

**تأثير القيادة الخيرة في تحقيق
مؤشرات السعادة الوظيفية /
دراسة استطلاعية لعينة من
العاملين في شركات السفر
والسياحة في مدينة بغداد**

**The effect of good leadership in
achieving job happiness indicators
/ an exploratory study of a sample
of workers in travel and tourism
companies in the city of Baghdad**

م.م. فراس ناجي حاتم

Eng. Firas Naji Hatem

firas.n@uomustansiriyah.edu.iq

م.م. عباس محمود نايف

Eng. Abbas Mahmoud Nayef

abbas.m@uomustansiriyah.edu.iq

الجامعة المستنصرية / كلية العلوم السياحية

الملخص

يهدف البحث في التعرف على تأثير القيادة الخيرة بأبعادها (التحسس الاخلاقي، الاستغراق الايجابي، العمق الروحي) في ابعاد مؤشرات السعادة الوظيفية (الاستقلالية، التمكين البيئي، التطور الشخصي، العلاقة الايجابية مع الاخرين، تقبل الذات) ومن هنا جاءت فكرة الدراسة بموجب العنوان الذي تم تحديده واعتبار الشركات السياحية مجتمع الدراسة واختيار عينة من العاملين فيها، اذ تم توزيع الاستبيان على عينة من العاملين في الشركات السياحية اذ بلغ عدد الاستبيان الموزع (٦٠ استبانة)، وتم صياغة مشكلة البحث من خلال الزيارة الميدانية لبعض الشركات السياحية والبحث عن تأثير القيادة الخيرة التي من الممكن ان تساهم بإنجاح مشاعر السعادة الوظيفية لدى العاملين من خلال جو العمل والذي يعتبر بدوره من المحفزات الاساسية للمنافسة الداخلية والخارجية، وللإجابة عن مشكلة البحث تم وضع مجموعة من الفرضيات اهمها، (هل هناك علاقة ارتباط وتأثير بين القيادة الخيرة ومؤشرات السعادة الوظيفية)، ومن خلال الدراسة والبحث تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات ومن اهمها (هناك علاقة ارتباط معنوية وتأثير معنوي بين ابعاد الدراسة المختارة ضمن شركات السياحة والسفر عينة الدراسة مما اشارت ان القيادة الخيرة مهمة جداً لتحقيق مشاعر السعادة الوظيفية). الكلمات المفتاحية: القيادة الخيرة، السعادة الوظيفية .

Abstract

The research aims to identify the impact of benevolent leadership in its dimensions (moral sensitivity, positive absorption, spiritual depth) in the dimensions of functional happiness indicators (independence, environmental empowerment, personal development, positive relationship with others, self-acceptance) Hence the idea of the study under the title that was identified and consider tourism companies as the study community and choose a sample of their employees, as the questionnaire was distributed to a sample of workers in tourism companies, as the number of the distributed questionnaire reached (٦٠ Questionnaire), and the research problem was formulated through a field visit to some tourism companies and the search for the impact of good leadership that can contribute to the success of the feelings of job happiness among workers through the work atmosphere, which is considered a cycle of basic incentives for internal and external competition, and to answer the research problem a set of hypotheses have been developed, namely, (Is there a correlation and impact between good leadership and job happiness indicators) Through the study and research, a set of conclusions were reached, the most important of which are (there is a moral correlation and moral impact between the dimensions of the study selected within the tourism and travel companies of the study sample, which indicated that good leadership is very important to achieve feelings of job happiness).

Keywords: good leadership, career happiness.

المقدمة

على الرغم من تناول العديد من الباحثين موضوع القيادة الا اننا نلاحظ ان هناك فجوة كبيرة تتمثل باختيار اسلوب القيادة المناسب الذي من شأنه ان يسيطر على المنظمات، حيث يرى (Saher,etal.٢٠١٣:٤٤٣)

ان اسلوب القيادة يمثل حاجة فعالة لمنظمات الاعمال اليوم ويضيف ايضاً ان اساليب القيادة تكون مختلفة من ثقافة الى اخرى، وينبغي تكيفها وفقاً للسياق الثقافي، وتؤكد نظريات القيادة، على انه لا يمكن للقائد تحقيق اهداف المنظمة الا من خلال خلق علاقات مع مرؤوسيه وتحفيز التزامهم وادائهم، ونتيجة للأسباب اعلاه اصبحت الحاجة ملحة للقيام بتحويل جديد في اسلوب القيادة حيث يشمل هذا التحول القيام بالاعتماد على التعاون المشترك بدلاً من المنافسة والتركيز على التدابير من اجل النجاح واخذ الاداء الاجتماعي في

العمل، واخذ المسؤولية الاجتماعية بنظر الاعتبار في حين لم يتم التوصل الى توافق في الآراء بشأن اسم هذا النموذج الجديد للقيادة، ولكن هناك فهم متزايد بأن بعض الحدود الاكثر اهمية في مجال القيادة تدور حول الاخلاق والقيم الروحية والتغيير الايجابي والمسؤولية الاجتماعية (Abbas,etal,٢٠١٣:٩٠) ومع ذلك فأن اغلب الكتاب والباحثين في حقل القيادة يركزون في احد الجوانب التي تم ذكرها في حين تهدف هذه الدراسة الى نقل حقل القيادة الى المستوى التالي من خلال كيفية تصرف القائد بإحسان وخلق وتعاون وروحانية وتمكين لأحداث التغيير الايجابي من حولهم وهذا ما يسمى بالقيادة الخيرة (Benevolent leadership) (جاد الرب، ٢٠٠٩، ٢٤)

هذا وتمثل السعادة الوظيفية موضوع مهم فرض نفسه على الساحة بوصفه ظاهرة تحتاج الى مزيد من الدراسة من

- منظور نفسي وزوايا ادارية وقيادية وتنظيمية واكتسب اهمية كبيرة لدى الكتاب والباحثين في الدول المتقدمة حيث يمثل العنصر البشري احد اهم موارد المؤسسات ويعتبر الركيزة الاساسية في تحقيق اهدافها وتنفيذ خططها ومن هنا تحرص الادارة الناجحة على حسن توجيه الافراد وبناء قدراتهم من خلال ربط اهدافهم مع اهداف المنظمة والعمل على ايجاد مناخ تنظيمي من شأنه تدعيم المشاركة والاحترام المتبادل والشعور بالمسؤولية وبث روح التعاون والولاء في العمل , (العون، ٢٠١٩: ٣٣). لذلك فإن الموظفين السعداء قادرون على اسعاد عملائهم وقيادة المنظمات التي يعملون فيها نحو النجاح والتمتع بسمعة متميزة فالإحساس بالالتزام تجاه الموظفين هو احد اهم الاسباب في نجاح المنظمات بالاضافة الى اعلامهم بقيمهم الجوهرية ومشاركتهم فيها ليكونوا سعداء وهذا سوف ينعكس بشكل ايجابي على تقديم خدمة عالية الجودة للعملاء (, ٢٠١٧, Buaklee, etal).
- ويمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤلات الاساسية التالية:
- ١- ما مستوى القيادة الخيرة لدى المدراء العاملين ضمن الشركات السياحية عينة الدراسة ؟
 - ٢- هل تمتلك عينة الدراسة تصوراً واضحاً عن مفاهيم الدراسة من القيادة الخيرة والسعادة الوظيفية بأبعادها ؟
 - ٣- هل ان الاهتمام بمستوى القيادة الخيرة يؤدي الى تعزيز السعادة الوظيفية لدى عينة الدراسة ؟
 - ٤- هل ان فقدان السعادة الوظيفية لدى الافراد المبحوثين في الشركات السياحية قيد الدراسة والبحث كانت بسبب عدم امتلاك الشركات عينة الدراسة قيادة خيرة ؟
- منهجية البحث:
- ١- مشكلة البحث: نجد ان اغلب الشركات ضمن الوقت الحالي تعاني

السعادة الوظيفية الذي يؤدي الى حثهم على السلوك الجيد ضمن بيئة العمل التنظيمية .

٢- اهمية البحث الاكاديمية والميدانية:
أ- الالهمية الاكاديمية: تنطلق اهمية البحث اكااديمياً من خلال حيوية الموضوع الذي تتناولة وهي القيادة الخيرة وعلاقتها بتعزيز مشاعر السعادة الوظيفية لدى العاملين ضمن الشركات السياحية عينة الدراسة في مدينة بغداد ،وذلك من خلال:

- تقديم اطار معرفي حول متغيرات البحث (القيادة الخيرة، السعادة الوظيفية) من خلال استعراض ابرز ما كتب حول هذه المفاهيم .

- التعرف على طبيعة ونوع العلاقة التي تربط بين القيادة الخيرة والسعادة الوظيفية .

- محاولة تحديد مؤشرات السعادة الوظيفية او كيفية الوصول لها من خلال القيادة الخيرة .

الكثير من سلوكيات الافراد العاملين التي تكون غير مرغوبة ضمن نطاق العمل والتي قد تعتبر في بعض الاحيان رد فعل بسيط معاكس للتطورات السريعة التي تشهدها الشركات السياحية التي تسعى الى تطوير انغماس وظيفية القيادة الخيرة ضمن العمل الجماعي الذي يسهم في خلق السعادة الوظيفية وبالتالي الاسهام في تحسين اداء العاملين وتعزيز سلوكهم كون ان سلوك العاملين في الشركات السياحية يعتبر اساس العمل ولكون ان العاملين في تماس مباشر مع العملاء وان اساس نجاح عمل الشركات السياحية هو التعامل الجيد مع العملاء وتقديم افضل الخدمات وهذا ينتج من خلال الاهتمام بسعادة العاملين لتقديم افضل ما لديهم لشركاتهم السياحية التي يعملون فيها، ومن المتوقع ان يسهم البحث في زيادة التراكم المعرفي من خلال النتائج التي تلقي بعض الضوء حول دور القيادة الخيرة والمتطلبات الواجب توافرها لدعم

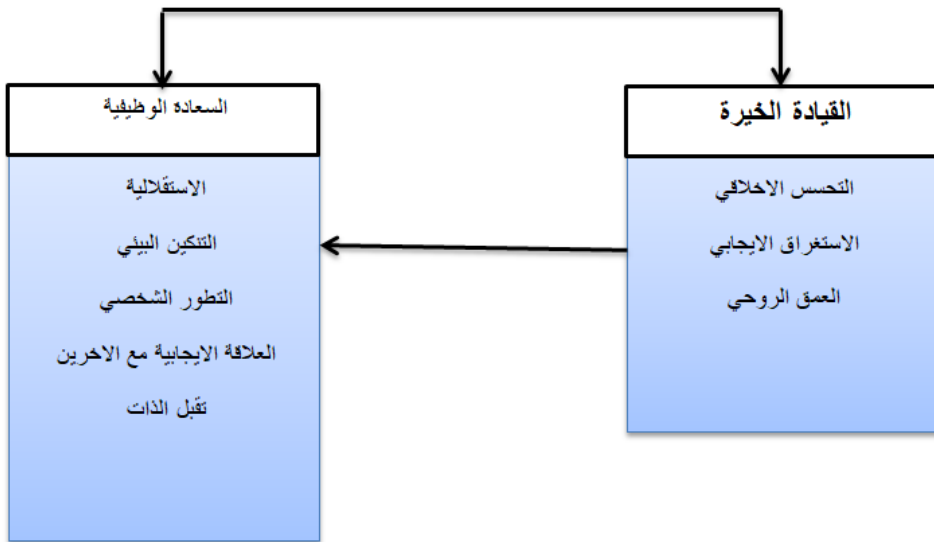
- الكشف عن مدى توفر السعادة الوظيفية لدى العينة المبحوثة في الشركات السياحية قيد الدراسة .
- ٣- اهداف البحث:
- يهدف البحث الحالي الوصول الى جملة من الاهداف التي من الممكن افاده الشركات السياحية بها والتي ممكن ان تتمثل بـ:
- ١- تقديم اطار معرفي متكامل حول متغيرات البحث (القيادة الخيرة، السعادة الوظيفية) من خلال ابراز ما كتب حول هذه المفاهيم .
- ٢- التعرف على طبيعة ونوع العلاقة التي تربط بين القيادة الخيرة والسعادة الوظيفية .
- ٣- محاولة تحديد مؤشرات السعادة الوظيفية او كيفية الوصول لها من خلال القيادة الخيرة .
- ٤- الكشف عن مدى توفر السعادة الوظيفية لدى العينة المبحوثة في الشركات قيد البحث.
- ٥- الوصول الى العديد من النتائج التي
- الكشف عن مدى توفر السعادة الوظيفية لدى العينة المبحوثة في الشركات السياحية قيد الدراسة .
- الوصول الى العديد من النتائج التي تخدم المجتمع البحثي ضمن الحياه الوظيفية .
- الكشف عن مدى تأثير السعادة الوظيفية للعينة المبحوثة بالقيادة الخيرة لدى العاملين في الشركات قيد البحث .
- هل فعلاً ان السعادة الوظيفية تتأثر بالقيادة الخيرة لدى العينة المبحوثة في الشركات السياحية قيد الدراسة .
- ب- الاهمية الميدانية: تتمثل اهمية البحث ميدانياً كمحاولة لحل الواقع او الجمود الذي دخل فيه العاملين والذي اصبح مقيد ضمن نطاق العمل في المنزل بعد رجوع الحياة الى وضعها الطبيعي بعد شبه انتهاء موجة الوباء، الذي اخرجنا عن مشاعر العمل او فرق العمل الجماعية الوظيفية، ولذلك تكمن اهمية البحث من محاولة تحديد كيفية امكانية نشر مشاعر

تخدم المجتمع البحثي ضمن حياتهم الوظيفية .

٦- تشخيص مدى تأثير الافراد المبحوثين بالقيادة الخيرة وابعادها .

٧- تقديم عدد من المقترحات للشركات السياحية قيد البحث للاستفادة منها لتحقيق السعادة الوظيفية لافرادها .

٤- انموذج البحث :



المصدر: اعداد الباحث .

٥- فرضيات البحث:

تماشياً مع انموذج البحث المقترح كمحاولة لحل مشكلة البحث تم وضع مجموعة من الفرضيات البحثية من قبل الباحث كمحاولة لتوضيح العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث:

١- ما مدى مستوى ادراك عينة الدراسة من العاملين في الشركات السياحية لمتغيرات البحث (القيادة الخيرة، السعادة الوظيفية) ؟

- ٢- هل هناك علاقة ارتباط طردية عند مستوى معنوية (٥, ٠) بين القيادة الخيرة والسعادة الوظيفية (منفردة ومجمعة) ؟
- ٣- هل هناك تأثير عند مستوى معنوية (٥, ٠) بين القيادة الخيرة اتجاه السعادة الوظيفية (مجمعة ومنفردة) للعاملين في الشركات السياحية عينة الدراسة ؟
- ٤- تتباين بين عينة الدراسة من الشركات السياحية المبحوثة عينة البحث تبعاً للقيادة الخيرة والسعادة الوظيفية ؟
- الجانب النظري للبحث:
- ١- القيادة الخيرة: هناك العديد من الباحثين تناولوا موضوع القيادة الا اننا نلاحظ هناك فجوة كبيرة تتمثل باختيار اسلوب القيادة المناسب الذي من شأنه ان يسيطر على المنظمات، ويرى (Saher, etal, ٢٠١٣, p: ٤٤٢) ان اسلوب القيادة يمثل حاجة فعالة لمنظمات اليوم، ويضيف (Jing & Avery, ٢٠٠٨, p: ٦٧) ان اساليب القيادة تختلف من ثقافة الى اخرى، وينبغي تكيفها وفقاً
- للسياق الثقافي وتؤكد نظريات القيادة على انه لا يمكن للقائد تحقيق اداة المنظمة الا من خلال خلق علاقات مع مرؤوسيه وتحفيز التزامهم وادائهم، ونتيجة للأسباب التي تم ذكرها اعلاه اصبحت الحاجة ملحة للقيام بتحول جديد في اسلوب القيادة ويشمل هذا التحول القيام بالاعتماد على التعاون بدلاً من المنافسة والتركيز على تدابير متعددة من اجل النجاح واخذ الاداء الجماعي في الاعتبار وكذلك خلق جو من الثقة والتمكين وتحقيق التوازن بين الاقتصاد وجودة حياة العمل، واخذ المسؤولية الاجتماعية بنظر الاعتبار في حين لم يتم التوصل الى توافق في الآراء بشأن اسم هذا النموذج الجديد للقيادة، ولكن هناك فهم متزايد بأن بعض الحدود الاكثر اهمية في مجال القيادة تدور حول الاخلاق والقيم الروحية والتغير الايجابي والمسؤولية الاجتماعية (Abbas, etal, ٢٠١٣, p: ٩) ومع ذلك فإن اغلب الكتاب في

الجهوري في هذا النوع من القيادة على تحقيق المنافع والمزايا والتأثير من أجل الصالح العام (الخير العام) ويتصرف القادة الخيرين كعوامل للتغيير الايجابي للمنظمة (Karaks, ٢٠٠٩, p:٩)، ويشير مصطلح الصالح العام الى المنافع المشتركة او النتائج الايجابية لجميع او معظم اعضاء المجتمع .

او الظروف والنتائج والمزايا الشاملة في الحياة الاجتماعية التي تعود بالفائدة على المجتمع بأكمله ويعرف (Karaks, ٢٠٠٩, p:٤٨) الخير بأنه «اعتقاد فلسفي يخلق من الفطرة الانسانية ويجعل الناس يدركون بأن لديهم التزام لاستخدام الغرائز الطبيعية من الحب والاحسان والميل الى فعل الخير او القيام بأعمال خيرية كريمة» ووضح (Wei Chiu & Jen Huang, ٢٠١١, p:٥٣) ان مفهوم القيادة الخيرة يشبه الى حد كبير مفهوم المعاملة بالمثل أي انه عندما يلتقي المرؤوسين بالفائدة

حقل القيادة يركزون على احد الجوانب التي تم ذكرها، في حين تهدف هذه الدراسة الى نقل حقل القيادة الى المستوى التالي من خلال تجميع مختلف تيارات الابحاث حول كيفية تصرف القادة بأحسان وخلق وتعاون وروحانية وتمكين لاحداث التغيير الايجابي من حولهم وهذا مايسمى بالقيادة الخيرة (Benevolent leader ship) .

يعد موضوع القيادة الخيرة من المواضيع الحديثة في ادبيات السلوك التنظيمي ونظرية المنظمة، اذ تناول الكثير من الباحثين هذا الموضوع كأحد الابعاد الرئيسية لموضوع القيادة الابوية (Paternalistic leadership) التي تستخدم سياسة السيطرة على الآخرين بطريقة ابوية في التعامل مع العاملين بغرض تحقيق اهداف المنظمة (Brown, ٢٠١٤, p: ٢٠١) يختلف مفهوم القيادة الخيرة عن مفاهيم القيادة الاخرى وذلك بسبب التركيز

فيها بل اصبحت الشركات الناجحة من خلال ثقافتها التنظيمية المحفزة وقيمتها المؤسسية الجاذبة تأخذ على عاتقها مهمة خلق السعادة للمنتسبين لها والقيام ببناء بيئة ايجابية قادرة على توظيف الطاقات البشرية والتعامل معها من منطلق مفهوم راس المال البشري، فلا عجب من ظهور مسميات وظيفية جديدة مثل اخصائي سعادة ووزير السعادة وهيئة السعادة .

والسعادة في مكان العمل ابعد ما يكون عن ان تكون ثابتة او ان يتم تحقيقها على مستوى حدث اعلامي او خبر مفرح او نشاط مثير انما هي حالة متجددة وغير جامدة لذلك الانتباه الى الاحداث اليومية في العمل هي واحدة من اكثر الاستراتيجيات فاعلية لتنظيم ما يفكر به العاملون وكيف يشعرون اتجاه العمل .

ويشير (عبد القادر، ٢٠٢٠ : ٨٨) الى ان احد اساليب خلق السعادة لدى العاملين هو اشراكهم في الاعمال والقرارات المتعلقة بالشركة وقد عرف

من قائدهم فأنهم سوف يقومون بإرجاع هذه الفائدة الى قائدهم وذلك عن طريق الالتزام بالعمل وتقديم اداء اعلى بهدف كسب رضا القائد، وتكمن اهمية القيادة الخيرة داخل المنظمات من خلال الفوائد التي يمكن ان تحققها القيادة الخيرة وفقاً لما تناولته الادبيات ذات الصلة، ويفسر (Chenet al., ٢٠٠٨, p.١٩١) سلوكيات القيادة الخيرة بأن لها اثار ايجابية تترتب على تركيز العاملين في وظائفهم، وان هذا الارتفاع في مستويات التركيز يأتي نتيجة السلوكيات الخيرة التي يظهرها القائد اتجاه العاملين، والتي بدورها تحفز العاملين على التعامل بالمثل ومحاولة رد الجميل الى القائد عن طرق زيادة تركيزهم بالعمل (Jeng Chou, ٢٠١٢, p.٦٦-٦٧) .

٢- السعادة الوظيفية:

الاطار العام للسعادة: لم تعد مهنة الشركات والهيئات الناجحة تقتصر فقط على خلق فرص عمل للعاملين

تحقيق اهداف وغايات المنظمة المستقبلية وارتفاع ميزتها التنافسية والارتقاء بها الى اعلى المستويات والتي تسمى بالسعادة الوظيفية .

وبما ان الاغلب منا يقضي معظم وقته في العمل سواء كان في العمل داخل المنظمة او العمل لحسابه الخاص وبالتالي فأن العمل وما يحيط به من ظروف وانفعالات يعتبر العامل الاكبر في التأثير على جوانب حياتنا المختلفة وجودتها وتحديد مستوى السعادة فيها، فأن العامل السعيد تجده اكثر ابداعاً في بيئة العمل ويكون صاحب انتاجية عالية كون العلاقة بين سعادة الموظف وانتاجيته هي علاقة طردية راسخه وفق ما اثبتته الدراسات السابقة اضافة الى انه اكثر استقراراً سواء على مستوى الحياة العملية او على مستوى الحياه الشخصية والاجتماعية وربما يتمتع بصحة جيدة نظراً للراحة النفسية والرفاهية التي يتمتع بها في عمله والتي لها الاثر الكبير

الباحثون المشاركة الوظيفية بأنها متعددة الابعاد وتعكس الاستثمار الفوري لطاقة الفرد الجسدية، والمعرفية والعاطفية في كل ما يخدم العمل وبمعنى اخر ان بيئة العمل تستطيع ان تثير عقل الموظفين وجسدهم وقلوبهم هي تلك البيئة المثلى لتحقيق السعادة وعلى الشركات والمنظمات ان تبحث عن خلق بيئة تنافسية تمكن العاملين فيها وتشركهم على مستوى واسع النطاق في صناعة القرار الاستراتيجي وتحسين العمليات اليومية لان المؤسسات في اوقات التغيير تحتاج الى قلوب وعقول الجميع .

١-١ السعادة الوظيفية: في الآونة الاخيرة ظهرت بعض المفاهيم الاجتماعية في مجتمعنا الوظيفي ذات الطابع الايجابي وبرزت بشكل تدريجي في قطاع الاعمال حيث اصبحت محطة اهتمام لأغلب ارباب العمل في مجتمعنا نظراً لما لها من اهمية كبرى وتأثير قوي في نجاح بيئة العمل ورفع مستوى الانتاج مما يساعد في

في قلبه الضغوط النفسية وانسراح الصدر وسعادة القلب .

يتصور البعض ان مفهوم السعادة الوظيفية في العامل الهادي فقط وهذا امر خاطئ حيث ان حاجات الانسان متغيرة واشباعها لا يتوقف على مورد واحد فقط فلو نظرنا الى احد نظريات التحفيز في بيئة العمل وهو هرم ماسلو للاحتياجات الانسانية والذي لخص حاجات الانسان والدوافع التي تحركه لوجدنا ان الهرم يتألف من خمس طبقات (احتياجات)، فتمثل الطبقة الاولى حاجات الانسان الفسيولوجية كالتنفس والمأكل والمشروب والنوم وغيرها والطبقة الثانية تمثل حاجات الامان الصحة والاستقرار العائلي والمجتمعي والامن الوظيفي، والطبقة الثالثة تمثل حاجات الانسان الاجتماعية كالصداقة والعلاقات مع الآخرين اما الطبقة الرابعة تمثل حاجته للتقدير كالثقة بالنفس والاحترام من قبل الآخرين وتقدير الذات ونحوها

اما الطبقة الخامسة والاخيرة فهي تمثل حاجاته لتحقيق الذات كالابتكار وحل المشاكل وغيرها، وبنفس الصدد جاء في تقرير (الهيئة العامة لاتحاد الموارد البشرية، ٢٠١٧: ٥) تتأثر سعادة الموظفين الى حد كبير بطبيعة العمل وجودة الوقت الذي يمضونه في مكان العمل حيث تدعم بيئة العمل السعيدة والايجابية التي تتسم بها بيئة العمل مما ينعكس ايجاباً على قدرة الجهات للحفاظ على موظفيها وقدرتهم على الابتكار وتعزيز سعادتهم وتناغمهم في بيئة العمل، ويذكر (القاسم، ٢٠١١: ٧٧) ان تعريف السعادة الوظيفية هي قرار شخصي يتخذه الموظف، حيث يشعر برابطة قوية تجاه المؤسسة التي تعمل بها، وحالة من الاندماج العاطفي والفكري ويعتبر مسؤولاً وملتزماً بإنجاحها، ويتخذ الموظف هذا القرار في ضوء سياسات المنظمة وممارساتها ونظراتها اتجاه الموظفين، فكلما حرصت المنظمة على اسعاد موظفيها زادت

تكمّن في الحوافز التي تتمثل بتبني افكار الموظفين الابداعية التطويرية وتخصيص مكافآت تحفيزية بنوعيتها الهادية او المعنوية وتفعيل مبادرات السعادة القائمة على معرفة احتياجات الموظفين وتلبيتها وجعل الاتصال بين الادارة والموظف باتجاهين للاستماع الى الموظف وتجنب اصابته بالإحباط والدوام المرن واخيرا تنظيم الانشطة المجتمعية لتعزيز الاجواء الودية بين الموظفين وكسر الروتين، و اشار (مايكل ارجايل، ١٩٩٣: ٥٢) في كتاب (سيكولوجية السعادة) ان السعادة الوظيفية يمكن تلخيصها بشعور الفرد الموظف باعتدال المزاج والرضا والاشباع وطمأنينة النفس وتحقيق الذات والشعور باللذة والبهجة والاستمتاع كما بين العلاقة بين التفاعل الاجتماعي وشعور الموظفين بالسعادة اذ يزداد الرضا عن العمل عند كل من يتمتعون بشعبية في بيئة العمل والذين ينتمون الى فرق العمل الصغيرة التي تكون متجانسة والتي تتاح

حماسة الموظفين وحبهم للعمل ورغبتهم في الانتاج وولائهم للمنظمة وتحليلهم بالطاقة الايجابية مما يؤدي الى زياده الانتاجية وتحقيق الارباح ورضا العاملين وقدرة المنظمة على تحقيق رسالتها ورؤيتها واهدافها المنشودة، ويضيف (عرفة، ٢٠١٢: ٦٥) ان الهال وحدة ليس دافع للإنجاز وانما نوع العمل نفسه ومعناه بالنسبة للعاملين، حيث تم اجراء تجربة على مجموعتين، دفع للمجموعة الاولى بالساعة مقابل ان يقوموا بحل مجموعة من الاسئلة، بينما دفع مبلغ اكبر للمجموعة الثانية مقابل ان يجلسوا في اماكنهم دون ان يفعلوا اي شيء على الاطلاق وتم مراقبة المجموعتين، حيث كانت النتيجة ان الافراد في المجموعة الثانية شعروا بالملل اسرع وقرروا انهاء التجربة مبكراً رغم انهم تقاضوا مبلغ اكبر من المجموعة الاولى وكانت مهمتهم اكثر راحة، و اشار كل من (Momeni, ٢٠١٢: ٩) الى السعادة الوظيفية

لهم الفرصة بالتفاعل الداخلي والخارجي مع المجتمع .
- السعي نحو الانجاز الافضل وتحقيق الاهداف الشخصية .

ويمكن من خلال المفاهيم السابقة للسعادة الوظيفية ان نستنتج رغم اختلاف الباحثين حول اعطاء مفهوم دقيق للسعادة الا ان العادة الوظيفية يمكن توضيحها من خلال الانسجام التام بين الموظف مع وظيفته من جانب ومع البيئة الخارجية من جانب اخر، كما يمكن القول ان السعادة الوظيفية تتلخص في:

ويمكن من خلال المفاهيم السابقة للسعادة الوظيفية ان نستنتج رغم اختلاف الباحثين حول اعطاء مفهوم دقيق للسعادة الا ان العادة الوظيفية يمكن توضيحها من خلال الانسجام التام بين الموظف مع وظيفته من جانب ومع البيئة الخارجية من جانب اخر، كما يمكن القول ان السعادة الوظيفية تتلخص في:

١-٢ - كيف يكون الموظف سعيداً في وظيفته:

يفسر (ResumeCoach, ٢٠١٧) ٢: (السعادة الوظيفية بأنها مسألة شعورية قد يكون من الصعب تحديدها مادياً، وهي مسألة لا يمكن الاحساس بها من قبل الشخص المعني بالوظيفة فقط ولا يمكن عكسها على الآخرين من الموظفين لكن يمكن القول ان هناك مؤشرات في محسوسة في حال توافرها يمكن ان نعلم بمدى سعادة الفرد الموظف وتتمثل ب:

١- الرضا الوظيفي: كل وظيفة مختلفة

- شعور الفرد بالرضا والتقدير الذاتي والاحترام والايجابية حول كيفية النظر للأمر داخل المنظمة .

- اندماج الفرد وارتباطه فيما يسهم في تطوير الذات من خلال العليم عن كل ما هو جديد .

- التطور في العلاقات الايجابية الداخلية والخارجية .

- تقبل كلفة الحقائق واستيعابها ضمن المعنى والهدف .

١- الرضا الوظيفي: كل وظيفة مختلفة

من الراتب، فأن المال في الاساس هو احد الدوافع الرئيسة في مكان العمل بالنسبة للكثيرين، فأن الهدف هو الحصول على اعلى رواتب ممكنه على الرغم من قله قليلة من الاشخاص المتميزين فقط هم من يحققون رواتب المليونير كما ان ارتفاع الاجور لا يضمن السعادة الوظيفية غالباً ما تنطوي الوظائف ذات الاجر المرتفع لساعات طويلة ومزيد من التوتر وفي حالات قليلة المزيد من المخاطر .

وعندما يتعلق الامر بالمال، فأن اهم الاعتبارات بالنسبة لغالبية الناس هو التأكد من ان حزمة راتبك تغطي احتياجاتك بشكل كاف بالإضافة الى ذلك فأن العمل مقابل راتب يقدر عملك بشكل صحيح ويقدم تعويضاً مناسباً، لنوع الوظيفة التي تؤديها له اهمية كبيرة في مدى شعورك بالسعادة في العمل، (القريوتي، ٢٠٠٨: ٨٠) .

٣- العلاقة مع الموظفين الجيدة: يعد موقع او مكان العمل هو المنزل الثاني

وبالطبع كل موظف يبحث عن نوع مثالي من الرضا الوظيفي لذا دعونا نفكر قليلا عن الرضا الوظيفي، يميل الناس الى الشعور بالسعادة في العمل في البيئات التي يمنحون فيها الاستقلالية حيث يتم تكليفهم بمهام ذات الصلة وحيث يشعرون انهم ساهموا بشيء مهم للمنظمة من ناحية اخرى، المكاتب الاستبدادية حيث يشعر الموظفون ان العمل الذي يقومون به لا معنى له بين اكثر الاشخاص تعاسة (daft, ٢٠٠٧: ٢٤)، ينجم الشعور بالرضا عن قناعة علمية وشخصية بأهمية الدور الذي يقوم به الفرد ونوعية الحياه التي يقودها ومن هذا المنطلق بلابد ان يؤمن الشخص بأهمية العمل الذي يقوم به وتأثيره على الفرد والمجتمع، لذلك يعد توافق الرؤية المشتركة بين الشركة والموظف من اهم العوامل المساعدة على تحقيق هذا الشعور، (سامي، ٢٠٠٧: ٢٤٣) .

٢- الراتب: نجد ان البعض يعمل بأكثر

هذا مهم ايضاً للوظائف التي تكون فيها . اتصال خارج ساعات العمل او حيث تشعر انه لايمكنك التوقف عن العمل غالباً ما يكون الموظفين الذين يتمتعون بمزيد من المرونة فيما يتعلق بجدول عملهم والذين يعملون في القطاعات والوظائف التي تحترم وقت توقفهم من بين الاسعد على الاطلاق، السعادة في العمل لا تعتمد فقط على عامل واحد بل يلعب مزيج من التأثيرات والظروف دوراً كبيراً في انشاء مكان عمل سعيد حيث ستبدأ يومك دائماً بأبتسامة اذ كنت تتطلع الى الانتقال الى مهنة اكثر سعادة فتأكد من ضمان حصولك على الوظيفة التي تجعل حياتك العملية اكثر سعادة، (daft، ٢٠٠٧: ٢٠).

٣- ابعاد السعادة الوظيفية: لقد كان من الصعب تحديد ابعاد السعادة الوظيفية خاصة ان هناك اختلافات بين الباحثين والكتاب حول مفهوم او الشعور بالسعادة الوظيفية، الا انه من

للفرد الموظف الذي قد يقضي فيه وقت اكثر من منزله الاساسي، فلذلك لابد ان يتمتع هذا المنزل الثاني بنوع من العلاقات الجيدة مع الموظفين وان مدى نجاحك في التعامل مع مديرك وزملائك والموظفين هو عامل كبير في مدى شعورك بالراحة في وظيفتك اذ تعد اسعد اماكن العمل التي تعزز الاحساس بالانتماء للمجتمع، حيث يمكن للموظفين التواصل بشكل فعال مع بعضهم البعض وربما الهم من ذلك مع رؤسائهم، كمال توضح كريستن كارتر، مؤلفة كتاب (The Sweet Spot: How To Find Your Groove at Home and Work) : العلاقات هي واحدة من افضل العوامل التي تنبئ بالسعادة في أي مجال . (ثابت، ٢٠١٠: ١٥).

٤- توازن يمكن التحكم فيه بين العمل والحياة: افضل الوظائف اذ كنت تعمل مع القليل من الوقت المتاح لمتابعة اهتمامات اخرى فلن تشعر بسعادة كبيرة

الاجتماعية وذلك ما يتيح له الثقة الخاصة حول اراءه المستقبلية وعلى مقابلة اي ضغوط اجتماعية تحاول تغيير اراءه وضبط تنظيم السلوك الشخصي الداخلي اثناء التفاعل مع الآخرين اي مدى قدرته على تقرير مصيره بنفسه واستقلاله بذاته وايضاً مدى قدرته على اتخاذ قراراته دون الاعتماد على الآخرين، وأشار (العمرى، ٢٠٠٦: ٦٥) الى الاستقلالية من خلال تحويل الصلاحيات للموظفين مما يسهل عملية التنفيذ لديهم وجعلهم مستقلين ضمن حدود الوظيفة التي يعملون فيها فأن ذلك في نهاية المطاف سيعطي نوع السعادة والراحة النفسية التي تسهم بتولد مشاعر السعادة من حيث قيام الفرد الموظف بواجباته دون الرجوع الى الادارات الاعلى منه، في حين يذكر (Deft, ٢٠١٠: ٥٠٢) الى ان هناك دوافع من تبني الاستقلالية او منح الاستقلالية للأفراد الموظفين اثناء ممارستهم اليومية اذ تعد الاستقلالية

خلال مفهوم السعادة الذي يشير على انها انفعال وجداني ايجابي ثابت نسبياً يتمثل في احساس الفرد بالبهجة والسرور وغياب المشاعر المسببة للخوف (زروالي، ٢٠١٦: ١٤٦) يمكن تحديد مجموعة من المؤشرات السلوكية التي تشير الى السعادة او الشعور بالسعادة الوظيفية وتمثل تلك المؤشرات (الاستقلالية، التمكين البيئي، العلاقات الايجابية تجاه الآخرين، التطور الشخصي)، (Nove et al, ٢٠١٠: ٧٠) والتي يجدها الباحث اكثر انسجاماً مع عينة البحث المختارة المتمثلة بعينة من العاملين في شركات السفر والسياحة في مدينة بغداد .

اولاً: الاستقلالية: وضح (ثابت، ٢٠١٠: ١٥) ان الاستقلالية تشير الى مدى قدرة الفرد واستقلاله في عملة من حيث التمكين الوظيفي واتخاذ كل ما هو لازم يخص وظيفته من دون الرجوع الى المستويات الادارية الاعلى منه اضافة الى امكانية تقسيم الفرد لنفسه وفقاً للمعايير

اعضاءها الذين يشاركون في المهام اليومية بشكل اقل، وكما اعتبر التمكين البيئي من العوامل الحاسمة ومفتاحاً رئيسياً لتنمية الابداع داخل المنظمات التي تعمل على تبني التمكين البيئي للعاملين سوف يمكنهم من اتخاذ قراراتهم المصيرية بنفسهم وقد يجعلهم ذلك سعداء وفرحين في نفس الوقت .

ثالثاً: التطور الشخصي: يقصد امكانية الفرد من تطوير قدراته وقابليته وزيادة فعالية وكفائة الشخصية في كافة الجوانب المتعلقة به اضافة الى شعوره بالتفاؤل اي يقصد بذلك امكانية الفرد من ادراك طاقاته الداخلية الكامنة واستخدامها بشكل مستمر لكي يتمكن من منفعة المنظمة اضافة لتلقي الخبرات الجديدة التي قد تساهم بتطوير الاحساس بالواقعية ضمن ميدان العمل، ويشير (الحنيطي، ٢٠٠٩: ٦٥) الى ان التطور الشخصي للفرد الموظف بات من خلال التدريب سواء كان تدريب شخصي او فرق عمل

استراتيجيات حتمية وملحة للمنظمات لتحسن من ادائها والسلع والخدمات التي تقدمها وان تبني المنظمات الرائدة الى مفاهيم استقلالية الفرد يؤدي الى تحقيق نتائج ايجابية مما يشجع المنظمات الاخرى على اعتمادها .

ثانياً: التمكين البيئي: نقصد بالتمكين البيئي هو مقدرة الفرد الموظف من التحكم بكافة الظروف المحيطة به او من تنظيم تلك الظروف والاستفادة منها بطريقة فعالة مما قد يعمل على توفير البيئة المناسبة اضافة الى المرونة الشخصية، اي ما معنى ان يقوم الفرد الموظف بتغيير الظروف البيئية المحيطة به وفق ما يجده مناسباً له ولاحتياجاته الشخصية لتحقيق اهداف حياته والاحساس بنفس الوقت بالكفاية والقدرة على ادارة البيئة، ويوضح (Nova, ٢٠١٠: ١٠) ان التمكين البيئي اصبح جزءاً مشهوداً من التغيير في عالم اليوم في ظل التطور التكنولوجي الذي من خلاله قامت المنظمات بترشيق

رابعاً: العلاقات الايجابية مع الآخرين: يشير (Daft, ٢٠٠٧: ٥٢١) الى ان نجاح الموظف ضمن موقع عمله الحالي الذي يعمل فيه هي نتائج عن مجموعة من العلاقات الوظيفية و فرق العمل التي مهمتها التقليل من المعوقات ضمن الوظيفة و فرق العمل التي مهمتها التقليل من المعوقات ضمن الوظيفة فكلما امتازت الوظيفة بعلاقات جيدة كلما نجد ان اندماج الفرد الموظف ضمن العمل الذي يقوم به يكون اكفاء وهذا ما يشعره بالسعادة، ومن جانب اخر تمثل قدره الفرد على تكوين واقامة صداقات وعلاقات اجتماعية متبادلة مع الآخرين على اساس الود والمحبة والالفة والثقة المتبادلة والمتمثلة في القدرة على التعاطف القوي بينهم والتفهم والتأثير والدفء والصدقة والاخذ بالعطاء وغيرها من العلاقات الإنسانية وهذه من اهم عناصر السعادة الوظيفية لانها تعد معيار للنضج والتوافق والقدرة على تحقيق الذات

اذ انه من خلال التدريب سيكون الفرد الموظف في حالة تأهب واستعداد دائم لكافة التغيرات التي من الممكن ان تحصل ضمن وظيفته وذلك مما يعطيه القابلية على التأقلم مع كافة التغيرات التي تحيط به ويصبح شخصاً ذو امكانيات متطورة ضمن بيئة العمل، ويوضح (معشوق، ٢٠١١: ٢٥١) ان التطور الشخصي هو اكتشاف الفرد لمهاراته وقدراته الضرورية للنجاح في اداء وظيفته الحالية والمستقبلية مما يجعله سعيداً ضمن الوظيفة التي يقوم بها، وذكر (غنيم، ٢٠٠٨: ٢) ان التطور الشخصي هو قيام الفرد باكتساب المهارات والقدرات العقلانية حول كيفية اداء المهام الحالية في المستقبل والتي هي في نهاية الامر تقلص الفجوة الوظيفية لدى الفرد وارتقاء مستوى الاداء لديه في العمل وذلك مما يعد ضروري لتجاوز اي نقص حاصل ضمن المعرفة المملوكة للفرد ضمن مجال عملة التقني والفني

وتقاسم الوقت مع الآخرين . (المياحي، ٢٠٠٩: ٦) .

الجانب الميداني للدراسة:

١- توزيع الاستبيان على عينة البحث :

اعتمد الباحث في دراسته على استمارة الاستبيان ضمن مقياس ليكرت الخماسي والتي تم توزيعها على عينة من العاملين في الشركات السياحية بمدينة بغداد، وتتكون الاستبانة من جانبين اساسيين يتضمن الجانب الاول (الخصائص الديمغرافية لعينة البحث)، والجانب الثاني يتعلق بـ (الاسئلة حول ابعاد الدراسة وكما مشار اليها ضمن الجدول (١) ادناه:

جدول رقم (١) توزيع استمارات الاستبيان على عينة البحث

ت	الشركات السياحية	عدد الاستمارات			النسبة الصالحة الى اجمالي الاستمارات
		الموزعة	المستلمة	الصالحة	
١	شركة شيعاد للسفر والسياحة	١٧	١٦	١٥	٪٢٥
٢	شركة القمة للسفر والسياحة	١٥	١٥	١٥	٪٢٥
٣	شركة المسرة للسفر والسياحة	١٥	١٥	١٥	٪٢٥
٤	شركة الفنجان للسفر والسياحة	١٥	١٥	١٥	٪٢٥
٥	المجموع	٦٢	٦١	٦٠	٪١٠٠

المصدر: اعداد الباحث

٢- وصف عينة البحث:

من خلال المعلومات التعريفية عن عينة البحث والتي كانت مدرجة في استمارة الاستبيان، تم الوصول الى المعلومات الاتية كما في الجدول رقم (٢) .

جدول رقم (٢) وصف عينة البحث

الجنس	ذكر	انثى
العمر	ت / ٤٠ ٦٦٪	ت / ٢٠ ٣٣٪
	٣٠-٤٠ ٤٠-٥٠	٥٠-٦٠ ٥٥ فأكثر
الحالة الاجتماعية	ت متزوج اعزب	مطلق
	٥٠ ٨٣٪ ١٠	١٦٪ - ٪
المؤهل العلمي	بكالوريوس ماجستير	دكتوراه
	ت / ٤٩ ٨١٪ -	
	ت ٢٣٪ ٢٥٪ ١٥٪	ت ٢٥٪ ٣٥٪ ٥٨٪ ٨ ٣, ١٣

المصدر: اعداد الباحث

نجد من الجدول اعلاه ان نسبة الذكور ضمن عينة البحث بلغت (٦٦ ٪) مقارنة بالإناث ضمن عينة البحث في حين جاء معدل الفئة العمرية الغالبة ضمن عينة البحث كانت تتراوح بين (٣٠-٤٠) بنسبة (٤١ ٪) وهذا ما يشير الى العمق المعرفي والخبرة الوظيفية بينما اشارت الحالة الاجتماعية لعينة البحث ان الفئة العظمى هم من المتزوجون بنسبة (٨٣ ٪) ويمكن اعتبار ذلك من مؤشرات الاستقرار الذي له دور كبير في السعادة الوظيفية، بينما بلغ النسبة الاكبر لحملة شهادة البكالوريوس بنسبة (٨١ ٪) .

٣- وصف ابعاد البحث:

أ- وصف ابعاد القيادة الخيرة: يشير الجدول (٣) الى التوزيعات التكرارية والاوساط الحسابية لمتغير القيادة الخيرة بأبعاده الاربعة، ويشير الجدول بأن معدل الاتفاق العام من قبل عينة الدراسة المختارة من العاملين في الشركات السياحية بمدينة بغداد مثلت (٣٥ ٪) اي ما معناه كان هناك اتفاق عام حول متغير القيادة الخيرة اي وجود مؤشرات للقيادة الخيرة ضمن الحياة الوظيفية كان ذلك بوسط حسابي (٤٩٢ , ٣) وهو مؤشر مقبول احصائياً باعتبار المقياس المستخدم لمقياس ليكرت الخماسي، وانحراف معياري (٠,٣٥) وبلغ معدل التباين الكلي لبعدها القيادة الخيرة (٦ , ٩٢٩) ، ومن هنا يتم قبول

تأثير القيادة الخيرة في تحقيق مؤشرات السعادة الوظيفية / دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في شركات السفر والسياحة في مدينة بغداد
 م.م. فراس ناجي حاتم - م.م. عباس محمود نايف

الجزء الاول من الفرضية الاولى حول مدى ادراك عينة البحث لأبعاد القيادة الخيرة مجتمعة ومنفردة .

الجدول (٣) وصف ابعاد القيادة الخيرة حسب التكرارات والاوساط

الابعاد	معدل الاتفاق	محايد	معدل عدم الاتفاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معدل التباين
٣٩	١٠,٣	١٠,٦	٣,٦٠٥	٠,٩٧٦	٢٧,٠٨	
٣٨,٩	٧,٣٣	١٣,٦	٣,٤٨٣	١,١١	٣١,٨٩	
٣٣,٣٣	١٢,٣	١٤,٢	٣,٤١٦	١,٠٥٨	٣٠,٩٧	
٣١,٥	١٣,٢٥	١٥,٢٥	٣,٤٦٦	٠,٩٩٩	٢٨,٨٢	
المؤشر الكلي	٣٥,٦	١٠,٧	١٣,٣	٣,٤٢٩	١,٠٣٥	٢٩,٦٩

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل spss.

ب- وصف ابعاد السعادة الوظيفية:

تشير نتائج التحليل الوصفي لبعـد السعادة الوظيفية ضمن الجدول (٤) الى ان عينة الدراسة من العاملين في الشركات السياحية بمدينة بغداد كانت متفقة بشكل عام حول وجود مؤشرات السعادة ضمن وظيفتهم الحالية بنسبة (٦, ٣٣ ٪) وهو مؤشر مقبول من الناحية الاحصائية، عند مقارنته بنسب الحياد وعدم القبول، وكان ذلك بوسط حسابي (٣, ٤٨١) وانحراف معياري (٠, ٩٧٩) وهذا ما يشير الى قبول الجزء الثاني من الفرضية الاولى حول ادراك العينة لمؤشرات السعادة الوظيفية. وجاء معدل التباين للسعادة الوظيفية بنسبة (٢٨, ١٤٥).

جدول رقم (٤) وصف ابعاد السعادة الوظيفية حسب الاوساط والتكرارات

الابعاد	معدل الاتفاق	محايد	معدل عدم الاتفاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معدل التباين
الاستقلالية	٣٣,٣	١٢,٣	١٣,٦	٣,٦١١	٠,٨٩٧	٢٤,٨٥
التمكين البيئي	٣٣,٦	١٤,٦	١١,٦	٣,٥١٦	١,٠٣٣	٢٩,٣
التطور الشخصي	٣١,٦	١٤	١٤,٣	٣,٣٦٠	١,٠٨١	٣٢,١٨
العلاقات الايجابية	٣٤,٣	١٥,٣	٥,٠٩	٣,٤٩٩	٠,٩٦١	٢٧,٤٨
المؤشر الكلي	٣٣,٦	١٤,٣	١٠,٣	٣,٤٨١	٠,٩٧٩	٢٨,١٤٥

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل spss.

٤- اختبار فرضيات الدراسة:

أ- تحليل علاقات الارتباط بين متغيري البحث:

يشير الجدول (٥) الى نتائج تحليل الارتباط البسيط لمتغيري البحث (القيادة الخيرة والسعادة الوظيفية) بأن هناك علاقة ارتباط على مستوى المؤشر الكلي بين المتغيرين بلغت (٧٦ ٪) وهي جيدة ضمن المؤشرات الاحصائية، وكما اشارت نتائج الجدول الخامس الى ان اقوى ارتباط بين الابعاد كان بين الاستغراق الوظيفي ومتغير السعادة الوظيفية اذ بلغ (٧٤٣ , ٠) وذلك دلالة الى ان الافراد العاملين عند الاحساس بالعمل او الجهد المبذول من قبلهم والاعتراف به فأن ذلك الشعور بالسعادة الوظيفية، وكما جاءت اعلى النسب الارتباط على مستوى القيادة الخيرة بعد الاستقلالية اذ بلغ (٩١٦ , ٠) وهو مؤشر معقول اذ كلما امتلك الفرد العامل الاستقلالية في عملة اليومي كلما كان ارتباطه بالوظيفة افضل .

جدول رقم (٥) علاقات الارتباط بين متغيري البحث

المستقل	القيادة الخيرة				
المعتمد					المؤشر الكلي
السعادة الوظيفية	الاستقلالية	٠,٥٣٠	٠,٤٩٤	٠,٨٨٠	٠,٩١٦
	التمكين البيئي	٠,٥٥٨	٠,٥٩٦	٠,٠٥٩	٠,٢٦٧
	التطور الشخصي	٠,٥٨٦	٠,٧٢٢	٠,٥٠٠	٠,٦٦٠
	العلاقات الايجابية	٠,٤٨٣	٠,٥٥٨	٠,٣٥٩	٠,٤٨٢
	المؤشر الكلي	٠,٦٨٣	٠,٧٤٣	٠,٥٨٩	٠,٧٧٤

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على تحليل نتائج spss

ب- تحليل علاقة التأثير بين متغيري الدراسة

١- تحليل علاقة التأثير على المستوى الكلي

تشير النتائج الخاصة بالجدول رقم (٦) الى تحليل علاقة التأثير بين متغيري البحث اذ تشير النتائج الى وجود علاقة تأثير بين الابعاد اذ جاءت اقوى علاقة تأثير بين بعد الاستقلالية من السعادة الوظيفية والقيادة الخيرة ذلك بقيمة (٨٣٪) بمعنوية قيمة (f) البالغة (٣٠٢,٧٥١) وهذه النتيجة تعتبر افضل مؤشر لمعنوية العلاقة، في حين نجد ان التمكين البيئي كان معنوي وذو تأثير ضعيف في القيادة الخيرة بذلك قد يرجع الى اختلاف بيئات العمل للأفراد العاملين على اعتبار ان بيئة العمل لا تمتاز بالثبات بسبب بعض العوامل الخارجية، ويمكن القول بأن نتائج الجدول رقم (٧) كانت معززة للفرضية الثالثة على مستوى الابعاد مع القيادة الخيرة مما يدفعنا الى قبول الفرضية

الجدول رقم (٧) التأثير بين ابعاد مؤشرات السعادة الوظيفية والقيادة الخيرة

القيادة الخيرة				
Sig	F	Beta	R 2	السعادة الوظيفية
٠,٠٠٠	٣,٢,٧٤١	٠,٩١٦	٠,٨٣٩	الاستقلالية
٠,٢٠	٥,٧٠٧	٠,٢٩٩	٠,٠٩٠	التمكين البيئي
٠,٠٠٠	٥٠,٦٩٨	٠,٦٨٣	٠,٤٦٦	التطور الشخصي
٠,٠٠٠	٢٠,٢٨٨	٠,٥٠٩	٠,٢٥٩	العلاقات الايجابية

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل SPSS .

ب-٢ تباين الشركات السياحية المبحوثة تبعاً للقيادة الخيرة :

يشير مضمون الفرضية الرابعة الى تباين الشركات السياحية عينة البحث في مدينة بغداد (شركة شبعاد، شركة القمة، شركة المسرة، شركة الفرجان) تبعاً للقيادة الخيرة وابعادها، اذ يتبين من الجدول (٨) ان هناك تبايناً ضعيفاً غير معنوي واضح في الشركات السياحية عينة البحث تبعاً للقيادة الخيرة وهذا ما نشاهده من خلال معنوية الانموذج المتمثل بقيمة (F) المحتسبة البالغ قيمتها (٣٣٣,١) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى (٠,٠٥) ويكون ذلك دلالة على ان الشركات السياحية عينة البحث متفاوتة ولو بشئ بسيط حول بعد القيادة الخيرة .

الجدول رقم (٨) تباين شركات السياحة والسفر تبعاً للقيادة الخيرة

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	٨,٨٥٢	٣	٢,٩٥١	٠,٢٧٣
Within Groups	١٢٣,٩٩٦	٥٦	٢,٢١٤	
Total	١٣٢,٨٤٨	٥٩		

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS .

ب-٣ تباين الشركات السياحية المبحوثة تبعاً لمؤشرات السعادة الوظيفية:

يشير مضمون الفرضية الرابعة الى تباين الشركات السياحية عينة البحث تبعاً للسعادة

الوظيفية اذ يبين الجدول (٩) ان هناك تبايناً غير معنوي ضعيف جداً وبشكل واضح في الشركات السياحية عينة البحث تبعاً للسعادة الوظيفية وهذا ما نشاهده من خلال معنوية الانموذج المتمثل بقيمة (F) المحتسبة البالغ قيمتها (٥٥١,٠) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى (٠,٠٥) وكان ذلك دلالة على ان الشركات السياحية عينة البحث معدل التباين لديها ضعيف جداً فيما يخص مؤشرات السعادة الوظيفية .

الجدول رقم (٩) تباين الشركات السياحية عينة البحث حسب مؤشرات السعادة

الوظيفية

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	٠,٩٢٦	٣	٠,٣٠٩	٠,٥٥١ ٠,٦٤٩
Within Groups	٣١,٣٣٤	٥٦	٠,٥٦٠	
Total	٣٢,٢٦٠	٥٩		

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS .

ومن هنا يمكن القول ان فرضية التباين لم تحقق بشكل جيد وذلك قد يرجع الى ان الشركات السياحية عينة البحث تعمل ضمن نفس البيئة من القوانين والتعليقات مما قد يجعل من الصعوبة التفاوت بين الشركات السياحية حسب متغيرات الدراسة .

- الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات:

١- الاستنتاجات: تعتبر الاستنتاجات بمثابة خلاصة لما توصل اليه الباحث اعتماداً على النتائج النظرية والميدانية، اذ تمثل الركيزة الاساسية لوضع المقترحات وصياغتها، والتي يراها الباحث ضرورية ومهمة للشركات السياحية المبحوثة، واستكمالاً للأنموذج المقترح لتطوير العلاقة بين القيادة الخيرة ومؤشرات السعادة الوظيفية سيتم عرض الاستنتاجات المبينة على نتائج الجانب النظري والميداني للبحث ومن ثم عرض المقترحات والرؤيا المستقبلية التي ستقدم لأداره الشركات السياحية عينة البحث:

- ١- نلاحظ من خلال مؤشرات التحليل الوصفي لعينة البحث ان هناك ادراك واضح من قبل عينة البحث (العاملين في شركات السياحة والسفر) حول القيادة الخيرة والسعادة الوظيفية ضمن قطاع السياحة المدروس .
- ٢- تشير نتائج التحليل ان هناك علاقة ارتباط موجبة معنوية بين القيادة الخيرة والسعادة الوظيفية على المستوى الكلي لعينة البحث اي ما معناه ان القيادة الخيرة لها علاقة بمؤشرات السعادة الوظيفية المملوكة لدى العاملين في الشركات السياحية عينة البحث .
- ٣- وتشير ايضا نتائج التحليل لعلاقات الارتباط بأن هناك علاقة معنوية على مستوى الابعاد الثانوية للقيادة الخيرة والسعادة الوظيفية، اذ نجد ان اقوى علاقة ارتباط كانت بين القيادة الخيرة وبعدها (الاستقلالية) من السعادة الوظيفية هذه ما معناه ان امتلاك مهارة القيادة الخيرة في العمل تمكن الفرد من الاستقلال في
- وظيفته والنجاح في اداء عمله .
- ٤- اظهرت نتائج التحليل لعلاقات التأثير لمعادلة الانحدار البسيط ان هناك تأثير واضح بين القيادة الخيرة اتجاه مؤشرات تحقيق السعادة الوظيفية على المستوى الكلي لعينة البحث ضمن ابعاد تم دراستها وفق انموذج البحث .
- ٥- اشارت نتائج التحليل الاحصائي وفق البرامج الاحصائية المستخدمة في البحث ان هناك تأثير بين كل بعد من ابعاد السعادة الوظيفية والقيادة الخيرة وهذا منطقي في العمل حيث يؤدي الفرد عملة الوظيفي بالشكل الذي يحقق اهداف الوظيفة .
- ٦- يتبين وجود فروقات متباينة في وجود قيادة خيرة بين الشركات السياحية عينة البحث، اذ اشارت النتائج ان الشركات السياحية متباينة من حيث القيادة الخيرة وهذا ما يؤيده تحليل الانحدار ايضا .
- ٧- تشير النتائج الى عدم وجود فروقات

ثانياً لان ذلك يعمل على التأقلم مع العمل وبالتالي يدفع باتجاه حب العمل وزيادة السلوك الابداعي والعمل ضمن مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وكذلك جذب كوادر تحمل شهادة جامعية متخصصة في مجال العمل.

٣- تنمية القدرات الابداعية للعاملين من خلال تدريبهم وتوجيههم بالاعتماد على النفس وتحمل مخاطر العمل في الشركات السياحية وجعلهم ماهرين في حل المشاكل وتحمل مسؤولية الرحلات ان كان في داخل الشركة او العمل كمرشد للرحلة، وحل المشكلات دون الرجوع الى الادارات العليا فضلاً عن اعطائهم الفرصة الفعلية لاقتناء الفرص البيئية المحيطة بهم ويساعد ذلك على تشجيع الابداع والقدرة على التغيير من جهة ومن جهة ثانية تشجيع الالتزام عن طريق تنمية العلاقات الاجتماعية بين الرئيس والرعية فأن ذلك سيكون له دور في زيادة مؤشرات السعادة الوظيفية .

متباينة في درجة السعادة الوظيفية للشركات السياحية اذ اوضحت نتائج تحليل التباين ان الشركات السياحية عينة البحث كانت غير متباينة في تبنيها للمؤشرات السعادة الوظيفية في الشركات السياحية المبحوثة .

المقترحات:

١- زيادة الاهتمام بالعاملين في الشركات السياحية واثاحه الفرصة لهم في ابداء افكارهم والتعبير عن آرائهم وبالخصوص بالقرارات الحيوية، كذلك تشجيع ودعم الجهد المبذول لان ذلك يعطي الفرصة لإدارات الشركات السياحية من التقليل في روتينية الاعمال المناطة بهم واشعارهم بأنهم محور اهتمام الشركة والاتجاه الى التنوع في المهام والاعمال مما يدفع الى التجديد المستمر .

٢- يجب على الادارات العليا في الشركات السياحية ان تأخذ بعين الاعتبار مسألة اندماج العاملين فكرياً ومهنيّاً مع وظيفتهم اولاً ومع زملائهم

- ٤- الاهتمام بوسائل التنمية والتدريب وتأهيل العاملين وفق افضل الطرق و التكنولوجيا الحديثة ومهارات السلوك الابداعي والتعامل مع الاخرين من خلال الاهتمام بوحدات تدريب وتأهيل يتم من خلالها دراسة السوق المنافسة وطرح افضل الخدمات وكيفية التنافس مع الشركات الاخرى وتحديث المعارف وتطويرها لكي يبدع العامل في اعماله الموكلة اليه .
- زولي، وسيلية , (٢٠١٦) القيادة الروحية وتأثيرها على التماثل التنظيمي من خلال الدور الوسيط للعدالة التنظيمية، جامعة القادسية، العراق .
- الكتبي (٢٠١٩) بشرية سته حوافز رئيسية تسهم في رفع مؤشرات السعادة بين الموظفين، مارس، دبي، الامارات .
- المبارك، ابراهيم خالد، (٢٠٠٦)، المرشد الشخصي للسعادة والنجاح - دار المعرفة للتنمية البشرية . ط ٢، عمان، الاردن .

المصادر

المصادر العربية:

- عبد القادر، محمد احمد، (٢٠٢٠)، صناعة السعادة في بيئة الاعمال، الرياض السعودية .
- القاسم، مرضي، (٢٠١١)، الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من السعادة و الامل لدى عينة من طالبات جامعة ام القرى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى السعودية .
- جود، امال (٢٠٠٧)، الذكاء الانفعالي وعلاقته بالسعادة والثقة بالنفس لدى طلبة جامعة الاقصى، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، فلسطين .
- مؤمن، داليا محمد عزت (٢٠٠٤) العلاقة بين السعادة وكل من الافكار العقلانية واحداث الحياه الضاغطة، المؤتمر الوطني الحادي عشر، مركز الارشاد النفسي، جامعة عين شمس، مصر .

testing”, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 97, pp.117-134

– Cichyet, R., F., Cha, J., and Kim, S., (2009), “The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders”, International Journal of Hospitality Management, Vol. 28, pp. 53–62

– Saher, Noreen, Naz, Samina, Tasleem, Iqra, Naz, Rabia, kausar, Salma, (2013), “Does Paternalistic leadership lead to Commitment? Trust in leader as moderator in Pakistani context”, INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS, VOL 5, NO 1.

– Wu, Min, Huang, Xu, Li, Chenwei, Liu, Wu, (2011), “Perceived Interactional Jus-

– مرسى، كمال ابراهيم (٢٠١٠)
السعادة وتنمية الصحة النفسية، ط ١، دار
النشر للجامعات، القاهرة .

المصادر الاجنبية

– Jing, F. Feng, & Avery G. C., (2008). “Missing Links in Understanding the Relationship between Leadership and Organizational Performance”, International Business & Economics Research Journal, 567 (7), 67-78.

– Abbas R.Z., (2011), “Knowledge Management and Inter Civilization Dialogue: A Peaceful Solution of Global Financial Crises”. Asian Journal of Business and Management Sciences, Vol. 1, No. 1, pp

– Brown, M., Trevino, L., K, Harrison, D., H., (2005), “Ethical leadership: perspective for construct development and



tice and Trust-in-supervisor as Mediators for Paternalistic Leadership”, Management and Organization Review 8:1, The International Association for Chinese Management Research, 97–121

– NOVO, M; VARGAS, R; ALEX, S; KARING, R; MARYORI, V; , 2010and CASTELLANOSE, O. Psychological well-being and quality of life in patients treated from thyroid cancer after surgery. Terapia Psicologica, 28, 1

– Daft, R. L., (2010), Organization Theory and Design, 2thed., West Publishing Co., St Paul Minnton.

