

The Role of Educational Leaders in Promoting Organizational Happiness among Employees of the Jordanian Ministry of Education in Light of the Great Place to Work Five-Dimension Model

Dr. Asmaa Ali Nahar Talfah

Received: (24January 2025), Accepted: (12 November 2025)

Accepted Manuscript, In Press

Abstract:

Objective: The study aimed to identify the role of educational leaders in enhancing institutional happiness among employees of the Jordanian Ministry of Education based on the five dimensions of the Great Place to Work model, and to examine differences in their perceptions according to gender, academic qualification, and years of experience. **Methodology:** The study employed a descriptive survey methodology and used a questionnaire as the data collection instrument. The questionnaire was administered to the study population, and 1,105 valid questionnaires were obtained, representing a response rate of 71.3%. **Results:** The findings indicated that the role of educational leaders in enhancing institutional happiness was moderate. Statistically significant differences were found based on academic qualification, while no statistically significant differences were found based on gender or years of experience. Institutional collegiality received the highest rating, whereas institutional respect and institutional pride received lower ratings. **Conclusions:** The findings indicate that the contribution of educational leaders to enhancing institutional happiness remains at a moderate level, highlighting the need to develop leadership practices that foster a positive work environment and strengthen trust, respect, and organizational belonging among employees. **Recommendations:** The study recommended strengthening effective communication between educational leaders and employees, adopting leadership practices that support a positive work environment, and activating incentive and recognition systems to enhance participation and organizational belonging and contribute to improving institutional happiness and performance.

Keywords: Educational leadership, institutional happiness, five-dimension model, Ministry of Education.

دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم الأردنية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة

د. أسماء علي نهار ظلفاح^{*1}

تاريخ التسليم: 2025/01/24 تاريخ القبول: 2025/ 11/12

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم الأردنية وفق نموذج الأبعاد الخمسة (Great Place to Work)، والكشف عن الفروق في تقديراتهم تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. **المنهجية:** اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وطُبقت على أفراد مجتمع الدراسة، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (1105) استبانات، بنسبة استجابة بلغت (71.3%). **النتائج:** أظهرت النتائج أن دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية جاء بدرجة متوسطة، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى المؤهل العلمي، وعدم وجود فروق تُعزى إلى النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة. كما جاءت الزمالة المؤسسية في المرتبة الأعلى، في حين جاء الاحترام المؤسسي والفخر المؤسسي بمستويات أقل. **الاستنتاجات:** تشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى إسهام القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية لا يزال ضمن المستوى المتوسط، الأمر الذي يعكس الحاجة إلى تطوير الممارسات القيادية التي تعزز بيئة العمل الإيجابية، وترسخ الثقة والاحترام والانتماء المؤسسي لدى العاملين. **التوصيات:** أوصت الدراسة بتعزيز الاتصال الفعال بين القيادات والعاملين، وتبني ممارسات قيادية داعمة لبيئة العمل الإيجابية، وتفعيل الحوافز والتقدير، بما يعزز المشاركة والانتماء المؤسسي ويرفع مستوى السعادة والأداء.

الكلمات المفتاحية: القيادات التربوية، السعادة المؤسسية، نموذج الأبعاد الخمسة، وزارة التربية والتعليم.

1- مديرة مدرسة، وزارة التربية والتعليم، مديرية التربية والتعليم لواء بني عبيد، إربد،
الأردن.

Education, Irbid, Jordan.

<https://orcid.org/0009-0005-6360-667X>

asma.telfah2024@Moe.jo

كومار (2020) Kumar,) ودراسة شامسي وآخرين (Shamsi, Ameen, Isaac, Al-Shibami, & G.,) (2018) ، وفي هذا السياق أكدت دراسة الشرايعة وبازادو (Al Sharaya & Bazadough, 2022) أن السعادة المؤسسية لها تأثير إيجابي على الموظفين، مما ينعكس بدوره على تحسين جودة العمل وتعزيز التواصل والتعاون وروح الفريق، كما أكدت دراسة توري وساكا (Tore & Saka, 2023) على أن القيادة تؤثر بشكل إيجابي كبير على سعادة العاملين.

فالسعادة المؤسسية هي نهج إداري واستراتيجي يهدف إلى تعزيز رفاهية الموظفين داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية والولاء الوظيفي. يعتمد هذا المفهوم على خلق بيئة عمل إيجابية تدعم الموظفين نفسياً واجتماعياً، من خلال ممارسات وسياسات تحفز الشعور بالرضا والانتماء (الشلهوب، 2023) وفي إطار الجهود المستمرة لتحقيق مستويات متقدمة من الأهداف المؤسسية، فإن هذا النجاح يبقى مرهوناً بوجود قيادات تربوية متميزة تتمتع بمهارات قيادية عالية، قادرة على توجيه أعضاء المؤسسة نحو تحقيق أعلى درجات الرضا الوظيفي، والذي يتجسد في السعادة المؤسسية. وهذا يبرز أهمية دراسة هذا الموضوع، حيث أن القيادة الفعالة تلعب دوراً محورياً في تعزيز بيئة العمل، وتطوير سياسات تدعم رفاهية الموظفين وتحفزهم على تحقيق التميز والإبداع داخل مؤسساتهم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تسعى المملكة بشكل مستمر إلى تطوير مواردها البشرية وتحسين جودة بيئة العمل، إلى جانب رفع كفاءة أداء الموظفين في مختلف القطاعات، ولا سيما في قطاع التعليم الذي يُعد حجر الزاوية في بناء الأجيال، وتنمية المهارات الأساسية، وترسيخ ثقافة وطنية قائمة على الإلتقان والجودة في العمل (إبراهيم & النافعي، 2021).

وفي إطار هذه التوجهات، أولت الدراسات التربوية اهتماماً متزايداً بموضوع السعادة المؤسسية في المؤسسات التعليمية، محاولةً الكشف عن الآليات والعوامل التي تسهم في تحقيقها، خاصة في ظل ما تعانيه بعض المؤسسات من تدنٍ في كفاءة العاملين وضعف في دافعيتهم نحو الأداء

تكتسب عملية تحفيز العنصر البشري في المؤسسات أهمية كبيرة؛ نظراً لدوره الحيوي في خلق بيئة عمل صحية تساهم في الحفاظ على الموظفين، وتحقيق الميزة التنافسية، ويبرز دور القيادات التربوية في الاستفادة القصوى من مواردها البشرية من خلال تشجيعهم ودفعهم نحو الاجتهاد والابتكار، مع توفير بيئة تنمي هذه الجوانب ودعمها (محمد، 2021). كما أكدت دراسة (الأسمرى، 2023) على أن مؤسسات التعليم بحاجة إلى قادة يركزون على الأهداف الاستراتيجية، ويحفزون الموظفين لتحقيقها إذ أن القائد المتمكن هو من يستطيع تحويل فرق العمل إلى مجموعات مناسكة تعمل بروح الفريق نحو تحقيق هدف مشترك.

كما أكدت دراسة (القرود، 2021) على أن العنصر البشري يعد عاملاً حاسماً في تحسين الأداء المؤسسي، حيث يُسهم بشكل كبير في تحقيق الابتكارات المستمرة، تعزيز الجودة، وتقليل التكاليف. ويُعتبر التحدي الأكبر في هذا السياق هو الوصول إلى الرضا الوظيفي للموظفين، مما يعزز انتمائهم وولائهم للمؤسسة؛ ولتحقيق ذلك يجب التركيز على استراتيجيات وأساليب إدارية حديثة تنمي وتطور ممارسات المؤسسة، بدلاً من الاقتصار فقط على الجوانب التقليدية للإدارة.

ولكي تؤدي المؤسسات التربوية دورها في تعزيز قدرات الموارد البشرية، فإن عليها السعي للبحث عن أفضل الطرق والمداخل الإدارية الحديثة للوصول إلى جودة الحياة الوظيفية وتحقيق السعادة المؤسسية، حيث أكدت العديد من الدراسات كدراسة دراسة أوردو وساري (Ordu & Sari, 2022)، ودراسة بينار جاكير وياسار (Pinar & Yasar, 2023) على وجود علاقة بين تحقيق السعادة المؤسسية للموظفين والمناخ التنظيمي في بيئة العمل باعتبارها إطاراً و خارطة الطريق للتنمية المستدامة.

وتُعد السعادة المؤسسية من المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية التي تركز على توفير كافة القدرات، المهارات، والحوافز المهنية للموظفين على مختلف المستويات الإدارية والأكاديمية، بهدف تعزيز أدوارهم ومسؤولياتهم لتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفعالية كما ذكرت دراسة

الفعال (العياصرة & الحارثي، 2015). وقد بينت نتائج عدد من الأبحاث محدودية مستوى السعادة المؤسسية وغياب ممارسات قياسها من قبل الإدارات التعليمية، كما أشارت إلى ذلك دراسة (علوان، 2022).

وأكدت دراسات محلية أخرى هذا الاتجاه، مثل دراسة (العرفي، 2021) و (مداوي، 2021)، حيث أظهرت النتائج أن مستوى السعادة المؤسسية في المؤسسات التعليمية ما يزال عند مستوى متوسط لا يرقى إلى التطلعات المنشودة. وتبرز من هنا أهمية دور القيادات التربوية في تكثيف الجهود الرامية إلى تعزيز السعادة المؤسسية بين العاملين، لاسيما في ظل وجود مؤشرات وتصنيفات دولية تقيس مستويات السعادة، مثل تقرير السعادة العالمي الصادر عن الأمم المتحدة (المتحدة، 2022).

وعليه، تبلورت فكرة الدراسة في السعي للبحث عن دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية لدى العاملين في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد في ضوء النماذج الحديثة للسعادة المؤسسية، بالاعتماد على نموذج الأبعاد الخمسة (Great Place to Work) وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة بأبعاده (العدالة المؤسسية، والزمالة المؤسسية، والاحترام المؤسسي، والمصادقية المؤسسية، والفخر المؤسسي) لدى العاملين في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد من وجهة نظرهم؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية لدى العاملين في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد من وجهة نظرهم، تُعزى لمتغير (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة الحالية فيما يلي:

- (1) التعرف إلى دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة بأبعاده (العدالة المؤسسية، والزمالة المؤسسية، والاحترام المؤسسي، والمصادقية المؤسسية، والفخر المؤسسي) لدى العاملين في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد من وجهة نظرهم.
- (2) الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة بأبعاده تُعزى لمتغير (النوع الاجتماعي، والدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة الحالية في جانبين هما:

- (1) **الأهمية النظرية:** تتميز هذه الدراسة بقدرتها على تقديم فائدة نوعية للباحثين والأكاديميين، نظرًا لتركيزها على موضوع السعادة المؤسسية وما يتضمنه من أدب نظري ودراسات حديثة ذات صلة. كما تتسجم الدراسة مع التوجهات الحديثة للمملكة الأردنية الهاشمية التي تسلط الضوء على أهمية العنصر البشري باعتباره العامل المحوري في دفع المؤسسات نحو تحقيق أهدافها.
- (2) **الأهمية التطبيقية:** يمكن لنتائج الدراسة الحالية أن تسهم بشكل فعال في تعزيز أدوار القيادات التربوية في الأردن لدعم السعادة المؤسسية، وذلك من خلال اعتماد نماذج حديثة وفعالة في هذا المجال، بالإضافة إلى ذلك، تقدم الدراسة أداة ذات خصائص سيكومترية عالية الجودة، يمكن أن تكون مفيدة للباحثين الآخرين الذين يشاركون نفس الاهتمامات البحثية، مما يعزز من إمكانات الدراسات المستقبلية في هذا المجال.

حدود الدراسة:

تشتمل حدود الدراسة على ما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** تم تناول موضوع السعادة المؤسسية بالاعتماد على نموذج الأبعاد الخمسة

بأبعاده: (العدالة المؤسسية، والزمالة المؤسسية، والاحترام المؤسسي، والمصادقية المؤسسية، والفخر المؤسسي)، حيث اتضح من خلال الادب النظري شموليته وملامته لبيئة العمل في المؤسسات التعليمية.

- **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة في المملكة الأردنية الهاشمية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد.
- **الحدود البشرية:** تم تطبيق الدراسة على جميع العاملين بمديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد في جميع الوظائف الإدارية والتعليمية.
- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2024م.

مصطلحات الدراسة:

تتمثل مصطلحات الدراسة في إيضاح مصطلح الدراسة الرئيس "السعادة المؤسسية" لغة واصطلاحاً وإجراءً، وذلك على النحو التالي:

• السعادة المؤسسية (Institutional happiness)

تعرف السعادة المؤسسية بأنها: " البرامج والسياسات التي تقدمها المؤسسة بهدف تحقيق سعادة الموظفين وإدخال السرور عليهم. ويتحقق ذلك من خلال التركيز على محاور رئيسية تشمل: بيئة العمل، الموظف، وجمهور المتعاملين. مع الإدراك الكامل بأن كل محور من هذه المحاور مرتبط بالآخر ارتباط السبب بالنتيجة، حيث أن تحسين بيئة العمل يؤثر إيجابياً على الموظف، مما ينعكس بدوره على المتعاملين، وبالتالي يساهم في تعزيز السعادة المؤسسية بشكل شامل (العور، 2017).

ويمكن تعريف السعادة المؤسسية إجرائياً بحسب

أهداف الدراسة الحالية: الإجراءات التي يجب على القيادات التربوية اتخاذها لتعزيز السعادة المؤسسية نتيجة لتوافر بيئة محفزة، داعمة، وعادلة، تساهم في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، مما ينعكس إيجاباً على الأداء والإنتاجية والابتكار في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة بأبعاده (العدالة المؤسسية، والزمالة المؤسسية، والاحترام المؤسسي، والمصادقية المؤسسية، والفخر المؤسسي) لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم الأردنية.

• القيادات التربوية:

هم مجموعة القادة الذين يشغلون مناصب إدارية في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد، ويعملون على توجيه وتنظيم العملية التعليمية والإدارية لتحقيق الأهداف التعليمية والتمهية، وتشمل هذه القيادات: مديرين، ومشرفين تربويين، ورؤساء الأقسام، بالإضافة إلى القادة على مستوى الهيئات التعليمية العليا.

• نموذج الأبعاد الخمسة (Great Place to Work) :

هو نموذج يهدف إلى قياس وتقييم بيئة العمل في المؤسسات من خلال التركيز على خمسة أبعاد رئيسية تُعد أساسية في بناء ثقافة مؤسسية إيجابية تعزز سعادة الموظفين وولائهم، وهذه الأبعاد هي: (العدالة المؤسسية، والزمالة المؤسسية، والاحترام المؤسسي، والمصادقية المؤسسية، والفخر المؤسسي).

الخلفية النظرية والدراسات السابقة:

برز مفهوم السعادة المؤسسية مؤخرًا في مجال علم الإدارة ليصبح ركيزة أساسية للمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز تنافسيتها وتحقيق أداء متميز. فكلما اهتمت المؤسسة بسعادة موظفيها من خلال تبني سياسات فعّالة وممارسات مدروسة، انعكس ذلك إيجابياً على العلاقات بين الموظفين، مما يعزز حماسهم واندماجهم في العمل. وهذا بدوره يمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية (علوان، 2022).

وأشارت (العون، 2019) إلى أن السعادة المؤسسية هي حالة الاندماج العاطفي والفكري، التي تعتبر الموظف مسؤول وملتزم اتجاه المؤسسة التي يعمل بها، حيث إنها تجعل الموظف يعمل بسعادة في ضوء سياسات المؤسسة، وممارساتها، بحماس، وحب، ورغبة بالإنتاج والولاء للمؤسسة؛ مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والربحية، ورضا العملاء، وقدرة المؤسسة على تحقيق رؤيتها، ورسالتها، والأهداف المرجوة منها.

ومما سبق نجد أن السعادة المؤسسية هي مجموعة الممارسات والسياسات التي تتخذها المؤسسة مع منسوبيها، والتي تكفل لهم الرضا عن عملهم، وتحقيق الولاء والانتماء المؤسسي.

وللقادة دور عظيم في النهوض بمؤسساتهم، حيث يمثلون المحرك الرئيس لجميع العمليات، وبحسن إدارتهم تنهض المؤسسة أو تتلاشى، حيث إن هنالك مقومات لا بد أن يتم بناءها حتى تتحقق السعادة المؤسسية.

ويعد نموذج بيئة العمل السعيدة (Great Place to Work) أشهر النماذج التي تقيس السعادة المؤسسية حيث يتضمن هذا النموذج خمسة أبعاد رئيسة كل بعد منها يحتوي على مجموعة من المعايير الفرعية نوردتها نقلاً عن (علوان، 2022)، وهي:

(1) **البعد الأول: العدالة:** وقيس مدى إدراك الموظفين بحيادية ممارسات وسياسات الإدارة، وذلك بتقييم مدى المساواة والإنصاف الذي يجده الموظفون في مكان العمل، وأن يتق الموظفون في أن كل فرد منهم يتمتع بقيمة متساوية، ويتضمن هذا البعد المعايير الفرعية التالية: المساواة، والحيادية، والإنصاف.

(2) **البعد الثاني: الزمالة:** يقيس هذا البعد العلاقات بين الموظفين، ومدى اندماجهم مع المجموعة، ووجود الألفة بينهم، وأيضاً كرم الضيافة من إدارة المؤسسة؛ بالاحتفال بالمناسبات الخاصة مع بعضهم البعض، ويتضمن المعايير الفرعية التالية: الألفة، كرم الضيافة، العلاقة مع المجتمع.

(3) **البعد الثالث: الاحترام:** وقيس مقدار شعور الموظفين باحترام الإدارة لهم، وذلك بتقييم مستويات الدعم المقدم، والتعاون، والرعاية، التي يحظى بها الموظفون في سياق تعاملات الإدارة معهم، ويتضمن المعايير التالية: الدعم، الرعاية، التعاون.

(4) **البعد الرابع: المصداقية:** وقيس القدر الذي يرى به الموظفون، الإدارة صادقة (مقنعة، وجديرة بالثقة)، وذلك بتقييم إدراك الموظفين لممارسات الاتصال التي تجريها الإدارة، وأهليتها، ونزاهتها.

(5) **البعد الخامس: الفخر:** وقيس مدى شعور الموظفين بالفخر بعملهم، وذلك بتقييم مشاعرهم جاء وظائفهم، وتجاه فريق العمل، ومكان العمل، وقيس شعور الموظفين بالزمالة في مكان العمل، وذلك بتقييم جودة

الألفة، وكرم الضيافة، والمجتمع في مكان العمل، ويتم قياسه من خلال المعايير التالية: الفخر بالوظيفة، والفخر بالعمل مع الفريق، والفخر بالعمل في المؤسسة. **ثانياً: الدراسات السابقة:**

أجرت (العرفي، 2021) دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى السعادة المؤسسية وهي: (المصداقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات) في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين التربويين والمشرفات التربويات، ومن أبرز نتائجها: أن مستوى السعادة المؤسسية بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة. كما أن ترتيب أبعاد السعادة المؤسسية جاء تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية لكل بُعد على النحو التالي: بُعد العلاقات يليه بُعد الفخر ثم بُعد العدالة يليه بُعد الاحترام وأخيراً جاء بُعد المصداقية.

في حين هدفت دراسة (مداوي، 2021) إلى التعرف إلى مستوى السعادة المؤسسية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك خالد بالملكة العربية السعودية، وأسفرت النتائج: أن مستوى السعادة المؤسسية جاء بنسبة ممارسة متوسطة، وتوفر الاستغراق الوظيفي لأفراد العينة بشكل متوسط، ويوجد فروق دالة إحصائية بين السعادة المؤسسية والاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور، وللمؤهل العلمي والعمر، وعدم وجود فروق لمتغير سنوات الخبرة للسعادة المؤسسية.

أما دراسة الشريعة وبازادوغ (Al Sharaya & Bazadough, 2022) هدفت إلى التعرف إلى تأثير إدارة الجودة الشاملة على السعادة المؤسسية لدى منسوبي جامعة اليرموك في الأردن، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الجودة الشاملة والسعادة المؤسسية، وإنه يظهر علاقة مهمة بين كل دعم الإدارة العليا والتخطيط الاستراتيجي، وتمكين الموظفين نحو السعادة المؤسسية وهي: ا، ولا توجد علاقة بين التحسين المستمر والسعادة المؤسسية.

وأجرى (الغامدي، 2022) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقات السببية بين الذكاء العاطفي والسعادة

في بيئة العمل والتميز المؤسسي من خلال عينة من القيادات الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: حصول جميع أبعاد الدراسة على درجة تقييم مرتفعة، وكذلك يؤثر الذكاء العاطفي بشكل كبير على التميز المؤسسي والسعادة في بيئة العمل من خلال مقاومتهم للأفكار والظواهر السلبية والتخلص منها، وبناء روابط إيجابية قوية.

أما دراسة ثام وآخرون (Tham, Thuc,)

(Phuong, Phuong, & Giang, 2022) فقد هدفت إلى دراسة العوامل المؤثرة على إدراك السعادة لدى معلمي المدارس الثانوية في فيتنام، وتقييم الحالة العاطفية للمعلمين في فيتنام بشكل موضوعي فيما يتعلق بعملهم. وتوصلت النتائج إلى أنه يواجه المعلمون ضغوطاً كبيرة من جهات متعددة؛ ولا تزال نسبة كبيرة منهم لا تولي أهمية حقيقية لمهنة التدريس؛ ولم تُعزز سياسات الدولة ثقة المعلمين بأنفسهم في أنشطتهم المهنية.

في حين هدفت دراسة أوردو وساري (Ordu & Sari, 2022)

إلى التعرف إلى دور سلوك العمل المبتكر في العلاقة بين الدعم التنظيمي المتصور والسعادة التنظيمية، وتكونت عينة البحث من 340 معلماً ومعلمة يعملون في المدارس، وأظهرت نتائج الدراسة أن إدراك المعلمين للدعم التنظيمي الذي يتلقونه يعد مؤشراً مباشراً وغير مباشر للسعادة التنظيمية من خلال سلوك العمل المبتكر. وقد تم تفسير هذه النتيجة على أنها تشير إلى أن المعلمين تصرفوا بشكل أكثر ابتكاراً مع زيادة تصوراتهم عن حصولهم على الدعم من قبل منظماتهم.

في حين هدفت دراسة (علوان, 2022) إلى وضع

تصور مقترح لتحقيق السعادة المؤسسية بجامعة الزقازيق في جمهورية مصر العربية على ضوء ممارسات مدخل إدارة الاحتواء العالي، وكانت أبرز نتائج الدراسة ضعف تحقق شعور السعادة المؤسسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وغياب الاهتمام المؤسسي بقياس مستوى السعادة لدى أعضائها.

أما دراسة (الأسمرى, 2023) فقد هدفت الدراسة

إلى التعرف إلى مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل

التعليمية بأبعادها: المصادقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات من وجهة نظر العاملين فيها، وكانت أهم نتائج الدراسة أن مستوى إن مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها جاء بدرجة متوسطة، وتم ترتيب الأبعاد فجاء بعد (العلاقات) في المرتبة الأولى بدرجة موافقة عالية، ثم بعد (الفخر، الاحترام، العدالة، المصادقية) من المرتبة الثانية إلى الخامسة على التوالي، ودرجة موافقة متوسطة.

أما دراسة تيبور وآخرون (Tibor et al., 2023)

فقد هدفت إلى قياس الرضا التنظيمي والسعادة المؤسسية في التعليم العالي. وطبقت على عينة من العاملين بالجامعات المجرية، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تطبيق مناهج جديدة قائمة على تطوير أبعاد السعادة المؤسسية وتحليل العلاقات بين الأفراد والمجموعات لقياس السعادة المؤسسية بشكل أفضل. حيث أظهرت أن مستوى السعادة المؤسسية لا زال دون الحد المطلوب.

أما دراسة بينار جاكير؛ وياسار (Pinar & Yasar, 2023)

هدفت إلى دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي وإدراكات السعادة التنظيمية والتي لها تأثير كبير على السلوك التنظيمي للعاملين في تحقيق أهداف المنظمات المدرسية، وتكونت عينة البحث من 497 معلماً ومعلمة تم تحديدهم باستخدام أسلوب العينة العنقودية المتناسبة. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عالية بين المناخ التنظيمي والسعادة التنظيمية وأن المناخ التنظيمي يفسر سعادة الموظفين بشكل كبير.

في حين هدفت دراسة كوشتيان وكزماذا (Koszyán & Csizmadia, 2023)

إلى قياس السعادة المؤسسية في التعليم العالي. واقترحت الدراسة أساليب جديدة تعتمد على البيانات لتحليل أنماط الإجابات فيما يتعلق بالسعادة الفردية، وتحليل العلاقات بين الأفراد والمجموعات والسعادة التنظيمية بشكل أفضل. واعتمدت الدراسة المنهج المسحي؛ وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى السعادة التنظيمية في التعليم العالي بدرجة مرتفعة.

وهدف دراسة توري وساكا (Tore & Saka,)

(2023) إلى تحليل العلاقة بين القيادة والسعادة التنظيمية

لدى معلمي المرحلة الثانوية، وتكونت عينة البحث من 358 معلماً ومعلمة يعملون في المدارس الحكومية بمنطقة باكركوي في محافظة إسطنبول. وتبين أن مستويات القيادة والسعادة التنظيمية لدى المعلمين كانت مرتفعة. وأن القيادة تؤثر بشكل إيجابي كبير على سعادة المعلمين التنظيمية.

أما دراسة (الخولي, 2024) هدفت الى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الامتتان والسعادة والرضا عن الحياة لدى طلاب جامعة أسيوط في جمهورية مصر العربية، واتبعت الدراسة المنهج التجريبي واستخدام مجموعات تجريبية وضابطة، واستخدمت مقاييس مختلفة للامتتان ومقياس أكسفورد للسعادة، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات الطلاب في مقاييس الامتتان ودرجاتهم في مقياس السعادة.

ثالثاً: التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لمفهوم السعادة المؤسسية، الذي يعد من التوجهات الحديثة في مجال الإدارة التربوية، مما يعكس حداثة هذا الموضوع في الأبحاث المعنية. كما تتفق مع جميع الدراسات السابقة من حيث اختيار المجال التعليمي مجالاً للبحث والدراسة. كما تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في اختيار المنهج الوصفي المسحي منهجاً للبحث والدراسة، واختلفت مع دراسة (مداوي, 2021) التي استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، ودراسة (الخولي, 2024) التي استخدمت المنهج التجريبي. بينما تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في حدودها المكانية والمؤسسية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي، ومن خلال المنهج الوصفي قامت الباحثة بالتعرف إلى دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية لدى العاملين في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة، مستخدمةً الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، ومن ثم تحليلها عبر الطرق الإحصائية المتبعة.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مُجتمع الدراسة من جميع العاملين بمديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد في جميع الوظائف الإدارية والتعليمية للعام الدراسي 2024، موزعين على كافة أقسام المديرية ومدارس التعليم العام الحكومية، والبالغ عددهم (1551) عاملاً، وفق الإحصاءات الرسمية لقسم التخطيط بمديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (1200) عاملاً من العاملين بمديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد في جميع الوظائف الإدارية والتعليمية للعام الدراسي 2024، وتم اختيارهم بطريقة المسح الشامل حيث تم تطبيق الدراسة على مجتمع الدراسة كاملاً، واستطاعت الباحثة الحصول على (1105) استجابة من أصل مجتمع الدراسة كاملاً البالغ (1551) عضواً، وتشكل نسبة الاستجابات التي تم الحصول عليها (71.3%) تقريباً من مجتمع الدراسة، واعتبرت الباحثة أن هذه النسبة صالحة لتمثيل مجتمع الدراسة كاملاً.

أداة الدراسة:

أصبحت أداة الدراسة جاهزة في صورتها النهائية لقياس ما وضعت له بعد التعديل، وانقسمت أداة الدراسة إلى جزئين هما:

1. الجزء الأول: وتضمن البيانات الأولية عن أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة المستقلة وهي: (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

2. الجزء الثاني: واشتمل على أبعاد السعادة المؤسسية الخمسة، وتكونت من (27) فقرة، ويستجاب على أبعاد أداة الدراسة وفق التدرج الخماسي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً).

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

الدراسة الاستطلاعية:

بعد أن أصبحت أداة الدراسة جاهزة في صورتها النهائية قامت الباحثة بتطبيقها على عينة استطلاعية تكونت من (50) موظفاً من العاملين بمديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد، وتم إجراء الدراسة الاستطلاعية لمعرفة الخصائص

السيكومترية، وكانت النتائج التي توصلت إليها الدراسة الاستطلاعية على النحو التالي:

صدق أداة الدراسة:

تم قياس صدق أداة الدراسة من خلال:

أولاً: صدق المحتوى أو الصدق الظاهري:

للتحقق من صدق محتوى أداة الدراسة، والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أساتذة الجامعات الأردنية، وطلب إليهم دراسة الأداة، وإبداء رأيهم فيها وقامت الباحثة بدراسة ملاحظات المحكمين، واقتراحاتهم، وأجرى

جدول (1): معامل الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد أداة الدراسة

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع		البعد الخامس	
الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط
1	** 0.78	7	** 0.85	12	** 0.77	18	** 0.79	23	** 0.63
2	** 0.70	8	** 0.73	13	** 0.80	19	** 0.64	24	** 0.69
3	** 0.64	9	** 0.71	14	** 0.68	20	** 0.72	25	** 0.72
4	** 0.62	10	** 0.74	15	** 0.60	21	** 0.73	26	** 0.67
5	** 0.74	11	** 0.78	16	** 0.640	22	** 0.71	27	** 0.69
6	** 0.72	-	-	17	** 0.70	-	-	-	-

جدول (2): البناء الداخلي لأبعاد أداة الدراسة

م	أبعاد أداة الدراسة	معامل الارتباط
1	العدالة المؤسسية	** 0.89
2	الزمالة المؤسسية	** 0.91
3	الاحترام المؤسسي	** 0.87
4	المصداقية المؤسسية	** 0.86
5	الفخر المؤسسي	** 0.84

** معاملات ارتباط دالة عند مستوى 0.01 فأقل.

يتضح من الجدول (2) أن معاملات الارتباط

لأبعاد أداة الدراسة تراوحت بين (0.84 - 0.91) وجميعها تعد معاملات ارتباط مرتفعة، ويدل ذلك على قوة التماسك الداخلي لكل بعد من أبعاد أداة الدراسة؛ مما يدل على أن جميع الأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي.

ثبات أداة الدراسة:

يتبين من الجدول (1) أن فقرات البعد الأول

تراوحت معاملات الارتباط لها (0.62 - 0.78)، وأن فقرات البعد الثاني تراوحت معاملات الارتباط لها (0.71 - 0.85)، وأن فقرات البعد الثالث، حيث تراوحت معاملات الارتباط لها (0.60 - 0.80)، وأن فقرات البعد الرابع تراوحت معاملات الارتباط لها (0.64 - 0.79)، وأن فقرات البعد الخامس تراوحت معاملات الارتباط لها (0.63 - 0.72)، وكانت جميع الفقرات في كل الأبعاد دالة عند مستوى (0.01)، وهذا يؤكد أن الفقرات المكونة للمقياس تتمتع بدرجة صدق عالية، وتجعلها صالحة للتطبيق الميداني.

ثالثاً: الصدق البنائي:

تم التأكد من الصدق البنائي للأداة من خلال

حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية للبعد، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

واعتبرت الباحثة أن المتوسطات في الجدول السابق، ونسبها هي الحد الفاصل بين مستوى الاستجابات في أداة الدراسة، وذلك لمتوسط الاستجابة للفقرة أو البعد أو الدرجة الكلية.

المعالجات الإحصائية:

تمثلت في استخدام معامل الثبات الفا كرونباخ والتجزئة النصفية لحساب ثبات أداة الدراسة، ومعامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي. واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية، واستخدام اختبار ت (T-test) لمعرفة دلالة الفروق وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، واستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

المعالجات الإحصائية:

تمثلت في استخدام معامل الثبات الفا كرونباخ والتجزئة النصفية لحساب ثبات أداة الدراسة، ومعامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي. واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية، واستخدام اختبار ت (T-test) لمعرفة دلالة الفروق وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، واستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

نتائج السؤال الأول:

ينص السؤال الأول على: ما دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة بأبعاده (العدالة المؤسسية، والزمالة المؤسسية، والاحترام المؤسسي، والمصادقية المؤسسية، والفخر المؤسسي) لدى العاملين في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد من وجهة نظرهم؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع العبارات التي تمثل دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية في ضوء

تم استخراج معامل ثبات أداة الدراسة بطريقة الفا كرونباخ وبطريقة التجزئة النصفية لكل بعد من الأبعاد وللدرجة الكلية للأداة، وبلغ الثبات الكلي لأداة الدراسة بطريقة الفا كرونباخ (0.957) وبطريقة التجزئة النصفية (0.915)، وهو معامل ثبات مرتفع ومناسب لأغراض الدراسة، كما تم استخراج معاملات الثبات لجميع الأبعاد، ويوضحها الجدول (3) التالي:

جدول (3): معاملات الثبات لأبعاد أداة الدراسة

م	أبعاد أداة الدراسة	كرونباخ الفا	التجزئة النصفية
1	العدالة المؤسسية	0.90	0.88
2	الزمالة المؤسسية	0.94	0.90
3	الاحترام المؤسسي	0.92	0.87
4	المصادقية المؤسسية	0.89	0.85
5	الفخر المؤسسي	0.85	0.82
	الثبات الكلي	0.87	0.85

يتبين من الجدول (3) أن معاملات الثبات لأبعاد أداة الدراسة بطريقة الفا كرونباخ تراوحت ما بين (0.85 - 0.94)، وبطريقة التجزئة النصفية تراوحت ما بين (0.82 - 0.90)، وهي معاملات ثبات مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة، وتجدر الإشارة أن معاملات ثبات المقاييس المقننة يجب ألا تقل عن (0.70).

تحديد درجة القطع:

إن درجة القطع هي النقطة التي إذا وصل إليها المفحوص فإنه يجتاز المقياس الذي استجاب عليه. حيث يعتبر تحديد هذه الدرجة من الأمور الأساسية في بناء المقاييس التربوية، وهي على النحو التالي:

جدول (4): درجة القطع لكل مستوى من مستويات الاستجابة

م	المتوسط	التقدير
1	(5 إلى أقل من 4.20)	درجة عالية جداً
2	(4.20 إلى أقل من 3.40)	درجة عالية
3	(3.40 إلى أقل من 2.60)	درجة متوسطة
4	(2.59 إلى أقل من 1.80)	درجة منخفضة
5	(1.80 إلى أقل من 1)	درجة منخفضة جداً

نموذج الأبعاد الخمسة بأبعاده لدى العاملين في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد من وجهة نظرهم.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الإجمالية لدور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية لدى العاملين في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة

الترتيب	ترتيب الأبعاد تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	الزمالة المؤسسية	3.81	0.814	كبيرة
2	المصداقية المؤسسية	2.95	0.640	متوسطة
3	العدالة المؤسسية	2.92	0.689	متوسطة
4	الفخر المؤسسي	2.79	0.603	منخفضة
5	الاحترام المؤسسي	2.78	0.610	منخفضة
	المتوسط الإجمالي	3.05	0.671	متوسطة

المرتبة الرابعة بعد الفخر المؤسسي بمتوسط بلغ (2.79) بدرجة منخفضة، وفي المرتبة الأخيرة بعد الاحترام المؤسسي بمتوسط بلغ (2.78) بدرجة منخفضة.

وهذا الترتيب يعكس أن الأفراد قد يعتبرون أن الزمالة والمصداقية والعدالة هي العوامل الأكثر تأثيراً في شعورهم بالسعادة المؤسسية، بينما تكون مفاهيم مثل الفخر والاحترام ذات تأثير غير مباشر أو أقل أهمية في هذا السياق.

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام لعبارات هذا البعد (3.05)، وانحراف معياري (0.671)، ووفقاً للمحك فإن دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة كان بدرجة متوسطة، واحتل المرتبة الأولى بعد الزمالة المؤسسية بمتوسط بلغ (3.81) بدرجة كبيرة، يليه بعد المصداقية المؤسسية بمتوسط بلغ (2.95) بدرجة متوسطة، يليه بعد العدالة المؤسسية بمتوسط بلغ (2.92) بدرجة متوسطة، وفي

1 البعد الأول: العدالة المؤسسية:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور القيادات التربوية في تعزيز بعد العدالة المؤسسية من أبعاد السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة

الترتيب	العبارة في المقياس	ترتيب العبارة تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	1	البعد عن الوساطة والمحابة	3.11	0.511	متوسطة
2	2	التوزيع العادل للمكافآت والجوائز	3.08	0.490	متوسطة
3	3	التوزيع العادل في لجان المدرسة	3.06	0.517	متوسطة
4	4	تبني معايير تقييم دقيقة	2.99	0.760	متوسطة
5	5	الإنصاف في توزيع جداول المواد الدراسية	2.65	0.933	منخفضة
6	6	حث الأعضاء للالتحاق ببرامج التنمية المهنية اللازمة لهم	2.62	0.925	منخفضة
		المتوسط الإجمالي	2.92	0.689	متوسطة

مقياس التدرج الخماسي الذي تم تحديده، ويلاحظ تفاوت استجابات مجتمع الدراسة على عبارات هذا البعد وفق المحك الذي تم وضعه، حيث جاءت العبارات بدرجة متوسطة ودرجة منخفضة.

وقد يُعزى ذلك إلى شعور العاملين بالإحباط والاستياء نتيجة غياب العدالة في توزيع المهام أو ضعف

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام لعبارات هذا البعد (2.92)، وانحراف معياري (0.689)، ووفقاً للمحك فإن دور القيادات التربوية في تعزيز بعد العدالة المؤسسية من أبعاد السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة كان بدرجة متوسطة، حيث تراوحت متوسطات عبارات هذا البعد بين (2.62 - 3.08) وفق

المهنية في توجيهها، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء والرضا الوظيفي، وقد يتسبب في انتشار مشاعر اللامبالاة أو العجز بين العاملين، خاصةً عند تجاهل تخصصاتهم أثناء تشكيل اللجان أو توزيع المسؤوليات. ويستدعي هذا الأمر ضرورة تطوير مهارات القيادة والتوجيه لدى القيادات التربوية، وتحسين آليات توزيع المهام بما يراعي تخصصات الأفراد وقدراتهم، بما يضمن تحقيق العدالة ورفع كفاءة الأداء داخل بيئة العمل.

(2) البعد الثاني: الزمالة المؤسسية:

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور القيادات التربوية في تعزيز بعد الزمالة المؤسسية من أبعاد السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة

الترتيب	العبارة في المقياس	ترتيب العبارة تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	10	إشاعة روح الود بين العاملين	4.24	0.877	كبيرة جداً
2	11	تفعيل وسائل التواصل الاجتماعي بين العاملين	4.21	0.892	كبيرة جداً
3	9	تشكيل لجان للعلاقات العامة تهتم بالمناسبات الاجتماعية	4.08	0.755	كبيرة
4	7	عقد لقاءات دورية مع العاملين	3.34	1.080	متوسطة
5	8	إنجاز الأعمال عن طريق فرق العمل	3.16	0.465	متوسطة
		المتوسط الإجمالي	3.81	0.814	كبيرة

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام لعبارات هذا البعد (3.81)، وانحراف معياري (0.814)، ووفقاً للمحك فإن دور القيادات التربوية في تعزيز بعد الزمالة المؤسسية من أبعاد السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة كان بدرجة كبيرة، حيث تراوحت متوسطات عبارات هذا البعد بين (4.24 - 3.81) وفق مقياس التدرج الخماسي الذي تم تحديده، ويلاحظ تفاوت استجابات مجتمع الدراسة على عبارات هذا البعد وفق المحك، حيث جاءت العبارات بدرجة كبيرة جداً ودرجة كبيرة ودرجة متوسطة.

وقد يُعزى ذلك إلى أن التنظيم الفعّال والتنسيق المتكامل بين فرق العمل يسهمان في تحسين الأداء ورفع جودة المخرجات، إذ تؤكد الأدبيات أن العمل الجماعي يتيح توزيع المهام بشكل أكثر كفاءة، مما يعزز الإنتاجية ويسرع

وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة (الأسمر، 2023)، ودراسة (العريفي، 2021)، ودراسة (مداوي، 2021) التي أشارت إلى أن مستوى السعادة المؤسسية جاء بدرجة متوسطة، فيما تختلف هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة (علوان، 2022) التي أشارت إلى وجود ضعف في مستوى السعادة المؤسسية لدى العاملين.

إنجاز الأعمال بجودة أعلى. كما أن توظيف وسائل الاتصال الحديثة يسهم في تعزيز التواصل بين أعضاء الفريق، ويوفر منصة فعّالة لتبادل المعلومات والأفكار، الأمر الذي يساعد في تحقيق الأهداف المهنية بسرعة وتوافق أكبر. وعندما تتمكن القيادات التربوية من دمج أساليب العمل الجماعي مع أدوات الاتصال الحديثة، فإنها تُسهم في بناء بيئة عمل أكثر حيوية وكفاءة، يتعاون فيها الجميع لتحقيق الأهداف المشتركة بفاعلية عالية.

وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة (علوان، 2022) والتي أشارت أن السعادة المؤسسية تؤدي إلى رفع مستويات الدافعية والتحفيز لدى العاملين.

(3) البعد الثالث: الاحترام المؤسسي:

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور القيادات التربوية في تعزيز بعد الاحترام المؤسسي من أبعاد السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة

الترتيب	العبرة في المقياس	ترتيب العبرة تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	12	تقديم الدعم لمن يحتاجه من العاملين	3.12	0.52	متوسطة
2	13	توفير التجهيزات الأساسية للعاملين	2.98	0.744	متوسطة
3	14	تقدير إنجازات العاملين وتكريمهم	2.82	0.778	متوسطة
4	16	تحويل مكان العمل إلى بيئة مريحة وأمنة	2.64	0.507	منخفضة
5	17	تمكين العاملين من القيام بأعمالهم	2.61	0.573	منخفضة
6	15	تعزيز التعاون بين الإدارة والعاملين	2.52	0.54	منخفضة
		المتوسط الإجمالي	2.78	0.610	منخفضة

غياب الدعم والتجهيزات اللازمة عقبة إضافية أمام تحقيق الأهداف بفعالية، إذ يحتاج العاملون إلى موارد كافية، سواء كانت مادية أو تكنولوجية، لضمان قدرة الفرق على إنجاز المهام بكفاءة. إضافةً إلى ذلك، فإن نقص الدعم المعنوي والتوجيه المستمر قد يؤدي إلى فقدان الحافز والإحساس بالإرهاق، مما يؤثر سلباً على الأداء العام. لذلك، يُعد تحسين آليات التواصل بين الفرق المختلفة، وتعزيز التنسيق من خلال التدريب على العمل الجماعي، وتوفير الدعم والموارد اللازمة، أمراً ضرورياً لضمان تنفيذ المهام بفعالية وكفاءة.

وتتوافق هذه النتيجة مع ما أشار إليه دراسة (علوان، 2022) التي كشفت عن ضعف في مستوى السعادة المؤسسية بين العاملين، بينما تختلف مع نتائج دراسة (الأسمر، 2023)، ودراسة (العرفي، 2021)، ودراسة (مداوي، 2021) التي أفادت بأن مستوى السعادة المؤسسية كان في مستوى متوسط.

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام لعبارات هذا البعد (2.78)، وانحراف معياري (0.610)، ووفقاً للمحك فإن دور القيادات التربوية في تعزيز بعد الاحترام المؤسسي من أبعاد السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة كان بدرجة منخفضة، حيث تراوحت متوسطات عبارات هذا البعد بين (3.12 - 2.52) وفق مقياس التدرج الخماسي الذي تم تحديده، ويلاحظ تفاوت استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات هذا البعد وفق المحك الذي تم وضعه، حيث جاءت العبارات بدرجة متوسطة ودرجة منخفضة.

وقد يُعزى ذلك إلى وجود تحديات التنسيق بين العاملين، والتي تشكل سبباً رئيساً في التأثير السلبي على بيئة العمل، إذ تشير الأدبيات إلى أنه عندما يقتصر التعاون والتنسيق على نطاق ضيق، يصعب تبادل الأفكار والآراء بشكل مفتوح، مما يؤدي إلى ضعف التفاعل وفقدان القدرة على العمل الجماعي الفعّال. وينعكس هذا بدوره على مستوى الإنتاجية والابتكار، حيث يعمل كل فرد بمعزل عن الآخرين دون الاستفادة من المهارات والمعرفة الجماعية. كما يمثل

4) البعد الرابع: المصداقية المؤسسية:

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور القيادات التربوية في تعزيز بعد المصداقية المؤسسية من أبعاد السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة

الترتيب	العبرة في المقياس	ترتيب العبرة تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	19	استخدام وسائل اتصال فعالة	4.05	1.028	كبيرة
2	21	الاختيار المبني على معايير علمية دقيقة في عمليات الترشيح	2.79	0.401	منخفضة
3	18	تطبيق مبدأ الشفافية في جميع الممارسات الإدارية	2.74	0.785	منخفضة
4	20	الوفاء بالوعود المقدمة للعاملين	2.60	0.490	منخفضة

الترتيب	العبرة في المقياس	ترتيب العبرة تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
5	22	استخدام الطرق العلمية الحديثة لاتخاذ القرارات الإدارية	2.58	0.496	منخفضة
		المتوسط الإجمالي	2.95	0.640	متوسطة

إلى تدني الروح المعنوية والضعف في الالتزام بتحقيق الأهداف المستقبلية، أما فيما يتعلق بتفضيل بعض العاملين عدم استخدام وسائل الاتصال المتعلقة بالعمل بعد ساعات الدوام، فهذا يعكس عدم رغبة في التفاعل بعد ساعات العمل، وهو أمر شائع عندما يشعر الموظفون بالإرهاق أو عندما لا يتوفر لهم حوافز أو دعم كافٍ. إذا كان الموظفون يفضلون الفصل بين حياتهم الشخصية والعمل، فهذا قد يشير إلى وجود خلل في التوازن بين العمل والحياة الشخصية داخل بيئة العمل، واقتُرحت الدراسات السابقة كدراسة الشريعة وبازادوغ (Al Sharaya & Bazadough, 2022) بأن تعمل القيادات التربوية على بناء الثقة من خلال الوفاء بالوعود وتعزيز الشفافية في التواصل مع العاملين.

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام لعبارات هذا البعد (2.95)، وانحراف معياري (0.640)، ووفقاً للمحك فإن دور القيادات التربوية في تعزيز بعد المصادقية المؤسسية من أبعاد السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة كان بدرجة متوسطة، حيث تراوحت متوسطات عبارات هذا البعد بين (2.58 – 4.05) وفق مقياس التدرج الخماسي الذي تم تحديده، ويلاحظ تفاوت استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات هذا البعد وفق المحك الذي تم وضعه، حيث جاءت العبارات بدرجة كبيرة ودرجة منخفضة.

وهذا يرتبط بعدم مصادقية القيادات التربوية في الوفاء بالوعود، مما يخلق فجوة في الثقة بين العاملين والإدارة. عندما يتكرر عدم الوفاء بالوعود أو تجاهلها بعد فترة من الزمن، يبدأ الموظفون في فقدان الثقة في القيادات وقد يتجنبون التفاعل أو الالتزام بالمهام الموكلة إليهم. هذا يؤدي

5) البعد الخامس: الفخر المؤسسي:

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور القيادات التربوية في تعزيز بعد الفخر المؤسسي من أبعاد السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة

الترتيب	العبرة في المقياس	ترتيب العبرة تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	26	حث العاملين على المشاركة في دعم إنجازات المدرسة	3.16	0.748	متوسطة
2	25	السعي لتحسين سمعة المدرسة داخلياً وخارجياً	3.05	0.678	متوسطة
3	27	التحسين المستمر للخدمات المقدمة للعاملين	2.69	0.621	منخفضة
4	24	توفير بيئة عمل جاذبة تشعر الموظف بالانتماء للمدرسة	2.57	0.461	منخفضة
5	23	تنمية اعتزاز العاملين بانتسابهم لمجموعات العمل بالمدرسة	2.49	0.507	منخفضة
		المتوسط الإجمالي	2.79	0.603	منخفضة

متوسطات عبارات هذا البعد بين (2.49 – 3.16) وفق مقياس التدرج الخماسي الذي تم تحديده، ويلاحظ تفاوت استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات هذا البعد وفق المحك الذي تم وضعه، حيث جاءت العبارات بدرجة متوسطة ودرجة منخفضة.

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط العام لعبارات هذا البعد (2.79)، وانحراف معياري (0.603)، ووفقاً للمحك فإن دور القيادات التربوية في تعزيز بعد الفخر المؤسسي من أبعاد السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة كان بدرجة منخفضة، حيث تراوحت

وقد يُعزى ذلك إلى أن تحسين الخدمات المقدمة للعاملين يُعد من العوامل الأساسية لتعزيز بيئة العمل ورفع مستوى التحفيز والرضا الوظيفي. ومع مرور المؤسسة التعليمية بمرحلة تنسيق عملياتها، يُلاحظ وجود قصور في تحديث وتطوير البرامج المتعلقة بالتطوير المهني، مما قد يخلق شعوراً لدى العاملين بعدم قدرتهم على مواكبة المستجدات أو صقل مهاراتهم بما يتوافق مع متطلبات العمل. كما أن نقص الخدمات التي تُسهم في خلق بيئة عمل جاذبة يؤدي إلى ضعف شعور العاملين بالفخر والانتماء المؤسسي. وفي حالة غياب بيئة عمل محفزة أو نقص الموارد والدعم الكافي، يصبح من الصعب على الموظفين الشعور بالدافعية لتحقيق النجاح. علاوة على ذلك، يعكس ضعف التواصل بين القيادات والعاملين مشكلة إضافية تتعلق بعدم التفاعل المستمر والفعال، حيث يؤدي غياب التوجيه والدعم المستمر من القيادة إلى انخفاض قدرة الموظفين على المساهمة

بفاعلية في إنجاز المهام، ما ينعكس على تراجع الالتزام والتحفيز نحو تحقيق أهداف المؤسسة.

ولتحسين ذلك اقترحت الدراسات السابقة كدراسة (علوان، 2022)، ودراسة (الأسمر، 2023)، ودراسة (العرفي، 2021)، ودراسة (مداوي، 2021) أنه ينبغي على القيادات التربوية تحسين مستوى التواصل مع العاملين، وتعزيز الدعم المهني والبرامجي، والعمل على توفير بيئة عمل أكثر جذباً وتشجيعاً من خلال تقديم حوافز وموارد تساعد العاملين على النجاح والتطور.

نتائج السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية لدى العاملين في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد من وجهة نظرهم، تُعزى لمتغير (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة)؟

■ متغير النوع الاجتماعي:

جدول (11): نتائج اختبار ت للفروق بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ذكور	83.904	7.7716	0.3557	1103	1.311	0.196
إناث	83.325	6.9957	0.2708			

يُظهر الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (1.311)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (83.904)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (83.325).

وربما يعود السبب في ذلك تشابه الأدوار والمسؤوليات في وزارة التربية والتعليم بين الذكور والإناث وينتج عن ذلك توافق في تقييمهم لدور القيادات التربوية

■ متغير المؤهل العلمي:

جدول (12): نتائج اختبار ت للفروق بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

وأثرها على السعادة المؤسسية، كذلك وجود وعي لدى القيادات بمراعاة النوع الاجتماعي، مما ينعكس إيجاباً على شعور العاملين والعاملات بعدم وجود تمييز، وتختلف هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة (مداوي، 2021) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وكانت الفروق لصالح الذكور.

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
بكالوريوس	82.680	6.3847	0.2239	1103	6.899	0.001 *
دراسات عليا	85.989	8.5817	0.5022			

* دالة عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

وربما يعود السبب في ذلك إلى أن المميزات التي تقدم لمن يحصلون على درجات علمية عالية مقارنة بغيرهم يعزز الخدمات والتسهيلات المقدمة، وبالتالي يكون مستوى الرضا والسعادة لديهم أعلى، كما أنه قد يكون لديهم إدراك أفضل للسعادة المؤسسية نظراً للإنجازات الكثيرة التي حققوها على مدار عملهم، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (مداوي، 2021) بعدم وجود فروق إحصائية تعزى للمؤهل العلمي.

■ متغير عدد سنوات الخبرة:

يُظهر الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حول دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (6.899)، وهي قيمة دالة إحصائياً، وكانت الفروق لصالح الذين مؤهلهم دراسات عليا على الذين مؤهلهم بكالوريوس، حيث بلغ المتوسط الحسابي للذين مؤهلهم دراسات عليا (85.989)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذين مؤهلهم بكالوريوس (82.680).

جدول (13): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	86.411	2	43.206	0.838	0.433
داخل المجموعات	56798.526	1102	51.541		
المجموع الكلي	56884.938	1104			

* دالة عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

استنتاجات الدراسة:

لقد توصلت الدراسة إلى الاستنتاجات التالية:

1. التفاوت في الاستجابات قد يعكس اختلافاً في فهم أو تطبيق مبادئ السعادة المؤسسية بين المؤسسات أو المناطق المختلفة.
2. إعادة النظر في السياسات والإجراءات التي تتبعها القيادات التربوية لضمان تحقيق السعادة المؤسسية بشكل أكثر فاعلية.
3. وجود نقص في الوعي أو المهارات القيادية اللازمة لتعزيز السعادة المؤسسية، مما يستدعي برامج تدريبية متخصصة.
4. يؤدي ضعف العدالة المؤسسية إلى شعور بالإحباط أو عدم الرضا بين العاملين.

يتبين من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0.838)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

وقد يعود السبب في ذلك إلى تجانس البيئة المؤسسية، فالسياسات والإجراءات المتعلقة بالسعادة المؤسسية متشابهة بشكل كبير بين العاملين بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة، وهذا يدل على وجود ثقافة تنظيمية مشترك تسهم في توحيد التصورات حول أبعاد السعادة المؤسسية بين العاملين بمختلف مستويات الخبرة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (مداوي، 2021) بعدم وجود فروق إحصائية تعزى لسنوات الخبرة.

5. إن تحقيق السعادة المؤسسية تعزز الثقة بين القادة والمعلمين، وعندما تكون بمستوى متوسط، فقد تكون البيئة الداعمة غير متكاملة.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث تورد الباحثة عدداً من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تعزيز دور القيادات التربوية في تعزيز أبعاد السعادة المؤسسية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة، وهي كما يلي:

(1) تعزيز قنوات الاتصال الفعال: ضرورة تطوير آليات الاتصال بين القيادات والعاملين في مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد عبر تبني استراتيجيات شاملة لدعم منجزات المديرية، وتطبيق نظام حوافز يشمل مكافآت مادية ومعنوية، وشهادات تقدير، وفرص تدريبية للموظفين المتميزين، بهدف تشجيع المشاركة الفاعلة في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز روح الانتماء المؤسسي، مما يرفع مستوى الأداء الفردي والجماعي.

(2) إنشاء وحدة السعادة المؤسسية: إنشاء وحدة متخصصة تهتم بالسعادة المؤسسية داخل المديرية، تقوم بتصميم وتنفيذ برامج شاملة تهدف إلى رفاهية الموظفين، تشمل أنشطة تحفيزية، وبرامج لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي عبر ورش عمل وتدريبات تركز على الصحة النفسية والذهنية، بالإضافة إلى قياس مستوى السعادة المؤسسية دورياً باستخدام الاستبانات واستطلاعات الرأي، وتحليل النتائج لاتخاذ قرارات تطويرية.

(3) عقد لقاءات دورية مع العاملين: تنظيم اجتماعات مستمرة للتعرف على المشكلات التي تواجه الموظفين والتي تعيق تحقيق السعادة المؤسسية، والعمل على وضع آليات عملية للتغلب على تلك المشكلات وتهيئة بيئة عمل محفزة وجاذبة.

(4) بناء ثقافة تنظيمية داعمة: تعزيز ثقافة تنظيمية تشجع على التوافق بين الطموحات الشخصية للعاملين وأهداف المديرية، مع التركيز على القيم المؤسسية مثل التعاون، الشفافية، والابتكار، وإشراك العاملين في تحديد الأهداف

على مستوى الأفراد والفرق، بما يسهم في تعزيز الشعور بالمسؤولية المشتركة والالتزام بالنجاح الجماعي.

(5) تحقيق التوافق بين الخطط الفردية والاستراتيجية: ضمان توافق خطط العاملين مع الأهداف الاستراتيجية العامة للمديرية، مع توفير الدعم اللازم لتعزيز معارفهم وقدراتهم من خلال فرص تعليمية وتدريبية مناسبة، وتشجيع التعلم المستمر وتطوير المهارات لتحقيق أداء أفضل.

نموذج الإفصاح (Declarations Form)

عنوان الدراسة:

دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم الأردنية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة (Great Place to Work)
اسم المؤلف/المؤلفين: د. أسماء علي نهار طلفاح

نموذج الإفصاح (Declarations Form)

عنوان الدراسة:

دور القيادات التربوية في تعزيز السعادة المؤسسية لدى العاملين بوزارة التربية والتعليم الأردنية في ضوء نموذج الأبعاد الخمسة (Great Place to Work)

اسم المؤلف/المؤلفين: د. أسماء علي نهار طلفاح

1. الموافقة الأخلاقية والموافقة على المشاركة
تم الحصول على الموافقة الأخلاقية لهذه الدراسة، كما تم الحصول على موافقة جميع المشاركين قبل إدراجهم في الدراسة، وذلك وفقاً للمعايير الأخلاقية المعتمدة.

2. توافر البيانات والمواد
البيانات والمواد المستخدمة في هذه الدراسة متاحة من المؤلف المسؤول عند الطلب.

3. مساهمة المؤلفين
قامت المؤلفات في تصميم الدراسة، وجمع البيانات، وتحليل النتائج، وكتابة المخطوطة، كما قامت بمراجعتها والموافقة على النسخة النهائية.

4. تضارب المصالح
لا يوجد أي تضارب في المصالح.

5. التمويل
لم تتلق هذه الدراسة أي تمويل من جهات عامة أو خاصة أو غير ربحية.

6. شكر وتقدير
يتقدم المؤلفون بالشكر والتقدير إلى جميع الأشخاص الذين ساهموا في إنجاز هذه الدراسة.

اسم المؤلف المسؤول: د. أسماء علي نهار طلفاح

البريد الإلكتروني: (asma.telfah2024@gmail.com)

التوقيع:
التاريخ: 22/7/2026

1. الموافقة الأخلاقية والموافقة على المشاركة
تم الحصول على الموافقة الأخلاقية لهذه الدراسة، كما تم الحصول على موافقة جميع المشاركين قبل إدراجهم في الدراسة، وذلك وفقاً للمعايير الأخلاقية المعتمدة.

2. توافر البيانات والمواد
البيانات والمواد المستخدمة في هذه الدراسة متاحة من المؤلف المسؤول عند الطلب.

3. مساهمة المؤلفين
قامت المؤلفات في تصميم الدراسة، وجمع البيانات، وتحليل النتائج، وكتابة المخطوطة، كما قامت بمراجعتها والموافقة على النسخة النهائية.

4. تضارب المصالح
لا يوجد أي تضارب في المصالح.

5. التمويل
لم تتلق هذه الدراسة أي تمويل من جهات عامة أو خاصة أو غير ربحية.

6. شكر وتقدير
يتقدم المؤلفون بالشكر والتقدير إلى جميع الأشخاص الذين ساهموا في إنجاز هذه الدراسة.

اسم المؤلف المسؤول: د. أسماء علي نهار طلفاح
البريد الإلكتروني: (asma.telfah2024@gmail.com)
التاريخ: 22/7/2026

بيان الاستلال

يقر المؤلف/المؤلفون بأن هذه الدراسة ليست مقتبسة من رسالة علمية.

أسماء علي نهار طفاح : اسم الباحث

كما يؤكد المؤلف أنه قد تم الالتزام بجميع الضوابط الأكاديمية والأخلاقية المتعلقة بالنشر، وأن العمل المقدم لا يخالف سياسات المجلة أو الجهة الناشرة.

د. أسماء علي طفاح : التوقيع

بيان الاستلال

يقر المؤلف/المؤلفون بأن هذه الدراسة ليست مستلة من رسالة علمية

اسم الباحث : أسماء علي نهار طفاح .

كما يؤكد المؤلف أنه قد تم الالتزام بجميع الضوابط الأكاديمية والأخلاقية المتعلقة بالنشر، وأن العمل المقدم لا يخالف سياسات المجلة أو الجهة الناشرة.

د. أسماء علي طفاح

أ. طفاح

on happiness: Proposing conceptual framework. *International Journal of Management and Human Science*, 2(2), 10–26.

Tham, P. T., Thuc, H., Phuong, P. T., Phuong, N. T., & Giang, N. D. (2022). Factors Affecting the Perception of Happiness among Teachers in Vietnam. *Journal of Education and e-Learning Research*, 9(3), 199–206.

doi:<https://doi.org/10.20448/jeelr.v9i3.4191>

Tibor, K., Csizmadia, Z., Pató, T., Sz.G., B., Berke, S., Neumanné-Virág, I., & Bencsik, A. (2023). Measuring Organizational Happiness in Higher Education -- A Data-Driven Approach. *Cogent Education*, 10(1), 1–30. doi:<https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2190382>

Tore, E., & Saka, B. D. (2023). The Relationship between Teacher Leadership and Organizational Happiness of Secondary School Teachers. *European Journal of Educational Management*, 6(4), 247–259. doi:<https://doi.org/10.12973/eujem.6.4.247>

إبراهيم، ح. ا. ا.، & النافعي، ت. خ. (2021). دور مديري المدارس في توفير أماكن العمل السعيدة للعاملين بمرحلة التعليم الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان في ضوء نموذج مؤسسة المكان السعيد للعمل المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 5(19)، 157–200. doi:<https://doi.org/10.21608/jasep.2021.136072>

الأسمرى، م. م. (2023). (السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها. رسالة ماجستير غير المنشورة. كلية التربية. جامعة الملك خالد .

Uncategorized References

Al Sharaya, A. A., & Bazadough, D. S. (2022). The Total Quality Management Effect on Institutional Happiness among the Employees of Yarmouk University. *Journal of Positive School Psychology*, 6(8), 6888–6906.

Kosztján, Z. T., & Csizmadia, T. (2023). Measuring Organizational Happiness in Higher Education -- A Data-Driven Approach. *Cogent Education*, 10(1).

Kumar, S. (2020). Relevance of Buddhist Philosophy in Modern Management Theory. *Psychology and Education*, 58(2), 2104–2111.

Ordu, A., & Sari, T. (2022). The Role of Innovative Work Behaviour in the Relationship between Organizational Support and Organizational Happiness. *Research in Educational Administration & Leadership*, 7(4), 897–935. doi:<https://doi.org/10.30828/real.1075453>.

Pinar, C., & Yasar, Y. (2023). The Relationship between Organizational Climate and Organizational Happiness. *Journal of Educational Leadership and Policy Studies*, 7(2), 558–568. doi:<https://doi.org/10.28991/esj-2023-07-02-018>.

Shamsi, R. S. H. A., Ameen, A. A., Isaac, O., Al-Shibami, A. H., & G., K. (2018). The impact of innovation and smart government

130-1 (6)16
doi:<https://doi.org/10.21608/jfust.2022.2617>
92

محمد، م. ا. ا. أ. (2021). أثر استراتيجيات الموارد البشرية في أداء العاملين: دراسة حالة وزارة التعليم العالي السودانية. مجلة القلزم للدراسات الأمنية والاستراتيجية، 2، 25-54 .
مداوي، ع. م. م. م. آ. (2021). الإسهام النسبي للسعادة المؤسسية وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة بيشة للعلوم الإنسانية والتربوية، 9، 402-438 .
رومنة المراجع العربية:

Al-Aoun, Ghazwa. (2019). *The Reality of Job Happiness Among Employees at Al al-Bayt University* (Unpublished Master's Thesis). Jordan: Al al-Bayt University.

Al-Arefi, Dalal bint Abdulrahman. (2021). Institutional Happiness in the General Administration of Education in Riyadh from the Perspective of Supervisors. *Journal of Educational Sciences*, 27(1), 1-20.

Al-Asmari, Maha Mohammed. (2023). *Institutional Happiness in Educational Work Environments from the Perspective of Their Employees* (Unpublished Master's Thesis). College of Education, King Khalid University, Saudi Arabia.
<https://doi.org/10.21608/jyse.2023.295683>

Al-Ayasrah, Moan; & Al-Harhi, Kholoud. (2015). The Degree to Which Secondary School Principals in Taif City Practice Learning Organization Strategies. *Jordanian Journal of Educational Sciences*, 11(1), 31-43.

Al-Ghamdi, Omeir bin Safar Omeir. (2022). Modeling the Causal Relationships Between Emotional Intelligence, Workplace Happiness, and Institutional Excellence Through a Sample of Academic Leaders at Princess Nourah bint Abdulrahman

الخولي، ع. ا. م. (2024). فاعلية برنامج إرشادي قائم على تدخلات الامتتان في تحسين السعادة والرضا عن الحياة لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية بجامعة أسيوط، 4(40)، 68-1

doi:<https://doi.org/10.21608/mfes.2024.360306>

الشلهوب، ش. (2023). السعادة المؤسسية دليل عملي تطبيقي In د. ك. ل. والتوزيع (Ed.). القاهرة.
العرفي، د. ع. ا. (2021). السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين والمشرفات. مجلة العلوم التربوية، 24(1)، 1-20 .

العور، م. (2017). السعادة المؤسسية: غاية أم وسيلة؟ In ج. ح. ب. م. ا. للنشر (Ed.). الإمارات العربية المتحدة.
العون، غ. (2019). واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل البيت. رسالة ماجستير غير منشورة. الأردن .
العياصرة، م.، & الحارثي، خ. (2015). درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية بمدينة الطائف لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 11(1)، 31-43 .

الغامدي، ع. ب. س. (2022). نمذجة العلاقات السببية بين الذكاء العاطفي والسعادة في بيئة العمل والتميز المؤسسي من خلال عينة من القيادات الأكاديمية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. مجلة جامعة الأزهر للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، 41(195)، 421-464 .
doi:<https://doi.org/10.21608/jsrep.2022.264310>

القرودع، ي. (2021). استراتيجية إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء المنظمي: دراسة ميدانية على البنوك اليمنية. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 48، 135-174 .

المتحدة، ا. (2022). تقرير السعادة العالمي Retrieved from نيويورك :

علون، س. (2022). إدارة الاحتواء العالي كمدخل لتحقيق السعادة المؤسسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق دراسة تحليلية. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية،

<https://doi.org/10.21608/jfust.2022.261792>.

Ibrahim, Hossam; & Al-Naafi, Turki. (2021). The Role of School Principals in Providing Happy Workplaces for Employees in the Basic Education Stage in North Al Sharqiyah Governorate, Sultanate of Oman, in Light of the Happy Place to Work Model. *Arab Journal of Educational and Psychological Sciences*, 5(19), 157-200.

<https://doi.org/10.21608/jasep.2021.136072>.

Mohammed, Mohammed Al-Khatem Al-Haj Ahmed. (2021). The Impact of Human Resource Strategies on Employee Performance: A Case Study of the Sudanese Ministry of Higher Education (2010-2019). *Al-Qulzum Journal for Security and Strategic Studies*, (2), 25-54.

United Nations. (2022). World Happiness Report. New York. <https://worldhappiness.report/ed/2022>.

المراجع الأجنبية:

Al Sharaya, A. A., & Bazadough, D. S. (2022). The Total Quality Management Effect on Institutional Happiness among the Employees of Yarmouk University. *Journal of Positive School Psychology*, 6(8), 6888-6906.

Kosztyn, Z. T., & Csizmadia, T. (2023). Measuring Organizational Happiness in Higher Education -- A Data-Driven Approach. *Cogent Education*, 10(1).

Kumar, S. (2020). Relevance of Buddhist Philosophy in Modern Management Theory. *Psychology and Education*, 58(2), 2104-2111.

Ordu, A., & Sari, T. (2022). The Role of Innovative Work Behaviour in the Relationship between Organizational Support and Organizational Happiness. *Research in Educational Administration & Leadership*, 7(4),

University. *Al-Azhar University Journal for Educational, Psychological, and Social Research*, 41(195), 421-464. <https://doi.org/10.21608/jsrep.2022.264310>.

Al-Khouli, Abdullah Mohammed. (2024). The Effectiveness of a Counseling Program Based on Gratitude Interventions in Improving Happiness and Life Satisfaction Among University Students. *Journal of the Faculty of Education (Assiut)*, 4(40), 1-68.

<https://doi.org/10.21608/mfes.2024.360306>.

Al-Madawi, Abeer Mahfouz Mohammed. (2021). The Relative Contribution of Institutional Happiness and Its Relationship to Job Engagement Among Administrative Employees at King Khalid University in Saudi Arabia. *Journal of Bisha University for Humanities and Educational Sciences*, (9), 402-438.

Al-Ouer, Mansour. (2017). *Institutional Happiness: A Goal or a Means?*. United Arab Emirates: Hamdan Bin Mohammed Smart University Press. ISBN: 9789948101505.

Al-Qardou', Yahya. (2021). Human Resource Management Strategy and Its Relationship to Organizational Performance: A Field Study on Yemeni Banks. *Andalus Journal for Humanities and Social Sciences*, (48), 135-174.

Al-Shalhoob, Shorouq. (2023). *Institutional Happiness: A Practical and Applied Guide*. Kayan Publishing and Distribution.

Alwan, Siham. (2022). High Involvement Management as an Approach to Achieving Institutional Happiness for Faculty Members at Zagazig University: An Analytical Study. *Journal of Fayoum University for Educational and Psychological Sciences*, 16(6), 1-130.

- 897-935. doi:
<https://doi.org/10.30828/real.1075453>.
- Pinar, C., & Yasar, Y. (2023). The Relationship between Organizational Climate and Organizational Happiness. *Journal of Educational Leadership and Policy Studies*, 7(2), 558-568. doi:<https://doi.org/10.28991/esj-2023-07-02-018>.
- Shamsi, R. S. H. A., Ameen, A. A., Isaac, O., Al-Shibami, A. H., & G., K. (2018). The impact of innovation and smart government on happiness: Proposing conceptual framework. *International Journal of Management and Human Science*, 2(2), 10-26.
- Tham, P. T., Thuc, H., Phuong, P. T., Phuong, N. T., & Giang, N. D. (2022). Factors Affecting the Perception of Happiness among Teachers in Vietnam. *Journal of Education and e-Learning Research*, 9(3), 199-206. doi:<https://doi.org/10.20448/jeelr.v9i3.4191>
- Tibor, K., Csizmadia, Z., Pató, T., Sz.G., B., Berke, S., Neumanné-Virág, I., & Bencsik, A. (2023). Measuring Organizational Happiness in Higher Education -- A Data-Driven Approach. *Cogent Education*, 10(1), 1-30. doi:<https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2190382>
- Tore, E., & Saka, B. D. (2023). The Relationship between Teacher Leadership and Organizational Happiness of Secondary School Teachers. *European Journal of Educational Management*, 6(4), 247-259. doi:<https://doi.org/10.12973/eujem.6.4.247>