

دور السعادة في مكان العمل في تعزيز الاستغراق الوظيفي دراسة تحليلية لآراء العاملين في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية

الباحث: أحمد هادي عبيد
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت

alrubaie.ahmed82@gmail.com

أ.د. ناجي عبدالستار محمود
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة تكريت

naje.abdulsattar@tu.edu.iq

المستخلص:

يهدف البحث الحالي بشكل رئيس في اختبار الدور الذي تلعبه السعادة في مكان العمل في تعزيز الإستغراق الوظيفي عند العاملين في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية، ومعرفة مدى توافر أبعاد متغيرات الدراسة في تلك الأقسام. إذ قام الباحثان ببناء فرضيات لقياس علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث واختبارها، في حين تمثلت الإستبانة الأداة الرئيسية لقياس متغيرات البحث، حيث تم توزيع (129) إستمارة إستبيان على مجموع العاملين في كل أقسام شؤون الطلبة تم إرجاع (117) إستمارة استبيان صالحة للتحليل، حيث جرى تحليل البيانات من خلال مجموعة من الأدوات الإحصائية مثل (معامل ألفا كرونباخ، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون، تحليل الانحدار). وقد أثبتت النتائج التي تم التوصل إليها صحة الفرضيات وعلى ضوء ذلك صيغت مجموعة من الإستنتاجات كان أهمها هناك علاقة سببية ما بين السعادة في مكان العمل والاستغراق الوظيفي، حيث إن أي تحسين في مستويات أبعاد السعادة في مكان العمل والعوامل التي تعززها سينعكس أثرها على مجمل الأداء الفردي والجماعي، وإن هذا التأثير الإيجابي المستمر للسعادة يشجع الأفراد على زيادة مستويات الإستغراق الوظيفي ويعزز من الإلتزام والولاء لديهم.

الكلمات المفتاحية: السعادة في مكان العمل، الاستغراق الوظيفي.

The role of happiness in the workplace in promoting job Engagement An analytical study of the opinions of workers in the student affairs departments of the colleges and institutes of Al-Furat Al-Awsat Technical University

Prof. Dr. Naji Abdul Sattar Mahmoud
College of Administration and Economics
Tikrit University

Researcher: Ahmed Hadi Obaid
College of Administration and Economics
Tikrit University

Abstract

The Current research aims mainly at examining the role that happiness plays in the workplace in promoting job Engagement among workers in student's affairs departments in the colleges and institutes of Al-Furat Al-Awsat Technical University. To know the availability of dimensions of research variables in those departments. The researchers constructed hypotheses to measure the correlation and impact relationships between research variables and their testing. While the questionnaire was the main tool for measuring research variables, where (129) questionnaires were distributed to the

total number of workers in all sections of student affairs, (117) questionnaires valid for analysis were returned. Where the data were analyzed through a set of statistical tools such as (Alpha Cronbach coefficient, arithmetic mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, regression analysis). The results have proven the validity of the hypotheses, and in light of this a set of conclusions were formulated, the most important of which was a causal relationship between happiness in the workplace and job engagement. Where that any improvement in the levels of dimensions of happiness in the workplace and the factors that support them will reflect its impact on the overall individual performance and the collective, and that this continuous positive effect of happiness will encourage individuals to increase levels of job engagement and enhance their commitment and loyalty.

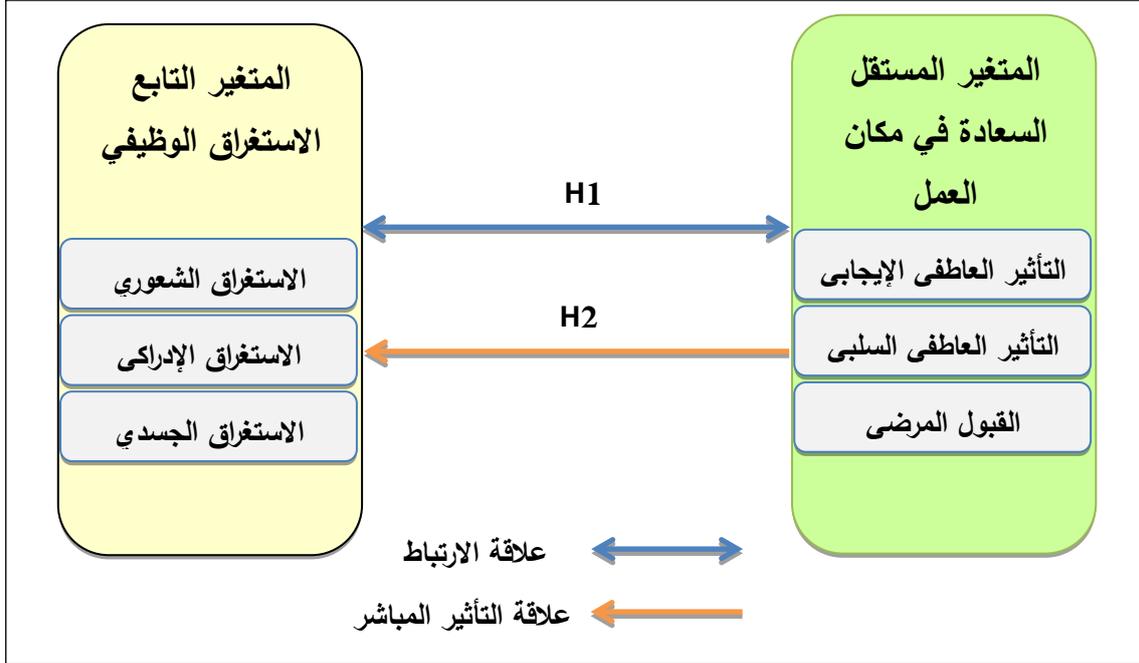
Keywords: Happiness in the workplace, Job Engagement.

المحور الأول: الإطار الهيكلي للبحث

أولاً. مشكلة البحث: إن تبني المفاهيم التنظيمية كالسعادة في مكان العمل، والاستغراق الوظيفي من قبل مؤسسات التعليم العالي في البيئة العراقية بشكل عام، وفي أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط على وجه الخصوص يعتبر أمراً بالغ الأهمية لأن إمتلاكهما يسهم في بناء وتوفير مناخ العمل المناسب الذي يشعر فيه الأفراد العاملين بالسعادة نتيجة التأثيرات الإيجابية التي تولد الرضا والقبول بالإنجاز من جانب، ومن جانب آخر ضمان تعزيز مستويات الإستغراق الوظيفي بمختلف أبعاده لدى الأفراد بما يُضيف من قيمة للمؤسسة التعليمية ولل فرد العامل ومرونة عالية لقدرته على التعامل مع المهام والأعمال داخل مكان العمل الأمر الذي يُسفر عنه توافر مهارات فكرية وجسدية تُضاف إلى ما لديه من مخزون مهارات وقابليات تجعل من أدائه بالمستوى المرتفع دائماً بما يعزز من اللمسات المشرقة على الأداء الإجمالي الذي يعزز من قيمة المؤسسة التعليمية، ومنح الفرد الثقة بالنفس التي تمكن العاملين في أقسام شؤون الطلبة على وجه الخصوص بالتغلب على مشاكل الأداء وتذليل حالات التأثير السلبي التي يولدها القلق والإزعاج نتيجة الحساسية التي تُحيط هكذا نوع من الوظائف من جانب، ومن جانب آخر زيادة لذة الشعور بالإنجاز والمساهمة برفع شأن المؤسسة وإعلاء إسمها أمام المنافسين. ومن هذا المنطلق إنبثقت المعالم الخاصة بمشكلة البحث الحالي الأساسية في تحديد "هل للسعادة في مكان العمل دور في تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية؟" والمتجسدة في التساؤلات الآتية:

١. ما مدى إدراك الأفراد العاملين في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية لمتغيرات البحث (السعادة في مكان العمل، الاستغراق الوظيفي)؟
 ٢. هل تسهم أبعاد السعادة في مكان العمل في تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية؟
 ٣. ما مستويات التأثير المباشر وإتجاهات العلاقات الإرتباطية بين متغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية في أقسام شؤون الطلبة لكليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية؟
- ثانياً. أهمية البحث: تتضح أهمية البحث الحالي من خلال النقاط الآتية:

١. تقديم إطار نظري لمتغيرات البحث الحالي (السعادة في مكان العمل، الاستغراق الوظيفي) من خلال إسهامات الكتاب والباحثين والنتائج الفكرية في مجال السلوك التنظيمي.
 ٢. ندرة الدراسات على حد علم (الباحثان) التي اهتمت بدراسة متغيرات البحث في أنموذج فرضي واحد مما يُحتم ذلك بالتصدي لتلك الفجوة المعرفية.
 ٣. أهمية مؤسسات التعليم العالي في العراق بإعتباره القطاع الحيوي الذي يُسهم في إحداث التحولات العلمية والاجتماعية التي تخدم المجتمع، حيث يُحتم على قيادات تلك المؤسسات العمل بتوفير بيئة العمل السعيدة والإهتمام بالعاملين في تلك المؤسسات بشكل عام، والعاملين في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط على وجه الخصوص من أجل تعزيز مستويات الإستغراق الوظيفي لديهم في ظل التوسع الحاصل بتلك المؤسسات وما ينتج عنه من زيادة في إعداد الطلبة.
 ٤. يُعد هذا البحث وسيلة لتشخيص وتحليل مدى تأثير أبعاد السعادة في مكان العمل مجتمعة أو منفردة على الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط، والذي سيسهم حتماً في مساعدة أصحاب القرار على تبني العمل من خلال تعزيز العوامل التي تسهم في خلق مكان العمل السعيد الذي يجعل الأفراد يشعرون بأن وظائفهم هي ملكهم الخاص مما يسهم ذلك في خلق قيمة عليا لتلك المؤسسات.
- ثالثاً. أهداف الدراسة:** من خلال التعرف على مشكلة البحث وأهميته يمكن لنا أن نوضح الهدف الرئيس لهذا البحث والذي يتمثل في تعريف المؤسسات التعليمية وأهمية تشكيلاتها وبالذات الذي تقوم به تلك التشكيلات ومدى مساهمة كل منها في تحقيق تلك المؤسسات ما تضعه من أهداف ومنها على وجه الخصوص "أقسام شؤون الطلبة"، ولغرض الوقوف على ملامح معالجة مشكلة البحث فإن البحث الحالي يحاول الوصول إلى عدد من الأهداف على النحو الآتي:
١. التعرف على مدى توافر أبعاد السعادة في مكان العمل، والاستغراق الوظيفي في أقسام شؤون الطلبة لكليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية.
 ٢. التعرف إلى أي مدى تُسهم أبعاد السعادة في مكان العمل في تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية.
 ٣. التعرف على مستويات التأثير المباشر وإتجاهات العلاقات وطبيعتها والتي تربط بين متغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية في أقسام شؤون الطلبة لكليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية.
- رابعاً. مخطط البحث الفرضي:** إن المعالجة المنهجية لمشكلة أي دراسة وفقاً لإطارها النظري والمضامين الميدانية لها تتطلب بناء مخطط إفتراضي يعكس بشكل واضح طبيعة العلاقة المنطقية بين المتغيرات، فضلاً عن توضيح الأبعاد الفرعية لتلك المتغيرات وتأثيراتها في المجتمع محل الدراسة مع مراعاة إمكانية القياس لتلك الأبعاد إحصائياً، حيث اعتمد الباحثان نموذج (Paschoal & Tamayo, 2008) لتحديد أبعاد المتغير المستقل السعادة في مكان العمل، ونموذج (Rich et al., 2010) لتحديد أبعاد المتغير التابع الإستغراق الوظيفي. والشكل (١) التالي يوضح ذلك.



الشكل (١): مخطط الدراسة الفرضي

المصدر: إعداد الباحثان.

خامساً. فرضيات البحث:

١. **الفرضية الأولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كل بعد من أبعاد المتغير المستقل السعادة في مكان العمل والمتغير المعتمد الإستغراق الوظيفي في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية.
 ٢. **الفرضية الثانية:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين كل بعد من أبعاد المتغير المستقل السعادة في مكان العمل والمتغير المعتمد الإستغراق الوظيفي في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية.
 ٣. **الفرضية الثالثة:** تُسهم أبعاد السعادة في مكان العمل التي في تعزيز الإستغراق الوظيفي لدى العاملين في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية.
- سادساً. أداة قياس البحث: تم الاعتماد على الإستبانة كمصدر رئيس في هذا البحث لجمع البيانات والمعلومات الأولية من مجموع الأفراد العاملين في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية والتي تمت صياغتها من قبل الباحثان، حيث تضمنت الإستبانة بشكلها النهائي جزأين هما:
- أ. **الجزء الأول:** يشتمل على المتغيرات الديموغرافية (الفئات العمرية، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، المنصب).
 - ب. **الجزء الثاني:** يتعلق بالمتغير المستقل السعادة في مكان العمل، والمتغير المعتمد الاستغراق الوظيفي. حيث أعتمد الباحثان مقياس (Paschoal & Tamayo, 2008) لتحديد أبعاد المتغير المستقل، ومقياس (Rich et al., 2010)، حيث تم إعداد الفقرات الخاصة بإبعاد كل متغير بعد إعادة صياغتها والتحقق من صدقها الظاهري للتأكد من سلامتها لغوياً ومدى مناسبتها لكل بعد إندرجت تحته من خلال عرضها على مجموعة الخبراء والمحكمين من ذوي التخصص في السلوك

التنظيمي والموارد البشرية من ثم إخضاعها لإختبار الثبات وتحليل العوامل، حيث تم صياغة (٣٠) فقرة للقياس متغيرات البحث كما في الجدول (١).

الجدول (١): توزيع فقرات أبعاد متغيرات البحث

الأبعاد	الرمز	عدد الفقرات	ترتيب الفقرات	المصدر
التأثير العاطفي الإيجابي	PA	5	5-1	Paschoal & Tamayo, 2008
التأثير العاطفي السلبي	NA	5	10-6	
القبول المرضي	S	5	15-11	
الاستغراق الشعوري	EE	5	20-16	Rich et al., 2010
الاستغراق الإدراكي	CE	5	25-21	
الاستغراق الجسدي	PE	5	30-26	

المصدر: إعداد الباحثان.

وتحليل البيانات واختبار الفرضيات الخاصة بالبحث الحالي فقد تم الإعتماد على مقياس ليكرت الخماسي كونه أكثر ملاءمة في الإجابة عن الأسئلة المعدة في الاستبانة، بالإضافة إلى مقياس تحديد مستوى الملائمة للمتوسط الحسابي الذي يُستخدم لتفسير المتوسط الحسابي للفقرات أو الأبعاد ومتغيرات الدراسة وذلك حسب الدرجات المبينة في الجدول (٢).

الجدول (٢): مقياس الاستبانة (ليكرت الخماسي) ومستوى الملائمة للمتوسط الحسابي

الخيار	لا أتفق بشدة	لا أتفق	أتفق إلى حد ما	أتفق	أتفق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5
الفترة	1-1.79	1.80-2.59	2.60-3.39	3.40-4.19	4.20-5
النتيجة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، دار خوارزم العلمية، جدة، ٢٠٠٨، ص ٥٤٠-٥٤١.

وقد خضعت استبانة البحث الحالي إلى إختبار الصدق والثبات والذي يعد من الشروط الضرورية لبناء الإختبارات والمقاييس. وفي هذا السياق تم التأكد من صدق المقياس من خلال ثبات الاستبانة حيث يقصد بالثبات إستقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه أي إن المقياس يعطي نفس النتائج بإحتمال مساوي لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة، وبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة المقياس. تم إجراء إختبار الإتساق والثبات الداخلي بإستخدام معامل (ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha) والذي يأخذ قيماً تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح. أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات، كما أن انخفاض القيمة عن (0.70) دليل على إنخفاض الثبات الداخلي (Sekaran & Bougie, 2010: 395). حيث يوضح الجدول (٣) قيم معامل (كرونباخ ألفا) موزعة حسب المتغيرات الرئيسة وأبعادها الفرعية.

الجدول (٣): قيم معامل (ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha)

المتغيرات / الأبعاد	السعادة في مكان العمل	الإستغراق الوظيفي
	0.823	0.868
التأثير العاطفي الإيجابي	0.781	
التأثير العاطفي السلبي	0.836	
القبول المرضي	0.815	
الاستغراق الشعوري		0.827
الاستغراق الإدراكي		0.782
الاستغراق الجسدي		0.757
معامل الاستبانة الكلي	0.903	

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS V.23.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم معامل (ألفا كرونباخ) لثبات الاستبيان كانت جميعها منطقية ومقبولة لمتغيرات البحث الرئيسية والأبعاد الفرعية حيث تجاوزت المعاملات حاجز (0.70) وللاستبانة ككل هي ممتازة بمعدل (0.903) وبذلك يُعد المقياس متسقاً داخلياً لأن هذه القيمة تعكس مدى ثبات المتغيرات وأبعادها الفرعية.

سادساً. وصف مجتمع وعينة البحث:

١. وصف مجتمع الدراسة: في ضوء المشكلة الخاصة بالبحث والوصول إلى اختبار وتطبيق الفرضيات الخاصة به وتحقيق أهداف البحث التحليلية تم اختيار كل العاملين في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية كمجتمع للبحث، حيث بلغ مجموع العاملين في هذه الأقسام والموزعين على كليات ومعاهد الجامعة وحسب توزيع استمارات الاستبانة (129) شخص، حيث تم إرجاع (117) استمارة وبنسبة استجابة بلغت (91%)، بينما بلغ مجموع الإستمارة الصالحة للتحليل (117) وبنسبة (100%). وكما مبين في الجدول (٤).

الجدول (٤): ملخص توزيع استمارات الاستبيان على مجتمع الدراسة

ت	الكلية / المعهد	سنة التأسيس	عدد الأقسام العلمية	عدد العاملين	عدد الاستمارات			نسبة الاستجابة
					مستردة	تالفة	صالحة	
1	الكلية التقنية الطبية / الكوفة	2011	3	4	4	0	4	100%
2	الكلية التقنية الإدارية / الكوفة	1999	3	5	5	0	5	100%
3	الكلية التقنية الهندسية / النجف	1998	6	5	3	0	3	60%
4	الكلية التقنية الهندسية / المسيب	1998	8	4	4	0	4	100%
5	المعهد التقني / بابل	1976	13	30	25	0	25	83%
6	المعهد التقني / المسيب	1979	12	20	19	0	19	95%
7	المعهد التقني / كربلاء	1988	9	9	9	0	9	100%
8	المعهد التقني / الكوفة	1980	11	12	12	0	12	100%
9	المعهد التقني / النجف	1978	9	15	13	0	13	87%
10	المعهد التقني / القادسية	1988	5	20	18	0	18	90%
11	المعهد التقني / السماوة	1989	8	5	5	0	5	100%
		العدد الكلي		87	129	0	117	91%

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج استمارة الاستبيان.

٢. وصف عينة البحث: يوضح الجدول (٥) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة والبالغه (117) فرد، حيث تم تقسيم تلك الخصائص وكما مبين في الجدول.

الجدول (٥): التوزيع التكراري للخصائص الديموغرافية لعينة البحث

ت	المتغيرات	توزيع الخاصية	العدد	النسبة المئوية
1	النوع الإجتماعي	ذكر	21	17.9%
		أنثى	96	82.1%
2	الفئات العمرية	30 سنة فأقل	6	5.1%
		31-40 سنة	20	17.1%
		41-50 سنة	53	45.3%
		51-60 سنة	36	30.8%
		61 سنة فأكثر	2	1.7%
3	المنصب	مسؤول شعبة	12	10.3%
		مسؤول وحدة	17	14.5%
		أخرى	88	75.2%
4	التحصيل العلمي	دكتوراه	3	2.6%
		ماجستير	4	3.4%
		دبلوم عالي	0	0.0%
		بكالوريوس	41	35.0%
		دبلوم	55	47.0%
		أخرى	14	12.0%
5	مدة الخدمة في الوظيفة الحالية	5 سنوات فأقل	1	0.9%
		6-10 سنة	6	5.1%
		11-15 سنة	24	20.5%
		16-20 سنة	38	32.5%
		21 سنة فأكثر	48	41.0%

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج استمارة الاستبيان.

١. النوع الاجتماعي: يتضح من نتائج الجدول (٥) بأن الجزء الأكبر من أفراد مجتمع الدراسة من حيث النوع الاجتماعي هم الأنثى حيث بلغت نسبتهم 82.1%، ثم الذكور حيث بلغت نسبتهم 17.9% مما يُشير إلى أن التركيبة الاجتماعية لإقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الاوسط التقنية يتغلب فيها الجانب النسوي بشكل كبير على الجانب الآخر.

٢. الفئات العمرية: تبين من نتائج الاستبيان أن الجزء الأكبر من الفئات العمرية العاملة في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الاوسط التقنية كان لفئة 41-50 سنة حيث بلغت نسبتهم 45.3%، في حين بلغت نسبة الفئة العمرية الأكبر الثانية هي الفئة 51-60 سنة حيث بلغت نسبتهم 30.8%، في المرتبة الثالثة كانت الفئة 31-40 سنة حيث حصلت على نسبة 17.1%، الفئة 30 سنة فأقل جاءت في المرتبة الرابعة حيث بلغت نسبتها 5.1%، في حين كانت نسبة من هم

بعمر 61 سنة فأكثر 1.7%. تشير هذه النتائج أن العاملين في أقسام شؤون الطلبة هم من الأعمار المتقدمة والتي تكون قد إكتسبت من الخبرة والمعرفة في عملها الكثير لذا فإن عملية التجديد في هذه الأقسام قد تبدو ضرورية من أجل إدامة العطاء ومنح الفرصة لفئة الشباب في أخذ دورها في تجديد روح العمل في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية.

٣. **التحصيل العلمي:** من خلال ما أفرزته نتائج الاستبانة فيما يخص التحصيل العلمي لأفراد المجتمع العاملين في أقسام شؤون الطلبة يمكن حصر النتائج في ثلاث فئات، الفئة الأولى والتي كانت الحصة الأكبر وهي فئة الحاصلين على الدبلوم التقني أو الفني وكذلك من هم دون مستوى الدبلوم إذ بلغت نسبتهم مجتمعة 59%، في حين بلغت نسبة من هم في درجة البكالوريوس 35%، أما نسبة من هم حاصلين على شهادات عالياً ضمت الدكتوراه والماجستير مجتمعة بلغت 6%. حيث يمكن القول بأن التفاوت في التحصيلات العلمية لأفراد المجتمع قد يؤثر نوعاً ما على تصورات متغيرات الدراسة ومدى إدراك عناصرها.

٤. **عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية:** أظهرت نتائج الاستبيان أن الجزء الأكبر من الموارد البشرية العاملة التي لديها سنوات خدمة عالية في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية كانت لفئة العاملين الذين لديهم سنوات خدمة 21 سنة فأكثر حيث بلغت نسبتهم 41.0%، في حين جاء بالمرتبة الثانية ممن لديهم سنوات خدمة 16-20 سنة حيث بلغت نسبتهم 32.5%، في المرتبة الثالثة كانت فئة العاملين الذين لديهم سنوات خدمة 11-15 سنة حيث حصلت على نسبة 20.5%، بينما حلت فئة من لديهم سنوات خدمة 6-10 سنة في المرتبة الرابعة بنسبة 5.1%، فئة العاملين الذين لديهم سنوات خدمة 5 سنة فأقل جاءت في المرتبة الخامسة حيث بلغت نسبتها 0.9%. تشير النتائج أعلاه إنه بالإمكان القول إنه لدينا ما نسبته 94% من الموارد البشرية العاملة تتمتع بسنوات خدمة عالية في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية على الرغم من تنوع فئاتها العمرية وتحصيلاتها العلمية مما يجعلنا أمام تصورات أن تلك النسبة من العاملين هي متقنة لوظيفتها وللأعمال التي تقوم بها وما تمارسه من مهام.

٥. **المنصب:** توزعت نسب المناصب التي تشغلها القوى العاملة في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية بين من يزاولون وظائف بشكل عام وفي مختلف الأعمال التي تُجرى داخل هذه الأقسام وبنسبة 75.2% وهم الجزء الأكبر، بينما بلغت نسبة مسؤولي الوحدات التي توجد داخل تلك الأقسام حوالي 14.5%، بينما بلغت نسبة مسؤولي الشعب الرئيسية حوالي 10.3%.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

أولاً. السعادة في مكان العمل:

١. **مفهوم السعادة في مكان العمل:** السعادة في الحياة هدف يسعى إليه الجميع وأن السعادة في العمل هي أحد جوانب السعادة في الحياة، فأن مهمة المنظمات هي إستخدامها كإستراتيجية للحفاظ على أفضل أصولها ومواردها المنظرية وتحفيزها، وبالتالي يمكن القول إن هناك وسيلة فعالة لزيادة إنتاجية الفرد العامل في مكان العمل. فالأشخاص سعداء بالتفاؤل أثناء القيام بالأنشطة اليومية ولديهم قوة علاجية أكبر عندما يواجهون مشاكل كبيرة وصغيرة في الحياة التنظيمية، بمعنى آخر تظهر السعادة عندما يكون لدى الفرد رضا أكبر عن نفسه في بيئته. فقد أشار (De Waal, 2018: 125) للسعادة في مكان العمل بأنها بنية شاملة تتكون من سمات الرضا

الوظيفي والالتزام التنظيمي، وتوصف بأنها حالة عاطفية ممتعة أو إيجابية ناتجة عن تقييم الوظيفة أو الخبرات الوظيفية. فإينشاء السعادة والمواقف الإيجابية بشكل مباشر لا يتم من خلال بيئة العمل أو الأحداث، ولكن من خلال تصورات الناس وتفسيراتهم وتقييماتهم لتلك البيئة والأحداث. فيما أشار (Arora, 2020: 3) إن السعادة في مكان العمل هي مجموعة أنشطة تنقل إحساساً بالسعادة والرفاهية الإيجابية، والتي لا تجعل العمل ساكناً فحسب، بل ممتعاً نتيجة للإستراتيجيات والمبادئ والقواعد واللوائح التي تضعها الإدارة العليا التي تسهم بخلق المناخ الإيجابي في مكان العمل. فهي حالة ذاتية تتميز بشكل خاص بوجود العواطف المؤثرة وعدم ظهور العواطف السلبية، فقد تكون متميزة كتجربة التأثير الإيجابي المتكرر، والتأثير السلبي النادر، والشعور العام بالرضا عن الحياة.

٢. أهمية السعادة في مكان العمل: تكتسب بيئة العمل التي يشعر فيها الأفراد العاملين بالسعادة أهميتها كونها هدفاً ذو قيمة عالية للكثير من العاملين في المنظمات. لهذا السبب تحتاج المنظمات بشكل مستمر ودائم إلى الإهتمام برفاه أفرادها وسعادتهم لما له الأثر في ضمان تحقيق الأداء الجيد وكسب ولائهم. ووفقاً لذلك يمكن تحديد أهمية السعادة في مكان العمل وفقاً للتصورات التي قدمها الكتاب والباحثين وكما مبين بالنقاط الآتية:

أ. إن الأفراد السعداء يتمتعون بأداء متميز، فهم أكثر حساسية للفرص المتاحة في مكان العمل وأكثر انفتاحاً ويساعدون زملائهم في العمل، ويكونوا أكثر إيجابية وثقة (Januwarsono, 2015: 9).

ب. يرتبط التوتر والإحباط والضيق الفسيولوجي الناجم عن إنعدام سعادة الأفراد في أماكن عملهم بإنخفاض الإنتاجية في العمل، وانخفاض أداء العمل، وارتفاع معدل التغيب عن العمل، ثم زيادة معدل دوران الوظيفة، والإجازات المرضية، والإرهاق، وتكلفة الرعاية الصحية. هذه المشاكل قد تضيف تصورات للأفراد العاملين بانعدام الأمن الوظيفي الذي يجعل بالنهاية الفرد يكون أقل التزاماً بالمنظمة وقد يميل إلى ترك الوظيفة أو البحث عن موقع عمل آخر (Silla et al., 2010: 451).

ج. يُعد دور الأفراد ضرورياً لأنهم بحاجة إلى التكيف السريع مع التغييرات، والقدرة على العمل مع الآخرين، والحاجة إلى أن يكونوا متحمسين، وأن يكون لديهم موقف جيد، بالإضافة إلى أن يكونوا مسؤولين عن المنظمة. لهذا السبب من المهم العمل في بيئة عمل سعيدة حتى تضمن المنظمة النجاح في تحقيق الأهداف (Wesarat et al., 2014: 78).

٣. أبعاد السعادة في مكان العمل: أشارت العديد من الدراسات في مجال الأدب الإداري والتنظيمي وكذلك في علم النفس إلى أن السعادة في مكان العمل أو الرفاه الشخصي في بيئة العمل تتكون من ثلاثة أبعاد أساسية وهي (التأثير العاطفي الإيجابي، التأثير العاطفي السلبي، الرضا والإنجاز). حيث يكون لهذه الأبعاد تأثير واضح على الأفراد العاملين في المنظمة ويمكن التنبؤ من خلالها بمستويات المشاركة لديهم.

أ. التأثير العاطفي الإيجابي: أشار (Ryff & Keyes, 1995: 720) أن التأثير الإيجابي في الحياة العامة أو في بيئة العمل يتركز على تجربة التعبير الشخصي وتحقيق الذات، فالفرد العامل الذي يتمتع برفاهية عالية في بيئة العمل هو الشخص الذي يتمتع بمعدلات عالية من التأثير الإيجابي وهذا ينعكس على القبول الذاتي فيما يتعلق بالمواقف الإيجابية من قبل الفرد تجاه الآخرين وتجاه نفسه، كذلك علاقاته الإيجابية مع الآخرين التي تتمثل بالرضا والثقة، والاستقلال فيما يتعلق بالتنظيم الذاتي للسلوك، وتنمية الإمكانات الفردية والتطور الشخصي كجزء من حالة النمو

الشخصي، وكذلك تنمية الشعور الإيجابي تجاه حياته في بيئة العمل والغرض منها أي الشعور بالاتجاه الذي يساهم للتصور الإيجابي بأن العمل يمثل له معنى. وفي ذات السياق أتفق (Ryan & Deci, 2001: 152) على أن الإستقلال الذاتي والعلاقات الإيجابية يمثلان حاجتين نفسييتين أساسيتين للفرد في بيئة العمل، فعندما يشعر الفرد العامل بإستقلاله الذاتي في مكان عمله، وبالعلاقات الإيجابية فإنه سيشعر بالرفاهية في بيئة العمل وهذا ينعكس على تأثيره العاطفي الإيجابي مما يولد لديه الحيوية، والصحة العقلية. فالتأثير الإيجابي حسب رأي (Lyubomirsky et al., 2005: 803) يتميز بالكثير من الخصائص التي ترتبط به كالتفاؤل، الثقة، النشاط، الطاقة، فاعلية الكفاءة الذاتية، السلوك الاجتماعي الإيجابي، الفعالية في كيفية التعامل مع التحديات. فهو بذلك يكون عبارة عن السمة التي تكون مميزة للرفاهية في بيئة العمل والتي تكون سبباً في أغلب الخصائص المرغوبة في السعادة.

ب. التأثير العاطفي السلبي: أشار (Parker et al., 2006: 639) أن التأثيرات السلبية ترتبط بشكل دقيق مع إنخفاض قيمة الفرد الخاصة في بيئة العمل، وهذا الانخفاض قد يكون أحياناً نتيجة للقيود المفروضة على الفرد العامل بسبب قوى خارجية. فالإستقلال الذاتي هو أحد مكونات تلك القيود وغالباً ما يستخدم كمقياس عام للقوة الظرفية. يمثل الإستقلال الذاتي أو ما يعرف بالحكم الذاتي قيوداً على سلوك الفرد العامل والذي ينصرف تأثيره على الرضا الفردي والقبول بإنجاز المهام. أي إنه إذا كان للوظيفة معايير أداء محددة للغاية ومراقبة بأحكام فسيكون لدى الفرد فرص أقل في العمل، فهذا الموقف لا يسمح للفرد العامل بتغيير طرق الأداء بما يناسبهم، وأيضاً لا يسمح لهم بالقيام بأنشطة سلوكية مثل أخذ فترات راحة إضافية مما يولد الإرهاق والتعب وقد ينعكس أثر ذلك على الصحة النفسية والجسمية للفرد. ويشير التأثير السلبي إلى مجموعة من السلوكيات تمارس من قبل البعض على حساب الأفراد العاملين بما تعكس رغبتهم في السيطرة عليهم والتقليل من شأنهم وعدم منحهم للثقة. وفي ذات السياق أشار (Humphrey et al., 2007: 1333) إنه إذا تم منح الفرد العامل الثقة والحرية في إجراء تغييرات في بيئة العمل الخاصة به، فمن المحتمل أن يشعر بشعور الإستقلال والإحترام الذاتي. هذه النقطة تمثل أمراً هاماً يجب الإنتباه إليه من قبل الرؤساء في العمل كي لا يكون تجاهلها سبباً في شعور الأفراد بعدم أهميتهم وبالتالي زيادة المشاعر السلبية لديهم مما يولد حالات الإكتئاب والخوف والحزن. فعندما لا تكون الوظيفة تحت سيطرة الفرد العامل حتماً سيزيد مشاعر سلبية بداخله تؤثر على مستويات الرضا لديه مما ينعكس على حالة القبول بالإنجاز للمهام وقد يكون مصدر تأثير سلبي على بقية أعضاء الجماعة.

ج. القبول المرضي: أشار (Spector & Jex, 1998: 357) إلى أن الرضا والقبول بالإنجاز بات يشكل أحد الموضوعات الرئيسية في مجال علم النفس التنظيمي، حيث يشار إليه على أنه "حالة عاطفية ممتعة ناتجة عن الشعور بالموثرات الإيجابية، حيث يمثل مستوى الرضا والقبول اليوم في بيئات الأعمال الأساس الذي يشعر به الأفراد في المنظمات حيال وظائفهم، وهو مقياس يُقاس من خلاله إلى أي مدى يحب الفرد العامل وظيفته ومدى إستعداده للقبول بالإنجاز. بما أن القبول المرضي يشير إلى وجود حالة من الإنسجام الداخلي والتميز الذي يأتي نتيجة للتحرر من الصراعات الداخلية، فقد أشار (Bowling & Beehr, 2006: 1001) أن المعالجة الشخصية هي متغير آخر يمكن أن يؤدي إلى زيادة أو إنخفاض مستويات الرضا والإنجاز، حيث تعد علاقات العمل من أهم العوامل المحددة للرفاهية والسعادة في بيئة العمل، وهي مصدر مهم لإيجاد القيمة

والمعنى في الوظيفة الفردية. فإذا تعرض الفرد العامل لسوء المعاملة في العمل، مثل المضايقة أو التعارض مع زميل في العمل، فإن هذا يؤدي عموماً إلى انخفاض الرضا نتيجة سيطرة الحالة السلبية على مجريات الأمور في بيئة العمل.

ثانياً. الاستغراق الوظيفي:

١. مفهوم الإستغراق الوظيفي: في الاقتصاد الجديد تكون المنافسة عالمية ورأس المال وفير، كذلك يتم تطوير الأفكار بسرعة وبتكلفة منخفضة، لهذا قد يكون الأفراد على إستعداد لتغيير وظائفهم في كثير من الأحيان. فالمنظمات التي لا تستطيع توفير معاملة جيدة للعاملين لديها حتماً ستفقد أفرادها ممن يملكون المواهب والمشاركة العالية. في هذه الحالة قد يكون الأفراد العاملون الذين لديهم مستوى عالي من الإستغراق في وظائفهم مفتاحاً للميزة التنافسية نظراً لما يملكونه من مستويات عالية من الطاقة، وإنهم متحمسون لعملهم وغالباً ما ينجسون في عملهم تماماً حيث لا يشعرون بالوقت وكان ساعات العمل الطويل لديهم هي مجرد دقائق معدودات. فقد أشار (Joo & Lee, 2017: 208) بأن الإستغراق الوظيفي هو بناء متعدد الأبعاد يعني التوظيف والتعبير عن ذوات الأفراد العاملين الكاملة (الجسدية والمعرفية والعاطفية) في أدوار عملهم. فهو حالة ذهنية إيجابية ومرضية وذات صلة بالوظيفة، حيث يميل الأفراد الذين يملكون مستويات عالية من الإستغراق إلى إظهار نتائج تنظيمية إيجابية بما في ذلك زيادة رضا الزبائن، وزيادة الإنتاجية والربح، والمزيد من السلوكيات في الدور والأدوار الإضافية، والتزام تنظيمي أعلى، ورضا العمل والأسرة. بينما ذكر (Rastogi, 2019: 25) بأن الإستغراق الوظيفي يُشير إلى كونه حالة ذهنية متفائلة في مكان العمل، فهو تعبير عن تسخير أعضاء المنظمة لأنفسهم أثناء تأديتهم لأدوار عملهم. فيمكن فهم مفهوم الإستغراق الوظيفي بسهولة من خلال مقارنته بفك الارتباط. أي أنه في المشاركة يوظف الأفراد العاملين طاقاتهم ويعبرون عن أنفسهم جسدياً ومعرفياً وعاطفياً أثناء أداء الأدوار. فالأفراد المتفاعلون أكثر مشاركة في وظائفهم، ويطورون أيضاً اتصالاً نشطاً وفعالاً بعملهم مقارنة بزملائهم المنفصلين، وبالتالي فإن الاستغراق في العمل يُشير إلى الإختلاف بين الموظفين وكمية الطاقة والالتزام لديهم للعمل.

٢. أهمية الإستغراق الوظيفي: إن السبب الذي يجعل من الإستغراق الوظيفي ذو أهمية كبيرة لأنه يدخل بشكل مباشر في صميم العلاقة التي تربط الفرد بوظيفته، لأنه يتناول ما يقوم به الأفراد ويفعلونه تجاه وظائفهم وكيفية التصرف مع أدوارهم، وتحديد السلوكيات التي يتم إنتهاجها والطرق التي يتم سلكها من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى لها المنظمة مع أهدافهم الشخصية. لذلك يمكن تحديد أهمية الإستغراق الوظيفي وفقاً للتصورات التي قدمها الكتاب والباحثين وكما مبين بالنقاط الآتية:

أ. يرتبط الإستغراق الوظيفي بشكل إيجابي بالسعادة في مكان العمل. فهو بذلك يعتبر مقياساً يتم بواسطته التحقق من سعادة الأفراد في أماكن العمل ومدى حساسية هذا المقياس بشعور السعادة الفردية من عدمه. فعندما يحصل الأفراد على مكافآت في شكل استقلالية ذاتية، وتقدير للعمل، وفرص التعلم والنمو، فمن المرجح أن يكونوا متحمسين وأن يبذلوا جهوداً إضافية لتحقيق المهام المسندة نتيجة زيادة مستويات الاستغراق الوظيفي لديهم (Bakker, 2014: 399).

ب. نظراً للأهمية المحتملة لمستويات الإستغراق الوظيفي للأفراد في تحقيق الأهداف التنظيمية والمساهمة في نجاح منظماتهم من خلال أداء الأدوار والأداء خارج الدور فإن ذلك قد يُساهم في

بناء الشخصية الإستباقية التي تكون ذات صلة بالمشاركة وبدرجات عالية، فالأفراد الذين يتولد لديهم هذا النمط من الشخصية يكون لديهم ميول مستقرة نسبياً لتغيير أنفسهم وتنظيمهم بطريقة هادفة، واتخاذ مبادرات شخصية للتأثير على من حولهم، حيث يكون هذا الميل الشخصي مفيداً للإنخراط في العمل بمستويات عالية من الإستغراق (Caniëls et. al., 2018: 49).

ج. إن إرتفاع مستويات الإستغراق الوظيفي لدى الأفراد تعمل على خلق الحماس الداخلي لتعلم مهارات جديدة، مما يزيد من طاقتهم للعمل وتحقيق الأهداف المحددة، وهذا يساعدهم على إنتاج مجموعة واسعة من الحلول الممكنة، وبالتالي يعزز إحساسهم بالإنجاز. فعندما يشعر الأفراد بإحساس الإنجاز في العمل فإنهم يميلون إلى تجربة مشاعر إيجابية بالفخر والحماس قد تعزز مستويات سعادتهم. فمستويات الإستغراق الوظيفي يتم اختبارها عند تحقيق الأهداف أو تلبية الاحتياجات (Baranik and Eby, 2016: 629).

٣. أبعاد الإستغراق الوظيفي: أشارت العديد من الدراسات إلى أن الإستغراق الوظيفي أو المشاركة التي يُدبها الفرد العامل لتأدية مهامه في وظيفته تأخذ ثلاث صور أو أنها تتمركز حول ثلاثة أبعاد أساسية وهي (الإستغراق الشعوري، الإستغراق الإدراكي، والإستغراق الجسدي).

أ. الإستغراق الشعوري: أشار (Liu et al., 2010: 543) أن الإستغراق الشعوري يمكن إعتباره مفهوم متعدد الأوجه بسبب الارتباط بالعواطف والسلوك الإنساني، أي يمكن اعتبار الفرد العامل الذي يكون في حالة إستغراق شعوري في مكان العمل غائبا بشكل تام عن الأمور التي لا تعتبر ذو صلة بالوظيفة، أي أنها أمور خارجية ولا ترتبط بأي درجة في العمل، فالإستغراق الشعوري يكون تأثيره في ذهن الفرد العامل وروحه في سبيل غرس الشعور الذاتي والرغبة من أجل تحقيق التفوق والنجاح، إذ يعمل الفرد المستغرق شعورياً على تطوير الشعور المستمر بالاندماج مع المنظمة التي ينتمي إليها بكل إخلاص وتفاني لأنه يشعر بأنه منتمي عاطفياً مع المنظمة والعمل ومكان العمل.

فيما ذكر (Lu & Guy, 2014: 5) إلى إن التبادلات العاطفية البناءة بين الأفراد العاملين والعملاء خلال لقاءات الخدمة حتماً أنها تخلق انطباعات إيجابية، وهذا هو السبب في أن يجعل الإستغراق الشعوري وآثاره تهم المشرفين والمهنيين في مجال الموارد البشرية وخبراء التدريب والتطوير. لذا يمكن أن ينتج الإستغراق الشعوري حالة من العمل العاطفي للإشارة إلى إدارة الشعور لإنشاء عرض جسدي يمكن رؤيته من خلال الجمهور. إن إدارة الحالة العاطفية للعملاء من قبل الأفراد تكون أكثر تطلباً من الجوانب الملموسة للوظيفة. فالإستغراق الشعوري هنا يتم وصفه بأنه "إظهار المشاعر المناسبة، والذي يركز بشكل أكثر تفرداً على قواعد العرض والسلوك المرئي، فهو يمثل الجهد والتخطيط والتحكم اللازمين للتعبير عن المشاعر المرغوبة من الناحية التنظيمية أثناء المعاملات.

ب. الإستغراق الإدراكي: أشار (Schroeders et al., 2015: 32) إلى أنه يمكن تصور الإستغراق الإدراكي من خلال التعبير عن الأفكار التي تكمن في الإبداع الفردي من أجل التعبير عن هوية الفرد العامل الحقيقية، فيمكن إعتباره بأنه اليقظة الذهنية والتواصل مع الآخرين في مكان العمل من أجل خدمة العمل الذي يقوم به الأفراد إلى جانب عرض الأفكار القيمة وطرح الإبداعات في الأداء الوظيفي، وإن التفكير والتعامل مع ما يطرح من معلومات جديدة لتنمية الإدراك وتطويره يعد من الضرورات لنجاح تأدية المهام وإيجاد الحلول للقضايا المعقدة لأي العمال. ورأى (Von Stumm & Furnham, 2012: 720) إنه عندما يستند الفرد العامل إلى سماته الشخصية

التي تتمثل بكل من "الاجتهاد، الخبرة، الانفتاح، بالإضافة إلى التعلم بالشكل الواسع والإستثمار المتبادل للمعارف" حتماً سيكون لذلك تأثير قوي وبالإتجاه الإيجابي على الإستغراق الفكري والمعرفي للفرد العامل. فمن الناحية الإدراكية أشار (Rich et al., 2010: 620) إنه قد يستغرق الأفراد العاملين بأفكارهم بشكل كامل خلال ممارستهم لأعمالهم في مكان العمل، وهذا الاستغراق قد يتعلق بكل ما يعتقد به الأفراد تجاه منظماتهم والقادة والظروف المحيطة بالعمل، وهذا ما يدل على إن جودة الإستغراق الإدراكي تتجسد من خلال الإستثمار الأمثل للطاقات المعرفية في أدوار العمل من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بما يعزز اليقظة الفكرية والتركيز والفتنة، لهذا يتطلب الاستغراق الإدراكي أو المعرفي الإستمرار بإستنزاف الطاقات المعرفية والمهنية من قبل الفرد العامل بما يسهم في أن يكون من الكوادر المتقدمة في المنظمة والذي يشاد له بالإعتراف بسبب التركيز في أداء المهام والواجبات وتجنب المؤثرات الخارجية التي قد تبعده عن وظيفته.

ج. الاستغراق الجسدي: يصف (Macey & Schneider, 2008: 18) الإستغراق الجسدي بأنه سلوك تكيفي يهدف إلى تحقيق غرض تنظيمي. حيث يُنظر إلى هذا البعد من الإستغراق على إنه سلوك يمكن ملاحظته مباشرة في سياق العمل ويتضمن سلوكيات مبتكرة ومبادرة وسلوكيات إستباقية وتجاوز ما يمكن توقعه. فعند الوصول إلى هذا الإستنتاج فإنه يمكن ملاحظة ظهور زيادة مستويات ثلاثة تيارات فكرية تشمل "سلوك المواطنة التنظيمية، توسيع الأدوار، والمبادرة الشخصية". وفي جانب آخر أشار (Soane et al., 2012: 536) إلى الإستغراق الجسدي بأنه ارتباط اجتماعي، وهناك اعتراف متزايد بضرورة أن يعمل الأفراد العاملين بشكل جماعي، فقد أقر بأهمية ضرورة إرتباط العاملين بنهج المعاملة الخاصة والتفضيلية، وبما أن الاستغراق الجسدي يمكن إعتبره عنصراً اجتماعياً واضحاً هذا يعني أن المشاركة الإجتماعية هي تجربة التواصل مع الآخرين، وهي جزء لا يتجزأ من التعبير عن الدور في الذات. فقد تم الإعتراف بعلاقة السياق الاجتماعي بالإستغراق الجسدي من قبل علماء آخرين في هذا المجال، ويمكن ربط ذلك أيضاً بمنظورات الأنظمة المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، لهذا يمكن تصور المشاركة الجسدية المادية على أنها إرتباط إجتماعي يعبر عن مدى إرتباط المرء إجتماعياً ببيئة العمل ومشاركة القيم المشتركة مع الزملاء.

المحور الثالث: الإطار الميداني للدراسة

يتضمن هذا المحور التعرف على طبيعة المواقف والآراء التي أبدتها الأفراد العاملين في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية حول المتغيرات الرئيسية للدراسة والمتمثلة بكل من (السعادة في مكان العمل، الاستغراق الوظيفي) واختبار فرضيات الدراسة وكما مبينة أدناه.

أولاً. وصف وتشخيص أبعاد متغيرات الدراسة:

١. وصف وتشخيص أبعاد المتغير المستقل (السعادة في مكان العمل): يتضمن المتغير المستقل للدراسة (السعادة في مكان العمل) في الاستبيان الذي تم إجراءه على (٣) أبعاد تناولت (التأثير العاطفي الإيجابي، التأثير العاطفي السلبي، القبول المرضي) ولغرض الإجابة على التساؤل الأول والذي طُرح في تساؤلات مشكلة الدراسة قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف، حيث تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من أفراد عينة الدراسة وكانت النتائج كما مبين في الجدول (٦).

الجدول (٦): إجابات عينة الدراسة عن أبعاد المتغير الوسيط السعادة في مكان العمل

ت	الرتبة	أبعاد المتغير الوسيط السعادة في مكان العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	مستوى التقييم
1	1	التأثير العاطفي الإيجابي	4.35	0.532	12.22%	87.04%	عالي جداً
2	3	التأثير العاطفي السلبي	3.74	0.868	23.20%	74.80%	عالي
3	2	القبول المرضي	4.34	0.507	11.69%	86.77%	عالي جداً
		النتائج النهائية للسعادة في مكان العمل	4.14	0.462	11.15%	82.87%	عالي

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v.23.

يتبين من نتائج الجدول (٦) أن درجة توافر أبعاد السعادة في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الاوسط التقنية من وجهة نظر العاملين في تلك الأقسام بلغت بمتوسط حسابي عام بلغ (4.14) وبمستوى تقييم عالي. أما على مستوى الأبعاد الفرعية فقد جاءت بمستويات تقييم عالية جداً خصوصاً في بُعدي التأثير العاطفي الإيجابي بمتوسط بلغ (4.35)، والقبول المرضي بمتوسط (4.34)، في حين جاء بالمرتبة الثالثة بعد التأثير العاطفي السلبي بمتوسط (3.74)، حيث كانت جميع المتوسطات قيمها أكبر من قيمة المتوسط الفرضي الذي يساوي (3). هذا ويمكن للباحث أن يفسر النتائج أعلاه بأن بيئة العمل في أقسام شؤون الطلبة تنتم بدرجات عالية من السعادة تنعكس على أداء العاملين بالرغم من حساسية هذه الوظيفة والتي تحتاج إلى مستويات عالية من الحرص الشديد والعمل بشكل جدي لتلافي الأخطاء.

٢. وصف وتشخيص أبعاد المتغير المعتمد (الإستغراق الوظيفي): يتضمن المتغير المعتمد للدراسة (الإستغراق الوظيفي) في الإستبيان الذي تم إجراؤه على (3) أبعاد تناولت (الإستغراق الشعوري، الإستغراق الإدراكي، الإستغراق الجسدي) ولغرض الإجابة على التساؤل الثاني والذي طُرح في تساؤلات مشكلة الدراسة قام الباحث بإستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف، حيث تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من أفراد عينة الدراسة وكانت النتائج كما مبين في الجدول (٧).

الجدول (٧): إجابات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد المتغير المعتمد الإستغراق الوظيفي

ت	الرتبة	أبعاد المتغير المعتمد الإستغراق الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	مستوى التقييم
1	3	الإستغراق الشعوري	4.04	0.673	16.64%	80.82%	عالي
2	2	الإستغراق الإدراكي	4.26	0.550	12.89%	85.30%	عالي جداً
3	1	الإستغراق الجسدي	4.40	0.514	11.68%	88.03%	عالي جداً
		النتائج النهائية للإستغراق الوظيفي	4.24	0.466	10.99%	84.72%	عالي جداً

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v.23.

يتبين من نتائج الجدول (٧) أن درجة توافر أبعاد الإستغراق الوظيفي في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الاوسط التقنية من وجهة نظر العاملين في تلك الأقسام بلغت بمتوسط حسابي عام بلغ (4.24) وبمستوى تقييم عالي جداً. أما على مستوى الأبعاد الفرعية فقد جاءت بمستويات تقييم عالية جداً خصوصاً في بُعدي الإستغراق الجسدي بمتوسط بلغ (4.40)

والإستغراق الإدراكي بمتوسط (4.26) حيث تُثبت هذه النتائج صحة الإدعاء بأن هذه الوظيفة تتطلب إرتباط جسدي عالي نتيجة تعدد الأعمال فيها والمهام وإلمام معرفي وإدراك عالي وانتباه شديد، في حين جاء بالمرتبة الثالثة بعد الإستغراق الشعوري بمتوسط (4.04) وجميع تلك المتوسطات كانت قيمها أكبر من قيمة المتوسط الفرضي الذي يساوي (3). هذا ويمكن للباحث أن يُفسر النتائج أعلاه بأن مستويات الإستغراق الوظيفي للعاملين في أقسام شؤون الطلبة تنسم بمستويات عالية جداً وهذا واضح من خلال إنعكاس أثر تلك المستويات على أداء العاملين.

ثانياً اختبار الفرضيات: يشتمل هذا المبحث على إختبار فرضيات البحث ومدى تحليلها للواقع على مستوى ميدان والمجتمع محل البحث، وذلك من أجل إستكمال العمليات الوصفية والتشخيصية والقائمة على معطيات التحليل الوصفي لمحاور الدراسة التي تم إيضاحها في المبحث الأول من هذا الفصل، وذلك من خلال الإعتماد على مخرجات نتائج التحليل الإحصائي للتأكد من نجاح مخطط البحث الفرضي في علاقات التأثير والإرتباط بين أبعاد الدراسة ومتغيراتها في الميدان والمجتمع المبحوث وعلى النحو الآتي:

١. **الفرضية الأولى:** توجد علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين كل بعد من أبعاد المتغير المستقل السعادة في مكان العمل والمتغير المعتمد الإستغراق الوظيفي في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية. لإختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Correlation Coefficient Pearson) لقياس نوع العلاقة وقوتها وكما في الجدول (٨).

الجدول (٨): نتائج الإرتباط بين أبعاد المتغير المستقل السعادة في مكان العمل والمتغير المعتمد الإستغراق الوظيفي

الأبعاد / المتغير المعتمد		التأثير العاطفي الإيجابي	التأثير العاطفي السلبي	القبول المرضي
الإستغراق الوظيفي	Pearson	.672**	.223*	.694**
	Sig	.000	.016	.000

يتضح من نتائج الجدول (٨) وجود علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين كل من أبعاد المتغير الوسيط السعادة في مكان العمل والمتمثلة (بالتأثير العاطفي الإيجابي والقبول المرضي) والإستغراق الوظيفي عند مستوى دلالة إحصائية (0.000) أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.01) حيث تشير تلك النتائج إلى وجود علاقة إرتباط طردية جيدة مما يُشير ذلك إلى أن أي زيادة في مستويات أي من البعدين المذكورين وسيطرتهما على مشاعر الأفراد العاملين سينعكس أثرها على مستويات الاستغراق الوظيفي لديهم، وتعزيز مستويات حب الوظيفة والتمسك بها كثيراً وتحسين المعارف والمهارات التي يتطلبها العمل بتلك الأقسام والعمل بحيوية ونشاط، بينما أشرت نتيجة بُعد التأثير العاطفي السلبي وجود علاقة إرتباط طردي منخفض عند مستوى دلالة إحصائية (0.016) أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05). وبناءً على ذلك يمكن قبول الفرضية القائلة بوجود علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد المتغير الوسيط السعادة في مكان العمل والمتغير المعتمد الإستغراق الوظيفي.

٢. **الفرضية الثانية:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين كل بعد من أبعاد المتغير المستقل السعادة في مكان العمل والمتغير المعتمد الإستغراق الوظيفي في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية. لإختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الإنحدار الخطي

البسيط (Simple Linear Regression) لقياس علاقة التأثير وكما في النتائج المبينة في الجدول (٩).

الجدول (٩): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين أبعاد المتغير المستقل السعادة في مكان العمل والمتغير المعتمد الإستغراق الوظيفي

الفرضية	R	R ²	T	F	Beta	sig
توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التأثير العاطفي الإيجابي والإستغراق الوظيفي.	.672	.451	9.721	94.494	.588	.000
توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التأثير العاطفي السلبي والإستغراق الوظيفي.	.223	.050	2.451	6.008	.120	.016
توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين القبول المرضي والإستغراق الوظيفي.	.694	.482	10.337	106.861	.637	.000

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v.23.

تشير نتائج الجدول (٩) إلى وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين كل بعد من أبعاد المتغير المستقل السعادة في مكان العمل والمتغير المعتمد الإستغراق الوظيفي في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية، حيث تشير تلك النتائج إلى ان التأثير هو دال إحصائياً من خلال قيم الدلالة المعنوية. فقد جاء بعد الرضا والقبول عن حياة العمل بالمرتبة الأولى من حيث تأثير أبعاد السعادة في مكان العمل في الاستغراق الوظيفي بنسبة تأثير بلغت (48%)، بينما بلغ تأثير بعد التأثير العاطفي الإيجابي الذي حل بالمرتبة الثانية من حيث التأثير في الاستغراق الوظيفي بنسبة (45%)، في المرتبة الثالثة حل بعد التأثير العاطفي السلبي بنسبة تأثير ضعيفة جداً بلغت (5%). وبالتالي يمكن قبول الفرضية القائلة بوجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين كل بعد من أبعاد السعادة في مكان العمل في الإستغراق الوظيفي في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية، وإن تلك النسب الخاصة بالتأثير هي تفسير للتغيرات التي قد تحصل في مستويات المشاركة العاطفية والجسدية والمعرفية لدى الأفراد العاملين جراء سيطرة تلك المؤثرات على حياة العمل بداخل تلك الأقسام.

٣. الفرضية الثالثة: تسهم مؤشرات السعادة التي يتمتع بها الأفراد العاملين في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية في تعزيز الإستغراق الوظيفي لديهم. لغرض التعرف على مدى إسهام متغيرات الدراسة الرئيسية بعضها مع بعض تم استخدام اختبار (Paired-Sample T Test) والجدول (١٠) يبين ذلك.

الجدول (١٠): اختبار (Paired-Sample T Test)

المتغيرات	Mean	Std. D	T	Sig	Lower	Upper
السعادة في مكان العمل الاستغراق الوظيفي	.092	.389	2.567	.012	.021	.163

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS v.23.

يتضح من الجدول أن قيمة (T) للفرضية الحادية عشر بلغت (2.567) وبدلالة إحصائية (0.012). أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية وقبولها والتي تنص أن (السعادة التي يتمتع بها الأفراد العاملين في أقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية تسهم في تعزيز الإستغراق الوظيفي لديهم) بناءً على ما أفرزته إجابات أفراد عينة الدراسة.

المحور الرابع: الإستنتاجات والتوصيات

أولاً. الإستنتاجات:

١. إن أفراد مجتمع الدراسة متفقين في إجاباتهم بمستوى تقييم عالي تجاه سعادتهم في الأقسام التي يعملون فيها بأنهم يتمتعون بمشاعر إيجابية ولديهم الرضا العالي عن وظائفهم ومكان العمل، مما يُفسر ذلك أن الممارسات الفاضلة للقادة يمكن أن تنتج الرضا والقبول لدى الأفراد العاملين وهذا بدوره أن يعزز من المشاعر الإيجابية داخل بيئة العمل وإنحسار التأثير السلبي للعوامل الأخرى بالرغم من وجودها.
٢. إن أفراد مجتمع الدراسة متفقين في إجاباتهم بمستوى تقييم عالي جداً تجاه مشاركتهم وإستغراقهم الوظيفي في الأقسام التي يعملون فيها، مما يُفسر ذلك أن الشعور بالرضا وسيطرة التأثير الإيجابي داخل مكان العمل حتماً سينعكس أثره بشكل مادي من خلال المشاركة الجسدية والمعرفية والتي حصل كلاهما على تقييم عالي جداً وهذا الأمر هو مطابقة للواقع حيث تحتاج وظيفة شؤون الطلبة بذل مجهودات وطاقة جسدية ومعرفية تنتج في الأخير علاقة الارتباط الشخصي بالوظيفة ومكان العمل.
٣. تؤثر السعادة في مكان العمل بأبعادها الثلاث على الاستغراق الوظيفي، مما يعني ذلك إن الأفراد العاملين عندما يشعرون بتحقيق الرضا لديهم حتماً ستتولد بداخلهم المشاعر الإيجابية والتي ستدفعهم نحو بذل المزيد من المشاركة الجسدية والمعرفية والتي تؤدي بنهاية الأمر إلى التمسك الفردي بالوظيفة والولاء لها.
٤. إن زيادة مستويات التأثير الإيجابية والقبول والرضا وإنحسار التأثيرات السلبية تُعزز من السعادة في مكان العمل لدى الأفراد والتي تسهم في الإستغراق الوظيفي الفردي بما ينعكس أثره على مستويات المشاركة الجسدية والمعرفية والعاطفية. أي أن مكان العمل السعيد يزيد من مستويات المشاركة الوظيفية لأفراد التنظيم.

ثانياً. التوصيات:

١. ينبغي على عمادات كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية توفير مكان عمل سعيد يتمتع فيه العاملين بأقسام شؤون الطلبة بالسعادة والفرح والذي يسهم بشكل إيجابي بتعزيز المشاعر الإيجابية لديهم وتطوير سلوكياتهم وتنمية الصحة النفسية بما يسهم من زيادة مستويات المشاركة الوظيفية لهم.
٢. إمكانية تصميم برنامج إرشادي يقوم على إستراتيجيات زيادة المشاعر الإيجابية في أقسام شؤون الطلبة تعمل على إمتصاص حالات القلق والإنزعاج التي تُسيطر أحياناً على العاملين بسبب حساسية وظيفة شؤون الطلبة والتي قد تؤثر في سلوكياتهم مما ينعكس ذلك على جودة تقديم الخدمة للمتعاملين مع الكليات والمعاهد سواء من داخل المؤسسات التعليمية وخارجها.

٣. العمل على تنظيم بعض من الأنشطة الترفيهية في أقسام شؤون الطلبة مع الأخذ بنظر الإعتبار رعاية وتعزيز شبكة العلاقات الإجتماعية ما بين العاملين في تلك الأقسام لما لها من دور يمكن أن تلعبه في تحقيق السعادة الفردية والجماعية.

٤. ضرورة تبني عمادات كليات ومعاهد جامعة الفرات الأوسط التقنية ثقافة تنظيمية راسخة وقوية ينعكس دورها في تعزيز مستويات الإستغراق العاطفي والمعرفي والجسدي للأفراد لضمان إتقان العمل والمهام والسرعة في الإنجاز، والعمل على دمج وإشاعة ثقافة جودة الخدمة المقدمة للمتعاملين مع الكليات والمعاهد في السلوك الفردي.

٥. تعزيز وتوسيع الخبرات والمهارات التي يملكها العاملين في أقسام شؤون الطلبة لتجاوز الخوف والشعور بالقلق من خلال تكثيف الدورات التدريبية التي تُسهم في تطوير الأداء وتسهيل إجراءات العمل والتي تُشعرهم بأهميتهم في تحمل المسؤولية، بالإضافة إلى اعتماد البرامج والتطبيقات التي تقلل من وقت الإنجاز والمساهمة في تحقيق الدقة المطلوبة بما يُكسبهم مهارات جديدة وزيادة الإستغراق الوظيفي لديهم.

المصادر:

1. Arora, R. G. (2020). Happiness among higher education academicians: a demographic analysis. *Rajagiri Management Journal*. Early Cite, 1-15.
2. Bakker, A.B., Demerouti, E. and Sanz-Vergel, A.I. (2014), Burnout and work engagement: the JD-R approach, *Annual Review Organizational Psychology of Organization Behavior*. 1(1), 389-411.
3. Baranik, L.E. and Eby, L. (2016), Organizational citizenship behaviors and employee depressed mood, burnout, and satisfaction with health and life: the mediating role of positive affect. *Personnel Review*, 45(4), 626-642.
4. Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 91 (5), 998-1012.
5. Caniëls, M. C., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*. 23 (1), 48-66.
6. 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.
7. Humphrey, 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.
8. 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.
9. 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*. Emerald Publishing Limited. 5 (2), 206-221.

10. Liu, X., Li, X., Shi, Y., & Shi, K. (2010). The impact of emotional labor on job engagement. *Proceedings 2010 IEEE 2nd Symposium on Web Society*, 543-547.
11. Lu, X., & Guy, M. E. (2014). How emotional labor and ethical leadership affect job engagement for Chinese public servants. *Public Personnel Management Journal*, 43 (1), 3-24.
12. Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological bulletin Journal*, 131(6), 803-855.
13. Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology Journal*, 1 (1), 3-30.
14. 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.
15. Rastogi, M. (2019). A psychometric validation of the happiness at workplace scale. *Industrial and Commercial Training*. 52 (1), 15-34.
16. Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management Journal*, 53 (3), 617-635.
17. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology Journal*, 52 (1), 141-166.
18. 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.
19. Schroeders, U., Schipolowski, S., & Böhme, K. (2015). Typical intellectual engagement and achievement in math and the sciences in secondary education. *Learning and Individual Differences Journal*, 43, 31-38.
20. Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business: A skill-building approach* (5th ed.). Wiley & Sons.
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. Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement Scale. *Human resource development international Journal*, 15 (5), 529-547.
23. Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3 (4), 356-367.
24. Von Stumm, S., & Furnham, A. F. (2012). Learning approaches: Associations with typical intellectual engagement, intelligence and the big five. *Personality and Individual Differences Journal*, 53 (5), 720-723.
25. 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.