

جامعة بغداد - كلية التربية للبنات
شعبة الرقابة والتدقيق الداخلي
duniaabdulla83hashim@gmail.com

دور نموذج بيرما للسعادة والرفاهية في رفع الكفاءة الانتاجية للعاملين

دراسة ميدانية لعينة من موظفي الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية

The role of the Perma model of happiness and well-being in raising the productive efficiency of workers
A field study of a sample of employees of the General Company for Electrical and Electronic Industries

دنيا عبد الله هاشم

Dunia Abdullah Hashim

الملخص

يسلط البحث الضوء على أهمية العوامل النفسية والاجتماعية في بيئة العمل لتطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. واشكل على ان الشركات تواجه تحدياً في تحسين الكفاءة الانتاجية للعاملين بسبب تجاهل العوامل النفسية والاجتماعية، مما يتطلب دراسة تأثير نموذج بيرما للسعادة والرفاهية. واعتمدت الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات، حيث ان مجتمع البحث تمثل في موظفي الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية، وتم اخذ عينة منهم بلغت 120 موظف، واستخدمت الأساليب الإحصائية الملائمة للوصول الى النتائج البحثية، حيث توصل البحث إلى أن هناك ارتباطاً قوياً ومعنوياً بين أبعاد نموذج بيرما (المشاعر، المشاركة، المعنى، الإنجاز، والصحة) وبين الكفاءة الانتاجية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية.

الكلمات المفتاحية: نموذج بيرما للسعادة والرفاهية، الكفاءة الانتاجية.

مقدمة:

تعد الكفاءة الانتاجية للعاملين من العوامل الحاسمة في نجاح أي مؤسسة، حيث تساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف التنظيمية وزيادة القدرة التنافسية. في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها الشركات اليوم، أصبح من الضروري البحث عن استراتيجيات جديدة لتحسين أداء الموظفين ورفع مستوى إنتاجيتهم. إحدى هذه الاستراتيجيات هي تطبيق نموذج بيرما للسعادة والرفاهية. حيث ان نموذج بيرما يركز على ستة عناصر رئيسية لتحقيق الرفاهية: المشاعر والمشاركة والعلاقات والمعنى والإنجاز والصحة. ويهدف هذا النموذج إلى تحسين جودة حياة الأفراد ليس فقط على المستوى الشخصي، بل يمتد تأثيره إلى الحياة المهنية أيضاً، حيث يمكن أن يساهم في خلق بيئة عمل أكثر إيجابية وتحفيزاً، مما ينعكس بشكل مباشر على الكفاءة الانتاجية للعاملين. في هذا البحث، سأستكشف دور نموذج بيرما للسعادة والرفاهية في رفع الكفاءة الانتاجية للعاملين من خلال دراسة ميدانية لعينة من موظفي الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية. سأقوم بتحليل تأثير تطبيق هذا النموذج على الكفاءة الانتاجية للموظفين. ومدى

مساهمة نتائج هذا البحث في تقديم توصيات عملية يمكن تبنيها لتعزيز بيئة العمل وزيادة إنتاجية العاملين في مختلف القطاعات.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث

توطئة:

في سبيل فهم الدور الذي يمكن أن يلعبه نموذج بيرما للسعادة والرفاهية في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين، من الضروري البدء بتحديد الإطار المنهجي لهذا البحث. يقدم هذا المبحث الأول الأسس المنهجية التي ستوجه مسار الدراسة، بما في ذلك تحديد مشكلة البحث وأهدافه وأهمية الدراسة، بالإضافة إلى منهجية البحث التي تتضمن وصف العينة وأدوات جمع البيانات وأساليب التحليل المستخدمة.

أولاً: مشكلة البحث

تواجه الشركات تحديات في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين، وغالباً ما تركز الجهود التقليدية على الجوانب المادية والتقنية، متجاهلة العوامل النفسية والاجتماعية المؤثرة. تبرز الحاجة إلى فهم كيف يمكن لنموذج بيرما للسعادة والرفاهية أن يساهم في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية. وتثير المشكلة عدداً من التساؤلات البحثية:

1. كيف يؤثر تطبيق نموذج بيرما للسعادة والرفاهية على الكفاءة الإنتاجية للعاملين؟
2. ما مدى تأثير كل عنصر من عناصر نموذج بيرما (المشاعر والمشاركة والعلاقات والمعنى والإنجاز والصحة) على الكفاءة الإنتاجية للعاملين؟
3. مدى تطبيق الكفاءة الإنتاجية للعاملين في الشركة؟
4. ما هي الفرص التي يوفرها نموذج بيرما لتحسين إدارة الموارد البشرية في الشركة؟

ثانياً: الأهمية للبحث

يهدف هذا البحث إلى فهم كيفية تطبيق نموذج بيرما للسعادة والرفاهية في تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية، حيث يسلط الضوء على أهمية العوامل النفسية والاجتماعية في بيئة العمل لتطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. يسعى البحث إلى تقديم حلول عملية قابلة للتطبيق تساهم في تعزيز رفاهية الموظفين وزيادة كفاءتهم الانتاجية، مما يضيف إلى الأدبيات الأكاديمية ويدعم الشركات في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في السوق.

ثالثاً: أهداف البحث

أهداف البحث تتمثل في تحليل تأثير نموذج بيرما على الكفاءة الإنتاجية للعاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية، وتحديد العوامل المؤثرة من خلال دراسة تأثير كل عنصر من عناصر النموذج على الكفاءة الانتاجية، وتقييم التحديات والفرص المرتبطة بتطبيق هذا النموذج، بالإضافة إلى تطوير توصيات عملية لتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وقياس التغيرات في الكفاءة الإنتاجية، بهدف تعزيز الرفاهية الوظيفية وزيادة التنافسية للشركة.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي

المخطط الفرضي حول المتغير نموذج بيرما للسعادة والرفاهية اعتمد على (Chio et al., 2019)، أما المتغير الكفاءة الإنتاجية فقد اعتمد على (وهاب، 2021).

الشكل (1) المخطط الفرضي

المصدر: من اعداد الباحثة

خامسا: الفرضيات البحثية

الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد علاقة ارتباط لنموذج ييرما للسعادة والرفاهية في الكفاءة الإنتاجية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية. وتنبتق عنها الفرضيات الفرعية الآتي:

1. لا توجد علاقة ارتباط لبُعد المشاعر في الكفاءة الإنتاجية
2. لا توجد علاقة ارتباط لبُعد المشاركة في الكفاءة الإنتاجية
3. لا توجد علاقة ارتباط لبُعد العلاقات في الكفاءة الإنتاجية
4. لا توجد علاقة ارتباط لبُعد المعنى في الكفاءة الإنتاجية
5. لا توجد علاقة ارتباط لبُعد الانجاز في الكفاءة الإنتاجية
6. لا توجد علاقة ارتباط لبُعد الصحة في الكفاءة الإنتاجية

الفرضية الرئيسة الثانية: لا توجد علاقة ارتباط لأبعاد نموذج ييرما للسعادة والرفاهية في الكفاءة الإنتاجية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية.

سادسا: أساليب جمع البيانات

اعتمد البحث استخدام استمارة استبيان لجمع البيانات، حيث جمع الاستبيان لقياس عناصر نموذج ييرما والكفاءة الإنتاجية، ويتم توزيعه على عينة ممثلة من موظفي الشركة. يتضمن العمل على تحقيق استجابة عالية وتحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية لفهم التأثيرات المحتملة.

سابعا: مجتمع البحث وعينته

تمثل مجتمع البحث بجميع الموظفين العاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية. يشمل ذلك جميع المستويات الوظيفية والأقسام داخل الشركة. وتم اختيار عينة من 120 موظفا تمثل عينة عشوائية من الموظفين في الشركة. تم اختيار العينة بحيث تتضمن تمثيلاً مناسباً لمختلف العاملين في الأقسام داخل الشركة.

ثامنا: الحدود البحثية

الحدود البحثية تشمل:

الحدود الزمانية: تم تحديد فترة زمنية محددة لجمع البيانات وتنفيذ البحث، ابتداءً من اعداد الجانب النظري وتهيئة الاستبيان وتوزيعه وتحليله وصولاً الى النتائج، من سنة 2023 وللاّن.

1. الحدود المكانية: تم تحديد موقع البحث، وهو الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية كمكان رئيسي لتنفيذ البحث وجمع البيانات.

2. الحدود البشرية: يحدد البحث المشاركين المستهدفين، وهم موظفو الشركة من مختلف الأقسام في الشركة.

تاسعا: الوسائل الإحصائية

استخدمت الباحثة عددا من الأساليب الإحصائية هي:

1. التكرارات: هي البيانات التي يتم تكرارها في مجموعة الدراسة. يتم استخدام التكرارات لزيادة دقة النتائج وتحسين موثوقية التحليل الإحصائي.

2. النسب المئوية: تُستخدم لتمثيل الأعداد كنسبة من إجمالي عدد الحالات، مما يساعد في فهم التوزيع النسبي للمتغيرات في العينة.

3. الوسط الحسابي: هو متوسط القيم الفردية في مجموعة بيانات معينة، ويُستخدم لتمثيل القيمة المركزية للمتغيرات.

4. الانحراف المعياري: يُستخدم لقياس تفاوت البيانات حول الوسط الحسابي. كلما كان الانحراف المعياري أقل، كانت البيانات أقرب إلى المتوسط.

5. معامل الاختلاف: يُستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين كمعامل الارتباط بيرسون. يمثل مقدار الاختلاف بين القيم في النتائج.

6. اختبار التوزيع الطبيعي: يُستخدم لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع توزيعاً طبيعياً، مما يساعد في اختيار الاختبارات الإحصائية المناسبة.

7. معامل الثبات باستخدام كرونباخ ألفا: يُستخدم لقياس مدى التوحد بين العناصر في مقياس معين. قيمة كرونباخ ألفا تشير إلى مدى تجانس العناصر داخل المقياس.

8. معامل الارتباط بيرسون: يُستخدم لقياس قوة العلاقة بين متغيرين كمعامل الاختلاف، حيث يتراوح من -1 إلى +1، حيث تدل القيمة الإيجابية على علاقة موجبة والقيمة السالبة على علاقة سالبة.

9. الانحدار الخطي المتعدد: يُستخدم لتحليل العلاقة بين متغير تباعي ومتغير أو أكثر من المتغيرات التوضيحية، مما يسمح بتنبؤ القيم للمتغير التبعي بناءً على القيم للمتغيرات التوضيحية.

عاشرا: الدراسات السابقة

دراسة: (يحيى، 2018)، بعنوان: أثر التدريب على الكفاءة الإنتاجية لدى العاملين بشركة سيقا للغلال في الفترة من (2000 - 2010)

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التدريب على الكفاءة الإنتاجية لدى العاملين بشركة سيقا للغلال في الفترة من 2000 إلى 2010، وارتكزت على تساؤلات أساسية تتعلق بالعلاقة بين التدريب والكفاءة الإنتاجية والرضا الوظيفي والاحتفاظ بالكوادر البشرية، وتوصلت إلى أن التدريب يحقق تنمية الأفراد رغم قصور تخطيطه بسبب نقص الوعي بالمشكلات التدريبية وعدم وجود تقويم له بسبب الاعتقاد السائد بفائدته، وأن التدريب يزيد الكفاءة الإنتاجية، والمعاملة الحسنة بين الرئيس والمرؤوسين تعد أهم عامل للاحتفاظ بالكوادر البشرية، ويؤدي التدريب إلى زيادة الرضا الوظيفي،

وبناءً على ذلك أوصت الدراسة بتبني تخطيط علمي للتدريب يعتمد على تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية بعد الدراسة والتخطيط الجيد، وتنفيذ العملية التدريبية بفعالية، وتحسين معاملة الرؤساء للمرؤوسين، مع الحرص على التدريب المستمر لزيادة الكفاءة الإنتاجية والرضا الوظيفي للعاملين.

دراسة: Atmawijaya, I. G. A. R., & Fajrianthi, F. (2023). The Role of PERMA+ 4 in Increasing Happiness at Work in BUMN X.

أصبحت أولوية السعادة في العمل ظاهرة شائعة في جميع الشركات. في العصر الرقمي السريع، تزايدت متطلبات العمل باستمرار، مما يتطلب من الشركات والموظفين التكيف بسرعة وجاهزية. شركة PT X، وهي شركة حكومية، تواجه مسؤوليات وأعباء عمل كبيرة تتعلق بتوليد وتوزيع الطاقة، مما يجعل موظفيها عرضة للإرهاق والضغط. لمنع وتقليل تأثير متطلبات العمل العالية، أصدرت PT X توجهاً لتنفيذ برنامج توازن الحياة بهدف زيادة سعادة الموظفين في العمل. يُستخدم إطار عمل PERMA+4 في إعداد برامج لزيادة سعادة الموظفين، حيث يهدف هذا البرنامج إلى تعزيز سعادة الموظفين في PT X، مما يجعلهم أكثر استعداداً لمواجهة التغييرات والمساهمة بشكل أكبر في الشركة. تم استخدام منهج البحث والتطوير لإنتاج برامج تستهدف الأهداف المحددة واختبار فعالية هذه البرامج. توصلت الدراسة إلى أن برنامج السعادة في العمل بإطار عمل PERMA يمكن أن يزيد من سعادة الموظفين، ويتكون البرنامج من أربعة أنواع: برنامجان يتم تنفيذهما داخل الشركة، وبرنامجان يمكن للموظفين تنفيذهما بشكل مستقل. شملت الدراسة جميع موظفي PT X.

المبحث الثاني: الإطار الفكري

توطئة:

سنعرض في هذا المبحث الخلفية النظرية المتعلقة بنموذج بيرما ومفهوم الكفاءة الإنتاجية. يمثل هذا المبحث خطوة أساسية لضمان وضوح الرؤية الفكرية ودقة المعلومات حول مفاهيم البحث.

أولاً: نموذج بيرما للسعادة والرفاهية

السعادة في العمل تعتبر قيمة مهمة لكل فرد أو موظف. يتم تعريف السعادة في العمل على أنها مزيج من عدة سمات وظيفية مثل الراتب، وساعات العمل، وفرص الترقية، ومستوى الاستقلالية، وجاذبية العمل، وغيرها. وتعتبر السعادة في العمل أيضاً عامل جيد عاطفياً بين الرؤساء والمرؤوسين، وبين الأطراف المعنية. وهذا يجعل الموظفين يظهرون سلوكاً إيجابياً تجاه المنظمة أو الشركة. وتعتبر السعادة في العمل شيئاً مطلوباً ومقدراً بشكل كبير من قبل مجتمع العمل. إذا كان الموظف سعيداً في مكان عمله، فإن إنتاجيته ستزيد في مكان العمل ويمكنه تحقيق أهداف الشركة. وتوفر السعادة في العمل تأثيراً إيجابياً على السلوك التنظيمي أو الشركة. وهذا سيجعل الموظفين أكثر كفاءة في العمل، مما يسمح للمنظمة بتحقيق أهدافها (Ayse E.B., 2018, 20). يعود أصل وتطور نموذج (PERMAH) إلى توجه جديد نسبياً في علم النفس يُعرف بـ "علم النفس الإيجابي"، والذي يمكن تتبعه إلى علم النفس الإنساني (Froh, 2004:18). على عكس النهج السائد سابقاً والذي كان يركز بشكل أكبر على الصحة العقلية (Hendriks et al., 2020:358)، يشير علم النفس الإيجابي إلى التدخلات التي تهدف إلى تعزيز المشاعر الإيجابية، والسلوكيات، والإدراك، باستخدام مسارات أو استراتيجيات مستندة إلى المجالات النظرية والتجريبية لزيادة الرفاهية. ويتضح من ذلك أن السعادة تحمل معنى أكثر شمولية، حيث تصف حياة ذات قيمة أو الرضا عن الحياة. بهذا المعنى، تمثل السعادة كل ما هو جيد ذاتياً للإنسان وكل ما يمكن أن يستفيد منه. ومن هذا المنطلق، يُعتبر هذا المفهوم مرادفاً للرفاهية النفسية، حيث يتم استخدام مصطلحي "الرفاه" و"السعادة" بالتبادل (Dietrich, 2020:3). يميز Seligman بوضوح بين مصطلح الرفاهية والسعادة، حيث

يرى أن السعادة مفهوم شخصي بصورة أكبر يرتبط بالشعور بالرضا. في المقابل، يصف الرفاهية بأنها أكثر تعقيداً، نظراً لارتباطها بتنمية الطاقات البشرية والمساهمة المجتمعية (Barnard, 2018:6). دور وأهمية نموذج (PERMAH) لرفاهية العاملين يمتد إلى كافة مجالات الحياة، ولا سيما في المجال الاقتصادي، حيث أظهر مزايا متميزة من خلال استراتيجيات الأعمال. هذه الاستراتيجيات تعزز من تحقيق الأهداف وفقاً للخطط التنظيمية وتشمل عملية إعداد الميزانيات وبرامج العمل، كما أظهرتها نتائج البحوث والدراسات في مختلف المجالات وعلى مستوى العديد من دول العالم. هذه النتائج تم تنظيرها ضمن توجهات علم نفس الصحة التنظيمية، مما يسهم نظرياً في الأدب الإداري من خلال اتصاله بعلم النفس الإيجابي وتأثيراته. يدعم هذا التوجه سلوكيات ومواقف العاملين في العمل، مما يؤثر على ولائهم الوظيفي والهوية التنظيمية (Han et al., 2022:14). بالإضافة إلى ذلك، فإن السعي وراء السعادة يؤكد على أهميتها وتأثيرها الإيجابي على الأداء الوظيفي. تسهم الرفاهية التنظيمية في تحديد وتعزيز التوجهات الاستراتيجية الكبرى للقادة والمنظمات، بهدف تعزيز مستويات مشاركة الموظفين وتحسين الرفاهية الجسدية والنفسية. هذا النهج الإيجابي والصحي ينعكس بشكل إيجابي على الأداء التنظيمي، مما يساعد المديرين على جعل مؤسساتهم أكثر فعالية وإنتاجية (Alkahtani, 2020:240). تتمثل أهمية نموذج (PERMAH) لرفاهية العاملين في أن له توجهات وأثار تربطية لا تقتصر فقط على العوامل الصحية، بل تشمل أيضاً العوامل النفسية والاجتماعية للأفراد. بالإضافة إلى ذلك، يرتبط النموذج بعامل الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة (Watanabe et al., 2018:390). يشير (Vil-2018:10 joen) إلى هيمنة منظور "الرغبة" للرفاهية في النظريات الاقتصادية، والذي لا يركز على الجوانب الشخصية للرفاهية، بل يهتم بإرضاء التفضيلات بغض النظر عما إذا كانت تلبيتها تؤدي إلى زيادة الرضا أم لا. في هذا السياق، يُنظر إلى المال كونه مؤشراً مناسباً على التفضيلات لأنه يزيد من الخيارات الفردية في تحقيقها. هذا المنظور يركز بشكل أكبر على قدرة الفرد على تحقيق ما يريده في الحياة، سواء حققه أم لا، منفصلاً عن تصنيف الحالات العاطفية الذاتية. من أهم خصائص نموذج (PERMAH) للرفاهية هو الأثر العلاني الذي يتمثل في تكامل الصفات الترابطية. فالشعور بالمعنى في الحياة بدون المشاعر الإيجابية والإنجاز يعد هراءً، وتحقيق الأشياء بدون العناصر الأربعة الأخرى (العلاقات الإيجابية، المعنى، الإنجاز، والصحة) أمر مستحيل. لا يمكن لأي عامل أن يعمل بمفرده لتعزيز الرفاهية؛ لذا، يجب أن تكون الركائز مترابطة أولها علاقة مباشرة ببعضها البعض لتعمل معاً في تعزيز الرفاهية الشاملة للفرد (Bieda et al., 2019:206-207). يؤكد (Fredrickson, 2008:129) أن العقلية العاطفية (المشاعر) يمكن أن تزيد من الإدراك والقدرة على اتخاذ الأفعال، وتعزز وتسهل استكشاف الإبداع، وتُعزز توليد الأفكار والخبرات الجديدة، وتشجع على الترابط الاجتماعي والمعرفة التي تُعزز البقاء. وصف Fredrickson مؤخرًا المشاعر الإيجابية بأنها محرك رئيسي للازدهار. التزامن السلوكي المفعم بالعاطفة الإيجابية (Elinkowski & Romney, 2020:15) سيسهم في الاستثمار في الرفاهية. عبر تجربة المشاعر الإيجابية، يمكن أن تزيد الرفاهية الفردية، إلا أن القدرة على مشاركة المشاعر مع الآخرين ستحقق فوائد اجتماعية متعاضدة لرفاهية المجتمع ككل التي تتمثل عبر الأنشطة التطوعية. يشير (Thomas et al., 2017:26) إلى أن العلاقات توفر الشعور بالمعنى والغرض. يمكن تعزيز العلاقات من خلال التواصل المفتوح، والاحترام، والحفاظ على التأثير الإيجابي، والترابط الاجتماعي. العوامل مثل الأمل، والإثارة، والإلهام، والرعاية، والصداقة الحميمة، والشعور بالغرض، والفرح المطلق في خلق تجارب ذات معنى تشاركي تسهم بشكل كبير في تعزيز هذه العلاقات. ويصف Steger مفهوم العنصر الشعور بالوجود والاتجاه والهدف في الحياة، والتواصل مع شيء أكبر من الذات، وإدراك حياة الإنسان كقيمة ومهمة. لذا، يظهر بوضوح أن ما يعزز الرفاهية هو تعزيز الأداء النفسي، كما يشير (Steger, 2012: 167-174) إلى أهمية تجربة المعنى والاتصال بالبيئة. بينما يعترف (Seligman) بهذا المعنى من الإنجاز بصورة منفصلة عن المعنى المرتبط بالارتباط أو المتعة، إلا أنه لا يزال يؤكد أنه يشكل عنصراً فريداً في نظريته عن الرفاهية. يُشير (Duckworth, 2016:51) إلى أن الإنجاز يتطلب مكونات أكبر من مجرد الذكاء، بما في ذلك المهارة التي تنبع من الموهبة والجهد. الإنجاز هو نتيجة لجمع المهارة والجهد، حيث الفرق الواضح بين الموهبة والمهارة يكمن في أن الموهبة هي طبيعية، بينما المهارة

هي اتقان الأعمال المتكررة. وتؤكد الإدارة الاستراتيجية المبتكرة لمنظمات الأعمال الواعية اجتماعيًا وبيئيًا على أهمية الاهتمام بمجالات الصحة كهدف أساسي لتحقيق التنمية المستدامة. إن الاهتمام بالصحة العقلية والعاطفية يُعتبر ميزة تعزز من رفاهية الموظفين ورضاهم وولائهم لمكان عملهم. وتُفهم الرفاهية كنتكوين فريد يقوم بذاته، وهو أمر حيوي في الجوانب العقلية والعاطفية (Hegyes et al., 2021:1).

ثانياً: الكفاءة الإنتاجية

إن الوظيفة الأساسية للإدارة في أي مشروع هي تحقيق أهداف محددة بأعلى مستوى من الكفاءة. وتختلف الأهداف التي تسعى إليها المشروعات تبعاً لطبيعة نشاطها وإمكاناتها. ومع ذلك، يظل المبدأ الأساسي الذي يحكم الإدارة هو ضرورة تحقيق إنتاج سلع أو خدمات بكفاءة عالية. لذا، من المهم تحديد مفهوم واضح ودقيق للكفاءة الإنتاجية. أوضح عريقات وآخرون (2012، 18) أن الإنتاجية تمثل القدرة على إنتاج المخرجات من خلال استخدام عناصر معينة ضمن فترة زمنية محددة. هذا التعريف يبرز أهمية الزمن كعامل حاسم في قياس الإنتاجية. تعد الكفاءة الإنتاجية من أبرز المفاهيم التي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة وتعزيز ميزتها التنافسية من خلال تحسين عملياتها وأنشطتها الداخلية. وفقاً لإبراهيم ونائل (2013، 13)، فإن الكفاءة الإنتاجية تلعب دوراً حيوياً في تحديد مدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها. تعرف الكفاءة الإنتاجية على أنها الاستخدام الأمثل للمدخلات مثل العمالة، المواد، والمعدات، وذلك لتحقيق أفضل المخرجات باستخدام أساليب علمية في الإدارة مثل التخطيط، التوجيه، التنظيم، والرقابة. هذا النهج يساعد في تحسين جودة وكمية العناصر المنتجة، مما يساهم في تحقيق أعلى مستوى من الإنتاج بأقل تكلفة وفي الوقت المناسب (حنان، 2007: 39). من ناحية أخرى، يشير نجم (2013: 57) إلى أن الكفاءة الإنتاجية تعبر عن مدى تطابق الإنتاجية الفعلية مع الإنتاجية المعيارية المحددة مسبقاً. هذا التوافق يعد مؤشراً مهماً على مدى فعالية العمليات الإنتاجية في المنظمة. كما وتعني الكفاءة الإنتاجية للتعليم حساب المكاسب والخسائر الناتجة عن العملية التعليمية في شكلها النهائي، ويتطلب ذلك معرفة حجم الأموال المستثمرة في التعليم ومقدار العائد منها. بعبارة أخرى، هي دراسة العلاقة بين المدخلات والمخرجات التعليمية، حيث تُعتبر الإنتاجية نسبة المدخلات إلى المخرجات. كما تُعرف بأنها مدى قدرة النظام التعليمي على تحقيق الأهداف المرجوة منه (الراشد، 2015: 9). يمكن أيضاً تعريف الكفاءة الإنتاجية للتعليم بأنها "القدرة على إنتاج الخدمة التعليمية أو تحقيق الهدف منها بأقل تكلفة" (الهلال، 2004: 22). بشكل عام، فإن الكفاءة الإنتاجية للتعليم تُظهر مدى قدرة النظام التعليمي على تحقيق أقصى قيمة ممكنة للمخرجات بأدنى حد من المدخلات، ومدى فعالية النظام التعليمي في تحقيق النتائج المرجوة منه (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2014: 15). ويمكن تعريف الكفاءة الإنتاجية بأنها العلاقة بين المدخلات المستخدمة في العملية الإنتاجية والمخرجات الناتجة عنها (يحيى، 2018: 83).

المبحث الثالث: الإطار العملي

توطئة:

هذا المبحث يهدف إلى تحليل كيفية تأثير تطبيق نموذج ييرما على كفاءة الإنتاجية للعاملين في بيئة العمل، ويعتمد على مجموعة من الأساليب الإحصائية لقياس وتحليل هذه العلاقات، مما يساهم في تقديم توصيات عملية تعزز من استخدام النموذج كأداة فعالة في تحسين بيئات العمل وتعزيز الكفاءة الإنتاجية في الشركة.

أولاً: معلومات عينة البحث

العينة المستخدمة في البحث تشمل مجموعة من الموظفين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية، وتتضمن معلومات ديموغرافية مثل النوع الاجتماعي والعمر والتحصيل العلمي. كما موضحة في الجدول (1) أدناه:

الجدول (1) المعلومات الديموغرافية للعيينة			
الصفة	النوع	التكرارات	النسب المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	93	78%
	انثى	27	23%
العمر	25 سنة فأقل	27	23%
	26 الى 40 سنة	59	49%
	41 سنة فأكثر	34	28%
التحصيل العلمي	اعدادية فما دون	26	22%
	بكالوريوس	84	70%
	شهادة عليا	10	8%

ثانيا: اختبار الاستبانة والبيانات

1. اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

تمت دراسة توزيع بيانات متغيري البحث (نموذج بيرما، الكفاءة الإنتاجية) باستخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov لتقييم صحة توزيع البيانات من عينة الدراسة. أظهرت نتائج الاختبار بأن معنوية الاختبار للمتغيرين هي أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05. وبناءً عليه، يشير ذلك إلى أن بيانات المتغيرين تتبع توزيعاً طبيعياً، كما يوضح الجدول (2) التالي:

الجدول (2) اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات			
المتغير	احصاء الاختبار	عدد المفردات N	المعنوية
نموذج بيرما	0.074	120	0.123
كفاءة الإنتاجية	0.077	120	0.146

2. اختبار الثبات

معامل الثبات هو أداة إحصائية تُستخدم لتقدير استقرار بيانات الدراسة. يعد اختبار الثبات وسيلة لقياس مدى استقرار البيانات دون الحاجة إلى إعادة جمعها من العينة نفسها. الحد الفاصل المقبول لمعامل الثبات عادةً هو 0.70. كلما زادت قيم معامل الثبات المستخرجة باستخدام برنامج SPSS، زاد استقرار البيانات وصلاحيتهما للتحليل. ويتضح من الجدول (3) بأن جميع قيم الثبات للمعامل كرونباخ الفا هي تزيد عن 0.70، مما يدل على ثبات البيانات واعتماديتها في التحليل الإحصائي.

الجدول (3) قيم الثبات للاستبانة بمتغيراتها	
المتغير	قيمة المعامل كرونباخ الفا
نموذج بيرما	0.843
الكفاءة الإنتاجية	0.871
الاستبانة ككل	0.924

ثالثاً: التحليل الوصفي للمتغيرات

يتضح من الجدول (4) التحليل الوصفي لفقرات ومتغيرات و ابعاد البحث، وتوضح بالاتي:

1. نموذج بيرما للسعادة ورفاهية العاملين: تظهر متوسط المتغير هذه قيمة 3.460، مما يشير إلى وجود تو افر مرتفع، مع انحراف معياري يبلغ 0.752، ومعامل اختلاف يبلغ 21.74%. في حين ان ابعاد المتغير هي:

حيث ان بُعد المشاعر: يظهر متوسط البعد هذه قيمة 3.488، مما يشير إلى وجود تو افر مرتفع، مع انحراف معياري يبلغ 0.779، ومعامل اختلاف يبلغ 22.34%. اما بعد المشاركة: يظهر متوسط البعد هذه قيمة 3.406، مما يشير إلى

وجود تو افر مرتفع، مع انحراف معياري يبلغ 0.730، ومعامل اختلاف يبلغ 21.43%. في حين ان بعد العلاقات: يظهر متوسط البعد هذه قيمة 3.467، مما يشير إلى وجود تو افر مرتفع، مع انحراف معياري يبلغ 0.813، ومعامل اختلاف يبلغ 23.44%. وان بُعد المعنى: يظهر متوسط البعد هذه قيمة 3.466، مما يشير إلى وجود تو افر مرتفع، مع انحراف معياري يبلغ 0.653، ومعامل اختلاف يبلغ 18.83%. في المقابل فان بعد الإنجاز: يظهر متوسط البعد هذه قيمة 3.609، مما يشير إلى وجود تو افر مرتفع، مع انحراف معياري يبلغ 0.739، ومعامل اختلاف يبلغ 20.48%. وأخيرا فان بعد الصحة: يظهر متوسط البعد هذه قيمة 3.323، مما يشير إلى وجود تو افر معتدل، مع انحراف معياري يبلغ 0.800، ومعامل اختلاف يبلغ 24.09%.

2. الكفاءة الإنتاجية: تظهر متوسط المتغير هذه قيمة 3.011، مما يشير إلى وجود تو افر منخفض، مع انحراف معياري يبلغ 0.876، ومعامل اختلاف يبلغ 29.08%. اما ابعاد فهي:

ان بُعد الأداء البشري للعمل: يظهر متوسط البعد هذه قيمة 3.143، مما يشير إلى وجود تو افر معتدل، مع انحراف معياري يبلغ 0.857، ومعامل اختلاف يبلغ 27.27%. في حين ان بُعد العوامل الفنية والتقنية: يظهر متوسط البعد هذه قيمة 2.878، مما يشير إلى وجود تو افر معتدل، مع انحراف معياري يبلغ 0.894، ومعامل اختلاف يبلغ 31.06%.

الجدول (4) التحليل الوصفي لفقرات وابعاد ومتغيرات البحث				
ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	تهدف الإدارة العليا إلى إيجاد بيئة عمل تعزز الراحة والسعادة والبهجة.	3.609	0.666	18.45%
2	تسعى الإدارة العليا إلى جعل بيئة العمل في الشركة مليئة بالإيجابية والانفتاح والقوة.	3.552	0.742	20.89%
3	تهدف الإدارة العليا إلى جعل العمل في الشركة جزءاً مشرقاً من الحياة وتعزيز الشعور بالرضا.	3.303	0.930	28.16%
	المشاعر	3.488	0.779	22.34%
4	تأخذ الإدارة العليا بعين الاعتبار جميع الجوانب والتفاصيل المتعلقة بالعمل والمعلومات ذات الصلة.	3.565	0.626	17.56%
5	تهدف الإدارة العليا إلى إيجاد جوانب تعزز الحماس والاهتمام والشغف بالعمل.	3.435	0.639	18.60%
6	يتسم مناخ العمل في الشركة بشعور رائع يعكس المتعة والشغف، حيث يفقد الأفراد الإحساس بالوقت.	3.217	0.925	28.74%
	المشاركة	3.406	0.730	21.43%
7	تهيئ الإدارة العليا بيئة عمل تتسم بالمساندة والدعم المتبادل والتعاون بين الزملاء، استجابة لكل الاحتياجات التي قد تنشأ.	3.504	0.725	20.67%
8	تسعى الإدارة العليا إلى تعزيز الشعور بالتقدير وأهمية التحقيقات بين الزملاء والرؤساء.	3.287	0.946	28.79%
9	تهدف الإدارة العليا إلى إيجاد شعور بالرضا والامتنان من خلال تعزيز علاقات العمل.	3.609	0.767	21.25%
	العلاقات	3.467	0.813	23.44%
10	تسعى الإدارة العليا إلى جعل الوظائف ذات هدف ومعنى وقيمة إنتاجية للشركة.	3.469	0.636	18.34%

11	تسعى الإدارة العليا إلى تقدير قيمة العمل كجزء أساسي من أهمية المنظمة وإضافة فعالة بمفهوم واقعي.	3.322	0.708	21.31%
12	تهدف الإدارة العليا إلى تعزيز التوجيه المهني وتوفير فرص التقدم الوظيفي.	3.609	0.614	17.02%
	المعنى	3.466	0.653	18.83%
13	تسعى الإدارة العليا إلى تحقيق تقدم واقعي نحو أهداف العمل المتعلقة بشكل واقعي.	3.391	0.751	22.15%
14	تسعى الإدارة العليا لتحقيق أهداف العمل المحددة في رؤية ورسالة المنظمة.	3.687	0.769	20.86%
15	تدير الإدارة العليا المسؤوليات المتعلقة بتحقيق أهداف العمل بطريقة فعالة وفاعلة.	3.748	0.697	18.60%
	الإنجاز	3.609	0.739	20.48%
16	إهتمام الإدارة العليا بالنواحي المتعلقة بالسلامة الصحية والمهنية.	3.426	0.795	23.20%
17	تهدف الإدارة العليا إلى تقييم جوانب برامج الصحة وإنشاء بيئة عمل تعزز الصحة والسلامة.	3.483	0.745	21.39%
18	تستثمر الإدارة العليا في تعزيز كفاءة وتأهيل الصحة البدنية والنفسية للموظفين.	3.061	0.861	28.14%
	الصحة	3.323	0.800	24.09%
	المتغير نموذج بيرما للسعادة ورفاهية العاملين	3.460	0.752	21.74%
19	تقسيم الاختصاصات والمهام بشكل عادل.	3.130	0.951	30.37%
20	هناك نظام مخصص لتحفيز الموظفين.	2.496	0.949	38.04%
21	تبني الإدارة الحوافز المعنوية للأفراد العاملين.	3.157	0.812	25.73%
22	التركيز على الوقت كأداة لتحسين الكفاءة الإنتاجية.	3.565	0.739	20.73%
23	توفير ظروف عمل ملائمة فيما يتعلق بالحرارة، التهوية، والإضاءة.	3.304	0.808	24.44%
24	تمتلك الشركة وسائل الأمان للوقاية من مخاطر العمل.	3.209	0.884	27.54%
	الأداء البشري للعمل	3.143	0.857	27.27%
25	اعتماد أساليب علمية حديثة في تصميم المنتجات مثل استخدام التصميم بمساعدة الحاسوب (CAD).	3.035	0.907	29.90%
26	استخدام التجهيزات والمعدات الحديثة لإنجاز العمليات الإنتاجية.	2.739	0.946	34.55%
27	استخدام التقنيات الحديثة في العمل.	2.965	0.858	28.92%
28	المراجعة المستمرة لتصاميم المنتجات لإزالة العناصر التي لا تضيف قيمة للمنتج.	2.417	0.908	37.56%
29	تبني الشركة خطط إنتاجية عالية الجودة وتكلفة منخفضة.	3.026	0.858	28.36%
30	تملك الشركة برنامج صيانة وقائية لتجنب التوقفات والأعطال.	3.087	0.886	28.71%
	العوامل الفنية والتقنية	2.878	0.894	31.06%
	المتغير الكفاءة الإنتاجية	3.011	0.876	29.08%

رابعاً: الاختبار لفرضيات البحث

يهدف إلى التحقق من صحة الفرضيات المطروحة في إطار البحث من خلال تحليل العلاقات والتأثيرات باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة، مثل معامل الارتباط البسيط (بيرسون) ومعامل الانحدار الخطي البسيط.

اختبار الفرضية الرئيسة الأولى والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها

يوضح الجدول (5) علاقات الارتباط بين نموذج بيرما وأبعاده وبين الكفاءة الإنتاجية. حيث بلغت قيمة الارتباط بين الكفاءة الإنتاجية والمشاعر (**0.550)، والمشاركة (**0.339)، والعلاقات (**0.535)، والمعنى (**0.443)، والإنجاز (**0.550)، والصحة (**0.514)، بينما كانت قيمة الارتباط بين الكفاءة الإنتاجية وبين نموذج بيرما (**0.755). جميع قيم احتمالية الخطأ لهذه الاختبارات (0.000)، وهي أقل من قيمة الدلالة الإحصائية (0.01). بناءً على هذه النتائج، يتضح وجود علاقات ارتباط طردية ومعنوية بين نموذج بيرما وأبعاده وبين الكفاءة الإنتاجية. هذه النتائج تؤكد على أن أبعاد نموذج بيرما ترتبط ارتباطاً طردياً مع الكفاءة الإنتاجية، مما يجعل الباحثة ترفض الفرضية الرئيسة الأولى والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، وتقبل الفرضيات البديلة عنهم.

الجدول (5) علاقات الارتباط بين نموذج بيرما وابعاده في الكفاءة الانتاجية							
المتغيرات	المشاعر	المشاركة	العلاقات	المعنى	الإنجاز	الصحة	نموذج بيرما
الكفاءة	قيمة الارتباط	.550**	.339**	.535**	.443**	.550**	.514**
	المعنوية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
لاننتاجية	N	120					
** الاختبار معنوي عند الدلالة الإحصائية 0.01							

اختبار الفرضية الرئيسة الثانية

يوضح الجدول (6) التأثير المتعدد لأبعاد نموذج بيرما في الكفاءة الإنتاجية. بلغت قيمة (α) بالمقدار 0.306 التي هي أقل قيمة للكفاءة الإنتاجية، في حين بلغت قيمة (β) 0.159 للبعد المشاعر، والتي هي دالة معنوية، وهذا يشير إلى وجود تأثير طردي ومعنوي للمشاعر في الكفاءة الإنتاجية. أما قيمة (β) بلغت 0.128 للبعد المشاركة، والتي هي دالة معنوية، مما يدل على تأثير طردي ومعنوي للمشاركة في الكفاءة الإنتاجية. ان قيمة (β) بلغت 0.077 لبعد العلاقات، واحتمالية الخطأ لها بلغت (0.063). هذا يشير إلى أن تأثير العلاقات في الكفاءة الإنتاجية غير معنوي عند مستوى الدلالة 0.05. لكن قيمة (β) بلغت 0.102 لبعد المعنى، والتي هي دالة معنوية، مما يشير إلى وجود تأثير طردي ومعنوي للمعنى في الكفاءة الإنتاجية. في حين ان قيمة (β) بلغت 0.168 لبعد الإنجاز، والتي هي دالة معنوية، هذا يدل على تأثير طردي ومعنوي للإنجاز في الكفاءة الإنتاجية. وأخيراً فان قيمة (β) بلغت 0.102 لبعد الصحة، والتي هي دالة معنوية، مما يدل على وجود تأثير طردي ومعنوي للصحة في الكفاءة الإنتاجية. أما قيمة معامل التحديد R^2 0.581، مما يعني أن 58.1% من التباين في الكفاءة الإنتاجية يمكن تفسيره بواسطة أبعاد نموذج بيرما، في حين يُرجع 41.9% من هذا التباين إلى عوامل أخرى. بلغت قيمة اختبار F 24.948، وقيمة الدلالة الإحصائية المرتبطة به (0.000)، مما يشير إلى وجود تأثير إحصائي معنوي لأبعاد نموذج بيرما (المشاعر، المشاركة، المعنى، الإنجاز، الصحة) في الكفاءة الإنتاجية.

الجدول (6) التأثير المتعدد لأبعاد نموذج بيرما في الكفاءة الإنتاجية						
متغير الكفاءة الإنتاجية						الأبعاد
Sig.	F	R ²	Sig.(β)	t(β)	β	α
0.000	24.948	0.581	0.001	3.295	0.159	المشاعر
			0.007	2.726	0.128	المشاركة
			0.063	1.881	0.077	العلاقات
			0.016	2.437	0.102	المعنى
			0.001	3.464	0.168	الإنجاز
			0.019	2.372	0.102	الصحة

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. تشير نتائج البحث إلى أن هناك ارتباطاً قوياً ومعنوياً بين أبعاد نموذج بيرما (المشاعر، المشاركة، المعنى، الإنجاز، والصحة) وبين الكفاءة الإنتاجية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية. مما يعني أن تحسين بيئة العمل التي تعزز الراحة والسعادة والبهجة يمكن أن يسهم في رفع مستوى الإنتاجية.
2. يتضح بأن بيئة العمل الإيجابية تلعب دوراً حاسماً في تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية. فعندما يشعر الموظفون بالتقدير والامتنان، ينعكس ذلك على جودة عملهم والتزامهم بالشركة.
3. تبين بأن عدم إزالة العناصر التي لا تضيف قيمة تؤدي إلى إهدار الموارد مثل الوقت، والمال، والمواد. هذه الموارد يمكن استخدامها بشكل أفضل لتطوير منتجات أخرى أو تحسين المنتجات الحالية. كما أن التصميمات التي تحتوي على عناصر غير ضرورية يمكن أن تكون معقدة وصعبة في التصنيع والصيانة، مما يزيد من التكلفة ويقلل من الكفاءة.
4. يتضح بأن نظام التحفيز الضعيف يؤدي إلى انخفاض دافعية الموظفين للعمل بجد، مما يؤثر سلباً على الإنتاجية والأداء العام للشركة. كما أن نظام التحفيز غير الفعال يؤدي إلى شعور الموظفين بعدم التقدير، مما يزيد من احتمالية تركهم للشركة والبحث عن فرص أفضل في أماكن أخرى.

ثانياً: التوصيات

1. على الإدارة العليا التركيز على خلق بيئة عمل تعزز الراحة والسعادة بين الموظفين. يمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم أنشطة ترفيهية وبرامج لتعزيز التفاعل الاجتماعي بين الموظفين.
2. تنظيم أنشطة ترفيهية واجتماعية لتعزيز الروح الجماعية بين الموظفين، مثل الرحلات، والاحتفالات، والمناسبات الخاصة. والتأكد من أن بيئة العمل توفر الدعم اللازم للموظفين، من خلال توفير الموارد المطلوبة، وتخفيف الضغوط الزائدة، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية.
3. تحديد جدول زمني لمراجعة تصاميم المنتجات بانتظام لضمان إزالة العناصر غير الضرورية وتحديث التصميم بناءً على ملاحظات السوق والابتكارات الجديدة. وتطبيق مبادئ التصنيع الرشيق (Lean Manufacturing) لتحسين العمليات وتقليل الهدر. يشمل ذلك تحديد وإزالة الأنشطة التي لا تضيف قيمة للمنتج النهائي.
4. إجراء تقييم شامل لنظام التحفيز الحالي لتحديد جوانب الضعف والقصور، والاستفادة من ملاحظات الموظفين حول ما يمكن تحسينه. ووضع أهداف واضحة ومحددة لنظام التحفيز بحيث تكون قابلة للقياس والتقييم، وتتماشى مع أهداف الشركة واستراتيجيتها.

المصادر

1. إبراهيم، خالد عبد الله، ونايل، طه علي، 2013، دور الموارد البشرية في تحقيق الكفاءة الإنتاجية-دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الحراريات، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، العدد الثامن والثلاثون.
2. حنان، علي موسى، 2007، الصحة والسلامة المهنية واثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية-دراسة حالة مؤسسة هنكل – الجزائر مركب شلغوم العيد، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير علوم التسيير، جامعة منتوري بقسنطينة، الجزائر.
3. الراشد، عبد الله زاهي (2015). في اقتصاديات التعليم. ط (3) عمان: دار وائل للنشر.
4. عريقات، احمد يوسف، وجرادات، ناصر محمد سعيد، والمعاني، احمد إسماعيل، 2012، إدارة العمليات الإنتاجية، داراثر للنشر والتوزيع: الطبعة الأولى، عمان- الأردن.
5. مؤسسة التدريب الأوروبية (2014). عملية تورينو 2014 www.etf.europa.eu الموقع الإلكتروني
6. نجم، نجيب عبد المجيد، 2013، كفاءة العامل واثرها في تحسين كفاءة إنتاجية المنظمة: دراسة تطبيقية، مجلة أدب الفراهيدي، العدد 17.
7. الهلالي الشربيني الهلالي (2004). اتجاهات حديثة في كفاءة العملية التعليمية الجامعية من المنظور الاقتصادي. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر مستقبل التعليم الجامعي العربي، جامعة عين شمس، القاهرة.
8. وهاب، زينب صلاح، 2021، التطوير الإداري وتأثيره في تحسين الكفاءة الإنتاجية دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة السيارات والمكائن في الإسكندرية، مجلة كلية المأمون، العدد 36.
9. يحيى، حمزة عبد الله، 2018، أثر التدريب على الكفاءة الإنتاجية لدى العاملين بشركة سيقا للغلال في الفترة من (2000 - 2010). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 2(5)، 77-80. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.H070118>
- 10-Alkahtani, Mohammed bin Hassan. (2020) "The disciplinary case is filed with the Court of Appeals Bored Saudi Arabia" Journal of the Faculty of Law-Minya University Article 2, Volume 3, Issue 1, June 2020, Page 1-42
- 11-Ayşe, E. B. (2018). Adaptation of the PERMA Well-Being Scale into Turkish: Validity and Reliability Studies. Educational Research and Reviews, 13(4), 129-135. <http://dx.doi.org/10.5897/ERR2017.3435>
- 12-Barnard, Hester (2018) "The wellbeing of families in a South African resource-constrained community" Submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree MAGISTER Eudcations (Educational Psychology) Department of Educational Psychology Faculty of Education. University of Pretoria
- 13-Bieda, A., Hirschfeld, G., Schönfeld, P., Brailovskaia, J., Lin, M., & Margraf, J. (2019). Happiness, life satisfaction and positive mental health: Investigating reciprocal effects over four years in a Chinese student sample. Journal of Research in Personality, 78, 198-209. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2018.11.012>
- 14-Cho, S.P., Suh, C., Yang, J.W., Ye, B.J., Lee, C.K., Son, B.C. and Choi, M., (2019) "Korean translation and validation of the Workplace Positive emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment
- 15-Dietrich, Debora. (2020) "How to measure happiness?" Master Thesis for the Attainment of the Degree Master of Science at the TUM School of Management at Technische Universität München
- 16-Duckworth, A. (2016). Grit: The power of passion and perseverance. New York, NY: Scribner
- 17-EliÅk, B. A. (2018). Adaptation of the PERMA well-being scale into Turkish: Validity and reliability studies. Educational Research and Reviews, 13(4), 129-135. <https://doi.org/10.5897/ERR2017.3435>
- 18-Elinkowski, Kristin.& Romney, Madison (2020) "Making Time for Friends: A Scientific How-To Guide for Maintaining and Strengthening Friendship in Adulthood" Master of Applied Positive Psychology (MAPP) University of Pennsylvania
- 19-Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. Journal of personality and social psychology, 95(5), 1045
- 20-Froh, J. J. (2004). The history of positive psychology: Truth be told. NYS Psychologist, 16(3), 18-20
- 21-Han, J.; Huang, K.; Shen, S. Are Tourism Practitioners Happy? The Role of Explanatory Style Played on Tourism Practitioners' Psychological Well-Being. Sustainability 2022, 14, 4881. <https://doi.org/10.3390/su14094881>
- 22-Hegyes, Eva Gorgenyi. Nathan, Robert Jeyakumar and Farkas, Maria Fekete. (2021) "Workplace Health Promotion, Employee Wellbeing and Loyalty during Covid-19 Pandemic-Large Scale Empirical Evidence from Hungary" Economies 2021, 9, 55. <https://www.mdpi.com/journal/economies>
- 23-Hendriks, T., Schotanus-Dijkstra, M., Hassankhan, A., De Jong, J., and Bohlmeijer, E. (2020). The Efficacy of Multi-Component

Positive Psychology Interventions: A Systematic Review and Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *J. Happiness Stud.* 21 (1), 357-390. doi:10.1007/s10902-019-00082-1

24-Steger, M. F. (2012). Experiencing meaning in life: Optimal functioning at the nexus of well-being, psychopathology, and spirituality. In P. T. P. Wong (Ed.), *Personality and clinical psychology series. The human quest for meaning: Theories, research, and applications* (p. 165_184). Abingdon, United States: Routledge/Taylor & Francis Group

25-Thomas, P. A., Liu, H., Umberson, D., & Sutor, J. J. (2017). Family Relationships and Wellbeing. *Innovation in Aging*, 1(3), 1-34

26-Viljoen, Jared Campbell. (2018) " Investigating the use of the PERMA theory of wellbeing in the New Zealand General Social survey" A thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Arts in Psychology at Massey University, Albany, New Zealand

27-Watanabe, K., o Kawakami, N. Shiotani, T., Adachi, H., Matsumoto, K., Imamura, K., Matsumoto, K., Yamagami, F., Fusejima, A., Muraoka, T. Kagam, T., Shimazu, A. and Kern, M., (2018) " The Japanese Workplace PERMA-Profil: A validation study among Japanese workers" *J Occup Health* 2018383

28-Atmawijaya, I. G. A. R., & Fajrianti, F. (2023). The Role of PERMA+ 4 in Increasing Happiness at Work in BUMN X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(2), 288-294