

عنوان البحث

السعادة في مكان العمل وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي

إعداد الطالب/

هاجر العبدالكريم

إشراف/

اسماء ابو عنزه

العام الدراسي:

٢٠٢٤

٣	مقدمة:
٣	مشكلة الدراسة:
٤	أهمية الدراسة:
٤	أهداف الدراسة:
٥	تساؤلات الدراسة:
٦	فروض الدراسة:
٦	الدراسات السابقة:
٨	المنطلقات النظرية للدراسة:
١٨	المنهجية وطرق البحث:
١٨	أدوات الدراسة :
١٩	الاساليب الاحصائية المستخدمة:
١٩	حدود الدراسة :
٢٠	المصادر المراجع:

❖ مقدمة:

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 المؤسسة من موظفين ورؤساء إلى الوصول لهذه العوامل لأنها ستعود بالفائدة على الجميع ، مما يؤدي إلى استمرار عمل المؤسسة ووصولها للقيمة. يسعى القادة في المنظمات إلى جعل الموظفين ينغمسون في وظائفهم من خلال توفير متطلبات العمل والموائمة بين حياة الموظف خارج المؤسسة وداخلها والمساعدة في حل جميع مشاكلهم الخارجية والداخلية والتي ستعكس على سير عمل المؤسسة وبالتالي تكون النتائج سلبية على المؤسسة 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

❖ مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة البحث بفحص واقع نموذج عينة من موظفي الشركات.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 واثرها في تحسين الاداء الوظيفي) ومن مشكلة البحث تنطلق التساؤلات التالية:

١- ما هو مستوى وعي وإدراك الإدارة العليا في المؤسسة التي تعنى 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؟

❖ أهمية الدراسة:

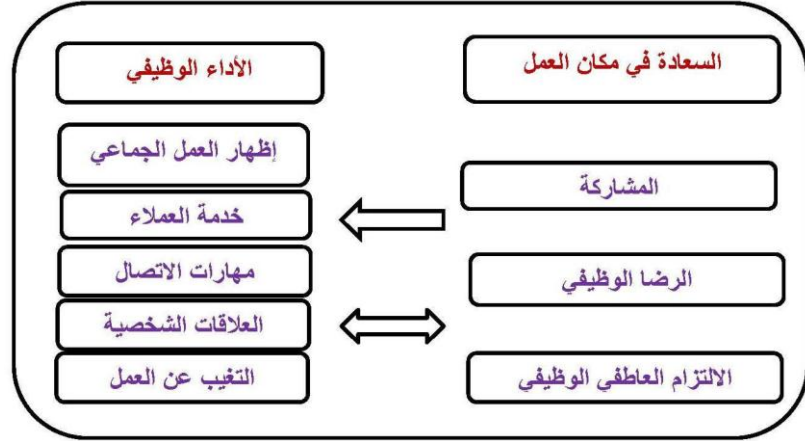
تكمن أهمية البحث في بيان مفاهيم المتغيرات السعادة في مكان العمل) و (الأداء الوظيفي) وبلورتها بصورة ذهنية وموضوعية للمنظمات التي تروم تقديم خدمة متميزة في بيئة متنوعة السلوكيات الفردية والجماعية من خلال:

- ١- إبراز دور السعادة في مكان العمل كأحد أهم العوامل التي تساعد في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسة.
- من المتوقع أن يساهم القادة في المؤسسة بعد إدراكهم المفهوم السعادة في مكان العمل في خلق بيئة تنظيمية داعمة للموظفين تساهم في تحسين الأداء الوظيفي.
- ٢- تسليط الضوء على مفاهيم حديثة لمتغيرات البحث المساعدة المستفيدين على توسيع مداركهم الادارية والتنظيمية لأهمية هذه المتغيرات السعادة في مكان العمل والاداء الوظيفي لمساعدة المنظمات في مواكبة متغيرات البيئة الخارجية الحديثة بكل تعقيداتها .

❖ أهداف الدراسة:

- ١- استخدام نموذج السعادة في مكان العمل كتقنية حديثة لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة.
- ٢- كشف العلاقة بين أبعاد السعادة في مكان العمل والأداء الوظيفي.
- 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



شكل رقم (١) يبين علاقتي الارتباط والاثـر بين متغيرات البحث
يصور الشكل رقم (١) الذي يبين علاقتي الارتباط والاثـر بين السعادة في مكان العمل والأداء الوظيفي

❖ تساؤلات الدراسة

ما مستوى وعي وإدراك الإدارة العليا في المؤسسة بمفاهيم السعادة في مكان العمل والأداء الوظيفي؟
ما طبيعة العلاقة بين السعادة في مكان العمل والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة؟
ما هي الآليات والممارسات التي تتبعها المؤسسة لتعزيز مستويات السعادة في مكان العمل وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين؟
ما هي التحديات والعوائق التي تواجه المؤسسة عند تطبيق ممارسات السعادة في مكان العمل وكيف يمكن التغلب عليها؟
كيف يمكن للمنظمة الاستفادة من نموذج السعادة في مكان العمل لتحقيق أعلى مستويات الأداء الوظيفي للعاملين؟
ماهي دور الفعاليات والأنشطة التي تنظمها المؤسسة لموظفيها في أوقات غير الدوام الرسمي في تعزيز مستويات السعادة في مكان العمل وتحسين الأداء الوظيفي؟

❖ فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين السعادة في مكان العمل والأداء الوظيفي، وتتنبق 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 تتنبق 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.

❖ الدراسات السابقة:

دراسة بعنوان " أثر السعادة في مكان العمل على الأداء الوظيفي : (أحمد، محمد. (٢٠٢١). أثر السعادة في مكان العمل على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي شركة XYZ. مجلة الإدارة والاقتصاد. أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين السعادة في مكان العمل والأداء الوظيفي لدى موظفي شركة XYZ. تبين أن عوامل مثل التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين، توفير بيئة عمل محفزة وداعمة، والاهتمام بالحاجات والرفاهية الشخصية للموظفين كان لها أثر كبير على تعزيز الشعور بالسعادة في مكان العمل. أوصت الدراسة بضرورة أن تولي الإدارة اهتماماً أكبر بالجوانب المرتبطة بالسعادة في بيئة العمل،

وتبني برامج وسياسات تهدف إلى تعزيز رفاهية الموظفين وإشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية. كما أشارت الدراسة إلى أن تحسين مستويات السعادة في مكان العمل ينعكس إيجابياً على مستويات الالتزام التنظيمي والإنتاجية والابتكار لدى الموظفين.

دراسة بعنوان " دور ثقافة المؤسسة في تعزيز السعادة في مكان العمل وأثرها على الإنتاجية: ("سليمان، سارة. (٢٠٢٢). دور ثقافة المؤسسة في تعزيز السعادة في مكان العمل وأثرها على الإنتاجية. مجلة البحوث الإدارية، بناءً على ملخص الدراسة الثانية التي تم عرضها، إليك أبرز النتائج والاستنتاجات الرئيسية: وقد أظهرت الدراسة أن ثقافة المؤسسة التي تركز على قيم التعاون، الابتكار، الاحترام المتبادل والتطوير المستمر للموظفين لها دور كبير في تعزيز الشعور بالسعادة في بيئة العمل. تبين أن الموظفون الذين ينتمون إلى مؤسسات تتبنى ثقافة داعمة وإيجابية يتمتعون بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، مما ينعكس على زيادة مستويات الإنتاجية والأداء الوظيفي. وجدت الدراسة أن مشاركة الموظفين في صنع القرار، تقديم الحوافز والمكافآت المناسبة، وتوفير فرص التطوير المهني من أهم العناصر التي تساهم في ترسيخ ثقافة إيجابية داعمة للسعادة في بيئة العمل. أوصت الدراسة بضرورة أن تولي القيادات الإدارية اهتماماً كبيراً بتعزيز ثقافة المؤسسة وقيمها، والعمل على مواءمتها مع احتياجات ورغبات الموظفين، لما لذلك من انعكاسات إيجابية على الأداء والإنتاجية.

دراسة بعنوان " التأثير المتبادل بين السعادة في مكان العمل والالتزام التنظيمي (" عبد الرحيم، أحمد. (٢٠٢٠). (التأثير المتبادل بين السعادة في مكان العمل والالتزام التنظيمي. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية. أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين مستويات السعادة في مكان العمل والالتزام التنظيمي لدى الموظفين. تبين أن الموظفون الذين يشعرون بالسعادة في بيئة العمل لديهم درجات أعلى من الالتزام والانتماء تجاه المنظمة التي يعملون بها. وجدت الدراسة أن عوامل مثل التحفيز المعنوي، مناخ العمل الإيجابي، والتطوير المهني للموظفين تساهم بشكل كبير في تعزيز الشعور بالسعادة في مكان العمل. في المقابل، أظهرت النتائج أن الموظفون ذوو الالتزام التنظيمي المرتفع يتمتعون بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي والدافعية، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم وإنتاجيتهم. أوصت الدراسة بضرورة أن تتبنى المنظمات استراتيجيات وسياسات فعالة لتعزيز السعادة في بيئة العمل، نظراً لارتباطها الوثيق بمستويات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

❖ المنطلقات النظرية للدراسة:

السعادة في مكان العمل

أولاً: مفهوم السعادة في مكان العمل

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. (Sharon S. Andrew. (2013).

تعريف السعادة الوظيفية:

السعادة الوظيفية هي الأنشطة التي تعبر عن الشعور بالرضا والرفاهية الإيجابية التي تجعل العمل ليس مرضياً فحسب بل ممتعاً أيضاً. إنها تتجاوز الرضا عن الوظائف، كما تعتبر وضعاً يكون فيه العامل راضياً عن عمله، وهذا الرضا يتكون نتيجة الآثار العاطفية الإيجابية مثل الفرح وغياب التأثيرات العاطفية السلبية مثل الحزن والغضب، وهي الحالة النفسية التي يمر بها موظفو المؤسسة سواء كانت إيجابية أو سلبية، والتي تنعكس في مستوى أداء العمال في وظائفهم المختلفة (منصور العور، (٢٠١٩))

كما ينظر للسعادة الوظيفية على أنها قرار شخصي يتخذه الموظف، حيث يشعر برابطة عاطفية قوية تجاه المؤسسة التي يعمل فيها، وحالة الاندماج العاطفي الفكري، ويعتبر نفسه مسؤولاً وملتزماً بنجاحها، ويتخذ هذا الموقف في ضوء سياسات المؤسسة وممارساتها، ونظرتها تجاه الموظفين، فكلما حرصت المؤسسة على سعادة موظفيها، ازدادت حماسة الموظفين واهتمامهم بالعمل، ورغبتهم في الإنتاج وولائهم للمؤسسة، وتحليهم بالطاقة الإنتاجية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية المعايطة (العموري، 2018)

السعادة تؤدي إلى النجاح في كل مجال من مجالات الحياة البشرية، وعلى وجه الخصوص في الوظائف والمهن والمؤسسات، فالعمال السعداء يحققون مبيعات أعلى، يحصلون على أفضل النتائج فيما يخص القيادة الإيجابية يحصلون على نقاط أعلى في تقييم أدائهم وعلى أجور أعلى، كما أنهم يتمتعون بمزيد من الأمن الوظيفي ويقل حصولهم على عطل مرضية أو يزيد احتمال ابتعادهم عن العادات السيئة التي تضر بصحتهم، فالمشرفون التنفيذيون السعداء يستطيعون قيادة فريق من الموظفين والعمال السعداء

(Achor, 2010, pp. 36–37)

. السعادة الوظيفية وعلاقتها برفع الإنتاجية

السعادة الوظيفية.

احترام القيم التنظيمية الواضحة تؤدي القيم دورا مهما 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

يعتبر التواصل الفعال السهل الحدوث من العناصر الأساسية في بناء بيئة تنظيمية سعيدة، ولسماع المسؤولين لانشغالات وآراء مرؤوسيه حتى ولو فيما لا يودون سماعه أمر مهم في زيادة الطاقة الايجابية وبناء الثقة، والمهم في التواصل هو الحوار الفعال الذي بموجبه يشجع المسؤولون موظفيهم على الحديث دون أن يُصدروا عليهم أحكاما بسبب فكرة أو رأي أو موقف يتخذونه، ويعتمد التواصل الفعال في حدوثه على مجموعة من العناصر الأساسية نوجزها في ما يلي: (العور، ٢٠١٩، الصفحات ١٠٩-١١٠)

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 لاستماع الموظف ؛
 - مدى تشجيع المسؤول للموظف على الاتصال به ؛
- إحساس الموظف بالطمأنينة لعرض كل ما لديه في حضور المسؤول؛

- حجم الثقة المتبادلة بين الطرفين.

١. 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 النجازاتهم، وعندما يقوم المسؤولون والزعماء بتهنئتهم وشكرهم وتكريمهم فذلك يجعلهم سعداء ويرفع من إحساسهم بالقيمة الذاتية لأنفسهم، مما يقوي العلاقات الاجتماعية والوظيفية لدى أفراد المؤسسة.

سعادة الفرد لا تنعكس 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 ، صفحة (١٢))

نتائج تنظيمية إيجابية مختلفة:

- يكون العمال أكثر إبداعا وأكثر قدرة على إحداث تغييرات إيجابية ؛
- يبذل العمال قصارى جهدهم ليس فقط في حل المشكلات ؛
- يشاركون في العمل الجماعي وتشجعونه ؛ وترى ، أن الموظفين يؤدون دورا مهما 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 استعدادا 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, (7- (2016) A., & Ling, Y. L.

ثانياً: أهمية السعادة في مكان العمل

إلى أهمية السعادة في العمل تزداد بشكل متزايد في الوقت الحالي وتتغير علاقات العمل وتصبح مهمة نحو هدف

إسعاد الموظفين في مكان العمل، وتبرز هذه الأهمية:

١ - تساهم في ارتفاع معدل الاحتفاظ بالموظفين.
توفر الميزة التنافسية.

- تؤدي إلى نجاح ريادة الأعمال الفردية.
- تساهم في زيادة الانتاجية.
- تعمل على تحفيز الموظفين.
- تحسين جودة العمل وفعالية الموظفين.
- الابداع والابتكار للموظفين.
- تقليل معدل التغيب ودوران العمل والتوتر في العمل.
- تقليل مشاكل الفشل الوظيفي.
- ثالثاً: العوامل المؤثرة على السعادة في مكان العمل

أن 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 فسكون 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.

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 ومرؤوسيه. الصداقة في مكان العمل لها تأثير إيجابي على مواقف الموظفين تجاه وظائفهم.

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.

رابعاً: مسببات السعادة في مكان العمل

هناك 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. 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.

المكانة الاجتماعية القيمة من السمات الأساسية للسعادة في مكان العمل فرصة التحكم الشخصي واستخدام المهارات والأهداف والتنوع والوضوح والتواصل مع الآخرين وتوفير القيمة ومكانة الفرد 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: ٢٠٠٤)

خامساً: الركائز الثمانية للسعادة في مكان العمل

هناك 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 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 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. 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 نجلب هذه الصفات للعمل معنا وندكر أن نبقي قلوبنا مفتوحة حتى في المواقف الصعبة فإننا لا نشجع فقط رفاهيتنا، ولكن أيضا سعادة زملائنا. (Salzberg. ٢٠١٣: ١١)

○ 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 نعنيه 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 ان 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 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. 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.

سادساً: أبعاد السعادة في مكان العمل

إلى ثلاثة أبعاد للسعادة في مكان العمل أشار

١ - المشاركة: هي تسخير أعضاء المؤسسة 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 يقاس من خلال المشاركة إلى جذب الحماس والعاطفة والإثارة في العمل والحالات العقلية الإيجابية المرتبطة بالحيوية والتفاني والاستيعاب (أحمد محمد عبد الخالق، أحمد و محمد حسين بن بريك، عبد الحكيم (2017)).

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 .. (Ali, Z., Abdullah, N. H., Othayman, M. B., & Ali, M. (2019)).

٣ - الالتزام العاطفي الوظيفي: يعرف الالتزام التنظيمي بأنه اهتمام الموظفين واتصالهم بالمؤسسة. والمؤسسة ككل تقاس 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

المبحث الثالث : الأداء الوظيفي

أولاً: 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 ومساعدة المؤسسة تدرك رؤيتها (Gunawan& et al. 2020).

ثانياً: أهمية الأداء الوظيفي

أن الأداء الوظيفي هو ظاهرة تنظيمية حرجة بسبب العديد من الدوافع أو الأهمية القيمة التي يتم عرضها على النحو التالي:
يعد الأداء الوظيفي من أكثر الظواهر التي تم بحثها على نطاق واسع لأهميته في بناء علم النفس الصناعي والتنظيمي.

٢ - يعد 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., Hult., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017).)

ثالثاً: العوامل المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي

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

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.

سلوك المواطنة التنظيمية: هو موقف يظهر سلوكاً إيجابياً خارج التوقعات، مثل مساعدة الزملاء عند عدم الحاجة، والتطوع للقيام بعمل إضافي، واحترام القواعد (احمد محمد عكاشة، أسعد (2008) ،

واللوائح التنظيمية والتسامح عند مواجهة مشاكل عندما عمل.

رابعاً: أبعاد الأداء الوظيفي

٢- أبعاد للأداء الوظيفي:

٣- إظهار العمل الجماعي العمل الجماعي الرائع ضروري للبقاء والازدهار والاستثنائية في مكان العمل الحديث.

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

٥- خدمة العملاء تركز خدمة العملاء في المؤسسة على سلوك العملاء والعوامل المختلفة التي تشكل التفاعلات وتؤثر على الأداء الوظيفي. (سليمان، سارة. (٢٠٢٢).

٦- العلاقة الشخصية تلعب العلاقات الشخصية دوراً مهماً ومؤثراً في قياس الأداء الوظيفي.

٧- 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 (محمد الحراشنة، حسين (2011)).

❖ المنهجية وطرق البحث:

. 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 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 المتغير آتها 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 عمد الباحث إلى إجراء مسح معمق للاسهامات 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.

❖ الاساليب الاحصائية المستخدمة

أولاً: ترميز فقرات المقياس

تعد عملية ترميز المتغيرات الرئيسية والأبعاد 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.

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 وأبعاد البحث في المؤسسة المبحوثة فضلاً عن بيان مدى تجانس الاستجابات التي تم الحصول عليها.

❖ حدود الدراسة :

تضمن البحث الحالي العديد من الحدود منها الحدود البشرية والمكانية وهي كما يأتي: . الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على عينة من موظفي قسم. في مديرية تربية محافظة النجف الاشرف.

. الحدود المكانية: تم اختيار المديرية العامة لتربية محافظة النجف الاشرف وقد اختيرت الأسباب تتعلق بطبيعة متغيرات البحث الحالي.

❖ المصادر المراجع:

المراجع العربية

- ١- عبد الرحيم، أحمد. (٢٠٢٠). التأثير المتبادل بين السعادة في مكان العمل والالتزام التنظيمي. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ١٢(٣)، ٢٣-٤١.
- ٢- سليمان، سارة. (٢٠٢٢). دور ثقافة المنظمة في تعزيز السعادة في مكان العمل وأثرها على الإنتاجية. مجلة البحوث الإدارية، ٢٠(١)، ٨٧-١١٢.
- ٣- عبد الرحمان الفروح، فايز (2010) التعلم التنظيمي ودوره في تحسين الأداء التنظيمي، دار جليس الزمان، الأردن
- ٤- محمد الحراحشة، حسين (2011) إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دار جليس الزمان، الأردن
- ٥- العموري (٢٠١٨) السعادة المؤسسية، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع، الإمارات العربية
- ٦- منصور العور، (٢٠١٩)، ماذا تعرف عن السعادة المؤسسية غاية أو وسيلة العربي للنشر والتوزيع، الإمارات العربية
- ٧- منظمة العمل الدولية (2016) نظام إدارة الموارد البشرية دليل تدريبي وتطبيقي للشركات، ط1، منشورات مكتب العمل الدولي، القاهرة
- ٨- احمد محمد عكاشة، أسعد(2008) ، اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء
- ٩- أحمد محمد عبد الخالق، أحمد و محمد حسين بن بريك، عبد الحكيم(2017) ، السعادة وعلاقتها بالحياة الطيبة والتدين لدى عينة منطالبا الجامعات في اليمن مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد(1617) ، جامعة الأندلس

- 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., & Dhab, 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 Conferance, Conferance 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 <https://doi.org/10.5296/bms.v6i1.7804>. and Strategy. 6(1), 49–64.
- 17– 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
- 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., & 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.
- 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.

Mid-Ocean University

College of Management

Department of Master Human resources'



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

Preparation:

Hajer ALabdulKreem

Supervision:

Dr. Asma Abuanzeh

2024