



ISSN 2735-4822 (Online) \ ISSN 2735-4814 (print)



Happiness management is an input to achieve the quality of institutional performance Hotel secondary education schools in Egypt.

PHD. Mai Jamal Abbas

PHD degree in Education Specialization (Comparative Education and Educational Administration - Faculty of women for arts, science and education- Ain Shams University

Ajojo3422@gmail.com

Prof. Dr./ Suzan Muhammad Al-Mahdi

Professor of educational administration - Faculty of women for arts, science and education- Ain Shams University\

Suzan_elmahdy@hotmail.com

Dr. Wissama Mustafa Mutawa

Lecturer of Fundamentals of Education - Faculty of women for arts, science and education - Ain Shams University

Naualnshr43@hotmail.com

Receive Date :04-08-2023, Revise Date: 08-09-2023,

Accept Date:11-09-2023.

DOI: [10.21608/BUHUTH.2023.227407.1543](https://doi.org/10.21608/BUHUTH.2023.227407.1543)

Volume 3 Issue 12 (2023) Pp.145- 167.

Abstract

The current research aims to identify the conceptual framework of management by happiness to achieve the quality of institutional performance in hotel secondary education schools in Egypt in terms of presenting the concept of management by happiness, its objectives, importance and characteristics, and to identify the skills required to achieve the quality of institutional performance in the light of the entrance to management by happiness, down to the most important obstacles that limit the application of management Being happy with educational institutions in general and hotel secondary schools in particular, then moving on to the theoretical foundations of quality by presenting its concept, types and stages Access to quality and the importance of its management and methods of dealing with it. The research also deals with the theoretical foundations for the quality of institutional performance in contemporary administrative thought, the goals of developing institutional performance and its importance, the elements of quality of institutional performance and the elements of institutional performance. Due to its suitability to the nature of the research, the research reached a set of recommendations and proposals to achieve the quality of institutional performance in hotel secondary education schools, in light of the approach to management by happiness.

Key Words: Management by Happiness - Institutional Performance - Quality of Institutional Performance - Hotel Secondary Education Schools.

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي
بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي
بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر

مي جمال عباس

باحثة دكتوراه- الفلسفة في التربية

تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية البنات، جامعة عين شمس، مصر

Ajojo3422@gmail.com

د. وسامة مصطفى مطاوع

مدرس أصول التربية

كلية البنات - جامعة عين شمس

Suzan_elmahdy@hotmail.com

أ.د. سوزان محمد المهدي

أستاذ الإدارة التعليمية

كلية البنات - جامعة عين شمس

Naualnusr43@hotmail.com

المستخلص:

يهدف البحث الحالي تعرف الإطار المفاهيمي للإدارة بالسعادة لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر من حيث عرض مفهوم الإدارة بالسعادة وأهدافها وأهميتها وخصائصها، والتعرف على المهارات المطلوبة لتحقيق جودة الأداء المؤسسي على ضوء مدخل الإدارة بالسعادة وصولاً إلى أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الإدارة بالسعادة بالمؤسسات التعليمية بوجه عام و مدارس الثانوي الفندقي بوجه خاص ثم الانتقال إلى الأسس النظرية للجودة من خلال عرض مفهومها وأنواعها ومراحل الوصول للجودة وأهمية إدارتها وأساليب التعامل معها وكذلك يتناول البحث الأسس النظرية لجودة الأداء المؤسسي في الفكر الإداري المعاصر، وأهداف تطوير الأداء المؤسسي وأهميته وعناصر جودة الأداء المؤسسي ومقومات الأداء المؤسسي ثم التعرف على مدارس التعليم الثانوي الفندقي من حيث مفهومها وأهدافها وأهميتها وأنواعها، واستخدام البحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة البحث وتوصل البحث لمجموعة من التوصيات والمقترحات لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي، علي ضوء مدخل الإدارة بالسعادة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة بالسعادة- الأداء المؤسسي - جودة الأداء المؤسسي - مدارس التعليم الثانوي الفندقي.

المقدمة:

تشهد منظمات الألفية الثالثة تطوراً متسارعاً في المعطيات المعرفية والمعلوماتية وتكنولوجيا المعلومات الإدارية والتي تدفعها إلى التفكير في مستقبلها من خلال تبني بعض المداخل الإدارية الحديثة لتواكب هذا التطور التكنولوجي في مجال الإدارة بوجه عام والإدارة التربوية بوجه خاص، التي تمكنها من مواجهة التحديات الجديدة التي تفرضها الثورة الرقمية في الوقت الحاضر، ولعل التفاعل الإيجابي مع هذه المتغيرات سوف يؤدي إلى الابتكار والإبداع في الأعمال، ومن ثم تحسين في الأداء المؤسسي والقدرة على سرعة الإنجاز.

ويُعد الأداء المؤسسي من العمليات الإدارية الأساسية التي يمكن من خلالها تطوير المؤسسات بوجه عام والمؤسسات التعليمية بوجه خاص والارتقاء بها، إضافة إلى ما تتضمنه تلك العملية من فحص دقيق وتحليل للسياسات والممارسات المتبعة من تخطيط وتنفيذ وقيادة الموارد البشرية والمادية والتكنولوجية للمؤسسات، ومدى تحقيق الأهداف المرسومة والوسائل اللازمة لتحقيق جودة الأداء المؤسسي مما يتيح للإداريين فرصة عرض نقاط القوة ومواطن الضعف في الوظائف الإدارية المختلفة، وإعادة النظر في البرامج والسياسات المقررة. (توفيق عبدالمحسن، ٢٠٠٢، ٦)

ومن هنا تأتي الحاجة إلى الإدارة بالسعادة كمدخل جديد في تحسين مستوى جودة أداء المؤسسات ومنها التعليم الفني (الفندقي) وذلك لرفع كفاءتها وتعزيز فعاليتها في تحقيق الأهداف المطلوب.

ويعد التعليم الفني (الفندقي) من أكثر أنواع التعليم أهمية في الوقت الحاضر، وذلك لاعتبارات أيديولوجية ترتبط بفلسفة المجتمع الذي يهتم بمجال السياحة كمورد اقتصادي، وكذلك هناك اعتبارات تتصل بالواقع الاقتصادي أو الثورة العلمية التي يمر بها العالم، والحاجة إلى اللحاق بها، فهو يمثل أحد الركائز الأساسية للتنمية الشاملة لأنه يعتني برأس المال البشري الذي يعتبر من أهم عناصر هذه التنمية فهو يشكل ركناً أساسياً في النظام التعليمي نظراً للمهام الذي يقوم بها في إعداد الكوادر الفنية المؤهلة للعمل في مجالات النشاط الاجتماعي، والاقتصادي والسياحي، والتي تقع على عاتقها بتنفيذ خطط التنمية للحصول على الجودة والتميز.

وبناء على ما سبق من المأمول أن يكون التعليم الفني الفندقي بجمهورية مصر العربية قاطرة التنمية وأحد الأدوات الرئيسية لتحقيق الجودة والتميز والتنمية الشاملة بها.

مشكلة البحث وأسئلته

على الرغم مما تبذله الدولة متمثلة في وزارة التربية والتعليم وغيرها من الوزارات من جهد داخل الميدان التعليمي في مصر من أجل الرقابة على الأداء المؤسسي وهي الوظيفة الإدارية الأساسية التي تعتبر من وظائف الإدارة والتي تتولى المتابعة المستمرة للتأكد من سير العملية التعليمية بشكل صحيح ومطابقتها لمعايير جودة الأداء ومدى تحقيقها الأهداف المخططة لها والكشف عن أية انحرافات ليسهل تصحيحها، وهذا القصور في المؤسسات التعليمية وخاصة التعليم الثانوي الفندقي الذي يرجع إلى تركيزها على تصحيح الأخطاء دون محاسبة لمن تسبب في هذه الأخطاء الأمر الذي يسبب ضغوط على الإدارة التعليمية بالشكل الذي يعوق مسيراتها نحو الإصلاح والتطوير. (مجدي المهدي، ٢٠٠٤، ٨-٩)

وتتمثل هذه المشكلات في وجود عدد من المهارات المستحدثة التي لا يوجد لها تخصصات في التعليم الثانوي الفندقي، وندرة البيانات الكافية عن الاحتياجات الحالية والمستقبلية، والتي يستند إليها مخططي التعليم الثانوي الفندقي في تحديد ما هو مطلوب من مهارات وتخصصات في سوق العمل (فاطمة زكريا، ٢٠١٣، ٣)، وكذلك التغير المستمر في طبيعة المهن نتيجة التغيرات المتسارعة في

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقى فى مصر

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التى يمر بها المجتمع بشكل عام وسوق العمل بشكل خاص، مما أدى إلى زيادة حاجة المستثمرين وأصحاب الأعمال إلى توظيف عماله متعددة المهارات لها القدرة على التكيف السريع مع متطلبات التقنيات المتغيرة وأيضاً ضعف كفاية الجهاز الإدارى التنظيمى بالمدرسة الثانوية الفندقية مما يعوقها من تحقيق أهدافها بكفاءة عالية (أشرف محمود، ٢٠٠٤، ١٥) كذلك تدنى منظومة التعليم الثانوى الفندقى بسبب قلة وجود إدارة فعالة تستند لمعايير الجودة الشاملة (خالد ضرار، ٢٠١٤، ٢٧)، وأن مديري المدارس الثانوية الفندقية لا يملكون الكفايات الإدارية التى تؤهلهم لتحقيق جودة الأداء المؤسسى داخل مدارسهم (ياسر خليل، ٢٠١٥، ١٢)، وعلى ضوء ما سبق تطرح الدراسة الأسئلة التالية:

١. ما الأطر النظرية للإدارة بالسعادة فى المؤسسات التعليمية؟
٢. ما الإطار المفاهيمى لجودة الأداء المؤسسى بمدارس التعليم الثانوى الفندقى فى مصر؟
٣. ما الملامح التربوية للإدارة بالسعادة فى تحقيق جودة الأداء المؤسسى بمدارس التعليم الثانوى الفندقى فى مصر؟
٤. ما التوصيات والمقترحات الإجرائية لتحقيق جودة الأداء المؤسسى بمدارس التعليم الثانوى الفندقى فى مصر على ضوء مدخل الإدارة بالسعادة؟

أهداف البحث

هدف البحث ما يلى:

١. تعرف الأطر النظرية للإدارة بالسعادة فى المؤسسات التعليمية.
٢. الوقوف على الإطار المفاهيمى لجودة الأداء المؤسسى بمدارس التعليم الثانوى الفندقى فى مصر.
٣. تحليل دور الملامح التربوية للإدارة بالسعادة فى تحقيق جودة الأداء المؤسسى بمدارس التعليم الثانوى الفندقى فى مصر.
٤. التوصل إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات الإجرائية لتحقيق جودة الأداء المؤسسى بمدارس التعليم الثانوى الفندقى فى مصر على ضوء مدخل الإدارة بالسعادة.

أهمية البحث

قد يفيد البحث فى تطوير الأداء المؤسسى بالمدارس الثانوية الفندقية من خلال ما يلى:

١. من المأمول أن تلقى الدراسة الضوء على طبيعة الواقع الحالى لتحسين جودة الأداء المؤسسى بمدارس التعليم الثانوى الفندقى ومدى الحاجة لهذا التحسين.
٢. قد يساعد البحث مديري المدارس والمعلمين والعاملين بالمدرسة على المراجعة المستمرة لدور مدخل الإدارة بالسعادة للوصول إلى تحسين جودة الأداء المؤسسى.
٣. من المأمول أن يوضح البحث دور مدخل الإدارة بالسعادة فى تحقيق جودة الأداء المؤسسى بمدارس التعليم الثانوى الفندقى فى مصر.
٤. قد يفيد البحث واضعي السياسات ومتخذي القرارات فى تفعيل مدخل الإدارة بالسعادة لتحسين جودة الأداء المؤسسى بمدارس التعليم الثانوى الفندقى فى مصر.
٥. قد يساعد البحث من خلال التوصيات والمقترحات الإجرائية فى تفعيل مدخل الإدارة بالسعادة فى جميع المدارس الثانوية الفندقية للوصول للهدف المنشود وهو تحقيق جودة الأداء المؤسسى وتطبيقه بالطريقة المثلى.

منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفى الذى يعنى بالبحوث التى تهتم بجمع البيانات والمعلومات وتحليل وتفسير الحقائق الخاصة بطبيعة القضية محل البحث لتستخرج الباحثه منها الاستنتاجات ذات الدلالة والمغزى بالنسبة للمشكلة المطروحة. (جابر عبدالحميد، أحمد خيرى كاظم، ٢٠١٠، ١٣٤)

مصطلحات البحث

تحدد البحث بالمصطلحات التالية:

١ – الإدارة بالسعادة: Management of Happiness

تعرف السعادة بأنها: حالة انفعالية وعقلية تتسم بالإيجابية والإحساس بالقدرة على التأثير فى الأحداث بشكل إيجابى. (أمل جودة، ٢٠٠٧، ١٩٣)

ويعرف Argyle أرجايل (١٩٩٣) الإدارة بالسعادة فى المؤسسات بأنها ما يشعر به العاملون من سعادة فى مواقع العمل حين يستخدم الرؤساء، أنماط معينة من الإشراف التى تتسم بالتشجيع والعمل بروح الفريق والمشاركة فى اتخاذ القرارات، والتمكين الإدارى. (Argyles, 1993, 34) بينما التعريف الإجرائى للإدارة بالسعادة هو الممارسات المتبعة فى مدارس التعليم الثانوى الفندقى عن كيفية تحقيق جودة الأداء بالمؤسسة التى تنعكس بصورة إيجابية على كفاياتهم وانتائهم للعمل، وهى الجهود المبذولة من قبل القادة من حيث التمكين الإدارى لتحقيق رفاهية المعلمين ورضاهم وتحقيق الأهداف التعليمية.

٢ – مفهوم الجودة: Quality

تعرف الجودة بأنها مجموعة الخصائص والسمات الشاملة للمنتج أو الخدمة التى تكون مسئولة عن قدرة هذا المنتج والخدمة على الوفاء بمتطلبات محددة، واحتياجات محددة ترضى العملاء. (Borh and den, 2012, 67)

كما تعرف الجودة على أنها مدى ملاءمة المنتج لاستعمال من خلال مطابقة المواصفات للعميل. (محمد العزاوى، ٢٠١٥، ٢٦)

ويقصد بها فى البحث الحالى مطابقة خريجى مدارس التعليم الثانوى الفندقى المصرى لمتطلبات سوق العمل من خلال تطبيق مدخل الإدارة بالسعادة، التى تؤهل الخريجين للعمل فى الفنادق أو شركات السياحة.

٣ – الأداء: Performance

يعرف الأداء لغة: بأنه أذى الشيء أوصله إليه، والاسم الأداء وهو أذى الأمانة منه بعد الهمزة، فقالوا فلان أذى الأمانة بتشيد الدال، ووجه الكلام أن يقال: فلان احسن أداء وأذى دينة تأدية: أى قضاة والاسم الأداء، وقال: أذى فلان أداء وتأدية. (ابن منظور، ١٩٦٨، ٢٢)

ويعرف الأداء اصطلاحاً: بأنه انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة الموارد المالية والبشرية واستثمارها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها. (عدلى الحسينى، ٢٠٠٠، ٢٣١)

ويعرف الأداء إجرائياً: بأنه الأهداف التى تسعى إليها مدارس التعليم الثانوى الفندقى لتحقيقها والربط بينها وبين الموارد البشرية والمادية للوصول إلى المخرجات المنشودة.

4 – الأداء المؤسسي: Institutional Performance

يعرف الأداء المؤسسي بأنه: "عملية منظمة مستمرة تتطلب تخطيطاً عملياً سليماً، وتنفيذاً ومتابعة واعية، أي لا بد من أن يتم وفقاً لإستراتيجيات وخطط وبرامج واضحة ومحددة في أهدافها وأساليبها. (هايس حتاملة، ٢٠١٩، ٢٧١)

ويعرف أيضاً بأنه قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف المنشودة بها، كما عرف الأداء المؤسسي بأنه: المنظومة المتكاملة لنتائج المهام والأعمال المنوطة بالوحدات الإدارية في المنظمة والذي يؤدي إلى تفوقها وتميزها وتفرداها في العمل الذي يضاعف من قدرتها على إنجاز تلك المهام والأعمال بكفاءة وفعالية حتى تسهم في تحقيق الأهداف الشاملة التي تسعى إليها المنظمة.

كما يعرف الأداء المؤسسي بأنها قدرة المنظمة على استخدام جميع مواردها بكفاءة لإنتاج مخرجات تكون متناعمة مع أهداف المنظمة ومناسبة لمستخدميها. (Crenm et al., 2003, 1) وهناك من عرفه على أنه: المنظومة المتكاملة لإنتاج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية. (عبدالعزيم مخيمر وآخرون، ٢٠٠٠، ٢٩)

ويعرف الأداء المؤسسي إجرائياً: أنه العملية التي يقوم بها القادة والمديرين بمدارس التعليم الثانوي الفندقى من أجل تحقيق الأهداف المخصصة له بنجاح، وذلك من خلال جمع البيانات والمعلومات التي تدل على مستوى الأداء المحقق فعلياً للعاملين.

5-التعليم الثانوي الفندقى: Hostelling Secondary Education

يعرف التعليم الثانوي الفندقى بأنه ذلك النوع من التعليم الذي يهدف إعداد العمالة الفندقية الماهرة ويعمل على إكساب الطلاب المهارات العملية والمعرفية الضرورية، إما للعمل في مهنة الفندقية بعد تخرجه من المدرسة الثانوية الفندقية و إعدادهم للدخول لسوق العمل، وبذلك فهي مرحلة منتهية لأغلب المنتهين بها، وإما يؤهل الطلاب المتفوقين للتعليم العالى، ومواصلة التعليم في مراحل التعليم العالى. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٩)

وتعرف إجرائياً بأنها مؤسسة من المؤسسات التعليمية بجمهورية مصر العربية تهدف تخريج فني للعمل في مجال السياحة والفندقية وتقوم الدولة بوضع العديد من الخطط لتطوير التعليم الفنى الفندقى من أجل إعداد متميز لمديري المدارس الفندقية كقائد يتحلى بالقدرات الفنية والإدارية والتكنولوجية والمالية.

الدراسات السابقة والتعليق عليها:

تُعد الدراسات السابقة الأداة التي أمدت الباحثة بكمية وافرة من المعلومات ، كما ساعدتها في التعرف على أهم ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة للاستفادة منها في الدراسة الحالية، وسوف يتم عرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية من الأحداث للأقدم والتي قسمت إلى ثلاثة محاور كما يلي:

المحور الأول : الدراسات السابقة التي اهتمت بالإدارة بالسعادة

ومن هذه الدراسات مايلي:

١ - دراسة شيخة بطي (٢٠١٩). بعنوان: "الأنماط القيادية لمديري مدارس التعليم الاساسي وعلاقتها بالسعادة المهنية للمعلمين في محافظة الظاهرة في سلطنة عُمان"، هدفت الدراسة تعرف درجة ممارسة مديري مدارس محافظة الظاهرة للأنماط القيادية وعلاقتها بالسعادة المهنية من وجهة نظر المعلمين.

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي وأعدت الباحثة مقياس للسعادة المهنية ومقياس الأنماط القيادية تم تطبيقهما على عينة من المعلمين بلغ عددها (٢٩٢). أظهرت نتائج الدراسة بأن درجة ممارسة مديري مدارس محافظة الظاهرة للأنماط القيادية عالية، وكذلك كان مستوى السعادة المهنية عالية لدى عينة الدراسة وكشفت الدراسة بأن كلا من أنماط القيادي التقيضي والقيادي الداعم والقيادي التوجيهي قد أسهم بنسب مختلفة، بينما لم يكن للقيادي، أية أثر على السعادة المهنية.

وأوصت الدراسة بالعمل على تنمية مهارات الدعم النفسي لدى مديري المدارس لما لها من تأثير على مستوى السعادة المهنية، وأوصت أيضاً بتقديم برامج وورش تدريبية وأن يكون لمدير المدرسة دور كبير في تفعيل الأنماط القيادية وتحفيز إنجازات المعلمين والتعاون معهم في الخطط التدريبية وتحديد احتياجاتهم التدريبية وتوزيع الأدوار القيادية بينهم بعدالة. وقد بين من التحليل الإحصائي للاستبيان نمط القيادة الموقفي الداعم كان أكثر الأنماط القيادية تأثيراً على السعادة المهنية والأكثر ارتباطاً بها.

٢ - دراسة أسلندام (2014), Aslundme et al., بعنوان: "أثر الدعم الاجتماعي والضغط المالية على الشعور بالسعادة"، هدفت الدراسة لمعرفة الدعم الاجتماعي والضغط المالية على الشعور بالسعادة النفسية، وتوضيح أن الضغوط المالية تؤثر على الصحة العقلية والبدنية والنفسية. واستخدم الباحث أساليب المسح البريدية لعينات عشوائية لخمسة مقاطعات في السويد، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وقد تضمنت الاستبيانات أسئلة حول الضغوط المالية والدعم الاجتماعي الملموس والإحساس بالسعادة النفسية والصحة العامة. وقد توصلت الدراسة إلى أن الضغوط المالية العالية والدعم الاجتماعي المنخفض ترتبط بشعور منخفض للسعادة وعلى النقيض من ذلك كان الأفراد الذين يعانون من ضائقة مالية والدعم الاجتماعي الملموس عال زادت لديهم درجة السعادة النفسية.

المحور الثاني : الدراسات السابقة التي اهتمت بالأداء المؤسسي

ومن هذه الدراسات مايلي:

١ - دراسة مروة حسام هيبه (٢٠٢٣). بعنوان: "تطوير الأداء المؤسسي بمعاهد السياحة والفنادق في مصر على ضوء متطلبات التحول الرقمي"، هدفت الدراسة تعرف الأداء المؤسسي والتوصل إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات الإجرائية لتطوير الأداء المؤسسي بمعاهد السياحة والفنادق في مصر على ضوء متطلبات التحول الرقمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها:

- ضرورة ربط البنية الأساسية التكنولوجية بشبكة معاهد السياحة والفنادق في مصر.
- ضرورة تطوير برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بمعاهد السياحة والفنادق لاستخدام المواقع الإلكترونية في عملية التدريس والبحث العلمي.
- العمل على تفعيل متطلبات العصر الرقمي الذي يعتمد على كل ما هو تقني وحديث خاصة في الأجهزة والمعدات.
- إعادة النظر في الهياكل التنظيمية الجامدة بمعاهد السياحة والفنادق لتصبح هياكل تنظيمية مرنة.
- ضرورة مواكبة التوجهات العالمية نحو بناء المؤسسات الرقمية.

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر

- ضرورة التحول من ثقافة التعلم التقليدي لثقافة التعلم الرقمي.
- ٢ - دراسة السعيد السعيد بدير سليمان (٢٠٢٢). بعنوان: "تصور مقترح لتحسين الأداء المؤسسي بكليات التربية جامعة كفر الشيخ في ضوء أبعاد نموذج ماكينزي 7S Mckinsey من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، هدفت الدراسة محاولة تطوير الأداء المؤسسي بكليات التربية جامعة كفر الشيخ وهدفت تقديم تصور مقترح لتحسين الأداء المؤسسي بكليات التربية جامعة كفر الشيخ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الميدانية (الاستبانة). وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:
 - تبني إستراتيجية الكلية على استثمار موارد وإمكانات ومعدات الكلية المادية والبشرية والمعرفية والتكنولوجية.
 - قلة اهتمام كليات التربية بالتحديث الدائم لاستراتيجيتها .
 - ضعف التعاون بين أقسام الكلية المختلفة.
 - ضعف تناسب رواتب ومكافآت أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مع ما يبذل من مجهودات.
 - ندرة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات الخاصة بهم.
 - يتوافر لدى هيئة التدريس ومعاونيهم المهارات والكفاءات اللازمة لتحقيق أهداف الكلية.
- ٣ - دراسة شبيرو سنتايه Shbru, Sintayah (٢٠١٧). بعنوان: تقييم العوامل المؤثرة على الأداء المؤسسي حالة جامعة ولايتاسودو، هدف الدراسة استكشاف العوامل التي تؤثر على الأداء المؤسسي لجامعة ولايتو سودو Walair a Soto، وحددت الدراسة وجهة نظر مديري المستوى المتوسط وأنها تؤثر على أداء الجامعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، تم جمع البيانات باستخدام استبيانات منتظمة لتقييم العلاقة بين المعايير والأداء المؤسسي لجامعة Walair a Soto والمقابلة، وتكونت عينة الدراسة في الجامعة في ثمان كليات. وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل المؤثرة على الأداء المؤسسي ومن الخبرة القيادية والمديرين الأكاديميين للمديرين، وتطبيق السياسات والإجراءات، وبناء مجتمع التعليم المهني، وضمان الكفاءة الإدارية الحالية والمساءلة.

المحور الثالث - الدراسات التي اهتمت بمدارس التعليم الفندقي:

وتعرضها الدراسة على النحو التالي:

- ١ - دراسة مروة حسام هيبه (٢٠٢٠). بعنوان: متطلبات الحكومة الرشيدة لضمان الجودة والتميز بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر، هدف الدراسة التعرف على الأسس التنظيمية للحكومة الرشيدة ومتطلبات تطبيقها في التعليم، وكذلك رصد واقع متطلبات تطبيق الحكومة الرشيدة لضمان الجودة والتميز بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر من وجهة نظر المعلمين، واهتمت الدراسة بوضع تصور مقترح لمتطلبات تطبيق الحكومة الرشيدة كمدخل لضمان الحوكمة والتميز بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة استبانة تم تطبيقها على عينة من مدارس التعليم الثانوي الفندقي. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أ. يتطلب الوصول للفاعلية في تطبيق الحوكمة تضافر جهود المؤسسات التعليمية من خلال مجموعة من الإستراتيجيات والمبادئ التي تسهم في تحقيق تلك الفاعلية.

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقى فى مصر

- ب. التأكيد على تأهيل فكرة الجودة فى المؤسسات التعليمية ومن بينها المدارس الثانوية الفندقية من خلال آليات الاعتماد ومعايير.
- ج. العمل على توفير قيادة ديمقراطية وفعالة تسعى لتحقيق معايير الجودة والتميز.
- د. تساعد إدارة المدرسة الثانوية الفندقية على تطبيق مبدأ المساءلة للتأكيد من قيام أعضاء المجتمع المدرسى لأدوارهم ومسئولياتهم فى اتخاذ القرارات المدرسية.
- هـ. تبنت المدارس الثانوية الفندقية الحوكمة الرشيدة لتحقيق الرقابة الفعالة على أدائها للحد من الفساد الإدارى لتحقيق مبادئ النزاهة والشفافية والمساءلة والمحاسبة.

2 - دراسة هاشم فضل الله حسنين بخيت (٢٠١٨). بعنوان: "متطلبات تطبيق الإدارة الاستراتيجية بمدارس التعليم الثانوى الفنى الفندقى فى مصر"، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات عن واقع التعليم الفنى الفندقى فى مصر على ضوء متطلبات الإدارة الاستراتيجية.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود قصور شديد فى جميع متطلبات تطبيق الإدارة الاستراتيجية بمدارس التعليم الفنى الفندقى فى مصر، خصوصاً فى المتطلبات العامة، ومتطلبات التخطيط الاستراتيجى ومتطلبات التنفيذ الاستراتيجى، متطلبات التقييم الاستراتيجى.
- قدمت الدراسة مجموعة من المقترحات لتحقيق متطلب الإدارة الاستراتيجية منها:
 - ضرورة وجود إدارة حقيقية للتغيير والتطوير،
 - ضرورة اجتياز المتقدم لشغل منصب مدير المدرسة الفنية الفندقية دورة على الأقل فى التخطيط الاستراتيجية.
 - تحويل المدارس الفندقية إلى فنادق صغيرة بالتعاون مع أصحاب المصلحة من رجال الأعمال والخبراء فى قطاع السياحة والفندقة لتوفير بيئة تدريبية للطلاب فى مواقع العمل.
 - توفير مصدر تمويل بديل بجانب التمويل الحكومى
 - وتفعيل الشراكة بين المدارس الفندقية وأصحاب المصلحة من رجال الأعمال والخبراء من قطاع صناعة السياحة والفندق.

التعليق على الدراسات السابقة :

و توضحه الباحثة على النحو التالى:

- أولاً - أوجه التشابه: تتشابه الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة فى استخدام المنهج الوصفى وتشابهت مع دراسة مروة هيبية وهاشم فضل الله فى المرحلة التعليمية وهى (التعليم الثانوى الفندقى).
- ثانياً - أوجه الاختلاف: اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فى تطبيق مداخل إدارية غير مدخل الإدارة بالسعادة.
- ثالثاً - أوجه الاستفادة: من الدراسات السابقة كانت من خلال التعرف على مصطلحات البحث وتطبيق المنهجية (المنهج الوصفى) وتوثيق مشكلة البحث.

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر

رابعا - أوجه التمايز: تميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة بأنه تناول تحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر على ضوء مدخل الإدارة بالسعادة وهو ما لم تتناوله أية دراسة سابقة .

محاور البحث:

يسير البحث وفقا للمحاور التالية:

المحور الأول : الإطار النظري للبحث

ويوضحه البحث على النحو التالي:

أولا : الإدارة بالسعادة

وتعرضه الدراسة كما يلي:

١ - مفهوم الإدارة بالسعادة:

يعتبر مفهوم السعادة أحد المفاهيم التي اهتم بها الباحثون والمفكرون والفلاسفة على مر التاريخ، وقد اختلف الفلاسفة والباحثون في تعريفهم لمفهوم السعادة باختلاف المرجعيات الفكرية والنظرية والأطر التي تنطلق منها، ولكن الذين أجمعوا عليه أن مفهوم السعادة تقع ضمن اهتمام العديد من العلوم الإنسانية، والاجتماعية مثل الفلسفة وعلم الدين، والاجتماع، وعلم النفس. وعلى الرغم من أن الاهتمامات الأولى لهذا المفهوم، انطلقت من الفلسفة اليونانية القديمة، فإن إحياء هذا المفهوم من جديد داخل في نطاق علم النفس وارتبط بعلم النفس الإيجابي كأحد الفروع الحديثة في علم النفس.

ويعرف (حمادات، والقضاة، ٢٠١٦، ص ١٤٨) السعادة بأنها: انفعال وجداني إيجابي ثابت نسبيا، يتمثل في إحساس الفرد بالبهجة والفرح والسرور ويسمو إلى مستوى الرضا النفسي، وقد تصبح السعادة سمة من سمات الفرد يتميز بها صاحبها في معظم أوقات النشاط، فهي حالة انفعالية عقلية يخبرها الفرد ويتمتع بها.

٢ - مكونات السعادة:

إن اللذة تُعد طبيعة إنسانية، والخير غاية بالنسبة للإدارة، والحقيقة غاية بالنسبة للعقل، وبذلك فالسعادة هي غاية عامة ومكون أصيل للإنسانية كلها، فالسعادة من أرقى مراتب الحياة وامتعتها وهي الأمر الذي يسوق كل إنسان إلى جهة الخير. وإن للسعادة مكونات ثلاثة وفقاً لمفهوم السعادة عند سيلجمان. (نور الدين الروي لي، ٢٠١١، ٧) وهي كالتالي:

أ. الإنشغال الإيجابي: يعرف الإنشغال الإيجابي بأنه درجة اندماج الفرد في أي نشاط معرفي، اجتماعي وظيفي أكاديمي... وغير ذلك، ويرغب القيام به والاستمرار فيه مع الاستماع بهذا النشاط.

ب. المشاعر الايجابية: تنعكس المشاعر الإيجابية لدى الفرد في مدى شعوره بأن حياته مبهجة وسارة.

ج. معنى الحياة: على الرغم من الاختلافات والتباين في التعريفات التي قدمت لمفهوم معنى الحياة، فهناك اتفاق على أن معنى الحياة يشير إلى توجه الفرد نحو الحياة وقدرته على إدراك وجود نظام منسق لها بحيث يخلق لنفسه مجموعة من الأهداف العامة التي تسعى إلى تحقيقها.

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر

٣- أسباب السعادة:

أصبح استخدام علم النفس الإيجابي -علم ذا قيمة - لرفع مقومات أسباب السعادة والإدارة وتطوير الموظفين الأمر الذي أدى لزيادة التدفق للمجتمع الذي يعملون به، مما أدى إلى فائدة حقيقية ومباشرة لإنتاجية العمل ولموظف أكثر سعادة وصحة عما قبل. (Reath Klevetone, 2005) ومع التقدم التكنولوجي أصبح للموظفين اليوم معرفة واسعة النطاق ببيئات العمل ونظم الحوافز والمكافآت فيها لابقائهم سعداء وذوي دافع مرتفع إلى حد ما وهذه المكافآت البسيطة يمكن أن يكون لها أثر كبير في سعادة ومزاجية الموظفين، بالتأكيد توافر المكافآت الإيجابية البسيطة هو أمر حاسم للنجاح. وتبني أماكن العمل الرائعة من خلال علاقات العمل اليومية التي يعايشها الموظفون وليس من خلال قائمة البرامج والمميزات ويرجع ذلك إلى العديد من الأسباب التي تحقق تلك السعادة . (عبد المجيد المرزاقى، ٢٠١٦، ١٣)

ومنها ما يلي:

أ-وجود الثقة المتبادلة في بيئة العمل.

ب-تقييم الثقافة السائدة في مكان العمل.

٤- العوامل المؤثرة على السعادة:

هناك الكثير من العوامل التي تؤثر على السعادة يتمثل معظمها في العلاقات الجيدة التي ينشئها الأفراد مع الآخرين وتأثير الحب والزواج والعلاقات العاطفية على درجة السعادة، وذلك من خلال ما يلي:

أ-تأثير العلاقات الاجتماعية على الشعور بالسعادة.

ب-تأثير الحب والزواج على الشعور بالسعادة.

ج-تأثير الأصدقاء على الشعور بالسعادة.

د-تأثير علم النفس الفسيولوجي على الشعور بالسعادة.

ه-تأثير بيئة العمل على مستوى السعادة.

و-تأثير أسلوب التقدير والتحفيز على مستوى السعادة.

ثانياً: الأسس النظرية لجودة الأداء المؤسسي

ويوضحها البحث كما يلي:

١ - مفهوم الأداء المؤسسي:

بالرغم من اختلاف كل مؤسسة في تقديرها وقياسها للأداء إلا أن جميعهم متفقون في تحقيق الأهداف للوصول إلى الجودة وذلك من خلال إيجاد أساليب جديدة لكنها تركز على غاية واحدة في تحسين الأداء، يعرف الأداء بأنه النتائج المرغوبة للسلوك كما يعرف أيضاً بأنه تنفيذ مهام معينة (محمد البرعي، محمد التويجري، ١٩٩٣)، وتعرف أيضاً بأنه العملية الإدارية والفنية التي يتم من خلالها جمع البيانات واستنباط المعلومات الوصفية والكمية التي تدل على مستوى الأداء المحقق وعلى العاملين لمقارنته بأداء أقرانهم أو بالمعدلات والمعايير التي توضح مما ينبغي أن يتحقق. (عامر الكبيسي، ٢٠٠٥، ٨٩)

٢ - أهداف تطوير الأداء المؤسسي:

ومن هذه الأهداف مايلي:

أ- يعمل على تزويد متخذي القرارات في المؤسسات التعليمية بمعلومات عن أداء العاملين هل

هو أداء مرضي أو غير مرضي.

ب- يكشف عن قدرات العاملين واقتراح إمكانية ترقيةهم وتولي المناصب القيادية.

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر

- ج- يساعد على إصدار الأحكام على مدى إسهام العاملين في تحقيق أهداف المؤسسات أو على إنجازهم الشخصي.
- د- تشكل أداة التقييم ومعرفة ضعف العاملين واقتراح إجراءات لتحسين أدائهم ويأخذ التحسين على شكل دورات تدريبية داخل وخارج المنظمة.
- هـ- يعتبر تغذية راجعة (Feed Back) فهو يوضح مدى تحقيق الأهداف المنشودة والعمل على تحسينها.
- و- يساعد في التخطيط للقوى البشرية في المنظمة فهو يشكل أداة لمراجعة مؤهلات القوى البشرية واقتراح إحلال قوى بشرية أخرى محلها.
- ز- يساهم في تزويد القيادات بمعلومات واقعية بمؤشرات التنبؤ لعمليات الاختيار في المنظمة.

٣ - أهمية الأداء المؤسسي:

أكدت الكثير من الدراسات التربوية على أهمية الأداء المؤسسي وتطويره لكونه يعد من أكثر الموضوعات حداثة في مجال الإدارة خاصة في ظل التحديات العالمية الجديدة وازدياد التبادل الهائل للمعلومات. (عبدالناصر محمد رشاد، ٢٠١٧).

وتتضح أهمية جودة الأداء المؤسسي من خلال نشر ثقافة الجودة وترسيخ الوعي بأهمية تطبيقها، وكذلك مراجعة وتقويم المؤسسات التعليمية - ومنها مدارس التعليم الثانوي الفندقي - للقيام بالتقويم الشامل للمؤسسات التعليمية وبرامجها طبقاً للمعايير المعتمدة لكل مرحلة تعليمية ولكل نوع من المؤسسات التعليمية (ياسر خليل، ٢٠٢١، 185-186).

٤ - أبعاد جودة الأداء المؤسسي

ويتناول البحث أبعاد جودة الأداء المؤسسي على النحو التالي:

أ- الأبعاد البيئية: وتتطلب بتهيئة الظروف البيئية المختلفة التي تحيط بالإدارات حتى تستطيع تحسين أدائها المؤسسي مثل إصلاح التشريعات وتطوير القيمة والأطر الثقافية للأفراد والمسؤوليات الاجتماعية.

ب- الأبعاد التنظيمية: ويتعلق بتطوير الأبعاد التنظيمية مثل الهيكل التنظيمي للإدارات المختلفة وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات، وتحديد أنماط القيادات ونطاق الإشراف والحوافز والتكنولوجيا المستخدمة في العمل وكذلك التنظيم الإداري للمؤسسة.

ج- الأبعاد الإنسانية: فيما يتعلق بالعنصر البشري لكل من العامل والعاملين وضرورة إشباع حاجاتهم وتحقيق درجة عالية من الرضا ورفع الروح المعنوية حتى يتم تنميتهم تنمية مستدامة. (مجدي عبد الرحمن عبدالله، ٢٠١٩، ٥٣).

٥- عناصر جودة الأداء المؤسسي:

تحدد جودة عناصر الأداء المؤسسي من ثلاثة عناصر أساسية وهي: (مفتاح الجندلي، ٢٠٢٢)

أ- أداء الأفراد: ويقصد به الأداء الذي يمكن استخدامه بطريقة تفيد وتخدم الجهات التي سيتوجه إليها الخدمة أو المنتج، وأن أداءات الأفراد مرتبطة تحقيقها بتحقيق الأهداف والذي يشتمل في مضامينه العديد من المفاهيم المتعلقة بالنجاح والفشل.

ب- أداء الوحدات التنظيمية: ويقصد به قياس أداء كل وحدة مجموعة أخرى من المعايير إلا أنه المقاييس التي تستخدم (مقياس فاعلية المؤسسة التربوية).

قياس الأداء وهي قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها المتعلقة بدرجة قبول خدماتها واستجاباتها للتطورات الحاصلة وتقسيم أداء الوحدات التنظيمية بالفاعلية، وترتبط قدرتها

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقى فى مصر

على البقاء والتكيف والنمو فى ظل تحقيق الموازنة بين متطلبات البقاء فى الأمد القريب أو البعيد، كما يتمثل فى قدرتها على الكفاءة والفاعلية التنظيمية واستجاباتها للتطورات المختلفة والحاصلة.

- ج- أداء المؤسسة تجاه البيئة المحيطة: وتصف أداء المؤسسة فى إطار البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهى قدرة المؤسسة على إدارة وحسن استخدام ما هو متاح لها من مواردها البشرية (العاملين) أو المادية (الأموال والمعدات) أو المعلومات من أجل تحقيق أهدافها وتمارس نشاطها فى الأداء بمختلف المجالات مثل:
- الأداء الاجتماعى: ويتمثل بتحقيق المسؤولية الاجتماعية لأهداف المؤسسة على المستوى الاجتماعى والفكرى والقومى تجاه البيئة المحيطة.
 - الأداء الاقتصادى: ويتحقق بتطبيق المبادئ الاقتصادية بالنسبة لظروف الوحدة وبيئتها المحيطة بها ويتم قياسه باستخدام مقاييس الربح بأنواعه.
 - الأداء المالى: ويتمثل فى زيادة معدل العائد ونسبة خفض التكلفة الناجمة عن تطوير إدارى معين مثل تبسيط الإجراءات وتنمية الإنفاق على تطوير تكنولوجيا الصيانة الدورية.
 - الأداء الفنى (التكنولوجى): ويتمثل فى نسبة الخفض فى الوحدات المعيبة وتقيد فى التجهيزات أو بسبب تقبل العاملين ونسبة الخفض فى عدد النماذج المستخدمة فى تقديم الخدمة والتطوير فى تقديم الانترنت.

٦- مقومات الأداء المؤسسى:

تشير بعض الأدبيات إلى أن أبرز مقومات الأداء المؤسسى تتحدد فيما يلى: (عبدالحر محملى علي، ٢٠٠٧، ٥٩)

- أ- السعى لتحقيق إنجازات باهرة.
- ب- تبني التغيير كسياسة ثابتة على كافة المستويات التنظيمية.
- ج- تشجيع المديرين على ممارسة القيادة وليس الرئاسة.
- د- التركيز على أن تكون المنظمة رائدة فى مجالها الرئيس.
- هـ- التركيز على الجودة فى كل أنحاء المنظمة ومجالات النشاط بها.
- و- التوجه بحسم فى تعميق جانب الخدمة والاتجاه نحو التعامل بمنطق العولمة.

بالنظر إلى المقومات السابقة يلاحظ التنوع والتأكيد على أمور مهمة مثل ممارسة القيادة وتبني التغيير والتركيز على الجودة الشاملة للمنظمة، من خلالها القيام بمجموعة من الإجراءات والمهام سعياً لتحقيق إنجازات باهرة للمنظمة من خلال تبني رؤية مستقبلية يشارك فى صياغتها كل العاملين فى الإدارة بهدف الإرتقاء بالأداء المؤسسى لإدارة مدارس التعليم الثانوى الفندقى وتطويره. وعلى ضوء ما سبق يتضح أن جودة الأداء المؤسسى لها أهميتها من خلال تحقيق أبعادها وعناصرها ومقوماتها التى لها دورا كبيرا لدعم المؤسسات التعليمية ومساندتها فى الحصول على الاعتماد.

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندق في مصر

ثالثاً: – مدارس التعليم الثانوي الفندق في مصر:

ويعرضه البحث على النحو التالي:

1 – الإطار المفاهيمي لمدارس التعليم الثانوي الفندق في مصر:

ويوضحه البحث كمايلي:

أ- مفهوم مدارس التعليم الثانوي الفندق في مصر:

تُعد مرحلة التعليم الثانوي من بينها التعليم الثانوي الفندق في مرحلة وسطى في سلم التعليم المصري، وحلقة وصل بين التعليم الأساسي بسنواته التسع والتعليم الجامعي.

ويُعد الاتجاه نحو دعم وتنمية الأنشطة السياحية والفندقية في مصر، وتعظيم دورها الفعال في الاقتصاد المصري، ومن أهم ملامح الخطة الاستراتيجية لمصر نحو تنمية الدخل القومي وتنويع مصادر الوصول إلى الجودة والتميز والتنمية المستدامة حيث يعد هذا القطاع من الاقتصاد المصري مصدراً مهماً من مصادر الدخل القومي، ومن خلاله تحصل الدولة على العملات الأجنبية وتوفير فرص عمل للشباب للقضاء على البطالة في ظل تباطؤ الاقتصاد، وزيادة جانب الواردات عن جانب الصادرات والعجز الهائل في ميزانية الدولة، فكان لزاماً على الدولة توفير العمالة المدربة تدريباً فعالاً.

كما أن التعليم الفني الفندق لا يمكن تجزئته عن النظام التعليمي في شكله الكبير على الإطلاق، فالتعليم المهني في صورته الواسعة هو ذلك النوع من التعليم الذي يجعل فرداً ما قابلاً للعمل في مجموعة من المهن أفضل من قابليته للعمل في مجموعة أخرى، وهو بهذا يختلف عن التعليم العام الذي يوازيه في الأهمية رغم كونه لا يعد الأفراد مؤهلين للعمل.

إن التعليم الفني والمهني مصطلحان وقد يتداخلان في العديد من الأحيان ولكنهما في الواقع مختلفان بعض الشيء في المعنى

فالتعليم المهني هو "ذلك النوع من التعليم الذي يتم تصميمه لمهنة أو حرفة معينة" أما التعليم الفني فهو "نوع من التعليم لا يستهدف مهنة أو حرفة بذاته وإنما يعطي معرفة شاملة" عن الأمور والمفاهيم الفنية في تخصص معين، ولكن العكس ليس بالضرورة صحيحاً. (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ٢٠١١)

ولضمان جودة التعليم الفني وفاعليته فقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٥٤) لسنة ٢٠٠٣م بإنشاء المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية - وما زال العمل بهذا القرار - ليكون مشرفاً على التعليم الفني بمصر بغرض تصميم نظام للتعليم الفني والتدريب المهني يستجيب لاحتياجات سوق العمل واستحداث إطار قانوني ومؤسسي جديد لمؤسسات التعليم الفني لزيادة استغلايتها وتحسين قدرة العمالة على الحراك.

٢ – أهداف مدارس التعليم الثانوي الفندق في مصر وأهميته:

يهدف البحث إلي إلقاء الضوء على طبيعة الواقع الحالي لمدارس التعليم الثانوي الفندق في مصر ، كما أن للتعليم الثانوي الفندق أهداف لا يمكن الإغفال عنها وتنقسم الأهداف إلى أهداف عامة وخاصة مثل :

– استكمال الإعداد الذاتي والقومي للطلاب من خلال الآتي: (آمال مسعود، ٢٠١٩، ٢).

أ- تنمية القدرات والمهارات اللغوية (العربية – الأجنبية) بشكل يمكنه من التعامل معهما واستخدامهما ببسر وسهولة خاصة في مجال السياحة.

ب- إعداد الطلاب لمواجهة سوق العمل في مجالات التخصص من خلال إكساب الطلاب الأسس العلمية والتكنولوجية التي يقوم عليها العمل الذي يمارسه الطلاب بعد تخرجهم بحيث يكونوا

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر

- قادرين على ممارسة العمل على أساس علمي سليم. (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية والتطوير، ٢٠٠١، ١٢)
- ج- تنمية القدرة على التكيف لأنواع متقاربة من الأعمال وفقاً لظروف ومتطلبات سوق العمل. ومن هنا أكدت السياحة التعليمية على أعلى مستوياتها بأن التعليم قضية أمن قومي في التعليم، وأكد مؤتمر إصلاح التعليم في مصر، على أن المنتج النهائي في مصر لا يزال في حاجة إلى قدر كبير من التطوير والتحديث وصولاً إلى الأفق المرجوة والكفاءة المطلوبة التي توافق المتغيرات العصرية، مما يعطي مؤشراً على اهتمام الدولة برفع مستوى التعليم الذي لا بد أن يواكب ما يحدث في عالم العمل والإنتاج. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٨، ١٦١)
- وتواجه السياسة التعليمية بمصر العديد من التحديات العالمية والمحلية وفي ظل تلك التحديات تركز السياحة التعليمية بمصر على العديد من المنطلقات الآتية:
- إتاحة الفرصة أمام جميع المؤهلين لتكافؤ الفرص التعليمية دون تمييز أو استثناء. (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية والتطوير، ٢٠١١، ٣)
- إتاحة فرصة لمشاركة قطاع الأعمال والقطاع الخاص والجمعيات غير الحكومية حيث ينظر للتعليم على أنه استثمار في القوى البشرية، وذلك من خلال إتاحة الفرصة لقطاع الأعمال والقطاع الخاص والجمعيات غير الحكومية للمشاركة بنهضة التعليم باعتباره مسؤولية قومية يشارك فيها الجميع. (حنان إسماعيل أحمد، ٢٠٠٢، ١٤١-١٤٣)
- تشجيع أصحاب الأعمال الخاصة في مجال السياحة من خلال تشجيعهم على المشاركة في تطوير برامج التعليم المهني والمساهمة في النهوض به.
- وقد حددت وزارة التربية والتعليم أهداف التعليم الثانوي الفني الفندقي على النحو التالي: (وزارة التخطيط والمتابعة، ٢٠١٦، ٢٨)
- الإسهام في بناء وتأهيل الطلاب لمواصلة تعليمهم والعمل على نموهم المعرفي والمهني.
- إعداد الطالب لمعرفة الأسس العلمية والتكنولوجية التي يقوم عليها العمل الذي يمارسونه بعد التخرج بحيث يكونوا قادرين على ممارسة العمل على أساس من الوعي والفهم لأبعاد العمل المختلفة.
- توفير كوادر من العمالة الفنية المدربة التي يحتاجها سوق العمل وتطلبها عجلة التنمية بالكم والكيف، لذا فإن إقامة المجتمع وتحقيق التنمية التي هي من الأمور الجوهرية المرتبطة بأهداف التعليم الفني التي تواجه المستقبل.

٣- أهمية التعليم الثانوي الفندقي:

- تبرز أهمية التعليم الثانوي الفندقي من خلال الغرض من وراء إنشائه، وهو إعداد الفني المدرب والماهر في السوق السياحي والفندقي المحلي والعالمى أو زيادة مساهمة خريجه في التنمية الاقتصادية للدولة، حيث إن قطاع السياحة في مصر من أكثر القطاعات أهمية وتأثير في التنمية الاقتصادية. (الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠١٢)
- دور المدارس الثانوية الفندقية في إعداد الموارد البشرية إعداداً شاملاً يتماشى مع متطلبات السوق السياحي والفندقي سواء كان ذلك محلياً أو عالمياً.
- وأثبتت الكثير من الدراسات مدى أهمية وتأثير سوق العمل السياحي ونجاح المؤسسات الفندقية على مدى قدرة العاملين ومهاراتهم وكفاءتهم في تلبية متطلبات العمل (Jankovic, 2011, 442)،

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر

وبالتالي تعزز قدراتها التنافسية محليا وعالميا، ولم يصبح هناك مجال إلا لذوي المهارات العالمية والمعرفة المتقدمة والكفاءة من العاملين لتحقيق أهداف القطاع السياحي مع وجود تنسيق لتحقيق التكيف بين أهداف العاملين والمنظمات السياحية. (Starman, Ford, 2011, 441)

وعلى ضوء ما سبق تتبنى أهمية المدرسة الثانوية الفندقية التي تؤكد السياحة نشاط يقوم على البشر ومن أجل البشر، لذا العامل المدرب تدريباً جيداً "الماهر يمثل أصلاً" من أصول النشاط السياحي، وهو عامل من عوامل استمرار التدفقات السياحية.

٤- خصائص التعليم الثانوي الفندقي:

تتميز كل مرحلة من مراحل نمو الطلاب بصفة عامة بخصائص بيولوجية وسلوكية وانفعالية ووجدانية تميزها عن باقي مراحل النمو السابقة واللاحقة لها، ومن أهم تلك المراحل المرحلة الثانوية فلضمان نمو الطالب بشكل متكامل من جميع النواحي، الوصول لمواطن صالح يخدم نفسه ومجتمعه ووطنه فهناك العديد من الخصائص في المرحلة الثانوية بصفة عامة والمرحلة الثانوية الفندقية بصفة خاصة لتلائم مع حاجات الطالب في كافة النواحي ومن تلك الخصائص: (محمود عبدالفتاح، ٢٠١٣، ٣٤)

- الملائمة: يكون التعليم الثانوي والفندقي ملائم لحجم وطبيعة نشاط المدرسة.
- الواقعية: أي ليس مثالياً، ويعبر عن المهام أو الأعمال التي تمثل الاختصاصات الحقيقية لمرحلة التعليم الثانوي الفندقي.
- المرونة: إمكانية تعديله وتطويره بما يواكب تطوير المؤسسة من مهام وأنشطة وتلبية الاحتياجات المتطورة.
- الوضوح: يوضح بدقة العلاقة بين المستويات الإدارية في المؤسسات الثانوية الفندقية وتسلسل علاقات السلطة.
- البساطة وقلة التعقيد: يساعد على الاتصالات والتنسيق الفعال بين القطاعات والإدارات والأقسام المختلفة.

-حجم المؤسسة: يختلف الهيكل التنظيمي ودرجة مرونته باختلاف حجم المؤسسة فكلما زادت المؤسسة حجماً كلما زادت المسؤوليات على القادة.

رابعاً - الملامح التربوية للإدارة بالسعادة لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي:

ومن أهم هذه الملامح ما يلي:

١. قناعة وقبول كافة أعضاء المجتمع المدرسي بضرورة تحقيق جودة الأداء المؤسسي لتحقيق سعادتهم بحصولهم على الاعتماد.
٢. تخطيط وتنفيذ البرامج الدراسية والأنشطة المصاحبة وامتلاك مدارس التعليم الثانوي الفندقي للمعايير والشروط العامة للمبنى، وكذا الموارد البشرية والمادية المؤهلة لتنفيذ خطط المستقبل ومن ثم اكتساب المدرسة للمكانة أو الصفة العلمية التي تعمل على تحقيق جودة الأداء المؤسسي.
٣. إيمان الإدارة المدرسية بأهمية تطبيق الإدارة بالسعادة لضمان تحقيق جودة الأداء المؤسسي الذي نتائجه ستظل مرهونة بجودة العنصر البشري، لذا وجب على مديري مدارس التعليم الثانوي الفندقي تزويد جميع العاملين بالتوجيهات والنشرات الدورية الموضحة لشروط جودة الأداء المؤسسي وآلياته،

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر

- مع تطبيق المحاسبية على جميع العاملين بتلك المدارس ومنحهم قدراً من السلطات يتفق وآليات تفعيل مدخل الإدارة بالسعادة. (محمد صبري، السيد البحيري، ٢٠٠٩، ص ٧٣).
٤. أن يدرك كل فرد من أعضاء المجتمع المدرسي مسؤولياته وواجباته في تحقيق الأداء المؤسسي من خلال تحسين استخدام الموارد المتاحة سواء أكانت البشرية أم المادية (المباني – المكتبة – المعامل التجهيزات وغيرها)، أم المالية أم المعلوماتية أم التكنولوجية حتى وأن تواضع قدرها فإن يجب تطبيق مدخل الإدارة بالسعادة لتحقيق ما سبق. (أحمد إبراهيم أحمد، ٢٠٠٧، ١٨٨-١٨٩).
٥. الاهتمام بجودة المناهج الدراسية وطرق التدريس ووسائل وأساليب التقويم ويعني بجودة المناهج (توفير خصائص معينة في المناهج المدرسية) بحيث تنعكس تلك الخصائص على مستوى الخريجين بمدارس التعليم الثانوي الفندقي، وهو ما يشير إلى وجود تخطيط مسبق يستند لمعايير الجودة وخاصة جودة الأداء المؤسسي لتحقيق التميز، وذلك من خلال تطبيق الإدارة بالسعادة لأنها تلتحق بعصر لا مجال فيه إلا للتميز. (مصطفى عبدالسميع، ٢٠٠٨، ٦).
٦. الاهتمام بأداء الطالب (المخرج الأساسي للعملية التعليمية) وتأهيله صحياً وعقليا وثقافيا حتى يتمكن من استيعاب المعرفة واكتمال متطلبات تأهيله، وبذلك تضمن المدرسة أن يكون هؤلاء الطلاب ذوي قدرة على الابتكار والتفكير الإبداعي، وتقاس جودة أداء الطالب من خلال عملية التعلم ومدى تقويم الطالب لنظام الإرشاد والإشراف الذي توفره له الإدارة بالسعادة لتحقيق أهداف التعليم. (رافدة الحريري، ٢٠٠٧، ٢٥٦).
٧. يتطلب تحقيق جودة الأداء المؤسسي تأهيل أداء المعلم علمياً وتربوياً، ويشتمل هذا على خبراته العلمية وتأهيله النظري بما يشكل هيكلاً متكاملًا منسجماً يساعد في إثراء العملية التعليمية من خلال الإدارة بالسعادة التي تعمل على تنمية خبرات تعلم تشجيع الطلاب على التطبيق والمرونة والابتكار أو بالتالي القدرة على التدريس الجيد وكفاية التوجيه العلمي للطلاب. (نبيل سعد، ٢٠١١، ١٤٩).
٨. يتطلب رفع كفاءة جودة التعليم تحسين أداء كافة عناصر الجودة التي تتكون منها المنظومة التعليمية، والمشملة بصفة أساسية على الطالب والمعلم والبرامج التعليمية وطرق تدريسها وتمويل إدارة مدارس التعليم الثانوي الفندقي، وكل ذلك يحتاج إلى إدارة متميزة مثل الإدارة بالسعادة التي تتبنى أسلوب الجودة وترتكز على الانتباه عند الطلاب لمساعدتهم، وكذلك تقييم المعلمين طوال العام لإثراء العملية التعليمية. (دلال فتحي، ٢٠١٠، ١١٩).
- وعلى ضوء ما سبق تري الباحثة أن المدارس الثانوية الفندقية بمصر قد تواجه العديد من المشكلات كغياب التخطيط الصحيح للوصول والتحول نحو الجودة والتميز، فهناك معوقات تتعلق بالإدارة المدرسية والمعلمين ومعوقات تتعلق أيضاً بغياب التفاعل بين المدرسة والمجتمع المحلي ولم يتم التغلب على تلك المعوقات إلا إذا كان هناك معايير للقيادة والحوكمة الرشيدة والمدارس يطبقها مدير المدرسة الثانوية الفندقية علي ضوء الإدارة بالسعادة.
- خامساً: التوصيات والمقترحات الإجرائية لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي علي ضوء مدخل الإدارة بالسعادة:
- ومن هذه التوصيات ما يلي:
١. الاستخدام السليم للموارد والإمكانيات الموجودة بالمدرسة الثانوية الفندقية بما يحقق تطوير الأداء المؤسسي على ضوء الإدارة والسعادة. ويمكن توفير نظام لمتابعة ومراقبة الأداء في المدرسة وفق أسس سليمة للتأكد من الاستخدام السليم للموارد والإمكانيات الموجودة بالمدارس الثانوي الفندقي.

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر

٢. ضرورة عمل دورات تدريبية وورش عمل خاصة بموضوع تطوير الأداء المؤسسي على ضوء الإدارة بالسعادة والاستعانة بها لتحقيق الأهداف المرجوة منها على المستوى المطلوب.
٣. وضع رؤية استراتيجية لدى مديري المدارس الثانوي الفندقي في معالجة صعوبات تطوير الأداء المؤسسي وتوفير بيئة تكنولوجية حديثة تساعد أعضاء المجتمع المدرسي على تطوير الأداء المؤسسي.
٤. القضاء على البيروقراطية وتوفير بيئة عمل مليئة بالسعادة والحب والتوازن العاطفي بين القادة والعاملين.
٥. تشارك المدرسة أولياء الأمور عن طريق عقد العديد من الاجتماعات بينهم لإيجاد بيئة مليئة بالحب والتفاعل بين المدرسة والمجتمع والتواصل الفكري بينهم ومحاولة وضع حلول للمشكلات التي تواجه أولياء الأمور.
٦. وضع حوافز مادية ومعنوية للعاملين بالمدرسة لرفع الروح المعنوية لديهم وكذلك التشجيع على العمل التعاوني بين القادة والعاملين. وذلك عن طريق تفويض السلطة والعمل في فريق.
٧. استخدام الأسلوب العلمي من قبل الإدارة في تحديد مشكلات العمل المدرسي وامتلاك المدرسة لرؤية واضحة وخطة للجودة لتطوير المدارس الثانوية الفندقية.
٨. استثمار الموارد البشرية والمادية والتكنولوجية من قبل الإدارة لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي علي ضوء مدخل الإدارة بالسعادة لتحقيق الرضا الوظيفي ورفع الروح المعنوية لجميع العاملين بالمدرسة.

توصيات البحث

- المقترحات الإجرائية لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي علي ضوء مدخل الإدارة بالسعادة:
- الاستخدام السليم للموارد والإمكانيات الموجودة بالمدرسة الثانوية الفندقية بما يحقق تطوير الأداء المؤسسي على ضوء الإدارة والسعادة. ويمكن توفير نظام لمتابعة ومراقبة الأداء في المدرسة وفق أسس سليمة للتأكد من الاستخدام السليم للموارد والإمكانيات الموجودة بالمدارس الثانوي الفندقي.
 - ضرورة عمل دورات تدريبية وورش عمل خاصة بموضوع تطوير الأداء المؤسسي على ضوء الإدارة بالسعادة والاستعانة بها لتحقيق الأهداف المرجوة منها على المستوى المطلوب.
 - وضع رؤية استراتيجية لدى مديري المدارس الثانوي الفندقي في معالجة صعوبات تطوير الأداء المؤسسي وتوفير بيئة تكنولوجية حديثة تساعد أعضاء المجتمع المدرسي على تطوير الأداء المؤسسي.
 - القضاء على البيروقراطية وتوفير بيئة عمل مليئة بالسعادة والحب والتوازن العاطفي بين القادة والعاملين.
 - تشارك المدرسة أولياء الأمور عن طريق عقد العديد من الاجتماعات بينهم لإيجاد بيئة مليئة بالحب والتفاعل بين المدرسة والمجتمع والتواصل الفكري بينهم ومحاولة وضع حلول للمشكلات التي تواجه أولياء الأمور.

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر

- وضع حوافز مادية ومعنوية للعاملين بالمدرسة لرفع الروح المعنوية لديهم وكذلك التشجيع على العمل التعاوني بين القادة والعاملين. وذلك عن طريق تفويض السلطة والعمل في فريق.
- استخدام الأسلوب العلمي من قبل الإدارة في تحديد مشكلات العمل المدرسي وامتلاك المدرسة لرؤية واضحة وخطة للجودة لتطوير المدارس الثانوية الفندقية.
- استثمار الموارد البشرية و المادية و التكنولوجية من قبل الإدارة لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي علي ضوء مدخل الإدارة بالسعادة لتحقيق الرضا الوظيفي و رفع الروح المعنوية لجميع العاملين بالمدرسة.

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقى فى مصر

قائمة المراجع

أولاً - المراجع العربية:

- أحمد إبراهيم أحمد (٢٠٠٧). تطبيق الجودة والاعتماد فى المدارس، دار الفكر العربى، القاهرة.
- ابن منظور محمد بن مكرم الأفريقى المصرى (د. ت). لسان العرب، دار صادر للنشر والتوزيع، بيروت.
- أشرف محمود أحمد (٢٠٠٤). الكفاية الداخلية لنظام التعليم الثانوى الفندقى فى ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة (دراسة تقويمية)، رسالة ماجستير، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادى.
- أمال سيد مسعود (٢٠١٠). واقع استخدام التكنولوجيا بالتعليم الثانوى الفنى "دراسة ميدانية"، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، شعبة بحوث التعليم الفنى، القاهرة.
- أمل جودة (٢٠٠٧). الذكاء الانفعالى وعلاقته بالسعادة والثقة بالنفس لدى طلبة الأقصى، مجلة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، ع (٣).
- توفيق عبد المحسن (٢٠٠٢). تقييم الأداء المؤسسى - مداخل جديدة لعالم جديد، دار النهضة العربية، القاهرة.
- جابر عبد الحميد جابر، أحمد خيرى كاظم (٢٠١٠). مناهج البحث فى التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية، القاهرة.
- حنان إسماعيل أحمد (٢٠٠٢). السياسة التعليمية فى المجتمعات العمرانية الجديدة من منظور تخطيطى تربوى، مجلة مستقبل التربية العربية، مجلد (٨)، العدد (٢٤)، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية.
- خالد بكرى ضرار إبراهيم (٢٠١٤). تصور مقترح لتفعيل أدوار مديري المدارس الثانوية الفندقية بشمال سيناء باستخدام معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، كلية التربية بالعريش، جامعة قناة السويس.
- دلال فتحى عطية (٢٠١٠). متطلبات تحقيق الجودة والاعتماد فى المدرسة المصرية - دراسة ميدانية، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
- رافده عمر الحريرى (٢٠٠٧). التقويم الشامل للمؤسسة المدرسية، دار الفكر، عمان، الأردن.
- السعيد السعيد بدير سليمان (٢٠٢٢). تصور مقترح لتحسين الأداء المؤسسى بكليات التربية جامعة كفر الشيخ فى ضوء أبعاد نموذج ماكينزى McKinsey 7S من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة التربية، العدد (١٩٥)، الجزء (٢)، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- شيخه بطى البلوشى (٢٠١٩). الأنماط القيادية لدى مدارس التعليم الأساسى وعلاقتها بالسعادة المهنية للمعلمين فى محافظة الظاهرة فى سلطنة عمان، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، سلطنة عُمان.
- عامر خضر الكبيسى (٢٠٠٥). إدارة الموارد العامة البشرية فى الخدمة المدنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- عبد الحر محمدى على (٢٠٠٧). إدارة نظم الجودة، بغداد - العراق، معهد النفط العربى للتدريب.
- عبد العزيز جميل مخيمر وآخرون (٢٠٠٠). قياس الأداء المؤسسى للأجهزة الحكومية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقى في مصر

- عبد المجيد المرزوقي (٢٠١٦). ثنائية السعادة والتسلح، دار هماليل للطباعة والنشر، الإمارات.
- عدلي الحسين نجاح حسن (٢٠٠٠). الإدارة الاستراتيجية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- فاطمة زكريا محمد عبد الرازق (٢٠١٣). إصلاح التعليم العالى الفنى فى مصر بواسطة التعليم القائم على العمل فى ضوء خبرة الاتحاد الأوروبى المملكة المتحدة نموذجاً، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد (٢٠)، العدد (٤٨)، المركز العربى للتعليم والتنمية، القاهرة.
- مجدى صلاح طه المهدي (٢٠٠٤). المساءلة التعليمية فى مصر بين إشكالية التنظير وممارسات التطبيق فى ضوء خبرات بعض الدول، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، الجزء (١)، العدد (٢٥).
- مجدى عبد الرحمن عبد الله (٢٠١٩). استراتيجية مقترحة لتطوير الأداء المؤسسى بجامعة الوادى الجديد فى ضوء التكامل بين مدخل التنظيمى والإدارة بالنتائج، المجلة العربية، العدد الثامن والخمسون، فبراير، كلية التربية، جامعة الوادى الجديد.
- محمد الفرادى (٢٠١٥). إدارة الجودة الشاملة، دار اليازورى العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.
- محمد حسن محمد حمادات، وأحمد القضاة (٢٠١٦). مستوى السعادة لدى عينة من طلبة البلقاء التطبيقية فى ضوء بعض المتغيرات فى المملكة الأردنية الهاشمية، مجلة الصنارة للبحوث والدراسات، الأردن، ع (٣).
- محمد صبرى حافظ، السيد محمود البحيرى (٢٠٠٩). اتجاهات معاصرة فى إدارة المؤسسات التعليمية، عالم الكتب، القاهرة.
- محمد عبد الله البرعى، محمد إبراهيم التويجى (١٩٩٣). معجم المصطلحات التربوية، مكتبة العبيكان، الرياض.
- محمود عبدالفتاح رضوان (٢٠١٣). مهارات إعداد الهياكل التنظيمية، المجموعة العربية للنشر والتدريب، القاهرة.
- المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية والتطوير (٢٠٠١). تطوير التعليم فى جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٠/٩٩م، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
- مروة حسام إسماعيل هبة (٢٠٢٣). تطوير الأداء المؤسسى بمعاهد السياحة وفنادق فى مصر على ضوء متطلبات التحول الرقمى، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بالغرندقة، جامعة جنوب الوادى، العدد (٦)، المجلد (١)، ص ٢١٢-٢٧١.
- مروة حسام إسماعيل هبة (٢٠٠٠). متطلبات تطبيق الحوكمة الرشيدة لضمان الجودة والتميز بمدارس التعليم الثانوى الفندقى فى مصر، رسالة ماجستير، كلية التربية بالغرندقة، جامعة جنوب الوادى.
- مصطفى عبد السميع محمد (٢٠٠٨). الجودة فى التعليم نحو مؤسسة تعليمية فاعلة فى عالم متغير، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، مكتب اليونسكو الإقليمى، القاهرة.
- مفتاح الجندي (٢٠٢٢). منتدى الموارد البشرية وعنوانه الأداء المدرسى، على الرابط: www.hrdischsoion.com.1pm20-8-2-22
- نبيل سعد خليل (٢٠١١). إدارة الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمى فى المؤسسات التربوية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.

الإدارة بالسعادة مدخلاً لتحقيق جودة الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الثانوي الفندقي في مصر

- نور الدين أحمد الدوكالني (٢٠١٣). مراتب السعادة عند الغزالي ، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية، الإسماعيلية مصر، ع (٧).
- هاشم فضل الله حسنين بخيت (٢٠١٨). متطلبات تطبيق الإدارة الاستراتيجية في مدارس التعليم الثانوي الفني الفندقي في مصر، رسالة ماجستير، كلية التربية بالغرندقة، جامعة جنوب الوادي.
- هايس محمد حتامله، نجوى عبد الحميد دواشه (٢٠١٩). الأداء المؤسسي ودوره في تحسين الجامعات الخاصة في شمال الأردن من وجهة نظر القادة الأكاديميين، مجلة دراسات العلوم التربوية، مجلد (٣٦)، العدد (٢)، الجامعة الأردنية.
- الهيئة العامة للاستعلامات (٢٠١٢). السياسة في مصر متوفر على www.sis.gov.eg الساعة ١١:٣٢/١١/١٦م
- وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٨). ركائز الجودة في التعليم الثانوي، المؤتمر القومي لتطوير التعليم الثانوي وسياسات القبول بالتعليم الجامعي، في الفترة من ١٠-١٢ مايو ٢٠٠٨، وزارة التعليم العالي، الجزء (١)، القاهرة.
- وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٩). الإدارة العامة للتعليم التجاري، إدارة المناهج والكتب، أهداف التعليم الثانوي الفندقي، مطبعة الوزارة ، القاهرة.
- ياسر محمد خليل (٢٠١٥). تصور مقترح لتطوير الكفايات الإدارية لمديري مدارس التعليم الفني في ضوء إدارة التميز، رسالة ماجستير، كلية التربية بالغرندقة، جامعة جنوب الوادي.
- (٢٠٢١). مراكز التميز للمؤسسات التعليمية والتربوية في ضوء نماذج وجوائز التميز العالمية، دار إضافة للنشر والتوزيع، القاهرة .

المراجع الأجنبية:

- Argyle, Micheal (1003). The Psychology of Happiness K. Methuen of co., Ltd London of New York, p. 34.
- Aslund C. Larm P., Dtarrin Bl Nilson (2014). The Buffering Effect of Tangible Social Support and Psychosomatic in a Large Sample of The Adulty General Population, International, Journal for Equity in Health, Vol., 13, Issue 1, p. 100-119.
- Cecilia, E., Jamcs, E., Jther S., & Umosen, A. (2012). Building Rison/Soils and Excellence in The Management of Personal by Secondi School Principles Maturational, Journal of Academic Research in Business and Social Science, 2 (2), 154-162.
- Jankovic, V. (2011). Human Resources in Tourism As Factor of its Employment and Competitiveness Growth Comparative Analysis of Serbia and Surnaming Countries, 433, 445.
- Petersenw, Ginsbery, G., and Wilks, M. (2003). An Organizational Performance for Agricultural Research or Animation, INSAP, p. 1.
- Shibru, Sintaychu: Bibiso, Mesfin:, Sodo, Etiopia Dusman, Kedir (2017). Assessment of Factor Affecting Intuitional Performance: The Case of

Woleaian Soda, University, Journal of Education and Practice, Vol. (8),
No. (7), pp. 60-66.

- Starman, M. C., & Ford, R. (2011). Motivating Your Staff to Provide Outstanding Service Electronic Version Retrieved Administrate on:
http://Scholarship.sha.cornell.edu/ar_cles1239