

تأثير بيئة العمل السعيدة في تعزيز الانتماء الجامعي
أ.د. سماح مؤيد المولى*
م.م. أريج سعيد أبو نائلة**

المستخلص:

تضمن البحث تكوين إطار فكري حول متغيرين وهما بيئة العمل السعيدة والانتماء الجامعي ، إذ تمثلت أهمية البحث في محاولة الربط بين هذين المتغيرين وإثارة الإهتمام بتعزيز الانتماء الجامعي من خلال توفر عناصر بيئة العمل السعيدة .

تمحورت مشكلة البحث حول مدى امكانية عد الجامعة المستنصرية بيئة عمل سعيدة بالشكل الذي يجعل الأستاذ الجامعي يشعر بالانتماء لهذه الجامعة ، وفي هذا الإطار طرحت عدد من التساؤلات التطبيقية لبيان المشكلة المحددة .

وتمثل مجتمع البحث بالتدريسيين في (5) كليات من الكليات التابعة للجامعة المستنصرية ، وقد حددت العينة بـ (280) تدريسيًا وتدرسية ، وتم صياغة فرضيتين رئيسيتين تفرعت منها فرضيات ثانوية تم إختبارها بعدد من الأدوات الإحصائية المناسبة ، وأستخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة .
أظهرت النتائج صحة الفرضيات ، حيث أثبتت نتائج التحليل من خلال المؤشرات الموضوعية دور بيئة العمل السعيدة في الانتماء الجامعي .

وفي ضوء النتائج تمت صياغة مجموعة من الإستنتاجات أهمها ضعف العلاقة نوعاً ما بين التدريسيين و رؤساء أقسامهم النابع من ضعف العدالة في التعامل الأمر الذي أثر سلباً في حرصهم على مشاركتهم في الإجتماعات والمناقشات وتبادل الأفكار ، وهذا بدوره له تأثير سلبي على مساهماتهم التي تعزز عمل الجامعة .

Abstract:

The present study included the formation of an intellectual framework around two variables: the happy work environment and university affiliation. The importance of this study was to try to link these two variables and to raise interest in achieving university belongingness through the availability of elements of a happy work environment.

The problem of the study focused on the extent to which the Mustansiriyah University could be considered a happy work environment in a way that makes the university professor feel that he belongs to this university. In this context, a number of practical questions were raised to clarify the specific problem.

The study population consisted of (5) faculties of the Al-Mustansiriyah University faculties. The sample was defined as 280 teaching and teaching. Two main hypotheses were derived from secondary hypotheses that were tested with a number of suitable statistical tools. The questionnaire was used as a tool for collecting study data.

The results showed the validity of the hypotheses, where the results of the analysis through the indicators established the role of a happy work environment in university belongingness.

In the light of the results, a number of conclusions were formulated, the most important of which is the weak relationship between professors and their principals stemming from the lack of justice in dealing with them, which negatively affected their participation in meetings, discussions and exchange of ideas. This in turn has a negative impact on their contributions.

المقدمة

إن نجاح أي فرد في عمله يتطلب أن تكون البيئة التي يعمل بها بيئة عمل إيجابية تجعل من العمل مصدراً للبهجة والسعادة، وبالوقت نفسه فإن الأفراد بحاجة إلى الشعور بالانتماء للمنظمة التي يعملوا بها ، ولديهم الرغبة لإقامة العلاقات الودية مع الآخرين.

ولهذا حاولت الباحثتان في هذا البحث تناول هذين المتغيرين ، ومعرفة مدى تأثير بيئة العمل السعيدة في تعزيز الانتماء الجامعي لدى تدريسيي الجامعة المستنصرية.

المبحث الأول الإطار المنهجي للبحث

أولاً : منهجية البحث :

1. مشكلة البحث :

إن التدريسي الجامعي شأنه شأن أي فرد في أي منظمة يعمل بها ، فهو يتأثر بالبيئة التي يعمل بها ، من حيث كونها تجعل منه فرداً سعيداً أم غير سعيد ، وذلك من خلال العلاقات الانسانية التي تحكمها والمؤثرة على كيفية تفكيره وتصرفاته.

وتعد حاجة الأفراد للانتماء من الحاجات الانسانية المهمة وهي تؤثر على طريقة تعاملهم في المنظمات التي يعملون فيها ، ولهذا فإن الجامعات لا بد من أن تكون بيئة عمل سعيدة بالنسبة للتدريسي كي تقود إلى شعوره بالانتماء إليها ، وهذا الشعور سيجعلهم يفضلون التعاون فيما بينهم والمشاركة في الانجازات بدلاً من القيام بمبادرات فردية وتحمل المسؤولية بمفردهم ، فهم سيشعرون بالسعادة عندما ينال قسمهم أو مجموعتهم التقدير والاحترام. وعليه، نستطيع أن نقول أن مشكلة الدراسة تتمحور حول مدى امكانية عد الجامعة المستنصرية بيئة عمل سعيدة بالشكل الذي يعزز شعور التدريسي بالانتماء للجامعة التي يعمل بها.

وإستناداً لما تم ذكره فإن مشكلة البحث يمكن إظهارها من خلال عدداً من التساؤلات وكما يأتي :-

- أ- ما مستوى امكانية اعتبار الجامعة المستنصرية بيئة عمل سعيدة ؟
 - ب- ما مستوى شعور التدريسي في الجامعة المستنصرية بالانتماء لهذه الجامعة ؟
 - ج- هل توجد علاقة ارتباط وتأثير ذو دلالة معنوية بين بيئة العمل السعيدة وتعزيز الانتماء الجامعي؟
- #### 2- أهمية البحث :

يستمد هذا البحث أهمية من كونه طبق في واحدة من أعرق الجامعات العراقية ألا وهي الجامعة المستنصرية، وكانت عينة البحث من فئة التدريسيين والذين يعدون من أهم الشرائح في المجتمع لما لهم من دور علمي من خلال المحاضرات التي يقدموها للطلبة ، البحوث ، المشاريع ، المؤتمرات ، الندوات والحلقات الدراسية التي يعقدها ، ولا ننسى دورهم في توجيه الطلبة توجيهاً علمياً وإنسانياً من أجل تطوير قدراتهم وبناء شخصياتهم لأنهم أمل ومستقبل المجتمع والدولة.

فلا بد من تحقيق الإستثمار الأمثل والإستفادة الحقيقية من هذه الشريحة المهمة ألا وهي شريحة الأساتذة الجامعيين من خلال قدرتهم على إدارة ذاتهم ، الأمر الذي يؤدي إلى تعزيز شعورهم بالانتماء للجامعة التي يعملون بها ، مما يؤثر إيجابياً على مستوى أداء الجامعة ككل ، وبالتالي التأثير الإيجابي على مستوى التعليم الجامعي في وطننا العزيز.

3- أهداف البحث : يهدف هذا الإسهام المعرفي المتواضع إلى تحقيق الأهداف التالية :

- أ- معرفة مدى امكانية اعتبار بيئة الجامعة المستنصرية بيئة عمل سعيدة بالنسبة للتدريسيين في هذه الجامعة.
- ب- معرفة مدى امكانية تعزيز شعور التدريسيين في الجامعة المستنصرية بالانتماء لجامعتهم.
- ج- معرفة مدى تأثير بيئة العمل السعيدة في تعزيز الانتماء الجامعي لهم.

4- الإنموذج الفرضي للبحث :

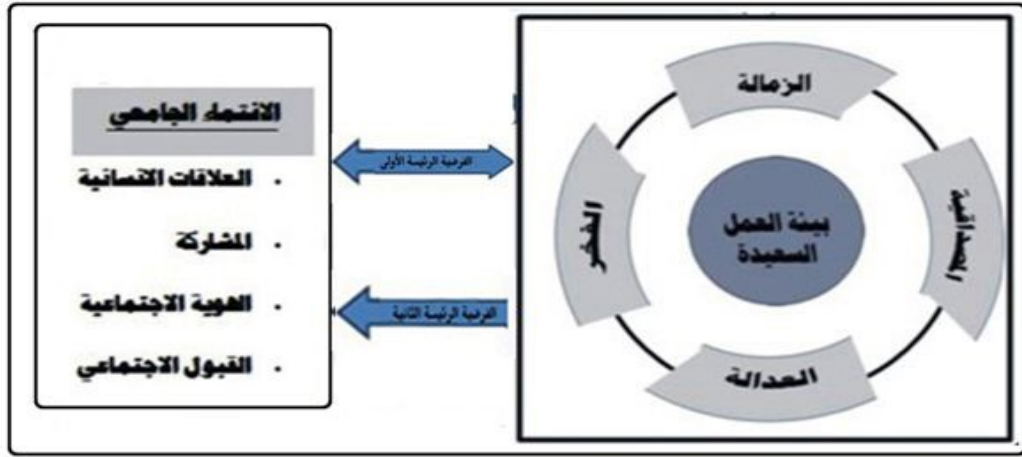
بالإستناد إلى مشكلة الدراسة وأهدافها ، قامت الباحثتان بتوليف إنموذج مطور وإفترض ليحدد مخططاً للعلاقات الارتباطية بين هذه المتغيرات وإتجاهات التأثير فيها.

إعتمدت الباحثتان في بناء الأنموذج على دراسة (Goleman,et.al,2002) في تحديد أبعاد إدارة الذات وهي ضبط الذات الانفعالي ، الشفافية ، القدرة على التكيف ، التوجه نحو الانجاز ، المبادرة والتفاؤل.

فيما تم اعتماد تصنيف (Baldwin,et.al,2008) لتحديد أبعاد بيئة العمل السعيدة وهي المصادقية ، العدالة ، الفخر والزمالة.

وفيما يتعلق بالانتماء الجامعي فقد تم الاعتماد على دراسة (Tajfel,1981) لتحديد أبعاده وهي العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الإجتماعية والقبول الإجتماعي.

يتضح من الإنموذج أنه يشمل ثلاثة متغيرات رئيسية هي : المتغير المستقل الأول (إدارة الذات) ، المتغير المستقل الثاني (بيئة العمل السعيدة) والمتغير المعتمد (الانتماء الجامعي) ، وأن كل متغير يحمل في طياته مجموعة من المتغيرات الفرعية.



شكل (1) الانموذج الفرضي للبحث

المصدر: اعداد الباحثتان.

5- **فرضيات البحث:** تمت صياغة فرضيات البحث في ضوء المخطط الفرضي وأهداف البحث ، وبما يتفق مع المراجع النظرية لبيئة العمل السعيدة والانتماء الجامعي والتي ستخضع للإختبار والتحليل والمعالجة الإحصائية وعندها ستثبت صحتها من عدمه ، وتقسم إلى الآتي :-

- **الفرضية الرئيسية الأولى :** توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل السعيدة والانتماء الجامعي.

وتتفرع منها أربع فرضيات ثانوية وهي :

أ- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين المصداقية وتعزيز الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).

ب- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين العدالة وتعزيز الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).

ج- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الفخر وتعزيز الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).

د- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الزمامة وتعزيز الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).

- **الفرضية الرئيسية الثانية :** يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل السعيدة في الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).

وتتفرع منها أربع فرضيات ثانوية وهي :-

أ- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للمصداقية في تعزيز الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).

ب- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للعدالة في تعزيز الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).

ج- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للفخر في تعزيز الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).

د- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للزمامة في تعزيز الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).

6- مجتمع البحث :

7- تم إختيار (5) كليات من الكليات التابعة للجامعة المستنصرية لتطبيق الجانب العملي من البحث ، حيث تضمن مجتمع البحث تدريسيي هذه الكليات ممن هم على الملاك الدائم للدراسات الصباحية للعام الدراسي (2017- 2018) ، وبذلك يتكون المجتمع الإحصائي من (1015) تدريسي وتدرسيية ، موزعين حسب الجنس بواقع (479) تدريسياً وبنسبة (47.192%) ، و(538) تدرسيية وبنسبة (52.808%).

أما أعداد التدريسيين حسب الدرجة العلمية فيبلغ (106) تدريسي بلقب أستاذ وبنسبة (10.443%) من مجموع أعداد التدريسيين وبلغ عدد الذكور (65) وعدد الإناث (41) وبنسبة (61.321%) و (38.679%) على التوالي ، (347) تدريسي بلقب أستاذ مساعد وبنسبة (34.187%) من مجموع أعداد التدريسيين ، حيث بلغ عدد الذكور (178) وعدد

الإناث (169) وبنسبة (51.297%) و (48.703%) على التوالي ، (349) تدريسي بلقب مدرس وبنسبة (34.384%) من مجموع أعداد التدريسيين ، حيث بلغ عدد الذكور (151) وعدد الإناث (198) وبنسبة (43.266%) و (56.733%) على التوالي و(213) بلقب مدرس مساعد وبنسبة (20.985%) من مجموع أعداد التدريسيين ، وقد بلغ عدد الذكور (85) وعدد الإناث (128) وبنسبة (39.906%) و(60.094%) على التوالي ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (1)

أعداد التدريسيين في الكليات مجتمع البحث حسب الجنس والدرجة العلمية

الدرجة العلمية	الجنس		المجموع
	ذكور	إناث	
أستاذ	65	41	106
	%61.321	%38.679	%100
أستاذ مساعد	178	169	347
	%51.297	%48.703	%100
مدرس	151	198	349
	%43.266	%56.733	%100
مدرس مساعد	85	128	213
	%39.906	%60.094	%100
المجموع	479	536	1015

المصدر : إعداد الباحثان حسب البيانات المأخوذة من قسم الدراسات والتخطيط والمتابعة في رئاسة الجامعة المستنصرية.

8- عينة البحث :

تم إختيار عينة عشوائية من التدريسيين في الكليات التي تم إختيارها ومن أقسام مختلفة تابعة لهذه الكليات ، ومن التخصصين العلمي والإنساني ، حيث تم توزيع (310) إستبانة على التدريسيين وإسترجاع 280 إستبانة لتكون عينة البحث (280) تدريسياً . وفيما يلي جدول يبين أسماء الكليات المختارة وأعداد التدريسيين في كل كلية والعينة التي تم إختيارها من كل كلية وعدد الإستبانات الموزعة والمسترجعة.

جدول (2)

أسماء الكليات المختارة وأعداد التدريسيين فيها والعينة التي تم إختيارها من كل كلية وعدد الإستبانات الموزعة والمسترجعة

أسماء الكليات المختارة	عدد التدريسيين في كل كلية	العينة المختارة من كل كلية	الإستبانات الموزعة	الإستبانات المسترجعة
الإدارة والاقتصاد	179	54	54	45
العلوم السياحية	52	16	16	14
القانون	64	16	16	18
التربية	410	123	123	112
الآداب	310	93	93	91
المجموع	1015	305	305	280

المصدر : إعداد الباحثان.

والجدول الآتي يبين أعداد التدريسيين عينة البحث وحسب الجنس والتخصص العلمي وسنوات الخدمة :

جدول (3)

أعداد التدريسيين (عينة البحث) حسب الجنس والتخصص وسنوات الخدمة

سنوات الخدمة	الجنس والتخصص		الذكور		الإناث		المجموع
	علمي	إنساني	علمي	إنساني	علمي	إنساني	
5-1	6	8	3	5	9	13	13
10-5	15	14	14	11	29	25	25
10- فأكثر	61	44	49	50	110	94	94
المجموع	82	66	66	66	148	132	280

المصدر : إعداد الباحثان.

9- المقاييس والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة :

تم استخدام المقاييس الإحصائية التالية في تحليل بيانات الدراسة :

1. الوسط الحسابي المرجح (*Weighted Mean*) : هو عبارة عن قيمة تعطي مدلول أولي لطبيعة البيانات وتستخدم لتحديد مستوى إجابات أفراد العينة لفقرات الاستبيان (جودة، 2009:110).

2. **الانحراف المعياري (Standard deviation)** : يستخدم لقياس مدى تشتت إجابات عينة الدراسة عن وسطها الحسابي، وبعبارة أخرى يؤثر مدى تجانس إجابات العينة (جودة، 2010:116).
3. **الأهمية النسبية (The relative importance)**: هي الوزن النسبي للمتوسط، ونحصل عليه من قسمة الوسط الحسابي لكل عبارة على أعلى درجة يأخذها مقياس ليكرت الخماسي (أموري وآخرون، 2013:58).
4. **معامل التحديد R^2 (Coefficient Of Determination)**: يستخدم لمعرفة نسبة تفسير المتغير المستقل للمتغير التابع (النعمي وباسين، 2008:178).
5. **معامل الارتباط البسيط (Simple Correlation Coefficient)** : يستعمل لبيان قوة العلاقة الارتباطية الخطية بين متغيرين (النعمي وباسين، 2008:172).
6. **اختبار Z (Z-TEST)** : يستخدم لمعرفة معنوية العلاقة الارتباطية بين متغيرين في حال كان حجم العينة أكثر من ثلاثين. وبعبارة أخرى يستعمل لبيان قبول أو رفض فرضيات الارتباط بين المتغيرات (النعمي وباسين، 2008:185).
7. **اختبار F (F-TEST)**: يستخدم لمعرفة معنوية العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، أي يستخدم لبيان معنوية تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع (النعمي وباسين، 2008:215).

ثانياً : دراسات سابقة :

1. **دراسات متعلقة بمتغير بيئة العمل السعيدة** : لم تجد الباحثان دراسات تتعلق ببيئة العمل السعيدة وإنما دراسات تتعلق بتأثير بيئة العمل على متغيرات أخرى وفيما يلي عرض أهمها

أ- دراسة (Ajala, 2012)	
عنوان الدراسة	تأثير بيئة مكان العمل على رفاهية العاملين
الاهداف	هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير بيئة مكان العمل على رفاهية وإنتاجية العاملين في إحدى المؤسسات الحكومية في نيجيريا من خلال طرح سؤالين ، الأول : ماهو تأثير الاتصالات في مكان العمل على رفاهية ، أداء وإنتاجية العاملين ، والتساؤل الثاني : ماهو تأثير الاتصالات في مكان العمل على رفاهية ، أداء وإنتاجية العاملين.
العينة	تم اختيار (350) مستجيب وكانت أعمارهم من (22-55) سنة.
النتائج	تم تحليل الاستبانة إحصائياً والمؤلفة من ثلاثة أقسام لجمع البيانات ، حيث تضمن القسم الأول معلومات عن المستجيبين حول العمر ، التحصيل الدراسي والحالة الزوجية ، أما القسم الثاني فقد تكون من (6) أسئلة عن بيئة العمل الفيزيائية من حيث التهوية ، الإضاءة ، نوعية الأثاث ، درجة الحرارة ، حركة الهواء وترتيب المكاتب ، في حين تضمن القسم الثالث (9) أسئلة عن الاتصالات في بيئة العمل ، وقد أظهرت النتائج أن خصائص مكان العمل وشبكة الاتصالات الجيدة في مكان العمل تؤثر على رفاهية ، صحة ، الروح المعنوية وإنتاجية العاملين ، فبيئة العمل الضعيفة وغير الآمنة تؤثر سلباً على العاملين ، عوانتهم وعلى الاقتصاد الوطني ، أما العكس فيؤدي إلى مخاطر معنوية أفضل وإلى زيادة الإنتاجية.
الاستفادة منها بالبحث الحالي	التعرف على بعض المصادر
ب- دراسة (العبيدي، 2013)	
عنوان الدراسة	دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي
الاهداف	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصنع بغداد للمشروبات الغازية وماهي العوامل التي تؤثر على هذا الرضا سلباً وإيجاباً من خلال فرضيتين رئيسيتين حول علاقة الارتباط والتأثير بين هذه العوامل والرضا الوظيفي للعاملين.
العينة	يضم مجتمع الدراسة العاملين في المصنع ، وتم اختيار عينة منهم بعدد (65) فرداً.
النتائج	بعد أن تم استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل الإحصائية التي ضمت (59) فقرة توزعت في (5) مجالات وهي (أسلوب القيادة ، طبيعة ومحتوى الوظيفة ، ثقافة المنظمة ، ظروف العمل المادية والرضا الوظيفي) ، تم التوصل إلى وجود رضا وظيفي إلى حد ما لدى عينة الدراسة ، وقد إحتل أسلوب القيادة والإشراف المرتبة الأولى في زيادة الرضا الوظيفي ، طبيعة ومحتوى الوظيفة بالمرتبة الثانية ، فيما جاء متغير ثقافة المنظمة بالمرتبة الثالثة ، أما متغير ظروف العمل فقد جاء بالمرتبة الرابعة ، أما عن مدى الرضا الوظيفي لأفراد العينة فقد إتضح أن هناك رضا وظيفي إلى حد ما لدى العينة المبحوثة.
الاستفادة منها في البحث الحالي	التعرف على بعض المصادر

- 2- **دراسات متعلقة بمتغير الانتماء الجامعي** : وجدت الباحثان دراسات سابقة عن الانتماء التنظيمي الذي يعد الانتماء الجامعي صورة من صورته.

أ- دراسة (عاصي وحسين، 2008)	
عنوان الدراسة	الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين / دراسة ميدانية في هيئة التعليم التقني
الاهداف	تحديد درجة الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين في هيئة التعليم التقني والعلاقة بينهما ومعرفة مدى تأثير بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية في هذا المجال.
العينة	كانت عينة الدراسة (160) مبحوث في هيئة التعليم التقني
النتائج	ان درجة الانتماء التنظيمي لدى العاملين في هيئة التعليم التقني كانت مرتفعة وهذا يرجع الى طبيعة العمل في الهيئة وظروف بيئة العمل التي كان لها دور مهم في ذلك كعوامل الأشراف ، محتوى العمل ، الأجور ، الترتيبات ونظم الاتصالات ، كما اتضح انه رغم ارتفاع درجة الرضا الوظيفي عن العمل لدى العاملين في الهيئة الا ان تأثير العوامل التنظيمية السابقة في الرضا عن العمل كان ضعيف جداً ، ولذا كان ارتفاع درجة الانتماء التنظيمي لدى العاملين في الهيئة أثر في ارتفاع درجة الرضا عن العمل.
مجال الاستفادة منها في الدراسة الحالية	في الجانب النظري

دراسة (Tabatabaee, et.al., 2016)	
عنوان الدراسة	الانتماء التنظيمي للعاملين في مكتب مدينة ورامين للتعليم
الاهداف	التعرف على الثقافة التنظيمية في وزارة التعليم ودراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي بين العاملين في وزارة التعليم
العينة	تألفت عينة الدراسة من (274) موظف في مكتب وزارة التعليم في مدينة ورامين في طهران ممن يحملون شهادة البكالوريوس.
النتائج	وجود علاقة ارتباط بين الانتماء التنظيمي ومتغيرات الإبداع ، المسؤولية ، القيادة ، التنسيق والدعم الإداري ، وعدم وجود علاقة ارتباط بين متغير الرقابة والانتماء التنظيمي للعاملين. ووجود علاقة ارتباط موجبة بين الانتماء التنظيمي ومتغيرات الهوية التنظيمية ، نظام المكافآت والعقوبات ، المعارضة ونموذج الاتصال في مكتب ورامين للتعليم.
مجال الاستفادة منها في الدراسة الحالية	التعرف على بعض المصادر

المبحث الثاني

الإطار المعرفي للبحث

أولاً: بيئة العمل السعيدة :-

1- مفهوم بيئة العمل:
يقصد بالبيئة كل مكونات الوسط الذي يتفاعل معه الإنسان مؤثراً ومتأثراً بشكل يكون العيش فيه مريحاً فسيولوجياً ونفسياً (السامرائي، 2012:13).

أما بيئة العمل فهي المكان الذي يعمل به الفرد (Briner,2000:299) ، ويرى أبو النصر أنها مجموعة العوامل الداخلية التي تؤثر على الأداء مثل ، قنوات الإتصال ، أهداف المنظمة ، نطاق عمل المنظمة والإدارات والأقسام بالمنظمة وثقافة المنظمة (أبو النصر، 2007:36). وهي تمثل البيئة الإجتماعية والمهنية والتي من المفترض أن يتم فيها التفاعل بين عدد من الأفراد لديهم عمل منسق بطريقة أو بأخرى (Swamy,2015:285).

2- مفهوم السعادة :

وهي الإحساس اللطيفة والشعور بالرضا ، الإزدهار (Well-being) ، تصديق الذات ، إدراك الذات وكذلك تتعلق بمفاهيم الحياة المفرحة أو الجيدة التي تتضمن عمل كل ما هو صحيح ومستقيم وتحقيق الأهداف الذاتية وإستخدام وتطوير المهارات والمواهب (Fisher,2010:385). والسعادة هي الإبتساح أو الإبتهاج وهو إحساس نحسه حين نعمل عملاً إيجابياً ، حين نغدق الحب ، حين نستخدم العقل فيما يجدي وينفع ، والسعادة هي نشاط داخلي وشعور متزايد بالرغبة في تنمية علاقاتنا بأنفسنا وبالناس ويتبع هذا إستحالة وجودها مع المشاعر السلبية (عبد الفتاح، 1989:164). فالسعادة يمكن أن تعني الكثير من الأشياء ولهذا فإن لها الكثير من الأسماء فهي البهجة ، المعنى (Meaningfulness) ، الرضا (Satisfaction) ، الإبتساح (Ecstasy) ، الحماس (Zest) ، المتعة (Pleasure) ، والانجاز (Fulfillment) ، والسعادة كلمة مرادفة للإزدهار ، ويختلف معنى السعادة بالنسبة للأفراد باختلاف إختصاصاتهم وقيمهم ومجالات حياتهم وتشير الدراسات عن السعادة أن النفسية الإيجابية تكون أكثر سعادة من النفسية العادية (10:2012: Suojanen).

3- مفهوم بيئة العمل السعيدة :

يعرف (Baldwin وزملاءه) بيئة العمل السعيدة بأنها المكان الذي يشعر فيه الفرد بالثقة بالآخرين الذين يعملون معه ويكون فخوراً في ما يعمله ويستمتع فيه بالعمل مع الأفراد الذين يعمل معهم (Baldwin et al.,2008:354).

وتشير السعادة في مكان العمل إلى مدى رضا الأفراد الذين يعملون فيه ، وهذه السعادة سبب مهم في تحسين الإنتاجية في أي منظمة ، فالأفراد السعداء يكونوا منتجين بينما الأفراد غير السعداء فإنهم لا يعبرون إهتمام لأي مهمة توكل إليهم ، ولهذا يجب معرفة ماهي العوامل التي تؤثر على سعادة العاملين من أجل تعزيز هذه السعادة ، فالعمل هو أحد النواحي المهمة في حياة الأفراد فهم يؤدون أعمالهم أما من أجل المنافع المالية أو النفسية ، لكن في حالة إعادة هيكلة المنظمة من أجل تحسين أدائها الذي يؤدي إلى تخفيض القوى العاملة فإن هذا يؤدي إلى شعور العاملين بعدم الرضا عن وظائفهم الأمر الذي يؤدي إلى إلتزام أقل تجاه المنظمة وهذا يؤثر على الأداء المنظمي (Sharif & Abdul Majid,2015:78).

وترى الباحثتان أن بيئة العمل السعيدة هي التي يسودها جو من علاقات الزمالة القائمة على المصادقية والاحترام والعدالة بحيث تجعل الأفراد يشعرون بالفخر والسعادة لوجودهم وعملهم فيها .

وتحدد (Fisher,2010) عشرة عوامل لخلق السعادة في مكان العمل وهي (Ashkanasy,2011:25) :

- أ- خلق ثقافة منتظمة صحية ، محترمة وداعمة.
- ب- توفير كوادر إدارية مؤهلة لجميع المستويات الإدارية.
- ج- توفير المعاملة العادلة والأمان.
- د- تصميم الوظائف بشكل تكون فيها متعة ، تحدي ، إستقلالية وغنية بالتغذية العكسية.
- هـ- تسهيل عملية تطوير المهارات وتحسين الكفاءات والسماح بالترقي.
- و- الموائمة بين الفرد والمنظمة وكذلك بين الفرد والوظيفة.
- ز- إغناء الممارسات الإجتماعية.
- ح- تقليل الأعمال التي تسبب الإزعاجات.
- ط- إقناع العاملين في حالة إعادة الهيكلة وجعلها أكثر قبولاً.
- ي- تبني الممارسات التي ترفع مستوى أداء العمل.

4- أبعاد بيئة العمل السعيدة:

- لم تجد الباحثتان مصدراً حدد أبعاد بيئة العمل السعيدة سوى (Baldwin) الذي حددها بالآتي (Baldwin et.al., 2008:354) وهذه الأبعاد التي تم إختيارها في التحليل العملي عدا بعد (الاحترام) وذلك لتداخله مع الأبعاد الأخرى من وجهة نظر الباحثتان وهي :
- أ- **المصداقية Credibility**: وتتمثل بالاتصالات المفتوحة ، القدرة على تنسيق الموارد البشرية والمادية والنزاهة في تنفيذ الرؤية باتساق.
- وهي قياس للعدالة ، التحيز ، الدقة ، الجدارة بالثقة والموثوقية (Porralet.al., 2014:24) وتعتبر مكوناً أساسياً لنجاح عملية الإتصال (علم الدين، 1989:7).
- ب- **الاحترام Respect**: وتمثله التنمية المهنية وإظهار التقدير ، التعاون مع العاملين على إتخاذ القرارات ذات الصلة والإهتمام بالعاملين باعتبارهم أفراد لهم حياتهم الشخصية الخاصة
- والاحترام هو أحد الأسباب التي تجعل الفرد يعمل بأمانة (Suojanen, 2012:54). فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الفرد سياسات إحترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي (الزيتاني، 2014:15).
- ت- **العدالة Fairness**: ويعني المساواة في المعاملة المتوازنة مع الجميع من ناحية المكافآت، الموضوعية وعدم التحيز في التوظيفات والترقيات، والعدالة وعدم التمييز ومراجعة الشكاوي المقدمة.
- وهو شعور الأفراد في المنظمة بمدى النزاهة والمساواة في تعامل رؤسائهم معهم (جودة، 2010:304). ويعني مدى إحساس الأفراد بأن الإجراءات والعمليات المتبعة في تحديد المكافآت عادلة مثل تحديد الأجور ووسائل الترقية ، والعدالة المدركة والسياسات المستخدمة في إتخاذ القرارات في مكان العمل ، وتشير معظم الأدبيات إلى وجود ثلاثة أبعاد رئيسة للعدالة وهي (الشنطي، 2016:36) :
- (أولاً)- **العدالة التوزيعية**: وتشير إلى عدالة المخرجات أو العوائد التنظيمية التي يحصل عليها الفرد وتعتبر الرواتب والحوافز وعبء العمل أمثلة على هذه المخرجات.
- (ثانياً)- **عدالة التعاملات**: وتشير إلى مدى إحساس الأفراد بعدالة المعاملة التي يحصلون عليها عندما تطبق عليهم الإجراءات وهل هي مبنية على الاحترام والتقدير من عدمه.
- (ثالثاً)- **العدالة الإجرائية**: وتشير إلى السلوك والعمليات التي تستخدمها المنظمة لتنفيذ الوظائف المختلفة.
- ث- **الفخر Pride**: سواء بالعمل الفردي والمساهمات الفردية ، أو الفخر بالعمل المقدم من قبل الفريق أو مجموعة العمل وكذلك الفخر بمنتجات المنظمة ومساهماتها بالمجتمع. فالفخر الذي تشعر به تجاه عملنا يجعلنا نمشي رافعي رؤوسنا (Suojanen, 2012:54).
- ج- **الزمالة Camaraderie**: من خلال خلق مناخ إجتماعي ودود وفيه ترحيب حار يوفر الإحساس بالعائلة أو الفريق. والزمالة هي أن يلتزم الأفراد تجاه زملائهم بتقديم الدعم والمساعدة لهم في كافة حالات الطوارئ ، سواء كان هذا الدعم أخلاقياً ، إنسانياً أو مادياً (أبولنصر، 2007:189).

ثانياً : الانتماء الجامعي :-

1- المفهوم :

يرى (Carducci) أن الانتماء هو الرغبة بأن نكون مع الآخرين ، ويرتبط مباشرة بالرغبة الأساسية في الشعور بالقبول من قبل الآخرين بامتلاك علاقات شخصية ذات معنى مع الآخرين وهو يتضمن الحاجة إلى الشعور بأنك جزء من بعض المجموع المرجعية مثل (الأسرة، الجيران ، المجموعة الدينية ، المجموعة المهنية) ، والقدرة على تلقي الحب وإعطائه مثل إقامة صداقات ذات معنى ، وكذلك الانتماء إلى منظمات إجتماعية مختلفة مثل (النوادي ، فرق الحرم الجامعي الرياضية ، مجاميع الخدمة المجتمعية ، منظمات إعادة التدوير ، عضوية نادي صحي، مجموعة نقاش كتاب) ، وأيضاً الانتماء إلى الأسرة يعطينا شعور القبول والانتماء (Carducci, 2009:232).

والانتماء بمفهومه البسيط يعني الارتباط والإنسجام والإيمان مع المنتمي إليه وبه، وعندما يفقد الانتماء يعكس لنا خللاً تسقط معه صفة الانتماء (محمد علي، 2010:18) ، فهو رغبة الإنسان بإقامة روابط إجتماعية مع الآخرين (Brehm&et.al., 2002:302). ويعتبر مفهوم الانتماء من المفاهيم الإجتماعية والنفسية والتي تأخذ موقعاً مهماً ضمن سلم ماسلو للحاجات (Vural&et.al., 2013:216).

وقد حث القرآن الكريم إلى الانتماء للجماعة ، حيث قال الله سبحانه وتعالى : " **وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا اللَّهَ عَلَيْهِمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً قَالَتْ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا** " (سورة آل عمران، الآية 103).

ويولد الانتماء حافز لدى الأفراد لتعديل سلوكهم كي يكون قريباً من سلوك المجموعة التي ينتمي إليها ، بل وحتى يضطر أحياناً إلى التضحية برغباته وطلباته من أجل المجموعة ومن أجل أن يحافظ على إنتمائه إليها والقبول من قبلها ، وكذلك يسعى لتحقيق أهدافها والعمل من أجل مصلحتها التي تحقق مصلحته هو شخصياً لأنه يشعر بالترابط والتكامل معها.

وتوجد عدة أنواع للانتماء مثل الانتماء الأسري ، الانتماء الوطني والانتماء التنظيمي الذي يعبر عنه بالإستجابة تجاه المنظمة بصفة عامة والارتباط بالمنظمة ككل بما فيها من أهداف وقيم (عاصي وحسين، 2008:100). ويعرف الانتماء التنظيمي بأنه إرتباط العاملين واعتمادهم على المنظمة التي توفر الشعور بالاحترام المهني ، والولاء والايثار بقيم المنظمة. وهناك ثلاث مراحل للانتماء التنظيمي وهي القبول والالتزام والتطبع ، وكخطوة أولى يحتاج الاعضاء الى علاقات يشعر معها بالرضا وتقبل تأثير الآخرين عليه ، مع اثبات وجوده وفي هذه المرحلة يشعر الفرد بالفخر لانتمائه لهذه المنظمة ، وفي المرحلة اللاحقة فان اعضاء المنظمة يجدون قيم المنظمة تشعرهم بالرضا لانها تتماشى مع قيمهم ، وفي المرحلة النهائية للانتماء التنظيمي فان اعضاء المنظمة يكون لديهم ثقة بالفرد الذي لا يتردد بحماية المنظمة (Tabatabaee, et.al., 2016:184).

ولهذا ترى الباحثتان أن الانتماء الجامعي هو إحدى صور الانتماء المنظمي نظرا إلى أن الجامعة هي إحدى المنظمات العاملة في المجتمع.

2- الأبعاد: يحدد (محمد وقطناني) ابعاد الانتماء بـ (الامان ، المشاركة ، الرضا عن الجماعة ، تحمل المسؤولية ، المقارنة الاجتماعية) (محمد وقطناني، 2010:141).

اما (العرجا وعبد الله) فيحدد ابعاد الانتماء بـ (التواصل ، الايثار ، الشعور بالجماعة) (العرجا وعبد الله، 2015:88). ويمكن تحديد أبعاد الانتماء بالآتي (كاظم، 2012:336) :-

أ- العلاقات الإنسانية : وتعني إهتمام الفرد في المحافظة على إقامة علاقات مع الآخرين من خلال إبداء المساعدة لهم والسؤال عنهم وتجنب محاولات التنافس والصراع معهم ومشاركتهم الأفراح والأحزان مع الإهتمام في الإشتراك بالنشاطات الإجتماعية التي تجمعهم بهم (كاظم، 2012:336).

ب- المشاركة : وهي كذلك تعاون الفرد مع باقي أفراد مجموعته ومشاركتهم أنشطتها مما يخلق منظمة إجتماعية يسود فيها عناصر المشاركة كالتعاون والرغبة الصادقة في تحقيق الأهداف (محمد، 2010:56).

ت- الهوية الإجتماعية : وتعرف الهوية الإجتماعية بأنها مفهوم الفرد عن ذاته والمشتق من معرفته بإنتمائه إلى مجموعة إجتماعية ، فضلاً عن الأهمية العاطفية لذلك الانتماء وقيمته (Buchanan&Huczynski, 2010:358) (Tajfel, 1978:63). فالانتماء مثلاً إلى فريق رياضي يعتبر مصدراً مهماً للهوية الإجتماعية وبالنسبة للبعض بقدر أهمية الانتماء للوطن ، ويستند إحساسنا بالهوية على التفاعلات الإجتماعية التي تُظهر إبتماؤنا إلى مجتمعات معينة من خلال المعتقدات والقيم والممارسات المشتركة (Marsh, 2007:5).

ث- القبول الإجتماعي : ويمثل الانتماء حاجة أساسية للفرد والشعور بأنه محترم ومقدر من قبل أعضاء المجموعة أو المجتمع الذي ينتمي إليه (Marshall & et.al., 2012:118). في حين أن نقص الشعور هذا الشعور بالقبول وبالتالي الانتماء يسبب حالات من العنف في المجتمع (Vural & et.al., 2013:216). وقد تم إختيار هذه الأبعاد في الجانب العملي من قبل الباحثتان لقياس متغير الانتماء الجامعي.

المبحث الثالث

الجانب العملي

أولاً : تحليل متغيرات البحث بوساطة الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية :
يوضح الجدول (4) مستوى أهمية المتغيرات الثانوية ضمن المتغير المستقل (بيئة العمل السعيدة).

جدول (4)

مستوى أهمية المتغيرات الثانوية ضمن المتغير المستقل بيئة العمل السعيدة

الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	1	2	3	4	5	التسلسل
			لا تنطبق على أيديا	تنطبق على نادرا	تنطبق على أحيانا	تنطبق على غالبا	تنطبق على دائما	
79.5714	1.0193	3.9786	3.6	5.4	15.4	41.1	34.6	الفقرة 1
77.9286	1.0125	3.8964	3.9	4.3	20.4	41.1	30.4	الفقرة 2
94.5714	0.5968	4.7286	0.7	0	3.6	17.1	78.6	الفقرة 3
77.6429	1.193	3.8821	7.5	6.8	12.1	37.1	36.4	الفقرة 4
83.2857	0.8305	4.1643	1.1	1.8	15.7	42.5	38.9	الفقرة 5
85.7143	0.736	4.2857	0	1.8	11.4	43.2	43.6	الفقرة 6
87.2857	0.8095	4.3643	0.4	2.5	11.4	31.8	53.9	الفقرة 7
83.6429	0.8545	4.1821	0.7	3.2	15	39.3	41.8	الفقرة 8
90.2143	0.6825	4.5107	0	1.1	7.5	30.7	60.7	الفقرة 9
84.4286	0.8594	4.2214	المصدقية					Z1

83.5	0.9322	4.175	1.8	3.5	14.6	35.4	44.6	الفقرة 10
78.7143	1.1309	3.9357	5.4	7.1	13.6	36.4	37.5	الفقرة 11
78.6429	1.0671	3.9321	3.6	5.7	21.8	31.8	37.1	الفقرة 12
89.7143	0.6825	4.4857	0.4	1.1	5.4	36.1	57.1	الفقرة 13
75.7143	1.1058	3.7857	3.9	10	20.4	35	30.7	الفقرة 14
76.2857	1.2929	3.8143	10.4	6.4	12.9	32.1	38.2	الفقرة 15
80.4286	1.0352	4.0214	العدالة					Z2
77.3571	1.002	3.8679	2.5	6.1	24.3	36.4	30.7	الفقرة 16
76.9286	1.0202	3.8464	2.9	6.4	24.3	36.1	30.4	الفقرة 17
88.2143	0.816	4.4107	0.7	2.9	8.2	31.1	57.1	الفقرة 18
89.7857	0.7032	4.4893	0.4	1.4	5.7	33.9	58.6	الفقرة 19
85.2143	1.03	4.2607	3.2	4.3	11.1	26.1	55.4	الفقرة 20
80.9286	1.0981	4.0464	4.3	3.6	21.4	24.6	46.1	الفقرة 22
93.5714	0.6078	4.6786	0	1.1	4.3	20.4	74.3	الفقرة 23
94.6429	0.6014	4.7321	0.4	0.4	5	14.3	80	الفقرة 24
81	2.6783	4.05	5.7	7.5	19.6	24.3	42.9	الفقرة 25
85.2937	1.0619	4.2647	الفخر					Z3
86.4286	0.8362	4.3214	0.7	1.1	16.4	28.9	52.9	الفقرة 26
89.1429	0.7221	4.4571	0.4	1.1	8.2	33.2	57.1	الفقرة 27
81.3571	0.9346	4.0679	2.1	2.5	20	37.1	38.2	الفقرة 28
77.8571	1.0656	3.8929	3.9	6.4	19.6	36.4	33.6	الفقرة 29
83	0.8586	4.15	1.4	2.9	13.2	44.3	38.2	الفقرة 30
91.2857	0.6303	4.5643	0	0.7	5.4	30.7	63.2	الفقرة 31
84.8452	0.8412	4.2423	الزمانة					Z4
83.749	0.94943	4.18745	بيئة العمل السعيدة					Z

المصدر : إعداد الباحثان بالاعتماد على الحاسبة الالكترونية
يوضح الجدول (5) مستوى اهمية المتغيرات الثانوية ضمن المتغير التابع الانتماء الجامعي

الاهمية النسبية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	1	2	3	4	5	تسلسل
			لا تنطبق على أبدا	تنطبق علي نادرا	تنطبق علي أحيانا	تنطبق علي غالبا	تنطبق علي دائما	
النسب المنوية للإجابات								
83.4286	0.8291	4.1714	0.4	3.6	14.3	42.1	39.6	الفقرة 32
39.3571	1.092	1.9679	44.6	26.8	19.3	5.7	3.6	الفقرة 33
92.3571	0.6561	4.6179	0.7	0.4	4.3	25.7	68.9	الفقرة 34
67.2143	1.3042	3.3607	11.8	13.2	26.8	23.6	24.6	الفقرة 35
90.5714	0.6273	4.5286	0	0.7	5	35	59.3	الفقرة 36
78.5	0.9936	3.925	1.4	7.9	21.1	36.1	33.6	الفقرة 37
58.8571	1.2574	2.9429	14.6	22.5	31.8	16.4	14.7	الفقرة 38
71	1.3134	3.55	9.3	14.6	18.9	26.1	31.1	الفقرة 39
العلاقات الانسانية								
72.6607	1.0091	3.633						Y1
78.0714	0.9436	3.9036	1.4	6.4	21.8	41.1	29.3	الفقرة 40
53.9286	1.2632	2.6964	20	27.9	26.1	14.6	11.4	الفقرة 41
84.4286	0.772	4.2214	0	2.1	14.6	42.1	41.1	الفقرة 42
56.6429	1.2631	2.8321	19.3	20.4	29.3	20	11.1	الفقرة 43
83	0.8711	4.15	1.4	2.1	16.4	40	40	الفقرة 44
81.1429	1.1024	4.0571	2.9	8.2	16.1	26.1	46.8	الفقرة 45
56.8571	1.2743	2.8429	16.1	27.9	25.7	16.4	13.9	الفقرة 46
88.0714	0.7792	4.4036	0	1.8	12.9	28.6	56.8	الفقرة 47
67.0714	1.3252	3.3536	11.1	16.4	25	21.1	26.4	الفقرة 48
المشاركة								
72.1349	1.066	3.6067						Y2
79.6429	1.1247	3.9821	4.6	6.4	16.8	30.4	41.8	الفقرة 49
70.7857	1.4363	3.5393	13.9	11.4	18.6	18.9	37.1	الفقرة 50
79.5714	1.1037	3.9786	4.6	5	18.9	30.7	40.7	الفقرة 51
77.1429	1.389	3.8571	10.7	8.2	15.4	16.1	49.6	الفقرة 52
81.5	0.9717	4.075	2.1	3.9	18.9	34.3	40.7	الفقرة 53
76.2857	1.3338	3.8143	8.6	10.4	17.1	18.9	45	الفقرة 54
81.8571	1.1353	4.0929	4.6	6.4	12.9	27.1	48.9	الفقرة 55
82.5	1.0619	4.125	2.9	5.7	16.4	26.1	48.9	الفقرة 56
74.7143	1.4249	3.7357	11.1	12.9	12.9	17.9	45.4	الفقرة 57
الهوية الاجتماعية								
78.2222	1.2201	3.9111						Y3
85.7143	0.8491	4.2857	1.4	1.4	12.9	35.7	48.6	الفقرة 58
80.8571	1.2721	4.0429	6.4	9.6	11.1	18.9	53.9	الفقرة 59

84.6429	0.935	4.2321	1.8	3.6	13.2	32.5	48.9	60	الفقرة
74.3571	1.2989	3.7179	7.5	13.6	16.4	24.6	37.9	61	الفقرة
81.5	1.0185	4.075	2.1	6.1	17.1	31.4	43.2	62	الفقرة
77.5	1.2905	3.875	5.7	13.9	13.9	20	46.4	63	الفقرة
82.8571	0.8083	4.1429	1.1	1.8	14.6	46.8	35.7	64	الفقرة
85.9286	0.7996	4.2964	1.1	1.4	10.7	40.4	46.4	65	الفقرة
82.7143	0.9135	4.1357	1.8	4.3	12.1	42.1	39.6	66	الفقرة
81.7857	1.0206	4.0893	القبول الاجتماعي					Y4	
76.2009	1.07895	3.81003	الانتماء الجامعي					Y	

المصدر : إعداد الباحثان بالاعتماد على الحاسبة الإلكترونية

ثانياً : اختبار علاقات الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع :-

تم استعمال (Z – TEST) لاختبار فرضيات الارتباط بين المتغير المستقل المتمثل بيئة العمل السعيدة ومتغير الانتماء الجامعي، ولاسيما إن اختبار (Z – TEST) يستعمل في حال كان حجم العينة المدروسة أكثر من ثلاثين، إذ ستقبل فرضية الارتباط في حال كانت قيمة (Z) المحسوبة أكبر من قيمة (Z) الجدولية المناظرة لها والبالغة (1.96) عند مستوى معنوية (0.05) وبخلاف ذلك سترفض الفرضية، أما لبيان قوة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين استعملت الباحثان معامل الارتباط البسيط سبيرمان (Spearman's correlation coefficient)، وكانت النتائج على النحو الآتي:

- برهن جدول (6) قبول الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على { توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل السعيدة وتعزيز الانتماء الجامعي } ، كما رسخ جدول (4) قبول الفرضيات الثانوية التالية:
- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين المصداقية وتعزيز الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).
- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين العدالة وتعزيز الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).
- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الزمالة وتعزيز الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).

جدول (6)

نتائج اختبار فرضيات الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع

التطبيق	Z – test		معامل ارتباط البسيط	المتغيرات			النتائج
	القيمة الاحتمالية sig.	قيمة Z المحسوبة		الانتماء الجامعي	المتغيرات الثانوية ضمن المتغير المستقل التابع	المصداقية	
قبول الفرضية بنسبة ثقة %95	0.000	8.6005	0.515	الانتماء الجامعي	المصداقية	1-2	
قبول الفرضية بنسبة ثقة %95	0.000	8.7675	0.525	الانتماء الجامعي	العدالة	2-2	
قبول الفرضية بنسبة ثقة %95	0.000	10.4375	0.625	الانتماء الجامعي	الفخر	3-2	
قبول الفرضية بنسبة ثقة %95	0.000	9.686	0.580	الانتماء الجامعي	الزمالة	4-2	
قبول الفرضية بنسبة ثقة %95	0.000	11.0387	0.661	الانتماء الجامعي	إدارة الذات	الرئيسة الأولى	

قيمة Z الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 تساوي 1.96

المصدر : إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية

ثالثاً: اختبار تأثير بيئة العمل السعيدة في تعزيز الانتماء الجامعي

- برهن جدول (7) قبول الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمتغير بيئة العمل السعيدة في تعزيز الانتماء) ، كما أظهر جدول (5) قبول الفرضيات الثانوية التالية:
- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمتغير المصداقية في تعزيز الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).
- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمتغير العدالة في تعزيز الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).

7. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمتغير الفخر في تعزيز الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).
8. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمتغير الزمالة في تعزيز الانتماء الجامعي (العلاقات الانسانية ، المشاركة ، الهوية الاجتماعية ، القبول الاجتماعي).

جدول (7)

نتائج اختبار فرضيات تأثير المتغير المستقل في الانتماء الجامعي

التعليق	F – test		معامل التحديد R ² %	معامل الانحدار β	الحد الثابت α	المتغيرات			الفرضيات
	القيمة الاحتمالية sig.	قيمة F المحسوبة				المصادقية	العدالة	الفخر	
قبول الفرضية بنسبة ثقة 95% 0.000	109.30	28.2 %	0.612	1.94	الانتماء الجامعي	المصادقية	المتغيرات التابعة ضمن المتغير التابع	1-4	
قبول الفرضية بنسبة ثقة 95% 0.000	100.65	26.6 %	0.459	2.705	الانتماء الجامعي	العدالة	المتغيرات التابعة ضمن المتغير التابع	2-4	
قبول الفرضية بنسبة ثقة 95% 0.000	160.14	36.6 %	0.584	2.08	الانتماء الجامعي	الفخر	المتغيرات التابعة ضمن المتغير التابع	3-4	
قبول الفرضية بنسبة ثقة 95% 0.000	151.73	35.3 %	0.544	2.28	الانتماء الجامعي	الزمالة	المتغيرات التابعة ضمن المتغير التابع	4-4	
قبول الفرضية بنسبة ثقة 95% 0.000	225.61	44.8 %	0.731	1.345	الانتماء الجامعي	بيئة العمل السعيدة	المتغيرات التابعة ضمن المتغير التابع	الرئيسية الرابعة	

قيمة F الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 تساوي 3.9201

المصدر : إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

المبحث الرابع

الإستنتاجات والتوصيات

أولاً : الإستنتاجات :

يمكن التوصل إلى الإستنتاجات التالية من خلال هذه الدراسة وكما يأتي :

1. إن تدريسيي الجامعة المستنصرية يدركون أهمية التحلي بالأمانة والإستقامة بالتعاملات ، ولكن هناك نوعاً ما ضعف في العلاقات بين التدريسيين ومدرائهم ، ولاسيما بما يتعلق بتوزيع المسؤوليات وتنسيق الموارد البشرية والمادية.
2. ان التدريسيين يتعاملون بإيجابية مع بعضهم ، ولكن ضعف وجود العدالة نجده يؤثر سلباً في حرصهم على مشاركتهم في الإجتماعات والمناقشات وتبادل الأفكار ، وهذا له تأثير سلبي على مساهماتهم التي تعزز عمل الجامعة.
3. يحرص تدريسيو الجامعة المستنصرية على مساعدة زملائهم في حال طلب المساعدة المادية والانسانية منهم ، بينما ظهر وجود ضعف في شعور التدريسيين بروح الفريق الواحد مع بعضهم البعض ، مما يعني قلة إنتاجيتهم العلمية المشتركة وزيادة الإنتاجات العلمية الفردية.
4. هناك علاقة طردية قوية بين المصادقية والانتماء الجامعي ، فكلما كانت هناك قدرة على تنسيق الموارد البشرية والمادية ونزاهة في التنفيذ ، كلما أثر ذلك إيجابياً على العلاقات في بيئة العمل وزاد ارتباط التدريسيين بالجامعة التي ينتموا إليها.
5. وجود علاقة ارتباط قوية بين العدالة والانتماء الجامعي ، فبيئة العمل التي تتمتع بالمساواة في المعاملة وعدم التمييز والتحيز في التوظيفات والترقيات تؤدي إلى خلق شعور لدى التدريسيين بالانتماء لجامعتهم.
6. كان لشعور التدريسيين بالفخر بمساهمات جامعتهم والفخر تجاه أعمالهم أثر في أن تكون العلاقة طردية قوية مع شعورهم بالانتماء لهذه الجامعة.
7. تتمتع بيئة الجامعة المستنصرية بمناخ إجتماعي ودود وأن التدريسيين فيها ملتزمون بتقديم الدعم والمساعدة لبعضهم عند الحاجة إليها مما أدى إلى شعورهم بالانتماء لجامعتهم.
8. مع أن التدريسيين يشعرون بالإستمتاع عند تقديم الخدمة للآخرين في حالة معرفتهم أم لا ، فإنهم بالوقت نفسه لا يشعرون بأن التواجد مع زملاء يخفف من المواقف المؤلمة التي يواجهونها.
9. ثبت من التحليل الإحصائي وجود علاقة تأثير معنوية بين المتغير المستقل الثاني بيئة العمل السعيدة ولكافة متغيراته (المصادقية ، العدالة ، الفخر ، الزمالة) وبين المتغير المعتمد الانتماء الجامعي ، مما يدل على تأثير كون اعتبار بيئة العمل في الجامعة المستنصرية بيئة عمل سعيدة على شعور التدريسيين بالانتماء إليها ، مما يدل على أن بيئة العمل إذا توفر فيها الصدق والنزاهة والممارسات الإدارية العادلة وإذا كان العمل فيها بروح الفريق الواحد ستؤدي إلى خلق الشعور بالانتماء إليها.

ثانياً : التوصيات :

1. ضرورة التعامل الجدي من قبل رؤساء الأقسام وعمداء الكليات مع المشاكل التي تواجه التدريسي في الجامعة المستنصرية وضرورة إيجاد الحلول لهذه المشاكل ، كي لا يكون ، وهو الفرد القُدوة لطلابه ، مثقلاً بالهموم من جراء ضعف المحاولات الجادة في التعامل مع المشاكل والصعوبات التي تواجهه.
 2. تشجيع التدريسيين من قبل مدراءهم من رؤساء الأقسام وعمداء الكليات على المبادرة بقيام الندوات العلمية والمؤتمرات من خلال تقديم الدعم المعنوي وتوفير المستلزمات والتسهيلات الضرورية لذلك.
 3. تعزيز الإهتمام بعلاقة الزمالة بين الأستاذ الجامعي مع رؤساء الأقسام وعمداء الكليات وتعزيز أواصر التعاون بين جميع هذه الأطراف.
 4. ضرورة التعامل العادل مع التدريسي من قبل رؤساء الأقسام وعمداء الكليات ، الأمر الذي يعزز مشاركة الأساتذة في الإجتماعات والمناقشات وطرح الأفكار التي تصب بمصلحة الجميع والإبتعاد عن العمل للمصلحة الشخصية ، وتعزيز العمل بروح الفريق الواحد ذي الهدف المشترك ، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج العلمية المشتركة.
 5. تقوية أواصر العلاقات الإنسانية بين التدريسيين من خلال تذليل العقبات وحل المشاكل التي تنشأ بينهم. ويتأتى ذلك عن طريق التعاون فيما بينهم وكذلك فيما بينهم وبين رؤساء الأقسام وعمداء الكليات. وتشجيع المبادرات التي تؤدي إلى تقوية أواصر العلاقات الإنسانية الأمر الذي يؤدي إلى تعزيز شعور الانتماء لدى التدريسيين وبالتالي شعورهم بالولاء إليها وعدم تفكيرهم في مغادرتها والعمل في جامعة أخرى ، قطاع آخر غير قطاع التعليم العالي ، العمل في الكليات والجامعات الأهلية أو السفر خارج القطر للعمل.
 6. ينبغي إتباع ممارسات عادلة من قبل عمداء الكليات ورؤساء الأقسام مع تدريسيي الجامعة المستنصرية من حيث التعيينات والترقيات وتوزيع المهام والمسؤوليات والصلاحيات.
 7. تقوية أواصر العلاقات الإنسانية بين الأساتذة من خلال تذليل العقبات وحل المشاكل التي تنشأ بينهم. ويتأتى ذلك عن طريق التعاون فيما بينهم وكذلك فيما بينهم وبين رؤساء الأقسام وعمداء الكليات. وتشجيع المبادرات التي تؤدي إلى تقوية أواصر العلاقات الإنسانية الأمر الذي يؤدي إلى تعزيز شعور الانتماء لدى التدريسيين وبالتالي شعورهم بالولاء إليها وعدم تفكيرهم في مغادرتها والعمل في جامعة أخرى ، قطاع آخر غير قطاع التعليم العالي ، العمل في الكليات والجامعات الأهلية أو السفر خارج القطر للعمل.
- وقد إرتأت الباحثتان أن تقدم خطة عمل لتنفيذ التوصيات التي تم تقديمها ، وفق الجدول الآتي:

جدول (8)

خطة عمل لتنفيذ التوصيات

ت	التوصية	الجهة المسؤولة	آليات التطبيق	الإطار الزمني
1	محاولة حل المشكلات التي تحدث بين التدريسيين وبينهم وبين الإدارة	-الإدارة العليا	عقد إجتماعات	بشكل مستمر
2	جعل التعامل العادل هو السائد بين الإدارة والتدريسيين	-الإدارة العليا	متابعة التوزيع العادل للمهام	بشكل مستمر
3	تسهيل وسائل الإتصال لتمكين التدريسيين من الحصول على المعلومات بشكل أسرع	-الإدارة العليا	توفير خدمة الإنترنت في الكليات للتدريسيين	بشكل مستمر
4	تعزيز الشعور بالانتماء للجامعة التي يعمل بها التدريسيين	-إدارة الموارد البشرية	إعداد دورات خاصة بهذا المفهوم	كل سنة
5	تعزيز سبل التعاون وترسيخ الشعور بالتعاؤل لدى التدريسيين في الجامعة	-الإدارة العليا -إدارة مركز التدريب والتطوير	دورات تطويرية في التنمية البشرية	كل 6 شهور

المصدر : إعداد الباحثتان

المصادر

المصادر العربية

1. أموري ، كاظم هادي ، خالد ضاري الطائي ، عبد المنعم كاظم الشكري ، (2013) ، الإحصاء التطبيقي ، أسلوب تحليلي باستخدام SPSS ، الذاكرة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، بغداد .
2. جودة ، محفوظ احمد ، (2009) ، التحليل الإحصائي المتقدم ، دار وائل للنشر ، الطبعة الأولى ، عمان .
3. جودة ، محفوظ أحمد ، (2010) ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان .
4. جودة ، محفوظ احمد ، (2010) ، التحليل الإحصائي المتقدم ، دار وائل للنشر ، الطبعة الثانية ، عمان .
5. الزيتاني ، أسامة محمد خليل ، (2014) ، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية ، رسالة ماجستير ، غزة .
6. السامراني ، نبيهة صالح ، (2012) ، علم النفس البيئي – مفاهيم وحقائق ونظريات وتطبيقات ، دار زهران للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان .
7. الشنطي ، محمود عبد الرحمن ، (2016) ، أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد 12 ، العدد 1 .
8. عاصي ، نايف علي وهدى مجيد حسين ، (2008) ، الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين – دراسة ميدانية في هيئة التعليم التقني ، مجلة الفادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد 10 العدد 3.

9. **عبد الفتاح ، سيد صديق ، (1989)** ، السعادة كما يراها المفكرون ، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر ، بيروت .
10. **العبيدي ، بشرى عبد العزيز ، (2013)** ، دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي – دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد 36.
11. **العرجا ، ناهدة سايا ، تيسير محمد عبد الله ، (2015)** ، الأمن النفسي وعلاقته بالانتماء الوطني لدى قوات الأمن الفلسطيني في منطقة بيت لحم ، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب ، الرياض ، المجلد 31 ، العدد 62.
12. **علم الدين ، محمود ، (1989)** ، مصداقية الاتصال ، دار الوزان للطباعة والنشر ، القاهرة .
13. **محمد ، عابدة نيب ، محمد حسين قطناني ، (2010)** ، الانتماء والقيادة والشخصية لدى الأطفال الموهوبين والعاديين ، دار جرير للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان .
14. **محمد علي ، النوبي محمد ، (2010)** ، مقياس الانتماء للمراهقين المعوقين بدنياً والعاديين ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان .
15. **كاظم ، حسين خزعل محمد ، (2012)** ، الانتماء الاجتماعي وعلاقته بالوهن النفسي والقلق من الصدمات ، دار الكتب العلمية للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة .
16. **النعمي ، محمد عبد العال ، طعمه حسن ياسين ، (2008)** ، الإحصاء التطبيقي ، دار وائل للنشر ، الطبعة الأولى ، عمان .

المصادر الأجنبية

1. **Ajala, Emmanuel Majekodumi, (2012)**, *The Influence of Workplace Environment on workers welfare, Performance and productivity, The African Symposium: An on line journal of the African Educational Research Network, Vol.12, No.1.*
2. **Ashkanasy, Neal M., (2011)**, *Exchange international Happiness, Academy of Management perspectives .*
3. **Baldwin, Timothy T., William Bommer, Rubin H., S. Robert, (2008)**, *Developing Management skills, McGraw- Hill, Inc12 New York*
4. **Brehm, Sharon S., Saul M. Kassin, Steven Fein, (2002)**, *Social Psychology, Houghton Mifflin Co., 5thed, New York, U.S.A.*
5. **Briner, R. B., (2000)**, *Relationships Between work environments, psychological environments and psychological well - being, University of London, Lippincott Williams & Wilkins for Som, Vol.50, No5.*
6. **Buchanan, David A. Andrzej A. Huczynski, (2010)**, *Organizational Behavior, Pearson, Education Ltd, 7thed, England .*
7. **Carducci, Bernardo J., (2009)**, *The Psychology of Personality – Viewpoints, Research and Applications, Willey-Blackwell, Publication, 2nded, USA.*
8. **Fisher, Cynthia D., (2010)**, *Happiness at Work, International Journal of Management Reviews, published by Blackwell publishing Ltd, Vol.12.*
9. **Marshall, Steve, Mingming Zhou, Teel Geruan, Sunita Wiedbe, (2012)**, *Sense of Belonging and First –Year Academic Literacy, Canadian Journal of Higher Education , Vol. 42, No. 3.*
10. **Sharif, Mohamad Yazam, Abdul Halim Abdul Majid, (2015)**, *A conceptual Framework of Happiness at the workplace , Asian Social Science , Published by Canadian Center of Science and Education Vol.11 No.2.*
11. **Soujanen, Tlaona, (2012)**, *Work for your happiness- Theoretical and empirical study defining and Measuring happiness at work, Thesis University of Turku, Department of education.*
12. **Swamy, Devappa Renuka, (2015)**, *Quality of Work Life: Seale Development and Validation Journal of Caring Sciences, Vol.8, Issue2.*
13. **Tabatabaee, Seyed Mahmoud , Amirhasan Koochi , Abbas Ghandali , Tayebeh Tajik, (2016)** , *Organizational Belonging in Employees of Varamin Country Office of Education , International Education Studies , Vol.9 , No.5.*

Taifel, H ., (1978), *Differentiation between Social Groups studies in the Social psychology of Inter group Relations*; Academic Press, London.

Vural, RukenAkar, Serap Yilmaz, MeltemCengel, MufitGomlekisiz, (2013), *The Development of the " Sense of Belonging to School" Scale*, Eurasian Journal of Educational Research, Issu

أخي التدريسي ... أختي التدريسية ...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، تروم الباحثتان دراسة (تأثير بيئة العمل السعيدة في تعزيز الإلتزام الجامعي) ، بين يديك مجموعة من الفقرات ، يرجى منك قراءة كل فقرة بدقة ، ثم إختيار الإجابة التي تراها مناسبة ، بوضعك علامة () أمام الفقرة التي تنطبق عليك على أن تكون الإجابة بصدق وأمانة وعدم ترك أية فقرة دون إجابة ، علما أنه لا توجد إجابة صحيحة ولا خاطئة ، فالإجابة الصحيحة هي التي تراها تتفق مع رأيك لأنها تستخدم لإغراض البحث العلمي فقط ، ولهذا لا داعي لذكر الإسم ، وفيما يلي مثال يوضح طريقة الإجابة:

ت	الفقرات	تطبيق دائما	تطبيق غالبا	تطبيق علي	تطبيق علي	تطبيق نادرا	لا تتطبق علي أبدا
	أشعر بالإرتياح عندما أخلو الى نفسي بعيدا عن الآخرين						

فإذا كانت الفقرة تنطبق عليك غالبا ، ضع علامة () تحت البديل تنطبق علي غالبا وكما موضح أعلاه ولك من الباحث جزيل الشكر والإمتنان

ملاحظة : قبل الإجابة يرجى ملء البيانات الآتية :

1- الجنس : ذكر أنثى

2- التخصص : علمي إنساني

3- سنوات الخدمة : 1-5 5-10 10 فأكثر

أ.د. سماح مؤيد المولى

م.م. أريج سعد أبو نائلة

مقياس بيئة العمل السعيدة :-

1- المصداقية *Credibility* : ويشير إلى رأي المرؤسين بمدى صدق الإدارة وأهليتها ونزاهتها .

ت	الفقرة	تطبيق دائما	تطبيق غالبا	تطبيق علي	تطبيق علي	تطبيق نادرا	لا تتطبق علي أبدا
1	أعلم دوري بما يحقق أهداف الجامعة						
2	أستطيع التركيز على عملي دون الحاجة إلى تفسير للمعلومات التي تردني من الإدارة						
3	أدرك أهمية التحلي بالأمانة والإستقامة في تعاملاتي						
4	يبت مديري ثقة بقدرتي على الإضطلاع بمسؤولياتي						
5	أشعر بقدرتي على تطوير وإختيار أفكار جديدة						
6	أدعم عملية تبادل المعلومات						
7	أشعر بالإرتياح بعملتي						
8	أشعر بقدرتي على الإستجابة لإحتياجات الآخرين						
9	أشعر بالإلتزام تجاه الجامعة التي أعمل بها						

2- العدالة *Fairness* : يشير إلى مدى إدراك العاملين عدالة ممارسات وسياسات الإدارة .

10	أشعر بالإرتياح عند طرحي للأفكار والمقترحات						
11	أطلب المساعدة عندما أحتاج إليها						
12	أثق بأن لدي فرصة للمساهمة في نجاح الجامعة						
13	أتحدث بإيجابية عن زملائي						
14	أشارك في الإجتماعات والمناقشات لضمان إمكانية تبادل الأفكار						
15	أعتبر قيمتي متساوية مع غيري بالجامعة فهم أناس مثلي						

3- الفخر *Pride* : يشير إلى مدى شعور العاملين بعملهم .

16	يؤثر عملي تأثيرا إيجابيا على الجامعة						
17	أقوم بتقديم إسهامات ضرورية لنجاح الجامعة						
18	أفتخر بمهاراتي الشخصية						
19	أشعر بالرضا عما أقوم بإنجازه لأنه يساهم في تحقيق نجاح جماعي						
20	أشعر بالفخر لإهتمامي لجامعتي						
21	أتحدث مع الآخرين عن جامعتي						
22	ألتزم بالحضور إلى العمل بالموعد المحدد						
23	أحرص على الحضور اليومي وأتجنب التغيب						
24	أرى جامعتي تخدم المجتمع وتساهم في تنميته						

4- لزمالة *Camaraderie* : تشير إلى شعور العاملين بالزمالة في مكان العمل .

25	أستطيع تكوين صداقات حقيقية مع زملائي						
26	أتعامل مع زملائي بإيجابية						
27	أحصل على الدعم والمساندة من زملاء العمل						
28	أتمتع أنا وزملائي بروح الفريق الواحد						
29	أتمتع بترحاب عال من قبل زملائي						
30	أساعد زملائي عندما يطلبون مني المساعدة						

مقياس الإنتماء الجامعي :-

اولا: العلاقات الانسانية : اهتمام الفرد في المحافظة على اقامة علاقات مع الآخرين من خلال ابداء المساعدة لهم والسؤال عنهم وتجنب محاولات التنافس والصراع معهم ومشاركتهم الافراح والاحزان مع الاهتمام في الاشتراك بالنشاطات الاجتماعية التي تجمعهم بهم

الفقرة	تنطبق علي دائما	تنطبق علي غالبا	تنطبق علي احيانا	تنطبق علي نادرا	لا تنطبق علي ابدا
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					

ثانيا: مجال المشاركة **Participation** :- اشترك الفرد في تفاعلات ايجابية مع الآخرين من حيث النظر والاستماع لهم وكذلك المصادقة والتقرب وتبادل الاحاديث الودية معهم مع شعور الفرد بأهمية وجوده مع الآخرين عند تعرضه لحالات انفعالية مثل الضيق والانزعاج والاكنتاب لكي يحصل على الارتياح والهدوء والتنفيس والتخفيف من حدة هذه المعاناة.

39					
40					
41					
42					
43					
44					
45					
46					
47					

ثالثا: مجال الهوية الاجتماعية **Social Identity** :- مفهوم للذات يشتمل الفرد من ادراك عضويته في الجماعات الاجتماعية

48					
49					
50					
51					
52					
53					
54					
55					
56					

رابعا : مجال القبول الاجتماعي **Social Acceptation** :- وهو شعور الفرد بتقدير واحترام الآخرين له واهتمامهم الاجتماعي به من خلال عبارات المدح والاعجاب وكذلك الاهتمام والاستحسان والقبول وعدم الرفض سواء كان بالإشارة أو الكلام أو التعبير

57					
58					
59					
60					
61					
62					
63					
64					
65					

