

# **السعادة في مكان العمل وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي**

**دراسة تطبيقية لأراء عينة من الموظفين في قسم التعليم المهني في النجف الاشرف**

**المدرس المساعد**

**علي فالح جبر السيلوي**

**المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف**

**alifa8729@gmail.com**

**Happiness in the workplace and its impact on  
improving job. Performance**

**An Applied Study of the opinions of a sample of employees in  
the vocational education department / Al-Najaf Al-Ashraf**

**Assistant Lecturer**

**Ali Falih Jabr al-Silawi**

**Directorate General of Education in Najaf Governorate**

## Abstract:-

The main purpose of the research is to know the impact of happiness on the workplace as an independent variable in its dimensions (participation , job satisfaction and job emotional commitment) in improving job performance as a dependent variable in its dimensions (appearing teamwork , communication skills, customers service, personal relationship, and absenteeism) by revealing the correlation and influence between the dimensions of a variable. Given the diversity of the behavioral environment and personal and emotional tendencies of human resources and the cultural and social variables that taint this environment, and the emergence of modern variables in the field of work that make it difficult to understand and analyze the human behavior and the needs of the human resource for information and effective guidance by leasers, there was an urgent need to improve the job performance of the employees due to the importance of the subject and its impact on the community benefiting from the services of the organization. As happiness in the workplace is the chief driver of job performance. The job performance is considered the final product that all organizations seek to achieve , and improving job performance depends on several factors affecting it, including: work-life balance, work environment and organizational citizenship behavior. This research is applied to a sample of 53 employees of the Department of Vocational Education in the General Directorate of Education in al-Najaf al-Ashraf. The results concluded that happiness in the workplace is exists in a small percentage due to the influences and factors that affect it. Therefore, improving the job performance of the employees is a goal that the leadership should reach by providing the requirements of happiness in order to reach the top and excellence in work.

**Keywords:** happiness in workplace. Job performance, Department of Vocational Education.

## الملخص:-

إن الغرض الأساسي من البحث هو معرفة تأثير السعادة في مكان العمل كمتغير مستقل بأبعادها (المشاركة والرضا الوظيفي والالتزام العاطفي الوظيفي) في تحسين الأداء الوظيفي كمتغير تابع في أبعاده (إظهار العمل الجماعي ومهارات الاتصال وخدمة العملاء والعلاقات الشخصية والتغيب عن العمل) من خلال الكشف عن الارتباط والتأثير بين أبعاد كل متغير. ونظراً لتنوع البيئة السلوكية والميول الشخصية والعاطفية للموارد البشرية وما يشوب هذه البيئة من متغيرات ثقافية واجتماعية وظهور متغيرات حديثة في مجال العمل والتي تُصعب من علمية فهم وتحليل السلوك البشري وحاجات المورد البشري للمعلومات والتوجيه الفعال من قبل القادة ، ظهرت الحاجة الملحة لتحسين الأداء الوظيفي للموظفين نظراً لأهمية الموضوع وتأثيره على المجتمع المستفيد من خدمات المنظمة. إذ إن السعادة في مكان العمل هي المتحكم الرئيسي في الأداء الوظيفي ، ويعد الأداء الوظيفي الناتج النهائي الذي تسعى جميع المنظمات إلى تحقيقه ، وأن تحسين الأداء الوظيفي يتوقف على عدة عوامل تؤثر فيه ، منها: الموازنة بين العمل والحياة والبيئة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية. تم تطبيق هذا البحث على عينة من موظفي قسم التعليم المهني في مديرية تربية النجف الاشرف بلغت (٥٣) موظفاً. خلصت النتائج إلى أن السعادة في مكان العمل موجودة في نسبة قليلة وذلك بسبب المؤثرات والعوامل التي تؤثر عليها وبالتالي فإن تحسين الأداء الوظيفي للموظفين هدف ينبغي للقيادة الوصول اليه من خلال توفير متطلبات السعادة للوصول إلى القمة والتميز في العمل.

**الكلمات المفتاحية:** السعادة في مكان العمل، الأداء الوظيفي، قسم التعليم المهني.

## المقدمة :-

تعد السعادة في مكان العمل محط اهتمام كثير من الباحثين في مجال علوم السلوك التنظيمي والموارد البشرية، نظراً لأنها من أهم وأكثر المتغيرات تأثيراً على الأفراد ونتائجها تنعكس على الأداء الوظيفي لهم. فالقيادة والالهام الوظيفي والصدقة وأنشطة العمل تعد من أهم العوامل المؤثرة على السعادة في مكان العمل ويسعى جميع من في المنظمة من موظفين ورؤساء إلى الوصول لهذه العوامل لأنها ستعود بالفائدة على الجميع ، مما يؤدي إلى استمرار عمل المنظمة ووصولها للقمّة. يسعى القادة في المنظمات إلى جعل الموظفين ينغمسون في وظائفهم من خلال توفير متطلبات العمل والموائمة بين حياة الموظف خارج المنظمة وداخلها والمساعدة في حل جميع مشاكلهم الخارجية والداخلية والتي ستنعكس على سير عمل المنظمة وبالتالي تكون النتائج سلبية على المنظمة بأكملها، وبالتالي فإن أهم أهداف القادة هو تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال تحقيق متطلبات السعادة في مكان العمل والتي تعد من أهم العوامل المساهمة في تحسين الأداء الوظيفي.

## المبحث الأول

### المنهجية العلمية

#### أولاً: مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث بفحص واقع نموذج عينة من موظفي قسم التعليم المهني الذين يشكون من انعدام عوامل السعادة في مكان العمل، الأمر الذي ينعكس على واقع الأداء الوظيفي لهم بشكل خاص وعلى واقع المديرية بشكل عام. لذا يمكن بلورة مشكلة البحث في التسائل الرئيسي التالي: (السعادة في مكان العمل وأثرها في تحسين الاداء الوظيفي) ومن مشكلة البحث تنطلق التساؤلات التالية:

١- ما هو مستوى وعي وإدراك الإدارة العليا في المنظمة التي تُعنى بمفاهيم السعادة في مكان العمل والأداء الوظيفي؟

٢- ما هي العلاقة بين بين السعادة في مكان العمل والأداء الوظيفي؟

٣- هل هناك تأثير من قبل أبعاد السعادة في مكان العمل على الأداء الوظيفي؟

### ثانياً: أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في بيان مفاهيم المتغيرات (السعادة في مكان العمل) و (الأداء الوظيفي) وبلورتها بصورة ذهنية وموضوعية للمنظمات التي تروم تقديم خدمة متميزة في بيئة متنوعة السلوكيات الفردية والجماعية من خلال:

١- إبراز دور السعادة في مكان العمل كأحد أهم العوامل التي تساعد في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمة.

٢- من المتوقع أن يساهم القادة في المنظمة بعد إدراكهم لمفهوم السعادة في مكان العمل في خلق بيئة تنظيمية داعمة للموظفين تساهم في تحسين الأداء الوظيفي.

٢- تسليط الضوء على مفاهيم حديثة لمتغيرات البحث لمساعدة المستفيدين على توسيع مداركهم الادارية و التنظيمية لأهمية هذه المتغيرات (السعادة في مكان العمل والاداء الوظيفي) لمساعدة المنظمات في مواكبة متغيرات البيئة الخارجية الحديثة بكل تعقيداتها.

### ثالثاً: أهداف البحث

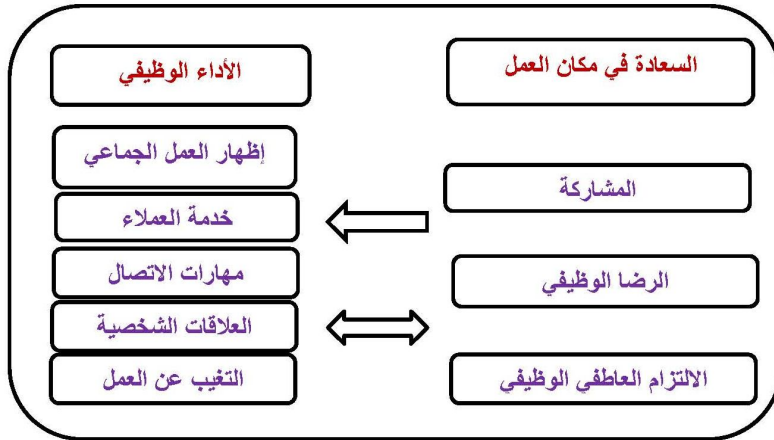
١- استخدام نموذج السعادة في مكان العمل كتقنية حديثة لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة.

٢- كشف العلاقة بين أبعاد السعادة في مكان العمل والأداء الوظيفي.

٣- تسليط الضوء على الأهمية الاستراتيجية للسعادة في مكان العمل وكيف يمكن للمنظمة أن تستفيد من هذه الآليات للوصول لأعلى درجات الأداء الوظيفي.

### رابعاً: المخطط الفرضي

يصور الشكل رقم (١) الذي يبين علاقتي الارتباط والاثربين السعادة في مكان العمل والأداء الوظيفي



شكل رقم (١) يبين علاقتي الارتباط والاثربين متغيرات البحث

#### خامساً: فرضيات البحث

##### ١- فرضيات الارتباط

##### الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين السعادة في مكان العمل والأداء الوظيفي، وتنبثق منها فرضيات فرعية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين المشاركة والأداء الوظيفي بأبعاده مجتمعة.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بأبعاده مجتمعة.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين الالتزام العاطفي الوظيفي والأداء الوظيفي بأبعاده مجتمعة.

##### ٢- فرضيات الأثر

### الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين السعادة في مكان العمل والأداء الوظيفي،  
و تنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- يوجد تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين المشاركة والأداء الوظيفي بأبعاده مجتمعة.
- يوجد تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بأبعاده مجتمعة.
- يوجد تأثير ذات دلالة احصائية معنوية بين الالتزام العاطفي الوظيفي والأداء الوظيفي بأبعاده مجتمعة.

### سادساً: حدود الدراسة

- تضمن البحث الحالي العديد من الحدود منها الحدود البشرية والمكانية وهي كما يأتي:
- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على عينة من موظفي قسم التعليم المهني في مديرية تربية محافظة النجف الاشرف.
  - الحدود المكانية: تم اختيار المديرية العامة لتربية محافظة النجف الاشرف وقد أُخترتْ لأسباب تتعلق بطبيعة متغيرات البحث الحالي.

### سابعاً: منهج الدراسة

- يُعد منهج البحث بمثابة تصميم يُمكن من خلاله وضع خطة لجمع المعلومات بحيث يظهر هدف البحث بطريقة متماسكة وبسيطة ومنهجية وقد تبنى الباحث في بحثه الحالي "المنهج الوصفي التحليلي" لغرض الاجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها أذ يقوم هذا المنهج على أساس تجميع البيانات وتحليلها وتبويبها وتفسيرها ويقدم وصف تفصيلي للظاهرة المبحوثة فهو يستند على تحليل المشكلة قيد الدراسة بشكل كامل وشامل وتفسير العلاقات المؤثرة لمتغيراتها وتحديد أثارها من أجل الوصول إلى النتائج النهائية.

### ثامناً: أدوات الدراسة

تبني الباحث أكثر من طريقة لجمع البيانات بالجانب التطبيقي والنظري التي تعد الأساس للوصول إلى نتائج البحث الحالي وهي كما يأتي:

• الجانب النظري: تم الاعتماد في تغطية الجانب النظري على المصادر والمراجع الأجنبية المتمثلة بالمقالات والرسائل المنشورة في مجلات عالمية رصينة التي تم الحصول عليها من الانترنت. إذ عمد الباحث إلى إجراء مسح معمق للاسهامات الفكرية والمعرفية المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

• الجانب العملي: أشتمل على مجموعة من الأدوات ومنها استمارة الاستبانة والتي تُعد الاداة الرئيسة للبحث التي من خلالها جُمعت البيانات وقد صُممت لتغطي جميع متغيرات البحث.

### تاسعاً: مجتمع وعينة الدراسة

• مجتمع الدراسة: اختير قسم التعليم المهني في المديرية العامة لتربية محافظة النجف الاشرف ميداناً لتطبيق البحث.

• عينة الدراسة: أُختيرت عينة من موظفي قسم التعليم المهني في المديرية العامة لتربية محافظة النجف الاشرف البالغ عددهم (٥٣) مستجيباً.

## المبحث الثاني

### السعادة في مكان العمل

#### أولاً: مفهوم السعادة في مكان العمل

سنستعرض هنا أبرز التعاريف الواردة للسعادة في مكان العمل لغرض الوصول لمفهوم وافي عن الموضوع من خلال الجدول المبين في أدناه:

| ت  | الباحث، السنة، الصفحة | التعريف                                                                                                                                     |
|----|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ١- | (Rahmi,2019:P3)       | حالة رضا الموظفين عن عملهم وحياتهم. حيث يميل الموظفون الذين يشعرون بالسعادة في مكان العمل إلى التركيز بشكل أكبر على العمل وزيادة إنتاجيتهم. |
| 2- | (Vallina,2017:p4)     | مشاعر سعيدة تجاه الوظيفة نفسها وخصائص الوظيفة والمنظمة ككل وبالتالي تتضمن مواقف مختلفة في العمل.                                            |

|    |                            |                                                                                                                                                               |
|----|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3- | (Isa&et al ,2019:p)        | شعور إيجابي يشعر به الموظفون في كل مرة يكونون فيها في العمل. ينشأ هذا الشعور عندما يكون الموظفون قادرين على الإدارة وتنفيذ مهامهم وإنتاج مخرجات تمنحهم الرضا. |
| 4- | (Pincheira&Garcés,2018:p2) | تجربة داخلية إيجابية تنطوي على العاطفة ورضا عن الحياة وغياب المشاعر السلبية وتحقيق الذات والنمو الشخصي.                                                       |
| 5- | (Andrew,2013:p1)           | السعادة في العمل تدور حول الاستخدام الأفضل للموارد من قبل المدير، للتغلب على التحديات التي تواجهه.                                                            |
| 6- | (Merdeka& et al.2020:50)   | نوعية الحياة أو الرفاهية أو أن الحياة جيدة. تميزت السعادة كحالة عقلية أو عاطفية للرفاهية بمشاعر إيجابية أو ممتعة تتراوح من الرضا إلى الفرح الشديد.            |

جدول رقم (١) يوضح اهم التعاريف الواردة للسعادة في مكان العمل

### ثانياً: أهمية السعادة في مكان العمل

أشار كل من (Calitz,2018:P4) و (Cullen& AbdulQuddus) إلى أهمية السعادة في مكان العمل تزداد بشكل متزايد في الوقت الحالي وتتغير علاقات العمل وتصبح مهمة نحو هدف إسعاد الموظفين في مكان العمل، وتبرز هذه الأهمية:

- ١- تُساهم في ارتفاع معدل الاحتفاظ بالموظفين.
- ٢- توفر الميزة التنافسية.
- ٣- تؤدي إلى نجاح ريادة الأعمال الفردية.
- ٤- تُساهم في زيادة الانتاجية.
- ٥- تعمل على تحفيز الموظفين.
- ٦- تحسين جودة العمل وفعالية الموظفين.
- ٧- الابداع والابتكار للموظفين.
- ٨- تقليل معدل التغيب ودوران العمل والتوتر في العمل.
- ٩- تقليل مشاكل الفشل الوظيفي.

### ثالثاً: العوامل المؤثرة على السعادة في مكان العمل

أشار كل من (Wesarat, etl: 2014) و (Rasli &et al.2017) أن السعادة في مكان العمل تتأثر بعدة عوامل، منها:



١- القيادة: عملية تأثير اجتماعي يسعى فيها القائد إلى المشاركة التطوعية للمرؤوسين للوصول إلى أهداف المنظمة. وتحتاج منظمات اليوم إلى قادة فعالين يفهمون تعقيدات البيئة العالمية سريعة التغير. إذا كانت المهمة منظمة للغاية وكان للقائد علاقة جيدة مع الموظفين فستكون الفعالية عالية من جانب الموظفين. ويمكن أن يؤثر السلوك القيادي على ثقة الموظفين ورضاهم عن سلوك المواطنة التنظيمية والتنظيمية مما يعزز العلاقة بين أسلوب القيادة والالتزام التنظيمي بشكل مباشر.

٢- الإلهام الوظيفي: هو نهج جديد للتجربة في مكان العمل والتي تدفع بتجربة العديد من الشباب إلى طريقة للأعمال التجارية والمدارس والشباب لبناء روابط حقيقية وذات مغزى. يوفر تجربة للشباب تلهمهم وتحفزهم ويحدث فرقاً حقيقياً في حياتهم.

٣- الصداقة: تؤثر الصداقة الإيجابية في مكان العمل على سعادة الموظف، حيث تشير الصداقة في مكان العمل إلى علاقات الأفراد مع مديريهم وكلياتهم ومرؤوسيههم. الصداقة في مكان العمل لها تأثير إيجابي على مواقف الموظفين تجاه وظائفهم.

٤- الدخل: يشمل الدخل الأجر والراتب الذي يكسبه الفرد. إذ توجد علاقة قوية بين دخل الفرد والرضا عن الحياة، فكلما حصل الأفراد على دخل أعلى كانوا أكثر سعادة.

٥- أنشطة العمل: ترتبط أنشطة العمل المحددة بشكل إيجابي بالسعادة، إذ يشعر الأفراد بالسعادة عندما يرون أن واجباتهم الوظيفية مهمة ويجب أن يعرف المديرون كيفية إدارة معنى الوظيفة للموظفين، وإذا أدرك الموظفون أهمية الوظيفة ومعناها فقد يسعدهم القيام بعملهم.

٦- الحالة الوظيفية: تعتمد سعادة الأفراد على وضعهم الوظيفي (مثلاً موظفون أو عاطلون عن العمل، بدوام كامل أو بدوام جزئي) حيث يسعى الموظفون عادةً إلى الأمن الوظيفي.

#### رابعاً: مسببات السعادة في مكان العمل

أشار كل من (Mason & Gavin: 2004) إلى عدد من مسببات السعادة في مكان العمل:

١- الحرية: تنتج السعادة في مكان العمل للأفراد السعداء الذين يمكنهم التفكير بشكل مستقل ولهم الحرية في الاختيار ويتحكمون في قدر كبير من مصيرهم.

٢- الرضا الوظيفي: يعد الرضا الوظيفي أهم مسبب للسعادة في مكان العمل، حيث يمثل مزيجاً من المشاعر الإيجابية والسلبية التي يشعر بها الأفراد تجاه عملهم ويمنح إحساساً بالإنجاز والنجاح في الوظيفة.

٣- الرفاهية في مكان العمل: إن الرفاهية في مكان العمل مرتبطة بالرضا الوظيفي، وتعد الرفاهية من أهم أسباب السعادة في مكان العمل الذي تحاول المنظمة توفيره للعاملين.

٤- الانغماس الوظيفي: تعكس نتائج أداء الموظف العديدة إلى أي مدى يُشارك الموظف في الوظيفة، إذ تتمتع المنظمات التي لديها أعلى مستوى من مشاركة الموظفين بأعلى فرصة لتحقيق أداء أعلى من المتوسط في العمل.

٥- المكانة الاجتماعية القيمة: من السمات الأساسية للسعادة في مكان العمل فرصة التحكم الشخصي واستخدام المهارات والأهداف والتنوع والوضوح والتواصل مع الآخرين وتوفر القيمة ومكانة للفرد في مجتمعه والمنظمة.

٦- التوفيق بين العمل والأسرة: إن الصراع بين العمل والأسرة يقلل من الرضا الوظيفي في الحياة وبالتالي تتولد التعاسة والتوتر، لذا يجب التوفيق بين العمل والأسرة للحصول على السعادة في مكان العمل التي ستؤدي بدورها إلى زيادة الإنتاجية.

### خامساً: الركائز الثمانية للسعادة في مكان العمل

أشار (Salzberg, 2013: P11) إلى ثمانية ركائز أساسية للسعادة في مكان العمل:

١- التوازن: القدرة على التفريق بين من يكون الموظف وما هو عمله.

التوازن هو العمود الأول للسعادة في مكان العمل لأنه بدونهُ يصعب القيام بعمل جيد أو الاستمتاع بعملنا، ويوفر التوازن المستوي والقوي الأساس الأساسي الذي يحتاجه الموظف إذا أراد تجاوز ضغوط العمل وإيجاد طريقة للازدهار.

## ٢- التركيز: القدرة على التركيز دون أن يتأثر بالإلهاء.

يعمل التركيز على انتباه الموظف حتى يتمكن من التخلص من المشتتات الداخلية (غير الصحية) كالندم على الماضي والمخاوف المصطنعة بشأن المستقبل والميول نحو الادمان والابتعاد عن الانغماس في الخارج. وبالتالي يمكن القول أن الإلهاء يهدر طاقة الموظف والتركيز يعيدها.

## ٣- الرحمة: إدراك إنسانية أنفسنا والآخرين والتعاطف معها.

يمكن للرحمة أن تحسن بشكل جذري الحياة العملية اليومية للموظفين. حتى لو عمل الموظف بمفرده فإن ممارسة التعاطف والطيبة تجاه نفسه والآخرين هي ركيزة أساسية للسعادة في العمل وبالتالي فإن التركيز سيتحول من الفرد للجميع.

التعاطف هو الاعتراف بأن التعاسة الواعية أو اللاواعية هي سبب العديد من السلوكيات الصعبة، وأن اللطف المحب هو الرغبة في أن يكون كل البشر مسالمين وسعداء. عندما نجلب هذه الصفات للعمل معنا وتذكر أن نبقي قلوبنا مفتوحة حتى في المواقف الصعبة فإننا لا نشجع فقط رفاهيتنا، ولكن أيضاً سعادة زملائنا.

## ٤- المرونة: القدرة على التعافي من الهزيمة أو الإحباط أو الفشل.

لا توجد وظيفة خالية من الإجهاد ولا توجد حياة عمل تأتي دون تحديات أو صراعات أو ضغوط أو انتكاسات أو لحظات من الإرهاق المطلق، حيث تعتمد السعادة في العمل على قدرتنا على التغلب على العقبات التي تعترض طريقنا والتعلم من الأخطاء والتعويض عند الضرورة والأهم من ذلك كله أن نبدأ مرة أخرى دون اجترار أو ندم. ربما يكون هذا هو أعظم درس من التأمل وممارسة اليقظة. بغض النظر عن الظروف يمكننا دائماً البدء من جديد في لحظة جديدة وهذا ما نعنيه بالمرونة.

## ٥- التواصل والاتصال: فهم أن كل ما نفعله ونقوله يمكن أن يزيد من التواصل أو يبتعد عنه.

القدرة على التواصل مع زملاء العمل من خلال التواصل الماهر والوسائل الأخرى أمر بالغ الأهمية لكون الموظف سعيداً في العمل. علاوة على ذلك هناك رابط حيوي بين

التواصل الجيد والتعبير عن الذات والنزاهة. إن مدى حضور الموظف ومدى قدرته على إدارة حالاته العاطفية أمر ضروري لإنجاز العمل.

## ٦- النزاهة: جلب أعمق القيم الأخلاقية إلى مكان العمل.

النزاهة هي الركن السادس للسعادة في مكان العمل وتعني في سياق العمل الحفاظ على الشعور بالكمال والأمانة في الوظيفة ومواءمة أعمالنا في العمل مع قيمنا ومبادئنا الأساسية. وبدون أساس من النزاهة من المستحيل أن يشعر الموظف بالرضا عن نفسه أو يحترم ما يقوم به من أجل لقمة العيش. عندما يتعارض العمل مع الإحساس بالعدالة أو الخير (أو كليهما) فلا بد من الشعور بالاستياء. ولكي يم الشعور بالنزاهة الشخصية في العمل يجب أن نكون قادرين على التوفيق بين من نحن ككائنات أخلاقية وما نقوم به في العمل.

## ٧- المعنى: غرس العمل الذي يقوم به الموظف على صلة بأهدافه الشخصية.

الشعور بالمعنى أمر حيوي ليكون الموظف سعيداً في العمل. يريد البعض أن يشعر أن ما يقوم به مهم بطريقة ما، وأنه يفعل ذلك بقلب مفتوح وبنية للتواصل مع الآخرين وتحسين شيء ما في هذا العالم وأن يكون جزءاً من الحل حتى ولو بطريقة بسيطة بدلاً من أن يكون جزءاً من المشكلة.

## ٨- الوعي المفتوح: القدرة على رؤية الصورة الكبيرة وعدم التراجع عن القيود المفروضة ذاتياً.

يشير الوعي المفتوح إلى القدرة على مراقبة الظروف كما هي دون الشعور بالحاجة إلى تغييرها. لذا فإن القدرة على الراحة بشكل مريح في اللحظة الحالية بغض النظر عن عيوبها هي أساس كل سعادة حقيقية. الوعي المفتوح يؤدي إلى القبول والقبول يؤدي إلى نهاية الصراع، ونهاية الصراع تؤدي إلى وضوح الهدف والرؤية، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى العمل الماهر.

## سادساً: أبعاد السعادة في مكان العمل

أشار (Vallina & Alegre, 2018: 8-9-10) إلى ثلاثة أبعاد للسعادة في مكان العمل:

١- المشاركة: هي تسخير أعضاء المنظمة لأدوار عملهم، حيث يعبرون عن أنفسهم جسدياً ومعرفياً وعاطفياً وعقلياً أثناء أداء أدوارهم. والمشاركة شعور خاص

بالطاقة والتحفيز المرتبط بالإثارة الحيوية والعاطفة المرتبط بالعمل. ويهدف العمل الذي يُقاس من خلال المشاركة إلى جذب الحماس والعاطفة والإثارة في العمل والحالات العقلية الإيجابية المرتبطة بالحيوية والتفاني والاستيعاب.

٢- الرضا الوظيفي: هو حالة عاطفية إيجابية ناتجة عن تقييم الوظيفة أو الخبرة الوظيفية، وهو مرتبط بالأداء الوظيفي. وتهدف خصائص الوظيفة المقاسة من خلال الرضا الوظيفي إلى تقييم ظروف العمل.

٣- الالتزام العاطفي الوظيفي: يُعرف الالتزام التنظيمي بأنه اهتمام الموظفين واتصالهم بالمنظمة. والمنظمة ككل تُقاس من خلال الالتزام العاطفي الوظيفي، حيث تأخذ بعين الاعتبار المشاعر العاطفية في العمل والاستمرارية والالتزام المعياري في العمل. يأخذ الالتزام التنظيمي العاطفي المنظمة بأكملها كمرجع وقياس المودة تجاه المنظمة ومشاعر المسؤولية تجاه المنظمة.

## المبحث الثالث

### الأداء الوظيفي

#### أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي

سنستعرض هنا أبرز التعاريف الواردة للأداء الوظيفي لغرض الوصول لمفهوم وافي عن الموضوع من خلال الجدول المبين في أدناه:

| ت  | الباحث، السنة، الصفحة    | التعريف                                                                                                                                                                  |
|----|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ١- | Ramawickrama& et al.2017 | هو النتيجة السلوكية للموظف والتي تشير إلى أن الموظف يظهر مواقف إيجابية تجاه مؤسسته                                                                                       |
| ٢  | Ali Z.& et al.2019       | أنه أداء واجب ومسؤولية مهمة معينة تشمل عوامل معروفة بالفعل مثل الوقت والسرعة والكفاءة                                                                                    |
| 3- | Christopher& ET AL.2010  | الأداء الوظيفي هو المدى الذي أظهر به الموظف سماته، وانخرط في سلوكيات وأنتج نتائج مناسبة لأداء المهام، وشارك في أداء المواطنة والأداء بنتائج عكسية خلال فترة زمنية معينة. |
| 4- | Raha& Ariffin,2017       | هو نشاط للموظفين في إكمال مهمتهم باستخدام المواقف الصحيحة وفي الوقت المناسب لتحقيق هدف المهام.                                                                           |
| ٥- | Song& et al.2018         | نظر إلى الأداء الوظيفي على أنه إجابة في المهام ويصنفه المشرف المباشر في مكان العمل.                                                                                      |
| ٦- | Gunawan& et al.2020      | هو الحماس للقيام بالمهام المعطاة بفعالية، ولا يقتصر أداء الوظيفة على إكمال المهام فحسب، بل هو وسيلة للموظفين لتقدير المنظمة ومساعدة المنظمة تترك رؤيتها                  |

#### جدول رقم (٢) يبين اهم التعاريف الواردة لمتغير الأداء الوظيفي

### ثانياً: أهمية الأداء الوظيفي

أشار (Ramawickrama& et al.2017) إلى أن الأداء الوظيفي هو ظاهرة تنظيمية حرجة بسبب العديد من الدوافع أو الأهمية القيمة التي يتم عرضها على النحو التالي:

١- يعد الأداء الوظيفي من أكثر الظواهر التي تم بحثها على نطاق واسع لأهميته في بناء علم النفس الصناعي والتنظيمي.

٢- يعد الأداء الوظيفي مهماً للموظفين في أي منظمة تسعى إلى تحقيق الانتاجية العالية والزيادة في الأرباح، إذ يعد الموظفون واجهة المنظمة التي تتعامل مع الزبائن والذين هم الفئات المستهدفة من قبل المنظمة التي تسعى إلى جذبهم.

٣- ينعكس الأداء الوظيفي الفردي على أداء المنظمة ككل، أي أن القوى العاملة الماهرة والمؤهلة تساهم في تحقيق النجاح للمنظمة.

### ثالثاً: العوامل المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي

أشار (Gunawan& et al.2020) إلى عدد من العوامل التي تؤثر على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين:

١- التوازن بين العمل والحياة: هي حالة يكون فيها الشخص قادراً على الموازنة بين متطلبات العمل واحتياجات الأسرة. تم استخدام هذا المصطلح في إنجلترا في أواخر السبعينيات لتحديد كيف يحافظ الشخص على الحياة العملية والحياة الأسرية، ولكنه تطور لاحقاً بسبب متطلبات حياة الموظف خارج مكان العمل لم تقتصر على الأسرة.

٢- بيئة العمل: هي جميع العوامل الموجودة حول العمال ويمكن أن تؤثر على أداء العمال عند أداء سلسلة من مهام العمل. وتعتمد جودة نتائج العمل بشكل كبير على جودة بيئة العمل ويمكن أن تؤدي بيئات العمل التي لا تتم إدارتها بشكل جيد إلى ضغوط وظيفية للموظف، كما أن ضغوط العمل لها علاقة سلبية بأداء الوظيفة.

٣- سلوك المواطنة التنظيمية: هو موقف يظهر سلوكاً إيجابياً خارج التوقعات، مثل مساعدة الزملاء عند عدم الحاجة، والتطوع للقيام بعمل إضافي، واحترام القواعد واللوائح التنظيمية والتسامح عند مواجهة مشاكل عندما عمل.

### رابعاً: أبعاد الأداء الوظيفي

أشار (Hafeez & Akbar.2015) و (Gruba& Al-Mahmood.2004) إلى خمسة أبعاد للأداء الوظيفي:

١. إظهار العمل الجماعي: العمل الجماعي الرائع ضروري للبقاء والازدهار والاستثنائية في مكان العمل الحديث.

٢. مهارات الاتصال: هي القدرة على نقل الأفكار إلى الأشخاص الذين لا يفهمون بالضرورة مفهوماً معيناً والاستفادة بشكل فعال من مجموعة متنوعة من أساليب العرض.

٣. خدمة العملاء: تركز خدمة العملاء في المنظمة على سلوك العملاء والعوامل المختلفة التي تشكل التفاعلات وتؤثر على الأداء الوظيفي.

٤. العلاقة الشخصية: تلعب العلاقات الشخصية دوراً مهماً ومؤثراً في قياس الأداء الوظيفي.

٥. التغيب عن العمل: هو الغياب المتعمد أو المعتاد للموظف عن العمل، وهذا الغياب يمكن أن يعادل انخفاض الإنتاجية ويمكن أن يكون له تأثير كبير على استراتيجيات الشركة ومواردها المالية ومعنوياتها.

### المبحث الثالث

### التحليل الإحصائي

### أولاً: ترميز فقرات المقياس

تعد عملية ترميز المتغيرات الرئيسة والابعاد الفرعية من الخطوات الأساسية في التحليل الإحصائي وذلك من أجل تسهيل عملية ادخال بيانات البحث في البرامج الإحصائية المستخدمة في التحليل الإحصائي، وفيما يلي استعراض لعملية ترميز فقرات المقياس.

## جدول (١) ترميز المتغيرات والابعاد

| الرمز | البعد                    | الرمز | المتغير               |
|-------|--------------------------|-------|-----------------------|
| S     | المشاركة                 | HW    | السعادة في مكان العمل |
| JS    | الرضا الوظيفي            |       |                       |
| EC    | الالتزام العاطفي الوظيفي |       |                       |
| ST    | اظهار العمل الجماعي      | JP    | الاداء الوظيفي        |
| CS    | خدمة العملاء             |       |                       |
| SK    | مهارات الاتصال           |       |                       |
| PR    | العلاقات الشخصية         |       |                       |
| AW    | التغيب عن العمل          |       |                       |

المصدر: من اعداد الباحث

## ثانياً: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

يهدف التحليل الوصفي إلى عرض الصورة الكاملة للبيانات التي جمعها الباحث والعمل على تلخيصها عبر استخدام مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت، ومن خلال هذه المقاييس يمكن التعرف على مدى انتشار متغيرات وابعاد البحث في المنظمة المبحوثة فضلاً عن بيان مدى تجانس الاستجابات التي تم الحصول عليها.

## ١- التحليل الوصفي لمتغير السعادة في مكان العمل

باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) تم الحصول على تحليل المتوسط الحسابي كمؤشر للنزعة المركزية للبيانات، كما تم تحليل الانحراف المعياري كمؤشر لمدي تشتت البيانات ويستعرض الجدول (٢) ادناه النتائج التي تم التوصل اليها.

## الجدول (٢) التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير المستقل السعادة في مكان العمل

| الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|--------|-----------------|-------------------|
| S1     | 2.287           | 0.612             |
| S2     | 2.461           | 0.891             |
| S3     | 2.634           | 0.633             |
| JS1    | 2.345           | 0.795             |
| JS2    | 2.270           | 0.714             |
| JS3    | 2.834           | 0.680             |
| EC1    | 2.345           | 0.820             |
| EC2    | 2.238           | 0.731             |
| EC3    | 2.287           | 0.685             |
| المعدل | 2.411           | 0.729             |

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v.26



السعادة في مكان العمل وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي ..... (٨٢١)

من خلال النتائج أعلاه في الجدول (٢) يتبين ان المتوسط العام لفقرات المتغير المستقل السعادة في مكان العمل قد بلغ (2.411) وهو اقل من الوسط الفرضي الي قيمته (3) وهذا ما يدل على عدم توافر المتغير المستقل لدى عينة المستجيبين. كما بلغت قيمة الانحراف المعياري العام (0.729) وهذه القيمة منخفضة نسبيا مما يدل على وجود تشتت منخفض في إجابات المستجيبين عينة البحث.

## ٢- التحليل الوصفي لمتغير الاداء الوظيفي

باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) تم الحصول على تحليل المتوسط الحسابي كمؤشر للنزعة المركزية للبيانات، كما تم تحليل الانحراف المعياري كمؤشر لمدي تشتت البيانات ويستعرض الجدول (٣) ادناه النتائج التي تم التوصل اليها.

الجدول (٣) التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير التابع الاداء الوظيفي

| الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|--------|-----------------|-------------------|
| ST1    | 2.657           | 0.872             |
| ST2    | 2.209           | 0.791             |
| ST3    | 2.032           | 0.790             |
| CS1    | 2.243           | 0.667             |
| CS2    | 2.530           | 0.743             |
| CS3    | 2.634           | 0.633             |
| SK1    | 2.287           | 0.816             |
| SK2    | 2.987           | 0.856             |
| SK3    | 2.261           | 0.882             |
| PR1    | 2.043           | 0.790             |
| PR2    | 2.185           | 0.728             |
| PR3    | 2.456           | 0.865             |
| AW1    | 2.704           | 0.798             |
| AW2    | 2.243           | 0.767             |
| AW3    | 2.530           | 0.853             |
| المعدل | 2.400           | 0.790             |

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v.26

من خلال النتائج أعلاه في الجدول (٣) يتبين ان المتوسط العام لفقرات المتغير التابع الاداء الوظيفي قد بلغ (2.400) وهو اقل من الوسط الفرضي الي قيمته (3) وهذا ما يدل على عدم توافر المتغير التابع لدى عينة المستجيبين. كما بلغت قيمة الانحراف المعياري العام (0.790) وهذه القيمة منخفضة نسبيا مما يدل على وجود تشتت منخفض في إجابات المستجيبين عينة البحث.

### ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

تتضمن هذه الخطوة اختبار علاقات الارتباط وإيجاد معاملات المسارات والتي يمكن من خلالها قياس التأثيرات المباشرة، بالإضافة إلى استخراج قيمة معامل التفسير ( $R^2$ ) والذي يستخدم في تحديد مدى تفسير المتغير المستقل للمتغير التابع.

#### أ: اختبار علاقات الارتباط

##### الفرضية الرئيسة الأولى:

تنص الفرضية الرئيسة الاولى (H1): توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين السعادة في مكان العمل والاداء الوظيفي، وفيما يتعلق بإثبات صحة هذه الفرضية، أظهر الجدول (٤) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين السعادة في مكان العمل والاداء الوظيفي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.659). عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا ما يدعو إلى قبول الفرضية، وتتفرع عن هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية، هي:

##### ١- توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين المشاركة والاداء الوظيفي:

يظهر الجدول (٤) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين المشاركة والاداء الوظيفي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.654). عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا ما يدعو إلى قبول الفرضية.

##### ٢- توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي:

يظهر الجدول (٤) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.489). عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا ما يدعو قبول الفرضية.

##### ٣- توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الالتزام العاطفي الوظيفي والاداء الوظيفي:

يظهر الجدول (٤) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين الالتزام العاطفي الوظيفي والاداء الوظيفي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.745). عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا ما يدعو قبول الفرضية.

السعادة في مكان العمل وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي ..... (٨٢٢)

الجدول (٤) مصفوفة علاقة الارتباط بين السعادة في مكان العمل وأبعادها مع الاداء الوظيفي

| Correlations                                                 |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------------------------------------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                                                              |                     | S      | JS     | EC     | HW     | ST     | CS     | SK     | PR     | AW     | JP     |
| S                                                            | Pearson Correlation | 1      | .743** | .528** | .648** | .867** | .629** | .639** | .096   | .180*  | .654** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .237   | .026   | .000   |
|                                                              | N                   | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     |
| JS                                                           | Pearson Correlation | .743** | 1      | .605** | .657** | .897** | .664** | .550** | .026   | .185*  | .489** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .749   | .022   | .000   |
|                                                              | N                   | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     |
| EC                                                           | Pearson Correlation | .528** | .605** | 1      | .503** | .774** | .486** | .391** | .054   | .161*  | .745** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .508   | .047   | .000   |
|                                                              | N                   | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     |
| HW                                                           | Pearson Correlation | .648** | .657** | .503** | 1      | .833** | .819** | .690** | .060   | .151   | .659** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .458   | .062   | .000   |
|                                                              | N                   | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     |
| ST                                                           | Pearson Correlation | .867** | .897** | .774** | .833** | 1      | .772** | .674** | .069   | .201*  | .979** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .395   | .013   | .000   |
|                                                              | N                   | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     |
| CS                                                           | Pearson Correlation | .629** | .664** | .486** | .819** | .772** | 1      | .772** | .159*  | .238** | .767** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .049   | .003   | .000   |
|                                                              | N                   | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     |
| SK                                                           | Pearson Correlation | .639** | .550** | .391** | .690** | .674** | .772** | 1      | .194*  | .167*  | .589** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .016   | .039   | .000   |
|                                                              | N                   | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     |
| PR                                                           | Pearson Correlation | .096   | .026   | .054   | .060   | .069   | .159*  | .194*  | 1      | .595** | .640** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .237   | .749   | .508   | .458   | .395   | .049   | .016   |        | .000   | .032   |
|                                                              | N                   | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     |
| AW                                                           | Pearson Correlation | .180*  | .185*  | .161*  | .151   | .201*  | .238** | .167*  | .595** | 1      | .587** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .026   | .022   | .047   | .062   | .013   | .003   | .039   | .000   |        | .018   |
|                                                              | N                   | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     |
| JP                                                           | Pearson Correlation | .654** | .489** | .745** | .659** | .979** | .767** | .589** | .640** | .587** | 1      |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .032   | .018   |        |
|                                                              | N                   | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     | 53     |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v.26.

## ب: اختبار علاقات التأثير

## الفرضية الرئيسة الثانية:

تنص الفرضية الرئيسة الثانية (H2) على: ((توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل (السعادة في مكان العمل) في المتغير التابع (الاداء الوظيفي)، ولغرض اختبار هذه الفرضية فقد تم بناء الانموذج الهيكلي في الشكل (٢)، كما يستعرض الجدول (٥) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي لهذه الفرضية.



شكل (٢) الانموذج الهيكلي لاختبار الفرضية الرئيسة الثانية

جدول (٥) نتائج تقييم أنموذج الفرضية الرئيسة الثانية

| الفرضية | المسار  | VIF | معامل المسار | t Value | p Value | النتيجة | حجم التأثير f2 | معامل التحديد R2 | R2 المعدل |
|---------|---------|-----|--------------|---------|---------|---------|----------------|------------------|-----------|
| H2      | HW → JP | 1   | 0.531        | 8.570   | 0.000   | تقبل    | 0.344          | 0.281            | 0.275     |

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPLS v.3.3.2

يستعرض الجدول (٥) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي للفرضية الرئيسة الثانية والتي توصلت إلى أن معامل المسار (التأثير) قد بلغ (0.531) والتي تكون معنوية عندما تتجاوز قيمة (t) 1,96 وان لا تتجاوز قيمة (P) ٠.٠٥ وفقاً لقاعدة (Hair et al., 2017)، وبالتالي قبول هذه الفرضية.

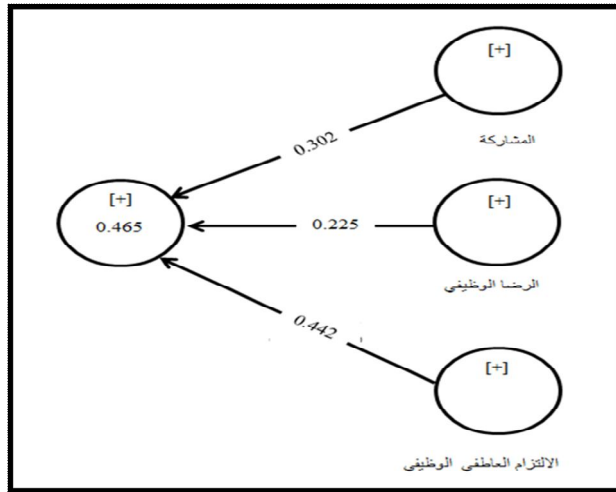
كما أظهرت نتائج ان قيم معامل التحديد المعدل قد بلغت (0.275)٪ وهذا يشير إلى ان متغير (السعادة في مكان العمل) استطاع ان يفسر المتغير التابع (الاداء الوظيفي) بنسبة (27.5)٪ وبقية النسبة هي عوامل اخرى لم تتناولها الدراسة.

وعلى اساس النتيجة أعلاه سيتم قبول الفرضية التي تنص على: ((توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل (السعادة في مكان العمل) في المتغير التابع (الاداء الوظيفي)).

### اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية

تنص الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية (H2-1, H2-2, H2-3) على ما يأتي:

- (H2-1) توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للمشاركة في الاداء الوظيفي.
- (H2-2) توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للرضا الوظيفي في الاداء الوظيفي.
- (H2-3) توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للالتزام العاطفي الوظيفي في الاداء الوظيفي.



شكل (٣) النموذج الهيكلي لاختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية

جدول (٦) نتائج تقييم أنموذج الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية

| الفرضية | المسار  | VIF | معامل المسار | t Value | p Value | النتيجة | حجم التأثير f2 | معامل التحديد R2 | R2 المعدل |
|---------|---------|-----|--------------|---------|---------|---------|----------------|------------------|-----------|
| H2-1    | S → JP  | 1   | 0.302        | 4.673   | 0.000   | تقبل    | 0.211          | 0.465            | 0.455     |
| H2-2    | JS → JP | 1   | 0.225        | 3.780   | 0.000   | تقبل    | 0.195          |                  |           |
| H2-3    | EC → JP | 1   | 0.442        | 6.034   | 0.000   | تقبل    | 0.304          |                  |           |

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPLS v.3.3.2

يعرض الجدول (٦) نتائج تقييم الأنموذج الهيكلي للفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية والتي توصلت إلى أن معاملات المسار للفرضيات (H4-1, H4-2, H4-3) معنوية، والتي تكون معنوية عندما تتجاوز قيمة (t) 1,96 وان لا تتجاوز قيمة (P) 0,05 وفقاً لقاعدة (Hair et al., 2017)، ومن خلال الجدول يتضح قبول الفرضيات الفرعية (H4-1, H4-2, H4-3)، كما أظهرت نتائج ان قيم معامل التحديد المعدل قد بلغت (0.455). وهذا يشير إلى ان أبعاد المتغير المستقل (السعادة في مكان العمل) استطاعت ان تفسر المتغير التابع (الاداء الوظيفي) بنسبة 45.5% وبقية النسبة هي عوامل اخرى لم تتناولها الدراسة، وعلى اساس النتائج أعلاه سيتم قبول جميع الفرضيات الفرعية.

### المبحث الرابع

### الاستنتاجات والتوصيات

#### الاستنتاجات:-

- ١- تبين أن نسبة السعادة في مكان العمل لموظفي قسم التعليم المهني موجودة بنسبة قليلة أو متباينة.
- ٢- هذه النسبة القليلة كانت لها عدة أسباب أو مؤثرات داخلية وخارجية.
- ٣- إن من أهم الأسباب التي أدت إلى انخفاض السعادة في مكان العمل هي الخوافز والأجور المالية والتي لم تصرف لأغلب الموظفين بسبب عدم وجود تمويل من وزارة المالية.
- ٤- تأثر الأداء الوظيفي للموظفين في القسم لهذه العوامل والأسباب، إذ أن العلاقة بين السعادة والأداء الوظيفي مرتبطة وبشكل طردي.
- ٥- من خلال البحث تبين أن القادة في المنظمة يحاولون جعل الموظفين يتكيفون مع الوضع الحالي ومساعدتهم لتجاوز هذه المؤثرات الخارجية التي تنعكس بدورها بشكل سلبي على أداء الموظفين في العمل.
- ٦- تعمل السعادة في مكان العمل على تحسين الرفاهية للموظفين في القسم الأمر الذي ينعكس بصورة إيجابية وواضحة على الأداء الوظيفي لهم.

- ٧- تُساهم السعادة في نقل انطباع جيد ومرضي عن القسم لدى المراجعين والمجتمع من خلال التعامل الجيد للموظف المتحقق نتيجة تحقق السعادة في مكان العمل.
- ٨- إن المدراء في المنظمة لديهم فهم عالي لأبعاد السعادة في مكان العمل (المشاركة والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي).
- ٩- أكدت النتائج على أنه يوجد ارتباط وثيق بين السعادة في مكان العمل والاداء الوظيفي مما يدل على أنه يوجد اهتمام من قبل المنظمة لمتغيرات البحث.

### التوصيات:-

- من خلال نتائج البحث أعلاه يوصي الباحث:
- ١- يجب على القيادة في المنظمة بذل أقصى جهدها لتوفير السعادة في مكان العمل للموظفين لضمان تحسين الأداء الوظيفي.
  - ٢- تفعيل الجانب الأخلاقي في المنظمة لدى الموظفين الذين يكونون في مواجهة المراجعين لعكس صورة إيجابية على المنظمة في المجتمع.
  - ٣- يجب على القيادة في المنظمة المساهمة في مساعدة الموظفين لحل مشاكلهم الداخلية والخارجية مما يشعر الموظف أنه محط اهتمام من قبل الإدارة العليا مما يؤدي إلى رفع روحه المعنوية في العمل وتحسين أدائه الوظيفي.
  - ٤- ضرورة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ليكون الأداء الوظيفي في مستوى عالٍ ويساهم في رفع السعادة للموظف.

### قائمة المصادر

- 1- Rahmi, F. (2019, January). Happiness at Workplace. In International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-psychology (pp. 32-40). Fakultas Ilmu Pendidikan.
- 2- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behaviour. International Journal of Manpower.
- 3- Isa, K., Tenah, S. S., Atim, A., & Jam, N. A. (2019). Leading Happiness: Leadership and Happiness at a Workplace. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), 8(3), 6551-6553.
- 4- Pincheira, F. J. D., & Garcés, M. E. C. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. Contaduria y Administracion, 63(4), 1-14.
- 5- Sharon S. Andrew.(2013). S.M.I.L.E.S.1: The Differentiating Quotient for Happiness at Work.
- 6- Merdeka, M., Isa, N. H. M., & Wafa, S. A. W. S. K. THE DETERMINANTS OF HAPPINESS AT WORKPLACE AMONGST WORKERS IN THE GOVERNMENT SECTOR IN LAHAD DATU, SABAH.
- 7- Abdullah, A., & Ling, Y. L. (2016). Understanding Workplace Happiness in Schools: The Relationships between Workplace Happiness, Teachers' Sense of Efficacy, Affective Commitment and Innovative Behavior. Academy of Social Science Journal, 1(4), 80-83.
- 8- Mohammed, A., & Dhahi, A. (2019). Workplace Happiness and Positivity: Measurement, Causes and Consequences.
- 9- Cullen, M. D. M., & Calitz, A. P. (2018). Happiness-A Business Strategy. International Business Conference, Conference Paper, 23-26.
- 10- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., & Abdul Majid, A. H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. Asian Social Science, 11(2), 78-88
- 11- Rasli, M. A. B. M., & Johari, N. A. B. (2017). Fun At Workplace of Employees In Small And Medium-Sized Enterprises (SME). World Applied Sciences Journal, 35(10), 2264-2268
- 12-Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization:: The Value of Happiness in the Workplace. Organizational dynamics, 33(4), 379-392
- 13- Salzberg, S. (2013). Real happiness at work: meditations for accomplishment, achievement, and peace. New York: Workman Publishing.
- 14- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. Journal of Management & Organization, 1, 21.



- 15- Ramawickrama, J., Opatha, H. H. D. N. P., & PushpaKumari, M. D. (2017). A synthesis towards the construct of job performance. *International Business Research*, 10(10), 66-81.
- 16- Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). "Impact of Training on Employees Performance"(Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan). *Business Management and Strategy*, 6(1), 49-64. <https://doi.org/10.5296/bms.v6i1.7804>.
- 17- Ali, Z., Abdullah, N. H., Othayman, M. B., & Ali, M. (2019). The role of LMX in explaining relationships between organizational justice and job performance. *Journal of Competitiveness*, 11(2), 144.
- 18- Rosen, C. C., Chang, C. H., Djurdjevic, E., & Eatough, E. (2010). Occupational stressors and job performance: An updated review and recommendations. *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress*.
- 19- Raha, S., & Ariffin, H. F. (2017). Predictors of training and job performance of 3-star and 4-star hotel front-line employees.
- 20- Song, J. H., Chai, D. S., Kim, J., & Bae, S. H. (2018). Job performance in the learning organization: The mediating impacts of self-efficacy and work engagement. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 249-271.
- 21- Gunawan, F. E., Suyoto, Y. T., & Tannady, H. (2020). Factors affecting job performance of hospital nurses in capital city of Indonesia: Mediating role of organizational citizenship behavior. *Test Engineering and Management*, 83, 22513-22524.
- 22- Gruba, P., & Al-Mahmood, R. (2004, January). Strategies for communication skills development. In *Proceedings of the Sixth Australasian Conference on Computing Education-Volume 30* (pp. 101-107).
- 23- Hair, J., Hult., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- 24- Henseler, J., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2015) A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.

## المحور الأول: المعلومات العامة للمشاركين بالاستبانة

يرجى وضع إشارة (✓) للفقرة الملائمة.

١. النوع البشري ذكر ☐ أنثى ☐
٢. العمر ٢٠-٢٥ ☐ ٢٥-٣٠ ☐ ٣٠-٣٥ ☐ ٣٥-٤٠ ☐ ٤٠ - فأكثر ☐

## المحور الثاني: السعادة في مكان العمل

| أولاً - المشاركة |                                                             |                |         |       |             |
|------------------|-------------------------------------------------------------|----------------|---------|-------|-------------|
| ت                | الفقرات                                                     | المقياس        |         |       |             |
|                  |                                                             | لا أتفق تماماً | لا أتفق | محايد | أتفق تماماً |
| ١                | يجب على المدير أن يُشارك الموظفين في عملية اتخاذ القرار     |                |         |       |             |
| ٢                | هناك آثار إيجابية لمشاركة الموظفين في قرارات الإدارة العليا |                |         |       |             |
| ٣                | يجب تكون عملية المشاركة لجميع الموظفين في المنظمة           |                |         |       |             |

| ثانياً - الرضا الوظيفي |                                                                                     |                |         |       |             |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------|-------|-------------|
| ت                      | الفقرات                                                                             | المقياس        |         |       |             |
|                        |                                                                                     | لا أتفق تماماً | لا أتفق | محايد | أتفق تماماً |
| ١                      | من الضروري توفير الرضا الوظيفي من قبل الإدارة العليا في المنظمة                     |                |         |       |             |
| ٢                      | يؤدي الرضا الوظيفي إلى تحسين الأداء الوظيفي                                         |                |         |       |             |
| ٣                      | يمكن أن يكون هناك استغلال لعملية الرضا الوظيفي من قبل بعض الموظفين لمصالحهم الشخصية |                |         |       |             |

| ثالثاً - الالتزام التنظيمي العاطفي |                                                                                            |                |         |       |             |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------|-------|-------------|
| ت                                  | الفقرات                                                                                    | المقياس        |         |       |             |
|                                    |                                                                                            | لا أتفق تماماً | لا أتفق | محايد | أتفق تماماً |
| ١                                  | يمكن أن تكون إجراءات الإدارة العليا السبب في التزام أو عدم التزام الموظفين بعملهم          |                |         |       |             |
| ٢                                  | مقابلة الدافع والحفز لدى الموظف ببرود من قبل الإدارة يؤدي إلى عدم الالتزام من قبل الموظفين |                |         |       |             |
| ٣                                  | يمكن أن تؤثر المشاكل الخارجية للموظف على التزامه التنظيمي                                  |                |         |       |             |

### المحور الثالث: الأداء الوظيفي

| أولاً – إظهار العمل الجماعي |                                                          |                |         |       |             |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------|----------------|---------|-------|-------------|
| ت                           | الفقرات                                                  | المقياس        |         |       |             |
|                             |                                                          | لا أتفق تماماً | لا أتفق | محايد | أتفق تماماً |
| ١                           | يوجد رضا عن العمل الجماعي في المنظمة                     |                |         |       |             |
| ٢                           | تشجع الإدارة العليا العمل الجماعي في المنظمة             |                |         |       |             |
| ٣                           | يكون توزيع المهام بشكل عادل بين أعضاء فريق العمل الجماعي |                |         |       |             |

| ثانياً – مهارات الاتصال |                                                                                                       |                |         |       |             |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------|-------|-------------|
| ت                       | الفقرات                                                                                               | المقياس        |         |       |             |
|                         |                                                                                                       | لا أتفق تماماً | لا أتفق | محايد | أتفق تماماً |
| ١                       | من الضروري أن يكون التواصل بين الموظف والإدارة العليا بشكل مباشر دون التقيد بسلسلة المراتب            |                |         |       |             |
| ٢                       | التواصل من قبل الإدارة العليا يعطي حافز نحو تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة                  |                |         |       |             |
| ٣                       | يمكن أن تكون هناك عملية استغلال شخصي من قبل الموظف في عملية تواصل الإدارة العليا مع الموظف بشكل مباشر |                |         |       |             |

| ثالثاً – خدمة العملاء |                                                                                                              |                |         |       |             |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------|-------|-------------|
| ت                     | الفقرات                                                                                                      | المقياس        |         |       |             |
|                       |                                                                                                              | لا أتفق تماماً | لا أتفق | محايد | أتفق تماماً |
| ١                     | أسلوب تعامل الموظف مع العميل (الزبون) يعكس صورة المنظمة                                                      |                |         |       |             |
| ٢                     | الوعي والإدراك عند العميل يسهل من عمل الموظف في أداء مهامه بسرعة                                             |                |         |       |             |
| ٣                     | يجب على الإدارة عدم التركيز على الموظفين الذين يواجهون العملاء بصورة مباشرة بقدر ما يكون التركيز على الإنتاج |                |         |       |             |

(٨٣٢) ..... السعادة في مكان العمل وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي

| رابعاً – العلاقات الشخصية |                                                                                                                           |                |         |       |             |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------|-------|-------------|
| ت                         | الفقرات                                                                                                                   | المقياس        |         |       |             |
|                           |                                                                                                                           | لا أتفق تماماً | لا أتفق | محايد | أتفق تماماً |
| ١                         | يمكن أن تساهم العلاقات الشخصية بين الموظف والإدارة العليا في تحسين الأداء الوظيفي للموظف                                  |                |         |       |             |
| ٢                         | يمكن للموظف من خلال علاقاته الشخصية مع الأقسام والإدارات العليا للحصول على فائدة للمنظمة (أو الوحدة الخاصة به) بصورة عامة |                |         |       |             |
| ٣                         | يحاول القادة في المنظمة بجعل العمل يسير بسلاسة ووضوح ويعملون على مساعدة الجميع وبدون الحاجة إلى العلاقات الشخصية          |                |         |       |             |

| خامساً – التغيب عن العمل |                                                                                              |                |         |       |             |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------|-------|-------------|
| ت                        | الفقرات                                                                                      | المقياس        |         |       |             |
|                          |                                                                                              | لا أتفق تماماً | لا أتفق | محايد | أتفق تماماً |
| ١                        | إجراءات الإدارة الصارمة هي السبب في تغيب الموظف عن العمل                                     |                |         |       |             |
| ٢                        | التنمر في مكان العمل من قبل الزملاء دون وجود رادع من قبل الإدارة العليا يسبب الغياب عن العمل |                |         |       |             |
| ٣                        | يمكن أن يكون غياب بعض الموظفين عن العمل سبب في تحفيز زملائهم نحو تحسين أدائهم الوظيفي        |                |         |       |             |