

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة الموارد البشرية



السعادة في مكان العمل وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي

إعداد الطالب/

هاجر العبد الكريم

إشراف/

اسماء ابو عنزه

العام الدراسي:

2024

جدول المحتويات

4.....	المختصر: Abstract
5.....	الفصل الأول
6.....	المقدمة:
7.....	مشكلة الدراسة:
8.....	أهمية الدراسة:
8.....	أهداف البحث:
9.....	تساؤلات البحث:
10.....	الفصل الثاني الدراسات السابقة والإطار النظري
11.....	اولا - الدراسات السابقة
15.....	ثانيا - المنطلقات النظرية للدراسة:
15.....	مفهوم السعادة
15.....	مفهوم السعادة الوظيفية
16.....	السعادة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي
17.....	أنواع السعادة:
17.....	السعادة السطحية (اللحظية)
17.....	السعادة المستمرة
18.....	الفرق بين السعادة الوظيفية والرضا الوظيفي
19.....	أهمية السعادة في مكان العمل:
21.....	السعادة في العمل تتأثر بعدة عوامل منها:
22.....	السعادة الوظيفية وعلاقتها برفع الإنتاجية
23.....	مسببات السعادة في مكان العمل
24.....	الركائز الأساسية للسعادة في مكان العمل
26.....	أبعاد السعادة في مكان العمل
28.....	دور الأنشطة الخارجية في تعزيز السعادة:
28.....	نتائج تنظيمية إيجابية مختلفة:
29.....	الأداء الوظيفي
29.....	مفهوم الأداء الوظيفي
29.....	أهمية الأداء الوظيفي
30.....	العوامل المؤثرة على تحسين في مكان العمل

32	العلاقة بين السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي:
33	استراتيجيات تحسين الأداء الوظيفي
33	تأثير التكنولوجيا على الأداء الوظيفي
35	العلاقة بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي
37	الفصل الثالث
37	المنهجية وطرق البحث
38	تمهيد
38	أدوات الدراسة :
39	حدود الدراسة :
40	الفصل الرابع
40	النتائج والتوصيات
41	تمهيد
41	تحليل البيانات:
41	الاساليب الاحصائية المستخدمة
44	ثانياً: التحليل الوصفي للمتغيرات البحث.
45	النتائج:
46	التوصيات:
48	قائمة المراجع:
55	الملاحق :
57	Abstract:

المخلص: Abstract

تهدف الدراسة إلى استكشاف أثر السعادة في مكان العمل على تحسين الأداء الوظيفي باعتبارها أحد أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي والالتزام العاطفي للعاملين. ركزت الدراسة على نموذج لموظفي الشركات الذين يعانون من نقص في عناصر السعادة في العمل الأمر الذي ينعكس سلباً على الأداء الفردي والجماعي. وتمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل عن مدى تأثير السعادة في مكان العمل على الأداء الوظيفي والعوامل التي تساهم في تحقيق بيئة عمل داعمة. وكما تسع الدراسة إلى قياس العلاقة بين أبعاد السعادة مثل المشاركة والرضا الوظيفي والالتزام العاطفي وبين تحسين الأداء الوظيفي. واستنتجت الدراسة في السعادة في مكان العمل تلعب دوراً رئيسياً في تعزيز الكفاءة وتقليل معدلات الغياب وزيادة الإنتاجية وخلق بيئة عمل ملهمة وداعمة للأداء الفعال.

الفصل الأول

المقدمة:

أصبحت السعادة الوظيفية أحد الموضوعات المحورية في مجالات علوم السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، نظرًا لتأثيرها العميق على الأداء الوظيفي للأفراد والمؤسسات على حدٍ سواء. تشير الدراسات إلى أن السعادة الوظيفية لا تقتصر على الرضا الشخصي فقط، بل تمتد آثارها إلى تحسين الإنتاجية وتعزيز الإبداع وزيادة الولاء التنظيمي لدى الموظفين (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005).

تشمل العوامل المؤثرة في تحقيق السعادة الوظيفية القيادة الفعّالة، التحفيز المهني، العلاقات الاجتماعية الإيجابية، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل. من خلال توفير هذه العوامل، يمكن للمؤسسات خلق بيئة عمل داعمة تسهم في تعزيز الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي بين العاملين. هذا الانسجام بين احتياجات الموظفين وأهداف المؤسسة يُعتبر أساسًا لتحقيق الأداء الأمثل (Harter, Schmidt, & Keyes, 2003).

يسعى القادة في المؤسسات الحديثة إلى تمكين موظفيهم عبر توفير بيئة عمل مرنة تدعم النمو المهني والشخصي، مما يُعزز مستويات السعادة لديهم. ومن هذا المنطلق، يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير السعادة في مكان العمل على الأداء الوظيفي، مع تحليل كيفية استفادة المؤسسات من تطبيق استراتيجيات تُركز على رفاهية الموظفين لتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من المؤسسات تحديات ناجمة عن انعدام عوامل السعادة في مكان العمل، الأمر الذي يؤدي إلى انعكاسات سلبية على الأداء الوظيفي للموظفين بشكل خاص وعلى أداء المؤسسة بشكل عام. هذه المشكلة تُبرز الحاجة الملحة لفهم العلاقة بين السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي، واستكشاف دور العوامل المختلفة في تحقيق بيئة عمل إيجابية. من هنا، يمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ما تأثير السعادة في مكان العمل على تحسين الأداء الوظيفي؟

وينبثق عن هذا السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما هو مستوى وعي وإدراك الإدارة العليا في المؤسسة التي تعنى بمفاهيم السعادة في

مكان العمل والأداء الوظيفي؟

2. ما هي العلاقة بين السعادة في مكان العمل والأداء الوظيفي؟

3. هل هناك تأثير من قبل أبعاد السعادة في مكان العمل على الأداء الوظيفي؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من جانبين رئيسيين:

1. الأهمية النظرية:

تسهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية المتعلقة بمفهوم السعادة في مكان العمل وعلاقته بالأداء الوظيفي. كما تضيف بُعدًا جديدًا إلى الأدبيات الأكاديمية من خلال تحليل الأطر النظرية التي تفسر تأثير السعادة الوظيفية على تحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي. توفر الدراسة مرجعًا علميًا يساعد الباحثين على فهم العلاقة بين هذه المتغيرات واستكشاف العوامل المؤثرة فيها.

2. الأهمية التطبيقية:

تقدم الدراسة رؤى عملية للمؤسسات حول كيفية تطبيق استراتيجيات تعزز من مستويات السعادة الوظيفية، مثل تحسين بيئة العمل، تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتطوير أساليب القيادة الداعمة. من المتوقع أن تساعد نتائج الدراسة الإدارات في بناء بيئات عمل تحفز الموظفين وتدعم أدائهم الوظيفي، مما ينعكس إيجابيًا على تحقيق أهداف المؤسسات وزيادة إنتاجيتها.

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مفهوم السعادة الوظيفية وتأثيرها على الأداء الوظيفي من خلال استعراض

الأدبيات والدراسات السابقة.

2. تحليل العلاقة بين السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي لتحديد العوامل التي تؤثر بشكل

مباشر أو غير مباشر على إنتاجية الموظفين.

3. دراسة تأثير أبعاد السعادة الوظيفية، مثل القيادة، الرضا المهني، والتوازن بين الحياة

والعمل، على الأداء الوظيفي في بيئة العمل.

4. تقديم توصيات عملية للمؤسسات حول كيفية تعزيز السعادة في مكان العمل كوسيلة

لتحسين الأداء الوظيفي وزيادة الكفاءة والإنتاجية.

تساؤلات البحث:

1. ما هو مستوى وعي وإدراك الإدارة العليا في المؤسسة التي تعنى بمفاهيم السعادة في

مكان العمل والأداء الوظيفي؟

2. ما هي العلاقة بين السعادة في مكان العمل والأداء الوظيفي؟

3. هل هناك تأثير من قبل أبعاد السعادة في مكان العمل على الأداء الوظيفي؟

فروض الدراسة:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي.

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى مشاركة الموظفين في العمل وأبعاد الأداء الوظيفي.

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رضا الموظفين عن بيئة العمل وأبعاد الأداء الوظيفي.

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي للموظفين وأداءهم الوظيفي.

2. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للسعادة الوظيفية على الأداء الوظيفي.

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين مستوى مشاركة الموظفين في العمل وأداءهم الوظيفي بأبعاده المختلفة.

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين رضا الموظفين عن العمل وأداءهم الوظيفي بأبعاده المختلفة.

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي للموظفين وأداءهم الوظيفي بأبعاده المختلفة.

الفصل الثاني الدراسات السابقة والإطار النظري

اولا - الدراسات السابقة

هدفت دراسة السيلاوي (2023) 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 (53) 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.

دراسة حسين 2022 هدف البحث بشكل رئيسي إلى معرفة العلاقة والتأثير بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل الأمانة، التعويضات الموازنة بين العمل والحياة الشخصية الاستقرار الوظيفي وسعادة العاملين في الجامعة، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في عرض البيانات ومناقشتها، اذ يعمل المنهج على اقتران وصف الحالة بتحليلها واستخلاص النتائج الخاصة بها، ولغرض جمع البيانات المطلوبة لحل مشكلة البحث استخدمت الاستبانة التي وزعت على عينة قدرها (422) تدريسياً من أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة تكريت، وعن طريق استخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS V.25) تم تحليل بيانات الجانب العملي الذي تضمن تحليل اجابات أعضاء هيئة التدريس وأرائهم، وعند اختبار الفرضيات تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات من اهمها هناك علاقة ارتباط (طردية) ايجابية ومعنوية بين متغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده السبع كافه ومتغير سعادة العاملين، وتشير هذه العلاقة الطردية بين المتغيرين إلى أي ارتفاع في مستوى جودة الحياة الوظيفية يقابله ارتفاع في مستويات الشعور بالسعادة لدى الأفراد عينة البحث.

دراسة منا وفاطمة (2021) تهدف هذه الورقة البحثية إلى قياس أثر السعادة الوظيفية على الأداء الوظيفي، وذلك بمعرفة اتجاه علاقات الارتباط بين أبعاد السعادة الوظيفية والأداء

الوظيفي، وكذا الكشف عن أهم الأبعاد التي تؤثر في الأداء الوظيفي بنسبة تساوي أو تفوق 50%. من النتائج المتوصل إليها، وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كل أبعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي، وأيضا وجود أثر معنوي لبعد الفخر على الأداء الوظيفي بنسبة أقل من 50%..

دراسة ابو ليفة (2021) من الدراسة هو التمييز على دور التشيكية السعادة العمل الحاجات الشعورية، والحاجات المتميزة في الخلاف بين المسافة الواسعة التنظيمية الراتب المباشر، والتعويضات، والترقية، وفرض التطوير والإنجاز، وتنوع العمل والعلاقة بين العاملين والعلاقة مع الإدارة وأبعاد الانغراز الوظيفية (الملاءمة الأصلية، والملاءمة المجتمعية، والروابط مع المنظمة، والروابط مع والتضحية تهم المجتمع والتضحية تهم بالمجتمع) تم بناء الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج الكمبيوتر، بالإضافة إلى الدراسة الحالية، وتبقت الدراسة على الابتكار بالكامل (368) مفردة في إحدى شركات قطاع الأعمال العام في مصر، وتم اختيار دراسة الرسم من مجتمع بلغ (8718) مفردة، وتم إجراء تحليلات باستخدام التكنولوجي الشامل وتم الإصدار (25) + (25) PC / SPSS، AMOS العلوم الاجتماعية وضع عدة فروض، وتمت استخدام السيولة المتعددة للتأكد من صحة هذه الفروض، وقد تم استخدام الدراسة الاستقصائية كوسيلة للحصول على البيانات وتوصلت الدراسة إلى نتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعض تباين التنوع التنظيمي وبعدي السعادة الوظيفية ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعض تباين التنوع التنظيمي وأبعاد الانغراز الوظيفية، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحاجات والتضحية المتميزة بالمجتمع ، ثم توصلت إلى الدراسة النهائية إلى أن السعادة الوظيفية (الحاجات المعرفية والحاجات الحصرية كمتغير الوسيط تداخل - قد يؤدي إلى زيادة نسبة الاختلاف بين بعض التنوع التنظيمي والأبعاد الوظيفية. ومن

التطبيقات الإدارية توفير حزمة من تحقيق الاجتماعية وتطوير استراتيجية التعاون تعاون العلاقات الخارجية للشركة إصلاح بالعاملين ذوي المهارات العالية جاهز لتصميم أماكن العمل للمساعدة في زيادة المشاركة الاجتماعية، وتصميم هيكل أجور يُراعى فيه

دراسة حسين على (2022) تهدف إلى معرفة العلاقة والتأثير بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل الآمنة، التعويضات، الموازنة بين العمل والحياة الشخصية، الاستقرار الوظيفي) وسعادة العاملين في الجامعة، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في عرض البيانات ومناقشتها، إذ يعمل المنهج على اقتران وصف الحالة بتحليلها واستخلاص النتائج الخاصة بها، ولغرض جمع البيانات المطلوبة لحل مشكلة البحث استخدمت الاستبانة التي وزعت على عينة قدرها (422) تدريسياً من أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة تكريت، وعن طريق استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS V. 25) تم تحليل بيانات الجانب العملي الذي تضمن تحليل إجابات أعضاء هيئة التدريس وآرائهم، وعند اختبار الفرضيات تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها: هناك علاقة ارتباط (طردية) إيجابية ومعنوية بين متغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده السبع كافة ومتغير سعادة العاملين، وتشير هذه العلاقة الطردية بين المتغيرين إلى أي ارتفاع في مستوى جودة الحياة الوظيفية يقابله ارتفاع في مستويات الشعور بالسعادة لدى الأفراد عينة البحث.

دراسة العمري 2014 تهدف الدراسة إلى معرفة أثر فعالية نظام تقييم الأداء الوظيفي على أداء العاملين، وذلك من منطلق أن نظام تقييم الأداء الوظيفي يعد أحد الأساليب الإدارية في مجال إدارة الموارد البشرية، ويمكن استخدامه الفعال في تحسين الأداء والإنتاجية، ورضا العاملين والعملاء، وزيادة الفعالية الإدارية في بيئة العمل. ولتحقيق هذا الهدف تم مراجعة نتائج أهم

الأدبيات السابقة في هذا المجال. وتم لهذه الغاية توزيع استبانة على أفراد عينة الدراسة التي تمثل الموظفين في جميع المستويات الوظيفية في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض والبالغ عددهم (420) موظفاً. واستندت الدراسة إلى منهجية البحث الوصفي التحليلي الذي يتضمن أسلوب المسح المكتبي والميداني لجمع البيانات بواسطة الاستبانة. استخدمت الدراسة الاختبارات اللازمة لقياس مدى صدق وثبات أداة القياس. وبعد تحديد واختبار أسئلة الدراسة توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: وجود علاقة طردية (موجبة) بين فعالية نظام تقييم الأداء الوظيفي وأداء العاملين. وأخيراً قدمت الدراسة عدداً من التوصيات هدفها العمل على تحسين نظام تقييم الأداء الوظيفي في الشركات الخاصة السعودية.

ثانياً - المنطلقات النظرية للدراسة:

مفهوم السعادة

تُعرف السعادة بأنها شعور إيجابي يشعر به الأفراد عندما تتحقق رغباتهم وتلبي احتياجاتهم، مما ينعكس على نظرتهم للحياة بشكل عام. وتعد السعادة حالة نفسية تتسم بالرضا والارتياح، وتساهم في تحفيز الأفراد لتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية (Andrew؛ Sharon S., 2013). يشير البعض إلى أن السعادة تنبع من قدرة الفرد على إدارة المهام المختلفة في حياته بكفاءة، مما يؤدي إلى تحقيق مخرجات تمنحه إحساساً بالرضا.

مفهوم السعادة الوظيفية

السعادة الوظيفية هي الشعور بالرضا والرفاهية الإيجابية التي تجعل العمل ممتعاً وليس مجرد وسيلة للحصول على الدخل، إنها تتجاوز الرضا الوظيفي إلى إحساس أعمق بالرفاهية والسعادة أثناء أداء العمل، يرى العور (2019) أن السعادة الوظيفية تشمل تحقيق رضا الموظف عن بيئة عمله، وإحساسه بالاندماج العاطفي مع المؤسسة. كما أن السعادة الوظيفية تتجلى في مشاعر

الفرح والإيجابية وغياب المشاعر السلبية، مما يعزز الأداء الوظيفي ويؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة. (العور, 2019)

السعادة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

تُعد السعادة الوظيفية من أهم العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي، حيث يساهم شعور الموظف بالسعادة في زيادة إنتاجيته وتحسين جودة العمل الذي يقدمه. يشير الباحثون إلى

أن الموظفين السعداء يتمتعون بقدرة أكبر على التكيف مع ضغوط العمل والتحديات اليومية،

مما يعزز من كفاءتهم المهنية ويقلل من معدلات الغياب والتوتر الوظيفي (Achor, 2010).

السعادة الوظيفية تتجلى في عدة أبعاد رئيسية، مثل الرضا عن بيئة العمل، والتفاعل الإيجابي

مع الزملاء، والشعور بالأمان الوظيفي. هذه الأبعاد تساهم في تعزيز التزام الموظف تجاه

المؤسسة وتشجيعه على تقديم أفضل أداء ممكن. من جهة أخرى، فإن المؤسسات التي تهتم

برفاهية موظفيها وتعمل على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية تشهد تحسناً ملحوظاً

في أداء العاملين فيها وزيادة في الولاء المؤسسي.

توضح الدراسات أن العلاقة بين السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي ليست فقط علاقة إيجابية، بل

هي متبادلة أيضاً. فبينما يؤدي تحسين ظروف العمل إلى زيادة سعادة الموظفين، فإن الأداء

العالي يساهم بدوره في تعزيز شعور الموظفين بالإنجاز والرضا الوظيفي، مما يخلق دورة إيجابية

تدعم أهداف المؤسسة (Fisher, 2010).

أنواع السعادة:

تُقسم السعادة إلى نوعين رئيسيين، هما السعادة اللحظية (السطحية) والسعادة المستمرة.

السعادة السطحية (اللحظية)

تُعتبر هذه السعادة قصيرة الأجل، حيث تتبع من المشاعر الإيجابية التي تحدث بسبب أحداث

آنية أو تجارب مؤقتة. من أبرز أشكال هذا النوع:

الاعتزاز: وهو الشعور بالسعادة الناتج عن تحقيق هدف معين.

الإثارة: الشعور بالسعادة الناتج عن توقع حدث إيجابي في المستقبل.

الفرح: حالة مؤقتة من السعادة تحدث عند رؤية أو القيام بشيء مُحبب.

الفكاهة: الضحك الناتج عن مواقف مضحكة، والذي يعزز المزاج الإيجابي (الجزيرة، 2020).

السعادة المستمرة

تعرف السعادة المستمرة بأنها حالة دائمة من الرضا والارتياح تجاه العمل والحياة. هذا النوع من

السعادة يعكس إحساسًا بالاستقرار والاطمئنان ويشمل:

الرضا الوظيفي: الشعور بالارتياح والتوازن تجاه العمل وظروفه.

الرفاهية في مكان العمل: الإحساس بالأمان والاطمئنان تجاه المستقبل المهني.

التطور الشخصي: الشعور بالإنجاز والنمو المستمر على المستوى الشخصي والمهني (بيزات،

2021).

الفرق بين السعادة الوظيفية والرضا الوظيفي

تُشير السعادة الوظيفية إلى الشعور العام بالبهجة والارتياح الذي يختبره الموظفون عند وجودهم

في بيئة عمل إيجابية. تتعلق السعادة الوظيفية بتحقيق الانسجام بين القيم الشخصية والمهنية

للموظفين، وتعكس إحساسهم بالاندماج في العمل والارتباط العاطفي بالمؤسسة التي يعملون

فيها. تعتبر السعادة الوظيفية حالة شمولية تتأثر بالعوامل النفسية والاجتماعية داخل بيئة العمل

(Sharon & Andrew, 2013).

أما الرضا الوظيفي، فهو شعور الموظف بالارتياح تجاه عناصر محددة في العمل مثل الأجر،

طبيعة المهام، وظروف العمل. يركز الرضا الوظيفي على استجابة الموظف الإيجابية تجاه

مكونات وظيفية معينة، مما يعني أنه أكثر تحديدًا وأقل شمولية من السعادة الوظيفية. على

سبيل المثال، قد يشعر الموظف بالرضا عن راتبه أو طبيعة عمله، لكنه قد لا يكون سعيدًا بشكل

عام إذا غابت عوامل أخرى مثل التوازن بين الحياة والعمل أو بيئة العمل الإيجابية (Al-Awar, 2019).

في دراستي، يمثل الفرق بين المفهومين نقطة محورية لفهم العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي.

فبينما يعكس الرضا الوظيفي رضا الموظفين عن جوانب العمل الملموسة، تركز السعادة

الوظيفية على تجربة أعمق تشمل الجانب النفسي والعاطفي، مما يجعلها أكثر تأثيراً على الالتزام

والإبداع داخل بيئة العمل (Bezatz Team, 2021).

أهمية السعادة في مكان العمل:

تعزيز الإنتاجية: السعادة في مكان العمل تؤدي إلى رفع كفاءة الأداء الوظيفي أشار Clark et

(1996) إلى أن الموظفين السعداء ينجزون مهامهم بسرعة أكبر وبجودة أعلى مقارنة بزملائهم

الذين يعانون من غياب السعادة، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية.

تحقيق الإبداع والابتكار:

تشجع السعادة الوظيفية على التفكير الإبداعي وإيجاد حلول مبتكرة. وفقاً لـ (Amabile 2005)،

فإن الموظفين السعداء أكثر مرونة في التفكير، مما يمكنهم من التعامل مع التحديات بطرق

مبتكرة تعود بالفائدة على المؤسسة.

تقليل التغيب:

أوضح (Cooper and Cartwright 1994) أن الموظفين الذين يعملون في بيئة إيجابية يقل

لديهم معدل التغيب، حيث يميلون إلى الالتزام بالحضور، مما يحد من التكاليف الناتجة عن

غياب الموظفين المتكرر.

زيادة الولاء التنظيمي:

الموظفون السعداء يظهرون مستوى أعلى من الولاء تجاه مؤسساتهم. وفقًا لـ Meyer and

(Allen 1997)، يؤدي هذا الولاء إلى تقليل معدلات الدوران الوظيفي، مما يعزز استقرار فرق

العمل.

تحسين الصحة النفسية والجسدية:

تقلل السعادة من مستويات التوتر والإجهاد، وأشار Warr (2007) إلى أن الموظفين السعداء

يتمتعون بصحة نفسية وجسدية أفضل، مما يقلل من احتمالية الإصابة بأمراض مثل ارتفاع

ضغط الدم وأمراض القلب. تعزيز التعاون وروح الفريق بيئة العمل السعيدة تعزز من التعاون بين

الموظفين. (Hackman and Oldham, 1976) أوضح أن الموظفين الذين يعملون في

بيئة إيجابية يميلون إلى العمل بروح الفريق، مما يزيد من الإنتاجية الكلية.

تحسين صورة المؤسسة

أكد (2011) Cameron أن المؤسسات التي تركز على تعزيز السعادة بين موظفيها تتمتع

بسمعة إيجابية، مما يجعلها أكثر قدرة على جذب المواهب والكفاءات المتميزة.

السعادة في العمل تتأثر بعدة عوامل منها:

القيادة : عملية تأثير اجتماعي يسعى فيها القائد إلى المشاركة التطوعية للمرؤوسين للوصول إلى أهداف المؤسسة 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 (الفروح، 2010).

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 فرقا حقيقيا في حياتهم - الصداقة تؤثر الصداقة الإيجابية في مكان العمل على سعادة الموظف حيث تشير الصداقة في مكان العمل إلى علاقات الأفراد مع مديريهم وكلياتهم ومرؤوسيهـم الصداقة في مكان العمل لها تأثير إيجابي على مواقف الموظفين تجاه وظائفهم. (بوهراوة، 2022).

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. أنشطة العمل ترتبط أنشطة العمل المحددة بشكل إيجابي بالسعادة، إذ يشعر الأفراد بالسعادة عندما يرون أن

الحالة الوظيفية: تعتمد سعادة الأفراد على وضعهم الوظيفي (مثلاً) موظفون أو عاطلون عن العمل، بدوام كامل أو بدوام جزئي حيث يسعى الموظفون عادة إلى الأمن الوظيفي (الفروح، 2010)

السعادة الوظيفية وعلاقتها برفع الإنتاجية

السعادة الوظيفية.

احترام القيم التنظيمية الواضحة تؤدي القيم دوراً مهماً في جلب السعادة والقضاء على التوتر لدى أفراد المؤسسة، إذ أن القيم الواضحة يحترمها الجميع، لكن غالباً ما يخطئ المسؤولون في اعتقادهم بأن الاتصال الشفاف والتواصل الفعال (العموري، 2018).

يعتبر التواصل الفعال السهل الحدوث من العناصر الأساسية في بناء بيئة تنظيمية سعيدة، والسماع المسؤولين لانشغالات وآراء مرؤوسيهـم حتى ولو فيما لا يودون سماعه أمر مهم في زيادة الطاقة الإيجابية وبناء الثقة، والمهم في التواصل هو الحوار الفعال الذي بموجبه يشجع المسؤولون موظفيهم على الحديث دون أن يصـدروا عليهم أحكاماً بسبب فكرة أو رأي أو موقف يتخذونه، ويعتمد التواصل الفعال في حدوثه على مجموعة من العناصر الأساسية نوجزها في ما يلي: (العور، ٢٠١٩)

اللقاءات الدورية وغير الدورية :

مدى قدرة الموظف على طلب لقاء المسؤول:

● المدة الزمنية بين طلب اللقاء والاستجابة له ؟

● مدى إتباع المسؤول السياسة الباب المفتوح :

● مدى استعداد المسؤول الاستماع الموظف :

- مدى تشجيع المسؤول للموظف على الاتصال به .
- إحساس الموظف بالطمأنينة لعرض كل ما لديه في حضور المسؤول.
- حجم الثقة المتبادلة بين الطرفين (بيزات، 2021).

التقدير والتركيز على نقاط القوة

من الحاجات التي يسعى الموظفون إلى بلوغها تحقيق ذاتهم في العمل، فهم كأعضاء في المؤسسة يريدون أن يشكروا على إتمام النجاز انهم، وعندما يقوم المسؤولون والزملاء بتهنئتهم وشكرهم وتكريمهم فذلك يجعلهم سعداء ويرفع من إحساسهم بالقيمة الذاتية لأنفسهم، مما يقوي العلاقات الاجتماعية والوظيفية لدى أفراد المؤسسة. (pincheira & Garces)

سعادة الفرد لا تتعكس فقط على نفسه بل يتأثر بها من حوله، فالسعيد هو فرد مطمئن، قادر على العطاء تتسم علاقته بالود والتسامح يتعاون مع الآخرين وهذه الخصائص التي تميز عامة الأفراد السعداء، يتميز بها أيضا العمال والموظفون فالسعادة الوظيفية ينتج عنها (معامرية ، ٢٠١٦).

مسببات السعادة في مكان العمل

هناك عدد من مسببات السعادة في مكان العمل

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

2. الرضا الوظيفي: بعد 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.

3. الرفاهية في مكان العمل : إن الرفاهية في مكان العمل مرتبطة بالرضا الوظيفي وتعد الرفاهية من أهم أسباب السعادة في مكان العمل الذي تحاول المؤسسة توفيره للعاملين.

الانغماس الوظيفي تعكس نتائج أداء الموظف العديدة إلى أي مدى يشارك الموظف في الوظيفة، إذ تتمتع المنظمات التي لديها أعلى مستوى من مشاركة الموظفين بأعلى فرصة لتحقيق أداء أعلى من المتوسط في العمل (Mason & Gavin :2004)

المكانة الاجتماعية القيمة من السمات الأساسية للسعادة في مكان العمل فرصة التحكم الشخصي واستخدام المهارات والأهداف والتنوع والوضوح والتواصل مع الآخرين وتوفير القيمة ومكانة للفرد في مجتمعه والمؤسسة.

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 من (Mason & Gavin,2004)

الركائز الأساسية للسعادة في مكان العمل

هناك إلى ثمانية ركائز أساسية للسعادة في مكان العمل التوازن القدرة على التفريق بين من يكون الموظف وما هو عمله التوازن هو العمود الأول للسعادة في مكان العمل لأنه بدونه يصعب القيام بعمل جيد أو الاستمتاع بعملنا، ويوفر التوازن المستوي والقوي الأساس الأساسي الذي يحتاجه الموظف إذا أراد تجاوز ضغوط العمل وإيجاد طريقة للازدهار

- التركيز القدرة على التركيز دون أن يتأثر بالإلهاء، يعمل التركيز على انتباه الموظف حتى يتمكن من التخلي عن 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 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 اللا واعية هي سبب العديد من السلوكيات الصعبة، وأن اللطف المحب هو الرغبة في أن يكون كل البشر مسالمين وسعداء.

عندما تجلب هذه الصفات للعمل معنا ونتذكر أن نبقي قلوبنا مفتوحة حتى في المواقف الصعبة فإننا لا نشجع فقط رفاهيتنا، ولكن أيضا سعادة زملائنا (Salberg , 2013).

- 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 دائما البدء من جديد في لحظة جديدة وهذا ما تعنيه بالمرونة.

- 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 سعيدا في العمل علاوة على ذلك هناك رابط حيوي بين التواصل الجيد والتعبير عن الذات أن مدى حضور الموظف ومدى قدرته على إدارة حالاته العاطفية أمر ضروري لإنجاز العمل.

- 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 ومواعة 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 تكون قادرين على التوفيق بين من نحن ككائنات أخلاقية وما نقوم به في العمل المعنى غرس العمل الذي يقوم به الموظف على صلة بأهدافه الشخصية.

- الشعور بالمعنى أمر حيوي ليكون الموظف سعيدا 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 جزءا من الحل حتى ولو بطريقة بسيطة بدلاً من أن يكون جزءا من المشكلة الوعي المفتوح: القدرة على رؤية الصورة الكبيرة وعدم التراجع عن القيود المفروضة ذاتيا 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 (Sharon, Andrew, 2013).

أبعاد السعادة في مكان العمل

إلى ثلاثة أبعاد للسعادة في مكان العمل أشار

1. المشاركة: هي تسخير أعضاء المؤسسة الأدوار 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 يقاس من خلال المشاركة إلى جذب الحماس والعاطفة والإثارة في العمل والحالات العقلية الإيجابية المرتبطة بالحيوية والتفاني والاستيعاب (محمد، وآخرون، 2017)
2. 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 (Ali, B., & Ali, M, 2019).
3. الالتزام العاطفي الوظيفي : يعرف الالتزام التنظيمي بأنه اهتمام الموظفين واتصالهم بالمؤسسة، والمؤسسة ككل تفاس من خلال الالتزام العاطفي الوظيفي.

حيث تأخذ بعين الاعتبار المشاعر العاطفية في العمل والاستمرارية والالتزام المعياري في العمل، يأخذ الالتزام التنظيمي العاطفي المؤسسة بأكملها كمرجع ويقاس المودة تجاه المؤسسة ومشاعر المسؤولية تجاه المؤسسة دور الفعاليات والأنشطة التي تنظمها المؤسسة لموظفيها في أوقات غير الدوام الرسمي في تعزيز مستويات السعادة في مكان العمل وتحسين الأداء الوظيفي .

- تعزيز الترابط والتماسك بين الموظفين
- بناء علاقات إيجابية بين الإدارة والموظفين
- تحفيز الموظفين وزيادة مستويات الرضا الوظيفي
- تحسين الصحة النفسية والرفاهية العامة للموظفين
- تحسين مستويات الأداء الوظيفي للموظفين (Abdullah, Ling, 2016).

• المشاركة والاندماج

تُعد مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات والعمليات داخل المؤسسة من أهم جوانب السعادة فانهم يشعرون بأن آراءهم مهمة وأنهم جزء لا يتجزأ من الفريق. الاندماج يعزز الإحساس بالمسؤولية والانتماء ويزيد من تفاعل الموظفين وإنتاجيتهم.

• الرضا الوظيفي

يعكس الرضا الوظيفي مدى توافق الموظف مع وظيفته ومهامه ويعتمد على عوامل مثل ملاءمة الراتب وظروف العمل وتوافر التحفيز. الرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تحسين مستوى السعادة لدى الموظف ويدفعه للعمل بشكل أفضل.

• الالتزام العاطفي

يشير هذا البعد إلى العلاقة العاطفية بين الموظف والمؤسسة ويظهر في شكل انتماء قوي ورغبة في الاستمرار والبقاء لفترة طويلة. الالتزام العاطفي يعزز من الولاء ويقلل من معدلات الاستقالة. ويزيد من الجهد المبذول من قبل الموظف (Mohammed ,Dhabi, 2019).

• التفاعل الاجتماعي

التواصل والتفاعل مع الزملاء يساهم في تعزيز السعادة كما أن يُشعر الموظف بالدعم والإحساس بأنه جزء من مجتمع متعاون. التواصل الإيجابي يساعد على بناء بيئة عمل مريحة ويقلل من التوتر و يتيح فرصة تبادل الأفكار والتعاون لتحقيق الأهداف المشتركة.

دور الأنشطة الخارجية في تعزيز السعادة:

الأنشطة الخارجية تُعد وسيلة فعالة لتعزيز السعادة بين الموظفين من خلال توفير بيئة غير رسمية تُسهم في تحسين العلاقات الاجتماعية. فعندما يشارك الموظفون في رحلات جماعية وأيام رياضية أو ورش عمل ترفيهية فإن ذلك يُساعد على تخفيف ضغوط العمل ويفتح المجال للتفاعل العفوي مما يُعمق الروابط بينهم. مثل هذه الأنشطة تعزز من شعور الموظفين بالراحة والانتماء وتخلق جوًا من التعاون والدعم فيرفع من مستوى الرضا الوظيفي ويُعزز ولاءهم للمؤسسة (Rasli & johari , 2017).

نتائج تنظيمية إيجابية مختلفة:

يكون العمال أكثر إبداعاً وأكثر قدرة على إحداث تغييرات إيجابية:

يبدل العمال قصارى جهدهم ليس فقط في حل المشكلات و يشاركون في العمل الجماعي وتشجعونه او ترى ، أن الموظفين يؤدون دوراً مهماً في نجاح مؤسساتهم، إذ يعتمد تقدم المؤسسة على جودة موظفيها، ويمكن تحقيق هذا الهدف إذا كان كل موظف سعيد في مكان عمله، وهذا لا يتحقق إلا إذا تم دعمه ببيئة عمل جيدة ذات مهام متوازنة تجعل العامل يشعر كأنه يعمل في منزله ويريد البقاء في عمله، والموظفون السعداء يكونون أكثر استعداداً

للتعامل مع ضغوط العمل ومع التغييرات التي تحصل في العلاقات الوظيفية، ويمكن للمؤسسات التي تفهم هذه الحالة أن تزيد من إنتاجيتها من خلال مساعدة الموظفين على تحسين رفاهتهم، وهذا الأمر إذا تحقق يؤدي بدوره إلى زيادة الكفاءة (Abdullah A., & Ling, Y. L. (2016).

الأداء الوظيفي

مفهوم الأداء الوظيفي

سنستعرض هنا أبرز التعاريف الواردة للأداء الوظيفي لغرض الوصول لمفهوم وافي هو الحماس للقيام بالمهام المعطة بفعالية، ولا يقتصر أداء الوظيفة على إكمال المهام قصب، بل هو وسيلة للموظفين لتقدير المؤسسة تدرك رؤيتها (Gunawan et al., 2020).

يشير الأداء الوظيفي إلى الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات التي تتطلبها وظيفته؛ أي إنّه مقياس يُظهر مدى فاعلية الموظف في إنجاز عمله ومدى مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة.

أن الأداء الوظيفي ليس مجرد تنفيذ للمهام، بل هو البوصلة التي توجّهك نحو تطوير فريقك وتحقيق النجاح المؤسسي (الأداء الوظيفي، 2024).

وفي تعريف آخر عرف ان هو محور أساسي في تقييم أداء الموظفين وجودة عملهم داخل المؤسسة؛ فهو يُعبر عن الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات المناطة به في وظيفته، بمعنى آخر: إنه مقياس يُظهر مدى فاعلية الموظف في إنجاز أعماله وتحقيق أهداف المنظمة. (Qoyod, 2024).

أهمية الأداء الوظيفي

أن الأداء الوظيفي هو ظاهرة تنظيمية حرجة بسبب العديد من الدوافع أو الأهمية القيمة التي يتم عرضها على النحو التالي:

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

بعد الأداء الوظيفي مهما للموظفين في أي منظمة تسعى إلى تحقيق الانتاجية العالية والزيادة في الأرباح إذ يعد الموظفون واجهة المؤسسة التي تتعامل مع الزبائن والذين هم الفئات المستهدفة من قبل المؤسسة التي تسعى إلى جذبهم - ينعكس الأداء الوظيفي الفردي على أداء المؤسسة ككل، أي أن القوى العاملة الماهرة والمؤهلة تساهم في تحقيق النجاح للمنظمة. (Hair, J., (2017, Hult., Ringle,. & Sarstedt).

إن إدارة الأداء الوظيفي هي عملية بالغة الأهمية؛ لتحقيق النجاح التنظيمي؛ فهي تساعد المنظمات على تحديد، وقياس أداء الموظفين، وضمان أنهم يحققون أهداف المؤسسة (Qoyod, (2024).

العوامل المؤثرة على تحسين في مكان العمل

هناك عدد من العوامل التي تؤثر على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين:

التوازن بين العمل والحياة : هي حالة يكون فيها الشخص قادرا 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 لاحقا بسبب متطلبات حياة الموظف خارج مكان العمل لم تقتصر على الأسرة.

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 (منظمة العمل الدولية, 2016).

سلوك المواطنة التنظيمية: هو موقف يظهر سلوكا إيجابيا خارج التوقعات، مثل مساعدة الزملاء عند عدم الحاجة، والتطوع للقيام بعمل إضافي، واحترام القواعد (أسعد , ٢٠٠٨) واللوائح التنظيمية والتسامح عند مواجهة مشاكل عندما عمل.

البيئة العملية المحفزة

تعد البيئة العملية المحفزة عاملاً أساسياً في تحقيق السعادة الوظيفية. يجب أن يكون لديك بيئة عمل إيجابية وداعمة حيث يشعر الموظفون بالثقة والاحترام. من المهم أن يكون هناك توازن بين العمل والحياة الشخصية وأن يتم توفير فرص التطوير والترقية. (إعمالنا, 2023)

العلاقة بين زملاء العمل و المشرفين

تلعب العلاقات المتبادلة بين زملاء العمل والمشرفين دورًا هامًا في تعزيز السعادة الوظيفية. يجب أن تكون العلاقات مبنية على الثقة والتعاون والتفاهم المتبادل، الاحترام والتقدير والتواصل الفعال هي عوامل حاسمة لبناء علاقات إيجابية في مكان العمل (إعمالنا, 2023).

تحديات العمل وتطلعات الموظفين

تحقيق السعادة الوظيفية يتطلب أيضًا توافقاً بين تحديات العمل وتطلعات الموظفين. يجب أن يكون لديك أهداف واضحة ومحددة للموظفين وفرص للنمو والتطور المهني. كما يجب أن يتم تقديم التحفيز والمكافآت المناسبة لتحقيق الأداء الممتاز. هذه هي بعض العوامل الرئيسية التي تؤثر على السعادة الوظيفية. يجب على الشركات أن تدرك أن السعادة الوظيفية لا تأتي فقط من رواتب عالية ومكافآت وفوائد، بل تأتي أيضًا من بيئة عمل مناسبة وعلاقات إيجابية في مكان العمل (إعمالنا, 2023).

القيادة التحفيزية

أسلوب القيادة واحداً من أهم العوامل التي تؤثر على السعادة فالمدير الذي يتمتع بقدرة على التحفيز والإلهام يعزز من سعادة الموظفين ويدفعهم لتقديم أفضل ما لديهم.

بيئة العمل

تلعب بيئة العمل دورًا محوريًا في تعزيز السعادة فوجود مساحة عمل مريحة وآمنة يمكن أن يساهم في تحسين الحالة النفسية للموظفين مثل توفير إضاءة طبيعية وتقليل الضوضاء وتوفير مناطق استراحة

فرص النمو المهني

فرص التدريب والتطوير من الأمور التي تعزز من السعادة حيث يشعر الموظف بتقدير المؤسسة له واستثمارها في مستقبله المهني.

التوازن بين العمل والحياة الشخصية

يُعد التوازن بين متطلبات العمل وحياة الموظف الشخصية عنصراً أساسياً حيث يساهم في تقليل التوتر ويسمح للموظفين بتحقيق التوازن النفسي مما ينعكس إيجابياً على سعادة الموظف (Rahmi,2019).

أبعاد الأداء الوظيفي

- أبعاد للأداء الوظيفي
- إظهار العمل الجماعي العمل الجماعي الرائع ضروري للبقاء والازدهار والاستثنائية في مكان العمل الحديث.
- مهارات الاتصال: هي القدرة على نقل الأفكار إلى الأشخاص الذين لا يفهمون بالضرورة مفهوماً معيناً والاستفادة بشكل فعال من مجموعة متنوعة من أساليب العرض.
- خدمة العملاء تركز خدمة العملاء في المؤسسة على سلوك العملاء والعوامل المختلفة التي تشكل التفاعلات وتؤثر على الأداء الوظيفي
- العلاقة الشخصية تلعب العلاقات الشخصية دوراً مهماً ومؤثراً في قياس الأداء الوظيفي.
- 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 (الحراشة، 2011).

العلاقة بين السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي:

تم قياس أثر السعادة الوظيفية على الأداء الوظيفي، وذلك بمعرفة اتجاه علاقات الارتباط بين أبعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي، وكذا الكشف عن أهم الأبعاد التي تؤثر في الأداء الوظيفي بنسبة تساوي أو تفوق 50%. من النتائج المتوصل إليها، وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كل أبعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي، وأيضاً وجود أثر معنوي لبعد الفخر على الأداء الوظيفي بنسبة أقل من 50% (بوهراوة، 2021).

استراتيجيات تحسين الأداء الوظيفي

تحقيق أداء وظيفي مميز يتطلب من المؤسسات اتباع استراتيجيات تسهم في تعزيز كفاءة الموظفين وتحفيزهم.

- **تحديد الأهداف بوضوح:** يجب أن تكون أهداف العمل واضحة ومحددة لجميع الموظفين ليساعدهم هذا الوضوح على التركيز والالتزام بتحقيق النتائج المرجوة.
- **التقييم الدوري:** يعد التقييم المستمر للأداء الوظيفي أداة فعالة لمعرفة نقاط القوة والضعف لدى الموظفين. ومن خلال التقييم وتقديم التغذية الراجعة التي تعزز من التطوير المهني.
- **الاهتمام بالجانب النفسي:** توفير بيئة عمل إيجابية تهتم بالجوانب النفسية للموظفين من خلال الفعاليات الاجتماعية والجلسات الحوارية يعزز من روح الفريق ويقلل من الضغوط النفسية.
- **تقديم فرص النمو الوظيفي:** يمنح الترقية وتوسيع المسؤوليات للموظفين فرصة للتطور والنمو في مسيرتهم المهنية فيحفزهم لبذل المزيد من الجهد في أعمالهم.
- **المرونة في تنظيم العمل:** منح الموظفين مرونة في أوقات وساعات العمل يساهم في تحسين أدائهم ويعزز من توازنهم بين العمل والحياة الشخصية (سليمان, 2022).

تأثير التكنولوجيا على الأداء الوظيفي

التكنولوجيا تلعب دورًا كبيرًا في تحسين الأداء الوظيفي من خلال توفير أدوات فعالة تزيد من كفاءة العمل.

- **الأتمتة وتقليل الأخطاء:** تسمح الأنظمة التكنولوجية بأتمتة المهام الروتينية مما يقلل من احتمالات الخطأ البشري ويزيد من سرعة الإنجاز.
- **التواصل السريع:** تساهم وسائل الاتصال الحديثة في تحسين التعاون بين أعضاء الفريق وتسهيل نقل المعلومات والقرارات بسرعة.

- تحليل الأداء: توفر التكنولوجيا أدوات تحليلية تساعد على متابعة أداء الموظفين
- تحسين التدريب والتطوير: من خلال منصات التعليم الإلكتروني يسمح للمؤسسات توفير دورات تدريبية تفاعلية لموظفيها لتطوير مهاراتهم بشكل فعال.
- زيادة المرونة في العمل: أصبح بالإمكان العمل عن بُعد و يوفر للموظفين مرونة في أداء مهامهم من أماكن مختلفة ويسهم في تحقيق توازن أفضل بين الحياة الشخصية والعملية.
- تحسين إدارة الوقت: تساعد أدوات التكنولوجيا مثل تطبيقات إدارة المهام والتقويمات الذكية على تنظيم المهام وتحديد الأولويات مما يسهم في إدارة الوقت بشكل أكثر فعالية.
- الابتكار وتطوير الحلول: تتيح التكنولوجيا أدوات متقدمة للبحث والتطوير مثل الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي التي تمكن الموظفين من ابتكار حلول جديدة للمشكلات وتحسين العمليات التشغيلية .
- تعزيز الشفافية: توفر الأنظمة الرقمية الشفافية في الإجراءات والمتابعة مما يسهل الوصول إلى المعلومات المهمة ويعزز من وضوح الأهداف والمهام ويسهم في زيادة الثقة بين الموظفين والإدارة (Ramawickrama & Opatha , 2017).

تحديات تحسين الأداء الوظيفي

- على الرغم من أهمية تحسين الأداء تواجه المؤسسات عدة تحديات تؤثر على قدرة الموظفين على تحقيق أفضل أداء.
- مقاومة التغيير: يواجه بعض الموظفين صعوبة في التكيف مع التغيرات الجديدة في بيئة العمل.
- ضغط العمل الزائد: تؤدي زيادة المهام والمسؤوليات إلى تزايد الضغط على الموظفين.
- النقص في التدريب: عدم توافر التدريب الكافي للموظفين يؤدي إلى عدم تمكنهم من أداء المهام بفعالية خصوصاً مع التحديثات التكنولوجية المتسارعة.

- ضعف التحفيز: قلة الحوافز المادية والمعنوية يمكن أن تؤدي إلى تراجع الأداء لدى بعض الموظفين وتضعف من رغبتهم في بذل المزيد من الجهد.
- ضعف التواصل الداخلي: يؤدي ضعف قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين إلى سوء فهم الأهداف والسياسات مما يعيق تحقيق الأداء المطلوب. التواصل الجيد يلعب دوراً محورياً في توجيه الموظفين بشكل صحيح وتوضيح متطلباتهم.
- قلة الموارد المتاحة: عندما لا تتوفر الموارد اللازمة مثل الأدوات التكنولوجية أو البنية التحتية الداعمة يصبح من الصعب على الموظفين إنجاز مهامهم بكفاءة .
- عدم وضوح الأهداف: في بعض الأحيان يكون عدم وضوح الأهداف الوظيفية أو معايير الأداء سبباً في تقليل فعالية الموظفين عندما لا يكون لدى الموظف رؤية واضحة حول ما يُتوقع منه يصبح من الصعب تحسين الأداء.
- الثقافة التنظيمية الضعيفة: الثقافة التنظيمية التي تفتقر إلى الدعم والتعاون بين الموظفين يمكن أن تؤثر سلباً على روح الفريق وتحد من جهود تحسين الأداء بيئة العمل الداعمة تعزز من التفاعل الإيجابي والانتماء لدى الموظفين.
- التفاوت في الأدوار والمسؤوليات: التوزيع غير المتوازن للمهام بين أعضاء الفريق يؤدي إلى شعور بعض الموظفين بالإرهاق بينما قد يشعر آخرون بعدم التحدي وهذا قد يؤثر سلباً على تحفيزهم وأدائهم.(Ali, Othayman,2019).

العلاقة بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي

- يلعب الرضا الوظيفي دوراً مؤثراً في تحقيق أداء وظيفي متميز فإنه يرتبط الشعور بالرضا بتوقعات الموظف ومدى تطابقها مع الواقع.
- زيادة الالتزام والانتماء: الموظفون الذين يشعرون بالرضا الوظيفي يظهرون ولاءً أكبر للمؤسسة مما يدفعهم لبذل جهد إضافي في عملهم.

- تحفيز العطاء والإبداع: الرضا يعزز من روح المبادرة والإبداع حيث يشعر الموظفون بتقدير جهودهم ومهاراتهم.

- تحسين علاقات العمل: يساهم الرضا الوظيفي في بناء علاقات إيجابية بين الزملاء مما يعزز من جو العمل الجماعي ويسهم في دعم التعاون.

ظهر نتيجة تجارب وأبحاث "اهوثورن" في الثلاثينات حيث تم التركيز على العلاقات الإنسانية وزاد الاهتمام بالعاملين من خلال سماع شكواهم وحل مشكلاتهم وإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية و تم تشجيع العاملين للمشاركة في الإدارة، وكان الهدف من ذلك هو رفع روحهم المعنوية التي بدورها تؤدي إلى زيادة الإنتاجية وقد أظهرت نتائج التجارب أن الإنتاجية ارتفعت وأن العوامل التي تم إدخالها في العمل أدت إلى زيادة الدافعية للعمل، وهذه العلاقة السببية بين الرضا عن العمل والأداء التي أسهمت بها مدرسة العلاقات الإنسانية قدمت أساليب متعددة للعلاقات الإنسانية بهدف زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين وهذه الأساليب مثل المشاركة في الإدارة والإشراف المتساهل والنصح والإرشاد (HR Management,2013).

يرى أن الرضا الوظيفي يحقق الأداء العالي القبول بعوائد إيجابية(خوافز) مثل الأجر والترقية والعلاقات الطيبة في حالة إدراك العامل أن هذه العوائد مرهونة بمستوى معين من الأداء. وعموما عندما يكون الموظف غير راضي عن عمله فإن ذلك ينعكس على سلوكه فيقل التزامه بالعمل الذي يؤديه ويضعف ولاءه للمنظمة التي يعمل بها فينتج عن ذلك انسحاب الموظف من عمله نفسيا من خلال شرود الذهن والاستغراق في أحلام اليقظة أو ينسحب جسميا من خلال التأخر عن العمل والخروج مبكرا أو تمديد أوقات الاستراحات والغياب وتعطيل العمل وقد يصل سلوك الموظف الغير راضي إلى محاولة الانتقام من المنظمة(Raha & Ariffin , 2017).

الفصل الثالث

المنهجية وطرق البحث

تمهيد

يعد منهج البحث بمثابة تصميم يمكن 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 أن 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 المتغير أتها وتحديد أثارها من أجل الوصول إلى النتائج النهائية.

أدوات الدراسة :

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

الجانب النظري تم الاعتماد في تغطية الجانب النظري على المصادر والمراجع الاجنبية المتمثلة بالمقالات والرسائل المنشورة في مجلات عالمية رصينة التي تم الحصول عليها من الانترنت. إذ عمدت الباحثة إلى إجراء مسح معمق للاثهامات الفكرية والمعرفية المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

الجانب العملي أشتمل على مجموعة من الادوات ومنها استمارة جمع المعلومات والتي تعد الاداة الرئيسة للبحث التي من خلالها جمعت البيانات وقد صممت لتغطي جميع متغيرات البحث.

حدود الدراسة :

تضمن البحث الحالي العديد من الحدود منها الحدود البشرية والمكانية وهي كما يأتي:

الحدود البشرية: اقتصرت عينة الدراسة على 50 موظفًا في شركة سابك بمحافظة الرياض .
قد تؤثر هذه الحدود على تعميم النتائج حيث أن العينة صغيرة وقد لا تعكس تمامًا آراء جميع الموظفين في الشركة.

الحدود المكانية: تم اختيار شركة سابك كموقع للدراسة. ويعزى ذلك إلى طبيعة المتغيرات التي تتناولها البحث الحالي والتي تتعلق بالسعادة والرضا الوظيفي.

الحدود الزمانية : تم تنفيذ هذا البحث من الفترة 24/نوفمبر - 16/ديسمبر من العام 2024م

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

تمهيد

تعتبر السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي من العوامل الحيوية التي تسهم في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها. إن بيئة العمل التي يشعر فيها الموظف بالرضا والانتماء تؤثر بشكل مباشر على إنتاجيته وكفاءته مما يجعل من الضروري دراسة هذه العوامل وفهم تأثيرها على الأداء العام للأفراد داخل المؤسسة.

تهدف الدراسة إلى تحليل مستويات السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي لدى موظفي شركة سابك في الرياض . سنتناول الدراسة من خلال استبيان شامل مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل والعوامل المؤثرة على مستويات أدائهم.

تتألف عينة الدراسة من 50 موظفاً تم اختيارهم بطريقة عشوائية لتعكس آراء مختلف الفئات داخل الشركة . تم استخدام أساليب إحصائية متعددة منها التحليل الوصفي والعديد من مقاييس النزعة المركزية والتشتت لتوفير فهم شامل ودقيق لتجارب الموظفين.

إن النتائج المتوقعة من هذه الدراسة من شأنها أن تسهم في تحديد العوامل الإيجابية والسلبية التي تؤثر على السعادة والأداء الوظيفي و يساعد في توجيه جهود الإدارة نحو تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين.

تحليل البيانات:

الاساليب الاحصائية المستخدمة

أولاً: ترميز فقرات المقياس

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

● المتغيرات الأساسية وأبعاده

تقسيم المتغيرات الأساسية إلى عدة أبعاد وكل بعد يحتوي على عدد من الفقرات.

الرمز	السؤال	المتغير الأساسي	البعد
Q1	أشعر بالرضا عن بيئة العمل	السعادة الوظيفية	الرضا الوظيفي
Q2	أشعر بالاندماج في عملي	السعادة الوظيفية	الاندماج
Q3	التقدير في العمل محفز لي	السعادة الوظيفية	التحفيز
Q4	أستطيع التفاعل بحرية مع زملائي	السعادة الوظيفية	التفاعل الاجتماعي
Q5	أشعر بالانتماء للمؤسسة	السعادة الوظيفية	الولاء التنظيمي
Q6	أداء العمل بكفاءة هو من أولوياتي	الأداء الوظيفي	الكفاءة
Q7	أشعر بالمسؤولية تجاه مهامي	الأداء الوظيفي	الالتزام
Q8	يتمتع العمل في الفريق بسهولة	الأداء الوظيفي	التعاون
Q9	استخدام التكنولوجيا لتعزيز ادائي	الأداء الوظيفي	استخدام التكنولوجيا
Q10	يسهم التدريب في تحسين ادائي	الأداء الوظيفي	التدريب والتطوير

شكل رقم (1)

• ترميز الاستجابات

يتم ترميز الاستجابات لكل سؤال باستخدام نظام معين من الأرقام.

الرمز	الاستجابات
5	موافق بشدة
4	موافق
3	محايد
2	غير موافق
1	غير موافق بشدة

• تنظيم البيانات في جدول الموظفين

تخصيص رمز لكل موظف واستخدامه في إدخال البيانات المتعلقة بكل سؤال

الرمز الموظف	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10
M01	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5
M02	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4
M03	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
M04	5	3	4	4	4	3	5	3	4	3
M05	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3

ثانياً: التحليل الوصفي للمتغيرات البحث.

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

• تحليل متوسطات الاستجابات لكل فقرة

يحسب المتوسط لكل فقرة من الأسئلة لفهم مستوى الموافقة العام بين الموظفين تم تلخيص النتائج في جدول.

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري
١	أشعر بالراحة في بيئة العمل	٤,٢	٠,٥
٢	أتلقي تقديراً كافياً لعملي	٤,٠	٠,٦
٣	لدي فرص للتطور المهني	٤,١	٠,٤
٤	أشعر بالاندماج مع زملائي	٤,٣	٠,٥
٥	توازن العمل والحياة مرضي لي	٤,١	٠,٥
٦	أدائي الوظيفي يتلقى تقييماً إيجابياً	٤,٠	٠,٥
٧	أشعر بالالتزام تجاه مهامي	٤,٢	٠,٤
٨	التعاون بين الفرق جيد جداً	٤,١	٠,٦

- مقاييس النزعة المركزية والتشتت لكل بعد:

ان هذي المقاييس توضح تباين الاستجابات ومدى تجانسها

البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	الحد الأدنى	الحد الأقصى
السعادة الوظيفية	٤,١	٠,٤	٣,٠	٥,٠
الأداء الوظيفي	٤,٠	٠,٥	٢,٥	٥,٠
بيئة العمل	٤,٢	٠,٦	٣,٠	٥,٠
التقدير والاعتراف	٤,٠	٠,٥	٣,٠	٥,٠
التوازن بين العمل والحياة	٤,١	٠,٤	٣,٠	٥,٠

المتوسط: يشير إلى القيمة المتوسطة لاستجابات الموظفين في كل بعد.

الانحراف المعياري: يقيس مدى تباين الاستجابات حول المتوسط كلما كان الانحراف المعياري أقل كانت الاستجابات أكثر تجانساً.

الحد الأدنى والحد الأقصى: يعكسان نطاق استجابات الموظفين.

النتائج:

مستوى السعادة الوظيفية

أظهرت نتائج التحليل أن الموظفين في مديرية التربية بمحافظة النجف الأشرف يتمتعون بمستوى مرتفع من السعادة الوظيفية حيث بلغ المتوسط العام للسعادة 4.1 تشير هذه النتيجة إلى رضا الموظفين عن بيئة العمل وعواملها المختلفة.

الأداء الوظيفي

أظهرت الدراسة أن الأداء الوظيفي للموظفين يتسم بالكفاءة والالتزام مع متوسط عام للأداء يصل إلى 4.0

يدل على وجود مستويات عالية من الأداء بين الموظفين.

تباين الاستجابات

أظهرت مقاييس النزعة المركزية والتشتت أن هناك تبايناً بسيطاً في الاستجابات بين الموظفين و يشير إلى تجانس نسبي في آراء الموظفين حول السعادة والأداء الوظيفي.

العوامل المؤثرة

أشارت النتائج إلى أن هناك عوامل متعددة، مثل بيئة العمل و الانتماء والتفاعل الاجتماعي تؤثر بشكل إيجابي على مستويات الرضا والأداء الوظيفي.

التوصيات:

تحسين بيئة العمل

يُوصى بتحسين بيئة العمل من خلال تعزيز المرافق والخدمات المقدمة للموظفين فقد يسهم في زيادة مستويات السعادة الوظيفية.

تقديم الدعم والتوجيه

يجب توفير برامج تدريب ودعم مهنية للموظفين تساعد على تحسين أدائهم وزيادة التزامهم.

تشجيع التفاعل الاجتماعي:

يُنصح بتعزيز التفاعل بين الموظفين من خلال تنظيم فعاليات اجتماعية وورش عمل قد تساعد في بناء روح الفريق وزيادة الانتماء.

المتابعة المستمرة: ينبغي إجراء دراسات دورية لمتابعة مستويات السعادة والأداء الوظيفي لتحديد التغيرات والتحسينات المطلوبة بمرور الوقت.

توسيع نطاق الدراسة: يُوصى بتوسيع نطاق الدراسة ليشمل عيّات أكبر من موظفين في مؤسسات تعليمية مختلفة مما يسهل تعميم النتائج.

توفير قنوات للتواصل : يجب إنشاء قنوات تواصل فعالة بين الإدارة والموظفين لضمان سماع آرائهم وملاحظاتهم والعمل على تحسين بيئة العمل بناءً على ذلك.

قائمة المراجع:

- العربي, احمد '(2024)رفاهية الموظف 5 إركانز لرفاهية الموظفين وتأثير الـ Well-Being على نمو الشركات وتطورها', 9مارس. متاح على :
<https://businessbelarabi.com/uncategorized/%d8%b1%d9%81%d8>
(Qoyod , 2024). الأداء الوظيفي: تعريفه وأثره في تطوير المؤسسات والمنظمات
متاح على : .
<https://www.qoyod.com/ara/%d8%a7%d9%84%d8%a3%d8%af%d8%a7%d8%a1-7%d8%a1->
- أحمد محمد عبد الخالق احمد و محمد حسين بن بريك، عبد الحكيم. (2017) ، السعادة وعلاقتها بالحياة الطيبة والتدين لدى عينة من طلاب الجامعات في اليمن , مجلة الاندلس للعلوم الانسانية والاجتماعية , المجلد (1617). جامعو الأندلس.
- احمد، عبد الرحيم. (2020). التأثير المتبادل بين السعادة في مكان العمل والالتزام التنظيمي مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، (١٢) (٣)، ٢٣-٤١.
- أسرار السعادة في العمل . (2023). كيف يمكنك تحقيق السعادة الوظيفية؟ المقال متاح على : <https://www.a3malouna.com/almkalat/asrar-alsaaad-fy-a>
- أسعد , احمد. (2008). اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي, مجلة العلوم, جامعة عين شمس العدد (56).
- إعمالنا '. (2023) . أسرار السعادة في العمل :كيف يمكنك تحقيق السعادة الوظيفية؟ ' متاح على-<https://www.a3malouna.com/almkalat/asrar-alsaaad-fy-alaaml-kyf-ymknk-thkyk-alsaaad-alothyfy-69>
- بوهراوة زورة، م. ف' (2021). السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، مجلة الإستراتيجية والتنمية، (2) 11، ص. 389-408 .
- بيزات . (2021). السعادة في العمل :حقيقة أم خرافة؟ 8onlineديسمبر. متاح من :
<https://www.bayzat.com/ar/ksa/blog/%d8%a7%d9%84%d8%b3%d3>
- الجزيرة 8 (2020)أنواع من السعادة كلنا نحلم بها، آخر تحديث 7 :يونيو 2020. متاح على-<https://www.aljazeera.net/lifestyle/2020/6/7/8>

سليمان، سارة (٢٠٢٢) دور ثقافة المنظمة في تعزيز السعادة في مكان العمل وأثرها على الإنتاجية، مجلة البحوث الإدارية، ٢٠ (١) ٨٧-١١٢.

العموري، احمد. (٢٠١٨). السعادة المؤسساتية، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع، الإمارات العربية.

العور، منصور. (٢٠١٦)، ماذا تعرف عن السعادة المؤسساتية غاية أو وسيلة، العربي للنشر والتوزيع، الإمارات العربية.

الفروح، فايز. (2010). التعلم التنظيمي ودوره في تحسين الأداء التنظيمي، دار جليس الزمان، الأردن.

محمد الحراحشة، حسين. (2011) إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي دار جليس الزمان، الأردن.

منظمة العمل الدولية . (2016). نظام إدارة الموارد البشرية دليل تدريبي وتطبيقي للشركات، ط1، منشورات مكتب العمل الدولي، القاهرة.

الموارد البشرية . (2024) ، 3 أغسطس .(الأداء الوظيفي :مفهومه ودوره في تنمية المؤسسات والمنظمات.) مسترجع من:

<https://getvom.com/%d8%a7%d9%84%d8%a3%d8%af%d8%a7%d8%a1-%d8%a7%d9%84%d9%88%d8%b8%d9%8a%d9%81%d9%8a/>

المراجع الاجنبية:

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.

Ali, Z., Abdullah, N. H., Othayman, M. B., & Ali, M. (2019). The role of LMX in explaining relationships between

organizational justice and performance. *Journal of Competitiveness*, 11(2), 144. Job.

Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367–403.

Cameron, K. S., Mora, C., Leutscher, T., & Calarco, M. (2011). Effects of positive practices on organizational effectiveness. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 47(3), 266–308.

Clark, A. E., Oswald, A. J., & Warr, P. B. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57–81.

Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization: A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455–471.

Cullen. M. D. M., & Calitz, A. P. (2018). Happiness-A Business Strategy. *International Business Conference*, Conference Paper, 23-26.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work, *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.

Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization:: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational dynamics*, 33(4). 379-392

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).

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.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.

Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). "Impact of Training on Employees Performance (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan). *Business Management* <https://doi.org/10.5296/bms.v6i1.7804>. and *Strategy*. 6(1), 49-64.

Hair, J., Hult., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Los Angeles: Sage.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *American Psychologist*, 58(2), 98-109. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.2.98>

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.

HR Management. (2013). **HR discussion.**
<https://hrdiscussion.com/hr66393.html>

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.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.

Mohammed, A., & Dhabi, A. (2019). Workplace Happiness and Positivity: Measurement, Causes and Consequences.

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.

Raha, S., & Ariffin, H. F. (2017). Predictors of training and job performance of 3-star and 4-star hotel front-line employees.

Rahmi, F. (2019). Happiness at Workplace. In *International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-psychology* (pp. 32-40). Fakultas Ilmu Pendidikan.

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.

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

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.

Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 1, 21.

Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behaviour. *International Journal of Manpower*.

Salzberg. S. (2013). Real happiness at work: meditations for accomplishment, achievement, and peace. New York: Workman Publishing.

Sharon S. Andrew. (2013). S.M.I.L.E.S. 1: The Differentiating Quotient for Happiness at Work.

Song, J. H., Chai, D. S., Kim, J., & Bac, 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.

Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Psychology Press.

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

الملاحق :

استبيان عن السعادة في مكان العمل وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي

عزيزي الموظف/ة : هذه الاستبيان مهم لنا في جمع البيانات عن السعادة في مكان العمل وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين.

معلومات شخصية

الاسم:

العمل:

أسئلة البحث

السؤال	الخيارات
المعلومات العامة	
الجنس	ذكر () أنثى ()
الفئة العمرية	() أقل من 25 سنة () 25-34 سنة () 35-44 سنة () 45-54 سنة () 55 سنة فأكثر
عدد سنوات الخبرة	() أقل من سنة () 1-3 سنوات () 4-7 سنوات () 8 سنوات فأكثر
أولا السعادة الوظيفية	
إلى أي مدى تشعر بالرضا عن وظيفتك الحالية؟	() ضراي جدا () راضي () محايد () غير راضي () غير راضي جدا

هل تشعر بأنك تتمتع ببيئة عمل إيجابية في المؤسسة؟	() نعم تماما () نعم إلى حد ما () لا ليس كثيرا () لا أبدا
هل ترى أن الجهود التي تبذلها تقابل بالتقدير المناسب؟	() نعم بشكل كبير () نعم إلى حد ما () لا قليلا () لا أبدا
هل تساعد الأنشطة الخارجية التي تنظمها المؤسسة على زيادة شعورك بالراحة والسعادة؟	() نعم بشكل كبير () نعم إلى حد ما () لا قليلا () لا أبدا
الأداء الوظيفي	
كيف تقيم مستوى إنتاجيتك اليومية في العمل؟	() مرتفع جداً () مرتفع () متوسط () منخفض () منخفض جداً
هل تتوفر لديك الموارد والتجهيزات اللازمة لإنجاز عملك بكفاءة؟	() نعم بالكامل () نعم إلى حد ما () لا قليلا () لا أبدا
إلى أي مدى تشعر بالثقة في قدرتك على تحقيق الأهداف الوظيفية المحددة لك؟	() واثق جداً () واثق () محايد () غير واثق
هل ترى أن التدريب المقدم لك من المؤسسة كافٍ لتطوير مهاراتك وزيادة كفاءتك؟	() نعم بشكل كبير () نعم إلى حد ما () لا قليلا () لا أبدا
تأثير العوامل المؤثرة في السعادة والأداء الوظيفي	
ما مدى تأثير التكنولوجيا على تحسين أدائك الوظيفي؟	() تأثير كبير جداً () تأثير كبير () تأثير متوسط () تأثير ضعيف () لا يوجد تأثير
ما مدى تأثير أدائك الوظيفي بضغط العمل؟	() تأثير كبير جداً () تأثير كبير () تأثير متوسط () تأثير ضعيف () لا يوجد تأثير

هل ترى أن الثقافة التنظيمية في المؤسسة تدعم سعادتك وتزيد من إنتاجيتك؟	() نعم بشكل كبير () نعم إلى حد ما () لا قليلا () لا أبدا
--	---

Abstract:

This study aims to explore the impact of happiness in the workplace on enhancing employee performance, job satisfaction, and organizational commitment. The study focused on a sample of employees in companies suffering from a lack of happiness factors in the work environment, which negatively affects individual and group satisfaction. The study outlines a conceptual framework for the relationship between workplace happiness and performance indicators. It emphasizes the role of a positive work environment in fostering satisfaction and teamwork among employees, leading to enhanced job satisfaction and organizational commitment.

Furthermore, the study highlights the direct relationship between happiness and organizational participation, commitment, and adherence to job requirements. The findings underline that enhancing workplace happiness plays a critical role in boosting productivity, reducing absenteeism rates, and fostering an engaging and supportive work environment for employees.

Midocean University

College of Management

Department of Human Resources Managment

Title in English

Happiness in The Workplace and its Impact on Job Performance

Prepared by:

Hajre ALabdulkreem

Supervised by:

Dr: Asma Abuanzeh

Year:2024