



أثر القيادة المستدامة على السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي

أ. خالد حسين دخيل صالح¹ أ.د. وائل محمد جبريل²

¹ محاضر مساعد، إدارة اعمال، الاقتصاد، جامعة عمر المختار، البيضاء، ليبيا.

² أستاذ إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة درنة، مدينة درنة، ليبيا.

w.gabrel@uod.edu.ly

تاریخ النشر: 2025/10/01 تاریخ القبول: 2025/08/31 تاریخ الاستلام: 2025/08/22

الكلمات المفتاحية

القيادة المستدامة، السعادة التنظيمية،
شركات الطيران، مدينة بنغازي، ليبيا.

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر القيادة المستدامة على السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة في مدينة بنغازي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وركزت على الاستبيانة، كما بلغ قوام المجتمع (121) عاملاً في الشركات محل الدراسة ، وقد أتبعت الدراسة أسلوب المسح الشامل، وبعد توزيع الاستبيانة تم استرجاع (105) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، ولتحليل بيانات الدراسة تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، حيث تم التوصل إلى العديد من النتائج أهمها أن المستوى العام للقيادة المستدامة بالشركات محل الدراسة جاء مرتفعاً، كذلك أوضحت الدراسة أن مستوى السعادة التنظيمية جاء مرتفعاً، كما أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة احصائية للقيادة المستدامة على السعادة التنظيمية، وأخيراً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي يؤمن إتباعها لتعزيز مستوى القيادة المستدامة وتعزيز السعادة التنظيمية بالشركات قيد الدراسة.

The Impact of Sustainable Leadership on Organizational Happiness at Libyan Airlines Operating in Benghazi

Mr. Khalid Hussein Dakhil Saleh¹

Prof. Dr. WAEL M. GABREL²

1 Assistant Lecturer, Business Administration, Economics, Omar Al-Mukhtar University, Al-Bayda, Libya.

2 Professor of Business Administration, Faculty of Economics, University of Derna, Derna, Libya

Abstract

The study aimed to investigate the effect of sustainable leadership on organizational happiness in Libyan airlines operating in the city of Benghazi. The research employed a descriptive-correlational method and relied primarily on a questionnaire as the main data collection tool. The study population consisted of 121 employees in the targeted companies, and a census survey approach was adopted. After distributing the questionnaires, 105 valid responses were obtained for statistical analysis. Data were analyzed using the SPSS statistical software. The findings revealed several results, most notably that the overall level of sustainable leadership in the companies under study was high. The study also demonstrated that the level of organizational happiness was high. Furthermore, the results indicated a statistically significant effect of sustainable leadership on organizational happiness. Finally, the study proposed a set of recommendations intended to enhance sustainable leadership and strengthen organizational happiness in the companies examined.

Keywords

*Sustainable Leadership,
organizational happiness,
airlines, Benghazi, Libya*

والتي لها دور فعال في حياة المواطن، وعنصر رئيسي لللاقتصاد الوطني؛ لكن ورغم الأهمية القصوى لها إلا أنها لم تحظَ بالاهتمام الكافي من قبل الباحثين والدارسين والأكاديميين، وهذا مما حدا بالباحثين إجراء هذه الدراسة لمعرفة أثر القيادة المستدامة على السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

2. الدراسات السابقة:

1.2 دراسات متعلقة بالسعادة التنظيمية:

هدفت دراسة سعد وأخرون (2025) إلى معرفة العلاقة بين إدارة المواهب والتميز المؤسسي، كذلك التعرف على الدور الوسيط للإبداع التنظيمي والسعادة التنظيمية في العلاقة بين إدارة المواهب والتميز المؤسسي وتم توزيع استبيانة على عينة قوامها 382 عاملًا من العاملين بشركات الاتصالات المصرية، وأظهرت نتائج الدراسة أن إدارة المواهب جاءت بدرجة متوسطة، وكذلك بینت ارتفاع مستوى السعادة الوظيفية للعاملين بالشركات محل الدراسة، أيضاً ارتفاع مستوى الإبداع التنظيمي، وأن مستوى التميز المؤسسي كان بدرجة متوسطة، وأن متغير الإبداع التنظيمي قد لعب دور الوساطة في العلاقة بين إدارة المواهب والتميز المؤسسي، كما أن متغير السعادة الوظيفية لعب دور الوساطة في العلاقة بين إدارة المواهب والتميز المؤسسي، وأوصى الباحثين بعدة توصيات هامة لتعزيز السعادة التنظيمية وتعزيز التميز المؤسسي وتقوية الإبداع الإداري وتنمية إدارة المواهب.

كما هدفت دراسة عبدالحسين (2025) إلى التعرف على دور السعادة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي. وتم توزيع الاستبيانة على الموظفين بديوان قسم تربية بلد وبالغ عددهم (120)، وكانت الاستبيانات الصالحة للتحليل عدد (110) استبيانه وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير وارتباط معنوي لأبعاد السعادة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى موظفي

1. المقدمة:

تعمل المنظمات في السنوات الأخيرة على زيادة ارتباط الأفراد مع بيئته عملهم، والموازنة ما بين أهداف الأفراد مع أهداف المنظمات والمطابقة مع قيمها والرضا الوظيفي لها من أجل الوصول لأهدافها ومنع تسرب الأفراد منها والتقليل من دوران العمل وكل ما سبق أدى لظهور مصطلح السعادة التنظيمية حيث تعتبر من المصطلحات المهمة التي أهتم بها العديد من الباحثين في الفلسفة وعلم الاجتماع وعلم الإدارة (Fonccea, 2023).

وأنتج الفكر الإداري الحديث مؤخرًا عدداً من الموضوعات الإدارية المهمة، ونالت اهتمام العديد من الباحثين والمهتمين كمفهوم القيادة المستدامة، والذي ظهر نتيجة للتطورات الكبيرة في غالبية الأنشطة وال المجالات في العقود الأخيرة، حيث تواجه قيادات المنظمات والشركات العديد من التحديات والمشاكل وازدادت الأعباء والمسؤوليات الملقاة على عاتقها، وأدت بها لتبني مدخل قيادي حديث أكثر منفعة على المدى المستدام والاستراتيجي، وظهر مصطلح القيادة المستدامة، حيث نال اهتمام المنظمات والقطاعات (البكري، 2023؛ Sanu Lab Suisse, 2023؛) وذلك لأهمية بعض الخصائص والسمات التي يفترض أن تتوفر في القائد للمنظمات الحديثة، منها (بناء الأهداف طويلة الأمد، استدامة التعلم، بناء فريق عمل قيادي، السلوك الأخلاقي، المسؤولية الاجتماعية والبيئية) وهو ما توفره القيادة المستدامة في ممارستها.

وبما أن ليبيا إحدى دول العالم النامية التي تسعى للرقي بمستوى منظماتها لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، يتحتم عليها أن تُبدي اهتماماً بالسعادة التنظيمية، وذلك من خلال التركيز على أهميتها، وتعزيزها، فضلاً عن تعزيز خصائص وسمات القيادة المستدامة، والتي أصبحت محطة اهتمام المنظمات الحديثة والمعاصرة في مبتغاها الدائم للالهتمام بالنتائج وتحقيق أهدافها خاصةً في شركات الطيران

ما وافقون إلى حد ما على التحديات التي المواجهة لتفعيل القيادة المستدامة؛ وأيضاً تبيّن موافقتهم على مقترحات تفعيل القيادة المستدامة للوصول للتميز المؤسسي، وأوصت الدراسة بتوظيف التقنية وأنظمة المعلومات لتدعيم القيادة المستدامة، أيضاً تحفيز المبحوثين في تفعيل القيادة المستدامة. تناولت دراسة العتيبي وآخرون (2025) الكشف عن الأسس النظرية للقيادة المستدامة في المؤسسات التعليمية ودورها في تطوير الأداء، وتكون مجتمع الدراسة من مديرى ورؤساء الإدارات الفرعية في الإدارات العامة للتعليم بالمملكة العربية السعودية، وتم استخدام المنهج الوصفي، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها توفير الحوافر التشجيعية والمقترحات الإبداعية لدى المبحوثين، وضرورة توفير منابع تمويل إضافية مساندة للتمويل الحكومي، وتلبية الاحتياجات للتخطيط التنموي في المملكة.

سعت دراسة نور والضاعن (2024) إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة المستدامة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظر الطلبة، وتم توزيع استبيانة على عينة من (425) مفردة، كذلك تم استخدام المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة المشاركين للقيادة المستدامة ككل كان متوسطاً، وأوصت الدراسة بعدة توصيات هامة منها نشر الثقافة المستدامة واستقطاب القيادات الفعالة والتوكيل على إجراء البحوث والدراسات المستدامة.

رمت دراسة Chayak (2021) إلى فحص آثار سلوكيات القيادة المستدامة على الالتزام التنظيمي للمعلمين ورضاهem الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، وكان مجتمع الدراسة هم المعلمين التابعين للمدارس العامة والخاصة بإسطنبول التركية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع استبيانة على عينة عددها (388) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط مرتفع بين آثار سلوكيات

الديوان قيد الدراسة، وأوصت الدراسة بدمج وتوظيف ثقافة السعادة التنظيمية لتحقيق أهداف الديوان والعاملين فيه. أيضاً تناول دراسة مصطفى (2025) التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية، وزوّدت استبياناً على العاملين بإدارة الموارد البشرية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس وكان عددهم (30) عاملاً وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. وتوصلت الدراسة لوجود علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية وأوضحت الدراسة أيضاً تقدير في عملية التوظيف الأخضر وبيّنت الدراسة عدم وجود أثر ذي دلالة معنوية أيضاً للتوظيف الأخضر على السعادة الوظيفية. وأوصت الدراسة بضرورة ربط أهداف الجامعة بالأهداف المستدامة والتأكد على الحفاظ على البيئة والحرص على المساواة والتقييد بالعدالة بين العاملين في جميع العمليات.

كما هدفت دراسة Castro وآخرون (2023) إلى إظهار أهمية العمل المأهول في تحقيق السعادة في العمل ونية الدوران الوظيفي، وتم تحليل البيانات المجمعة من العاملين بالجامعات الخاصة في المكسيك بعدد (937) استبياناً بواسطة تحليل الانحدار، وتوصلت الدراسة إلى أن العمل المأهول والتقدير من زملاء العمل يعوض كثيراً من السعادة ويحدد من دوران العمل، وأوصت الدراسة بالتركيز على السعادة بالاهتمام بالعاملين وتقوية رضاهem الوظيفي والاعتراف بفضلهم وجهودهم.

2.2 الدراسات ذات الصلة بالقيادة المستدامة:

هدفت دراسة العرافي وعثمان (2025) إلى التعرف على دور القيادة المستدامة في تحقيق التميز المؤسسي وتم توزيع استبيانة على عينة من أعضاء الم هيئات الادارية بالجامعات السعودية بعدد (3455) وتم استخدام المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن آراء المبحوثين حول واقع القيادة المستدامة في الجامعات محل الدراسة جاء متوسطاً، وأنكم

كذلك فقد تم ملاحظة وجود ندرة في الدراسات التي تناولت موضوعي القيادة المستدامة، السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية، حيث لم يتوافر للباحثين دراسات تناولت هذا الجانب بالدراسة والتحليل والتفسير للوصول إلى نتائج يعتمد عليها، مما يجعل المجال مفتوحاً لأي باحث لاستغلال هذه الفجوة البحثية في موضوع الدراسة.

3. مشكلة الدراسة:

مصطلح السعادة التنظيمية هو مفهوم حظي بالاهتمام في العديد من الحقول العلمية كعلم النفس التنظيمي والسلوك الإداري والإدارة العامة والاتصال التنظيمي (Castro et.al., 2023)؛ فالسعادة تمثل أساساً مهماً لتقدير المنظمات في تحقيقها لأهدافها، حيث إن شعور الأفراد بالسعادة داخل بيئه عملهم يعزز المناخ الإيجابي بين المنظمة والتابعين لها مما سيطرور الأداء ويسهل المهام ويساعد على تحقيق الأهداف (نور والضاغن، 2024).

وباعتبار السعادة التنظيمية عنصراً فعالاً لابد منه في المنظمات المعاصرة، وذلك من أجل البقاء في بيئه متغيرة مليئة بالتهديدات، ومن أبرز هذه المنظمات شركات الطيران الليبية، حيث تعانى هذه الشركات من عدة مشكلات وأزمات في الآونة الأخيرة والتي اوردها تقرير ديوان المحاسبة الليبي لسنة (2021) منها عجزها المالي وتدني مكاسبها وإيراداتها، وكذلك القيود الحكومية كقيود مصلحة الطيران المدني عليها، وما تلاه من جائحة كورونا وخروج المطارات عن الخدمة، أيضاً الأوضاع الأمنية وخسارتها لأعداد كبيرة من أساطيلها الجوية خلال السنوات الأخيرة؛ (أبوجديريه، 2021) الأمر الذي لرها أثر على السعادة التنظيمية لهذه الشركات كذلك على القيادة المستدامة لما سببته الظروف السابق ذكرها من تحديات على عاتق قيادة هذه الشركات. أيضاً في الفترة الأخيرة نال مفهوم القيادة المستدامة اهتمام الباحثين والدارسين نظراً لتأثيره بالتطورات والتغيرات السريعة التي تشهدها المنظمات والشركات حيث تمثل القيادة

القيادة المستدامة والالتزام الوظيفي وأيضاً الرضا الوظيفي لدى المشاركون، وأوصت ببعض متغيرات الدراسة للمعلمين باللدارس قيد الدراسة.

3.2 دراسات ربطت بين القيادة والسعادة التنظيمية:

هدفت دراسة Soyalin (2023) لمعرفة دور الوسيط للسعادة في العمل في تأثير القيادة المتواضعة حول أداء الموظف، وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة والتي تم توزيعها على عينة عشوائية بعدد (156) عاملأً بعض مؤسسات القطاع العام التركي، وبعد التحليل الاحصائي تم التوصل إلى عدد من النتائج منها أن القيادة المتواضعة تؤثر إيجابياً على مكان العمل وأداء العاملين وأوضحت الدراسة أن للسعادة التنظيمية دور وسيط في تأثير القيادة المتواضعة على أداء الموظفين، وأوصت ببعض متغيرات الدراسة في العمل والافتتاح وقبول النقد البناء وردود الفعل الإيجابية والتعلم من التجارب والأخطاء.

سعت دراسة عذافة ومحمد (2021) إلى اختبار العلاقة التأثيرية بين القيادة المستدامة والسعادة التنظيمية، وكان مجتمع الدراسة هم العاملين بجامعة السياحة العامة في بغداد، كما تم استخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات، وزوّدت على عينة بعدد (160) مفردة، وأعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود علاقة تأثيرية إيجابية للقيادة المستدامة في تحسين السعادة التنظيمية، وأوصت الدراسة بتوظيف وتحسين الثقافة التنظيمية ودعم القيادة المستدامة فضلاً عن الاهتمام بجودة حياة العمل.

بناءً على ما سبق فإن الدراسة الحالية تتشابه مع بعض الدراسات والأبحاث السابقة في مجال الدراسة وهو القيادة المستدامة، السعادة التنظيمية، مع اختلاف طبيعة المعالجة للمجال نفسه، حيث إنها مبنية على أسس متنوعة لدراسة متغيراتها من جانب كل باحث، كما أنه تم إجراء كل هذه الدراسات في بيئات مختلفة وعلى فترات زمنية متفاوتة،

4. أهداف الدراسة:

- الوقوف على مستوى السعادة التنظيمية لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي من خلال الأبعاد الآتية: (الرضا الوظيفي، الانغماس الوظيفي، الالتزام العاطفي).
- لتعرف على مستوى على مستوى القيادة المستدامة لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي من خلال الأبعاد الآتية: (بناء الأهداف طويلة الأمد، استدامة التعلم، بناء فريق عمل قيادي، السلوك الأخلاقي، المسؤولية الاجتماعية والبيئية).
- تحليل أثر القيادة المستدامة على السعادة التنظيمية لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.
- تقديم بعض التوصيات والمقترحات والتي يمكن أن تعزز السعادة التنظيمية، وتقوي القيادة المستدامة بالشركات قيد الدراسة.

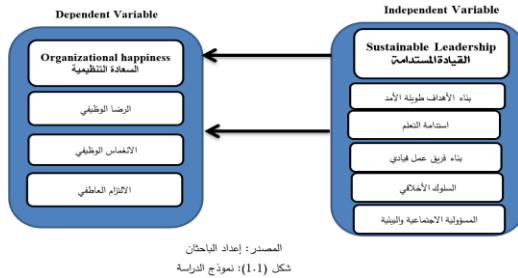
5. أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من حداثة موضوعها على الأصعدة الأكademية والعلمية والمعرفية في المنظمات، خاصةً مع محدودية الدراسات المحلية التي اهتمت بربط القيادة المستدامة بالسعادة التنظيمية على حد علم الباحثان؛ كما تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الشركات الطيران لما لها من أهمية في الأنشطة الاقتصادية، لتقديمها خدمات متنوعة. أيضاً قد تفيد الدراسة قيادات الشركات محل الدراسة من خلال ما تتكتشف عنه من نتائج؛ أيضاً تتبليور أهمية هذه الدراسة في إثرائها للمعرفة العلمية في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية والإدارية؛ كما تبرز أهميتها من خلال ما تتوفره من معلومات وتوصيات قد تساعدها الأكاديميين والدارسين سعياً في فتح مدارك جديدة.

المستدامة نظرياً قيادياً حديثاً بإمكانه مواجهة تحديات القيادة التقليدية، حيث إن القيادة المستدامة تحرك لإظهار أهمية مشاركة جميع الأطراف ذات العلاقة والمصلحة لتحقيق الغايات تجاه الأجيال القادمة، وهي نظر قيادي حديث يعزز المزيد من الأنشطة الابداعية والابتكارية والتخطيط الاستراتيجي، كذلك التطوير والتجدد المستمر، وبذلك تكون ميزة تنافسية مع عن بقية منافسيها المؤسسات الأخرى، (الخماسية، 2022). مما يعكس إيجابياً على المنظمة، ولربما يؤدي ذلك إلى تعزيز سعادتها التنظيمية.

ومن هنا جاءت فكرة موضوع هذه الدراسة لمحاولة بحث العلاقة التأثيرية بين القيادة المستدامة والسعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي، علاوة على ما أوصت به العديد من الدراسات التي تناولت موضوعي القيادة المستدامة والسعادة التنظيمية بالبحث في الموضوعين بقطاعات وبيئات مختلفة غير البيئات التي تم التطرق إليه (سعد وأخرون، 2025؛ عذافة ومحمد، 2021؛ العراقي وعثمان، 2025؛ Soyalin, M., 2023؛ العتيبي، 2025؛ عبدالحسين، 2025)؛ عليه تكمن مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- ما مستوى السعادة التنظيمية لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي من وجهة نظر العاملين؟
- ما مستوى القيادة المستدامة لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي من وجهة نظر العاملين؟
- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة المستدامة على السعادة التنظيمية لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي من وجهة نظر العاملين؟



6. فرضيات الدراسة:

فرضية الدراسة الرئيسية: لا يوجد أثر للقيادة المستدامة على السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

وتتفرع من الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية كالتالي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر لبناء الأهداف طويلة الأجل على السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر لاستدامة التعلم على السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر لبناء فريق عمل قيادي على السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر للسلوك الأخلاقي على السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر للمسؤولية الاجتماعية والبيئية على السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

7. نموذج الدراسة:

اعتماداً على ما ورد في بعض الدراسات السابقة وتماشياً مع أهداف هذه الدراسة، فإن نموذجها يشتمل على متغيرين مستقل وتابع، حيث يتمثل المتغير المستقل في القيادة المستدامة، بينما المتغير التابع يتمثل في السعادة التنظيمية، والشكل (١) يوضح نموذج الدراسة.

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على معرفة أثر القيادة المستدامة من خلال الأبعاد التالية: (بناء الأهداف طويلة الأجل، استدامة التعلم، بناء فريق عمل قيادي، السلوك الأخلاقي، المسؤولية الاجتماعية والبيئية) على السعادة التنظيمية من خلال الأبعاد التالية: (الرضا الوظيفي، الانتماس الوظيفي، الالتزام العاطفي).
- **الحدود المكانية:** اقتصرت هذه الدراسة على العاملين بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.
- **الحدود الزمنية:** أجريت هذه الدراسة خلال الفترة (١٥ مايو ٢٠٢٥ وحتى ٢٠ يوليو ٢٠٢٥).

9. مصطلحات الدراسة:

1.9 السعادة التنظيمية:

ويعرفها (شوشنان وميدون، 2022: 19) "بأنها مجمل الأنشطة التي تعبّر عن الإيجابية والتي تجعل العمل ممتع وليس فقط الشعور بالرضا، فهي حالة العامل النفسي والتي تظهر خلال أدائه لمهامه الوظيفية ويمكن التنبؤ بها من خلال قياس الأداء أو من خلال علاقات العمل كذلك في وظائف أخرى". ويعرفها الباحثان بأنها حالة صحة ونفسية جيدة للعاملين داخل إطار العمل بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي تدفعهم لحبّة العمل والشعور بالراحة والطمأنينة والتلهف لإنجاز مهامهم مما يعود بالفوائد على هذه الشركات بغية تحقيق الأهداف.

التكليف، وتحفظ معدل دوران العمل وتحسن من سمعة المنظمة وتزيد من رضا وولاء العاملين، وتحسن من الحالة الصحية للموظفين، بالإضافة لكونها تعمل على تقليل نسبة المدر في الموارد.

2.1.10 أبعاد السعادة التنظيمية:

تعددت الدراسات والأبحاث السابقة في تحديد أبعاد السعادة التنظيمية، ولكن أغلبها اتفقت على (الرضا الوظيفي، الانغماس الوظيفي، الالتزام العاطفي) (الراعي، 2024) (التويي، 2024) عليه أعتمدت الدراسة الحالية عليها كونها من أهم أبعاد السعادة التنظيمية.

أولاً - الرضا الوظيفي :

إن موضوع الرضا الوظيفي يعد من أبرز اهتمامات الباحثين والدارسين ومدراء الشركات وفي مختلف المجالات والمنظمات. ويرى كل من (طكوبا وحورية، 2022) الرضا الوظيفي بأنه حالة شعورية جيدة للعامل تجاه جميع جوانب عمله ووظيفته، بسبب تلبية الوظيفة لاحتياجات العامل ورغباته الوظيفية، وفرض شخصيته مع زملاء العمل ورؤسائه.

ثانياً - بُعد الانغماس الوظيفي :

إن موضوع الانغماس الوظيفي يعتبر من المواضيع التي تساعد على فهم سلوك الأفراد في المنظمات على إختلافها، وترى (حسين، 2021) بأن الانغماس الوظيفي هو الدرجة التي يوجه العامل كل مجده نحو تنفيذ مهام عمله، وتتوفر لديه درجة عالية من الاستعداد للعمل وتجاهله تجنب الآثار السلبية للعوامل الخارجية.

ثالثاً - بُعد الالتزام العاطفي :

أشار كل من (بولوبيقة وزعباط، 2023) إلى الالتزام العاطفي بأنه سلوك يجعل العامل يؤمن بقيم وأهداف منظمته ويزيد رغبته بالعمل فيها، وتطابق أهدافها مع أهدافه الشخصية، ويأثر في قرار العامل بالاستمرار في العمل في منظمته أو التخلص عنها.

2.9 القيادة المستدامة:

يعرفها (البكري، 2023: 68) بأنها "مجموعة من الممارسات القيادية والإدارية لقيادات التربية والتعليم، والتي تحقق النفع والفائدة على المدى البعيد وتستمر في ذلك وتنشر وتذوب وتع肯 العاملين للمستقبل". ويعرفها الباحثان بأنها ذلك التوجّه الإداري لقيادات شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي للمضي بها قدماً للاستدامة وذلك بوضع الأهداف والرؤى المستقبلية بعيدة الأمد واستمرارية التعلم ونشر ثقافة العمل الجماعي وروح الفريق وتحسين مكانة هذه الشركات عن طريق السلوكيات الأخلاقية والالتزامات المجتمعية والبيئية بما يحقق أهداف هذه الشركات.

10. الإطار النظري

1.10 السعادة التنظيمية Organizational happiness:

1.1.10 مفهوم السعادة التنظيمية:

تشهد الفترات الأخيرة عدة تغيرات على سبيل الدراسات الإدارية ومنها الدراسات الخاصة بتنمية شعور السعادة أثناء القيام بالأعمال، لأن الأفراد السعداء يكونون إبداعهم أكثر وولاءهم أعمق واهتمامهم بأعمالهم أكثر تركيزاً وبالتالي ينعكس ذلك على دقتهم وإنجازاتهم وكفاءة مهامهم Ribeiro (et al, 2019).

ويعرفها (Tosten et al 2018: 151) بأنها رفاهية العامل في بيئة عمله وفق تأثير جانبيين الأول يتمثل بمدى مساقته العوامل الفردية (القيم والشخصية والأهداف) والثاني تأثير الخصائص التنظيمية (الثقافة وظروف العمل) لتنعكس على تحقيق أهدافه وشعوره بالسعادة.

أهمية السعادة التنظيمية:

لخصت (الشلهوب، 2023) أهمية السعادة التنظيمية في كونها تعزز الميزة التنافسية وتزيد من الأرباح وتقلل

عليه اعتمدت الدراسة الحالية عليها كونها من أهم أبعاد
القيادة المستدامة:

أولاً بُعد بناء الأهداف طويلة الأمد:

ترى (عبدالنعيم، 2020) بأن بناء الأهداف طويلة الأمد أحد الأدوات الحديثة في العمل وطريقة حديثة في التفكير الإداري يقوم على مبدأ المشاركة بين الجميع في صنع ووضع القرارات، وتحديد الأهداف والغايات طويلة الأجل والتبؤ بالنتائج المتوقعة ومن ثم تحقيق الغايات والأهداف المخطط لها.

ثانياً - بعد استدامة التعلم:

تُعد عملية التعلم عنصراً أساسياً لأى مؤسسة حيث يرى (عكاشة وكاشف، 2021) التعلم المستدام بأنه عملية تهدف لتمكين الفرد المتعلم من توسيع معارفه ومهاراته وخبراته بما يوكله للتواافق مع حياته المستقبلية المنشودة.

ثالثاً - بعد بناء فريق عمل قيادي:

يرى (حضر، 2020) أن بناء فريق العمل القيادي مجرد وسيلة للارتقاء بالمؤسسة من خلال تفاعل مشترك بين عدد من الأفراد يتصلون مع بعضهم، يفعلون مهاراتهم وجهودهم المتنوعة، لإنجاز مهامهم في ظل تحملهم للمسئولية والاعتمادية المشتركة وتعاونهم في مهامهم، لتحقيق غايات محددة لمصلحة مؤسستهم.

رابعاً - بعد السلوك الأخلاقي:

في العقود الماضية تم الاهتمام بالسلوك الأخلاقي في المنظمات حيث يعد وسيلة لتعزيز سمعة المنظمة ويرى (المهزيلي وآخرون، 2024) السلوك الأخلاقي بأنه توليفة من القواعد والمبادئ السلوكية والأدبية والقيم والمعايير التي تحدد تصرفات الأفراد أو المجموعات أثناء تأدية المهام في العمل.

خامساً - بعد المسؤولية الاجتماعية والبيئية:

يرى (حساني، 2020) " بأن المسؤولية الاجتماعية والبيئية مجرد التزام أخلاقي لمنظمات ورجال الأعمال بمسؤوليتهم تجاه

2.10 القيادة المستدامة :Leadership Sustainable

1.2.10 مفهوم القيادة المستدامة:

إن ظهور مصطلح الاستدامة لم يكن وليد اللحظة إنما ظهر لأول مرة في الميثاق العالمي للطبيعة عام 1982 وبالرغم من البعد البيئي لظهور هذا المصطلح، إلا أنه اتسع ليشمل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والإدارية وذلك نتيجة للتعقيدات والتحديات التي واجهة القيادة التقليدية، وبرز هذا المفهوم في السنوات الأخيرة لأهميته في جميع المجالات والتواهي على مستوى الأفراد والمجتمعات والشركات (العمري والعبيان 2023).

وتعرّفها (عید، 2021: 250) بأنها "مجموعة من الممارسات القيادية طويلة المدى التي تمارسها القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى، بهدف تحقيق التوازن بين الاهتمام بالموارد البشرية والمالية والبيئة والمجتمعية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها".

أهمية القيادة المستدامة:

ويرى (العمري والعبيان، 2023) أن أهمية القيادة المستدامة تتلخص في كونها عملية مشتركة بين القائد وجميع تابعيه في العمل. بالإضافة إلها تعمل على حسن استثمار الموارد المادية والبشرية وتعمل كذلك على التحسين المستمر واستدامته على المدى البعيد. أيضاً تزيد قيمة العمالء وولاء الزبائن وتقديم سلع وخدمات عالية الجودة.

2.2.10 أبعاد القيادة المستدامة:

تبينت الدراسات والأبحاث السابقة في تحديد أبعاد القيادة المستدامة (العرافي وعثمان، 2025) (العتبي وآخرون، 2025) (عبد الحسين وآخرون، 2024) ونظراً لتكرار (بناء الأهداف طويلة الأمد، استدامة التعلم، بناء فريق عمل قيادي، السلوك الأخلاقي، المسؤولية الاجتماعية والبيئية)

الواقعة إدارتها العامة أو فروعها بمدينة بنغازي كونها إحدى المدن الكبرى في البلاد مساحةً وعدد سكاناً ذات أهمية تجارية حيث يقع بها مطار بنينا الدولي الذي يعتبر من أهم المطارات محلياً.

و بما أن الشركات الأجنبية لا تستهدف البيئة الليبية بشكل كبير فقد تم اختيار الشركات الجوية الليبية، وحيث إنه من الصعوبة يمكن أن يتم تطبيق الدراسة الميدانية على جميع الشركات الجوية الليبية لما يتطلبه ذلك من وقت وجهد كبيرين، لذلك رأى الباحثين أن يتم إجراء هذه الدراسة على شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي، ونظراً لصغر حجم المجتمع فقد تم اتباع طريقة المسح الشامل ، وذلك للوصول إلى نتائج أكثر دقة وواقعية، فضلاً عن زيادة موثوقيتها وقابليتها للتعميم على الظواهر أو البيئات المشابهة؛ ويوضح الجدول (1) عدد عناصر المجتمع ممثلين بالعاملين بالشركات المذكورة والذين أجريت عليهم الدراسة.

جدول (1): توزيع مجتمع الدراسة حسب كل شركة

المجتمع	ملاحظات	العدد	الشركة	ن
121	لجنة آمرة- فرع بنغازي	30	البرنيق	1
	فرع بنغازي	8	الراق	2
	الإدارة العامة-بنغازي	11	ليبيا للطيران	3
	الإدارية العامة-بنغازي	18	الخطوط الإفريقية	4
	الإدارية العامة-بنغازي	54	الخطوط الليبية	5

المصدر: إدارة الموارد البشرية بالشركات محل الدراسة، بيانات غير منشورة، 2025.

3.11 أداة الدراسة: تم استخدام الاستبانة Questionnaire كوسيلة لجمع البيانات الازمة لتحقيق أغراض الدراسة، حيث تم تقسيمها إلى ثلاثة أجزاء هي:

أولاً- معلومات عن المشاركون في الاستبانة: يحتوي الجزء الأول من الاستبانة على بيانات عامة عن المبحوثين، وهي النوع، العمر، المستوى التعليمي، ومدة الخدمة.

ثانياً- مقياس السعادة التنظيمية: تضمن المقياس خمس عشرة عبارة، مقتبسة من أداة المقياس التي أعدتها كل من

قضايا المجتمع والشؤون البيئية وظروف اعمالهم والأفراد التابعين لهم وقضاياهم.

11. الطريقة والإجراءات

1.11 منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، كونه يعتبر أنساب أنواع المناهج مثل هذه الدراسات فيعبر عن الظاهرة المبحوثة ويقوم بوصفها بشكل كمي وكيفي دقيق، وذلك جمع البيانات والمعلومات عنها وتصنيفها وتحليلها (عبدات وآخرون، 2015)؛ حيث إن التعبير الكيفي يصف المشكلة وبين خصائصها، في حين أن التعبير الكمي يصفها رقمياً وبين مستويات ارتباطها مع غيرها من الظواهر (دربوش، 2018)، وتم تجميع بيانات الدراسة باستخدام مصدرين رئيسين، هما:

- المصادر الأولية: تم الحصول عليها من خلال تطوير استبيان وتوزيعها على المبحوثين، ومن ثم تفريغها وترميزها وتحليلها بالاعتماد على الحاسوب الآلي وقد تم استخدام Statistical Package for Social Science (SPSS) وتم استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج، تنسمم وأهداف الدراسة.

المصادر الثانوية: تم الحصول عليها وذلك بمراجعة بعض الأدبيات كالكتب والدوريات والمؤتمرات والمحفلات العلمية، والرسائل الجامعية.

2.11 مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة من العاملين بشركات الطيران الليبية العاملة إدارتها أو فروعها بمدينة بنغازي، نظراً للأهمية الاقتصادية لهذا القطاع، فضلاً عن كونه يوفر وسائل الخدمة للمواطن في التنقل والسفر من مكان آخر وشحن البضائع والسلع والأمانات داخلياً وخارجياً، خصوصاً مع ندرة غيرها من وسائل وطرق النقل الأخرى، كذلك تم اختيار الشركات

الاعتماد عليها، وأن الاستبانة واضحة لدى القارئ لها، والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2) : معاملات ثبات مقاييس الدراسة

معامل الثبات	المقياس
0.907	بناء الأهداف طويلة الأمد
0.929	استدامة التعلم
0.885	بناء فريق عمل قيادي
0.883	السلوك الأخلاقي
0.919	المسؤولية الاجتماعية والبيئية
0.964	القيادة المستدامة
0.805	الرضا الوظيفي
0.840	الانغماض الوظيفي
0.827	الالتزام العاطفي
0.901	السعادة التنظيمية

ثانياً- الصدق : Validity : يُشير مفهوم صدق الاستبانة إلى التأكيد من أنها سوف تقيس ما أعددت من أجله (صابر وحفاجة ، 2002)، للتأكد من صدق الاستبانة، تم استخدام طريقة الصدق الذاتي أو الإحصائي Statistical validity، ويفاصل بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار، فقد تراوحت معاملات الصدق لمقاييس الدراسة (0.981-0.897)، مما يدل على الثقة في صدق مقياس الدراسة وأنه مصمم فعلاً إلى ما يجب قياسه، والجدول (3.4) يوضح ذلك.

جدول(3) : معاملات الصدق الذاتي مقاييس الدراسة

معامل الصدق الذاتي	المقياس
0.952	بناء الأهداف طويلة الأمد
0.963	استدامة التعلم
0.940	بناء فريق عمل قيادي
0.939	السلوك الأخلاقي
0.958	المسؤولية الاجتماعية والبيئية
0.981	القيادة المستدامة
0.897	الرضا الوظيفي
0.916	الانغماض الوظيفي
0.909	الالتزام العاطفي
0.949	السعادة التنظيمية

مختار وحورية (2022) واستخدمته الشبل (2021) وتم الاستعانة بمقاييس مؤنس (2018) وقسمت عبارات المقياس إلى ثلاثة أبعاد متمثلة في: (الرضا الوظيفي، الانغماض الوظيفي، الالتزام العاطفي). مع إجراء بعض التحويلات بما ينسجم مع أغراض الدراسة.

ثالثاً- مقياس القيادة المستدامة: تضمن المقياس ثلاث وعشرون عبارة مقتبسة من أداة القياس التي أعدتها كل من الخمايسة (2022) راضي وحسن (2016)، التجمي وآخرون (2023)، وقسمت عبارات المقياس إلى خمسة أبعاد متمثلة في: (بناء الأهداف طويلة الأمد، استدامة التعلم، بناء فريق عمل قيادي، السلوك الأخلاقي، المسؤولية الاجتماعية والبيئية). مع إجراء بعض التحويلات عليها بما يتوافق مع أغراض الدراسة.

وجميع مقاييس الدراسة مُقاسة على مقياس Likert والمكون من خمس درجات وفقاً للتدرج الآتي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

11 ثبات أداة جمع البيانات وصدقها:

أولاً- الثبات Reliability : يُعد ثباتات من المفاهيم الأساسية التي يتم الأخذ بها بعين الاعتبار عند تقييم جودة الاختبارات، ويُعرف بأنه "يقيس مدى الحصول على البيانات ذاتها لو تم تكرار الاستبيان لأكثر من مرة" (المرهضي ، 2014: 857) ، وللتتأكد من ثبات الاستبيان، تم إجراء اختبار معامل ثبات الداخلي عن طريق Alpha Cronbach الإحصائي (SPSS) وقد تراوحت قيم معاملات ثبات مقاييس الدراسة (0.964-0.805)، وتعتبر هذه القيم مرتفعة (Sekaran and Bougie,2010 ; Malhatro and David, 2007)، مما يشير إلى ثبات الاستبيان وقوتها تماسكها الداخلي مما يجعلها يمكن

عليها من خلال الاستبانة، وذلك لتحقيق أهداف الدراسة، وبعد الانتهاء من جمع البيانات تم مراجعة وترميز الاستبيانات المجمعة والصالحة للتحليل بناءً على مقاييس Likert المقاس بخمس درجات والموضحة بالجدول (6)، ولحساب طول خلايا مقاييس Likert الخماسي تم حساب المدى (5-1=4)، ثم قسم على عدد فئات المقاييس للحصول على طول الخلية الصحيح أي $5/4 = 1.25$ ، بعد ذلك أضيفت هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقاييس (بداية المقاييس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا يصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول (6).

جدول (6): طول الخلية لمقاييس الدراسة وفقاً لمقاييس Likert الخماسي ودرجة الممارسة

درجة الممارسة	طول الخلية	نرميز العبارات	اللغة في مقاييس Likert
ممارسة ضعيفة جداً	من 1 إلى أقل من 1.80	1	غير موافق بشدة
ممارسة ضعيفة	من 1.80 إلى أقل من 2.60	2	غير موافق
ممارسة متوسطة	من 2.60 إلى أقل من 3.40	3	محايد
ممارسة مرتقبة	من 3.40 إلى أقل من 4.20	4	موافق
ممارسة مرتفعة جداً	من 4.20 إلى 5.00	5	موافق بشدة

وعلى أساس ذلك الترميز تم الاستعانة بالحاسب الآلي واستخدام برنامج إحصائي من حزمة البرمجيات الواردة في (SPSS) Package for Social Sciences

، وذلك وفقاً لما يلي:

- ثبات مقاييس الدراسة Reliability للتأكد من ثبات أسئلة صحفية الاستبانة، ومدى تجانسها وانسجامها مع مشكلة الدراسة لغرض الإجابة على تساؤلها واختبار فرضياتها، من خلال استخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach

- صدق مقاييس الدراسة للتأكد من قدرة المقاييس على قياس ما وضع من أجله، أو أن المقاييس يقيس الظاهرة المراد قياسها.

- الجداول التكرارية، وذلك لحصر أعداد المشاركون، ونسبهم المغوية، وفقاً للخصائص العامة لمالي الاستبانة.

5.11 توزيع الاستبانة:

تمثل مجتمع الدراسة في (121) موظفاً وموظفة، حيث تم توزيع الاستبانة خلال الفترة من (20 مايو 2025 وحتى 15 يونيو 2025)، وتم اتباع أسلوب المسح الشامل، وتم استرجاع (105) استماراة صالحة للتحليل الإحصائي، حيث تُشكل ما نسبته (86.7%) والجدول (4) يوضح ذلك، وهي نسبة يعتمد عليها في الدراسة كونها نسبة مقبولة إحصائياً في مجال الدراسات والأبحاث العلمية (عبيد، 2003)، وقد توزع مجتمع الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية على النحو الآتي، والموضحة بالجدول (5):

جدول (4): الاستمارات الموزعة والمسممة والصالحة للتحليل الإحصائي

الاستمارات	شركات الطيران العاملة إدارتها أو فروعها في مدينة بنغازي	البرنيق	البراق	ليبيا للطيران	الخطوط الليبية
استمارات موزعة	54	18	11	8	30
غير ممثلة	6	4	0	0	2
غير صالحة	1	2	0	0	1
ممثلة وصالحة للتحليل	47	12	11	8	27
(عدد الإجمالي ونسبة الاستجابة)					(86.7%) 105

جدول(5): خصائص المشاركين في الدراسة

المنivar	المتغير	فئات المتغير	المعدل	النسبة المئوية
الجنس	الذكر	أقل من 35 سنة	58	%55.2
	إناث	من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة	47	%44.8
	المجموع	من 40 سنة إلى أقل من 45 سنة	105	%100
		من 45 سنة إلى أقل من 50 سنة		
السن	فائز	من 50 سنة فأكثر	45	%42.9
	غير فائز	أقل من 35 سنة	18	%17.1
	المجموع	من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة	21	%20.0
		من 40 سنة إلى أقل من 45 سنة		
الجامعة	ما دون الجامعي	من 45 سنة إلى أقل من 50 سنة	12	%11.4
	جامعي	من 50 سنة فأكثر	9	%8.6
	ما فوق الجامعي	المجموع	105	%100
	المجموع	أقل من 5 سنوات	31	%29.5
الخبرة	5-10 سنوات	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	32	%30.5
	10-15 سنوات	من 10 إلى أقل من 15 سنة	15	%14.3
	15-20 سنوات	من 15 إلى أقل من 20 سنة	27	%25.7
	المجموع	أقل من 5 سنوات فأكثر	105	%100

6.11 المعالجة الإحصائية: قام الباحثان باستخدام بعض الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة المتحصل

مستوى مرتفع، حيث حاز على متوسط حسابي (3.52)، وبوزن نسي (70.43%)، والمدول (8) يوضح اجابات المشاركون عن عبارات السعادة التنظيمية.

جدول (7): اجابات المشاركون تجاه أبعاد السعادة التنظيمية

الترتيب	الوزن النسي	درجة الممارسة	نتيجة الاختبار	درجة الحرية	t-test			المتوسط الحسابي	الأبعاد
					Sig.	قيمة	النحاف العددي		
3	.9670.43	مرتفعة	دالة احصائية	104	.000	7.319	.73703	3.5215	الرضا الوظيفي
1	.9675.85	مرتفعة	دالة احصائية	104	.000	11.361	.72159	3.7925	الانسان والمهني
2	.9675.58	مرتفعة	دالة احصائية	104	.000	11.247	.71688	3.7794	الالتزام والعاطفي
-	.9673.95	مرتفعة	دالة احصائية	104	.000	11.780	.61274	3.6978	السعادة التنظيمية

جدول (8): اتجاهات المشاركون عن عبارات السعادة التنظيمية

الممارسة	المتوسط العددي	المتوسط الحسابي	العبارة	ت	البعد	ت	البعد
مرتفعة	1.058	3.47	أشعر برضاء تام عن طريقة التعامل بين الادارة والموظفين.	1			
مرتفعة	.979	3.72	أشعر بأن مكان العمل يوفر لي الراحة التامة للأداء المهني.	2			
متوسطة	.950	3.40	أشعر بأني أصلست على ما استحقه من ترقى في الوقت المناسب.	3	إيجابي	سلبي	
متوسطة	1.016	3.39	أشعر بالرضا عن الآخر الذي أحصل عليه مقابل ما أقدمه من أعمال.	4	إيجابي	سلبي	
مرتفعة	.906	3.63	أشعر بالرضا عن الواقع والقوانين الشائعة داخل العمل.	5			
مرتفعة	.830	3.99	الالتزام بالأنظمة العمل وتعليماته.	6			
مرتفعة	.977	3.77	عادي ما أصل إلى العمل بكلفنا وذلك للاستعداد للأداء العمل.	7	إيجابي	سلبي	
مرتفعة	.943	3.75	أشعر في العمل وقتاً إضافياً حتى وإن لم يتم تعويضي مادياً عن ذلك.	8	إيجابي	سلبي	
مرتفعة	.917	3.77	أخذت لذوقاً قبل أن أداء أي مهمة في عملي.	9	إيجابي	سلبي	
مرتفعة	.946	3.69	أقدر كثيراً في عمل الغد.	10	إيجابي	سلبي	
مرتفعة جداً	.933	3.92	أشعر بالإنسان الذي المدركة التي أعمل بها.	11			
مرتفعة	.919	3.79	أشعر بالارتفاع العاطفي تجاه الشركة التي أعمل بها.	12			
مرتفعة	.932	3.71	أشعر أن الفضي لية هي التي العالية بالشركة.	13			
مرتفعة	.922	3.75	أشعر بالتوافق بين قيمتي وأقيم الشركة.	14			
مرتفعة	.957	3.73	أشعر أن مشكل الشركه وكانتها مشكلتي الخاصة.	15			

2.12 النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني

- ما مستوى القيادة المستدامة لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي من خلال الأبعاد الآتية: (بناء الأهداف طويلة الأمد، استدامة التعلم، بناء فريق عمل قيادي، السلوك الأخلاقي، المسؤولية البيئية والاجتماعية)؟.

تكونت الاستبانة من ثلاثة وعشرون عبارة تتعلق بالقيادة المستدامة، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لإجابات المبحوثين عن تلك العبارات، تم التعرف على مستوى القيادة المستدامة، حيث بلغ المتوسط العام للقيادة المستدامة (3.62) وبانحراف معياري (0.666)، وبدرجة ممارسة مرتفعة (%72.44)، وبوزن نسي (%)72.44).

• مقاييس النزعة المركزية Measures of Central Tendency المتمثلة في المتوسطات الحسابية Arithmetic Mean حول القيمة المتوسطة لها لجميع متغيرات الدراسة الرئيسية، كذلك تم استخدام مقاييس التشتت Standard Dispersion مثل الانحراف المعياري Deviation المتوسطة لها لمتغيرات الدراسة الرئيسية.

• اختبار الالتواء Shapiro-Wilk لمعرفة مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي من عدمه، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات.

• الانحدار البسيط لاختبار فرضيات الدراسة .

1.12 عرض نتائج الدراسة

1. النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول - ما مستوى السعادة التنظيمية لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي من خلال الأبعاد الآتية: (الرضا الوظيفي، الانغماس الوظيفي، الالتزام العاطفي)؟

تكونت الاستبانة خمسة عشر عبارة تتعلق بالسعادة التنظيمية لمعارف اتجاهات العاملين بشركات الطيران قيد الدراسة، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجاباتهم عن تلك العبارات تم التعرف على مستوى السعادة التنظيمية، فمن خلال نتائج الجدول (7) وجد أن المتوسط الحسابي العام للسعادة التنظيمية قد بلغ (3.69) وبانحراف معياري (0.612)، وبوزن نسي (%)73.95) وبدرجة ممارسة مرتفعة، كما يوضح جدول (7) أن بعد الانغماس الوظيفي هو أعلى أبعاد السعادة التنظيمية ممارسةً، حيث حظت بمتوسط حسابي (3.79) وبوزن نسي (%)75.85)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، يليه في الترتيب بعد الالتزام العاطفي حيث حظي بمتوسط حسابي (3.77) وبوزن نسي (%)75.58) في حين تبين أن أقل أبعاد السعادة التنظيمية ممارسةً ممثل في بعد الرضا الوظيفي وجاء

جدول (10): اتجاهات المشاركين عن عبارات القيادة المستدامة

المرتبة	العنوان	المقدمة	النوع	الدعاية
1	نorum الشركاء بالاشتراك بتنظيم الاستراتيجيات.	.813	3.80	برقة العارف
2	تضخ ادارة الشركة اهداف قصيرة الأجل شاهد في تحقيق الاهداف طفولة الـ12	.803	3.72	برقة العارف
3	تحرس الشركة على تحقيق الاهداف طفولة الـ12	.851	3.79	برقة العارف
4	تضخ الشركاء بالاشتراك لترجمة الاهداف المستقبلية.	.889	3.50	برقة العارف
5	تعتمد الشركة على اهداف طفولة الـ12 تجذب اهتمامات	.916	3.60	برقة العارف
6	تحرس الشركة على التطوير المستمر اهتمامات التعليم.	.824	3.73	برقة العارف
7	تشترى الشركة قافية اهتمامات التعليم بين العاملين.	.824	3.69	برقة العارف
8	تعزز الشركة الانشطة التي تربط بين التعليم وداجنه	.855	3.54	برقة العارف
9	تعمل الشركة على توفير الوسائل التعليمية المبتكرة.	.817	3.59	برقة العارف
10	تحرس الشركة على متابعة مستحدثات المعرفة.	.845	3.70	برقة العارف
11	تشترى الشركة المطلعين بأهمية مساعدهم في تحفيز رؤية الشركة	1.029	3.53	برقة العارف
12	توفر الشركة اليمام القيادية بين العاملين بناء على معايير محددة	.918	3.66	برقة العارف
13	تضخ ادارة الشركة حينما تعمل بغير الغرير .	.809	3.74	برقة العارف
14	تشهد الشركة في إعداد فنادق من العاملين.	.918	3.57	برقة العارف
15	تعزز الشركة الشعور بالانتماء لغريق العمل.	.878	3.70	برقة العارف
16	تعطي الشركة اسقاطية عاليه للقيم الأخلاقية.	.802	3.86	برقة العارف
17	تلزم الشركة بوعودها مع الموظفين.	.913	3.62	برقة العارف
18	تضخ الشركة بالموظفين بتغيير عن مفهوماتهم وراوهم بمحنة ودون التأثير بالغريق	.970	3.56	برقة العارف
19	تضخ الشركة ثروت وآدات ثمت الموظفين على الآليات بالسلوك الـ12	1.032	3.38	برقة العارف
20	سامح الشركة في الغاز الشارط التئوية المجتمع.	.962	3.50	برقة العارف
21	تقد الشركة الزيارات الشارط القراءة في المجتمع.	.959	3.58	برقة العارف
22	توفيق الشركة على المشاركة في فاري حماية البيئة.	.942	3.50	برقة العارف
23	تقد الشركة خدمات اللغة المصورة في المجتمع.	.931	3.46	برقة العارف

13. اختبار فرضيات الدراسة

للاجابة على هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار السطحي Simple Regression Analysis من أجل الوقوف على أثر القيادة المستدامة على السعادة التنظيمية، لكن قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار، قام الباحثان بإجراء بعض الاختبارات، وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لفروض تحليل الانحدار عموماً، وذلك على النحو التالي:

- قام الباحثان باستخدام اختبار الالتواء- Shapiro-Wilk لمعرفة مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي من عدمه، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن تكون البيانات موزعة طبيعياً، ونُفضي قاعدة القرار بقبول أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيم معامل قيم Shapiro-Wilk أكبر من 5% ، والحدول (11)، يوضح نتائج هذا الاختبار والذي يُشير إلى أن جميع البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، حيث تبين أن جميع أبعاد قيم معامل قيم

الترتيب	العنوان الشخصي	نسبة الممارسة	نوعة الاختبار	t-test لختل		النحوت المعنوي	متوسط الحسابي	الأبعاد
				نوعة الحرية	Sig. قيمة p			
1	%73.67	مرتفعة	دالة إحصائية	104	.000	9.592	.73053	بناء الأداء طبيعة الأداء
2	%72.99	مرتفعة	دالة إحصائية	104	.000	9.059	.73473	اسئمة التعليم
3	%72.80	مرتفعة	دالة إحصائية	104	.000	8.672	.75621	بناء فريق عمل قيادي
4	%72.09	مرتفعة	دالة إحصائية	104	.000	7.715	.80322	سلوك الأذكياني
5	%70.14	مرتفعة	دالة إحصائية	104	.000	6.112	.85024	المسؤولية الippية والاجتناب
*	72.44%	مرتفعة	دالة إحصائية	104	.000	9.568	.66649	القدرة الإيجابية

عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، كما تبين أن قيمة F المحسوبة (15.564) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما أوضحت النتائج إلى أن معامل التحديد لموزع القيادة المستدامة حول السعادة التنظيمية تفسر بنسبة (13%)، من التباين في تحقيق السعادة التنظيمية بينما (%87)، من قيمة التغيرات في مستوى السعادة التنظيمية تُعزى لمتغيرات أخرى، كما ظهر البيانات أن قيمة β لمعامل الانحدار للقيادة المستدامة (0.321)، الأمر الذي يشير إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية للقيادة المستدامة على السعادة التنظيمية، بمعنى أن زيادة القيادة المستدامة وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في السعادة التنظيمية بقيمة (0.321)، وهذا ما دلت عليه قيمة t (3.945)، وهي دلالة معنوية عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الرئيسية والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية للقيادة المستدامة على السعادة التنظيمية بشركات الطيران قيد الدراسة.

2.13 اختبار الفرضيات الفرعية:

1.2.13 الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر لبناء الأهداف طويلة الأمد على السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

جدول (13): تحليل الانحدار البسيط للوقوف على أثر القيادة المستدامة على السعادة التنظيمية

قيمة الدلالة Sig.	قيمة t	معامل الانحدار المقترنة β	معامل R Square	معامل التحديد R	معامل الارتباط R	المتغير المستقل	المتغير الوسيط
0.000	**3.945	0.321	*15.564*	0.131	**0.362	القيادة المستدامة	السعادة التنظيمية
0.000	**8.497	2.544				الثابت	

df=(1, 93) . * معنوية عند مستوى 0.01.

وعند إجراء تحليل الانحدار البسيط Regression analysis Simple من أجل الوقوف على أثر بناء الأهداف طويلة الأمد على السعادة التنظيمية؛ يتضح من الجدول (14) وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين

Shapiro-Wilk أكبر من 5% ، وعليه يمكن إجراء الاختبارات الإحصائية التي تعتمد على إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.

جدول (11): اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة عن طريق الانلواء Shapiro-Wilk

Sig.	درجة الحرارة	Shapiro-Wilk	الأبعاد	التقييم
.674	105	.991	القيادة المستدامة	1
.070	105	.977	السعادة التنظيمية	2

- كما تم التأكيد من عدم وجود تداخل خطى متعدد Multicollinearity بين أبعاد المتغير المستقل باستخدام اختبار معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor (VIF)، واختبار التباين المسموح Tolerance، مع مراعاة عدم تجاوز معامل التضخم (VIF) للقيمة (10)، وقيمة اختبار التباين المسموح (VIF) أكبر من (0.05)، والجدول (12)، يوضح نتائج هذا الاختبار والذي يشير إلى أن قيم معامل التضخم(VIF)، لجميع المتغيرات تقل عن (10) وتتراوح بين (3.835 - 2.085)، وإن قيم الاختبار التباين المسموح Tolerance تراوحت بين (-0.261 - 0.480)، ويعود هذا مؤشرًا على عدم وجود ارتباط عالي بين أبعاد المتغير المستقل.

جدول (12): اختبار معامل تضخم التباين (VIF) واختبار التباين المسموح

Tolerance	VIF	الأبعاد	المقياس	المتغير
.337	2.969	بناء الأهداف طويلة الأمد	القيادة المستدامة	المستقل
.368	2.721	امتنانة التعلم		
.288	3.475	بناء فريق عمل فعال		
.261	3.835	السلوك الأخلاقي		
.480	2.085	المسؤولية البيئية والاجتماعية		

1.13 الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة المستدامة على السعادة التنظيمية لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

وعند إجراء تحليل الانحدار البسيط Regression analysis Simple المستدامة على السعادة التنظيمية؛ يتضح من الجدول (13) وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين القيادة المستدامة والسعادة التنظيمية، حيث يبلغ معامل الارتباط (0.362)

عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (7.902) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج استدامة التعلم حول السعادة التنظيمية تُفسّر بنسبة (7.1%)، من التباين في تحقيق السعادة التنظيمية، كما تُظهر البيانات أن قيمة β لمعامل الانحدار لاستدامة التعلم (0.214)، الأمر الذي يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لاستدامة التعلم على السعادة التنظيمية، بمعنى أن زيادة استدامة التعلم وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في السعادة التنظيمية بقيمة (0.214)، وهذا ما دلت عليه قيمة t (2.811)، وهي دالة معنوية عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية لاستدامة التعلم على السعادة التنظيمية لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

جدول (15): تحليل اختبار الانحدار البسيط للموقف على أثر استدامة التعلم على السعادة التنظيمية

قيمة الدلالة Sig.	قيمة t	معاملات الانحدار المقدرة β	F	معامل التحديد R Square	معامل الارتباط R	المتغير المستقل	المتغير الثاني
0.006	**2.811	0.214	**7.902	0.071	**0.267	استدامة التعلم	السعادة التنظيمية
0.000	**10.300	2.924				بناء الأهداف طولية الأمد	الثالث

*معنوية عند مستوى 0.01 . df= (1, 90)

3.2.13 الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر لبناء فريق العمل القيادي على السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

وعند إجراء تحليل الانحدار البسيط Regression analysis Simple (16) من أجل الوقوف على أثر بناء فريق العمل القيادي على السعادة التنظيمية؛ يتضح من الجدول وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين بناء فريق العمل القيادي والسعادة التنظيمية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.334) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (12.961) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تشير النتائج إلى أن معامل

بناء الأهداف طويلة الأمد والسعادة التنظيمية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.170) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة F المحسوبة (3.108) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج بناء الأهداف طويلة الأمد حول السعادة التنظيمية تُفسّر بنسبة (2.9%)، من التباين في تحقيق السعادة التنظيمية، كما تُظهر البيانات أن قيمة β لمعامل الانحدار لبناء الأهداف طويلة الأمد (0.143)، الأمر الذي يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لبناء الأهداف طويلة الأمد على السعادة التنظيمية، بمعنى أن زيادة بناء الأهداف طويلة الأمد وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في السعادة التنظيمية بقيمة (0.143)، وهذا ما دلت عليه قيمة t (1.763)، وهي دالة معنوية عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية لبناء الأهداف طويلة الأمد على السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

جدول (14): تحليل اختبار الانحدار البسيط للموقف على أثر بناء الأهداف طويلة الأمد على السعادة التنظيمية

قيمة الدلالة Sig.	قيمة t	معاملات الانحدار المقدرة β	F	معامل التحديد R Square	معامل الارتباط R	المتغير المستقل	المتغير الثاني
0.081	**1.763	0.143	**3.108	0.029	**0.170	بناء الأهداف طولية الأمد	السعادة التنظيمية
0.000	**10.617	3.180				الثالث	

*معنوية عند مستوى 0.01 . df= (1, 90)

2.2.13 الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر لاستدامة التعلم على السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

وعند إجراء تحليل الانحدار البسيط Regression analysis Simple (15) من أجل الوقوف على أثر استدامة التعلم على السعادة التنظيمية؛ يتضح من الجدول وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين استدامة التعلم والسعادة التنظيمية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.267)

(%)14.1)، من التباين في تحقيق السعادة التنظيمية، كما ثُبّه البيانات أن قيمة β لمعامل الانحدار للسلوك الأخلاقي (0.276)، الأمر الذي يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية للسلوك الأخلاقي على السعادة التنظيمية، بمعنى أن زيادة السلوك وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في السعادة التنظيمية بقيمة (0.276)، وهذا ما دلت عليه قيمة t (4.110)، وهي دالة معنويًا عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية للسلوك الأخلاقي على السعادة التنظيمية لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

جدول (17): تحليل الانحدار البسيط لوقوف على أثر السلوك الأخلاقي على السعادة التنظيمية

قيمة الدالة Sig.	قيمة t	معاملات الانحدار المقدرة β	F	قيمة التحديد R Square	معامل الارتباط R	المتغير المستقل	المتغير التابع
0.000	**4.110	0.276	**16.889	0.141	**0.375	السلوك الأخلاقي	السعادة التنظيمية
0.000	**10.948	2.712				الثابت	

*معنوية عند مستوى 0.01 **معنوية عند مستوى 0.001

5.2.13 الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر للمسؤولية الاجتماعية والبيئية على السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

وعند إجراء تحليل الانحدار البسيط Regression analysis Simple من أجل الوقوف على أثر المسؤولية الاجتماعية والبيئية على السعادة التنظيمية؛ يتضح من الجدول (18) وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والبيئية والسعادة التنظيمية ، حيث بلغ معامل الارتباط (0.242) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضًا تبين أن قيمة F المحسوبة (6.401) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تُشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج المسؤولية الاجتماعية والبيئية حول السعادة التنظيمية تفسّر بنسبة (%)5.9)، من التباين في

التحديد لنموذج بناء فريق العمل القيادي حول السعادة التنظيمية تفسّر بنسبة (11.2%)، من التباين في تحقيق السعادة التنظيمية، كما ثُبّه البيانات أن قيمة β لمعامل الانحدار لبناء فريق العمل القيادي (0.261)، الأمر الذي يُشير إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية بناء فريق العمل القيادي على السعادة التنظيمية، بمعنى أن زيادة بناء فريق العمل القيادي وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في السعادة التنظيمية بقيمة (0.261)، وهذا ما دلت عليه قيمة t (3.600)، وهي دالة معنويًا عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية لبناء فريق العمل القيادي على السعادة التنظيمية لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

جدول (16): تحليل الانحدار البسيط لوقوف على أثر بناء فريق العمل القيادي على السعادة التنظيمية

قيمة الدالة Sig.	قيمة t	معاملات الانحدار المقدرة β	F	قيمة التحديد R Square	معامل الارتباط R	المتغير المستقل	المتغير التابع
0.000	**3.600	0.261	**12.961	0.112	**0.334	بناء فريق عمل قيادي	السعادة التنظيمية
0.000	**10.234	2.756				الثابت	

*معنوية عند مستوى 0.01 **معنوية عند مستوى 0.001

4.2.13 الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر للسلوك الأخلاقي على السعادة التنظيمية بشركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

وعند إجراء تحليل الانحدار البسيط Regression analysis Simple من أجل الوقوف على أثر السلوك الأخلاقي على السعادة التنظيمية؛ يتضح من الجدول (17) وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين السلوك الأخلاقي والسعادة التنظيمية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.375) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضًا تبين أن قيمة F المحسوبة (16.889) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تُشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج السلوك الأخلاقي حول السعادة التنظيمية تفسّر بنسبة

كذلك قد يعود سبب ارتفاع السعادة التنظيمية وأبعادها إلى أن المبحوثين يشعرون بالانتماء القوي للشركات الجوية التي يعملون بها، كذلك ارتباطهم العاطفي بالشركات المبحوثة؛ واتفقت هذه النتيجة مع ما آلت إليه دراسة سعد وآخرون (2025) دراسة عبدالحسين (2025) دراسة الراعي (2025)، دراسة التويي (2024)، دراسة السديري والشمامي (2023)، والتي أشارت جميعها إلى أن السعادة التنظيمية تمارس بمستوى مرتفعاً كذلك على مستوى بعض الأبعاد المستخدمة، في حين اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت اليه دراسة Fonccea & Kanmani (2023)، ودراسة السيلاوي (2023)، دراسة سعيد (2022)، من حيث أن السعادة التنظيمية وبعض أبعادها كانت متعددة ومنخفضة.

- بينت الدراسة تمع شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي بقيادة مستدامة مرتفعة. كما أظهرت الدراسة أن بُعد بناء الأهداف طويلة الأمد حظي بالمرتبة الأولى على مستوى بُعد القيادة المستدامة ومستوى مرتفع، في يليه بُعد استدامة التعلم بالمرتبة الثانية ومستوى مرتفع، حين جاء بُعد بناء فريق عمل قيادي بمستوى مرتفع، ثم بعد السلوك الأخلاقي بمستوى مرتفع، وأخيراً يأتي بُعد المسؤولية الاجتماعية والبيئية حيث نال المرتبة الأخيرة ومستوى مرتفع؛ واتفقت نتيجة الدراسة مع ما أفضت إليه دراسة العتيبي وآخرون (2025)، دراسة البكري (2023)، دراسة الزيد Chayak (2023)، دراسة سفر (2021)، دراسة (2020) من حيث أن القيادة المستدامة كانت مرتفعة كذلك على مستوى بعض الأبعاد المستخدمة؛ في حين اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع ما آلت إليه دراسة العراقي وعثمان (2025)، دراسة نور والضاغن (2024)، دراسة عبدالحسين وآخرون (2024)، ودراسة العمري والعيان (2023)، دراسة الخامسة (2022)؛ من حيث أن

تحقيق السعادة التنظيمية، كما تُظهر البيانات أن قيمة β لمعامل الانحدار للمسؤولية الاجتماعية والبيئية (0.168)، الأمر الذي يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية والبيئية على السعادة التنظيمية، معنى أن زيادة المسؤلية وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في السعادة التنظيمية بقيمة (0.168)، وهذا ما دلت عليه قيمة t (2.530)، وهي دالة معنوية عند مستوى (0.01)، عليه، يتم رفض الفرضية الفرعية الخامسة والتي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية والبيئية على السعادة التنظيمية لدى شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي.

جدول (18): تحليل الانحدار البسيط للوقوف على أثر للمسؤولية الاجتماعية والبيئية على السعادة التنظيمية

قيمة الدلالة Sig.	قيمة t	معاملات الانحدار المقدرة β	F قيمة	معامل التحديد R Square	معامل الإيقاظ R	معامل المتغير المستقل	المتغير التابع
0.013	**2.530	0.168	**6.401	0.059	**0.242	المسؤولية الاجتماعية والبيئية	السعادة التنظيمية
0.000	**13.022	3.117				الثابت	

df=(1, 90) *معنوية عند مستوى 0.01 .

14. مناقشة النتائج:

- أظهرت الدراسة تمع شركات الطيران الليبية العاملة بمدينة بنغازي بسعادة تنظيمية مرتفعة، كما بينت الدراسة أن بُعد الانغماس الوظيفي هو أعلى بُعد السعادة التنظيمية ممارسةً وبدرجة ممارسة مرتفعة، يليه في الترتيب بعد الالتزام العاطفي وبمستوى مرتفع في حين تبين أن أقل بُعد السعادة التنظيمية ممارسةً تمثل في بُعد الرضا الوظيفي وجاء بمستوى مرتفع، وهذا قد يعكس البيئة التنظيمية الإيجابية في الشركات قيد الدراسة، حيث يسود التوافق والرضا، والانسجام، وقد تفسر هذه النتيجة إلى إن بيئه العمل توفر الأريحية وتساعد العاملين على القيام بمهامهم الموكلة إليهم، كذلك قد يكون مرد ذلك، أن العاملين يتزمون بأنظمة العمل وتعليماته، كذلك يختلطون مسبقاً للمهام التي ينون القيام بها،

اهتمامها بالسعادة التنظيمية لما لها من أهمية في توفير بيئة جيدة وإيجابية في الشركات محل الدراسة وذلك بتكييفها لبرامج التفهيم وتركيزها على التفاهم والتعاون والتواصل ومعرفة والاستماع لعامليها وحل مشاكلهم.

- نظراً لارتفاع مستوى القيادة المستدامة بالشركات محل الدراسة، ينبغي تقويتها وتعزيزه، وذلك عن طريق تركيز الشركات قيد الدراسة على القيام بالتدوّات لدفع العاملين على التحلي بالسلوك الأخلاقي؛ واعتمادها على مبدأ العمل الجماعي وروح الفريق في إنجاز الأعمال؛ كذلك عليها الحرص على التطوير العمليّة التعلم باستمرار، وتكييف تقديمها خدمات الرعاية الصحية وبرامج حماية البيئة في لما لها من تحسين لسمعتها في المجتمع، كذلك استثمار التغذية العكssية والمعلومات الراجعة لرسم أهدافها المستقلة.

- الاستفادة من بعد السلوك الأخلاقي في تدعيم السعادة التنظيمية بالشركات قيد الدراسة، بحكم كان أكثر الأبعاد تأثيراً فيها، وذلك من خلال تشجيع العاملين ذوي الخلق الحسن وتكوينهم ومنحهم المكافآت أيضاً التركيز على تقوية بناء الأهداف طويلة الأجل حيث كان أقل الأبعاد تأثيراً في السعادة التنظيمية والتركيز على الجوانب التي تعززه وذلك من خلال ربط الأهداف طويلة الأجل بالأهداف المرحلية ومشاركة جميع العاملين في صنعها ومراجعةها وتحديثها باستمرار.

- إنّ موضوع السعادة التنظيمية يبقى قضية متعددة الأبعاد، وبالتالي بالإمكان إعادة الدراسة بكماليتها على قطاعات أو شركات أو مؤسسات أخرى لإثبات صحة نتائج الدراسة أو رفضها؛ علامة على دراسة السعادة التنظيمية وربطها بأحد المتغيرات التنظيمية التالية: السلوك التنظيمي، الفخر التنظيمي، التمايل التنظيمي، جودة حياة العمل، البراعة التنظيمية.

القيادة المستدامة وبعض أبعادها بما كان بمستوى ضعيف أو أقل من المستوى المتوسط.

- كشفت الدراسة وجود أثر للقيادة المستدامة على السعادة التنظيمية بشركات الطيران قيد الدراسة عند مستوى دلالة احصائية 55%， كذلك بينت الدراسة وجود أثراً لأبعاد القيادة المستدامة على السعادة التنظيمية، حيث جاء في المرتبة الأولى بعد السلوك الأخلاقي كأكثر الأبعاد تأثيراً على السعادة التنظيمية، يليه بعد بناء فريق عمل قيادي، يأتي بعده بعد استدامة التعلم، ثم بعد المسؤولية الاجتماعية والبيئية، ثم أخيراً بعد بناء الأهداف طويلة الأمد، عند مستوى دلالة 55%. وهذا قد يفسر إلى أن الشركات قيد الدراسة تبدي أسبقية عالية للقيم والمسؤوليات الأخلاقية، كذلك قد يعود السبب إلى أن الشركات محل الدراسة تطور استمرارية عملية التعلم وتقوم بنشر ثقافة التعلم بين منتسبيها، فضلاً عن ذلك فهي تعتمد على مبدأ العمل الجماعي، وكذلك قد يكون سبب الارتفاع في مستوى القيادة المستدامة، هو أن الشركات محل الدراسة تتسم بتقديمها للتبرعات ودعم المشاريع الخيرية في المجتمع وتدعيم برامج حماية البيئة؛ كذلك تhtm بالخطيط الاستراتيجي، واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة Soyalın, M (2023). كذلك اتفقت مع دراسة عدافة و محمد، (2021) في تأثير القيادة المستدامة على السعادة التنظيمية، وشامتها في أبعاد السعادة، وتبينت معها بعض الشيء كاختلافها في نوعية الأبعاد المستخدمة في متغير القيادة المستدامة.

15. توصيات واقتراحات الدراسة:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة تقدم مجموعة من التوصيات التي يؤمل إتباعها والمتمثلة في الآتي:

- بما أن مستوى السعادة التنظيمية بالشركات قيد الدراسة جاء مرتفعاً ينبغي المحافظة عليه وتعزيزه، وذلك عن طريق

للدراسات والبحوث المالية والتجارية، دمياط، مصر،

1947-1981.: (1)5

- الشبل، رند خالد (2021). مستوى الانغماض الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في محافظة عنيزه، المجلة العلمية لكلية التربية، أسيوط، مصر، 35(10): 67-96.
- الشهوب، شروق بنت شفيق (2023). السعادة المؤسسية دليل علمي للتطبيق، دار كيان للنشر والتوزيع، جدة، المملكة العربية السعودية.
- العتيبي، حنان حجاب وآخرون (2025). دور القيادة المستدامة في تطوير أداء إدارات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، مجلة بحث، القاهرة، مصر، 5(2): 177-209.
- العرافي، سارة علي وعثمان، مها (2025). دور القيادة المستدامة في تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات السعودية، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، تعز، اليمن، 1(46): 94-114.
- العمري، مجذ طلال والعبيان، خالد بن محمد (2023). الواقع ممارسة القيادة المستدامة: دراسة استطلاعية على جامعة الملك سعود، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية، غزة، فلسطين، 7(8): 55-75.
- المرهضي، سنان غالب رضوان (2014). "العلاقة بين الثقافة التنظيمية وفاعلية ادارة الازمات"، كتاب الابحاث العلمية مؤتمر إدارة الازمات في عالم كتغير، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الثالث عشر للأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونة، ليبيا.

16. المراجع:

أولاً - المراجع العربية:

- أبوجدريبة، أبوعززوم اللافي (2021). الآثار الاقتصادية لفيروس كورونا المستجد على أداء شركات الطيران الليبية خلال العام 2020، المؤتمر الأكاديمي الرابع لدراسات الاقتصاد والأعمال (قطاع الأعمال في ظل جائحة كوفيد-19)، 11 كانون الأول (ديسمبر)، جامعة مصراتة، ليبيا.
- البكري، محمود ناصف (2023). واقع أبعاد القيادة المستدامة بمديرية التربية والتعليم بمحافظة البحر الأحمر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جنوب الوادي، كلية التربية، الغردقة، مصر.
- التوي، سلام بن سالم (2024). السعادة المهنية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، مجلة الابداعات التربوية، القاهرة، مصر، 1(28): 117-144.
- الخاميسة، رائد علي (2022). درجة ممارسة القيادة المستدامة من قبل مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين في لواء القويسنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، عمان، الأردن.
- الراعي، عبدالوهاب راغب (2024). الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل " دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بالمدارس الخاصة بمدينة المنصورة" ، المجلة العلمية

- المانيا، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المانيا، مصر35(2): 59-94.
- درويش، محمود أحمد، (2018). مناهج البحث في العلوم الإنسانية، مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع، مصر.
 - ديوان المحاسبة الليبي (2021). التقرير السنوي، طرابلس، ليبيا.
 - راضي، جواد محسن وحسن، عبدالله كاظم (2016). العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي "دراسة اختبارية في كلية الإدارة والاقتصاد"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، الكوفة، العراق، 7(21): 103-120.
 - سعد، بهاء الدين مسعد وآخرون (2025). السعادة الوظيفية والإبداع التنظيمي كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين إدارة الموهاب والتميز المؤسسي "دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات المصرية"، مجلة البحوث المالية والتجارية، بورسعيد، مصر، 26(3): 241-332.
 - شوشان، نصيرة وميدون، عباس (2022). السعادة التنظيمية ودورها في تعزيز الاتنماء التنظيمي، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، الجزائر، 25(2): 14-36.
 - صابر، فاطمة عوض وخفاجة، ميرفت علي (2000). أسس ومبادئ البحث العلمي، دار الاشعاع الفنية، الاسكندرية، مصر.
 - طكوبا، مختار وحساني، حورية (2022). الرضا الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين "دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية إن بن سينا أدرار، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أحمد دراية، كلية الحقوق، قسم العلوم السياسية، أدرار، الجزائر.
 - النجمي، وآخرون (2023). دور نظام الإدارة المتكاملة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات دراسة حالة شركة ليندغاز وحدة ورقلة 2023، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرياح، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسبيير، ورقلة، الجزائر.
 - المزيلي، أشرف بن عبدالله وآخرون (2024). مستوى تأثير أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية للعاملين في جامعات سلطنة عمان في ضوء المتغيرات الديمغرافية، المجلة العلمية بكلية الشريعة والقانون، أسيوط، مصر، 36(2): 1732-1783.
 - بولوبيقة، بشري وزعباط ، أحلام (2023). دور القيادة الخادمة في زيادة مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الادارة "دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف- ميلة -" ، رسالة ماجستير غير منشورة، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسبيير، ميلة، الجزائر.
 - حساني، محمد عبدالقادر (2020). المسئولية الاجتماعية والبيئية للشركات النفطية "دراسة حالة الشركات النفطية في قطاع المحروقات الجزائري" ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرياح، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسبيير، ورقلة، الجزائر.
 - حسين، أمينة محمد (2021). الانغمس الوظيفي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، عمان، الأردن، 10(3): 551-567.
 - خضر، محمود احمد (2020). تصور مقترح لتفعيل أسلوب فريق العمل بمدارس التعليم الأساسي في محافظة

- عبدالحسين، علي برهان (2025). دور السعادة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في قسم تربية بلد، مجلة اقتصاديات الاعمال للبحوث التطبيقية، الفلوجة، العراق، 7(1): 928-946.
 - عبدالحسين، عاصم مهدي وآخرون (2024). تأثير القيادة المستدامة في اتخاذ القرار الاستراتيجي - بحث ميداني في مستشفى الحياة، مجلة الدراسات المستدامة، بغداد، العراق، 6(1): 2288-2305.
 - عبدالنعيم، إيمان محمود (2020). الإدارة بالأهداف مدخل لتحقيق الميزة التنافسية بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة أسوان، مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 44(4): 15-166.
 - عبيده، مصطفى فؤاد، (2003). مهارات طرق البحث العلمي، منشورات أكاديمية الدراسات العالمية، غزة، فلسطين.
 - عبيادات، ذوقان وعبدالحق، كايد وعدس، عبدالرحمن (2015). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه، ط 17، دار الفكر، عمان، الأردن.
 - عدافة، رائد يوسف ومحمد نسرین جاسم (2021). القيادة المستدامة وتأثيرها في السعادة التنظيمية بحث تحليلي في هيئة السياحة العامة في بغداد، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، بغداد، العراق، 27(125): 243-264.
 - عكاشة، محمود فتحي وكاشف، انعام احمد (2020). مهارات التعلم مدى الحياة في ضوء المعتقدات المعرفية والانفتاح على الخبرة لطلاب الجامعة، المجلة المصرية للدراسات النفسية، القاهرة، مصر، 31(110): 1-50.
- ثانياً - المراجع الأجنبية:**
- Çhayak, S. (2021). The Effect of Sustainable Leadership Behaviors of School Principals on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Sustainable Education and Development*, 1(1), 1-15.
 - Eid, Nibras Mohamed (2021). Wāqūt Tashbiq al-Qiyāda al-Mustadama fī ḡarbiyyat Muwodjiq Afri wa-Birījisternī. *Al-Qāfiya*, 1(1), 1-15.
 - Mekhora, Tchoukpa Wohorih, Hossany (2022). Al-Raḍā al-Waṭifī w-Ta’īr li-Aḍā’ al-Umaliyyin. *Al-Qāfiya*, 1(1), 1-15.
 - Moustafa, Aml Moustafa (2025). Aṭṭar idāra al-mawārid bi-sharī’ah al-hukm. *Al-Qāfiya*, 1(1), 1-15.
 - Moen, Khalid Oweis (2018). Al-anqāmas al-waṭifī wa-’alāqatuhu bi-al-hittaqat al-nafsi li-lid Mūlīyī al-rūḥ al-aṣāsiyyah. *Al-Qāfiya*, 1(1), 1-15.
 - Nour, Suad Abd al-Karim wa-’l-Asānūn, Muhammed Ibraheem (2024). Aṭṭar idāra al-qiyāda al-mustadama li-lid A’zā’ al-Hī’at at-tadrisiyyah. *Al-Qāfiya*, 1(1), 1-15.
 - Çhayak, S. (2021). The Effect of Sustainable Leadership Behaviors of School Principals on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Sustainable Education and Development*, 1(1), 1-15.

European Journal of Educational Research,
Vol.7, Iss.1, pp. 151–157.

Satisfaction. Discourse and Communication for Sustainable Education, 12(1): 102-120.

- Fonceca & Kanmani (2023). Employee Happiness index and its impact on Employee Performance, ISSN Sacred Heart College , 2(4): 360-364.
- Leija & Castro & Toledo & valdes)2023). Meaningful Happiness at Work and Turnover Intentions Journal of Environmental Research and Public Health 4(20): ON (MDPI.)
- Malhatro Naresh and David Birks (2007). Marking Research , 3nd Edition ,Person Education Limited.
- Ribeiro M .I ,Lopes I .M , Fernandes .A & ,Diniz J .F.L.D.S.(2019) Impact of worker motivation and work environment on job happiness: case study of an organization that develops social support activities “In The 34th, International Business Information Management Association Conference) IBIMA). pp (178-187 (.
- Sekaran, U., and Bougie, R.(2010).Research Methods for Business: A Skill Building Approach, (5th ed.), Wiley and Sons.
- Soyalin, m. (2023). The mediating role of workplace happiness in the effect of humble leadership on employee performance, journal of Kaujeasf, 14(27): 206-222.
- Sanu Lab Suisse (2023) . Barome'tre Leadership Durable, La Situation Suisse.
- Tosten,R ,& Avci,Y E.& Sahin,E,(2018)," The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perceptions of teachers: The sample of physical education and sport ",