



صياغة الوظيفة وعلاقتها بتحقيق السعادة الوظيفية:

الدور الوسيط للعمل الهادف

دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

إعداد

د/ سمر محمود شيخ السوق

مدرس كلية التجارة – جامعة المنوفية

samarm000@gmail.com

مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

دورية علمية محكمة

المجلد (٤) - العدد (١٤) - يوليو ٢٠٢٥

<https://www.rijcs.org/>

الناشر

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدمياط الجديدة

المنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر العربية



**Job Crafting and Its relationship to Job Happiness: The
mediating role of meaningful work**

**An applied study of faculty members at Egyptian
universities**

submitted by

Dr. Samar Mahmoud Sheikh El-SouK

Lecturer at the Faculty of Commerce

Menoufia University

Raya International Journal of Business Sciences

volume (4), Issue (14), July 2025

<https://www.rijcs.org/>

Raya Higher Institute of Management and Foreign Trade in New Damietta

يسعى البحث للتعرف على مستوى صياغة الوظيفة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية ، والدور الذي يلعبه صياغة الوظيفة في تعزيز العمل الهادف لديهم لتحقيق السعادة الوظيفية.

المستخلص

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، باختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من ٤٤٤ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية . وباستخدام أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية توصلت نتائج الدراسة لوجود علاقة إيجابية بين صياغة الوظيفة وتعزيز العمل الهادف لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية ، ووجود علاقة إيجابية بين العمل الهادف وتحقيق السعادة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية، كما أشارت نتائج الدراسة للدور الذي يلعبه العمل الهادف في تحسين العلاقة بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية. كما قدمت الدراسة العديد من التوصيات ومن أهمها ضرورة سعى الجامعات لتقديم دورات وورش عمل جديدة تعمل على تحفيز صياغة العمل لزيادة مستويات السعادة في العمل.

الكلمات المفتاحية: صياغة الوظيفة، العمل الهادف، السعادة الوظيفية.

Abstract:

This study aims to identify the level of job crafting among faculty members at Egyptian public universities, and the role it plays in enhancing meaningful work to achieve job happiness. A descriptive-analytical approach was adopted, selecting a simple random sample of 444 faculty members at Egyptian public universities. Using structural equation modeling, the study results revealed a positive relationship between job crafting and enhancing meaningful work among faculty members at Egyptian public universities, as well as a positive relationship between meaningful work and achieving job happiness among faculty members at Egyptian public universities. The study results also indicated the role meaningful work plays in improving the relationship between job crafting and job happiness among faculty members at Egyptian public universities. The study also

presented several recommendations, most notably the need for universities to offer new courses and workshops that stimulate job crafting to increase levels of happiness at work.

● مقدمة:

تواجه المنظمات في عالم العولمة منافسة شديدة تحتاج إلى التكيف وتطوير نفسها في مواجهة التغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية. وفي هذه المرحلة تعد الموارد البشرية مهمة لمنافسة المنظمات ونجاحها. ولكي تكون المنظمة ناجحة تحتاج إلى موارد بشرية لديها بعض الكفاءات مثل المعرفة والمهارة ومقاومة التغيير والمسئولية والحماس في العمل والقدرة على العمل مع الآخرين والسعادة في العمل. فلمكان العمل أهمية ودور كبير في سعادة الأفراد والمجتمعات في جميع أنحاء العالم لأن الغالبية العظمى من الأفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في مكان العمل. إن المنظمات التي تعطي أهمية وألوية لسعادة الأفراد بها تزيد من كفاءتهم ونتاجيتهم وقدرتهم على تحقيق الأهداف. فالسعادة في العمل لها تأثير إيجابي على مخرجات المنظمة مثل الأداء والالتزام التنظيمي والمشاركة في العمل والرضا الوظيفي والنجاح الوظيفي والإبداع (Ersoy & Ehtiyar, 2017).

كما أن الأفراد السعداء أقل عرضة لمغادرة المنظمة وأكثر عرضه لإخبار الآخرين أشياء إيجابية عن المنظمة ، كما أنهم غالبا أكثر حبا لمساعدة الآخرين والتعاون. تعد صياغة الوظيفة من بين المتغيرات التي لها القدرة المحتملة على التأثير على الحالة المعرفية والعاطفية للأفراد في مكان العمل. (Golparvar & Rezaie, 2014) ويمكن لصانعي الوظائف إعادة تشكيل حدود وظائفهم بشكل استباقي عن طريق ثلاث تقنيات من صياغة الوظائف هي صياغة المهام وصياغة العلاقات وصياغة المعرفة، والتي يترتب عليها جعل عمل الفرد هادفا ومرضيا، إضافة إلى تحسين ملاءمة الشخص للعمل، والشعور بالإنجاز والنمو الشخصي والقدرة على التعامل مع الشدائد (طلحه وآخرون، ٢٠٢٣). فيساعد العمل الهادف إلى تعميق فهم الأفراد لأنفسهم والعالم من حولهم مما يسهل نموهم الشخصي ، كما يساهم العمل الهادف ويلعب دور مهم في زيادة يقين الأفراد وشعورهم بالكفاءة الذاتية واحترام الذات وتشجيعهم على احترام أنفسهم. تسعى الدراسة الحالية لتحديد دور العمل الهادف في تحسين العلاقة بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية.

• الإطار النظري للدراسة:

صياغة الوظيفة:

هي نهج من القاعدة إلى القمة لإعادة تصميم الوظيفة ، حيث يقوم الموظفون بتغيير وظائفهم للعثور على معنى فيها ، حيث تغيير الموظفين لحدود عملهم وعلاقات العمل وطريقة تفكيرهم في عملهم من أجل الحصول على أقصى استفادة من وظائفهم (Digonis & Giannouli, 2024).

تدور صياغة الوظيفة حول تغيير العمل التكييفي ، وتشير إلى القدرة لتغيير مهام العمل بشكل بناء وممتع ، كما أن صياغة الوظيفة عادة ما يؤدي إلى تحسين أداء الموظف ، فيمكن للعمال زيادة الأداء عن طريق تغيير حدود عملهم (مهمة الصياغة) وتغيير طبيعة علاقاتهم العاملين الآخرين وهو البعد الرئيسي للإبداع العلائقي (Digonis & Giannouli, 2024).

فصياغة الوظيفة هي شكل من أشكال إعادة تصميم العمل من خلال المبادرة الذاتية للموظفين ، فصياغة الوظيفة وسيلة مرنة وفعالة من حيث التكلفة لتعزيز قدرات الموظفين وخبراتهم. سمة الاستباقية تميز صياغة العمل على عكس النهج التقليدي من أعلى لأسفل لتصميم العمل ، فصياغة الوظيفة تمثل جهود الموظف من القاعدة للقمة لإجراء تغييرات مخصصة لإعادة تشكيل حدود العمل وتحسين ملائمة الشخص للوظيفة (Wang, 2023) . فصياغة الوظيفة أكثر من مجرد نهج بديل لتصميم العمل ، يمكن أن تكون أيضا أداة مفيدة لتطوير الموظفين ، فصياغة الوظيفة ليست جهدا مؤقتا مرة واحدة ، ويمكن للأفراد استخدام صياغة الوظائف ليس فقط لحل المشكلات المتعلقة بالوظيفة ولكن أيضا لتطوير أنفسهم على المدى الطويل ، ويمكن تعريف تطوير الموظفين على أنه توسيع قدرة الفرد على العمل بفعالية في وظيفته الحالية أو المستقبلية. بالإضافة للطرق التقليدية لدعم تطوير الموظفين مثل التدريب والجهود التي يحركها الموظف في التعلم فيمكن للموظفين تحسين مهاراتهم بشكل استباقي من خلال تعلم مهارات جديدة وتطوير الشبكات الإجتماعية وإعادة تشكيل معنى العمل وهويته (Wang, 2023).

يشير مصطلح صياغة الوظيفة إلى كيفية قيام الموظفين بزمام المبادرة وإجراء تغييرات على وظائفهم لجعلها أكثر أهمية ومنحهم المزيد من المكافآت. صياغة الوظيفة هي الجهود النشطة والفردية التي يبذلها العمال لتحسين أهمية عملهم والفوائد التي يجنونها (Jatav et al, 2024). فصياغة الوظيفة هي العملية التي يقوم الموظفون من خلالها بتعديل وظائفهم وتعديل بيئة عملهم لضمان تلبية احتياجاتهم. فصياغة الوظيفة عمل استباقي تنطوي سلوكيات العمل الاستباقية على اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة المواقف المتوقعة في العمل مسبقا أو السيطرة عليها أو إحداث التغيير في بيئة العمل

(Vermooten et al,2019). فتعد صياغة الوظيفة ممارسة اتخاذ خطوات استباقية لجعل العمل يتناسب مع قيم واهتمامات الشخص الذي يقوم به. تتأثر التجارب النفسية للموظفين في العمل بشكل كبير بتصميم الوظيفة ، فمن المهم جدا إعداد الوظيفة بطريقة تساعد الموظف على القيام بعمل أفضل ، فالوظيفة المصممة جيدا تحافظ على اهتمام الموظفين وسعادتهم وتجعلهم يعملون بشكل جيد لأنهم يضعون كل طاقتهم بها. مسئولية تصميم الوظائف تقع في الغالب على عاتق المديرين ، باتباع نهج من اعلي إلى اسفل ومع ذلك تشير الأبحاث إلى أن دمج العمال في عملية تصميم الوظائف يمكن أن يمكنهم من تحمل المسؤولية عن أفعالهم داخل مكان العمل كما يمكن أن يكون للمشاركة في إيجاد بيئة عمل الفرد تأثير عميق على احساس الفرد بالقوة. في أماكن العمل التي تدعم تكنولوجيا المعلومات يمكن للموظفين إعادة تصميم وظائفهم بشكل فردي وكمجموعة بمساعدة تطبيقات تكنولوجيا المعلومات مما يزيد من إمكانية صياغة وظيفة الفرد بشكل مرضي ، فصياغة الوظيفة وسيلة جيدة لإشراك الموظفين وتحفيزهم وتمكين الموظفين (Jatav et al, 2024).

• أبعاد صياغة الوظيفة:

اقترح بعض الباحثين مفهومين متميزين لصياغة الوظائف وهما صياغة الوظائف القائمة على الأدوار والموارد أو صياغة الوظائف قائمة على النهج والتجنب حيث النهج (تشكيل الوظيفة لتعزيز الجوانب الإيجابية للعمل) أو موجهة نحو التجنب (تشكيل الوظيفة لتجنب الجوانب السلبية للعمل) (Lopper et al, 2024) كما صنف بعضهم صياغة الوظائف في ثلاثة أنواع لصياغة الوظائف (Jatav et al, 2024):

▪ **صياغة المهام:** وتنطوي على تغيير عبء العمل من حيث عدد المهام وتنوعها وتعقيدها ، تغيير المهام المتعلقة بالوظيفة بإضافة أو حذف بعض المهام من وظيفة الفرد ، في هذا النوع يقدم الموظف نهجا جديدا لتحسين عمله ، ويغير نطاق أو نوع المهمة وفقا لمهاراته. فتتضمن صياغة المهام قيام الموظفين بتعديل مجموعة المسؤوليات المنصوص عليها في الوصف الوظيفي الرسمي وذلك بإضافة مهام أو حذفها أو تغيير طبيعتها، أو تغيير كيفية تخصيص الوقت والطاقة والاهتمام لمختلف المهام (Berg al,2013) .

▪ **صياغة العلاقات:** تتضمن تغيير كيفية تفاعل الموظفين أو توقيته أو مع من يتفاعلون أثناء أداء وظائفهم (Berg et al,2013). فتشمل تغيير تفاعلات الفرد مع زملاءه، كما تتضمن صياغة العلاقات

الأفراد الذين يعيدون تشكيل شكل وديناميكيات تفاعلاتهم مع الآخرين بشكل فعال، وهو ينطوي على المشاركة الإجتماعية للموظفين في المهام التنظيمية والتعاون مع زملائهم في العمل .
يشمل مفهوم صياغة العلاقات الممارسة المتعمدة لتنمية هذه الروابط وإدارتها بشكل استباقي بطريقة تتوافق مع احتياجات الفرد وتفضيلاته المحددة، يحاول الموظف التعرف على زملائه في العمل جيدا وتكوين صداقات مع أشخاص لديهم مهارات واهتمامات مماثلة ، لدى الموظفين شوق كبير للشعور بأنهم ينتمون إلى فئات اجتماعية ولديهم اتصالات مع أشخاص آخرين لأن الناس يقضون الكثير من الوقت في العمل. ويختار أن يكون مرشدا للموظفين الجدد ويشارك في المناسبات الإجتماعية للمنظمة ، فمن الطبيعي بالنسبة لهم أن يرغبوا في تلبية هذه الحاجة، ومع ذلك فهناك درجة كبيرة من التباين بين الأفراد فيما يتعلق بالطريقة التي يبني بها الناس العلاقات ويحافظون عليها أثناء العمل.

■ **الصياغة المعرفية:** تشمل الصياغة المعرفية تغيير الموظفين لطريقة إدراكهم للمهام والعلاقات التي تشكل وظائفهم المهام (Berg et al,2013).

فتتضمن الصياغة المعرفية تغيير حدود المهام المعرفية ، يشير مصطلح الصياغة المعرفية إلى قدرة العمال على إعادة تشكيل إطارهم المعرفي بشكل استباقي للحصول على قدر أكبر من الرضا والمواءمة مع هوايتهم المهنية. تتعلق الصياغة المعرفية بالعملية التي يقوم الموظفون من خلالها بتعديل تصوراتهم ومواقفهم تجاه صياغة الوظيفة ، يتضمن إدراك الموظفين بوعي لأهمية عملهم بالنسبة للمنظمة والمجتمع ، يسهل هذا التحول في النظرة والعقلية تعزيز الرضا الوظيفي بين الموظفين ، كما يفكرون في كيفية مساهمة وظيفتهم في تحقيقهم الشخصي ورفاهيتهم بشكل عام، على سبيل المثال موظفي دعم تكنولوجيا المعلومات الذين يظهرون الصياغة المعرفية سوف ينظرون إلى دورهم ليس فقط على أنه الوفاء بالمسؤوليات التنظيمية ولكن أيضا مساعدة الموظفين الآخرين في إنجاز مهامهم دون انقطاع. كما أن الأفراد الذين يستخدمون تقنيات الصياغة المعرفية يمكنهم تغيير عملياتهم المعرفية بشكل فعال ، وقد يختارون التركيز على الأهمية المجتمعية لوظائفهم أو استخلاص شعور الموظفين يمكن أن يتجسد تغيير الموظفين النشط لتصوراتهم عن العمل والمهام في مفاهيم مثل الخوف من إزاحة الوظيفة عن طريق الذكاء الاصطناعي أو الاعتقاد بأن زيادة الجهد لتنفيذ مهام صعبة سيؤدي إلى نجاح وظيفي أكبر.

● **العمل الهادف:**

تم الاعتراف بفكرة العمل الهادف على نطاق واسع في الأبحاث التنظيمية في مكان العمل وتم تعريفها بأنها العمل الذي يتم اعتباره مهما بشكل خاص ويحمل معنى أكبر للأفراد. هناك العديد من الارتباطات الإيجابية للعمل الهادف في مكان العمل مثل المشاركة في العمل، الرضا الوظيفي، والتطوير الوظيفي،

الالتزام الوظيفي. يمكن لقوة العمل الهادف أن تؤثر على سلوك الموظفين لتجاوز مجالات واجباتهم العادية وإنشاء توافق أكبر للقيم الشخصية مع المنظمة وإظهار مستويات أعلى من سلوك المواطنة. غالبية دراسات العمل الهادف المعاصرة تنبع من الأبعاد الثلاثة للعمل الهادف المعنى الإيجابي للعمل الهادف وذو أهمية شخصية ، صنع المعنى من خلال العمل الذي يساهم في سياق أوسع في الحياة ، دوافع جيدة أكبر تجعل عمل الفرد يحدث تأثيراً إيجابياً على الصالح العام (Goh& Baum, 2021).

يرغب الأفراد في أن تكون مسيرتهم المهنية ذات معنى بدلاً من مجرد مصدر دخل ، فالأفراد الذين يشعرون بأن عملهم ذو معنى يشعرون بأنهم ذو قيمة ومفيدون وذو أهمية ، فالعمل ذو معنى هو مفهوم متعدد الأبعاد يتكون من ثلاثة جوانب المعنى الإيجابي، الدافع للخير، إضفاء المعنى. يشير المعنى الإيجابي إلى التقويم الذاتي الذي يقوم به الأفراد بشأن أهمية عملهم ، بينما يركز الدافع للخير الأكبر على الرغبة في إحداث تأثير إيجابي ، وأخيراً يركز إضفاء المعنى على دور العمل في تسهيل نمو الفرد (Sawhney et al,2020). تم تعريف العمل الهادف على أنه تصور القيام بوظيفة ذات معنى تمكن الأفراد من التعبير عن إمكاناتهم وتحقيق هدفهم (Ghislieri, ٢٠١٩). يشير العمل الهادف إلى الشعور بالأهمية والقيمة والجدارة والمنفعة التي يعلقها الأفراد على أعمالهم. لكي يتمتع العاملين بعمل هادف يجب أن يدركوا أن العمل الذي يقومون به يتوافق مع قيمهم ومعتقداتهم وسلوكهم. كما ينطوي العمل الهادف أيضاً على وجود الإحترام المتبادل ووجود علاقات إيجابية مع الزملاء والعملاء (Loi& Ng,2021).

• السعادة الوظيفية:

تم ادراج مصطلح السعادة لأول مرة بقائمة موضوعات المستخلصات النفسية عام ١٩٧٣ حينما حاول الباحثون دراسة العوامل الديموجرافية والإجتماعية المتعددة والسمات الشخصية من أجل معرفة العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالسعادة ، فقد اهتم علماء النفس بالسعادة من خلال ارتباطها بإشباع الحاجات وبالتدرج من الحاجات الفسيولوجية الدنيا إلى الحاجات العليا المتمثلة في تحقيق الذات لأن الانسان يسعى لتحقيق أهدافه المهمة من أجل الشعور بالسعادة وتحقيق الحياة الجيدة له عندما تلبى للإنسان متطلبات الأمن والانتماء والاستقلال وتأكيد الذات (حسن وآخرون، ٢٠٢١).

تسهم السعادة في العمل بشكل كبير في تطوير المنظمة ، فالموظفون السعداء هم الذين يعملون في أجزاء مريحة وبيئة عمل جيدة واهتمام عالي من قبل الإدارة العليا ، مما يولد لديهم تقبل للعمل الذي يقومون به ومن ثم جعلهم أكثر رضا عن منظماتهم وربما الوصول لأقصى درجات الرضا المتمثلة بالرفاهية التي يشعر بها الموظف في منظمته مما يسهم في إنجاز العمل بأعلى مستويات الكفاءة

والفاعلية (اسماعيل & هديب، ٢٠٢٢). فالمنظمات التي لديها موظفون سعداء أكثر نجاحا وتحقيقا لمزيدا من الأرباح، لأن الموظفين السعداء أكثر إنتاجية وأكثر ولاء للمنظمة ويستخدمون أعدارا أقل ويعملون بشكل أكثر اتساقا ولديهم صراعات أقل مع زملائهم وأقل عرضه لترك وظائفهم، ففوائد السعادة في مكان العمل تتجلي في الأفراد السعداء الذين يؤدون بشكل أفضل ويتمتعون بالنجاح الشخصي على جميع المستويات، كما أن الأفراد السعداء في العمل يتم ترقيتهم بشكل أسرع ويكسبون المزيد ويحصلون على المزيد من الدعم وينتجون أفكارا أفضل وأكثر إبداعا ويحققون أهدافهم بشكل أسرع ويتفاعلون بشكل أفضل مع الزملاء والرؤساء ويتلقون تقييمات متفوقة ويتعلمون المزيد ويحققون المزيد من النجاح. كما أن الموظفين السعداء يمكنهم استخدام مواهبهم وقدراتهم بأكثر الطرق كفاءة وبالتالي المساهمة في المنظمة على أعلى مستوى، فمن غير المرجح أن ينتج أولئك الذين لديهم شعور بالإرهاق وعدم السعادة حلولاً إبداعية في العمل (Ersoy & Ehtiyar, 2017) ..

تشير السعادة التنظيمية إلى الرضا العام والوفاء والرفاهية للموظفين داخل المنظمة. ويشمل عوامل مثل الرضا الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة وتأثير المشاعر الإيجابية على الرفاهية العامة والإنتاجية في المنظمة. يميل الموظفون السعداء إلى إظهار مستويات أعلى من الدافع والشعور الأقوى بالانتماء، في حين قد يواجه الموظفون الغير سعداء مشاعر القلق والإحباط اليومي (Ghadi, 2023). عندما يشعر العاملون بالسعادة الوظيفية فإنهم يمتلكون الكثير من الخصائص والإتجاهات الإيجابية في العمل والتي تميزهم عن غيرهم ممن لا يشعرون بتلك السعادة. وتشمل أهم تلك الخصائص نشاط العاملين وحيويتهم وتفكيرهم في حاضرهم دون الانشغال بالماضي أو القلق من المستقبل، بجانب التفاؤل والأمل في المستقبل، وسعيهم المستمر لبناء علاقات قوية مع زملائهم في العمل، وسيطرتهم وتجنبهم للمشاعر والإتجاهات السلبية في العمل. وتشمل كذلك إدارة الذات، والتعاطف مع زملائهم في العمل، والإقبال على العمل برغبة، وإنجازهم لعملهم، وتقديرهم وفخرهم بعملهم، وعدم القيام بأعمال دون تخطيطها وتنظيمها بشكل مسبق وتحقيق الاستقرار النفسي (جعفر & الرميدي، ٢٠٢٢).

• أبعاد السعادة الوظيفية:

صنفت دراسة (حسن وآخرون، ٢٠٢١) السعادة الوظيفية في ثلاثة أبعاد التفاؤل، العلاقات الإنسانية، الاستعداد النفسي. في حين صنفتها دراسة (سلامة & السلتي، ٢٠٢٤) من خلال الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي العاطفي، الارتباط بالعمل. كما قسم (رزوق وآخرون، ٢٠٢٤) السعادة الوظيفية إلى ثلاثة أبعاد الإنجاز، الحالة الصحية، تقدير الذات).

• التفاوض: يعتبر التفاوض تنبؤا إيجابيا في البيئة الإجتماعية وقد وجد أنه يربط بين تأثير القادة ومشاركة عمل الموظفين وبهذا المعنى يمكن للتفاوض أن يجسد عملية التعلم الإجتماعي التي تقوم عليها عملية المشاركة في العمل. من خلال نظرية التعلم الإجتماعي أن مدى قدرة الأفراد على فهم البيئة الإجتماعية والإستجابة لها بشكل صحيح مرهون بالكفاءة الذاتية الفردية بالنسبة للأشخاص ذوي التفاوض المتصور فإن الثقة في قدراتهم لا تؤدي فقط إلى دفعهم بالتنبؤ الإيجابي ولكن أيضا تمكنهم من حشد الموارد المعرفية والعاطفية لترجمة تقييم إيجابي للبيئة الإجتماعية إلى نتائج عمل إيجابية.

• العلاقات الإنسانية: تساعد العلاقات الإنسانية المشتركة والتفاعلات السلوكية الدعم بين العاملين في منظمات العمل وتحدد العلاقات الإيجابية لزملاء العمل وسلوك المساعدة للعاملين في العلاقات مع زملائهم المباشرين ومرؤوسهم. ومن جانب تصف العلاقات السلبية لزملاء العمل السلوكيات الضارة التي تظهر تجاه الزملاء والمرؤوسين بما في ذلك عدم وجود مساعدة جماعية . بالإضافة إلى ذلك تعزز العلاقات الإيجابية لزملاء العمل التمكين من خلال بناء مهارات الموظفين وتعزيز فعاليتهم الذاتية وتسيطر الضوء على شبكاتهم الإجتماعية.

• الاستعداد النفسي: لدراسة الحالة الاستعدادية للموظفين وطبيعة مزاجهم يجب التمييز بين الحالة المزاجية والعواطف من حيث المدة ، وتركيز الكائن، والعواطف تدل على المشاعر مثل الفرح والغضب والحزن على ردود فعل قصيرة على شخص أو أحداث معينة ، في حين أن الحالة المزاجية دائمة (أي مدة دقائق إلى أيام) . الحالة المزاجية لا تنتج فقط عن تجارب محددة ولكن أيضا كنتيجة ثانوية للتفاعلات العاطفية أثناء العمل تسهم في تقبل واستعداد الشخص على العمل أو تركه أو الامتناع منه.

• الدراسات السابقة وتنمية الفروض:

تنوعت الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي استعرضت متغيرات الدراسة (صياغة الوظيفة ، السعادة الوظيفية ، والعمل الهادف) والعلاقة بينهما، ويمكن تقسيم الدراسات السابقة إلى:

• الدراسات السابقة المتعلقة بالعلاقة بين صياغة الوظيفة والعمل الهادف.

• الدراسات السابقة المتعلقة بالعلاقة بين العمل الهادف والسعادة الوظيفية.

• الدراسات السابقة المتعلقة بالعلاقة بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية.

أولا: الدراسات السابقة المتعلقة بالعلاقة بين صياغة الوظيفة والعمل الهادف

تعددت الدراسات العربية والأجنبية السابقة التي تناولت العلاقة بين صياغة الوظيفة والعمل الهادف ومن بين تلك الدراسات هدفت دراسة (Junça-Silva et al.,2022) لتحليل العلاقة بين صياغة

الوظائف الثلاثة الأبعاد (المهمة ، المعرفية ، العلائقية) والأداء، واستكشف ما اذا كان العمل الهادف يتوسط بشكل كامل الروابط بين صياغة الوظائف الثلاثية الأبعاد والأداء ، بالتطبيق على ١٤٦ عامل ، وأظهرت نتائج الدراسة أن العمل الهادف يتوسط العلاقة بين الأبعاد الثلاثة لصياغة الوظائف والأداء. وتقوم دراسة (Pimenta de Devotto et al.,2022) بفحص العلاقات بين متغيرات نموذج صياغة الوظيفة (أي الحاجة النفسية الأساسية للاستقلالية والكفاءة والإرتباط والفرص المتصورة للعمل ، وصياغة الوظيفة والعمل الهادف) في شبكة نظام واحدة بالتطبيق على ٣٤٠ محترفا برازيليا (متوسط العمر ٤٦ عاما ، ٦١٪ من الإناث) ، وأشارت نتائج الدراسة أن أثرت الإحتياجات النفسية على الصياغة السلوكية وكانت الصياغة المعرفية بمثابة وسيط لهذه الاستراتيجيات للعمل الهادف ، كما كانت الاستقلالية والفرص الحرفية الملموسة هي أقصر الطرق للعمل الهادف ، كما تمارس صياغة الوظائف المعرفية أقوى تأثير على العمل الهادف. كما تشير النتائج أن العمل الهادف تم تطويره من خلال عملية استباقية من القاعدة إلى القمة. كما تهدف دراسة (Oprea et al., 2022) لمعرفة الدور الوسيط للعمل الهادف والمشاركة في العمل في العلاقة السلبية بين صياغة الوظيفة والنية لترك العمل ، بالتطبيق على عينة من ٢٣٥ موظف رومانيا ، وأشارت النتائج إلى أن العمل الهادف والمشاركة في العمل توسطت بشكل متسلسل العلاقة السلبية بين صياغة الوظيفة ونية ترك العمل. كما تشير النتائج إلى أن تنفيذ صياغة الوظائف يمكن أن يقلل من نية الموظفين لترك المنظمة.

وتبحث دراسة (Hulshof et al.,2020) فيما إذا كانت صياغة الوظيفة مرتبطة بأداء المهام الموجهة نحو الخدمة (أي الأداء الذي يهدف إلى تقديم خدمات عالية الجودة) من خلال العمل الهادف والارتباط بالعمل. بالتطبيق على ١٥٦ موظفا من العاطلين عن العمل الهولنديين ، وأظهرت النتائج أن صياغة الوظيفة كانت مرتبطة بأداء المهام الموجهة نحو الخدمة من خلال العمل الهادف والمشاركة والارتباط بالعمل ، كما كان البحث عن الموارد والبحث عن التحديات مرتبطين بشكل إيجابي بأداء المهام الموجهة نحو الخدمة من خلال العمل الهادف والمشاركة في العمل ، كما أن تقليل الطلبات كان مرتبطين سلبا بأداء المهام الموجهة نحو الخدمة من خلال العمل الهادف والمشاركة في العمل. كذلك تهدف دراسة (et Sánchez-Cardona al.,2020) لبحث العلاقة بين المؤهلات الزائدة لدى الموظفين والملل الوظيفي ، بالتطبيق على ٨٣٢ موظف من منظمات مختلفة في بورتوريكو ، وتظهر النتائج لتدعم العلاقة بين إدراك الموظفين للمؤهلات الزائدة والملل الوظيفي لكنهم لم يدعموا التأثير المعتدل لصياغة الوظيفة (زيادة الموارد الهيكلية ، زيادة التحدي) ، كما قام الباحثون بتحليل الدور المعتدل للعمل الهادف مع عينة مكونة من ٣٩٤ موظفا ، حيث تظهر النتائج تدعيم التأثير المعتدل للعمل الهادف على العلاقة بين

المؤهلات الزائدة لدى الموظفين والمثلل الوظيفي ، فتشير النتائج لحاجة المنظمات لتوفير الفرص للموظفين للعثور على معنى لأعمالهم ووظائفهم ، كما أن هناك حاجة لمزيد من البحث لفهم دور صياغة الوظيفة في تقليل المثلل الوظيفي.

تبحث دراسة (Mattijssen, 2020) في كيفية مساهمة صياغة الوظيفة في العمل الهادف للمحاسبين ومتخصصي الضرائب ، وما هو دور الأصالة والكفاءة الذاتية في هذه العلاقة من خلال إجراء مقابلات مع عشرة محاسبين وأخصائي ضرائب ، كأحد تقنيات البحث النوعي ، واستخدام تقنية كرة الثلج حيث تشير نتائج الدراسة إلى أن صياغة الوظيفة لها تأثير إيجابي على العمل الهادف ، كما أن الأصالة لها تأثير وسيط إيجابي في هذه العلاقة ، كما أن الكفاءة الذاتية لها أيضا تأثير وسيط إيجابي في هذه العلاقة. وتناولت دراسة (Van Wingerden & Poell., 2019) العلاقة بين العمل الهادف والمرونة واختبار ما اذا كانت هذه العلاقة يتوسطها سلوك المشاركة في العمل وصياغة الوظيفة ، بالتطبيق على ١٧٤ معلم من المعلمون الهولنديون من العاملون في إحدى مدارس التعليم الابتدائي ، وكشفت نتائج الدراسة أن المشاركة في العمل وصياغة الوظيفة تتوسط بشكل كامل العلاقة بين العمل الهادف ومرونة المعلم. كما تهدف دراسة (Vermooten et al., 2019) لدراسة دور صياغة الوظيفة والشخصية الإستباقية والعمل الهادف في التنبؤ بمشاركة الموظفين ونية دورانهم بين الموظفين في صناعة الخدمات المالية بناء على المبادئ الأساسية لنظرية المتطلبات والموارد. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن صياغة الوظيفة والشخصية الإستباقية والعمل الهادف يتنبأ بشكل كبير بالتباين في مشاركة الموظفين ونية دورانهم . وأنشأت دراسة (Dhanpat et al., 2019) صياغة عمل أسبوعية (صياغة المهام ، الصياغة المعرفية) لتنبؤ وقياس آثار صياغة الوظائف والعمل الهادف ، بالتطبيق على ٥٤ موظف من الموظفين في مؤسسة التعليم العالي ، وتشير النتائج إلى أن الصياغة المعرفية قادرة على التنبؤ بالعمل الهادف ، في حين أن صياغة المهام لم تتنبأ بالعمل الهادف. وتسعى دراسة (Tims et al., 2016) لإكتساب مزيد من المعرفة حول تأثير صياغة الوظيفة على الملائمة بين الشخص والوظيفة والعمل الهادف ، بالتطبيق على مجموعة من ١١٤ موظف من الموظفين ، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن الأفراد الذين صاغوا وظائفهم من خلال زيادة مواردهم الوظيفية (مثل الدعم والإستقلالية) وتحدي متطلبات العمل (مثل المشاركة في مشاريع جديدة) ومن خلال تقليل متطلبات العمل التي تعيقهم(على سبيل المثال متطلبات العمل الأقل عاطفية) أبلغوا عن مستويات أعلى من الملائمة بين الشخص والوظيفة ، فتشير النتائج إلى أنه من خلال صياغة متطلبات ووظائفهم ومصادر ووظائفهم يمكن للأفراد تحسين ملائمة ووظائفهم الشخصية بشكل استباقي.

وبناء على ما سبق في على الدراسات السابقة يمكن تنمية الفروض التالية:

- يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية لصياغة الوظيفة.
- يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للعمل الهادف.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صياغة الوظيفة بشكل إجمالي ولكل بعد من أبعادها(صياغة المهام، الصياغة المعرفية، صياغة العلاقات) على حده والعمل الهادف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية.

ثانيا: الدراسات السابقة المتعلقة بالعلاقة بين العمل الهادف والسعادة الوظيفية

تنوعت الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي استعرضت العلاقة بين العمل الهادف وصياغة الوظيفة ومن بين تلك الدراسات تهدف دراسة (Charles-Leija et al.,2023) إلى إظهار أهمية العمل الهادف في السعادة في العمل والنية للدوران ، بالتطبيق على ٩٣٧ محترف في عام ٢٠١٩ في المكسيك ، وأظهرت النتائج أن العمل الهادف والشعور بالتقدير من قبل زملاء العمل والاستمتاع بالمهام اليومية ينبئ بشكل كبيرة بالسعادة في العمل. كما تسعى دراسة (Mohsin et al .,2023) لتعزيز السعادة في العمل من خلال استعراض العوامل التي تؤدي إلى السعادة في العمل، وخاصة دور العمل الهادف ، والالتزام العاطفي ، والامتنان في تعزيز السعادة في العمل، تقدم هذه الورقة إطارا مفاهيميا يمكن أن يساهم بشكل كبير في الأبحاث المستقبلية في هذه المنطقة.

واستكشفت دراسة (Ilmalwa& Hlatywayo, 2022) العلاقة بين العمل الهادف والرضا عن الحياة والسعادة والمشاركة في العمل، بالتطبيق على عينة من ١٤٢ ممرضا وممرضة يعملون في مستشفيات القطاع العام في ويندهوك في ناميبيا، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين العمل الهادف والسعادة الذاتية ، ولم يكن للعمل الهادف علاقة كبيرة بالرضا عن الحياة ، كان الرضا عن الحياة مرتبطا إحصائيا بالسعادة الذاتية ، ووجود علاقة سلبية بين العمل الهادف والمشاركة والارتباط بالعمل، كما توجد علاقة كبيرة بين السعادة والعمل الهادف، وارتبطت المشاركة بالعمل بالسعادة الذاتية . فتعد التفاعلات المنتظمة مع الممرضات ضرورية لإتاحة الفرصة للنظر في الإحتياجات الفردية ، يحتاج بعض الممرضات لتدريب إضافي في إجراءات معينة، ويتم الدعوة إلى الموارد الوظيفية مثل الدعم الإجتماعي من الزملاء والمشرفين ، وردود الفعل على الأداء، وتنوع المهارات، والاستقلالية، وفرص التعلم. كما تهدف دراسة (MONICA, 2019) لمعرفة تأثير الروحانية في العمل والعمل الهادف على

تحقيق السعادة في العمل ، بالتطبيق على عينة مكونة من ١٠٢ مفردة من العاملين في قطاع التصنيع ، وتوصلت هذه الدراسة لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروحانية في العمل والعمل الهادف على أساس التعليم ، والدخل السنوي الذي يحصل عليه الموظفون ، ولكن هناك اختلاف كبير في مستوى السعادة الوظيفية على أساس إيرادات الموظفين ، كما تشير النتائج إلى أن العمل الهادف يؤثر ويحقق السعادة في العمل أكثر من الروحانية في العمل. وأجريت دراسة (Golparvar& Abedini, 2014) لمعرفة دور الروحانية في العمل والعمل الهادف ذو معنى في تحقيق السعادة الوظيفية والصحة النفسية، بالتطبيق على عينة من ٢٠٤ مفردة من موظفي الإيرادات والجمارك في مدينتي أصفهان وطهران ، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ومعنوية بين الروحانية والعمل الهادف والسعادة الوظيفية والصحة النفسية، كما أظهرت نتائج الدراسة أن تتواصل الروحانية والعمل الهادف أولاً مع السعادة الوظيفية ، ومن ثم تعزز السعادة الوظيفية الصحة أو الرفاهية النفسية.

وبناء على ما سبق في الدراسات السابقة يمكن تنمية الفروض التالية:

■ يوجد إختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للسعادة الوظيفية.

■ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الهادف وتحقيق السعادة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية.

ثالثاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالعلاقة بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية.

تناولت العديد من الدراسات العربية والأجنبية السابقة الدور الذي يلعبه صياغة الوظيفة في تحقيق السعادة الوظيفية ومن بين تلك الدراسات دراسة (Ghadi, 2024) التي هدفت لتحديد العلاقة بين صياغة الوظيفة والمشاركة في العمل ، والأثر الوسيط المحتمل للسعادة التنظيمية على هذه العلاقة، بالتطبيق على عينة من ٢٥٦ موظف بدوام كامل من مختلف الصناعات مثل السيارات، تجارة التجزئة، العقارات، والبتروكيماويات، والاستثمار، والصناعة والتعليم ، حيث تم إجراء الدراسة على شركات الشرق الأوسط في دولة الإمارات المتحدة ، وتشير النتائج إلى أن صياغة الوظيفة له تأثير إيجابي ومباشر على كل من السعادة التنظيمية والارتباط بالعمل ، كما توجد علاقة بين صياغة الوظيفة والمشاركة أو الارتباط بالعمل من خلال وساطة جزئية للسعادة الوظيفية. وأوضحت دراسة Hamid, (2024) أثر القيادة الخادمة والقيادة الاستبدادية على سعادة الموظفين في العمل من خلال صياغة الوظيفة بالتطبيق على ٣٠٩ موظف باكستاني ، وأظهرت نتائج الدراسة توسط صياغة الوظيفة تأثير القيادة الخادمة الإيجابي على سعادة الموظفين في العمل ، كما تتوسط صياغة الوظيفة التأثير السلبي

للقيادة الاستبدادية على سعادة الموظفين في العمل. كما تناولت دراسة (Moulik & Giri, 2023) العلاقة بين صياغة الوظيفة الاستباقية والسعادة في مكان العمل في سياق جيل اللفية المرتبط بقطاع الخدمات الهندي، حيث أجريت الدراسة على ٣١٠ من موظفو جيل اللفية المرتبطون بتكنولوجيا المعلومات وخدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات المصرفية، حيث تسلطت الدراسة الضوء على طبيعة صياغة الوظائف في قطاع لم يتم بحثه حتى الآن في الاقتصاد الهندي، وتشير نتائج الدراسة إلى أن صياغة الوظيفة لها تأثير إيجابي على زيادة سعادة الموظفين، كما أن صياغة موارد العمل الهيكلية تتنبأ بالرضا الوظيفي للموظفين، كما أن صياغة البحث عن الموارد الاجتماعية يرتبط بشكل إيجابي بالالتزام والمشاركة. كما سعت دراسة (Dwijayanthi et al, 2023) لفحص دور صياغة الوظيفة نحو السعادة، من خلال المشاركة في العمل، بالتطبيق على ٨٨٥ معلماً ومعلمة عملوا في مؤسسة تعليمية في اندونيسيا لمدة سنة على الأقل. أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك دوراً لصياغة الوظيفة في سعادة المعلمين من خلال الاتصال والمشاركة في العمل. كما وجد أن صياغة الوظيفة لها تأثير مباشر كبير على سعادة المعلمين. واستهدفت دراسة (Alharthi et al, 2023) تحليل علاقة صياغة الوظيفة بسعادة الممرضات بالتطبيق على ٤٤١ ممرضة من المملكة العربية السعودية، وأظهرت نتائج الدراسة أن معظم الممرضات لديهن مستوى عال من صياغة الوظيفة، ومستوى معتدل من السعادة الوظيفة، كما توجد علاقة ارتباط إيجابي كبير بين السعادة الوظيفية وصياغة الوظيفة، فزيادة السعادة الوظيفية يرتبط بزيادة صياغة الوظيفة. كما بحثت دراسة (Ghadi & Almanaga'h, 2020) أثر القيادة التمكينية على السعادة في العمل من خلال الدور الوسيط لصياغة الوظيفة. بالتطبيق على ٣٢٥ عائدة من الأكاديميين الأردنيين، تم تطبيق نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) باستخدام AMOS للحصول على النموذج الأنسب وتحديد دور صياغة الوظيفة كوسيط محتمل بين القيادة التمكينية والسعادة في العمل. أشارت النتائج إلى عدم وجود تأثير مباشر للقيادة التمكينية على السعادة في العمل. كما أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التمكينية على الصياغة. وأخيراً كشفت النتائج عن وجود تأثير للقيادة التمكينية على السعادة في العمل من خلال الدور الوسيط لصياغة الوظيفة. كما استعرضت دراسة (Golparvar & Rezaie, 2014) دور مكونات صياغة الوظيفة في الشعور بالطاقة في مكان العمل والسعادة الوظيفية، وذلك باختيار ٢٩٦ موظفاً من موظفي المنظمة الفنية والثقافية لبلدية أصفهان. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن صياغة الموارد الهيكلية وصياغة الموارد الاجتماعية يمكن أن تتنبأ على التوالي بالسعادة النفسية، وأن صياغة متطلبات العمل الصعبة يمكن أن تتنبأ بالسعادة الاجتماعية، وأن صياغة الموارد الهيكلية يمكن أن تتنبأ بالسعادة الروحية للوظيفة، وأن صياغة الموارد

الهيكليّة، وصياغة الموارد الاجتماعيّة، ومتطلبات العمل الصعبة يمكن التنبؤ بالشعور بالطاقة في العمل.

وبناء على ما سبق في الدراسات السابقة يمكن تنمية الفرض التالي :

■ توجد علاقة مباشرة ذات دلالة إحصائية بين صياغة الوظيفة بشكل إجمالي ولكل بعد من أبعادها (صياغة المهام، الصياغة المعرفية، صياغة العلاقات) على حده وتحقيق السعادة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية.

• الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية نوعا من البحوث الاستكشافية والتي ينظر إليها على أنها خطوة أولية لازمة لزيادة المعرفة بمشكلة البحث وأبعاده، ولمساعدة الباحث في بناء الفروض الخاصة بالبحث والتي بدورها تستخدم في تصميم البحوث الوصفية، لذا كان من الأهمية البدء بإجراء هذه الدراسة في مرحلة التخطيط للبحث (إدريس، ٢٠١٢).

وفيما يلي عرضا مختصرا لأهداف هذه الدراسة، وأساليب جمع البيانات الخاصة بها، وكذلك النتائج التي توصلت إليها.

أهداف الدراسة الاستطلاعية:

استهدفت الدراسة الاستطلاعية التوصل إلى ما يلي:

■ الحصول على بيانات حول صياغة الوظيفة والعمل الهادف والسعادة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية.

■ تحديد مشكلة البحث في مجموعة من التساؤلات الرئيسية يتم الإجابة عليها من خلال هذه الدراسة.

■ بناء الفروض الأساسية للدراسة كأسباب محتملة لتفسير مشكلة الدراسة.

■ التعرف على الخصائص العامة لمجتمع الدراسة، وتكوين صورة مبدئية عنه.

■ تحديد متغيرات الدراسة.

أسلوب الدراسة الاستطلاعية:

إشتملت الدراسة الاستطلاعية على دراسة مكتبية وعدد من المقابلات المتعمقة، ويمكن توضيح

هذين العنصرين فيما يلي:

➤ **الدراسة المكتبية:** استهدفت الدراسة المكتبية جمع البيانات الثانوية المرتبطة بموضوع البحث،

وتتمثل أهم هذه البيانات فيما يلي:

- مفهوم وأبعاد صياغة الوظيفة.
- طبيعة العمل الهادف.
- طبيعة وأبعاد السعادة الوظيفية.
- المقابلات الشخصية المتعمقة:

قامت الباحثة بإجراء مقابلات متعمقة مع عينة ميسرة قوامها ٤٠ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية، وقد دارت المقابلة حول درجة توافر سلوك صياغة الوظيفة، ماهى أنواع سلوك صياغة الوظيفة المتوافر بالجامعة، وهل يتوافر سلوك صياغة المهام من خلال قيام عضو هيئة التدريس بتصميم مهام جديدة تناسب مع مهاراته واهتماماته واختيار القيام بمهام إضافية أو سلوك صياغة العلاقات من خلال تحديد عضو هيئة التدريس لمن يتعامل معهم داخل العمل والمشاركة في توجيه المعيين الجدد أم سلوك صياغة المعرفة من خلال تحديد عضو هيئة التدريس درجة تأثير وظيفته على كل من منظمته والمجتمع الذي يعيش فيه ، والنظر إلى الوظيفة على أنها مجموعة من المهام المتكاملة أم المنفصلة. وما هو تعريف عضو هيئة التدريس للسعادة، وما هو مفهومهم للسعادة في العمل.

نتائج الدراسة الاستطلاعية:

وقد كشفت تلك المقابلات عن مجموعة من المؤشرات الأولية تمثلت أهمها في وجود تفاوت من حيث مستوى المشاركة في سلوكيات صياغة الوظيفة خاصة فيما يتعلق باستعداد أعضاء هيئة التدريس في اختيار القيام بمهام إضافية ، والمشاركة في توجيه المعيين الجدد ، والنظر للوظيفة على أنها مجموعة من المهام المتكاملة مع بعضها البعض.

كما أشار البعض إلى ميلهم الشديد للبحث عن الموارد واستحواذه على معظم وقتهم لإحداث التغييرات التي يأملها لموازنة متطلبات وموارد وظيفتهم بقدراته واحتياجاته الشخصية وتحقيق وتحسين أهدافه الشخصية في العمل ، وزيادة سلوكياته الذاتية للبحث عن زيادة التعلم والبحث عن المشورة من الزملاء من أجل استغلال فرص التعلم والتطور المهني وزيادة مهاراتهم الوظيفية، إلا أن البعض الآخر يشعر بعدم وجود مشاعر إيجابية قوية تدفعهم للبحث عن التعلم وتحسين مهاراتهم الوظيفية حيث أنهم لا يجدون فيها الأشباع الكامل لتحقيق رغباتهم وتطلعاتهم المهنية.

• مشكلة الدراسة:

في ظل إقتصاد المعرفة سريع التغير تولي المؤسسات أهمية كبيرة لمبادرة العاملين لتشكيل وظائفهم بدلا من الاستجابة لمجموعة من مسئوليات العمل، حيث غالبا ما تحقق مبادرات العاملين الشخصية في تشكيل وظائفهم فوائد للمؤسسات من خلال تعزيز الابتكار والقدرة على التكيف، كما تتيح حرية المبادرة للعاملين فرصا لإيجاد تجارب ذات معنى لأنفسهم من خلال صياغة وظائفهم. فتعد صياغة الوظيفة أمرا بالغ الأهمية كمسار نحو معنى العمل حيث فكرة عمل العاملين من خلال وصف وظيفي ثابت أصبح أقل شيوعا بمرور الوقت (Berg et al,2013)

تتمثل مشكلة الدراسة بصورة أساسية في الكشف عما إذا كان للعمل الهادف دور في تحسين قوة العلاقة بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية، وبالتالي تتمثل تساؤلات الدراسة في:

■ هل يختلف مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية لمفهوم صياغة الوظيفة؟

■ هل يختلف مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية لمفهوم العمل الهادف؟

■ ما هو مستوى السعادة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية؟

■ هل يلعب سلوك صياغة الوظيفة دور في تعزيز العمل الهادف لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية؟

■ ما هو تأثير العمل الهادف على تحقيق السعادة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية؟

■ ما هو تأثير العمل الهادف في العلاقة بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية؟

• أهداف الدراسة:

■ التعرف على مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية لصياغة الوظيفة.

■ تحديد مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للعمل الهادف.

■ التعرف على مستوى السعادة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية.

- معرفة دور صياغة الوظيفة في تعزيز العمل الهادف لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية.
- تحديد أثر العمل الهادف على تحقيق السعادة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية.
- معرفة الدور الوسيط الذي يلعبه العمل الهادف في العلاقة بين صياغة الوظيفة وتحقيق السعادة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية.
- أصالة وأهمية الدراسة:
- تنبع أهمية هذه الدراسة من الدور المعرفي والتنموي الذي تقوم به الجامعات من خلال تقديم خدماتها التعليمية لمختلف أفراد المجتمع ، بالإضافة إلى أهمية صياغة الوظيفة والعمل الهادف والسعادة الوظيفية.
- تزايد الإهتمام بتحقيق السعادة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم عنصر فعال في المجتمع ، نظرا للدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس والجامعات في نمو وإزدهار المجتمعات.
- تنبع أهمية الدراسة من أهمية شعور أعضاء هيئة التدريس بالسعادة الوظيفية ومن ثم يزيد من تحفيز عضو هيئة التدريس بشكل إيجابي للعمل وزيادة إنتاجيته العلمية والبحثية وزيادة التزامه التنظيمي تجاه الجامعة وزيادة رغبته في سلوكيات العمل الاستباقية، وما يترتب عليه من الارتقاء بالمستوى العلمي للطلبة والجامعات.
- تناول أحد الموضوعات الحديثة في مجال الإدارة وهو صياغة الوظائف حيث يمثل المدخل الحديث لإعادة تصميم الوظائف حيث ينطوي على المبادرات الذاتية من قبل أعضاء هيئة التدريس لإحداث تغييرات على خصائص ووظائفهم بما يساهم في تعظيم الإستفادة من مهاراتهم وقدراتهم.
- يعد مفهوم صياغة الوظائف من المفاهيم الحديثة في البيئة العربية حيث من خلال إطلاع الباحثة على الدراسات السابقة توجد ندرة في الدراسات العربية التي تناولت مصطلح صياغة الوظائف في المنظمات بشكل عام وفي الجامعات بشكل خاص.
- تركيز الدراسة على صياغة الوظائف وتحقيق العمل الهادف والسعادة الوظيفية في الجامعات باعتبارها مؤسسات تعليمية ، في حين ركزت غالبية الدراسات السابقة على المؤسسات الصناعية والضرائب.

• الفاء المزيد من الضوء على صياغة الوظيفة ، العمل الهادف، السعادة الوظيفية ، بما يساعد في فتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل للتعرف على دور كل من صياغة الوظيفة ، والعمل الهادف في تحقيق السعادة الوظيفية في قطاعات أخرى تختلف في طبيعتها وخصائصها عن القطاع موضع التطبيق.

• منهجية البحث:

تتضمن منهجية البحث عدة عناصر وهي مجتمع وعينة البحث، البيانات المطلوبة للبحث، ومصادر هذه البيانات، ومتغيرات البحث وأساليب القياس، وأساليب تحليل البيانات، واختبارات الفروض ، وفيما يلي عرض لهذه العناصر على النحو التالي:

١- مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية من ١١٢٤٢٢ عضو هيئة تدريس موزعين على ٢٨ جامعة حكومية وفقا لمؤشرات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء إصدار أكتوبر ٢٠٢٤ (الحريري وآخرون، ٢٠٢٥).

عينة الدراسة: نظرا لكبر حجم مجتمع البحث تم استخدام قانون حجم العينة العشوائية المتحفظ للمجتمعات الكبيرة والذي أظهر الحجم الأمثل للعينات يجب ألا يقل عن ٣٨٤ مشاهدة (عبد الرحمن أبو عمه وآخرون، ١٩٩٥). فقد تم توزيع قائمة الاستقصاء على ٥٠٠ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية. وتم الحصول على ٤٤٤ استجابة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية.

٢- أنواع ومصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات:

أ- بيانات ثانوية:

تمثلت في البحوث والدراسات التي تناولت صياغة الوظيفة، العمل الهادف، السعادة الوظيفية، وتم الحصول عليها من خلال الكتب والمراجع والدوريات العلمية المنشورة والغير منشورة . بالإضافة إلى بيانات بأعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية ، وذلك بهدف بلورة مشكلة الدراسة وصياغة الفروض وتحديد الأهداف.

ب- بيانات أولية:

تمثلت في البيانات التي تم الحصول عليها من خلال قائمة الاستقصاء التي تم تصميمها، والتي تتضمن أسئلة متعلقة برأي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية عن متغيرات الدراسة (صياغة الوظيفة، العمل الهادف، السعادة الوظيفية).

٣- متغيرات الدراسة وأساليب القياس:

أ- متغيرات الدراسة: تمثلت متغيرات الدراسة في ثلاث متغيرات رئيسية

- المتغير المستقل: صياغة الوظيفة بأبعادها الثلاثة (صياغة المهام، الصياغة المعرفية، صياغة العلاقات).

- المتغير الوسيط: العمل الهادف.

- المتغير التابع: السعادة الوظيفية.

ب- أساليب القياس: تم قياس متغيرات الدراسة كما يلي

- صياغة الوظيفة: تم الاعتماد على دراسة (Slemp & Vella-Brodrick, 2013) التي اعتمدت على مقياس (Wrzesniewski and Dutton's (2001) وبالإضافة إلى ٤ عبارات من مقياس Leana et al. (2009) التي صاغ المقياس في المؤسسات التعليمية. حيث تم تصنيف صياغة الوظيفة في ثلاثة أبعاد صياغة المهام (٧ عبارات)، الصياغة المعرفية (٥ عبارات)، صياغة العلاقات (٧ عبارات).

- العمل الهادف: تم الاعتماد على مقياس Steger et al. 2012 الذي اعتمد على ١٠ عبارات لقياس العمل الهادف.

- السعادة الوظيفية: تم الاعتماد على مقياس Ramirez-Garcia et al. 2019 الذي اعتمد في قياس السعادة الوظيفية على ١١ عبارة.

٤- أداة الدراسة وطرق جمع البيانات:

تم جمع البيانات الأولية للدراسة اعتماداً على قائمة استقصاء اشتملت على أربعة أقسام رئيسية، يختص القسم الأول بقياس صياغة الوظيفة، والقسم الثاني يختص بقياس العمل الهادف، والقسم الثالث يختص بقياس السعادة الوظيفية، والقسم الرابع يختص بالمتغيرات الديموجرافية (النوع، السن، الحالة الاجتماعية، مدة العمل بالكلية/الجامعة، الدرجة العلمية).

٥- حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

- الحدود الموضوعية: سعت الدراسة الحالية لمعرفة دور صياغة الوظيفة في تحقيق السعادة الوظيفية من خلال العمل الهادف كمتغير وسيط.
- الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة الحالية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية.
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة الحالية في تطبيقها على الجامعات الحكومية المصرية.

٦- تحليل البيانات:

تم استخدام برنامج spss إصدار ٢٤ لتحليل البيانات والحصول على النتائج الوصفية للدراسة. ولإجراء التحليل الإحصائي، تم اعتماد أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) باستخدام طريقة المربعات الصغرى (PLS). تُعتبر هذه الطريقة واحدة من الأساليب الراسخة لتقدير معاملات المسار في نماذج المعادلة الهيكلية، وقد أصبحت شائعة في أبحاث الإدارة في الفترة الأخيرة لأسباب عدة. من أبرز مزاياها أنها توفر تقديرات نموذجية قوية للبيانات سواء كانت تتبع التوزيع الطبيعي أو لا، مما يعني أنه لا يُشترط توافر شرط التوزيع الطبيعي للبيانات. كما أن طريقة المربعات الصغرى تعد أكثر ملاءمة للعينات الصغيرة، وتناسب النماذج التي تحتوي على عدد كبير من المؤشرات (Alsetoohy and Ayoun, 2018). في الدراسة الحالية يتضمن النموذج ٤٠ مؤشراً، ولذلك تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام برنامج Smart PLS-SEM الإصدار ٤,١,١. ولضمان صحة نتائج التحليل، يجب التحقق من جودة وصلحية كل من نموذج القياس (النموذج الخارجي) والنموذج الهيكلي (النموذج الداخلي) في إطار الدراسة.

نموذج القياس:

للتأكد من صلاحية نموذج القياس للدراسة، فقد تم تقييم نموذج القياس للدراسة الحالية من خلال الصلاحية والاعتمادية (المصدقية) لجميع المتغيرات الكامنة للدراسة، حيث تم استخدام معامل الفا كرونباخ والمصدقية المركبة للأبعاد، والتي تعد أكثر الأساليب الإحصائية ملاءمة لطريقة المربعات الصغرى للتحقق من المصدقية الداخلية لأبعاد الدراسة (Alsetoohy and Ayoun, 2018)، علاوة على ذلك، تم استخدام قيم عوامل التحميل العاملي والمصدقية المركبة ومتوسط التباين المستخلص (AVE) للتحقق من الصلاحية المتقاربة، كما تم التحقق من الصلاحية التمييزية من خلال الجذور

التريبيعية لمتوسط التباين المستخلص و نسبة (HTMT) Heterotrait – Monotrait). وأخيراً، للتحقق من عدم وجود علاقات خطية متداخلة بين المتغيرات فقد تم استخدام عامل تضخم التباين(VIF).

تقييم الاعتمادية والصلاحية للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

تمثلت الخطوة الأولى في عملية تحليل البيانات الأولية الخاصة بهذه الدراسة في محاولة تقييم الإعتدافية والصلاحية للمقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة الحالية، وذلك بهدف تقليل أخطاء القياس العشوائية وزيادة درجة الثبات في المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية من ناحية، والتوصل إلى مقاييس يمكن الإعتماد عليها في دراسات مستقبلية من ناحية أخرى.

تقييم الإعتدافية

تم استخدام أسلوب معامل الارتباط الفا كرونباخ، بإعتباره أكثر أساليب تحليل الإعتدافية دلالة في تقييم درجة التناسق الداخلي بين محتويات أو بنود المقياس الخاضع للإختبار، وفي تحديد مدى تمثيل محتويات أو بنود المقياس للبنية الأساسية المطلوب قياسها وليس لشيء آخر. ووفقا للمبادئ العامة لتنمية واختبار المقاييس في البحوث الإجتماعية والتسويق، فقد تقرر استبعاد أي متغير من المتغيرات الخاضعة لإختبار الإعتدافية يحصل على معامل ارتباط إجمالي بينه وبين المتغيرات الأخرى في المقياس نفسه أقل من ٠,٣٠ (إدريس، ٢٠١٢).

وفي ضوء ما سبق، تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط الفا، على كل من مقياس صياغة العمل والعمل الهادف والسعادة الوظيفية. وذلك بصورة إجمالية للمقياس للمتغير ككل، ولكل بُعد من أبعاد متغيرات الدراسة، كما هو موضح بجدول رقم (١)

جدول رقم (١) تقييم درجة الإتساق الداخلي بين محتويات المقاييس المستخدمة في الدراسة (مخرجات تحليل الإعتدافية)

| المتغيرات | العبارات | الفا كرونباخ |
|------------------|-----------|--------------|
| صياغة المهام | ٧ عبارات | ٠,٨٠٧ |
| الصياغة المعرفية | ٥ عبارات | ٠,٨٢٦ |
| صياغة العلاقات | ٧ عبارات | ٠,٨٢٢ |
| العمل الهادف | ١٠ عبارات | ٠,٨٩٨ |
| السعادة الوظيفية | ١١ عبارة | ٠,٩١٩ |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

أظهرت نتائج تحليل الإعتدافية للمقاييس أن معامل الفا كرونباخ لمقياس صياغة العمل (٠,729)، كما بلغ معامل ألفا كرونباخ لأبعاده كما يلي: صياغة المهام (٠,٨٠٧)، وللصياغة المعرفية (٠,٨٢٦)،

ولصيافة العلاقات (٠,٨٢٢). كما أن معامل الفا كرونباخ لمقياس العمل الهادف (٠,٨٩٨) ، ومعامل الفا كرونباخ لمقياس السعادة الوظيفية (٠,٩١٩). وبناء على نتائج التحليل السابق، فإن المقاييس المستخدمة في هذا البحث تتمتع بدرجة عالية من الإتساق الداخلي بين محتوياتها، ويمكن الإعتماد عليها في المراحل اللاحقة من التحليل في هذا البحث.

تقييم الصدق/الصلاحية

بالنسبة للتحقق من صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة (قياس المفاهيم الأساسية التي من المفترض قياسها وليس شئ آخر). ولغرض زيادة التحقق من درجة مصداقية المقياس الخاضع للإختبار تقرر اتباع أكثر من طريقة:

الطريقة الأولى: الصدق الظاهري Face Validity بعد الإنتهاء من عملية التصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء ، ولضمان صدق الدراسة . تم عرض قائمة الإستقصاء على عدد من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية وجامعة عين شمس تخصص إدارة أعمال لمراجعتها وإبداء الرأي لإختبار مصداقية المحتوى. كما تم عرضها على أحد أعضاء هيئة التدريس تخصص لغة عربية بكلية الآداب لمراجعتها لغويا ، كما تم اختبار قائمة الإستقصاء عن طريق عينة محدودة من المفردات المماثلة لمفردات عينة البحث ، وقد تم تحديد الهدف من ذلك في التأكد من الجوانب التالية:

اختبار مدى دقة وسلامة وملائمة الألفاظ المستخدمة والمصطلحات.

اختبار مدى سهولة وفهم العبارات الواردة في القائمة.

اختبار مدى ملائمة مضمون العبارات للواقع العملي.

اختبار رد فعل المستقصى منه عن القائمة من حيث الشكل والحجم ونوع الأسئلة الواردة بها.

وقد أسفر هذا الإختبار عن إجراء بعض التعديلات في بعض العبارات. وقد تم وضع القائمة في صورتها النهائية. وبعد أن أصبحت القائمة في شكلها النهائي ، قامت الباحثة بعد جمع البيانات باختيار عينة من مفردات البحث للتأكد من مدى صدق وثبات هذه القائمة.

الطريقة الثانية: صلاحية بنية المقياس Construct Validity وتعني تلخيص المتغيرات أو اختصارها في عدد أقل من العوامل ، أو تقسيم المتغيرات إلى مجموعات ، يطلق على كل منها اسم عامل ، ويعد التحليل العاملي الإستكشافي أفضل الأساليب لاختبار صلاحية بنية المقياس ، من حيث قدرته على اقتراح الأبعاد الحقيقية للمقياس الخاضع للإختبار ، في حين يرى بعض الباحثون في الآونة الأخيرة أن استخدام التحليل العاملي التوكيدي أفضل اعتقادا منهم أن التحليل العاملي الإستكشافي لم يعد مناسباً أو مقبولاً للتحقق من مصداقية المفاهيم النفسية. ونتيجة لهذا التعارض بين التحليل العاملي

صياغة الوظيفة وعلاقتها بتحقيق السعادة الوظيفية: الدور الوسيط للعول المعادف

الإستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي تم التوجه لإستراتيجية نمذجة المعادلة البنائية الإستكشافية وهى إستراتيجية تحليلية تسعى للتكامل بين مميزات التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي معا في تحليل واحد متلازم وبالتالي تتغلب على محددات كلا من التحليل العاملي الإستكشافي والتوكيدي. ويتضح من خلال الجدول التالي (جدول رقم ٢) عوامل التحميل للعبارات ومتوسط التباين المستخرج وصلاحيه بنية المقياس للمتغيرات.

جدول رقم (٢) عوامل التحميل ومتوسط التباين وصلاحيه بنية المقياس

| الاعتمادية المركبة Composite Reliability (CR) | متوسط التباين المستخرج AVE | التحميل | العبارات | المتغيرات |
|---|----------------------------------|---------|---|------------------|
| 0.848 | 0.651 | | صياغة العمل | |
| 0.862 | 0.511 | 0.762 | أقوم باستخدام أساليب جديدة لتحسين عملي. | صياغة المهام |
| | | 0.76 | أقوم بتغيير نطاق أو أنواع المهام التي تكمل عملي. | |
| | | 0.779 | أقدم مهام عمل جديدة لتناسب مع مهاراتي واهتمامي. | |
| | | 0.651 | أختار القيام بمهام إضافية في العمل. | |
| | | 0.661 | أغير طريقة عملي لأجعله ممتع بالنسبة لي. | |
| | | 0.664 | أحيانا أقوم بتغيير إجراءات العمل التي اعتقد أنها غير منتجة لعملي بشكل أكمل. | |
| 0.878 | 0.592 | 0.75 | أفكر كيف يعطي عملي هدفا لي في الحياة. | الصياغة المعرفية |
| | | 0.793 | أذكر نفسي بأهمية عملي في نجاح المنظمة. | |
| | | 0.798 | أذكر نفسي بأهمية عملي في المجتمع المحيط. | |
| | | 0.834 | أفكر في الطرق التي يؤثر بها عملي بشكل إيجابي على حياتي. | |
| | | 0.662 | أفكر في الدور الذي يلعبه عملي في تحقيق رفاهيتي العامة. | |
| 0.871 | 0.53 | 0.747 | أنخرط في أنشطة التواصل لتكوين المزيد من العلاقات. | صياغة العلاقات |
| | | 0.73 | ابذل جهدا للتعرف على الأشخاص جيدا في العمل. | |
| | | 0.784 | أنظم وأحضر المناسبات الإجتماعية المتعلقة بالعمل. | |
| | | 0.732 | أقوم بتنظيم مناسبات خاصة في مكان العمل (على سبيل المثال الاحتفال بعيد ميلاد زميل في العمل). | |
| | | 0.723 | أقدم نفسي لزملاء العمل الذين لم أقابلهم من قبل. | |
| | | 0.645 | أكون صداقات مع أشخاص في العمل لديهم مهارات واهتمامات مماثلة. | |

| المتغيرات | العبارات | التحميل | متوسط التباين المستخرج AVE | الاعتمادية المركبة Composite Reliability (CR) |
|---------------------|--|---------|----------------------------------|---|
| العمل الهادف | أدرك أن عملي ذا معنى. | 0.702 | 0.555 | 0.918 |
| | أرى أن عملي يساهم في تطويري الشخصي. | 0.724 | | |
| | أدرك أهمية عملي في جعل حياتي ذات معنى. | 0.738 | | |
| | لدى شعور جيد بما يجعل عملي ذو معنى وأهمية. | 0.826 | | |
| | أعلم أن عملي يحدث فرقا إيجابيا في المنظمة. | 0.813 | | |
| | يساعدني عملي على فهم نفسي بشكل أفضل. | 0.799 | | |
| | أدرك أن عملي له غرض مرضي بالنسبة لي. | 0.648 | | |
| | يساعدني عملي على فهم العالم من حولي. | 0.675 | | |
| | العمل الذي أقوم به يخدم غرضا أعظم. | 0.758 | | |
| السعادة الوظيفية | أحصل على مكافآت عادلة من خلال عملي. | 0.582 | 0.555 | 0.932 |
| | المناخ التنظيمي في مكان عملي يعد جيدا. | 0.771 | | |
| | يدير الرؤساء الأمور بشكل جيد. | 0.745 | | |
| | المناخ التنظيمي في القسم الذي أعمل به جيد. | 0.715 | | |
| | لدى دوافع داخلية محفزة تجاه عملي. | 0.744 | | |
| | تم تصميم مهامهم في مكان عملي بشكل جيد. | 0.765 | | |
| | أحب عملي. | 0.749 | | |
| | لدي استقرار داخلي بعملي. | 0.78 | | |
| | أشعر بأني عقلائي وموضوعي في العمل. | 0.727 | | |
| | لدي الاستقرار المهني بعملي. | 0.776 | | |
| | تبع بأداء عملي بشكل جيد. | 0 | | |

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي.

➤ نسبة Heterotrait – Monotrait (HTMT):

يوضح جدول رقم (٣) نسبة Heterotrait – Monotrait ، فتعد نسبة (HTMT) طريقة للوصول لصلاحية التمييز، حيث يجب أن تكون نسبة (HTMT) أقل من ٠,٩٠، مما يؤكد على صلاحية التمييز للمقياس.

جدول رقم (٣) نسبة Heterotrait – Monotrait (HTMT) بالجامعات المصرية الحكومية محل

الدراسة

| م | المتغير | صياغة المهام | الصياغة المعرفية | صياغة العلاقات | العمل الهادف | السعادة الوظيفية |
|---|------------------|--------------|------------------|----------------|--------------|------------------|
| ١ | صياغة المهام | | | | | |
| ٢ | الصياغة المعرفية | 0.736 | | | | |
| ٣ | صياغة العلاقات | 0.491 | 0.467 | | | |
| ٤ | العمل الهادف | 0.62 | 0.881 | 0.497 | | |
| ٥ | السعادة الوظيفية | 0.386 | 0.543 | 0.186 | 0.492 | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

➤ إحصائيات العلاقة الخطية المتداخلة للنموذج الهيكلي:

يوضح جدول رقم (٤) تقييم اهتمام العلاقة الخطية المتداخلة للنموذج الهيكلي من خلال حساب قيم VIF ، والتي ظهرت كلها أقل من خمسة ، وبالتالي استنتج أن العلاقة الخطية المتداخلة لم تكن تهديداً.

جدول رقم (٤) العلاقة الخطية المتداخلة للنموذج الهيكلي

| العلاقة الخطية المتداخلة VIF | المتغيرات |
|------------------------------|------------------|
| 2.129 | صياغة الوظيفة |
| 1.677 | صياغة المهام |
| 2.72 | الصياغة المعرفية |
| 1.314 | صياغة العلاقات |
| 2.504 | العمل الهادف |
| 1.355 | السعادة الوظيفية |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

توضح نتائج التحليل الإحصائي السابقة أن جميع قيم معامل ألفا كرونباخ والاعتمادية المركبة (CR) للأبعاد ومتغيرات الدراسة تتراوح بين ٠,٨٠٧ و ٠,٩١٩ ، كما هو موضح بجدول رقم (١) ، وهي أكبر من القيمة المعيارية الدنيا وهي (٠,٧٠) ، وفقاً ل (Hair et al.,2012) ، مما يشير إلى أن جميع المقاييس المستخدمة في الدراسة موثوقة ومعتمدة. كما أظهرت نتائج الدراسة أن قيم تحميل العامل (كما هو موضح بجدول رقم (٢)) أكبر من القيمة المعيارية الدنيا (٠,٧٠) ، وفقاً ل (Hair et al.,2012) ، ما عدا العبارة (أعط الأولوية لمهام العمل التي تتناسب مع مهاراتي واهتماماتي) في عبارات بعد صياغة المهام ، وعبارة أقوم بتوجيه وإرشاد زملاء العمل الجدد بشكل رسمي أو غير رسمي. في عبارات بعد صياغة العلاقات ، وعبارة عملي لا يحدث فرقا حقيقيا في العالم بالنسبة لعبارات المتغير (العمل الهادف). حيث

وجد أن قيم تحميل العامل أقل من القيمة المعيارية ، وبالتالي تم حذفهم عند اجراء التحليل الاحصائي ، كما أظهرت النتائج أن متوسط التباين المستخلص أكبر من القيمة المعيارية الدنيا وهي (٠,٥٠) وفقا لـ (Fornell & Larcker, 1981) مما يؤكد استيفاء الصلاحية المتقاربة للمقياس التي تقيس التطابق الفكري بين الجانب النظري والواقع الفعلي، كما تراوحت قيم عامل تضخم التباين للمقاييس المستخدمة بين (١,٨٨ - ٤,٤٦) وهي أقل من القيمة المعيارية (٥) كما يشير (Fornell & Larcker, 1981) ، مما يؤكد عدم وجود علاقات خطية متداخلة بين متغيرات الدراسة. وفقا لما أظهرته النتائج السالف ذكرها واستيفاء المقاييس المعيارية، فإن هذا يؤكد صدق وجودة صلاحية نموذج القياس المستخدم في الدراسة.

➤ صلاحية النموذج البنائي:

تشير قيم معامل التحديد لأبعاد متغيرات الدراسة إلى أن نموذج الدراسة الحالية بأن المتغير المستقل والمتغير الوسيط تفسر المتغير التابع ، حيث كانت أصغر قيمة لمعامل التحديد (2٥%) وهو ما يؤكد جودة النموذج البنائي في تفسير النتائج.

نتائج الدراسة:

• الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة:

جدول رقم (٥) الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة بالجامعات المصرية الحكومية محل

الدراسة

| النسبة | العدد | البيانات الوصفية | |
|--------|-------|------------------|-------------------|
| 35.6% | 158 | ذكر | النوع |
| 64.4% | 286 | أنثى | |
| 47.3% | 210 | أقل من 30-40 سنة | السن |
| 33.3% | 148 | سنة 41-50 | |
| 13.5% | 60 | سنة 51-60 | |
| 5.9% | 26 | أكثر من 60 سنة | |
| 12.2% | 54 | أعزب | الحالة الاجتماعية |
| 77.9% | 346 | متزوج | |
| 5.9% | 26 | مطلق | |
| 4.1% | 18 | أرمل | |
| 48.6% | 216 | مدرس | الدرجة العلمية |
| 20.7% | 92 | أستاذ مساعد | |
| 24.8% | 110 | أستاذ | |

صياغة الوظيفة وعلاقتها بتحقيق السعادة الوظيفية: الدور الوسيط للعمل العادف

| النسبة | العدد | البيانات الوصفية | |
|--------|-------|-------------------|-----------|
| 5.9% | 26 | أستاذ متفرغ | مدة العمل |
| 21.2% | 94 | أقل من 5-10 سنوات | |
| 43.7% | 194 | سنة 11-20 | |
| 27% | 120 | سنة 21-30 | |
| 8.1% | 36 | أكثر من 30 سنة | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

توضح نتائج التحليل الإحصائي بالجدول السابق أن نسبة ٦٤,٤٪ من المشاركين في عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية من الإناث ، و٣٥,٦٪ من المشاركين في عينة الدراسة من الذكور.

كما توضح نتائج التحليل الإحصائي أن أعلى نسبة من المشاركين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية من الذين تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة إلى ٤٠ سنة حيث تمثل ٤٧,٣٪ ، في حين تمثل أقل فئة من المشاركين من أعضاء هيئة التدريس الذين تزيد أعمارهم عن ٦٠ سنة. كما أن نسبة ٧٧,٩٪ من المشاركين في الدراسة من المتزوجين يليه الأعزب ١٢,٢٪ ، وتمثل أقل نسبة للمشاركين الأرمال ٤,١٪.

نسبة المشاركين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية المدرسين أعلى نسبة ٤٨,٦٪ ، في حين نسبة الأساتذة المتفرغين أقل نسبة ٥,٩٪. كما نجد أن أعلى نسبة للمشاركين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية الذين تتراوح مدة عملهم ١١-٢٠ سنة حيث تمثل ٤٣,٧٪ ، في حين تمثل أقل فئة من المشاركين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية الذين تزيد مدة عملهم عن ٣٠ سنة ٨,١٪.

نتائج اختبار الفرض الأول: تم صياغة الفرض الأول من فروض الدراسة الذي ينص على " يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية لصياغة الوظيفة". ويفيد اختبار هذا الفرض في تحقيق الهدف الأول من أهداف الدراسة ، تم تطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه بغرض تحديد مدى وجود اختلاف في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية لصياغة الوظيفة ، كما هو موضح بجدول رقم (٦).

جدول رقم (٦) نتائج تحليل التباين لمستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل
الدراسة لصياغة الوظيفة

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | ف | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|--------------|----------------|-------|---------------|
| بين المجموعات | 6.014 | 20 | .301 | 1.412 | .012 |
| داخل المجموعات | 90.088 | 423 | .213 | | |
| الإجمالي | 96.102 | 443 | | | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

حيث تبين من نتائج جدول رقم (٦) وجود إختلاف في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية لصياغة الوظيفة حيث نجد أن مستوى المعنوية أقل من ٥٪ ، فيتضح من نتائج التحليل الإحصائي أن أعلى مستوى إدراك لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية لصياغة الوظيفة في جامعة المنيا 4.9 يليه جامعة دمهور ٤,٥ ، وتمثل جامعة طنطا أقل مستوى إدراك لأعضاء هيئة التدريس لصياغة الوظيفة 3.5. ومن ثم قبول الفرض البديل بوجود إختلاف في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية لصياغة الوظيفة.

نتائج إختبار الفرض الثاني: تم صياغة الفرض الثاني من فروض الدراسة الذي ينص على " وجود إختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للعمل الهادف". ويفيد اختبار هذا الفرض في تحقيق الهدف الثاني من أهداف الدراسة، تم تطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه بفرض تحديد مدى وجود إختلاف في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للعمل الهادف كما هو موضح بجدول رقم (٧).

جدول رقم (٧) نتائج تحليل التباين لمستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل
الدراسة للعمل الهادف

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | ف | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|--------------|----------------|-------|---------------|
| بين المجموعات | 4.199 | 19 | .221 | 1.178 | .027 |
| داخل المجموعات | 79.547 | 424 | .188 | | |
| الإجمالي | 83.746 | 443 | | | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

تبين نتائج التحليل الإحصائي وجود إختلاف في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للعمل الهادف حيث نجد أن مستوى المعنوية أقل من ٥٪ ، فيتضح من نتائج التحليل الإحصائي أن أعلى مستوى إدراك لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للعمل

الهادف في جامعة المنيا 4.6 يلماها جامعة بني سويف وجامعة مطروح ٤,٣ ، وحقت جامعة بورسعيد أقل مستوى إدراك لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للعمل الهادف 3.75. ومن ثم قبول الفرض البديل بوجود إختلاف في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للعمل الهادف.

نتائج إختبار الفرض الثالث: تم صياغة الفرض الثالث من فروض الدراسة الذي ينص على " وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين صياغة الوظيفة بشكل إجمالي ولكل بعد من أبعادها(صياغة المهام، الصياغة المعرفية، صياغة العلاقات) على حده والعمل الهادف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية". ويفيد اختبار هذا الفرض في تحقيق الهدف الرابع من أهداف الدراسة، تم تطبيق أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى برنامج (Smart PLS-SEM) ، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي كما هو موضح في جدول رقم(٨) وجود علاقة خطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين صياغة الوظيفة بشكل إجمالي وتحقيق العمل الهادف لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية ، وتمثل هذه العلاقة ٠.73، كما أن صياغة الوظيفة يفسر 53. من التباين الكلي في درجة تحقيق العمل الهادف لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية.

جدول رقم(٨) العلاقة بين صياغة الوظيفة والعمل الهادف بالجامعات المصرية الحكومية

| المتغيرات | معامل المسار | معامل التحديد | قيمة مستوى المعنوية |
|---|--------------|---------------|---------------------|
| صياغة الوظيفة(بشكل إجمالي) وتحقيق العمل الهادف. | .73 | .53 | .01 |
| صياغة المهام وتحقيق العمل الهادف. | .56 | .31 | .01 |
| الصياغة المعرفية وتحقيق العمل الهادف. | .76 | .57 | .01 |
| صياغة العلاقات وتحقيق العمل الهادف. | .45 | .20 | .01 |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

وبشكل تفصيلي أوضحت نتائج التحليل الإحصائي بالنسبة لأبعاد صياغة الوظيفة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين صياغة المهام وتحقيق العمل الهادف لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية، وتمثل العلاقة ٠.56 ، كما أن صياغة المهام لأعضاء هيئة التدريس يفسر 31. من التباين الكلي في درجة تحقيق العمل الهادف. ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الصياغة المعرفية وتحقيق العمل الهادف لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية، وتمثل العلاقة ٠.76 ، كما أن الصياغة المعرفية تفسر 57. من التباين الكلي في درجة تحقيق العمل الهادف. كما توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين صياغة العلاقات وتحقيق العمل الهادف

لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية، وتمثل العلاقة 45.، وصياغة العلاقات تفسر 20. من التباين الكلي في درجة تحقيق العمل الهادف. وفي ضوء ذلك تم قبول الفرض البديل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين صياغة الوظيفة بشكل إجمالي ولكل بعد من أبعاده على حده (صياغة المهام، الصياغة المعرفية، صياغة العلاقات) والعمل الهادف لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية.

نتائج إختبار الفرض الرابع: تم صياغة الفرض الرابع من فروض الدراسة الذي ينص على "وجود إختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للسعادة الوظيفية". ويفيد اختبار هذا الفرض في تحقيق الهدف الثالث من أهداف الدراسة ، تم تطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الإتجاه بغرض تحديد مدى وجود إختلاف في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للعمل الهادف كما هو موضح بجدول رقم (٩).

جدول رقم (٩) نتائج تحليل التباين لمستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل

الدراسة للسعادة الوظيفية

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | ف | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|--------------|----------------|------|---------------|
| بين المجموعات | 11.478 | 19 | .604 | 1.47 | .009 |
| داخل المجموعات | 174.032 | 424 | .410 | | |
| الإجمالي | 185.510 | 443 | | | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

تبين نتائج التحليل الإحصائي وجود إختلاف في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للسعادة الوظيفية، حيث نجد أن مستوى المعنوية أقل من 5٪ ، فيتضح من نتائج التحليل الإحصائي أن أعلى مستوى إدراك لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للسعادة الوظيفية لجامعة المنيا ٤٠٧ ، يليها جامعة جنوب الوادي ٤٠٢ ، وحققت جامعة دمنهور أقل مستوى إدراك لأعضاء هيئة التدريس للشعور بالسعادة الوظيفية ٢٠٤. ومن ثم قبول الفرض البديل بوجود إختلاف ذو دلالة إحصائية في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للسعادة الوظيفية.

نتائج إختبار الفرض الخامس: تم صياغة الفرض الخامس من فروض الدراسة الذي ينص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الهادف وتحقيق السعادة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية. ويفيد اختبار هذا الفرض في تحقيق الهدف الخامس من

أهداف الدراسة ، تم تطبيق أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى ببرنامج (Smart PLS-SEM).

جدول رقم (١٠) العلاقة بين تحقيق العمل الهادف والسعادة الوظيفية بالجامعات المصرية الحكومية

| المتغيرات | معامل المسار | معامل التحديد | قيمة مستوى المعنوية |
|--|--------------|---------------|---------------------|
| العلاقة بين تحقيق العمل الهادف والسعادة الوظيفية | .35 | .17 | .01 |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

حيث تبين من نتائج التحليل الإحصائي كما هو موضح بجدول رقم (١٠) وجود علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق العمل الهادف والشعور بالسعادة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية، وتمثلت العلاقة 0.35. ومن ثم قبول الفرض البديل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحقيق العمل الهادف والشعور بالسعادة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية.

نتائج اختبار الفرض السادس: تم صياغة الفرض السادس من فروض الدراسة الذي ينص على وجود علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين صياغة الوظيفة بشكل إجمالي ولكل بعد من أبعادها (صياغة المهام، الصياغة المعرفية، صياغة العلاقات) على حده وتحقيق السعادة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية. ويفيد اختبار هذا الفرض في تحقيق الهدف السادس من أهداف الدراسة ، تم تطبيق أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى ببرنامج (Smart PLS-SEM).

جدول رقم (١١) العلاقة الغير مباشرة بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية بالجامعات المصرية الحكومية

| المتغيرات | معامل المسار | معامل التحديد | قيمة مستوى المعنوية |
|---|--------------|---------------|---------------------|
| العلاقة بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية (علاقة مباشرة) | .18 | .25 | .01 |
| العلاقة بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية (علاقة غير مباشرة) من خلال العمل الهادف كمتغير وسيط | .25 | 0.53 | .001 |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

حيث تبين من نتائج التحليل الإحصائي كما هو موضح بجدول رقم (١١) وجود علاقة إيجابية مباشرة بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية، وتمثل تلك العلاقة 18. ، ووجود علاقة غير مباشرة بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية من خلال العمل الهادف كمتغير وسيط ، وتمثل تلك العلاقة 25. فيتضح من النتائج أن تأثير العمل الهادف كمتغير وسيط زاد من قوة العلاقة بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية من 18% إلى 25%. وفي ضوء ذلك يتضح صحة الفرض السادس بتوسط العمل الهادف العلاقة بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية بالجامعات الحكومية المصرية.

مناقشة نتائج البحث وتفسيرها:

ركزت الدراسة الحالية بشكل رئيسي على توسيط العمل الهادف في العلاقة بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

■ توصلت نتائج التحليل الوصفي للدراسة لزيادة نسبة الإناث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية عن الذكور وقد يرجع ذلك لزيادة إهتمام الإناث بالمشاركة ومساعدة الباحثين في إنجاز مهامهم.

■ كما تظهر نتائج الدراسة أن غالبية المشاركين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية من أعضاء هيئة التدريس الذين تقل عن أعمارهم عن ٣٠ إلى ٤٠ سنة وهي فئة الشباب فيترايد لديهم حب المشاركة والاستفادة من مشاركة الآخرين في عملهم. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن نصف المشاركين من أعضاء هيئة التدريس تقريبا من المدرسين حيث يزداد الشغف لدى فئة المدرسين لقراءة المزيد من الأفكار البحثية والتعاون البحثي مع غيرهم من أعضاء هيئة التدريس.

■ وتوضح نتائج الدراسة أن غالبية المشاركين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية تتراوح مدة عملهم من ١١-٢٠ سنة ، حيث مدة العمل هذه كافية لتأقلم عضو هيئة التدريس على مكان العمل والتكيف مع أعباء ومسئوليات الوظيفة ومن ثم قدرته على المشاركة المجتمعية ومشاركة

■ توصلت نتائج اختبار الفرض الأول من فروض الدراسة لوجود إختلاف في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية لصياغة الوظيفة ، وأن أعلى مستوى إدراك لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية لصياغة الوظيفة في جامعة المنيا ، يليه جامعة دمنهور. وتمثل جامعة طنطا أقل مستوى إدراك لأعضاء هيئة التدريس لصياغة الوظيفة.

■ توصلت نتائج اختبار الفرض الثاني من فروض الدراسة لوجود إختلاف في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للعمل الهادف ، وأن أعلى مستوى إدراك لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للعمل الهادف في جامعة المنيا ، يليها جامعة بني سويف

وجامعة مطروح ، وحقت جامعة بورسعيد أقل مستوى إدراك لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للعمل الهادف.

■ توصلت نتائج الفرض الثالث من فروض الدراسة لوجود علاقة خطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين صياغة الوظيفة بشكل إجمالي وتحقيق العمل الهادف لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية. وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Mattijssen, 2020) التي تظهر العلاقة الإيجابية بين صياغة الوظيفة وتحقيق العمل الهادف للمحاسبين.

بشكل تفصيلي توصلت نتائج الدراسة لوجود علاقة إيجابية بين أبعاد صياغة الوظيفة (صياغة المهام، الصياغة المعرفية، صياغة العلاقات) والعمل الهادف، فيتضح من نتائج الدراسة:

● وجود علاقة إيجابية بين صياغة المهام والعمل الهادف لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية، حيث قيام عضو هيئة التدريس بتشكيل وصياغة مهامه لجعلها هادفة وذات معنى من خلال إضافة مهام جديدة يجدها ذات معنى لوظيفته ومن ثم تطبيق وتطوير مهارات جديدة مرغوبة في الوظيفة ، أو التركيز على المهام التي يجدها ذات معنى لوظيفته وذلك بتخصيص المزيد من الوقت والطاقة والاهتمام لها ، أو إيجاد طرق لإعادة تصميم المهام الحالية لجعلها أكثر فائدة. مما يترتب على ذلك من جعل الوظيفة هادفة وذات معنى. وتتعارض نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Dhanpat et al.,2019) التي توضح أن صياغة المهام لا تتنبأ بالعمل الهادف في مؤسسات التعليم العالي.

● وجود علاقة إيجابية بين الصياغة المعرفية والعمل الهادف لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية.

حيث يمكن لأعضاء هيئة التدريس تنمية المعنى لوظيفتهم وعملهم من خلال توسيع نطاق تصوراتهم لتأثير وظيفتهم من خلال وضع الغرض الشامل لوظائفهم في الاعتبار وبالتالي جعل عملهم أكثر تحفيزاً وأكثر معنى، أو من خلال تركيز أعضاء هيئة التدريس اهتمامهم على مهام محددة أو قيمة بالنسبة لهم ومن ثم يمكنهم الاستفادة من بشكل أكثر فعالية من العناصر ذات معنى في عملهم. وقد يكون العمل هادف بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من خلال الربط بين مهام محددة أو علاقات واهتمامات ونتائج ذات معنى بالنسبة لهم.

وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Pimenta de Devotto et al.,2022) التي تظهر تأثير الصياغة المعرفية على العمل الهادف. وكذلك نتائج دراسة (Dhanpat et al.,2019) والتي توضح دور الصياغة المعرفية في تحقيق العمل الهادف.

• وجود علاقة إيجابية بين صياغة العلاقات والعمل الهادف لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية. حيث قيام أعضاء هيئة التدريس بصياغة علاقات عملهم لجعله هادف وذات معنى من خلال بناء علاقات مع الآخرين مما يجعلهم يشعرون بالفخر والكرامة والقيمة. أو من خلال تغيير طبيعة العلاقة لتكون حول غرض جديد وأكثر معنى. كما يمكن صياغة علاقاتهم من خلال تقديم المساعدة والدعم القيمين للآخرين في أداء وظائفهم وبالتالي تشجيعهم على تقديم المساعدة والدعم القيمين في المقابل. ومن ثم تعزيز روابط ذات جودة أعلى وزيادة مستويات الثقة المتبادلة والتقدير الإيجابي والحيوية.

■ توصلت نتائج إختبار الفرض الرابع من فروض الدراسة لوجود إختلاف في مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للسعادة الوظيفية، كما أن أعلى مستوى إدراك لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية للسعادة الوظيفية لجامعة المنيا ، يلها جامعة جنوب الوادي، وحققت جامعة دمنهور أقل مستوى إدراك لأعضاء هيئة التدريس للشعور بالسعادة الوظيفية.

■ توصلت نتائج الفرض الخامس من فروض الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تحقيق العمل الهادف والشعور بالسعادة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية، فكلما قام عضو هيئة التدريس بعمل هادف في وظيفته يساعد ذلك على زيادة شعوره بالسعادة تجاه وظيفته. ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة (Charles-Leija et al.,2023) التي تظهر أهمية العمل الهادف في تحقيق السعادة بالعمل. وكذلك تتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (Mohsin et al., 2023) التي توضح دور العمل الهادف في تعزيز السعادة في العمل. كما تتفق مع دراسة (Ilmalwa& Hlatywayo, 2022) التي تبين العلاقة بين العمل الهادف وإيجاد السعادة في العمل. كذلك تؤيد نتائج دراسة (MONICA, 2019) ودراسة (olparvar& Abedini, 2014) دور العمل الهادف في تحقيق السعادة في العمل.

■ توصلت نتائج الفرض السادس من فروض الدراسة لوجود تأثير للعمل الهادف كمتغير وسيط في العلاقة بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية، حيث تزداد قوة العلاقة بين صياغة الوظيفة

والسعادة الوظيفية بتوسط العمل الهادف العلاقة، حيث يبادر أعضاء هيئة التدريس بتنفيذ التغييرات من أنفسهم وليس من القيادات مما يمكنهم من الاستفادة من المعرفة التي يمتلكونها عن وظائفهم وعن أنفسهم مما يساعد في صياغتهم لوظيفتهم بشكل يجعلها ذات معنى وهادفة. وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة Dwijayanthi et al, 2023 التي أظهرت أن هناك دوراً لصياغة الوظيفة في سعادة المعلمين من خلال الاتصال والمشاركة في العمل. ودراسة Alharthi et al, 2023 التي أثبتت وجود علاقة إيجابية بين صياغة الوظيفة والسعادة الوظيفية.

توصيات الدراسة:

- يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى الشعور بالترابط مع المؤسسة والعمل على تجديد الالتزام والمشاركة لذلك ينبغي على فرق تطوير الموارد البشرية والإدارة العليا تسهيل برامج تدريبية لتثقيف أعضاء هيئة التدريس حول سلوكيات صياغة الوظيفة، والاعتماد على كيفية مساهمة المبادرة في تحسين بيئة العمل.
- ينبغي على الجامعات تحديد العوامل الميسرة والمعوقة لصياغة الوظيفة وتوفير فرص متنوعة للتعليم والتدريب لتعزيز صياغة الوظيفة. مما يساهم في تحفيز العمل الإيجابي وإيجاد بيئة عمل تشعر أعضاء هيئة التدريس بالسعادة.
- تسهيل تفاعل أعضاء هيئة التدريس في العمل مما يزيد من فرص صياغة الوظائف الإجتماعية.
- محاولة التعرف على كافة الطرق التي تحقق السعادة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس والعمل على تعزيزها (يجب زيادة شعور العاملين بالامتنان والتفاؤل، يجب أن يساعد مناخ العمل بالانفتاح على الآخرين، يجب جعل المشاعر الإيجابية هي التي تسيطر على المشاعر السلبية الناتجة الارهاق من العمل أو ضغوط العمل المختلفة، تبني مجموعة من البرامج والمبادرات والخدمات التي تهدف لتعزيز الصحة النفسية والعقلية والجسدية للموظفين).
- تعزيز ثقة أعضاء هيئة التدريس في سلوكيات العمل الإستباقية التي تتجاوز الحد الأدنى للتوقعات بالإضافة إلى تحفيز وتعزيز مواقفهم الإيجابية تجاه الوظيفة والمؤسسة.
- إنشاء وحدة للترفيه عن أعضاء هيئة التدريس أثناء عملهم، والعمل على تقليل عبء العمل، وتنظيم أنشطة ترفيهية لأعضاء هيئة التدريس وبناء وابتكار وتطبيق ثقافة تنظيمية صحية وداعمة لهم.

وأولوية المحافظة على صحة أعضاء هيئة التدريس من خلال توفير الضمان الاجتماعي لهم ولأسرهم ، وتوفير أماكن للراحة والإستجمام في مكان العمل ، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية مما يدعم بقائهم واستمرارهم في العمل.

• تمكين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من القيام بكافة المهام والأنشطة الموكلة المهيم، وذلك من خلال وضع خطط وأهداف واضحة في العمل ، وإعطاءهم صلاحيات لإنجاز وظائفهم.

• تهيئة بيئة عمل ودية تعزز تبادل الآراء وتشجع أعضاء هيئة التدريس على مساعدة بعضهم البعض ، وتدعم العمل الجماعي بينهم وتعزز التفكير الإبداعي وتمنحهم حرية الأفكار الجديدة. كما يجب أن يسود المناخ الداعم والمحفز والذي يدفع أعضاء هيئة التدريس نحو أداء أفضل ، يجب أن تسود العلاقات الطيبة بين القيادات وأعضاء هيئة التدريس.

• يجب تزويد أعضاء هيئة التدريس بكافة الإمكانيات والموارد اللازمة للقيام بالعمل بشكل جيد ، وأن تتناسب أجور أعضاء هيئة التدريس مع ما يقومون به من مهام.

• يجب أن يكون العمل داعم لتطوير أعضاء هيئة التدريس وظيفيا، الاهتمام بتوفير الفرص التدريبية التي من شأنها تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس ، ومنحهم الفرصة للتطور الذاتي والمهني.

• سعى الجامعات لزيادة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتحسين مستوى ارتباطهم بالجامعة وذلك من خلال عمل برامج تحفيزية مجزية لهم وعمل استقصاء دوري لتحديد درجة سعادة أعضاء هيئة التدريس.

الدراسات والبحوث المستقبلية:

• تناولت الدراسة الحالية دور صياغة الوظيفة في تحقيق السعادة الوظيفية من خلال العمل الهادف كمتغير وسيط ، واقتصرت الدراسة الحالية على مجتمع الجامعات فيمكن عمل دراسات أخرى بالتطبيق على مؤسسات أخرى كالمستشفيات أو الشركات.

• اقتصرت الدراسة على دراسة متغير السعادة الوظيفية والعمل الهادف بشكل إجمالي، يمكن تناول صياغة الوظيفة وعلاقتها بأبعاد السعادة الوظيفية وأبعاد العمل الهادف.

• بحث العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وصياغة الوظيفة.

• دراسة العلاقة بين السعادة الوظيفية والصحة العقلية من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط.

المراجع:

١. أبو عمه، عبد الرحمن بن محمد سليمان ، وهندي ، محمود محمد ابراهيم (٢٠٠٧)، الإحصاء التطبيقي، مكتبة العبيكان ، الرياض.
٢. إدريس، ثابت عبد الرحمن(٢٠١٢) ، معوقات إدارة الجودة والإعتماد في الجامعات المصرية الحكومية وفقا لإدراكات القيادات الأكاديمية، دراسة تطبيقية، آفاق جديدة للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ١٤ع.
٣. اسماعيل ، عمار فتحي موسى & هديب، يوسف جاسر عويد(٢٠٢٢) ، دور السعادة الوظيفية في تحسين الأداء المؤسسي، دراسة تطبيقية ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، مج ١٤، ١٤ع.
٤. الحريري، بسمة محمد إدريس، ونور الدين، عمرو أحمد أحمد، وحمودة، منى أحمد محمد (٢٠٢٥)، دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية: الدور الوسيط لمشاركة المعرفة دراسة تطبيقية، مجلة البحوث المالية والتجارية، مج ٢٦، ١٤ع.
٥. جعفر، هبة الله علي سيد محمد & الرميدي، بسام سمير(٢٠٢٢) ، أثر السعادة الوظيفية والاستقرار الوظيفي على العاملين في شركات السياحة المصرية ، مجلة إتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة ، مج ٢٣، ١٤ع.
٦. حسن، إبراهيم صالح ، وسهم ، مصطفى كريم & عليوي، هديل قاسم(٢٠٢١)، دور مشاركة المعرفة في تعزيز السعادة الوظيفية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي كلية العمارة الأهلية الجامعة، مجلة الإدارة والاقتصاد ، ع ١٣٢.
٧. رزوق، فراس يعقوب، رفاعي، ممدوح عبد العزيز، البوريني، فيصل عبد الرحمن(٢٠٢٤)، أثر البراعة التنظيمية في السعادة الوظيفية: دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الحكومية الأردنية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ١٤ع.

٨. سلامة ، أماني محمود؛ السلنتي، لمياء السعيد السعيد (٢٠٢٤) ، دور التقدير الجوهري للذات في العلاقة بين التهيئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل: دراسة ميدانية على العاملين بمصلحة الضرائب المصرية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، مج ٥، ع ١٤.

1. Alharthi, N., Elseesy, N., Aljohani, W., Alharthi, N., & Aljohani, W. (2023). The Relationship Between Job Crafting and Nurses' Happiness in Bisha Region, Kingdom of Saudi Arabia. *Cureus*, 15(3).
2. Alsetoohy, O., & Ayoun, B. (2018). Intelligent agent technology: the relationships with hotel food procurement practices and performance. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*.
3. Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3565.
4. Dhanpat, N., De Braine, R. T., & Geldenhuys, M. (2019). Weekly job crafting and weekly meaningful work. A diary study. *European Academy of Management* (2019, July). Lisbon, Portugal, 1-27.
5. Digonis, S., & Giannouli, A. (2024). The role of job crafting as an employee strategy in responding to organizational change and job satisfaction in health units in Greece: Cross sectional study. *Health & Research Journal*, 10(1), 27-39.
6. Dwijayanthi, M., Riasnugrahani, M., & Maria, C. (2023). Job Crafting: Work Engagement and Teacher Happiness. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(2), 2258-2265.

7. Ersoy, A., & Ehtiyar, R. (2017). Happiness at work. *Developments in Social Sciences*, 32, 375-86.
8. Ghadi, M. Y., & Almanaga'h, K. S. (2020). The role of job crafting in the relationship between empowering leadership and happiness at work: An empirical analysis. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 244-251.
9. Ghislieri, C., Cortese, C. G., Molino, M., & Gatti, P. (2019). The relationships of meaningful work and narcissistic leadership with nurses' job satisfaction. *Journal of nursing management*, 27(8), 1691-1699.
10. Goh, E., & Baum, T. (2021). Job perceptions of Generation Z hotel employees towards working in Covid-19 quarantine hotels: the role of meaningful work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(5), 1688-1710.
11. Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). The relationship between spirituality and meaning at work and the job happiness and psychological well-being: A spiritual-affective approach to the psychological well-being. *International Journal of Management and Sustainability*, 3(3), 160.
12. Golparvar, M., & Rezaie, A. (2014). Explaining feeling of energy and happiness in the workplace based on components of job crafting. *Management and Administrative Sciences Review*, 3(1), 41-52.
13. Hamid, Z. (2024). The effects of servant leadership and despotic leadership on employees' happiness at work (HAW): the role of job crafting. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.

14. Hulshof, I. L., Demerouti, E., & Le Blanc, P. M. (2020). Day-level job crafting and service-oriented task performance: The mediating role of meaningful work and work engagement. *Career Development International*, 25(4), 355-371.
15. Ilmalwa, W., & Hlatywayo, C. K. (2022). Meaning of work, satisfaction with life, happiness, and work engagement, among nurses at selected state hospital, Windhoek, Namibia. *Health & Research Journal*, 8(1), 23-34.
16. Jatav, S., Dixit, A., & Kuriakose, V. (2024). Job Crafting and Intention to Stay in an Organization: The Mediating Role of Job Satisfaction. In *Effective Human Resources Management in the Multigenerational Workplace* (pp. 142-152). IGI Global.
17. Junça-Silva, A., Silva, S., & Caetano, A. (2022). Job crafting, meaningful work, and performance: a moderated mediation approach of presenteeism. *SN Business & Economics*, 2(4), 31.
18. Loi, N. M., & Ng, D. H. (2021). The relationship between gratitude, wellbeing, spirituality, and experiencing meaningful work. *Psych*, 3(2), 85-95.
19. Lopper, E., Horstmann, K. T., & Hoppe, A. (2024). The Approach-Avoidance Job Crafting Scale: Development and validation of a measurement of the hierarchical structure of job crafting. *Applied Psychology*, 73(1), 93-134.
20. Mattijssen, A. (2020). The contribution of job crafting to meaningful work for accountants and task specialists.
21. Mohsin, F. H., Isa, N. M., Awee, A., Zahari, N. H. M., & Azmi, N. N. N. (2023). Meaningful Work, Affective Commitment, Gratitude and Happiness at Work. *Asian Journal of Behavioural Sciences*, 5(1), 11-20.

22. MONICA, B. S. (2019). Effect Of Meaningful Work And Spirituality At Work On Happiness of Employees In Manufacturing Sector. *Think India Journal*, 22(4), 7108-7118.
23. Moulik, M., & Giri, V. N. (2023). Job Crafting for Workplace Happiness: A Study of Millennials Across Indian Service Sectors. *Business Perspectives and Research*, 22785337221148252.
24. Oprea, B., Păduraru, L., & Iliescu, D. (2022). Job crafting and intent to leave: the mediating role of meaningful work and engagement. *Journal of Career Development*, 49(1), 188-201.
25. Pimenta de Devotto, R., de Freitas, C. P. P., & Wechsler, S. M. (2022). Basic psychological need satisfaction, job crafting, and meaningful work: Network analysis. *Trends in Psychology*, 1-21.
26. Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero-Centeno, J. (2020). When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 257-276.
27. Sawhney, G., Britt, T. W., & Wilson, C. (2020). Perceiving a calling as a predictor of future work attitudes: The moderating role of meaningful work. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 187-201.
28. Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of wellbeing*, 3(2).

29. Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
30. Van Wingerden, J., & Poell, R. F. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PloS one*, 14(9), e0222518.
31. Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-13.
32. Wang, Z. (2023). *Crafting the Job or the Self: A New Framework and Examination of Differential Predictors and Outcomes of Job Crafting* (Doctoral dissertation, Michigan State University).
33. Yasin Ghadi, M. (2024). Linking job crafting to work engagement: the mediating role of organizational happiness. *Management Research Review*.
34. Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work.