أهـداف الفـرد العامـل مـع أهـداف المنظمـة كلمـا تولـدت لديـه رغبـة قويـة فـي المحافظـة علـى عملـه، مـع بذلـه اقصـى درجـات الجهـد للبقـاء فيـه، ممـا يظهـر ذلـك جليـا فـي ادائـه وقيامـه بالمهـام المنوطـة بـه فـي عملـه، والالتـزام التنظيمـي يضـاعف مـن درجـة ارتبـاط الفـرد بعملـه ويخفـض مـن السـلوك السـلبي لديـه كالتقصـير فـي العمـل والاهمـال او الغياب وترك العمل.

وعـرف علـى انـه "أسـتعداد الفـرد لبـذل درجـة عاليـة مـن الجهـد لصـالح المنظمـة التـي يعمـل بهـا مـع وجـود الرغبـة الحقيقيـة فـي الاسـتمرار داخـل المنظمـة، وقبـول أهـدافها وقيمهـا"(الثبيتي،2013: 11). وهـو ارتبـاط نفسـي بـين الافـراد العـاملين والمنظمـة التـي يعملـون فيهـا، ممـا يـؤدي الـى انـدماجهم فيهـا نتيجـة تطـابق اهـدافهم وقـيمهم مـع اهـداف وقـيم المنظمة، مما يخلق لديهم الرغبة في بذل الجهد والبقاء في المنظمة (حسين،2018: 277).

ومـن هـذا المنطلـق سـيتم عـرض مجموعـة مـن التعـاريف التـي تناولـت الالتـزام التنظيمـي، وفق آراء وتصورات الباحثين ،وهذا ما يظهره الجدول رقم (2).

الجدول (2) مفهوم الالتزام التنظيمي

الباحث، السنة، الصفحة	المفهوم
Mathis&Jackson,2011:158	درجة ايمان وقبول الفرد العمل بأهداف المنظمة والرغبة في البقاء فيها.
جمعة وأمبارك،2019: 6	مجموعة الانفعالات والمشاعر الايجابية التي يحملها الافراد العاملين ازاء منظمتهم، مما يفضي الى التزامهم بأهدافها وقيمها، وتفانيهم باداء اعمالهم، ورغبتهم بالاستمرار وعدم ترك العمل فيها.
احمد،2020: 180	الاقتران الفعال بين الافراد العاملين والمنظمة، الامر الذي يجعل العاملين يبدون رغبتهم في خدمة المنظمة على الرغم من حصولهم على مردود اقل.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد المصادر اعلاه.

2. اهمية الالتزام التنظيمي

تتجلى أهمية الالتزام التنظيمي بالعديد من النقاط التي تم التركيز عليها من قبل الكتاب والباحثين وكالآتي :

1. الموظف الملتزم اكثر رغبة بالتضحية من اجل المنظمة واقل رغبة في ترك العمل فيها.
2. ارتفاع الروح المعنوية للعاملين، وشعورهم بالحماسة لتحقيق اهداف المنظمة، وزيادة الثقة بين القيادة والعاملين، وزيادة الكفاءة والارتباط بين العاملين (الحريري،2016: 170).
3. الاداء المتميز للعاملين، مما يؤدي الى زيادة كفاءة وفاعلية المنظمة.
4. انخفاض التكاليف المادية وتقليل الوقت والجهد في الوصول الى الاهداف.
5. تقديم خدمات عالية الجودة، ووضع المنظمة في مرحلة المنافسة العالمية (حمادي،2016: 315).

3. العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي:

هناك العديد من العوامل التي تساعد على تكوين وتطوير وتعزيز الالتزام التنظيمي لدى الافراد العاملين في المنظمات (عاشوري،2015: 59)، وكما يأتي:

1-السياسات/ ضرورة تبني سياسات داخلية تشبع حاجات العاملين، مما يؤدي الى نمو سلوك ايجابي لديهم يساعد على تكوين السلوك المتوازن، وهذا السلوك ينتج عن مساندة التنظيم للافراد العاملين في اشباع حاجاتهم، مما يعزز من شعورهم بالولاء والانتماء والرضا الالتزام.

2-وضوح الاهداف/ كلما كانت أهداف المنظمة واضحة ومحددة للعاملين، زاد من فهم وادراك العاملين للالتزام او الولاء التنظيمي.

3-العمل على تحسين المناخ التنظيمي/ المناخ التنظيمي الجيد يساعد على خلق جو عمل ايجابي داخل المنظمة، مما يؤدي الى الاستقرار للعاملين والتنظيم، وشعور العاملين بأهميتهم من خلال مشاركتهم في رسم السياسات واتخاذ القرارات، والشعور بدرجة عالية من الثقة.

4-العمل على مشاركة العاملين في المنظمة/ تعمل المشاركة على زيادة الولاء والالتزام التنظيمي ويجعل العاملين يرتبطون ببيئة عملهم.

5-تطبيق انظمة حوافز مناسبة/ توافر انظمة حوافز مناسبة يؤدي الى زيادة الرضا والالتزام وارتفاع معدلات الاداء والانتاج وخفض التكاليف.

6-العمل على بناء ثقافة مؤسسية/ اشباع حاجات العاملين والنظر اليهم كأعظاء في بيئة العمل، يرسخ معايير الاداء المتميز لديهم، ويوفر درجة كبيرة من الاحترام المتبادل بين الادارة والعاملين، ومنحهم دور اكبر في المشاركة في اتخاذ القرارات بالشكل الذي يزيد من تماسك المنظمة ويزيد الولاء والالتزام داخلها.

7-نمط القيادة/ الادارة الناجحة قادرة على تنمية مهارات العاملين الادارية من خلال استخدام انظمة حوافز مناسبة، والقائد الناجح هو الذي لديه القدرة على زيادة الالتزام لدى العاملين.

4. أبعاد الالتزام التنظيمي

ينطوي الالتزام التنظيمي على عدد من الابعاد، كل بعد لديه تأثير على بعض المتغيرات داخل التنظيم:

1.الالتزام العاطفي:

في مثل هذا النوع من الالتزام نجد ان الفرد العامل يقبل بأعراف وقيم المنظمة، يحب ان يبقى في المنظمة كجزء مرتبط بها تدفعه العاطفة للعمل والالتزام، بحيث تكون العاطفة والارتياح هما الدافع للاداء، وهنا يظهر الفرد العامل توجه ايجابي ازاء مهامه

ومنصبه، بحيث يكون مستعد لتقديم جهود اظافية تزيد على وظيفته ومهامه، وتأتي هذه العاطفة الايجابية نتيجة الخبرة التي حصل عليها العامل من العمل بالمنظمة، والمعرفة الواضحة بشخصية المنظمة ومن يعمل فيها، ويلاحظ ان خصائص العاملين وخصائص العمل تلعب دور مهم في الدفع نحو الالتزام العاطفي للعاملين (Tiwari,2009:99) . وهو يعكس الالتزام العاطفي للفرد العامل اتجاه المنظمة، والتكامل معها، ويتظمن قبول الافراد العاملين بقيم واهداف المنظمة، وهذا الالتزام الاكثر رغبة والمطلوب غرسه بالموظفين (محمد،2022: 359).

2.الالتزام المعياري:

وهو الالتزام الطبيعي للفرد العامل ضمن حدود وظيفته، من خلال تأديته لها بصورتها المعيارية، ويقوم بأداء مهامه على اكمل وجه، وفي هذا النوع من الالتزام لا نجد الفرد العامل ينقاد عاطفيا، ولكن نجده يندفع للاستمرار بعمله بسبب القيم التي يحملها، كأن يكون بشعوره بالانتماء للمنظمة كونها تستحق خدماته كونه مدين لها لانها السبب في تطوير مهاراته، او يحس بان المنظمة تعطيه المسؤولية والتي يراها مناسبة لامكانياته، وبالتالي نجد العامل يلتزم كرد الجميل للمنظمة (Mcshane&Vongliow,2008:119). الشعور الذي يتولد لدى الافراد العاملين بأهمية الالتزام بعملهم والبقاء في المنظمة، ويشير ايظا الى الالتزام المستند الى مشاعر واحاسيس وقيم العاملين (جمعة وأمبارك،2019: 7). يعبر عن احساس الافراد العاملين بالالتزام بالبقاء بالمنظمة، وفي الغالب يكون المصدر الاساسي لهذا الاحساس ناجم عن القيم التي حصل عليها الافراد قبل التحاقهم بالمنظمة، وبالتالي فأن سلوك العاملين هو انعكاس لما يشعرون به، ولما يعتقدون بأنه اخلاقي (محمد،2022: 360).

3.الالتزام المستمر:

هو ايمان الفرد بأن فائدته الشخصية تدفعه الى الاستمرار والبقاء والاستمرار بالمنظمة في موقعه الحالي، وان العاملين الذين يكون لديهم التزام مستمر، هم العاملون الذين يرون في مغادرتهم للمنظمة يجعلهم يخسرون العوائد الوظيفية، او انه لا توجد وظائف اخرى يمكنهم الالتحاق بها، او انها اقل دخلا من وظيفتهم الحالية، او ان المنظمة التي يعملون فيها تقدم حوافز على شكل ترقيات عند الاستمرار بالعمل، وان مغادرتهم للعمل في المنظمة يخرجهم من المجتمع الصغير الذي كانوا فيه مما يثير حفيضة زملائهم (علي وحسن،2013: 75). وهوالالتزام الذي يصف حاجة الافراد العاملين الى البقاء في العمل مع المنظمة الحالية، كذلك يشير الى درجة وعي العاملين بالتكاليف المترتبة على ترك العمل بالتنظيم (جمعة وأمبارك،2019: 7).

المحور الثالث: الجانب الميداني للبحث

وصف وتشخيص متغيرات البحث وأختبار فرضياتها

بهدف التعرف على المتغيرات المعتمدة في أنموذج البحث، وفرضياتها وطبيعة علاقة الارتباط والتأثير(لدور السعادة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي)، تم اختيار عينة عشوائية، وبحسب إجابات أفراد البحث(عينة من العاملين في ديوان قسم تربية بلد)، على الاستبانة في المنظمة المختارة وهي (قسم تربية بلد) والبالغ عددها (120) استمارة.

الجدول (3) نتائج توزيع استبانة البحث

عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المستردة	عدد الاستبانات الصالحة للتحليل	نسبة الاسترداد	نسبة الاستجابة
120	116	110	.966	.916

المصدر: من اعداد الباحث.

Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (7), No. (1), Part (2): 928-946
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2025.7.2.46

أولاً: وصف وتشخيص أبعاد البحث ومتغيراتها:

يتضمن هذا المبحث التعرف على طبيعة الآراء والمواقف، التي أبداها المبحوثون حول المتغيرات الرئيسة للبحث، والمتمثلة **بدور السعادة التنظيمية في تحقيق النصر الالتزام التنظيمي**، فضلا عن العوامل المكونة لهذه الإبعاد، وكالاتي:

1-وصف وتشخيص أبعاد السعادة التنظيمية:

يتضمن المتغير المستقل للبحث (السعادة التنظيمية)، في الأستبانة على ثلاثة ابعاد فرعية, اذ قام الباحث بإستخراج (الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية)، وكانت النتائج كما مبينة في الجدول (4).

الجدول (4) نتائج إجابات أفراد عينة البحث عن أبعاد السعادة التنظيمية

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الاهمية	مؤشر الاهمية النسبية
1	التأثير العاطفي الايجابي	3.34	0.87	%0.317	1	متوسط
2	التأثير العاطفي السلبي	3.28	0.83	%0.322	2	متوسط
3	القبول المرضي	3.06	0.89	%0.364	3	متوسط
السعادة التنظيمية ككل		**3.226**	**0.863**	**%0.334**	**-**	**متوسط**

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.18)

نلاحظ من نتائج الجدول (4) أن مستوى السعادة التنظيمية من وجهة نظر المبحوثين في المنظمة المبحوثة، جاءت بمستوى أهمية(متوسط) . بوسط حسابي عام قدره (3.226) وما يؤكد هذه النتيجة قيمة الانحراف المعياري ككل بلغ (0.86) ومعامل اختلاف قيمته أقل من (50%)، والذي يشير إلى التشتت المنخفض في إجابات أفراد العينة المبحوث عنها، أي هناك تقارب في وجهات نظرهم تجاه السعادة التنظيمية الذي تمارسه إدارة المنظمة المبحوث عنها، أما على مستوى الابعاد الفرعية للمتغير ككل جاءت ايضاً جميعها بمستوى أهمية(متوسط)، ولكن تختلف في ترتيب اهميتها، حيث نلاحظ بعد (التأثير العاطفي الايجابي) جاء بالمرتبة الأولى, ويليه بعد (التأثير العاطفي السلبي)، ويليه بالمرتبة الثالثة بعد (القبول المرضي), كما جاء معامل الاختلاف لجميع الابعاد عند قيمة أقل من (50%) عند مستوى التشتت المنخفض، وهذا ما يعكس التقارب والتجانس في إجابات أفراد عينة البحث ومدى تصورهم عن أهمية ابعاد السعادة التنظيمية التي يمكن أن تمارسها إدارة المنظمة المبحوث عنها.

2-وصف وتشخيص أبعاد الالتزام التنظيمي:

يتضمن المتغير التابع للبحث (الالتزام التنظيمي), في الأستبانة على ثلاثة ابعاد فرعية، حيث قام الباحث بإستخراج (الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية)، وكانت النتائج كما مبينة في الجدول (5).

الجدول (5) نتائج إجابات أفراد عينة البحث عن أبعاد الالتزام التنظيمي

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الاهمية	مؤشر الأهمية النسبية
1	الالتزام العاطفي	3.80	0.63	%16.5	1	عالية
2	الالتزام المعياري	3.66	0.72	%19.7	3	عالية
3	الالتزام المستمر	3.72	0.59	%15.9	2	عالية
	الالتزام التنظيمي ككل	**3.72**	**0.64**	**%17.36**	**-**	**عالية**

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.18)

نلاحظ من نتائج الجدول(5) أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المنظمة المبحوثة من وجهة نظر المبحوثين، جاءت بمستوى أهمية(عالية) بوسط حسابي عام قدره(3.72) وما يؤكد هذه النتيجة قيمة الانحراف المعياري ككل بلغ (0.64) ومعامل اختلاف قيمته أقل من(50%)، والذي يشير إلى التشتت المنخفض في إجابات أفراد العينة المبحوثة، أي هناك تقارب في وجهات نظرهم تجاه مستوى الالتزام التنظيمي من قبل إدارة المنظمة المبحوثة، أما على مستوى الابعاد الفرعية للمتغير ككل جاءت ايضاً جميعها بمستوى أهمية(عالية)، ولكن تختلف في ترتيب اهميتها، حيث نلاحظ ان بعد(الالتزام العاطفي) جاء بالمرتبة الأولى, ويليه بعد(الالتزام المستمر), ويليه بالمرتبة الثالثة بعد(الالتزام المعياري), كما جاء معامل الاختلاف لجميع الابعاد أقل من(50%) عند مستوى التشتت المنخفض، وهذا ما يعكس التقارب والتجانس في إجابات أفراد عينة البحث ومدى تصورهم عن أهمية الالتزام التنظيمي التي يجب على المنظمة المبحوثة التحلي به.

خامساً: اختبار فرضيات البحث

أولاً: أختبار فرضيات الارتباط

يتناول هذا الجزء اختبار علاقة الارتباط، بين ابعاد متغيرات البحث اذ يستخدم معامل ارتباط سبيرمان(Spearman's Correlation)، لبيان قوة العلاقة بين المتغيرات واتجاهها, ويمثل الارتباط الايجابي بين متغيرين إلى أن الزيادة في إحدى المتغيرات يقابلها زيادة في المتغير الأخر ،أما الارتباط السلبي فيشير إلى الزيادة في أحد المتغيرات يقابلها انخفاض في المتغير الأخر، إذ يكون الارتباط ايجابياً قوياً عندما يكون(+0.3 to +0.7). وايجابياً ضعيفاً عندما يكون(0.0 إلى 0.3+). في حين يكون الارتباط سلبيا قويا عندما يكون بين(0.3-) وقيمة(0.7-)، ويكون سلبياً ضعيفاً عندما يكون محصور ضمن الفترة(0.3– to 0.0). أما إذا كان معامل الارتباط(+1) فهذا يشير إلى ارتباط ايجابي تام, وكذا الحال(-1) يشير إلى ارتباط سلبي تام, و(0.0) يشير إلى عدم وجود ارتباط. وادناه فرضيات الارتباط كما مرتبة في منهجية البحث.

3-فرضية الارتباط: لا توجد علاقة أرتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل(السعادة التنظيمية بأبعادها مجتمعة ومنفردة)، والمتغير المعتمد(الالتزام التنظيمي) بابعاده مجتمعة ومنفردة في المنظمة المبحوثة؟

الجدول(6) اختبار سبيرمان(Spearman) لقياس علاقة الارتباط بين السعادة التنظيمية بابعادها مجتمعة والالتزام التنظيمي

المتغير التابع للبحث	الوصف	السعادة التنظيمية	القبول المرضي	التأثير العاطفي السلبي	التأثير العاطفي الايجابي
الالتزام التنظيمي	معامل الارتباط	.657**	.488**	.485**	.516**
	الدلالة الاحصائية	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	110	110	110	110

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.18)

نلاحظ من نتائج الجدول (6) إن معامل الارتباط بين (السعادة التنظيمية والالتزام التنظيمي)، بلغت قيمته (0.657) عند مستوى دلالة احصائية (0.000) وهي اقل من مستوى دلالة معنوية (0.05) القياسية, وتدل على معنوية العلاقة بين (السعادة التنظيمية والالتزام التنظيمي)، وكانت علاقة الارتباط ايجابية قوية وتشير القيمة الموجبة إلى العلاقة الطردية بين المتغيرين، وعلى مستوى ابعاد السعادة التنظيمية حيث كانت اعلى علاقة ارتباط بين(التأثير العاطفي الايجابي والالتزام التنظيمي) بلغت قيمتها (0.516), وادنى علاقة ارتباط بلغت(0.485) بين (التأثير العاطفي السلبي والالتزام التنظيمي)، أي انه كلما ارتفعت ممارسة السعادة التنظيمية من قبل المنظمة المبحوثة أدى إلى ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المنظمة المبحوثة، وهذه النتيجة ترفض الفرضية الرئيسية الثالثة بصيغتها الصفرية(العدمية) وتقبل الفرضية البديلة القائلة: توجد علاقة أرتباط ذات دلالة معنوية بين السعادة التنظيمية بأبعادها مجتمعة، والالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوث عنها.

ثالثاً: أختبار فرضيات التأثير المباشر

4-فرضية التأثير: لا يوجد تأثير معنوي للسعادة التنظيمية (التأثير العاطفي الايجابي، التأثير العاطفي السلبي، القبول المرضي)، بابعادها مجتمعة ومنفردة في الالتزام التنظيمي بأبعاده مجتمعة ومنفردة في المنظمة المبحوثة؟

ولمعرفة تأثير السعادة التنظيمية بابعادها في الالتزام التنظيمي، تم من خلال اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتاثير أكثر من متغير في متغير تابع، وكانت النتائج كما مبينة في الجدول (7):

الجدول(7):اختبار الانحدار المتعدد لأثر السعادة التنظيمية بأبعادها مجتمعة في الالتزام التنظيمي

Sig. مستوى الدلالة	t المحسوبة	β معامل الانحدار		Df درجة الحرية		F المحسوبة	Sig*. مستوى الدلالة	ملخص النموذج Model Summery	
								R	R^2
.002	3.150	.251	التأثير العاطفي الايجابي	4	الانحدار	22.887	.000a	0.682	0.466
.021	2.337	.215	التأثير العاطفي السلبي						
.014	2.506	.230	القبول المرضي	109	المجموع				

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS V.18)

تظهر نتائج الجدول (7) أن قيمة (F) بلغت (22.887) عند مستوى دلالة إحصائية (0.00) اقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وتؤكد هذه النتيجة على معنوية الفرضية الرئيسة، أي أن هناك أثر ذو دلالة معنوية للسعادة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.466)، وتمثل القوة التفسيرية التي تفسر ما نسبته (46.6%) من التباين الحاصل في الالتزام التنظيمي لدى المنظمة ناتج عن التغيرات التي تحدث من خلال ممارسة السعادة التنظيمية من قبل إدارة المنظمة المبحوثة، إما النسبة المتبقية (53.4%) تعود لعوامل اخرى لم تدخل في أنموذج البحث، وبالنسبة للابعاد الفرعية للسعادة التنظيمية وللتعرف على التباين بين الابعاد من خلال معاملات الانحدار المبينة في الجدول (9) أظهرت النتائج أن أعلى أثر كان (للتأثير العاطفي الايجابي) حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (251) (β.), ويليه بعد (القبول المرضي) بلغت (230.). ويليه (التأثير العاطفي السلبي) بلغ (215.)، وهذا يعني أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في قيمة معامل الانحدار لجميع الابعاد الفرعية سيؤدي إلى تعزيز الالتزام التنظيمي لدى المنظمة المبحوثة. وما يؤكد تلك القيم قيمة (t) المحسوبة للابعاد (2.506,2.337,3.150) على التوالي عند مستوى دلالة قيمتها أقل من (0.05)، وبالتالي هذه النتائج ترفض الفرضية الرئيسة الرابعة بصيغتها الصفرية (العدمية) وتقبل الفرضية البديلة القائلة: يوجد تأثير معنوي لابعاد السعادة التنظيمية (التأثير العاطفي الايجابي، التأثير العاطفي السلبي، القبول المرضي) في تعزيز الالتزام التنظيمي بأبعاده مجتمعة ومنفردة في المنظمة المبحوثة.

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. اظهرت النتائج ان مستوى بعد(التأثير العاطفي الايجابي)، كأحد ابعاد السعادة التنظيمية جاء بالمرتبة الاولى، مما يدل على ان المنظمة المبحوثة تسهم في تحقيق العديد من المنافع لزبائنها ،مما يساعد المنظمة المبحوثة على تحقيق اهدافها بشكل افضل من المنظمات المنافسة.
2. كما بين البحث ان مفهوم السعادة التنظيمية في المنظمة المبحوثة يسهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية ويساهم في تهيئة مناخ عمل يلائم جميع الاطراف ذات العلاقة بالمنظمة.
3. اما فيما يتعلق بمتغير الالتزام التنظيمي في المنظمة المبحوثة، فيعد من المفاهيم المعاصرة التي تمكن المنظمات من تحقيق التكيف مع الظروف عالية الديناميكية، وتحقيق اعلى **مستويات التميز في الاداء.**

ثانياً: التوصيات

1. على ادارة المنظمة المبحوثة توفير مكان عمل سعيد يتمتع فيه العاملين بالسعادة والفرح، مما يسهم بتعزيز المشاعر الايجابية لديهم، وتطوير سلوكياتهم لزيادة المشاركة الوظيفية لهم. **آلية العمل:** تصميم برنامج ارشادي يقوم على استراتيجيات زيادة المشاعر الايجابية للعاملين في المنظمة المبحوثة، لامتصاص القلق والانزعاج لديهم، والعمل على تنظيم الانشطة الترفيهية وتعزيز شبكة العلاقات الاجتماعية في المنظمة المبحوثة.
2. ضرورة ان تتبنى ادارة المنظمة المبحوثة ثقافة تنظيمية قوية وراسخة، يعكس دورها على تعزيز مستويات المشاركة الوظيفية للعاملين لضمان اتقان المهام والعمل والسرعة في الانجاز، فضلا عن اشاعة ثقافة جودة الخدمة المقدمة في السلوك الفردي والجماعي للعاملين. **آلية العمل:** ضمان اجراءات المعاملة بالانصاف والعدالة للعاملين وتحقيق التكامل بينهم، مع

ضرورة توزيع الاعمال والمهام بشكل شفاف وعادل على العاملين حسب القدرة والامكانية للفرد، لزيادة كمية وسرعة الاعمال المنجزة وبشكل كفوء.

3. ضرورة تبني ادارة المنظمة المبحوثة ادارة الاستطلاعات بآراء العاملين حول متغيرات (السعادة التنظيمية، والالتزام التنظيمي)، بشكل عام في جميع اقسام وشعب ووحدات المنظمة المبحوثة. **آلية العمل:** تشكيل فريق عمل من ذوي التخصص في السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية، يعمل على تطوير استطلاعات الرأي وبشكل دوري، وحضورها الدائم في سلوكيات وممارسات الادارة والعاملين في مكان العمل.

المصادر:

أولاً: المصادر العربية

1. الثبيتي، خالد بن عايش، (2013)، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي في المؤسسة العامة للصناعات الحربية بالخرج"، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعموم الأمنية، السعودية، ص36.
2. الربيعي، احمد هادي عبيد، (2020)،السعادة في مكان العمل كمتغير وسيط بين استقامة القيادة والاستغراق الوظيفي، دراسة تحليلية لاراء العاملين في اقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الاوسط التقنية، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة تكريت.
3. جمعة، يليمان سالم، وأمبارك، المبروك عبد الجواد، (2019)، الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين اداء العاملين، دراسة ميدانية على العاملين بمصنع اعلاف البيضاء، جامعة عمر المختار، كلية الاقتصاد، ليبيا.
4. علي، نغم دايخ عبد، وحسن، محمد فائز، (2013)، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي، دراسة استطلاعية في جامعة كربلاء، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد2، العدد7، العراق.
5. غالي، محمد أحمد، (2015)، القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
6. محمد، شربات محمد علي، (2022)، دور الصحة التنظيمية في تحسين الالتزام التنظيمي للقيادات الادارية بجامعة الفيوم، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد6، العدد9، 2022.

ثانياً : المصادر الاجنبية

1. Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento deuma escala de bem-estar subjetivo. Journal Psicologia teoria e pesquisa, 20(2), 153-164.
2. Arora, R. G. (2020). Happiness among higher education academicians: a demographic analysis. Rajagiri Management Journal. Early Cite, 1-15.
3. Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?. Journal of career assessment, 16(1), 101-116.
4. Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A met analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective

well-being. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83(4), 915-934.

5. Cadmus, F. (2012). Happiness at Work: Rules for Employee Satisfaction and Engagement. Cornell Law Faculty Publications, 22, 21-27.

6. Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K., & DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. Journal of applied psychology, 88(4), 605-619.

7. De Waal, A. (2018). Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance. 5(2), 124-141.

8. Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. Journal Psychological science, 7(3), 181-185.

9. Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. Journal Psychological bulletin, 125(2), 276-302.

10. Fereidouni Gholipour, H., Najdi, Y., & Ekhtiari Amiri, R. (2013). Do governance factors matter for happiness in the Mena region?. International Journal of Social Economics, 40(12), 1028-1040.

11. Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. International journal of management reviews, 12(4), 384-412.

12. Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. Organizational dynamics Journal, 33(4), 379-392.

13. Hamphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. Journal of applied psychology, 92(5), 1332-1356.

14. Isfahani, A. N., & Nobakht, M. (2013). Impact of spiritual intelligence on the staff happiness (case study: Golpayegan Petrochemical Company). International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3(7), 253-266.

15. Januwarsono, S. (2015). Analytical of Factors Determinants of Happiness at Work: Case Study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. European Journal of Business and Management, 7(8), 9-17.

16. Larsen, J. T., & Mc Kibban, A. R. (2008). Is happiness having what you want, wanting what you have, or both?. Psychological Science Journal, 19(4), 371-377.

17. Mathis , Robert , L. & John , H. Jackson ," Human Resource management " 13th edition , congage learning , mason , U.S.A. , 2011.

18. Mcshane, Steven L. and Maryann Von Glinow ,"Organizational Behavior " , 4th edition, Mc Graw-Hill companies, Inc., NY, U.S.A., 2008.
19. Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. Journal of applied psychology, 91(3), 636-652.
20. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. Journal of personality and social psychology, 69(4), 719-727.
21. Silla, I., Gracia, F. J., Angel Mañas, M., & Peiró, J. M. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: the moderating role of fairness. International Journal of Manpower, 31(4), 449-465.
22. Tiwari , Saurabh , Kumar , (2009),"Psychological perspective of organizational commitment " , 1st edition ,concept publishing company ,New delhi , India.
23. Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and Eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. Journal of Happiness Studies, 9(1), 41-79.
24. Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., Majid, A., & Halim, A. (2014), A conceptual framework of happiness at the workplace. Asian Social Science Journal, 11(2), 78-88.