

قياس وتحليل الرفاه المؤسسي باستخدام منهجية الإحصاء الإيجابي: تطبيق نموذج PERMA - دراسة حالة في هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية في العراق

أحمد جمال الجسار

إحصائي أقدم، دبلوم عالي إحصاء تطبيقي، وزارة التخطيط - هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية، العراق
ahmed.aljassar.iq@gmail.com

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مستوى الرفاه المؤسسي لدى موظفي هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية في العراق باستخدام منهجية الإحصاء الإيجابي، من خلال تطبيق نموذج PERMA المستمد من علم النفس الإيجابي. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لفحص العلاقة بين أبعاد الرفاه وإدراك الموظفين لبيئة عملهم. جمعت البيانات باستخدام استبانة مكونة من 26 فقرة موزعة على خمسة أبعاد هي: المشاعر الإيجابية، والاندماج في العمل، والعلاقات، والمعنى، والإنجاز. وقد بلغت عينة الدراسة 114 موظفاً يعملون في أقسام مختلفة داخل المؤسسة. تم اختبار ثبات أداة القياس باستخدام معامل كرونباخ ألفا، حيث بلغت قيمته (0.951)، مما يشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة. كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الوصفي أن المتوسط العام للرفاه المؤسسي بلغ (4.02) على مقياس ليكرت الخماسي، وهو ما يعكس مستوى مرتفعاً نسبياً من الرفاه لدى الموظفين داخل المؤسسة. وفي إطار منهجية الإحصاء الإيجابي، تم حساب مؤشر التمكين الإيجابي (PEI) لأبعاد نموذج PERMA بهدف توحيد تفسير مؤشرات الرفاه. وقد أظهرت النتائج أن قيم المؤشر تراوحت بين (0.68 - 0.81)، مما يدل على وجود مستويات مرتفعة من التمكين الإيجابي عبر الأبعاد المدروسة. كما أظهر تحليل الانحدار المتعدد أن أبعاد نموذج PERMA تفسر مجتمعة ما نسبته 56.3% من التباين في مستوى الرضا عن بيئة العمل ($R^2 = 0.563$). وتبين أن بعد الإنجاز هو العامل الأكثر تأثيراً في الرضا المؤسسي ($Beta = 0.533, Sig = 0.000$) تشير نتائج الدراسة إلى أهمية الإنجاز المهني والتجارب العاطفية الإيجابية في تعزيز الرفاه المؤسسي، كما تؤكد قيمة منهجية الإحصاء الإيجابي كمدخل تحليلي لقياس عوامل التمكين والتحسين داخل المؤسسات.

الكلمات المفتاحية: الإحصاء الإيجابي، الرفاه المؤسسي، علم النفس الإيجابي، نموذج PERMA، بيئة العمل، التحليل الإحصائي.

Measuring Institutional Wellbeing Using Positive Statistics Methodology: Applying the PERMA Model – A Case Study of the Commission for Statistics and GIS in Iraq

Ahmed Jamal Al-Jassar

Senior Statistician, Higher Diploma in Applied Statistics, Ministry of Planning – Commission
for Statistics and GIS, Iraq
ahmed.aljassar.iq@gmail.com

Abstract

This study aims to measure the level of institutional wellbeing among employees of the Commission for Statistics and GIS in Iraq using the Positive Statistics methodology through the application of the PERMA model derived from positive psychology. The study adopts a descriptive analytical approach to examine the relationship between the dimensions of wellbeing and employees' perceptions of their work environment. Data were collected using a questionnaire consisting of 26 items distributed across five dimensions: positive emotion, engagement, relationships, meaning, and accomplishment. The study sample consisted of 114 employees working in different departments of the organization. The reliability of the measurement instrument was tested using Cronbach's Alpha, which reached 0.951, indicating a high level of internal consistency among the questionnaire items. Descriptive statistical analysis showed that the overall mean of institutional wellbeing reached 4.02 on the five-point Likert scale, reflecting a relatively high level of wellbeing among employees in the institution. Within the framework of Positive Statistics methodology, the Positive Empowerment Index (PEI) was calculated for the five PERMA dimensions to standardize the interpretation of wellbeing indicators. The results revealed that PEI values ranged between 0.68 and 0.81, indicating generally high levels of positive empowerment across the examined dimensions. Multiple regression analysis showed that the PERMA dimensions collectively explain 56.3% of the variance in satisfaction with the work environment ($R^2 = 0.563$). The accomplishment dimension emerged as the most influential factor affecting institutional satisfaction (Beta = 0.533, Sig = 0.000). The findings highlight the importance of professional accomplishment and

positive emotional experiences in strengthening institutional wellbeing and demonstrate the value of the Positive Statistics methodology as an analytical approach for measuring empowerment and improvement factors within organizations.

Keywords: Positive Statistics, Institutional Wellbeing, Positive Psychology, PERMA Model, Work Environment, Statistical Analysis.

1. مقدمة البحث

شهدت العقود الأخيرة تحولاً ملحوظاً في الدراسات التنظيمية من التركيز على المشكلات التنظيمية والاختلالات المؤسسية إلى الاهتمام بدراسة العوامل الإيجابية التي تسهم في تعزيز الأداء المؤسسي ورفاه العاملين. وقد ساهم ظهور علم النفس الإيجابي في تطوير إطار نظري جديد يركز على فهم العوامل التي تدعم ازدهار الأفراد والمؤسسات بدلاً من الاقتصار على تحليل جوانب الضعف والقصور (Seligman, 2011).

يُعد نموذج PERMA أحد أبرز النماذج التي طُورت في إطار علم النفس الإيجابي لقياس الرفاه الإنساني، حيث يفترض أن الرفاه يتكون من خمسة أبعاد أساسية هي: المشاعر الإيجابية (Positive Emotion)، الاندماج في النشاط أو العمل (Engagement)، العلاقات الإيجابية (Relationships)، المعنى في الحياة والعمل (Meaning)، والإنجاز. (Accomplishment) وقد أصبح هذا النموذج إطاراً مفاهيمياً واسع الاستخدام في دراسات الرفاه الفردي والتنظيمي. (Butler & Kern, 2016)

وفي السياق التنظيمي، تشير العديد من الدراسات إلى أن الرفاه في بيئة العمل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء المؤسسي والرضا الوظيفي ومستويات الإنتاجية، حيث تسهم بيئات العمل الإيجابية في تعزيز التفاعل المهني والتعاون بين العاملين وتحقيق الأهداف التنظيمية بصورة أكثر كفاءة (Donaldson et al., 2022). كما تؤكد الأدبيات العلمية أن الرفاه مفهوم متعدد الأبعاد يتأثر بعوامل نفسية واجتماعية واقتصادية، وهو ما يجعل قياسه وتحليله يتطلب استخدام نماذج تحليلية متكاملة (Eger & Maridal, 2015).

وعلى الرغم من هذا التطور في دراسة الرفاه التنظيمي، فإن كثيراً من التحليلات الإحصائية التقليدية لا تزال تركز على تشخيص المشكلات والاختلالات أكثر من اهتمامها بتحليل عوامل القوة والتمكين داخل المؤسسات. وفي هذا السياق ظهرت منهجية الإحصاء الإيجابي بوصفها مقاربة تحليلية تهدف إلى قياس وتحليل وتفسير العوامل الإيجابية في السلوك البشري والتنظيمي (المؤسسي) والاجتماعي، مع التركيز على ما يساهم في النمو والتحسين بدلاً من الاقتصار على توصيف مظاهر التراجع (الجسار، 2025، 31).

وانطلاقاً من هذا الإطار المفاهيمي، تسعى هذه الدراسة إلى دمج نموذج PERMA في علم النفس الإيجابي مع منهجية الإحصاء الإيجابي لتحليل مستوى الرفاه المؤسسي في بيئة العمل الحكومية، وذلك من خلال دراسة حالة تطبيقية على موظفي هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية في العراق. ويهدف هذا الدمج إلى تقديم قراءة تحليلية أكثر توازناً لبيئة العمل من خلال التركيز على العوامل التي تعزز الأداء المؤسسي والرفاه المهني لدى العاملين.

2. مشكلة الدراسة

شهدت المؤسسات الحديثة اهتماماً متزايداً بموضوع الرفاه في بيئة العمل بوصفه أحد العوامل المؤثرة في الأداء التنظيمي والإنتاجية والرضا الوظيفي. وتشير الأدبيات المعاصرة في علم النفس التنظيمي إلى أن بيئات العمل التي تدعم الرفاه النفسي والاجتماعي للعاملين تسهم في تعزيز مستويات الأداء الفردي والمؤسسي، كما تؤثر إيجابياً في جودة العمل والتفاعل المهني داخل المؤسسات (Donaldson et al., 2022).

وعلى الرغم من هذا الاهتمام المتزايد، فإن كثيراً من الدراسات التنظيمية لا تزال تركز على تحليل المشكلات الإدارية أو مظاهر القصور المؤسسي، في حين تحظى دراسة عوامل القوة والتمكين داخل بيئة العمل باهتمام أقل نسبياً. وقد أدى هذا التوجه إلى غياب رؤية تحليلية متوازنة تمكن الباحثين وصناع القرار من فهم العوامل الإيجابية التي تسهم في تحقيق النجاح المؤسسي وتعزيز رفاه العاملين.

وبناءً على ما تقدم، برزت الحاجة إلى ابتكار وتطوير منهجية علمية تحليلية جديدة لقراءة المؤشرات في مختلف القطاعات، بحيث لا تقتصر على تشخيص مظاهر التراجع، بل تتجاوز ذلك إلى تتبع مسارات التحسن والتمكين داخل المؤسسات. وفي هذا الإطار تبرز منهجية الإحصاء الإيجابي بوصفها مدخلاً تحليلياً يركز على دراسة عوامل التحسن والنمو من خلال قياس وتحليل العوامل الإيجابية المؤثرة في السلوك التنظيمي والأنظمة الاجتماعية، مع إيلاء اهتمام خاص لعناصر التمكين والتقدم بدلاً من الاقتصار على تحليل المشكلات والاختلالات. (الجسار، 2025، 31).

من جهة أخرى، يوفر نموذج PERMA إطاراً نظرياً مهماً لقياس الرفاه في السياقات التنظيمية، حيث يفترض أن الرفاه يتكون من خمسة أبعاد أساسية تشمل المشاعر الإيجابية، الاندماج في العمل، العلاقات الإيجابية، المعنى في العمل، والإنجاز. (Butler & Kern, 2016)

انطلاقاً من ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي:

ما مستوى الرفاه المؤسسي لدى موظفي هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية في العراق، وما مدى تأثير أبعاد نموذج PERMA في الرضا العام عن بيئة العمل عند تحليلها باستخدام منهجية الإحصاء الإيجابي؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي عدد من الأسئلة الفرعية:

1. ما مستوى الرفاه المؤسسي لدى موظفي الهيئة؟
2. ما طبيعة العلاقة بين أبعاد نموذج PERMA والرفاه المؤسسي؟
3. ما مدى تأثير هذه الأبعاد في الرضا العام عن بيئة العمل؟
4. هل توجد فروق في مستوى الرفاه المؤسسي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية مثل الجنس أو المؤهل العلمي؟

3. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والتطبيقية، يمكن تلخيصها في الآتي:

1. قياس مستوى الرفاه المؤسسي لدى موظفي هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية في العراق.
2. تحليل العلاقة بين أبعاد نموذج PERMA ومستوى الرفاه المؤسسي في بيئة العمل.
3. تحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً في مستوى الرضا العام عن بيئة العمل.
4. اختبار الفروق في مستوى الرفاه المؤسسي وفق بعض المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس والمؤهل العلمي.
5. توظيف منهجية الإحصاء الإيجابي في تحليل بيانات الرفاه المؤسسي وإبراز قدرتها كأداة تحليلية في الدراسات التنظيمية.

4. أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب علمية ومنهجية وتطبيقية.

1. الأهمية العلمية:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالرفاه المؤسسي من خلال دمج إطارين معرفيين مهمين، هما علم النفس الإيجابي ومنهجية الإحصاء الإيجابي. كما تقدم الدراسة تطبيقاً عملياً لنموذج PERMA في تحليل بيئة العمل الحكومية، الأمر الذي يعزز فهم العوامل النفسية والاجتماعية المؤثرة في الأداء المؤسسي.

2. الأهمية المنهجية:

تقدم الدراسة تطبيقاً عملياً لمنهجية الإحصاء الإيجابي في تحليل الظواهر التنظيمية، حيث يتم تحويل أبعاد الرفاه إلى مؤشرات تحليلية يمكن استخدامها في تفسير ديناميات بيئة العمل وفهم عوامل التمكين المؤسسي. (Al-Jassar, 2025)

3. الأهمية التطبيقية:

توفر نتائج هذه الدراسة مؤشرات عملية يمكن أن تساعد صناع القرار في المؤسسات الحكومية على تطوير سياسات تنظيمية تسهم في تعزيز رفاه العاملين وتحسين بيئة العمل، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على الأداء المؤسسي وجودة الخدمات المقدمة.

5. فرضيات الدراسة

في ضوء أهداف الدراسة والإطار النظري المرتبط بنموذج PERMA ومنهجية الإحصاء الإيجابي، تم صياغة الفرضيات الآتية لاختبار العلاقة بين أبعاد الرفاه المؤسسي والرضا عن بيئة العمل.

الفرضية الرئيسية:

- H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد نموذج PERMA مجتمعة في مستوى الرضا العام عن بيئة العمل لدى موظفي هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية.
- H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد نموذج PERMA مجتمعة في مستوى الرضا العام عن بيئة العمل لدى موظفي هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية.

الفرضيات الفرعية:

لاختبار تأثير كل بعد من أبعاد نموذج PERMA في الرضا عن بيئة العمل، تم صياغة الفرضيات الفرعية الآتية:

- H01: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد المشاعر الإيجابية في مستوى الرضا عن بيئة العمل.
- H02: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد الاندماج في العمل في مستوى الرضا عن بيئة العمل.
- H03: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد العلاقات في بيئة العمل في مستوى الرضا عن بيئة العمل.
- H04: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد المعنى في العمل في مستوى الرضا عن بيئة العمل.
- H05: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد الإنجاز في العمل في مستوى الرضا عن بيئة العمل.

فرضيات الفروق بين المجموعات:

كما تم اختبار الفروق في مستوى الرفاه المؤسسي وفق بعض المتغيرات الديموغرافية من خلال الفرضيات الآتية:

- H06: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاه المؤسسي تعزى لمتغير الجنس.
- H07: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاه المؤسسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

6. مجال الدراسة وحدودها

تحدد هذه الدراسة بمجموعة من الحدود العلمية والمنهجية يمكن توضيحها على النحو الآتي:

1. الحدود المكانية والزمانية: اقتصرت الدراسة على موظفي هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية (المركز الرئيسي) في بغداد – العراق، وذلك خلال شهر مارس/آذار 2026. وقد تم اختيار هذه المؤسسة بوصفها جهة حكومية متخصصة في إنتاج البيانات الإحصائية وتوفير المعلومات الداعمة لعمليات التخطيط وصنع القرار التنموي، مما يجعلها بيئة مناسبة لدراسة مستوى الرفاه المؤسسي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية.

2. الحدود البشرية: شملت الدراسة عينة مكونة من 114 موظفاً من العاملين في المديرية والأقسام الإدارية والفنية وتكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات الجغرافية وغيرها.

3. الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على تحليل الرفاه المؤسسي في بيئة العمل من خلال أبعاد نموذج PERMA الخمسة، مع دراسة تأثير هذه الأبعاد في الرضا العام عن بيئة العمل باستخدام منهجية الإحصاء الإيجابي.

7. منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بوصفه من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الاجتماعية والتنظيمية التي تهدف إلى وصف الظواهر القائمة وتحليل العلاقات بين متغيراتها. ويتيح هذا المنهج دراسة واقع الرفاه المؤسسي لدى العاملين وتحليل العوامل المؤثرة فيه اعتماداً على البيانات الميدانية التي يتم جمعها من أفراد مجتمع الدراسة.

وقد تم استخدام هذا المنهج لقياس مستوى الرفاه المؤسسي لدى موظفي هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية في العراق، وتحليل العلاقة بين أبعاد نموذج PERMA في علم النفس الإيجابي ومستوى الرضا العام عن بيئة العمل. كما تم توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات، شملت الإحصاء الوصفي، ومعاملات الارتباط، وتحليل الانحدار المتعدد، إضافة إلى اختبارات الفروق الإحصائية.

وفي إطار التحليل، تم توظيف منهجية الإحصاء الإيجابي في تفسير النتائج من خلال التركيز على قياس وتحليل العوامل الإيجابية التي تسهم في تعزيز الرفاه المؤسسي داخل المنظمة، بدلاً من الاقتصار على تحليل المشكلات أو مظاهر القصور التنظيمي. ويساعد هذا التوجه التحليلي في إبراز مصادر القوة والتحسين داخل المؤسسات وفهم العوامل التي تدعم بيئة العمل الإيجابية.

8. مصطلحات الدراسة وتعريفاتها

1. الرفاه المؤسسي (Institutional Wellbeing):

يشير الرفاه المؤسسي إلى مستوى التوازن النفسي والاجتماعي والمهني الذي يعيشه العاملون داخل المؤسسة نتيجة توفر بيئة عمل إيجابية تدعم العلاقات المهنية والتفاعل الاجتماعي والشعور بالإنجاز والمعنى في العمل، الأمر الذي يساهم في تعزيز الأداء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين. وقد أكدت الأدبيات الحديثة في مجال الرفاه التنظيمي أن المؤسسات التي توفر بيئة عمل داعمة تحقق مستويات أعلى من الرفاه المهني والإنتاجية والاستقرار الوظيفي. (Donaldson, 2022)

وفي هذه الدراسة يُقصد بالرفاه المؤسسي المتوسط الحسابي لأبعاد نموذج PERMA الخمسة كما تقيسها فقرات الاستبانة، والذي يعكس مستوى الرفاه لدى موظفي هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية في العراق.

2. نموذج PERMA:

يُعد نموذج PERMA أحد الأطر النظرية الرئيسية في علم النفس الإيجابي لقياس الرفاه الإنساني، وقد طوره مارتن سيليجمان بوصفه نموذجاً متعدد الأبعاد يتكون من خمسة عناصر أساسية هي: المشاعر الإيجابية (Positive Emotion)، والاندماج في النشاط أو العمل (Engagement)، والعلاقات الإيجابية (Relationships)، والمعنى في الحياة والعمل (Meaning)، والإنجاز (Accomplishment) (Seligman, 2011)

وفي هذه الدراسة يشير نموذج PERMA إلى الأبعاد الخمسة التي تم قياسها من خلال الاستبانة المكونة من 26 فقرة لقياس مستوى الرفاه لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

3. منهجية الإحصاء الإيجابي (Positive Statistics Methodology):

تُعرّف منهجية الإحصاء الإيجابي بأنها مقارنة تحليلية حديثة في الإحصاء التطبيقي تهدف إلى قياس وتحليل وتفسير العوامل الإيجابية في السلوك البشري والتنظيمي والأنظمة الاجتماعية، مع التركيز على العوامل التي تساهم في النمو والتحسين بدلاً من الاقتصار على تحليل مظاهر القصور أو التراجع. (الجسار، 2025)

وفي إطار هذه الدراسة يُقصد بمنهجية الإحصاء الإيجابي توظيف الأساليب الإحصائية في تحليل بيانات الرفاه المؤسسي مع التركيز على قياس عوامل التمكين والتحسين داخل بيئة العمل الحكومية.

4. مؤشر التمكين الإيجابي (Positive Empowerment Index – PEI):

مؤشر التمكين الإيجابي هو أحد المؤشرات التحليلية التي طُورت ضمن إطار منهجية الإحصاء الإيجابي

لقياس مستويات التمكين والتحسين في الظواهر الاجتماعية والتنظيمية، حيث يتم تحويل نتائج المؤشرات الكمية إلى قيم معيارية تعكس درجة التقدم أو التمكين داخل النظام محل الدراسة. AL-(Jassar, 2025).

وفي هذه الدراسة يشير مؤشر التمكين الإيجابي إلى القيم المحسوبة لأبعاد نموذج PERMA بهدف تفسير مستويات الرفاه المؤسسي داخل هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية في العراق.

5. الرضا عن بيئة العمل (Work Environment Satisfaction):

يشير مفهوم الرضا عن بيئة العمل إلى درجة تقييم العاملين لظروف العمل التنظيمية ومدى رضاهم عن المناخ المؤسسي والعلاقات المهنية وفرص الإنجاز والتقدير الوظيفي، حيث يعد هذا المفهوم من المؤشرات المهمة في دراسات الرفاه والتنظيمات الحديثة. (Eger & Maridal, 2015)

وفي هذه الدراسة يقصد بالرضا عن بيئة العمل درجة رضا الموظف عن بيئة العمل داخل المؤسسة كما تم قياسها من خلال السؤال الخاص بالرضا العام في الاستبانة.

9. الإطار النظري والدراسات السابقة

9.1 الرفاه في علم النفس الإيجابي:

شهد مفهوم الرفاه (Well-being) تطوراً ملحوظاً في الأدبيات النفسية خلال العقود الأخيرة، خصوصاً مع ظهور علم النفس الإيجابي الذي ركز على دراسة العوامل التي تسهم في ازدهار الإنسان وتحسين جودة حياته بدلاً من الاقتصار على دراسة الاضطرابات النفسية والمشكلات السلوكية. ويعد مارتن سيليجمان من أبرز رواد هذا الاتجاه، حيث قدم نموذج PERMA بوصفه إطاراً نظرياً لقياس الرفاه الإنساني من خلال خمسة أبعاد رئيسية هي: المشاعر الإيجابية (Positive Emotion)، الاندماج في النشاط أو العمل (Engagement)، العلاقات الإيجابية (Relationships)، المعنى في الحياة والعمل (Meaning)، والإنجاز (Accomplishment). (Seligman, 2011).

وقد أصبح هذا النموذج من أكثر النماذج استخداماً في الدراسات النفسية والتنظيمية المتعلقة بقياس الرفاه، إذ يوفر إطاراً متعدد الأبعاد يسمح بتحليل التجربة الإنسانية بصورة شاملة. كما طور Butler و Kern مقياس PERMA لقياس هذه الأبعاد بصورة كمية، وقد أثبت المقياس مستويات عالية من الصدق والثبات في العديد من الدراسات التطبيقية (Butler & Kern, 2016).

وفي السياق التنظيمي، تشير الأدبيات الحديثة إلى أن الرفاه في بيئة العمل يرتبط بمجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر في مستويات الأداء الوظيفي والرضا المهني والالتزام التنظيمي. وتؤكد الدراسات أن المؤسسات التي توفر بيئات عمل إيجابية تعزز التفاعل المهني والعلاقات الداعمة بين

العاملين تسجل مستويات أعلى من الإنتاجية والاستقرار الوظيفي (Donaldson et al., 2022). كما تشير الدراسات التحليلية الواسعة إلى أن الرفاه مفهوم متعدد الأبعاد يتأثر بعوامل نفسية واجتماعية واقتصادية، الأمر الذي يجعل قياسه وتحليله يتطلب استخدام نماذج تحليلية متكاملة تجمع بين الأبعاد النفسية والتنظيمية (Eger & Maridal, 2015).

9.2 الرفاه المؤسسي في بيئة العمل:

أصبح مفهوم الرفاه المؤسسي (Institutional Wellbeing) محور اهتمام متزايد في الدراسات التنظيمية المعاصرة، حيث يشير إلى مستوى التوازن النفسي والاجتماعي الذي يعيشه العاملون داخل المؤسسة نتيجة توفر بيئة عمل داعمة ومحفزة. ويشمل هذا المفهوم مجموعة من الأبعاد مثل جودة العلاقات المهنية، والإحساس بالمعنى في العمل، والشعور بالإنجاز المهني، إضافة إلى المناخ النفسي الإيجابي داخل المنظمة.

وتشير الدراسات الحديثة في مجال الإدارة التنظيمية إلى أن تعزيز الرفاه المؤسسي يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتقليل معدلات الإجهاد الوظيفي والاحتراق المهني، كما يعزز مستويات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين. وفي هذا السياق، أصبح استخدام نماذج القياس متعددة الأبعاد مثل نموذج PERMA أحد الأدوات المهمة في تحليل الرفاه في بيئة العمل.

ويتيح هذا النموذج فهماً أكثر عمقاً للعوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر في تجربة العمل لدى الأفراد، كما يساعد المؤسسات على تطوير سياسات تنظيمية تدعم رفاه العاملين وتعزز جودة بيئة العمل.

9.3 منهجية الإحصاء الإيجابي:

ظهرت منهجية الإحصاء الإيجابي بوصفها مقاربة تحليلية حديثة في مجال الإحصاء التطبيقي تهدف إلى إعادة توجيه التحليل الإحصائي نحو دراسة عوامل التحسن والتمكين والتنمية بدلاً من الاقتصار على تحليل المشكلات والاختلالات. ويستند هذا التوجه إلى فكرة أساسية مفادها أن البيانات الإحصائية يمكن استخدامها ليس فقط لتشخيص القصور، بل أيضاً لتحديد مصادر القوة والنجاح ومسارات التحسن داخل الأنظمة الاجتماعية والمؤسسية.

وتسعى هذه المنهجية إلى تطوير إطار تحليلي يسمح بتحويل نتائج التحليل الإحصائي إلى مؤشرات تساعد في فهم ديناميات التقدم والتنمية داخل المؤسسات والمجتمعات. وبذلك فإن الإحصاء الإيجابي لا يستبدل الأساليب الإحصائية التقليدية، بل يعيد توجيه استخدامها نحو تحليل عوامل التمكين والتحسين بدلاً من الاقتصار على قياس الانحرافات أو مظاهر التراجع. (AL-Jassar, 2025, 1)

وتقوم منهجية الإحصاء الإيجابي على مجموعة من المبادئ الأساسية، من أهمها مبدأ التمكين

(Empowerment Principle)، ومبدأ توجيه التحليل نحو التحسن (Improvement Orientation)، إضافة إلى اعتماد مقاييس مرجعية إيجابية تعكس أفضل الممارسات أو مستويات الأداء المتقدمة داخل النظام محل الدراسة. ويسمح هذا التوجه بتفسير البيانات بطريقة تساعد صناع القرار على تحديد مصادر النجاح وتعزيزها بدلاً من التركيز الحصري على المشكلات.

كما طُورت في إطار هذه المنهجية مجموعة من المؤشرات التحليلية التي تسمح بقياس مستويات التمكين والتحسين في الأنظمة المختلفة، مثل مؤشر التمكين الإيجابي (Positive Empowerment Index – PEI)، ومؤشر التغطية (Coverage Index – CI)، والمؤشر المركب للتقدم الإيجابي (Composite Positive Advancement Index – CPAI). (AL-Jassar, 2025, 2).

9.4 الدراسات التطبيقية لمنهجية الإحصاء الإيجابي:

شهد عام 2025 ومطلع 2026 عدداً من الدراسات التطبيقية التي سعت إلى توظيف منهجية الإحصاء الإيجابي في تحليل الظواهر الاجتماعية والاقتصادية والصحية.

ففي المجال الصحي، قدمت دراسة تحليلية إطاراً منهجياً لتطبيق الإحصاء الإيجابي في قياس الصحة الإيجابية وجودة الحياة، حيث اقترحت مجموعة من المؤشرات الكمية مثل مؤشر التمكين الصحي ومؤشر التحسن النسبي، بهدف توسيع نطاق القياس الصحي ليشمل عناصر الرفاه والتحسين بدلاً من الاقتصار على قياس المرض وعوامل الخطر. (البديري، 2025).

كما استخدمت دراسة تطبيقية أخرى منهجية الإحصاء الإيجابي في تحليل نتائج التدخلات الطبية في مجال أمراض المسالك البولية، حيث تم استخدام مؤشر التمكين الصحي ومؤشر التحسن النسبي لقياس مستويات التحسن لدى المرضى بعد التدخلات العلاجية. وأظهرت النتائج أن اعتماد هذه المؤشرات يوفر إطاراً تحليلياً أكثر شمولاً لتقييم نتائج الرعاية الصحية من منظور يركز على التحسين والتمكين الصحي. (الخطيب والعدول، 2025)

وفي المجال الصناعي، استخدمت إحدى الدراسات منهجية الإحصاء الإيجابي في تقييم جودة المنتجات الدوائية من خلال دمج أساليب الرقابة الإحصائية على الجودة مع تحليل التباين المتعدد، إضافة إلى استخدام مؤشرات التمكين الإيجابي والمؤشرات المركبة للتقدم الإيجابي. وأظهرت النتائج أن هذا النهج يساعد في دعم اتخاذ القرار الإداري وتحسين نظم الجودة الصناعية بصورة مستدامة. (محمد، 2025)

أما في القطاع السياحي، فقد استخدمت دراسة تطبيقية في المغرب منهجية الإحصاء الإيجابي لتحليل العلاقة بين مستوى التمكين السياحي والكفاءة التشغيلية للوجهات السياحية، حيث تم بناء مؤشرات كمية لقياس التمكين الإيجابي وتحليل أثره في معدل الإشغال السياحي. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين مستويات التمكين الإيجابي والأداء التشغيلي للقطاع السياحي. (عزات، 2025)

9.5 موقع الدراسة الحالية ضمن الأدبيات العلمية:

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت تطبيقات منهجية الإحصاء الإيجابي في مجالات مختلفة مثل الصحة والصناعة والسياحة، فإن الأدبيات العلمية لا تزال تفتقر إلى دراسات توظف هذه المنهجية في تحليل الرفاه المؤسسي داخل بيئات العمل التنظيمية. ويشير هذا النقص إلى وجود فجوة بحثية تتعلق بإمكانية استخدام أدوات الإحصاء الإيجابي في دراسة العوامل النفسية والتنظيمية التي تسهم في تعزيز رفاه العاملين داخل المؤسسات.

وانطلاقاً من هذه الفجوة البحثية، تسعى الدراسة الحالية إلى دمج نموذج PERMA في علم النفس الإيجابي مع منهجية الإحصاء الإيجابي بهدف تحليل مستوى الرفاه المؤسسي لدى العاملين في بيئة العمل الحكومية. وتمثل هذه الدراسة محاولة لتقديم تطبيق جديد لمنهجية الإحصاء الإيجابي في مجال الدراسات النفسية والتنظيمية، الأمر الذي يسهم في توسيع نطاق استخدامها في تحليل الظواهر المؤسسية، وفهم العوامل التي تؤثر في رفاه العاملين داخل المؤسسات.

10. أداة الدراسة والإجراءات المنهجية

اعتمدت الدراسة الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة، حيث تم تصميمها بالاستناد إلى نموذج PERMA في علم النفس الإيجابي الذي يقيس الرفاه الإنساني والتنظيمي من خلال خمسة أبعاد رئيسية هي: المشاعر الإيجابية (Positive Emotion)، والاندماج في العمل (Engagement)، والعلاقات في بيئة العمل (Relationships)، والمعنى في العمل (Meaning)، والإنجاز (Accomplishment) وقد تضمنت الاستبانة 26 فقرة موزعة على هذه الأبعاد الخمسة، إضافة إلى فقرة تقيس مستوى الرضا العام عن بيئة العمل لدى الموظفين. ويعد نموذج PERMA من النماذج المعتمدة في قياس الرفاه متعدد الأبعاد في الدراسات النفسية والتنظيمية، حيث أثبتت الدراسات التطبيقية تمتعه بدرجات مرتفعة من الصدق والثبات في مختلف البيئات البحثية (Seligman, 2011) (Butler & Kern, 2016).

وللتحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس درجة الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس، وفق المعادلة الآتية:

$$\alpha = (k / (k-1)) (1 - \sum \sigma^2_i / \sigma^2_t)$$

حيث يشير k إلى عدد فقرات المقياس، و σ^2_i إلى تباين كل فقرة، و σ^2_t إلى التباين الكلي للمقياس. وقد بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا 0.951، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة، مما يدل على صلاحية الأداة للاستخدام في التحليل الإحصائي. (Cronbach, 1951)

واعتمدت الدراسة نموذجاً تحليلياً يتكون من متغيرات مستقلة تمثلت في أبعاد نموذج PERMA الخمسة، في حين تمثل المتغير التابع في مستوى الرضا العام عن بيئة العمل كما تم قياسه من خلال سؤال مباشر في الاستبانة. وفي إطار تطبيق منهجية الإحصاء الإيجابي تم بناء مؤشر مركب للرفاه المؤسسي من خلال حساب المتوسط الحسابي لأبعاد النموذج الخمسة وفق المعادلة الآتية:

$$IW = (PE + EN + RE + ME + AC) / 5$$

حيث يشير IW إلى مؤشر الرفاه المؤسسي، وPE إلى المشاعر الإيجابية، وEN إلى الاندماج في العمل، وRE إلى العلاقات المهنية، وME إلى المعنى في العمل، وAC إلى الإنجاز.

كما تم حساب مؤشر التمكين الإيجابي (Positive Empowerment Index – PEI) لتوحيد تفسير نتائج أبعاد الرفاه المؤسسي، وذلك من خلال تحويل المتوسطات الحسابية لمقياس ليكرت الخماسي إلى قيم معيارية تتراوح بين (0-1) باستخدام المعادلة الآتية:

$$PEI = (X - Xmin) / (Xmax - Xmin)$$

حيث:

PEI = مؤشر التمكين الإيجابي.

X = المتوسط الحسابي للمتغير.

Xmin = أدنى قيمة في المقياس.

Xmax = أعلى قيمة في المقياس.

وبذلك تصبح المعادلة التطبيقية للمؤشر في هذه الدراسة على النحو الآتي:

وبما أن المقياس خماسي:

$$PEI = (X - 1) / 4$$

ويعكس هذا المؤشر مستوى التمكين أو التحسن في الظاهرة المدروسة، حيث تشير القيم الأقرب إلى الواحد الصحيح إلى مستويات أعلى من التمكين الإيجابي. (Al-Jassar, 2026)

ولغرض تفسير نتائج مؤشر التمكين الإيجابي تم اعتماد أسلوب التصنيف وفق الثلاثيات من خلال تقسيم المجال القيمي للمؤشر إلى ثلاث فئات متساوية هي: مستوى منخفض (0.00-0.33)، مستوى متوسط (0.34-0.66)، ومستوى مرتفع (0.67-1.00)، وهو الأسلوب المستخدم في الدراسات التطبيقية لمنهجية الإحصاء الإيجابي لتسهيل تفسير المؤشرات المركبة. (Al-Jassar, 2026)

أما من حيث الإجراءات التحليلية فقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS الإصدار 27، حيث استخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، شملت الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي) لقياس مستوى الرفاه المؤسسي، ومعامل ارتباط بيرسون لتحليل

العلاقة بين أبعاد نموذج PERMA، إضافة إلى اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق بين المجموعات، فضلاً عن تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لتحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً في مستوى الرضا عن بيئة العمل، مع اعتماد مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) للحكم على معنوية النتائج. (Field, 2018)

11. نتائج الدراسة ومناقشتها

1. اختبار ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس درجة الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة. وقد أظهرت نتائج التحليل أن قيمة معامل كرونباخ ألفا بلغت 0.951 لعدد 26 فقرة، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس، مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والموثوقية وصالحة للاستخدام في التحليل الإحصائي.

جدول (1): ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا

عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
26	0.951

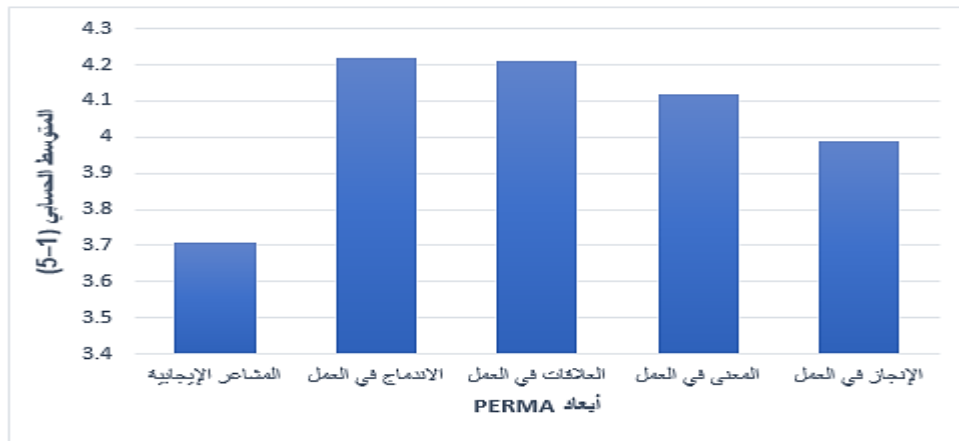
وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس. (Corrected Item-Total Correlation) وقد أظهرت النتائج أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.352 – 0.775)، وهي جميعها أعلى من الحد الأدنى المقبول في الدراسات الاجتماعية (0.30)، مما يدل على أن فقرات المقياس ترتبط بدرجة جيدة بالبناء المفاهيمي الذي تقيسه الأداة، وهو ما يؤكد تمتع الأداة بدرجة مناسبة من الصدق.

2. التحليل الوصفي لأبعاد الرفاه المؤسسي:

تم حساب المتوسطات الحسابية لأبعاد نموذج PERMA الخمسة لقياس مستوى الرفاه المؤسسي لدى الموظفين. وتشير النتائج إلى أن المتوسطات الحسابية جاءت جميعها ضمن مستويات مرتفعة نسبياً على مقياس ليكرت الخماسي. وقد سجل بعد الاندماج في العمل أعلى متوسط حسابي بلغ 4.22، يليه بعد العلاقات في بيئة العمل بمتوسط بلغ 4.21، في حين بلغ متوسط بعد المعنى في العمل 4.12، أما بعد الإنجاز في العمل فقد بلغ متوسطه 3.99، في حين سجل بعد المشاعر الإيجابية أدنى متوسط نسبي بلغ 3.71.

جدول (2): المتوسطات الحسابية لأبعاد الرفاه المؤسسي وفق نموذج PERMA

البعد	المتوسط الحسابي
المشاعر الإيجابية	3.71
الاندماج في العمل	4.22
العلاقات في بيئة العمل	4.21
المعنى في العمل	4.12
الإنجاز في العمل	3.99



شكل (1): المتوسطات الحسابية لأبعاد الرفاه المؤسسي وفق نموذج PERMA

يوضح الشكل (1) المتوسطات الحسابية لأبعاد الرفاه المؤسسي وفق نموذج PERMA، حيث تظهر النتائج أن جميع الأبعاد جاءت بقيمة مرتفعة نسبياً على مقياس ليكرت الخماسي، إذ تراوحت المتوسطات بين (3.71) و(4.22). وقد سجل بعد الاندماج في العمل أعلى متوسط حسابي (4.22)، يليه بعد العلاقات في بيئة العمل (4.21)، ثم المعنى في العمل (4.12)، بينما جاء بعد الإنجاز في العمل بمتوسط (3.99)، في حين سجل بعد المشاعر الإيجابية أدنى متوسط نسبي (3.71).

وتشير هذه النتائج، من منظور علم النفس الإيجابي، إلى أن الموظفين يتمتعون بمستويات جيدة من الاندماج المهني والعلاقات الداعمة داخل بيئة العمل، وهما عنصران أساسيان في تعزيز الرفاه التنظيمي. كما يعكس ارتفاع هذه المتوسطات، وفق منهجية الإحصاء الإيجابي، وجود بيئة مؤسسية تحتوي على عوامل تمكين إيجابية تساهم في دعم التجربة المهنية للعاملين وتعزيز شعورهم بالمعنى والإنجاز في العمل.

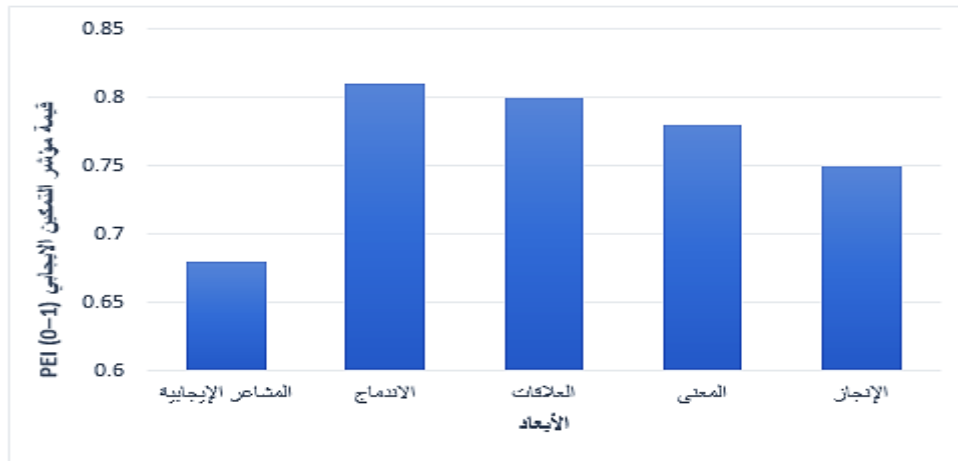
3. مؤشر التمكين الإيجابي لأبعاد الرفاه المؤسسي:

في إطار تطبيق منهجية الإحصاء الإيجابي تم حساب مؤشر التمكين الإيجابي (PEI) لأبعاد نموذج PERMA بهدف توحيد تفسير نتائج الرفاه المؤسسي. وقد تم حساب المؤشر باستخدام المعادلة

المعتمدة في الدراسة ثم تفسير القيم وفق التصنيف الثلاثي لمستويات التمكين. وقد أظهرت النتائج أن قيم مؤشر التمكين الإيجابي تراوحت بين 0.68 و0.81، وهو ما يشير إلى أن جميع الأبعاد تقع ضمن مستوى التمكين المرتفع.

جدول (3): مؤشر التمكين الإيجابي لأبعاد الرفاه المؤسسي

البعد	المتوسط الحسابي	مؤشر التمكين PEI	مستوى التمكين
المشاعر الإيجابية	3.71	0.68	مرتفع
الاندماج في العمل	4.22	0.81	مرتفع
العلاقات في بيئة العمل	4.21	0.80	مرتفع
المعنى في العمل	4.12	0.78	مرتفع
الإنجاز في العمل	3.99	0.75	مرتفع



شكل (2): مؤشر التمكين الإيجابي لأبعاد الرفاه المؤسسي

يوضح الشكل (2) قيم مؤشر التمكين الإيجابي (PEI) لأبعاد الرفاه المؤسسي وفق نموذج PERMA، حيث تتراوح القيم بين (0.68) و(0.81)، وهي جميعها تقع ضمن مستوى التمكين المرتفع وفق تصنيف المؤشر. ويظهر أن بعد الاندماج في العمل سجل أعلى قيمة (0.81)، يليه بعد العلاقات في بيئة العمل (0.80)، ثم المعنى في العمل (0.78)، بينما جاء الإنجاز في العمل بقيمة (0.75)، في حين سجل بعد المشاعر الإيجابية أدنى قيمة نسبية (0.68) رغم بقائه ضمن المستوى المرتفع.

ومن منظور الإحصاء الإيجابي تعكس هذه النتائج وجود مستويات جيدة من عوامل التمكين والتحسين داخل بيئة العمل، حيث تشير القيم المرتفعة للمؤشر إلى توفر عناصر داعمة للرفاه المؤسسي مثل الاندماج المهني والعلاقات الإيجابية بين العاملين. كما تتوافق هذه النتيجة مع أدبيات علم النفس الإيجابي التي تؤكد أن الاندماج في العمل وجودة العلاقات المهنية يعدان من الركائز الأساسية لتعزيز الرفاه النفسي والتنظيمي لدى الأفراد داخل المؤسسات.

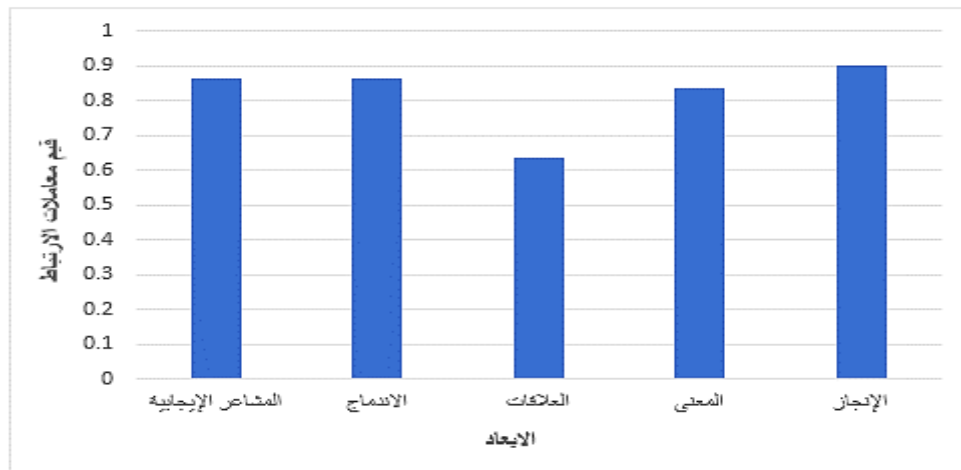
4. تحليل العلاقات بين أبعاد الرفاه المؤسسي:

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس العلاقة بين أبعاد نموذج PERMA ومؤشر الرفاه المؤسسي. وقد أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباط إيجابية قوية بين جميع الأبعاد ومؤشر الرفاه المؤسسي. وقد بلغ معامل الارتباط بين بعد الإنجاز في العمل ومؤشر الرفاه المؤسسي 0.900، وهو أعلى معامل ارتباط بين الأبعاد، مما يشير إلى الدور المهم الذي يلعبه الشعور بالإنجاز المهني في تعزيز الرفاه المؤسسي لدى الموظفين وبمستوى الدلالة 0.01:

جدول (4): مصفوفة الارتباط بين أبعاد نموذج PERMA ومؤشر الرفاه المؤسسي

الرفاه المؤسسي	الإنجاز	المعنى	العلاقات	الاندماج	المشاعر الإيجابية	المتغير
1	0.900**	0.834**	0.634**	0.864**	0.863**	الرفاه المؤسسي
	1	0.765**	0.369**	0.755**	0.761**	الإنجاز
		1	0.308**	0.673**	0.633**	المعنى
			1	0.481**	0.492**	العلاقات
				1	0.649**	الاندماج
					1	المشاعر الإيجابية

وتجدر الإشارة إلى أن ارتفاع معاملات الارتباط بين أبعاد نموذج PERMA ومؤشر الرفاه المؤسسي يعود جزئياً إلى أن المؤشر الكلي للرفاه المؤسسي تم احتسابه بوصفه المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد، وهو ما يؤدي بطبيعته الإحصائية إلى وجود ارتباطات مرتفعة بين المكونات والمؤشر الكلي.



شكل (3): معاملات الارتباط بين أبعاد PERMA والرفاه المؤسسي

يوضح الشكل (3) معاملات الارتباط بين أبعاد نموذج PERMA ومؤشر الرفاه المؤسسي، حيث تشير القيم إلى وجود علاقات ارتباط إيجابية قوية بين جميع الأبعاد ومستوى الرفاه المؤسسي. ويظهر أن بعد الإنجاز في العمل سجل أعلى معامل ارتباط (0.90)، يليه بعد الاندماج في العمل (0.86) ثم المشاعر

الإيجابية (0.86)، في حين بلغ معامل الارتباط لبعده المعنى في العمل (0.83)، بينما جاء بعد العلاقات في بيئة العمل بقيمة (0.63)، وهي رغم كونها أقل نسبياً إلا أنها ما تزال ضمن مستوى ارتباط إيجابي معتبر. وتشير هذه النتائج، من منظور علم النفس الإيجابي، إلى أن الشعور بالإنجاز والاندماج المهني يمثلان من أهم العوامل التي تسهم في تعزيز الرفاه النفسي والتنظيمي لدى العاملين. كما تعكس هذه العلاقات القوية، وفق منهجية الإحصاء الإيجابي، وجود منظومة من العوامل الداعمة للتمكين المؤسسي، حيث تتكامل الأبعاد المختلفة للرفاه لتشكّل بيئة عمل إيجابية تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي والتجربة المهنية للعاملين داخل المؤسسة.

5. اختبار الفروق في مستوى الرفاه المؤسسي:

5.1 الفروق حسب الجنس:

تم استخدام اختبار t-test لعينتين مستقلتين لدراسة الفروق في مستوى الرفاه المؤسسي بين الذكور والإناث. وقد أظهرت النتائج أن متوسط الرفاه المؤسسي بلغ 4.03 لدى الذكور و4.07 لدى الإناث، إلا أن مستوى الدلالة الإحصائية بلغ 0.710، وهو ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (5): اختبار الفروق في مستوى الرفاه المؤسسي حسب الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	44	4.03	0.66
إناث	70	4.07	0.57

حيث أن قيمة $t = -0.373$ ومستوى الدلالة = 0.710

5.2 الفروق حسب المؤهل العلمي:

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق في مستوى الرفاه المؤسسي وفق متغير المؤهل العلمي. وقد أظهرت النتائج أن مستوى الدلالة الإحصائية بلغ 0.162، وهو ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات المؤهل العلمي.

جدول (6): تحليل التباين للفروق في مستوى الرفاه المؤسسي حسب المؤهل العلمي

الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.162	1.615	0.576	5	2.880	بين المجموعات
		0.357	108	38.518	داخل المجموعات
			113	41.398	المجموع

6. تحليل الانحدار المتعدد:

وقبل تطبيق نموذج الانحدار تم التحقق من افتراضات التحليل الإحصائي، حيث تم اختبار مشكلة

التداخل الخطي بين المتغيرات المستقلة باستخدام معامل تضخم التباين (VIF) ومعامل التحمل (Tolerance) وقد أظهرت النتائج أن قيم VIF تراوحت بين (1.451–4.128)، وهي أقل من الحد الحرج المقبول (10)، في حين تراوحت قيم Tolerance بين (0.242–0.689)، وهي أعلى من الحد الأدنى المقبول (0.10)، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تداخل خطي بين المتغيرات المستقلة، وبالتالي فإن نموذج الانحدار مناسب للتحليل.

كما تم اختبار استقلالية الأخطاء باستخدام إحصائية Durbin-Watson، حيث بلغت قيمتها (1.794)، وهي ضمن المجال المقبول إحصائياً (1.5–2.5)، مما يدل على عدم وجود ارتباط ذاتي بين أخطاء النموذج. وبعد التأكد من صلاحية افتراضات التحليل، تم تطبيق نموذج الانحدار المتعدد، حيث أظهرت النتائج أن معامل الارتباط بلغ 0.750، في حين بلغ معامل التحديد 0.563، وبلغ معامل التحديد المعدل 0.542، وهو ما يعني أن أبعاد نموذج PERMA تفسر 56.3% من التباين في مستوى الرضا العام عن بيئة العمل.

جدول (7): ملخص نموذج الانحدار المتعدد

R	R ²	R ² المعدل	الخطأ المعياري	Durbin-Watson
0.750	0.563	0.542	0.617	1.794

كما أظهرت نتائج تحليل التباين للنموذج أن قيمة F بلغت 27.782 عند مستوى دلالة 0.000، مما يدل على أن نموذج الانحدار المستخدم في الدراسة معنوي إحصائياً، وأن المتغيرات المستقلة مجتمعة تسهم في تفسير التغير في مستوى الرضا عن بيئة العمل.

جدول (8): تحليل التباين لنموذج الانحدار

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة
الانحدار	52.849	5	10.570	27.782	0.000
الخطأ	41.089	108	0.380		
الكلي	93.939	113			

جدول (9): معاملات الانحدار لتأثير أبعاد PERMA في الرضا عن بيئة العمل

المتغير	Beta	قيمة t	مستوى الدلالة
المشاعر الإيجابية	0.297	2.815	0.006
الاندماج في العمل	-0.185	-1.751	0.083
العلاقات	0.139	1.811	0.073
المعنى	0.042	0.409	0.684
الإنجاز	0.533	4.126	0.000

أما معاملات الانحدار فقد أظهرت أن بعد الإنجاز في العمل يمثل العامل الأكثر تأثيراً في مستوى الرضا عن بيئة العمل، حيث بلغ معامل التأثير المعياري (Beta = 0.533) عند مستوى دلالة (0.000)، يليه بعد المشاعر الإيجابية بقيمة (Beta = 0.297) عند مستوى دلالة (0.006).

في المقابل، لم تظهر أبعاد الاندماج في العمل والعلاقات والمعنى في العمل تأثيراً ذا دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن بيئة العمل. وقد يشير عدم معنوية تأثير الاندماج في العمل إلى أن درجة اندماج الموظفين في أداء مهامهم لا ترتبط دائماً بدرجة الرضا العام عن بيئة العمل، إذ قد يستمر الموظفون في أداء مهامهم بدرجة عالية من الالتزام المهني حتى في الحالات التي لا يكون فيها الرضا المؤسسي مرتفعاً بالدرجة نفسها.

وفي ضوء ما سبق تشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرفاه المؤسسي لدى موظفي هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية جاء مرتفعاً نسبياً وفق أبعاد نموذج PERMA، كما أظهرت قيم مؤشر التمكين الإيجابي أن جميع الأبعاد تقع ضمن مستوى التمكين المرتفع. وقد بينت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن بعد الإنجاز في العمل يمثل العامل الأكثر تأثيراً في مستوى الرضا عن بيئة العمل، يليه بعد المشاعر الإيجابية، وهو ما يعكس الدور المحوري للعوامل النفسية الإيجابية في تعزيز تجربة العمل لدى الموظفين.

وتتفق هذه النتائج مع ما تشير إليه أدبيات علم النفس الإيجابي التي تؤكد أن الشعور بالإنجاز والمشاعر الإيجابية يمثلان من أهم مكونات الرفاه في بيئة العمل (Seligman, 2011; Butler & Kern, 2016) كما تشير هذه النتائج، من منظور منهجية الإحصاء الإيجابي، إلى أن تحليل المؤشرات التنظيمية من زاوية عوامل التمكين والتحسين يوفر قراءة أكثر توازناً لبيئة العمل المؤسسية، إذ لا يقتصر التحليل على تشخيص المشكلات التنظيمية، بل يمتد إلى تحديد العوامل الإيجابية التي تسهم في تعزيز الأداء المؤسسي ورفاه العاملين داخل المؤسسات.

12. التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة المتعلقة بمستوى الرفاه المؤسسي لدى موظفي هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية، وفي إطار توظيف مبادئ الإحصاء الإيجابي وعلم النفس الإيجابي في تحليل بيئة العمل التنظيمية، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي تسهم في تعزيز عوامل التمكين والرفاه المؤسسي داخل المؤسسات الحكومية.

1. تعزيز ثقافة الإنجاز المهني داخل المؤسسة: أظهرت نتائج الدراسة أن بعد الإنجاز في العمل يمثل العامل الأكثر تأثيراً في مستوى الرضا عن بيئة العمل. لذلك يوصى بتطوير سياسات إدارية تدعم تحقيق الإنجاز المهني لدى الموظفين، مثل تحديد أهداف عمل واضحة وقابلة للقياس، وتوفير تغذية راجعة دورية حول الأداء، والاعتراف بالإنجازات الفردية والجماعية داخل المؤسسة.
2. دعم المناخ النفسي الإيجابي في بيئة العمل: نظراً لوجود تأثير معنوي لبعد المشاعر الإيجابية في مستوى الرضا عن بيئة العمل، يوصى بتبني برامج تنظيمية تهدف إلى تعزيز المناخ النفسي الإيجابي

- داخل المؤسسة، مثل تشجيع ثقافة التقدير المهني، وتنمية العلاقات المهنية الإيجابية بين الموظفين، وتنظيم أنشطة مؤسسية تعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة.
3. **تطوير برامج لتعزيز الاندماج المهني للموظفين:** على الرغم من ارتفاع مستوى الاندماج في العمل بين الموظفين، إلا أن تعزيز هذا البعد بصورة مستمرة يمكن أن يساهم في تحسين الأداء المؤسسي. لذلك يوصى بتصميم برامج تنظيمية تهدف إلى زيادة مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار، وتوسيع فرص المبادرة المهنية، وتشجيع العمل الجماعي داخل الوحدات التنظيمية.
4. **تعزيز المعنى المهني للعمل داخل المؤسسة:** تشير نتائج الدراسة إلى أهمية الشعور بالمعنى في العمل كأحد أبعاد الرفاه المؤسسي. لذلك يوصى بأن تعمل المؤسسات على تعزيز إدراك الموظفين لأهمية أدوارهم المهنية في تحقيق أهداف المؤسسة وخدمة المجتمع، من خلال توضيح أثر العمل الإحصائي في دعم التخطيط والتنمية.
5. **اعتماد مؤشرات الرفاه المؤسسي في تقييم بيئة العمل:** توصي الدراسة بتبني أدوات قياس دورية للرفاه المؤسسي داخل المؤسسات الحكومية، باستخدام مؤشرات كمية مثل مؤشر التمكين الإيجابي، بما يسمح بمتابعة تطور بيئة العمل وتحليل العوامل التي تساهم في تعزيز رفاه العاملين بصورة مستمر.
6. **توظيف منهجية الإحصاء الإيجابي في تحليل البيانات التنظيمية:** تشير نتائج الدراسة إلى أهمية استخدام منهجية الإحصاء الإيجابي في تحليل بيئة العمل، لذلك يوصى بتشجيع المؤسسات على استخدام هذا النهج التحليلي في تقييم البرامج التنظيمية والسياسات الإدارية، لما يوفره من قدرة على تحديد عوامل القوة والتحسين داخل المؤسسة بدلاً من التركيز على المشكلات فقط.
7. **دعم البحوث التطبيقية في مجال الرفاه المؤسسي:** توصي الدراسة بإجراء دراسات مستقبلية لتطبيق منهجية الإحصاء الإيجابي في مجالات تنظيمية أخرى مثل تحليل الأداء المؤسسي، والقيادة التنظيمية، وجودة الخدمات الحكومية، بما يساهم في تطوير المعرفة العلمية المتعلقة بتحسين بيئات العمل في المؤسسات الحكومية.

13. المراجع

المراجع العربية:

1. البديري، حسين ربيع. (2025) الإحصاء الإيجابي في القطاع الصحي: تحوّل منهجي نحو قياس الازدهار وجودة الحياة. مجلة أكاديمية الإحصاء الإيجابي، 1(1).
<https://doi.org/10.5281/zenodo.18619176>
2. الخطيب، سحر فاضل محمد، والعدول، أشرف إبراهيم محمد التمكين الصحي والتحسين النسبي في أمراض المسالك البولية بمحافظة نينوى: دراسة تطبيقية باستخدام الإحصاء الإيجابي. مجلة أكاديمية الإحصاء الإيجابي، 1(1).
<https://doi.org/10.5281/zenodo.18619176>

3. الجسار، أحمد جمال. (2025) فلسفة الإحصاء الإيجابي: التأسيس العلمي والمنهجي لرؤية جديدة في تحليل الظواهر. <https://doi.org/10.5281/zenodo.18093800>
4. الجسار، أحمد جمال. (2026). التمكين المكاني والهيكلية لإنتاج الحنطة في محافظات العراق لعام 2024 باستخدام منهجية الإحصاء الإيجابي. المجلة الدولية للبحوث العلمية. <https://doi.org/10.59992/IJSR.2026.v5n1p11>
5. عزات، مولاي الحنفي. (2025) قياس التمكين الإيجابي وأثره على معدل الإشغال في القطاع السياحي المغربي لعام 2023: دراسة تطبيقية باستخدام مؤشر CPAI في الإحصاء الإيجابي. مجلة أكاديمية الإحصاء الإيجابي، 1(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.18619176>
6. محمد، إخلاص أحمد موسى. (2025) مقارنة إحصائية إيجابية لتقييم جودة المنتجات الدوائية: دراسة حالة شركة النيل الأزرق للصناعات الدوائية باستخدام SQC وMANOVA مجلة أكاديمية الإحصاء الإيجابي، 1(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.18619176>

المراجع الأجنبية:

1. Al-Jassar, A. J. (2025). The Positive Statistics Methodology: Scientific and Methodological Foundations of an Empowerment-Oriented Analytical School. Positive Statistics Academy Journal (PSAJ), 1(1), 1–4. <https://doi.org/10.5281/zenodo.18619176>.
2. Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profler: A brief multidimensional measure of flourishing. International Journal of Wellbeing, 6(3), 1–48. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>.
3. Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>.
4. Donaldson, S. I., van Zyl, L. E., & Donaldson, S. I. (2022). PERMA+4: A framework for work-related wellbeing. Frontiers in Psychology. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.857206>.
5. Eger, R., & Maridal, J. (2015). A statistical meta-analysis of the wellbeing literature. International Journal of Wellbeing, 5(2), 45–74. <https://doi.org/10.5502/ijw.v5i2.4>.
6. Field, A. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5th ed.). SAGE Publications.
7. Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. Free Press.