

جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
شعبة: علوم التسيير
التخصص: ادارة الموارد البشرية

بعنوان:

دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية
- دراسة حالة بجامعة غرداية -

تحت إشراف الأستاذة:

د. عائشة بوقليمينة

من إعداد الطالبتين:

- أسيا حرش

- حفصة دحو

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ: 2023/06/14

أمام لجنة المناقشة المكونة من:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
رميلة لعمور	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	رئيسا
عائشة بوقليمينة	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مشرفا
وليد بن شاعة	أستاذ محاضر ب	جامعة غرداية	مشرفا مساعدا
ثامر مجّد البشير	أستاذ مساعد ب	جامعة غرداية	ممتحنا

السنة الجامعية: 1443-1444هـ / 2022/2023م

جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
شعبة: علوم التسيير
التخصص: ادارة الموارد البشرية

بعنوان:

دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية
- دراسة حالة بجامعة غرداية -

تحت إشراف الأستاذة:

د. عائشة بوقليمينة

من إعداد الطالبتين:

- أسيا حرش

- حفصة دحو

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ: 2023/06/14

أمام لجنة المناقشة المكونة من:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
رميلة لعمور	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	رئيسا
عائشة بوقليمينة	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مشرفا
وليد بن شاعة	أستاذ محاضر ب	جامعة غرداية	مشرفا مساعدا
ثامر مجّاد البشير	أستاذ مساعد ب	جامعة غرداية	ممتحنا

السنة الجامعية: 1443-1444هـ / 2022/2023م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى: ﴿مَنْ وَقَلَ اَعْمَلُوا فِى سَبِيْرِ اللّٰهِ
اَعْمَلِكُمْ وَرِسُوْلِهِ وَالْمُؤْمِنُوْنَ ، وَسْتَرْدُوْنَ اِلَى عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ﴾

سورة التوبة، الاية 105

قال عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم: " ان الله
يجب اذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه "

الإهداء

إلى من سهرت وتعبت ورعتني في صغري وكبري؛

إلى من دعوتها تحيطني في كل زمان ومكان: **أمي الغالية**.

إلى من علمني أن الحياة تحتاج إلى صبر وكفاح: **أبي الغالي**

إلى الشموع التي تنير لي طريقي: **إخوتي وأخواتي**.

إلى من كانا لي سنداً وعوناً لإنجاز هذا البحث: **عامر و بوحفص**.

إلى شريكتي في هذا البحث: **آسيا**

إلى كل من ساعدني ولو بحرف في مشواري الدراسي

إلى **نفسي** التواقة التي عانت وحاولت وسهت حتى تصل هذا اليوم بإشفاق

إلى هؤلاء جميعاً اهدىكم هذا العمل المتواضع

حفصة

الإهداء:

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار.. إلى من أحمل اسمه بكل افتخار.. الداعم الأول والسند في كل خطوة لي.. من وصلت إلى هنا بتعبه وفضله.. أعظم الرجال وجنة دنياي.. أبي الغالي.

إلى من أوصى بها الرسول عليه الصلاة والسلام ثلاث.. إلى من هي في الحياة حياة.. من وصلت إلى هنا بفضل دعواتها ودعمها.. أعظم النساء وجنة دنياي.. أمي الغالية.

إلى ضلعي الثابت.. إلى من شد الله بهم عضدي وازري اخواتي واخي الغالين حفظهم الله

" سارة - عبد الجبار - مريم البتول "

إلى أجدادي وجداتي الذي كان دعائهم حاضرًا دائمًا، وكانوا خير الأهل وخير السند حفظهم الله وأطال بعمرهم " الطيب - الشيخة - بوحفص - خيرة "

إلى عماتي " مليكة - فاطمة - كلثوم - زينب - كريمة " مصدر المثالية والسند والدعم في كل الأوقات، وأولادهم كل باسمه حفظهم الله.

إلى أعمامي وأخوالي، زوجاتهم وأولادهم كل باسمه، وإلى كل عائلة لحرش وعائلة حوتية.

إلى جميع أصدقائي وأخص بالذكر من تقاسمت معي عناء هذا العمل صديقتي الغالية دحو

حفصة.

شكر وعرهان:

الحمد لله الذي ما بدأ أو ختم جهداً إلا بعونه، ولا تم سعي إلا بفضله، لك الحمد ربنا يا من مننت علينا بنعمة العلم ويسرت لنا سبله، ومن يعيننا على تحصيله، ثم الصلاة والسلام على أشرف الخلق سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

نتقدم بخالص الشكر والعرهان بالجميل لمن غمرتنا بالفضل، وخصتنا بالنصح وتفضلت علينا بقبول الإشراف على هذه المذكرة الدكتوراة "بوقليمينة عائشة" جزاها الله كل خير.

كما نتوجه بجزيل الشكر ووافر الامتنان إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة الذين خصصوا جزءاً من وقتهم الثمين لقراءة ومناقشة هذا البحث، واعطائهم خير النصائح والملاحظات.

إلى كل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية الذين أناروا عقولنا بعلمهم وأحسنوا إلينا بعملهم، ونخص بالذكر الأساتذة الذين شرفونا بتحكيم الاستبيان، وإلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى موظفين جامعة غرداية وكل من ساهم في اتمام هذا العمل.

أسيا، حفصة

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى ابراز دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية، وذلك من خلال مسح ميداني على عينة من موظفي الجامعة من أساتذة وأساتذة اداريين، الموظفين... بغية الاجابة على الاشكالية الرئيسية المطروحة والمتمثلة في:

- ما دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة ؟ حيث تناول الاستبيان الموجه للعينة المدروسة نقاط تتعلق بجوانب تخص محاور الدراسة . ولقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها:
 - يوجد مستوى من البعد الذاتي في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة.
 - لا يوجد مستوى من البعد المهني في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة.
 - لا يوجد مستوى من البعد الاجتماعي في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة.
 - لا يوجد مستوى من البعد الاقتصادي في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة.
 - يوجد أثر للبعد الذاتي للسعادة الوظيفية على أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة ، بينما لا يوجد أثر لكل من البعد المهني والاجتماعي والاقتصادي.
 - لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الموارد البشرية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المستوى التعليمي، السن، الاقدمية، الوظيفة) .
- الكلمات المفتاحية:** سعادة وظيفية، أداء، موارد بشرية.

Study summary:

This study aims to highlight the role of job happiness in improving the performance of human resources at the university of ghardaia ‘through a field survey on a sample of university employees from professors and...in order to answer the main problem raised which are:

What is the role of job happiness in improving the performance of human resources at the university of ghardaia from the point of view of the study sample?

Where the questionnaire directed to the studied sample dealt with points related to the axes of the study.

- There is a level of subjective dimension at the university of ghardaia from the point of view of the study sample.
- There is no level of economic dimension at the university of ghardaia from the point of view of the study sample.
- There is an impact of the subjective dimension of job happiness on the performance of human resources at the university of ghardaia from the point of view of the study sample ‘ while there is no impact for the professional, social and economic dimension.
- There are no statistically significant differences in the performance of human resources due to demographic variables (gender, educational level, age, seniority and job).

Keywords: job happiness, performance, human resources.

قائمة الموضوعات

الإهداء

شكر وعرهان:

ملخص الدراسة:

قائمة الموضوعات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

مقدمة أ

الفصل الأول: الاطار النظري للسعادة الوظيفية وتحسين أداء الموارد البشرية

تمهيد: 8

المبحث الأول: الادبيات النظرية للسعادة الوظيفية وتحسين اداء الموارد البشرية 9

المبحث الثاني: الدراسات السابقة 29

خلاصة الفصل: 34

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية

تمهيد: 36

المبحث الاول: تقديم الاطار المنهجي للدراسة التطبيقية 37

المطلب الاول: تقديم عام لجامعة غرداية 37

المطلب الثاني: الطريقة والادوات المستخدمة في الدراسة 39

المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج 48

المطلب الأول: تحليل فقرات الدراسة 48

المطلب الثاني: عرض ومناقشة محاور الاستبيان 53

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ونتائجها 61

خلاصة الفصل: 70

خاتمة: 74

قائمة المراجع 77

الملاحق 64

فهرس المحتويات 124

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
41	الاستثمارات الموزعة والمستردة والقابلة للتحليل	1
42	متغيرات الدراسة	2
43	قائمة التنقيط حسب ليكارت الخماسي	3
43	مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي	4
44	معامل الثبات	5
45	معاملات الارتباط بين كل البعد الأول والمعدل الكلي لفقراته	6
45	معاملات الارتباط بين كل فقرات البعد الثاني والمعدل الكلي لفقراته	7
46	معاملات الارتباط بين كل فقرات البعد الثالث والمعدل الكلي لفقراته	8
47	معاملات الارتباط بين كل فقرات البعد الرابع والمعدل الكلي لفقراته	9
47	معاملات الارتباط بين كل فقرات المحور الثالث والمعدل الكلي لفقراته	10
48	نتائج اختبار كولموجروف- سمرنوف في توزيع البيانات	11
50	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	12
51	النتائج المتعلقة بخاصية العمر	13
52	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	14
53	توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية	15
54	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	16
56	نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول (البعد الأول: الذاتي)	17
57	نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول (البعد الثاني: المهني)	18
58	نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول (البعد الثالث: الاجتماعي)	19
60	نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول (البعد الرابع: الاقتصادي)	20

61	نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثاني أداء الموارد البشرية	21
63	اختبار t للعينة الواحدة (الفرضية الأولى)	22
63	اختبار t للعينة الواحدة (الفرضية الثانية)	23
64	اختبار t للعينة الواحدة (الفرضية الثالثة)	24
64	اختبار t للعينة الواحدة (الفرضية الرابعة)	25
65	اختبار الانحدار	26
68	اختبار t للعينات المستقلة	27
68	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لأداء الموارد البشرية ومتغيرات العمر، الأقدمية، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الوظيفة	28

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
د	متغيرات الدراسة	1
38	الهيكل التنظيمي لجامعة غرداية	2
50	النسبة المئوية لفئة الجنس في عينة الدراسة	3
52	توزيع أفراد العينة حسب العمر	4
53	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	5
54	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	6

مقدمة

(1) توطئة:

يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على المستوى الفردي والمنظمة، فالعنصر البشري احد الاصول الاساسية لاي منظومة، فهو بمثابة المحرك الاساسي والفعال لنجاحها، لذا وجب على قادة المؤسسات والمديرين الاهتمام بتطويره وتحسين ادائه ، وعليه فان الاهتمام والتركيز على الموظف في حد ذاته ينعكس مباشرة على أدائه واداء المؤسسة مما يجعلها محافظة على بقائها واستمرارها في محيطها الخارجي والداخلي.

تعتبر السعادة الوظيفية من العوامل المحفزة لتحسين اداء الموظفين وزيادة انتاجيتهم، وذلك من خلال توفير بيئة عمل ايجابية ومحفزة باعتبارها تلك التي تشجع الموظفين على الانتاجية والابداع، توفير فرص التدريب والتطوير، المكافآت والمزايا المناسبة، تحسين اساليب العمل والاتصال، توفير فرص الترقية، اضافة الى تحسين العلاقات بين الموظفين وتشجيع العمل الجماعي والتعاون، الاهتمام بالحياة الشخصية للموظفين..

فالسعادة الوظيفية أمرا ذا اهمية كبيرة للموظفين ، وذلك لانها تؤثر بشكل مباشر على جودة حياتهم ورفاهيتهم النفسية والعاطفية، ومن الجدير بالذكر ان تحقيق السعادة الوظيفية يؤثر بشكل ايجابي على الاداء العام للموظفين ونتاجيتهم ، ويساهم في الحفاظ على رضاهم عن العمل والمنظمة التي يعملون فيها.

وبالتالي يمكن القول لأي صاحب عمل يسعى الى الاستدامة في عصر رقمي متسارع الخطى فان الاولوية للرفاهية في مكان العمل وتحقيق السعادة الوظيفية ، باعتبارها غاية ومطلب لكسب الولاء والانتماء وتحقيق الاهداف وبلوغ الغايات.

(2) إشكالية الدراسة:

يمكن بلورة إشكالية الدراسة في السؤال الجوهرى التالي:

ما دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة

الدراسة ؟

للإجابة على الإشكالية تم وضع التساؤلات التالية:

- ما مستوى السعادة الوظيفية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة ؟
- هل تؤثر أبعاد السعادة الوظيفية في الأداء الوظيفي؟
- هل هناك فروقات في اداء الموارد البشرية يرجع الى المتغيرات الديمغرافية ؟

3) فرضيات الدراسة:

قصد الإجابة عن الإشكالية المطروحة قمنا بصياغة الفرضيات التالية

- الفرضية الرئيسة الاولى:

يوجد مستوى من السعادة الوظيفية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة وتتفرع الى الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الاولى: يوجد مستوى من البعد الذاتي في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة؛
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد مستوى من البعد المهني في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة؛
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد مستوى من البعد الاجتماعي في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة؛
- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد مستوى من البعد الاقتصادي في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة.

- الفرضية الرئيسة الثانية:

يوجد أثر لأبعاد السعادة الوظيفية في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة. وتتفرع إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الاولى: يوجد أثر للبعد الذاتي في أداء الموارد البشرية من وجهة نظر عينة الدراسة في جامعة غرداية؛
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر للبعد المهني في أداء الموارد البشرية من وجهة نظر عينة الدراسة في جامعة غرداية؛
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر للبعد الاجتماعي في أداء الموارد البشرية من وجهة نظر عينة الدراسة في جامعة غرداية؛
- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر للبعد الاقتصادي في أداء الموارد البشرية من وجهة نظر عينة الدراسة في جامعة غرداية.

الفرضية الرئيسة الثالثة:

- يوجد فروقات ذات دلالة احصائية في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى الى المتغيرات الديمغرافية. وتتفرع الى الفرضيات التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد فروقات ذات دلالة احصائية في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى الى متغير الجنس
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد فروقات ذات دلالة احصائية في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى إلى متغير المستوى التعليمي
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد فروقات ذات دلالة احصائية في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى إلى متغير السن
- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد فروقات ذات دلالة احصائية في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى إلى متغير الاقدمية
- الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد فروقات ذات دلالة احصائية في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى إلى متغير الوظيفة

4) أهمية الدراسة:

- تعد هذه الدراسة إضافة عملية لجميع الدراسات المتعلقة بالسعادة الوظيفية وأداء الموارد البشرية؛
- إدراج المفاهيم المتعلقة بكل من موضوع السعادة الوظيفية وأداء الموارد لبشرية؛
- تعد هذه الدراسة منطلقا يستطيع من خلالها صانعو القرار في المؤسسات استفادة من الجوانب التي تم التطرق لها في الدراسة لتحسين أداء الموارد البشرية.

5) أهداف الدراسة: نسعى من خلال دراستنا إلى تحقيق الأهداف التالية:

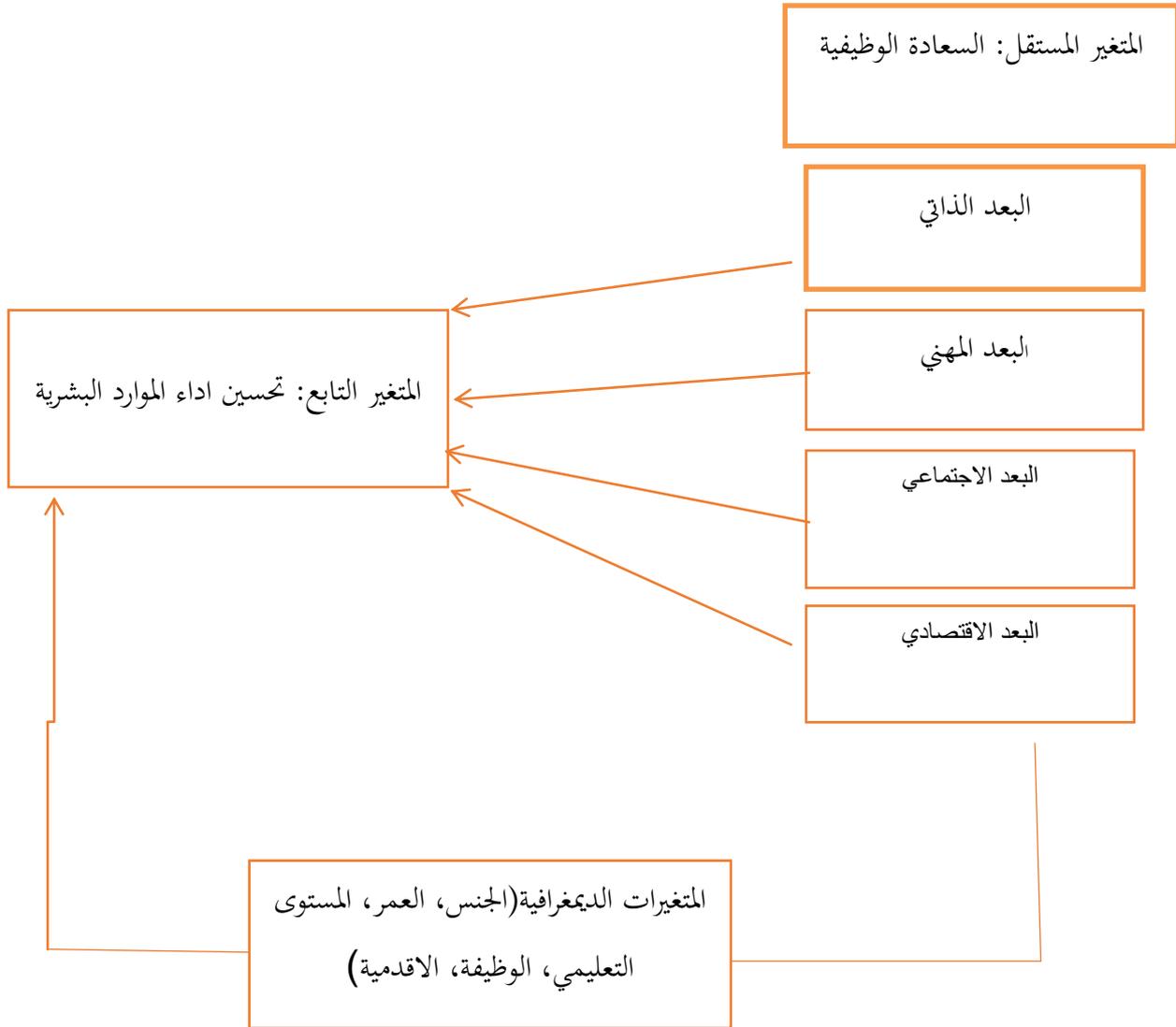
- التعرف على مستوى السعادة الوظيفية؛
- التعرف على اثر السعادة الوظيفية في تحسين اداء الموارد البشرية؛
- التعرف على اختلافات اداء الموارد البشرية التي ترجع الى المتغيرات الديمغرافية؛
- الخروج بنتائج وتوصيات تساعد على تحسين وتطوير أداء الموارد البشرية.

6) متغيرات الدراسة:

تتمثل مغيرات الدراسة في متغير مستقل "السعادة الوظيفية" والمتغير التابع "أداء الموارد البشرية" كما هو في

الشكل التالي:

شكل رقم (1): متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين

7) منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي ، لتحليل البيانات والمعلومات المحصل عليها ومن ثم تحديد النتائج المتوصل إليها، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى دور السعادة الوظيفية في تحسين اداء الموارد البشرية، حيث اشتملت الدراسة في جانبها التطبيقي على الإستبيان، وقد تم توزيع إستمارات إستبيان تتعلق بخصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الاختبارات

الإحصائية SPSS Statistics v25 بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات ترجمت إلى نتائج وتوصيات تدعم موضوع الدراسة وتساهم في حل مشكلة الدراسة.

(8) أسباب اختيار الموضوع:

لقد تم اختيار الموضوع بعد اقتراحه لنا من طرف الأستاذة المشرفة جزاها الله كل خير، وانطلاقاً من مجموعة من العوامل نذكر منها:

- إدراكنا لأهمية رضا وسعادة المورد البشري وتحسين أدائه باعتباره العنصر الفعال في نجاح أي مؤسسة.
- قلة الدراسات والبحوث العلمية حول هذا الموضوع.
- إثراء المكتبة الجامعية نظراً لقلّة الدراسات حول هذا الموضوع.
- إبراز بعض المقومات الأساسية والتي بدورها تساعد على تحسين وتحقيق السعادة الوظيفية في بيئة العمل.

(9) حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود التالية:

الحدود الموضوعية: اهتمت الدراسة في شقها النظري بمفاهيم تتعلق بالسعادة الوظيفية واداء الموارد البشرية، والعلاقة بينهما

- **الحدود المكانية:** اقتصرت هذه الدراسة التطبيقية بجامعة غرداية.
- **الحدود الزمانية:** امتدت الفترة الزمنية لهذه الدراسة منذ شهر مارس 2023 إلى غاية شهر أبريل 2023 بالنسبة للجانب النظري، أما بالنسبة للدراسة الميدانية كانت في شهر ماي 2023
- **الحدود البشرية:** اقتصرت على الموظفين بجامعة غرداية

(10) صعوبات الدراسة:

لا يخلو إنجاز أي بحث من الصعوبات والعقوبات التي تواجه أي باحث ولا يختلف الأمر بالنسبة لهذه الدراسة ولعل أهم هذه الصعوبات ما يلي :

- قلة المراجع المتعلقة بموضوع السعادة الوظيفية
- عدم استجابة بعض العمال وعدم تجاوبهم معنا
- ندرة المراجع التي لها صلة مباشرة بموضوعنا في مكتبة جامعة غرداية.

(11) هيكل الدراسة

مما لا شك فيه أن أي دراسة علمية تتطلب من الباحث تنظيم دراسته بطريقة منهجية واضحة ومترابطة الأجزاء وهو ما تم لنا في هذه الدراسة؛ حيث قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى ما يلي:

-مقدمة: تعرض السياق العام للموضوع وما تتضمنه من (اشكاليات وفرضيات أهداف، وأهمية..).

-تناولنا في الفصل الأول: الأدبيات النظرية للسعادة الوظيفية واداء الموارد البشرية ، وإحتوى على مبحثين، المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية للسعادة الوظيفية وتحسين اداء الموارد البشرية، أما المبحث الثاني تناول الدراسات السابقة من قبل باحثين سابقين وختمناه بمقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

-أما الفصل الثاني: خصصناه للجانب التطبيقي ويشمل بدوره مبحثين: المبحث الأول يشمل على تقديم الاطار المنهجي للدراسة التطبيقية، اما المبحث الثاني تطرقنا من خلاله إلى عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

-خاتمة: تخلص مجمل النتائج المتواصل إليها في الجانب النظري والتطبيقي مع عرض بعض التوصيات والاقتراحات.

الفصل الأول:

الاطار النظري للسعادة الوظيفية وتحسين أداء الموارد البشرية

تمهيد:

يعتمد نجاح المؤسسات على عدة مقومات تعمل على رفع مستوى الإنتاجية والأداء الوظيفي وبلوغ أعلى مستويات الازدهار، ولتحقيق ذلك كان لابد من وجود عدة عوامل تعمل على الارتقاء بتطلعات العاملين والتي من أهمها تحقيق عامل السعادة الوظيفية أثناء قيامهم بواجباتهم في بيئة العمل.

كما يعد تحسين أداء الموارد البشرية عملية مستمرة وحيوية لأي مؤسسة ترغب في تحقيق النجاح والاستمرارية، فالموارد البشرية هي العنصر الحيوي في أي مؤسسة وتعد أهم عوامل نجاحها.

ومن خلال ما سبق سنتطرق في هذا الفصل الى مبحثين:

- المبحث الأول: الأدبيات النظرية للسعادة الوظيفية وتحسين أداء الموارد البشرية.
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للسعادة الوظيفية وتحسين أداء الموارد البشرية

تعتبر السعادة الوظيفية قرار شخصي يتخذه الموظف، يتخذ الموظف هذا القرار في ضوء سياسات المؤسسة وممارساتها ونظرتها تجاه الموظفين، فكلما حرصت المؤسسة على سعادة موظفيها، ازدادت حماسة الموظفين وحبهم للعمل، ورغبتهم في الإنتاج وولائهم للمؤسسة.

المطلب الأول: الأدبيات النظرية للسعادة الوظيفية للسعادة الوظيفية.

الفرع الأول: مفهوم ونموذج السعادة الوظيفية.

أولاً: مفهوم ونموذج السعادة.

يعتبر مصطلح السعادة من أكثر المفاهيم المختلف عليها من حيث تعريفها، فمفهوم السعادة يختلف من عامة المجتمع إلى الفلاسفة، إلى رجل الدين، علماء النفس، علماء الاقتصاد، والإدارة...، فمنهم من يربطها بإشباع الرغبات، ومنهم من يربطها بالمال وتحقيق الذات، ولا شك أن السعادة شعور مرغوب يبحث عنه جميع الأفراد، لاسيما العمال والموظفين كونها تجلب الطمأنينة والفرح والسكينة والهدوء.

كان صعبا على العلماء النفس تعريف مصطلح السعادة كونها ترتبط بأحاسيس وإدراك، وتصرفات الأفراد، وغالبا ما أشاروا إليها بـ "الرفاهية الذاتية" لأنها تعتمد على شعور كل فرد على حدى، وفريق آخر أشار إليها "بالمشاعر الإيجابية"، وفريقا سماها "بالفرح والصفاء" وتعني السعادة الدرجة التي يحكم بها الفرد على نوعية حياته حكما ايجابيا، فالسعادة حالة شعورية للعقل والنفس، يمكن أن تستنتج من مشاعرنا، ولها ثلاث مكونات: الانفعالات الايجابية/ الرضا عن الحياة /غياب الانفعالات السلبية (كالإكتئاب والقلق)⁽¹⁾.

والسعادة من المنظور الاسلامي هي ضد الشقاوة، وهي الرضا التام بما تناله النفس من الخير، فقد عرفها الشيخ عائض القرني قائلا: السعادة سلوة خاطر بحق يحملها، وانشراح صدر لمبدأ يعيشه، وراحة قلب لخير يكتنفه².

¹ مانع فاطمة، بوهراوة زورة، السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد 11، العدد 2. خاص (فيفري 2021)،

جامعة الشلف، الجزائر، جامعة خميس مليانة، الجزائر ص: 05

² عبد الله محمد غانم العامري، السعادة في المنظور الاسلامي، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت لبنان، 2005

والسعادة نوعان:

هي ذلك الشعور بالسعادة والرضا لفترة قصيرة من الزمن، وتكون في الغالب مرتبطة باحداث وتجارب مؤقتة، مثل: الحصول على هدية مفاجئة، القيام بنشاط ممتع...

السعادة
القصيرة

هي ذلك الشعور بالسعادة والرضا والاستقرار النفسي الدائم على المدى البعيد، وهي شئ يسعى الكثيرون الى تحقيقه، تحدث نتيجة تحقيق الاهداف المهمة في الحياة سواء عن طريق العمل، التمتع بصحة جيدة، العيش برفاهية... كونها تعطي المرء شعورا مستمرا بالسعادة، وهذا ما يحسن حياته و يجعله ينطلق بكل إيجابية ورحابة .

السعادة
الطويلة

المصدر: من اعداد الطالبتين، من خلال دراسات سابقة.

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن السعادة مفهوم واسع، يختلف باختلاف الافراد كل حسب طبعه وتطلعاته واهتمامه، فهي تتمثل في شعور الفرد بالطمأنينة ووصوله الى درجة الرضا والاشباع.

ثانياً: نموذج السعادة:

هو نموذج تم إنشائه بواسطة عالم النفس الايجابي والدكتور الأمريكي "مارتن سليجمان" هو إطار للسعادة والرفاهية على الأساس علم النفس الإيجابي، قائلاً "لا يكفي أن تكون سعيدا لتكون سعيدا" بمعنى أن السعادة ليست مرتبطة فقط بالشعور بالفرح والسرور والانبساط كما يعتقد معظم الناس، وإنما هي حصيلة خمس أمور أساسية اختصارها بكلمة "PERMA".

P	E	R	M	A
الإيجابية positivity	الاندماج (الإلتزام) engagement	العلاقات relationships	المعنى (الإلهام) meaning	الإنجاز accomplishments
وتتطلب النظرة إلى الواقع المأمول بمشاعر إيجابية والشعور بالتفاؤل والامتنان لتجارب الماضي والشعور بالرضا اتجاه الحاضر والنظر الى	أي الانغماس والانخراط والمرونة في أداء الأنشطة والهوايات الممتعة والتي تستطيع من خلالها أن تنسى الوقت. مارس الأنشطة التي تشعرك	تعتبر العلاقات هي أيضا مصدرا عظيما للسعادة، كتكوين علاقات وروابط اجتماعية مع العائلة، الإخوة، الزملاء في	يصف سليجمان هذا المستوى بأنه شيئا كبير من أنفسنا، إيجاد هدف أكبر في الحياة والبحث عن الحياة	طالما أنك حددت هدفك من الحياة فإسعى لتحقيقه، ضع أهدافا ذكية وقابلة للقياس من أجل الوصول للنجاح، وتميز

<p>بإنجازك، وستشعر بالفخر وتكسب احترام الآخرين ولتحقيق الإنجاز يجب أن يتضافر أمرين معا: -الشغف والاستمرارية (الإصرار) -شجع نفسك وكافئ ذاتك.</p>	<p>من خلال التجربة والاكتشاف -اجعل لحياتك هدف سامي وحدد بنفسك ما أنت بارع فيه.</p>	<p>العمل، الرئيس في العمل... فوجود العلاقات الداعمة تساعد على مواجهة الصعاب وتقليل التوتر والانزعاج، فهي ترتبط ارتباطا وثيقا بالرفاهية، كما يهتم نموذج perma بوجود 3 أمور مهمة بهذه العلاقات هي كالتالي: 1- القيمة. 2- الدعم. 3- الحب.</p>	<p>بالاندماج و البحث عن الشغف الذي يجعلك تنسى نفسك فيه.</p>	<p>المستقبل بأمل. -عود نفسك على التصرفات الإيجابية، وعلى الأمل، الاهتمام، الود، الإلهام، الفخر، التقدير... وابتعد عن الأشخاص السلبيين؛ -تعلم أكثر -مارس أكثر لتصبح هذه المشاعر ضمن مهاراتك وجزء من شخصيتك</p>
---	--	--	---	---

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات والبحوث السابقة.

ثالثا: مفهوم السعادة الوظيفية "fonctionnel Happiness"

تعددت التعاريف لمفهوم السعادة الوظيفية ، من بين هذه التعاريف نذكر اهم مايلي:

هي السلوك الذي يتضح كنتيجة للرضا والمدى ذي توفر فيه المنظمة والإدارة بيئة عمل مناسبة للموظفين، تجعلهم مخلصين للمؤسسة من خلال مجموعة من البرامج والمبادرات والخدمات التي تهدف إلى تعزيز الصحة النفسية والعقلية والجسدية للموظفين⁽¹⁾.

وفي تعريف اخر:

هي شعور الموظف برابطة وجدانية قوية اتجاه المؤسسة التي يعمل بها، وهي حالة من الاندماج العاطفي والفكري عند الموظف، فيجد نفسه مسؤولا وملتزما لإتقان مهامه وإنجاح أهداف المؤسسة⁽²⁾.

وهناك تعريف اخر نص على انها:

⁽¹⁾ عمار فتحي موسى إسماعيل، دور السعادة الوظيفية في تحسين الأداء الموسيقي، دراسة تطبيقية، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، جامعة مدينة السادات، ص:05.

⁽²⁾ سحر فايد، السعادة الوظيفية، مجلة نادي تدريب المايسترو، العدد15، يناير2023، ص: 01.

الشعور النفسي بالرضا والذي ينبعث من القناعة الداخلية لدى الموظف بأن يمارسه من أعمال وما يصادفه من أقدار يناسب طموحاته وتطلعاته (1).

ومن التعاريف السابقة يمكن أن نقدم تعريف للسعادة الوظيفية على أنها مجموعة من الأحاسيس المتمثلة في (القناعة، السرور، الارتياح، والرضا) والتي يستمدّها الموظف من وظيفته ومن جماعات العمل وكل ما توفره وتخصّصه له هذه الوظيفة من مزايا مادية كانت أو معنوية وما توفره من استقرار.

الفرع الثاني: أبعاد السعادة الوظيفية

تعتبر السعادة الوظيفية أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على رضا الموظفين عن وظائفهم وادائهم فيها، وتشتمل على الأبعاد التالية:

1- البعد الذاتي (توافق الفرد مع مهنته):

يقيس الجانب الشخصي والنفسي للموظف، ورغبته في العمل، لأن العمل يلعب دوراً رئيسياً في خبرة الفرد، وطبيعة مهنته هي عامل أساسي في حياته العملية، لذا فلا بد من توافق الفرد مع مهنته من حيث الأهداف والقيم، لأن الموظفين الذين يشعرون بالتوافق يقومون بتحسين قدراتهم والعمل على النحو الأمثل، مما يؤدي ذلك إلى الرضا عن العمل والشعور بالسعادة الوظيفية (2).

2- البعد المهني:

وهو الجانب الذي يتعلق بالحياة المهنية للفرد، ويقاس العوامل المحيطة بالعمل مثل: الظروف الفيزيائية المادية (الإضاءة، التهوية...)، نظام المؤسسة، الاستقرار والأمان الوظيفي، برامج التدريب، ساعات العمل... وما إلى ذلك (3).

(1) منى سالم عمر العامري، علاقة جوانب العمل، مستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاص، أطروحة مقدمة لاكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الحكومة والسيادة العامة، قسم العلوم السياسية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ديسمبر 2017، ص: 12.

(2) آية محمد عادل، حمدي محمد بدران، أثر توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الأداء الإبداعي، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد الرابع، العدد الثاني، كلية التجارة، جامعة دمياط، جوان 2023، ص: 06.

(3) بدرية محمد يوسف الرواحية، التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم محافظة الداخلية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد والتوجيه، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، 2016، ص: 16.

3- البعد الاجتماعي :

يعتبر أحد الأبعاد الهامة في حياة الموظف، حيث يؤثر بشكل كبير على نجاحه في العمل ورضاه عن حياته المهنية، ويقاس العلاقات الاجتماعية التي يتبادلها الموظف مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه، بالإضافة إلى البيئة الاجتماعية التي يعمل فيها⁽¹⁾.

4- البعد الاقتصادي:

يشير إلى مجموعة العوامل المتعلقة بالحياة المالية والإقتصادية للموظفين والتي بدورها تؤثر على جودة حياتهم المهنية والشخصية، ويقاس هذا البعد الجوانب التالية: الأجور والرواتب التي تضمن للعاملين مستوى مناسب من العيش ومواجهة الأعباء المادية للحياة، المكافآت التشجيعية، الفرص والترقيات الوظيفية، وجمع المزايا الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة⁽²⁾.

الفرع الثالث: أهمية ومقومات السعادة الوظيفية

اولا: أهمية السعادة الوظيفية.

تمكن أهمية السعادة الوظيفية في بيئة العمل بقناعة المؤسسة بأن الافراد يمثلون أحد أهم الأصول القيمة لدى المنظمات التي يعملون بها نظرا لما يتمتعون به من إمكانيات تساعد في تحقيق إنجازات كبرى إذا ما توفرت لهم السبل والظروف الداعمة لذلك ، فكل فرد في بيئة العمل يقدم منظورا مختلفا بناء على تجربته وخبراته في الحياة، كما أنهم يمتلكون القدرة على إحداث أثر إيجابي من خلال العمل الذي يقومون به، ومن خلال تهيئة الظروف الملائمة للموظفين، يمكن أن يحفز لديهم الرغبة والدافع لتحقيق غاياتهم والغاية العليا للمؤسسات التي يعملون بها⁽³⁾.

(1) مروان طاهر الرغبي، جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الإلتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 36، العدد 02، كلية الآداب، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 2008/08/19، (بتصرف)ص: 02-03.

(2) سلامي كريمة، دور نظام الأجور في تعزيز ولاء العامل للمؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2019/2018، (بتصرف) ص: 27.

(3) سحر فايد، مرجع سبق ذكره، ص2

إضافة إلى (1):

- أ- تحقيق النجاح والتطوير التنظيمي للمنظمة؛
- ب- تحسين السمعة التنظيمية للمنظمة؛
- ج- تحسين جودة الخدمات؛
- د- انخفاض معدل دوران العمالة؛
- هـ- الاستخدام الأمثل لكافة موارد وإمكانيات المنظمة وتخفيض التكاليف؛
- و- زيادة فاعلية الاتصالات الإدارية داخل المنظمة؛
- ز- تحسين خدمة العملاء وشعور العملاء بالسعادة لتعاملهم مع المنظمة؛
- و- تخفيض مستوى الإحباط الوظيفي.

كما أشار البروفيسور "Edward Dinner" من جامعة "Illinois" وهو باحث رائد في مجال " الرفاهية الذاتية" أن أهمية السعادة تكمن في الموقف الإيجابي والرفاهية والرضا عن الحياة في العمل، إذ أشارت الدراسات إلى أن الموظفين السعداء هم موظفون منتجون، وعكس ذلك فإن عدم الرضا في مكان العمل يقلل من الإنتاجية (2).

ثانيا: مقومات السعادة الوظيفية.

من بين المقومات التي تساعد على تحقيق السعادة الوظيفية مايلي (3):

1- عناصر بيئية: وتشمل كل العناصر التي من المفروض أن تكون موجودة في بيئة العمل، حتى تسهل على الموظف القيام بعمله مثل: الإضاءة الجيدة، مكاتب وطاولات نظيفة، أوراق وأقلام، أجهزة حاسوب، وما إلى ذلك...

2- عناصر اجتماعية: وتشمل العلاقات الإنسانية في بيئة العمل سواء بين المسؤول والموظفين، أو بين الموظفين مع بعضهم البعض مثل: الذكاء الاجتماعي والعاطفي الذي يجب أن يتمتع به الجميع، وهذا يمكن تعلمه من خلال بعض دورات التدريبية، إدارة الصراع، إذ نحن نعلم أن بيئة العمل وبوجود أعداد كبيرة من الناس وكلهم

(1) هبة الله علي، وسام الرميدي، أثر السعادة الوظيفية والاستقرار الوظيفي على العاملين في شركات السياحة المصرية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد 23، العدد 1، كلية السياحة والفنادق، قسم الدراسات السياحية، جامعة مدينة السادات، ديسمبر 2022، ص ص 108-109

(2) نصيرة شوشان، وعباسميدون، السعادة التنظيمية ودورها في تعزيز الانتماء الوظيفي، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد 5، العدد 2، جامعة خنشلة، 2022، ص 25

(3) زكريا الخنجي، السعادة الوظيفية في بيئة العمل، مجلة أخبار الخليج، بتاريخ 02 أبريل 2023، ص ص 3-6.

آتون من أماكن ومن بيئات مختلفة فإنه من الطبيعي أن يحدث صراع واختلاف بين الأطراف، لذلك فإن على القياديين أن يتعلموا كيفية إدارة الصراع إن حدث وهذا أمر مهم.

ومن الجدير بالذكر أن جهداً كبيراً في توفير مثل هذه الأجواء تقع على عاتق إدارة العلاقات العامة والمسؤول الإداري القائد، حيث أنه يجب التفكير بصورة كبيرة في الاستفادة من المناسبات الاجتماعية والأعياد، وحتى أعياد الميلاد الخاصة بالموظفين... وما إلى ذلك، كل هذه المظاهر تقرب بين الموظفين وتسهم بصورة كبيرة في إذابة الحواجز النفسية والاجتماعية، فعند توفير مثل هذه الأجواء يشعر الموظف أن حضوره للعمل بصورة يومية لا يعد عبئاً وإنما متعة.

3- عناصر نفسية: هنا يجب أن يسأل المسؤول الإداري "القائد" نفسه ترى ماذا يريد الموظف نفسه؟

الموظف يريد: التحفيز، العدالة والمساواة بينه وبين بقية الموظفين، يريد التقدير والاحترام، المصداقية، يريد من يقوم بتطوير ذاته ومهاراته من خلال التدريب والتعليم، يريد أن يعيش في بيئة ذات طاقة إيجابية ولا يريد التمر والتهميش.

4- عناصر إدارية: عندما نتحدث عن العناصر الإدارية فإننا نوجه الحديث بصورة أساسية إلى الإدارة العليا في

المؤسسة، إذ أنها هي المتحكمة وخاصة في ظل الهيكل التنظيمي العمودي، لذلك فإن على هذه المؤسسات أن تتمتع باستراتيجية وخطة عمل متكاملة، ليس ذلك فحسب وإنما من الأفضل دائماً أن تكون هذه الإستراتيجية قد وضعت بالتعاون مع أكبر قطاع من الموظفين والإدارات حتى يشعر الجميع أنه هو الذي يساهم في وضع تلك الإستراتيجية لذلك نجده يهتم في تنفيذها.

وعلى الإدارة المسؤولة أن تهتم بترسيخ ثقافة العمل بروح الفريق الواحد، ففي هذه المنظومة تقل الأخطاء وتزيد الإنتاجية، وفي ظل هذه المنظومة نجد أنه ينصب الاهتمام على التفكير الإبداعي والابتكار الجماعي وهذا يساهم كثيراً في تطوير الأعمال

وهناك بعض القضايا الإدارية المهمة التي يجب إعادة التفكير فيها وخاصة في ظل إدخال الذكاء الاصطناعي في تنفيذ الأعمال مثل: موضوع ساعات العمل المرنة، التقليل من ضغوط العمل، الثقة بالموظفين والهندسة الإدارية، بالإضافة إلى ما يعرف اليوم بالذكاء الإداري الذي يوازن ما بين الجوانب الإنسانية والجوانب المهنية، فلا يجب أن يطغى جانب على آخر وإنما من المهم التوازن الدقيق في بيئة العمل.

5- عنصر الموظف: كل الأمور التي تم التطرق إليها هي من أجل زرع جودة من السعادة الوظيفية للموظف، لذا

فما دور الموظف من كل هذا؟

- باعتبار أن الموظف هو العنصر الأساسي في كل المنظومة سواء كان موظف يعمل في المكاتب الأمامية أو هو المسؤول الأول عن المنظمة فالكامل موظف.
- الموظف يقع على عاتقه كل شيء، فهو الذي يستقبل العملاء والمراجعين، لذلك يجب أن يتمتع بنوع من الذكاء الإجتماعي للتعامل معهم؛
 - الموظف يتعامل مع زملاء العمل، لذلك عليه أن يعرف كيف يتعامل معهم؛
 - يقبض الأموال، لذلك يجب أن يكون أميناً؛
 - يتعامل مع أسرار العملاء، لذلك فإنه يجب أن لا ينقل أسرارهم إلى الخارج؛
 - يجب ان يلبس الملابس التي تليق بالعمل؛
 - يجب أن يحترم المسؤول وخاصة أمام العملاء والمراجعين؛
 - الموظف يجب أن يتقن فن الابتسامة والرحابة مع الجميع.

الفرع الرابع: بيئة العمل سعيدة

اولاً: تعريف بيئة العمل السعيدة(مكان العمل السعيدة)

يتم تعريف مكان العمل السعيد، أو كما أطلق عليه الباحث Seligman إسم المؤسسة الإيجابية إستناداً إلى علم النفس الإيجابي على أنها "ذلك المكان الذي يحقق أداءاً تنظيمياً متميزاً"، حيث تتجاوز النتائج المحققة الأداء المتوقع بشكل كبير، كما أنها أيضاً تلك المؤسسات التي تتجاوز بسرعة تقلص أدائها، وتعرف كيف تتخلص من السلبيات.

ويمكن تلخيص العوامل السلبية التي تؤدي إلى تخفيض الأداء فيمايلي⁽¹⁾:

- إنخفاض ولاء الموظفين ؛
- تدهور العمل الجماعي والشعور بالعزلة؛
- مغادرة اليد العاملة الجيدة؛
- إنخفاض الروح المعنوية؛
- زيادة الصراع التنظيمي؛
- تصاعد مقاومة التغيير والموظفون أقل رغبة في التواصل وتبادل المعلومات؛

(1) مانع فاطمة، بوهراوة زورة، مرجع سبق ذكره، ص: 07.

- إنخفاض التطوير والإبداع التنظيمي.

نستنتج من خلال ما سبق أن بيئة العمل السعيدة هي العامل الأساسي الذي يحفز الأفراد على الذهاب إلى العمل، وهي التي تخلق جو من الإيجابية والرضا، وتؤدي إلى أداء المهام بكل رغبة ورضا تام ومبادرة الأفراد للعمل والإنجاز والحرص على تحقيق غايات المنظمة وأهدافها.

ثانياً: سمات المؤسسة السعيدة وسلوكيات الموظف السعيد.

1: سمات المؤسسة السعيدة.

من أهم سمات المؤسسة السعيدة مايلي⁽¹⁾:

- دوران وظيفي منخفض؛
- مستوى غيابات منخفض جداً؛
- اتصالات أفقية وعمودية متميزة؛
- سمعة رائعة ومميزة للمؤسسة؛
- موظفون متحمسون ذو طاقة إيجابية؛
- سجلات ممتازة لخدمة المتعاملين؛
- كفاءة عالية، وتعظيم لإستخدام الموارد، ومستوى هدر منخفض؛
- مستويات إستجابة مرتفعة؛
- مؤسسة مبدعة ومتعلمة.

2: سلوكيات الموظف السعيد والمرتبط بعمله

تشتمل سلوكيات الموظف السعيد والمرتبط بعمله على مجموعة من الخصائص نذكر أهمها⁽²⁾:

- يؤمن بمؤسسته ويثق فيها؛
- ينظر إلى عمله كجزء لا يتجزأ من نجاح المؤسسة؛
- يبني علاقات وشراكات مع الآخرين؛
- يدعم زملائه للحصول على مستوى عمل متميز؛

⁽¹⁾ رولا المعايطه، صالح الحموري، السعادة المؤسسية سعادة الموظفين والطاقة الإيجابية في بيئة العمل، قنديل للطباعة والنشر التوزيع، ص: 50.

⁽²⁾ رولا المعايطه، صالح الحموري، مرجع سبق ذكره، ص: 51.

- يعمل بشكل أفضل بالتعاون مع زملائه وضمن الفرق؛
- يأخذ زمام المبادرة، ويقوم بحل المشاكل؛
- يتوقع إحتياجات العملاء، ويبدل أقصى جهوده لتحقيق رضاهم؛
- يجد الأجوبة لأسئلته؛
- يتقبل التغيير؛
- يتعلم بسرعة؛
- يتخذ قرارات أفضل؛
- لديه طاقة أكبر للعمل.

المطلب الثاني: أداء الموارد البشرية

الفرع الأول: ماهية أداء الموارد البشرية

يعتبر الأداء من المفاهيم التي حظيت بنصيب كبير من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام والموارد البشرية بشكل خاص وذلك نظرا لأهمية الموضوع على مستوى الفرد والمنظمة من جهة أخرى.

أولاً: مفهوم الأداء

تعددت التعاريف حول مفهوم الاداء، حيث عرف على انه:

تفاعل لسلوك الموظف وان ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات الموظف في المنظمة⁽¹⁾.

وفي تعريف اخر: هو قيام العامل بأنشطة والمهام المختلفة⁽²⁾.

وهناك من عرفه بأنه نتائج السلوك، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الأفراد، أما نتائج السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك⁽³⁾.

كما عرف الأداء من الناحية الادارية فقد ورد في "معجم المصطلحات الاجتماعية" على أنه القيام بأعباء الوظيفة من المسؤوليات والواجبات وفقا لمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب ويمكن معرفة هذا المعدل من طريق تحليل الأداء أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه، وإنشاء علاقة عادلة بينهما، وللتمكن من

(1) بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، دار الكاتب المصرية، القاهرة، 1993، ص: 60.

(2) أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، لبنان، 1983، ص: 87.

(3) عبد الباري إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، منشورات المنظمة العربية للتنمية البشرية، القاهرة، مصر، 2003، ص: 15.

ترقية الموظف تجرى له اختبارات أداء ويعتمد في ذلك على تقارير الأداء أي الحصول على بيانات من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العامل لعمله وسلوكه فيه في فترة زمنية محدودة⁽¹⁾.

أما أداء الموارد البشرية: فمن أهم تعريفاته:

هو الناتج الفعلي للجهود المبذولة من قبل الفرد ويتأثر هذا الأداء بمقدار استثمار الفرد لطاقته وامكانياته، وفي نفس الوقت يتأثر بمقدار الرغبة لدى الأفراد في الأداء⁽²⁾.

وفي تعريف آخر هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وأداء الدور أو المهام، والذي يشير إلى درجة تحقيق إتمام المهام المكونة لوظيفية الفرد⁽³⁾.

ثانيا: عناصر و انواع الأداء

1- عناصر الاداء

يصنف بعض الكتاب عناصر أداء الموارد البشرية إلى أربعة عناصر هي⁽⁴⁾:

1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمقالات الفنية والمهنية والخلفية العلمية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة، وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

3- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

4- المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل والقدرة على تحمل مسؤولية العمل، وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجته للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

(1) برياح محمد الأمين، موساوي يحي، تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية -دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية-، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان ، 2016-2015، ص: 44.

(2) أحمد إبراهيم أبو سن، إدارة الموارد البشرية، ط4، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، الخرطوم، 2012، ص: 137.

(3) بن قسوم جهيدة، قادري صورية، أثر الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة مؤسسة رغووة الجنوب- تقرت (ولاية ورقلة)، مذكرة ماستر علوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، سنة 2019، ص: 51.

(4) بن شعبان سميرة، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، سنة 2018، ص:

2: أنواع الأداء

بعد التعرف على الأداء وعناصره يمكننا الانتقال الى عرض أنواع الأداء هذا الأخير الذي يمكن تصنيفه وتقسيمه كغيره من الظواهر التنظيمية، ويمكن تقييم أنواع الاداء بغرض إختيار معيار التقييم لذلك⁽¹⁾، فإن نوع الأداء يكون حسب معيار التقييم ومن ثمة يمكن تقسيم الأداء إلى أنواع حسب معيار المصدر، إضافة الى معيار الشمولية.

1- حسب معيار المصدر: وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي والأداء الداخلي والأداء الخارجي.

أ- الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي، فالمنظمة لا تتسبب في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المنظمة كارتفاع سعر البيع وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، وهذا النوع من الأداء يفرض على المنظمة تحليل نتائجها وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية يمكن قياسها وتحديد أثرها.

ب- الأداء الداخلي: ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، أي انه ينتج ما تملكه المنظمة من الموارد، فهو ينتج أساسا مما يلي:

- الأداء البشري: وهو أداء أفراد المنظمة الذي يمكن إعتبارهم مورد استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسير مهاراتهم
- الأداء التقني: ويتمثل في قدرة المنظمة على إستعمال استثمارها بشكل فعال
- الأداء المالي: ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

2- حسب معيار الشمولية:

وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الكلي والأداء الجزئي

أ- الأداء الكلي: وهو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمنظمة لتحقيقها ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر، في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المنظمة أهدافها الشاملة كالاتمرارية والشمولية، الربح والنمو، كما أن اداء المنظمة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية.

⁽¹⁾ عادل عشي، الأداء المالي للمؤسسة، قياس وتقييم، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، معهد الاقتصاد، جامعة بسكرة، 2002، ص: 05-

ب- الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد بتقييم عناصر المنظمة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق⁽¹⁾.

ثالثا: محددات الأداء وأبعاده

1 - محددات الأداء

ان أداء المورد البشرية يمكن النظر اليه على أنه ناتج العلاقة المتداخلة بين محدداته والتي تتمثل في⁽²⁾:

- الجهد المبذول من طرف الفرد.

- القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة.

- مدى ادراكه لمتطلبات وظيفته.

1- الجهد: يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

2- القدرات: هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة وتقلب هذه القدرات عبر فترات زمنية قصيرة.

3- إدراك الدور (المهمة): ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهيمته في أدائه.

ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء لا بد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل محددات الأداء بمعنى أن الفرد عند ما يبذلون جهود فائقة ويكون لديهم قدرات متوفقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين وبالتالي عملهم لن يكون موجها في الطريق الصحيح إذا كان الفرد ينقصه القدرات أو ينقصه الجهد الازم للأعمال.

يرى البعض الآخر من الباحثين أن أداء الفرد في العمل هو محصلة ثلاثة عوامل هي: الرغبة، القدرة، وبيئة

العمل⁽³⁾.

⁽¹⁾ بوعيط جلال الدين، الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل التنظيم، تخصص:

السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري محمود، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009، ص: 76.

⁽²⁾ نجحة هدار، دور معايير السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر، قسم علوم التسيير، تخصصك

تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، 2012، ص: 26.

⁽³⁾ أحمد سيد مصطفى (ب)، إدارة السلوك التنظيمي - رؤية معاصر -، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000، ص: 14.

- الرغبة: هي حاجة ناقصة الإشباع تدفع الفرد ليسلك بإتجاه إشباعها في بيئة العمل أو هي تعبير عن دافعية الفرد.
- القدرة: تعبر عن مدى تمكن الفرد فنيا من الأداء، وتتألف بدورها من محصلة المعرفة أو المعلومات الفنية اللازمة،
- مدى وضوح الدور.
- المهارة أي التمكن من ترجمة المعرفة و المعلومات في أداء عمله أو هي مهارة إستخدام المعرفة.
- بيئة العمل: تتمثل في الظروف المادية مثل: الإضاءة، التهوية، ساعات العمل، التجهيزات، وأخرى معنوية، مثل: العلاقات بالرؤساء والزملاء والمرؤوسين.

رابعًا: أبعاد الأداء

يمكن أن نميز ثلاث أبعاد للأداء وهي: الجهد المبذول، كمية الجهد، نمط الأداء⁽¹⁾.

- 1- كمية الجهد المبذول: تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية وتعتبر المقياس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.
- 2- الجهد المبذول: يعني مستوى بعض الأنواع للأعمال، قد لا يهم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهم بنوعية وجوده الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع والإبتكار في الأداء.
- 3- نمط الأداء: يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات والأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة.

⁽¹⁾ كساح عبد الرزاق، دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات العمومية "دراسة حالة بلدية شمكة"، مذكرة ماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2019، ص: 25.

الفرع الثاني: تقييم الأداء

أولاً: مفهوم تقييم أداء الموارد البشرية

يمكن تعريف تقييم الأداء ببساطة أنه:

- تلك العملية الإدارية التي تهدف إلى قياس الاختلافات الفردية بين العاملين من حيث مدى كفاءتهم في النهوض بأعباء ومسؤوليات ووظائفهم أكبر من ناحية أخرى⁽¹⁾.
- عملية قياس سلوكيات الموظفين في محيط العمل وخصائصهم ذات صلة بوظائفهم ونتائج أعمالهم بشكل منتظم ودوري وذلك عن طريق شخص أو مجموعة من الأشخاص يكونون على دراية مناسبة بأدائهم⁽²⁾.
- عملية قياس الأداء وتقييم الأداء هي جزء من عملية إدارة الأداء⁽³⁾.
- من خلال التعريفات السابقة يمكن استنتاج بأن تقييم الأداء هو عملية لتقدير جهود العاملين من خلال أفراد معينين لذلك ووفقاً لمجموعة من المعايير والمخططات المرجعية، حيث يتم بواسطتها مقارنة أدائهم قصد تحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يقومون به.

ثانياً: أهمية تقييم أداء الموارد البشرية

تبرز أهمية عملية تقييم الأداء من خلال الفوائد التي تتحصل عليها المؤسسة جراء هذه العملية وهي كالآتي⁽⁴⁾:

- 1- تساعد عملية تقييم الأداء في عملية التخطيط وإعادة التخطيط الإستراتيجي التي ترتبط إرتباطاً وثيقاً بالموارد البشرية، فيعمل تقييم الأداء على توفير المعلومات المساعدة على التخطيط الفعال لما سيوفر من موارد بشرية، يساهم في تطوير ورفع دوافع الأفراد، فالأولى من خلال برامج تدريب وتنمية الموظفين، والثانية من خلال سعي الموظفين إلى تحسين أدائهم ذاتياً نتيجة ثققتهم بإدارتهم، مما يتيح الفرصة لإشباع دوافعهم نحو العمل والمؤسسة.
- 2- تساهم في بناء وتصميم نظام عادل للحوافز التشجيعية من خلال نتائج عملية تقييم أداء الموظفين.

(1) محمد الفاتح محمود، بشير مغربي، إدارة الموارد البشرية، دار النشر للجامعات، مصر، 2003، ص: 129.

(2) مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية، دار النشر، مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية، 2001، ص: 743.

(3) عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2003، ص: 326.

(4) سعيد ثريا، أثر تحسين أداء الموارد البشرية على التقليل من المخاطر التشغيلية في البنوك التجارية الجزائرية "دراسة حالة لعينة البنوك الجزائرية"، مذكرة ماستر في علوم التسيير، تخصص: دراسات مالية، جامعة غرداية، سنة 2020، ص: 46.

- 3- توفر تغذية عسكرية عن أداء كل موظف ليعرف الفرد كل من إيجابيات وسلبيات أدائه وبما أن مستقبله الوظيفي مرتبط بنتائج التقييم، فهذا يولد عند الفرد حافز ورغبة لتطوير هذه الأداء، اما ذاتيا أو عن طريق برامج تدريبية وتطويرية تعدها إدارة الموارد البشرية.
- 4- يساعد في الحفاظ على الروح المعنوية للموظفين وتلبية احتياجاتهم لضمان الاحتفاظ بهم وزيادة الإنتاجية والابتكار وتحريك القوى الكامنة وغير المستغلة.
- 5- يساعد في الكشف عن نقاط الضعف في الانظمة والإجراءات والمعايير المتبعة ومدى صلاحيتها.
- 6- يمكن المؤسسة من تقييم المشرفين والمدراء ومدى فاعليتهم في تنمية وتطوير أعضاء الفريق الذين يعملون تحت إشرافهم.
- 7- أسلوب تتبعه المؤسسات لاستخدام الموضوعية والعدالة في التعامل مع موظفيها بإتباع معايير واقية واتخاذ قرارات عادلة.
- 8- تمكن المنظمة من تحديد الموظفين المتميزين ووضعهم في الأماكن المناسبة فيما يتعلق بمراكزهم والمراكز الأعلى التي يستحقونها.

الفرع الثالث : تحسين اداء الموارد البشرية

اولا: مفهوم اداء الموارد البشرية

عرف تحسين اداء الموارد البشرية على أنه يعني⁽¹⁾:

وجود مشكلة تحتاج الى حل ،وهذا يتطلب القيام بفعل ما لحل هذه المشكلة او التخفيف من حدتها. اتخاذ الإجراءات والقيام بالممارسات التي من شأنها تصحيح الاخطاء والانحرافات التي كشفت عنها عملية تقييم الاداء .

وضع برامج لتدريبها وتنمية كفاءاتها تحت اشراف وتوجيه المسؤولين عن ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة . وبناء على هذه التعريفات يمكن القول بان تحسين اداء الموارد البشرية هو عملية تقوم بها ادارة الموارد البشرية بهدف اصلاح وتصحيح الانحرافات التي تم اكتشافها عند تقييم اداء الموارد البشرية .

(1) حمود حيمر، أهمية عملية تحسين اداء الموارد البشرية للمؤسسات ومعوقاتهما، دراسة حالة الموارد البشرية العاملة بإدارة مؤسسة صيدال لصناعة الادوية بقسنطينة، المجلد5، العدد1، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة بشار، ص332.

ثانيا: اهمية تحسين اداء الموارد البشرية

يمكن توضيح اهمية تحسين اداء الموارد البشرية من خلال النقاط التالية⁽¹⁾:

- تحقيق قيمة مضافة للمؤسسة ولمواردها البشرية في ذات الوقت ؛
- علاج الخلل الموجود في مستوى الاداء الفعلي للموارد البشرية ،وضمن تحقيق الاداء المستهدف؛
- توفير المتابعة الدائمة لتطورات اداء الموارد البشرية بالمؤسسة ؛
- رفع فعالية الاداء التنظيمي الكلي للمؤسسة، وضمن الاستمرار في نشاطها؛
- زيادة انتاجية عوامل الانتاج بالمؤسسة ؛
- استفادة الموارد البشرية من امتيازات مالية ومعنوية ،بالإضافة الى ضمان مستقبلها الوظيفي .

المطلب الثاني: دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية.

تلعب السعادة الوظيفية دورا هاما في تحسين أداء الموارد البشرية في المنظمات، فعند ما يشعر الموظفون بالسعادة في عملهم، فإنهم يكونون أكثر إنتاجية وتفانيا في العمل، ويسهل عليهم تحمل الضغوط والتحديات التي يواجهونها وفيما يلي بعض الآثار الإيجابية للسعادة الوظيفية على أداء العاملين:

الفرع الأول: أثر السعادة الوظيفية في تحسين وزيادة إلتزام الموظفين.

يشير مفهوم زيادة إلتزام الموظفين إلى مستوى الإخراط والتفاني والإلتزام الذي يظهره الموظفون في أداء وظائفهم وأداء المهام الموكلة إليهم، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق تحسين بيئة العمل والمكافآت والترقيات، التدريب والتطوير، التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين....الخ.

وتؤدي زيادة إلتزام الموظفين إلى العديد من المزايا، نذكر أهمها⁽²⁾:

- تحسين الكفاءة الإنتاجية: هي عملية تهدف إلى زيادة الإنتاجية وتحسين كفاءة استخدام الموارد المتاحة في عملية الإنتاج، ويمكن تحقيق ذلك من خلال مجموعة من الإجراءات نذكر أهمها كما يلي:
- ✓ توفير فرص التدريب: الموظفون الذين يتم منحهم فرص لتعلم مهارات جديدة والتطور مهنيا، فمن المرجح أن يكونوا أكثر انخراطا وتحفيزا في العمل، كما يمنحهم التدريب أيضا المهارات التي يحتاجونها للعمل بدقة.

⁽¹⁾ محمد جاسم الشعبان، ومحمد صالح الابعج، ادارة الموارد البشرية في ظل استخدام الاساليب العلمية الحديثة، ط1، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2014، ص260

⁽²⁾ wafaasameh al khazendar، طرق لتحسين انتاجية الموظفين؛ 14:41 بتاريخ 18 جويلية 2022 <https://www.Zoho.com>

- ✓ التقدير: تقدير العمل يرفع الروح المعنوية ويجعل الموظفين يشعرون بالتقدير، والتقدير لا يقتصر على المكافآت وزيادة الرواتب، فالثناء واستخدام أسمى عبارات التلطف، تؤدي بدورها أيضا إلى تعزيز إنتاجية الموظف ومستويات مشاركته.
- ✓ تشجيع العمل الجماعي: تساعد ثقافة العمل الجماعي الأفراد على الشعور بأنهم جزء من منظومة أكبر، وفي المقابل يشعرون بمسؤولية أكبر اتجاه أفعالهم مما يسمح لهم بتحقيق الأهداف المرغوبة.
- ✓ تحسين التواصل الداخلي.
- ✓ توفير بيئة عمل مريحة صحية وآمنة مما يساعد على تحسين صحة وراحة الموظفين ويزيد من إنتاجيتهم وفعاليتهم.
- ✓ تطوير المدخلات التقنية بتطوير الآلات والمعدات والأنظمة التقنية.
- تحسين جودة العمل: يتمتع الموظف الملتزم بمستوى أعلى من التركيز والانتباه لأدق التفاصيل، مما يسمح له بإنجاز المهام بشكل أفضل وبجودة أعلى، ويعتبر التزام الأفراد لمنظمتهم عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها⁽¹⁾.
- تقليل معدلات الانصراف الوظيفي.
- تحسين السمعة التنظيمية.

الفرع الثاني: أثر السعادة الوظيفية في رفع الإنتاجية.

- يعتبر رفع الإنتاجية وتحسين أداء المنظمة من أهم الأهداف التي يسعى إليها أي صاحب عمل، وتشير العديد من الدراسات إلى أن السعادة الوظيفية للموظفين لها دور هام في رفع الإنتاجية في المؤسسات.
- ان أهم سمة بشرية للفرد هي الإنتاجية في العمل، بالرغم من صعوبة تحديد ما إذا كان الرضا عن العمل يجعل الفرد أسعد، او أن الإستعداد للسعادة يجعله أكثر رضا عن العمل، وتشير نتائج البحوث أن زيادة السعادة يؤدي واقعا إلى مزيد من الإنتاجية ومزيد من الدخل...، وهناك ميزة للسعادة هي مدى كفاءتهم في التعامل مع الإحداث والمواقف غير المناسبة، فهم يتحملون الضغط أكثر، كون الإنفعالات الإيجابية لديهم تبطل الإنفعالات السلبية.

(1) عاشوري إيتسام، الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والعلوم، قسم العلوم الإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015، ص: 55.

ان الموظفين يؤدون دورا هاما في نجاح مؤسستهم، إذا يعتمد تقدم المنظمة على حسب جودة موظفيها ويمكن تحقيق هذا الهدف إذا كان كل موظف سعيد في مكان عمله وهذا لا يتحقق إلا إذا تم دعمه بيئة 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 المتغيرات التي تحصل في العلاقات الوظيفية، ويمكن للمؤسسات التي تفهم هذه الحالة أن تزيد من إنتاجيتها من خلال مساعدة الموظفين على تحسين رفاهيتهم، وهذا الأمر إذ تحقق يؤدي بدوره إلى زياد الكفاءة التنظيمية وتحقيق المنظمة لأهدافها⁽¹⁾.

الفرع الثالث: أثر السعادة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي.

تلعب السعادة الوظيفية دورا مهما في تحقيق الرضا الوظيفي، حيث يشير الرضا الوظيفي إلى "مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق: أنني راضي في وظيفتي". ويستمد الشعور بالسعادة الوظيفية وتحقيق الرضا على عدة عوامل نذكر أهمها في الآتي⁽²⁾:

- 1- الرضا عن الأجر: ويقصد به الثمن أو المقابل الذي يحصل عليه الفرد نظير الجهود التي يبذلها سواء كانت جسمية أو فكرية، ويعتبر البعض ان توافر الاجر لا يسبب الرضا أو السعادة، وانما يمنع فقط مشاعر الاستياء من ان تستحوذ على الفرد، وتشير بعض الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الدخل، فكلما زاد الدخل زاد الرضا الوظيفي والعكس صحيح.
- 2- الرضا عن محتوى العمل: توصل عدد من الباحثين أن محتوى العمل هو العامل الرئيسي للسعادة في العمل، فهو يتمثل في الشعور بالراحة والرضا التام عن العمل
- 3- طلب رأي الموظفين: على المنظمات إجراء الدراسات على الموظفين بين فترة وأخرى لمعرفة مستوى رضاهم عن العمل بالمنظمة.
- 4- بناء علاقات العمل الإيجابية وتعزيز الشعور بالإنتماء.
- 5- الإحساس بالتقدير والتمنين.
- 6- الحصول على فرص الترقية والتطوير المهني.

(1) مانع فاطمة، مرجع سبق ذكره، ص: 07.

(2) برياح مُجَّد الامين، موساوي يحيى، مرجع سبق ذكره، ص6

وبالتالي يمكن القول بأن: السعادة الوظيفية لها علاقة إيجابية بتحسين أداء الموظفين وزيادة التزامهم ورفح إنتاجيتهم وتحقيق الرضا الوظيفي، فالمنظمات التي تركز على تحقيق سعادة موظفيها ستمتع بمزايا تنافسية بإعتبارها أن تحقيق السعادة للموظفين يمثل عنصر مهما لأي مؤسسة تسعى لتحقيق النجاح والتطور والاستدامة.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

سنحاول في هذا المبحث استعراض بعض الدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع البحث ، والتي تناولت السعادة الوظيفية ، حيث صبت هذه الدراسات مجملها على تأثير السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية.

المطلب الأول: الدراسات العربية:

1- دراسة سوزان حسين عواد العليمات(2022) ، بعنوان: " اثر السعادة الوظيفية في الاداء السياقي "

دراسة ميدانية لأثر السعادة الوظيفية في الأداء السياقي للقطاع الصحي في اقليم الشمال في الاردن.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر السعادة الوظيفية في الأداء السياقي في القطاع الصحي في المستشفيات الحكومية في إقليم الشمال الأردني، واعتمدت الدراسة أسلوب المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبانات على مجتمع الدراسة والتي شملت العاملين في القطاع الصحي من مدراء ورؤساء أقسام وموظفين بلغ عددهم (340)، وتم جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss. (1)

بعد التحليل الإحصائي توصلت الدراسة إلى أهم مايلي:

- وجود اثر ذو دلالة احصائية لبعء التطور البيئي في تحسين الاداء السياقي لدى العاملين في القطاع الصحي في اقليم الشمال الاردني.
- وجود اثر ذو دلالة احصائية لبعء الحالة النفسية في تحسين الأداء السياقي لدى العاملين في القطاع الصحي.

وقدمت الدراسة توصيات، من اهمها:

- زيادة اهتمام المستشفيات الحكومية الأردنية بأماكن العمل، والعمل على رفايتها وجعلها بيئة سعيدة محفزة على النشاط ومولدة للطاقة البناءة ومثيرة للعواطف الإيجابية.

(1) سوزان حسين عواد العليمات، أثر السعادة الوظيفية في الاداء السياقي، دراسة ميدانية في القطاع الصحي في اقليم الشمال الاردن ، كلية الاعمال قسم الادارة العامة، الأردن، 2022.

- ضرورة قيام المستشفيات الحكومية الاردنية بالربط ما بين سعادة مكان العمل وارتقاء الأداء السياقي ،
فذلك يساعد على خلق بيئة تنظيمية تحافظ على الموظفين وتمنع انتقالهم إلى أمكنة عمل أخرى.

2-دراسة عمار فتحى موسى اسماعيل 2022 بعنوان" دور السعادة الوظيفية في تحسين الاداء المؤسسي
دراسة تطبيقية للعاملين في وزارة الاوقاف والشؤون الاسلامية بدولة الكويت" في كلية التجارة قسم ادارة
الاعمال بجامعة مدينة السادات

هدفت هذه الدراسة الى دراسة الواقع الحالي للسعادة الوظيفية للعاملين في وزارة الاوقاف والشؤون
الاسلامية بدولة الكويت والاداء المؤسسي لها، وتحديد نوع وقوة العلاقة بينهما ، تم الاعتماد على قائمة استقصاء
اشتملت على ثلاثة مجموعات رئيسية تمثلت في السعادة الوظيفية، الاداء المؤسسي، المتغيرات الديمغرافية ، تم تجميع
البيانات الخاصة بالدراسة من 355 مفردة من العاملين في وزارة الاوقاف والشؤون الاسلامية بدولة الكويت
الحكومية والخاصة ، تم تحليل البيانات باستخدام عدد من المقاييس والاختبارات الاحصائية المناسبة لطبيعة
البيانات، وقد اظهرت نتائج الدراسة ان(1):

-واقع السعادة الوظيفية ومستوى الاداء المؤسسي كان متوسطا على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من
أبعادهما.

-وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين ابعاد السعادة الوظيفية وابعاد الاداء المؤسسي.

-عدم وجود اختلافات ذات دلالة احصائية بين إدراك المستقضي منهم حول مستوى السعادة الوظيفية
باختلاف عدد سنوات الخبرة ، ووجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستقضي منهم حول
مستوى السعادة الوظيفية باختلاف النوع والفئة العمرية

-عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستقضي منهم حول مستوى الاداء المؤسسي
باختلاف العمر وعدد سنوات الخبرة، ووجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستقضي منهم
حول مستوى الاداء المؤسسي باختلاف النوع.

وقدمت الدراسة توصيات، من اهمها

-ضرورة العمل على زيادة الشعور بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالوزارة

(1) عمار فتحى موسى اسماعيل، دور السعادة الوظيفية في تحسين الاداء المؤسسي، دراسة تطبيقية للعاملين في وزارة الاوقاف والشؤون الدينية،

كلية التجارة، قسم ادارة الاعمال، جامعة مدينة السادات 2022

– محاولة التعرف على كافة الطرق التي تحقق السعادة الوظيفية للعاملين، والعمل على تعزيزها

3- دراسة (مانع وبهراوة.2021)، بعنوان "السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي-دراسة حالة موظفي جامعة الشلف مجلة الاستراتيجية والتنمية المجلد 11، العدد 2

هدفت الدراسة إلى قياس أثر السعادة الوظيفية على الأداء الوظيفي، وذلك بمعرفة إتجاه علاقات الارتباط بين أبعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي، والكشف عن أهم الأبعاد التي تؤثر في الأداء الوظيفي بنسبة تساوي 50%، وقد استخدمت الدراسة المنهج الإستباطي، واشتمل مجتمع الدراسة على الموظفين الإداريين بجامعة الشلف، وتم استقصاء آراء، عينة مكونة من (70) موظفا باستخدام أداة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كل من أبعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي، وأيضاً وجود أثر معنوي لبعد الفخر على الاداء الوظيفي بنسبة أقل من 50% وأن الجامعات الجزائرية بحاجة للتطوير من خلال تطوير بيئة داخلية في أماكن العمل وجعلها سعيدة⁽¹⁾.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

1-دراسة EndahAgustien(2020) بعنوان " How does Happiness atwork Affect

"Employee Performance in the Head Office of BKKBN

" كيف تؤثر السعادة في العمل على اداء الموظف في المكتب الرئيسي ل BKKBN"

هدفت الدراسة الى معرفة اثر السعادة في العمل على اداء الموظف في المكتب الرئيسي ب BKKBN، اعتمدت على المنهج الوصفي وتم تجميع البيانات الخاصة بالدراسة من 200 مستجوب من الموظفين عن طريق الاستبيان، وقد اظهرت نتائج الدراسة⁽²⁾:

- أن الموظفون يتمتعون بمستوى من السعادة في العمل بدرجة عالية ؛

- وجود تأثير في العلاقة المباشرة بين السعادة في العمل على أداء الموظفين.

كما توصلت هذه الدراسة إلى تفسير أن السعادة العالية في العمل لا تؤدي بالضرورة إلى تحسين أداء الموظف، ولكن السعادة العالية في العمل يمكن أن تزيد من دافع العمل مما سيؤدي إلى تحسين أداء الموظفين.

(1) مانع فاطمة، بهراوة زورة، مرجع سبق ذكره.

(2) Endah Agustien ·how does happiness at woek ·employee performance in the head office of bkkbn ·university economics and business adminstration indonesia ،2020

2-دراسة: (2020) Clement Bellet & Jam Enmanuel De Never & George Ward

Does employee happiness have an impact on productivity

"هل سعادة الموظف لها تأثير على الإنتاجية"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أدلة تجريبية عن علاقة الموظف في العمل بإنتاجيته، حيث قام الباحثون بقياس سعادة الموظفين في شركة اتصالات بريطانية لمدة 6 أشهر باستخدام أداة قياس أسبوعية. ومن النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة مايلي (1):

- وجود تأثير قوي لسعادة العمال على المبيعات، وبرز ذلك من خلال عمل الموظفين بكفاءة من خلال قيامه برفع عدد المكالمات في الساعة، كما تقيّدوا أكثر بجدول العمل وحولوا العديد من المكالمات إلى مبيعات.

3-دراسة "Dr Mohamed Aslam Khah" بعنوان "Impact of training and feedback on employee performance, iqra university Islam Arab Pakistan Than layout year 2011"

"تأثير التدريب على أداء الموظفين"

أبرزت هذه الدراسة مدى فعالية التدريب في تحسين أداء مردودية المؤسسة وتحسين أداء العامل وتطوير قدراته ورفع في مردوديته وزيادة مهارته العلمية يلعب، يلعب التدريب دور هام في مشاركة العامل وإعطائه روح المشاركة في إتخاذ القرارات وطرح أفكار جديدة مما يجعله قادر على أداء عمله على أكمل وجه ويكسبون خبرة في مجال عملهم، تم استخدام الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على الإستبيان كأداة للدراسة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مايلي (2):

- التدريب يشمل جميع العمال في المؤسسة دون إستثناء حتى يشعر العامل بالإنتماء داخل المؤسسة مما يجعله إلى إنجاز مهامه بطريقة صحيحة وسليمة وبالتالي يحقق الأهداف الموجودة

(1) مانع فاطمة ، بوهراوة زورة ، مرجع سبق ذكره.

(2) فضيبة بلالي، نجوى علاهم، دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، دراسة حالة الوكالات المحلية للتشغيل بالوادي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي الجزائر، 2017/2018.

المطلب الثالث: التعليق على الدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهج المتبع (المنهج الوصفي والمنهج التحليلي) واداة الدراسة (الاستبيان).

- اشترآكها مع بعض الدراسات السابقة في الهدف الرئيسي الا وهو تأثير السعادة في تحسين اداء الموارد البشرية.

- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة على اهمية السعادة الوظيفية في تحسين اداء الموارد البشرية.

واختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في جوانب اخرى نذكر منها:

- اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات التي ذكرت اعلاه في الاطار المكاني والزمني

- اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث عينة الدراسة.

ويمكن استنتاج أنه بالرغم من اختلاف الدراسات وسنوات القيام بها فانه لكل موضوع من هذه المواضيع

جانب خاص فيه وجانب يشترك فيه مع الدراسة الحالية، بحيث اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

تقريباً في نفس النتائج من حيث أن للسعادة أثر إيجابي في تحسين أداء الموارد البشرية .

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل مبحثين، تطرقنا في المبحث الأول الى الادبيات النظرية للسعادة الوظيفية وتحسين اداء الموارد البشرية واشتمل هذا المبحث على: ماهية السعادة الوظيفية (المفهوم، الأهمية، الأبعاد، المقومات)، إضافة إلى مفهوم بيئة العمل السعيدة وسماتها وكذا سمات وسلوكيات الموظف السعيد. كما تطرقنا لمحور المتغير التابع تحسين أداء الموارد البشرية، وتم التطرق فيه إلى مفهوم الأداء وعناصره وأنواعه، وكذا محدداته وأبعاده، إضافة إلى عملية تقييم وتحسين أداء الموارد البشرية وأهميته، أما المطلب الثاني فتناولنا فيه دور السعادة الوظيفية في تحسين اداء الموارد البشرية .

كما استعرضنا بعض الدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع البحث من خلال المبحث الثاني.

ومن خلال ما تم التطرف إليه نلخص أن:

السعادة الوظيفية هي الشعور بالرضا والإشباع النفسي في العمل، وهي تعتبر مهمة جدًا في بيئة العمل لأنها تؤثر على الأداء والإنتاجية، فالموظف السعيد يعمل بشكل أفضل وأكثر كفاءة ويشعر بالانتماء والولاء للمنظمة مما يؤدي ذلك إلى تقليل نسبة الغيابات والتحويلات الوظيفية .

أما الفصل الثاني فسنتناول فيه الدراسة التطبيقية للموضوع والتي تتمحور حول الدراسة المنهجية للموضوع والنتائج المتحصل عليها مع تقديم التوصيات اللازمة .

الفصل الثاني

الدراسة التطبيقية

تمهيد:

بعد الإنتهاء من الدراسة النظرية ولمعالجة إشكالية البحث، سنتطرق للجانب التطبيقي، الذي تناول عرض منهج الدراسة وعينتها، إضافة الى عرض الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، بالإضافة إلى صدقها واثباتها، والمعالجات الإحصائية التي اعتمدنا عليها في التحليل ثم إبراز أهم النتائج والاقتراحات.

وقد تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين كما يلي:

المبحث الاول: تقديم الاطار المنهجي للدراسة التطبيقية

المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج

المبحث الاول: تقديم الاطار المنهجي للدراسة التطبيقية

يهدف هذا المبحث الى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة التطبيقية، وتوضيح منهج الدراسة والأدوات والطرق المستخدمة فيها، وتحديد مجتمع الدراسة ومتغيراتها، بالإضافة إلى عرض ومناقشة نتائج الدراسة وتقديم التوصيات.

المطلب الاول: تقديم عام لجامعة غرداية

الفرع الاول: تعريف جامعة غرداية

شهد قطاع التعليم العالي بولاية غرداية تطورًا متسارعًا فمن ملحقة بجامعة الجزائر بغرداية مع صدور القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 رجب 1425 الموافق لـ 2004/24/08 إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/302 المؤرخ في 16 أوت 2005 ليتوج ذلك بارتقاء المركز إلى مصاف الجامعات الوطنية وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12/248 المؤرخ في 14 رجب 1433 الموافق لـ 04 يونيو 2012، ونلخص ذلك في المراحل التالية¹:

1- ملحقة غرداية: افتتحت ابتداء من السنة الجامعية 2004-2005 بجامعة الجزائر، ملحقة غرداية في الفروع التالية:

- الجذع المشترك لعلم الاجتماع والديموغرافيا.

- ليسانس تاريخ.

2- المركز الجامعي لغرداية: أنشأ المركز الجامعي بغرداية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/302 المؤرخ في 11 رجب 1426 الموافق لـ 16 أوت 2005، يتضمن معهدين:

● معهد العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية.

● معهد العلوم التجارية.

مع انضمام ملحقة المعهد الوطني للتجارة بتمثيلي إلى المركز بيداغوجيا.

تم تعديل مرسوم إنشاء المركز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10/18 المؤرخ في 26 محرم 1431 الموافق لـ

2010/01/12 بإضافة معهدين، حيث أصبح المركز يتكون من:

- معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية.

- معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

¹ <https://www.univ-ghardaia.dz>

- معهد الآداب واللغات.

- معهد علوم الطبيعة والحياة.

3- جامعة غرداية: ارتقى المركز الجامعي بغرداية إلى جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12/248 المؤرخ في

14 رجب عام 1433 الموافق ل 4 يونيو سنة 2012 الذي يتضمن إنشاء جامعة غرداية، تضم ست

كليات وهي كالتالي:

- كلية العلوم والتكنولوجيا.

- كلية العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض.

- كلية الآداب واللغات.

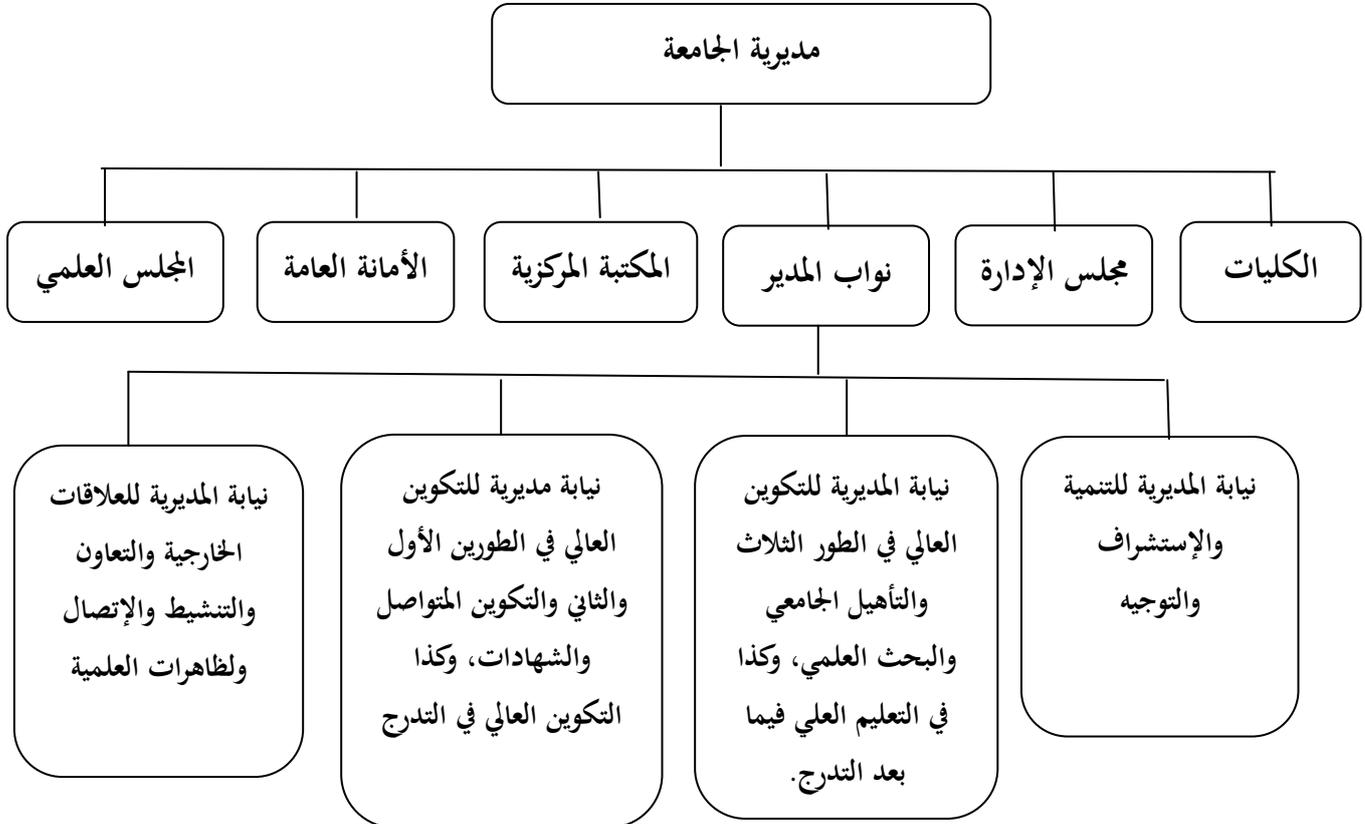
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لجامعة غرداية

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي لجامعة غرداية



المطلب الثاني: الطريقة والادوات المستخدمة في الدراسة

نتعرض من خلال هذا المطلب إلى منهجية الدراسة المستخدمة ومجتمع الدراسة وعينته، وادوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات.

الفرع الاول: طرق الدراسة

اولا: منهجية الدراسة

من أجل تحقيق اهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، لتحليل البيانات والمعلومات المحصل عليها ومن ثم تحديد النتائج المتوصل اليها، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور السعادة الوظيفية في تحسين اداء الموارد البشرية ، وحيث اشتملت الدراسة في جانبها التطبيقي على اداة الاستبيان لجمع المعلومات، وقد تم توزيع استمارات الاستبيان والتي تتعلق بحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الاختبارات الاحصائية بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات ترجمت الى نتائج واقتراحات تدعم موضوع الدراسة وتساهم في حل مشكلة الدراسة.

1/- أساليب جمع البيانات والمعلومات: تم الاعتماد على مصادر أولية وأخرى ثانوية في جمع البيانات، نذكر منها:

1.1 المصادر الأولية لجمع البيانات والمعلومات: وتم الحصول عليها من خلال تصميم استبيان وتوزيعه على عينة من مجتمع البحث، ثم تفرغته وتحليله باستخدام برنامج الحزم الاحصائية spss النسخة رقم 25 وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

2.1 المصادر الثانوية لجمع البيانات والمعلومات: وتم الحصول عليها من خلال مراجعتنا لمجموعة من المراجع العربية والاجنبية المتمثلة في الكتب والرسائل الجامعية، المقالات، المواقع الالكترونية المعتمدة والمتعلقة بالموضوع قيد البحث والدراسة، والتي ساعدت في جميع مراحل الدراسة.

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة والإداريين والموظفين في جامعة غرداية، أما بخصوص الطريقة والكيفية التي من خلالها حصر عينة الدراسة، فإننا قمنا بتحديد المستجوبين ضمن عينة الدراسة من خلال توزيع

(70) استمارة استبيان على أفراد عينة الدراسة، إذ تم استرجاع 60 استمارة استبيان، أي ما نسبته 85.71% من العدد الموزع من إجمالي عينة الدراسة، كما هو موضح في الجدول أدناه:

الجدول رقم (1): جدول يوضح الاستثمارات الموزعة والمستردة والقابلة للتحليل

الاستثمارات القابلة للتحليل		الاستثمارات المسترجعة		الاستثمارات الموزعة	
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد
% 85,71	60	% 85,71	60	% 100	70

المصدر: من إعداد الطالبتين حسب مخرجات توزيع الاستبيان.

ثالثاً: متغيرات الدراسة

تم الاعتماد على متغيرين للدراسة وهما المتغير المستقل والمتغير التابع كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2): متغيرات الدراسة

الاسم	المتغيرات
السعادة الوظيفية	المتغير المستقل
أداء الموارد البشرية	المتغير التابع

المصدر: من إعداد الطالبتين

الفرع الثاني: أدوات الدراسة

أولاً: أدوات جمع البيانات

اعتمدنا من خلال هذا الفرع على أداة الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع بيانات الدراسة الميدانية وتحليلها، وقد تم إعداد الاستبيان بالاعتماد على دراسات سبقت في هذا المجال بإتباع المراحل التالية:

1- إعداد استبيان أولي لغرض جمع البيانات والمعلومات؛

2- عرض الاستبيان على المشرف والمساعد بغرض اختبار مدى ملاءمته لجمع البيانات؛

3- تعديل الاستبيان حسب توجيهات المشرف؛

4- عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين بغية أخذ آرائهم وحذف وإضافة ما يروونه ملائماً؛

5- اعتماد استبيان نهائي بناءً على توجيهات المحكمين؛

6- توزيع الاستبيان على أفراد العينة من أجل جمع البيانات.

وقد تم تقسيم الاستبيان الى (3) ثلاث محاور كالتالي:

المحور الأول: يحتوي على المعلومات الشخصية لعينة الدراسة (الجنس، المستوى التعليمي، السن، الأقدمية في العمل، الوظيفة).

المحور الثاني: السعادة الوظيفية : وقد قسم هذا المحور كما يلي:

- البعد الذاتي (توافق الفرد مع مهنته): من العبارة 01 إلى 05 .
- البعد المهني (ظروف العمل ، البرامج التدريبية...): من العبارة 01 إلى 06.
- البعد الاجتماعي (العلاقة مع الرؤساء، المرؤوسين، الزملاء.. وبيئة العمل): من العبارة 01 إلى 12.
- البعد الاقتصادي (الأجر، العلاوات، الترقيات، الخدمات والمزايا الاجتماعية): من العبارة 01 إلى 05.

المحور الثالث: أداء الموارد البشرية: من العبارة 01 إلى 12.

وقد تم إعطاء كل عبارة من العبارات درجات سلم ليكرت الخماسي لتتم معالجتها إحصائياً، وبما ان المتغير الذي يعبر عن الخيارات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) مقياس ترتيبي، والأرقام التي تدخل في البرنامج وهي: (موافق بشدة=5 ، موافق=4 ، محايد=3 ، غير موافق=2 ، غير موافق بشدة=1) تم تحديد مجال المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) من خلال حساب المدى (5-1=4) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (0.8=5/4) ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (01) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية ، وهكذا أصبح طول الخلايا كالتالي:

الجدول رقم (3): يوضح قائمة التنقيط حسب ليكرت الخماسي

الأهمية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من اعداد الطالبتين

كما تم وضع مقياس ترتيبي لهذه الأرقام لإعطاء الوسط الحسابي مدلولاً باستخدام المقياس الترتيبي الأهمية وذلك للإستفادة منها فيما بعد عند تحليل النتائج، وسنوضح ذلك من خلال الجدول رقم(4)

الجدول رقم(4):مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

الأهمية	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
المتوسط الحسابي	من 01 - 1.79	من 1.80 - 2.59	من 2.6 - 3.39	من 3.4 - 4.19	من 4.20 - 5
درجة	منخفضة	متوسطة	عالية		

المصدر: من اعداد الطالبتين

ثانياً: الأدوات الإحصائية:

لغرض تحقيق أهداف الدراسة ومعالجة الجوانب التحليلية، لقد قمنا باستعمال عدة طرق بعدما قمنا بتفريغ وتحليل الإستبيان من خلال البرنامج الإحصائي SPSS ، وذلك باستخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- النسب المئوية و التكرارات.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: القيمة الأكثر استخداماً من بين مقاييس التشتت الإحصائي لقياس مدى التعثر الإحصائي أي أنه يدل على مدى امتداد مجالات القيم ضمن مجموعة نتائج الإستبيان.
- الفا كرونباخ: (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الإستبيان.
- اختبار كولومجروف - سمرنوف (kolmogorov- smirnov Test): لمعرفة مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.

- اختبار t للعينات المستقلة.

- اختبار one sample test t.

- اختبار ANOVA One Way.

- اختبار الانحدار Regression

الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان

بغرض الوقوف على صدق وثبات الإستبيان اتبعنا الخطوات التالية:

1.تحكيم الاستبيان: عرضنا الإستهبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من (05) أعضاء في الهيئة التدريسية منهم متخصصين في ادارة الاعمال، وقد استجبنا لآرائهم و توجيهاتهم فيما يتعلق بالحذف والتعديل، حتى خرج الإستهبيان في صورته النهائية. (أنظر الملحق رقم 02)

2.ثبات الإستهبيان: أجرينا اختبارا لقياس الثبات للإستهبيان باستعمال معامل ألفا كرومباخ (Cronbach's Alpha) وكانت النتائج كالتالي:

عدد عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ	نسبة الصدق والثبات
40	0,869	% 86,9

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا علي مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول اعلاه أن معامل الثبات للإستهبيان ككل بلغ (0.869) وهي قيمة جيدة من الناحية الإحصائية في مثل هذه الدراسات وكذلك فإن معاملات ألفا كرومباخ لجميع المحاور مقبولة إحصائيا، وبذلك يكون قد تأكد الباحث من صدق وثبات إستهبيان الدراسة المتعلقة بتأثير السعادة الوظيفية على تحسين اداء الموارد البشرية ، مما يكسب الإستهبيان مصداقية كبيرة لتحقيق ما تتطلبه الدراسة.

3.قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان:

يبين الجدول التالي معاملات الارتباط بين كل فقرات كل بعد من المحور الثاني والمعدل الكلي لفقراته:

الجدول رقم(6): معاملات الارتباط بين كل البعد الأول(البعد الذاتي) والمعدل الكلي لفقراته

ارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05

مؤشرات احصائية			الرقم
مستوى المعنوية	معامل الارتباط	العبارات	
0.001	0.70	أشعر بالسعادة والمتعة في عملي	01
0.001	0.56	أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أداء عملي	02
0.001	0.78	أعتر بمهنتي وانتمائي للمؤسسة التي أعمل فيه	03
0.001	0.72	انصح أصدقائي بعدم ترك العمل كموظفين في هذه المؤسسة	04
0.001	0.69	أشعر بالامان والطمأنينة والاستقرار في مهنتي	05

ارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05*

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط الدلالة تتراوح بين 0.78، 0.56 عند مستوى الدلالة 0.05، وبذلك تعتبر فقرات البعد الأول صادقة لما وضع لقياسه
الجدول رقم (7): معاملات الارتباط بين كل فقرات البعد الثاني(البعد المهني) والمعدل الكلي لفقراته

مؤشرات احصائية			
الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	ظروف عملي ملائمة من حيث التهوية ، الاضاءة ، والحرارة	0.83	0.001
02	توفر مؤسستنا أدوات الصحة والسلامة المهنية	0.83	0.001
03	أعتقد أن المؤسسة التي أعمل بها تهتم بتدريب عمالها	0.83	0.001
04	تقوم الادارة بوضع نظام وقوانين ولوائح تسهر على تطبيقها	0.83	0.001
05	توزيع ساعات العمل يناسبني	0.83	0.001
06	توفر لي البرامج التدريبية تشكيلة واسعة من المعارف والمهارات	0.83	0.001

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05

من خلال الجدول رقم(7) نلاحظ أن معاملات الارتباط لها نفس الدلالة 0.83 عند مستوى الدلالة 0.05، وبذلك تعتبر فقرات البعد الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم (8): معاملات الارتباط بين كل فقرات البعد الثالث(البعد الاجتماعي) والمعدل الكلي لفقراته

مؤشرات احصائية			
الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	يقدر مسؤولي الاعلى أدائي في العمل	0.62	0.001
02	يتمتع مديري بالمصداقية والنزاهة والكفاءة والابتكار	0.58	0.001
03	أشعر بالاحترام وتقدير الادارة لي	0.59	0.001
04	يتم مشاركتي في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	0.62	0.001
05	أشعر بأنني مهم داخل المؤسسة	0.59	0.001
06	تتميز علاقتي مع زملائي بالتعاون والتفاهم والايجابية	0.40	0.001
07	أمزح مع الرؤوسين أثناء العمل	0.48	0.001
08	أشعر بالتقدير حول اسهاماتي وأفكاري التي أقدمها	0.70	0.001

0.001	0.68	أعمل داخل بيئة عمل توازن بين حقوق ومسؤوليات جميع الموظفين	09
0.001	0.65	تطبق مؤسستي مبادئ العدالة الادارية	10
0.001	0.68	بمدحني مديري عندما أقوم بعمل جيد فأشعر بالفخر والرضا	11
0.001	0.31	لا أفكر بالتقاعد المبكر من وظيفتي	12

ارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط الدلالة تتراوح بين 0.31، 0.70 عند مستوى الدلالة 0.05، وبذلك تعتبر فقرات البعد الأول صادقة لما وضع لقياسه

الجدول رقم (9): معاملات الارتباط بين كل فقرات البعد الرابع (البعد الاقتصادي) والمعدل الكلي لفقراته

مؤشرات احصائية			
الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	يتناسب راتي مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله ودرجتي العلمية	0.73	0.001
02	انا راض جدا عن الاجر الذي اتقاضاه	0.82	0.001
03	فرص الترقية متوفرة لجميع الموظفين دون تفریق	0.71	0.001
04	تحرص الادارة على تقديم الحوافز و التكريمات في شتى المجالات	0.62	0.001
05	استفيد من خدمات التأمين الاجتماعي ، ومن برنامج تأميني بعد التقاعد	0.46	0.001

ارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05*

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط الدلالة تتراوح بين 0.46، 0.82 عند مستوى الدلالة 0.05، وبذلك تعتبر فقرات البعد الأول صادقة لما وضع لقياسه

الجدول رقم (10): معاملات الارتباط بين كل فقرات المحور الثالث (اداء الموارد البشرية) والمعدل الكلي لفقراته

مؤشرات احصائية		
الرقم	العبارات	معامل الارتباط
01	ألتزم بتنفيذ الواجبات والتعليمات المنظمة لعملتي	0.46
02	انا راض حول ما اقدم من مجهودات في عملي وبكل فخر	0.50
03	انظبط في أوقات العمل الرسمي دون اي تأخير	0.60
04	أقوم بأعمال اضافية عن الاعمال المطلوبة مني	0.43
05	أساهم في تقديم اقتراحات تزيد من حجم الأداء	0.58
06	تحاول المؤسسة دائما الاحتفاظ بالعاملين أكثر كفاءة	0.62
07	أساهم غالبا في زيادة الجودة في الاعمال المنجزة	0.64
08	عدم الاهتمام بي يؤدي الى انخفاض في مستوى ادائي	0.45
09	تتناسب السلطة الممنوحة للعاملين مع مسؤولياتهم و واجباتهم	0.43
10	أطور مهاراتي في العمل بشكل مستمر	0.36
11	لدي القدرة على معالجة مشاكل العمل اليومية الطارئة بشكل سليم وموضوعي	0.21
12	تعتبر عملية تقييم الادارة لأدائي عملية مهمة	0.53

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على نتائج spss

ارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05*

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط الدلالة تتراوح بين 0.21، 0.64 عند مستوى الدلالة 0.05، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة لما وضع لقياسه.

4. توزيع البيانات:

تم إجراء اختبار كولموجروف- سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا، وبتحديد الفرضية الصفرية والبديلة كما يلي:

الفرضية الصفرية H0: البيانات تتبع التوزيع الطبيعي

الفرضية البديلة H1: البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

ويوضح الجدول رقم (11) نتائج الاختبار.

الجدول رقم (11): نتائج اختبار كولموجروف - سمرنوف في توزيع البيانات

المحور	الابعاد	عدد الفقرات	قيمة T	قيمة مستوى المعنوية
الأول	البعد الداتي	05	0.082	0.396
الثاني	البعد المهني	06	0.097	0.173
الثالث	البعد الاجتماعي	12	0.093	0.222
الرابع	البعد الاقتصادي	05	0.057	0.903
الخامس	اداء الموارد البشرية	12	0.097	0.167

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss.

من خلال الجدول رقم (11) يتضح أن قيمة T للبعد الأول تساوي (0.082)، وأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (0.396) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

كما يتضح أن قيمة T للبعد الثاني تساوي (0.097)، وأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (0.173) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

يتضح أن قيمة T للبعد الثالث تساوي (0.093)، وأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (0.222) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

كما يتضح أن قيمة T للبعد الرابع تساوي (0.057)، وأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (0.903) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

كما يتضح أن قيمة T المحور الخامس تساوي (0.097)، وأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (0.167) أي أنها أكبر من مستوى الدلالة 0.05.

ويتضح من الجدول رقم (11) أن قيمة مستوى الدلالة لجميع الفقرات أكبر من 0.05 (sig > 0.05)

وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق للتحليل الإحصائي لبيانات الشخصية الخاصة بالمجيب (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة، الاقدمية) والبيانات الخاصة بمحاور الدراسة ومعالجتها إحصائياً وإثبات صحة الفرضيات من خلال تحليلها.

المطلب الأول: تحليل فقرات الدراسة

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة حسب المحاور الرئيسية للاستبيان:

الفرع الاول: تحليل المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة

1- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخاصية الجنس:

يتم توزيع افراد العينة حسب الجنس كمايلي:

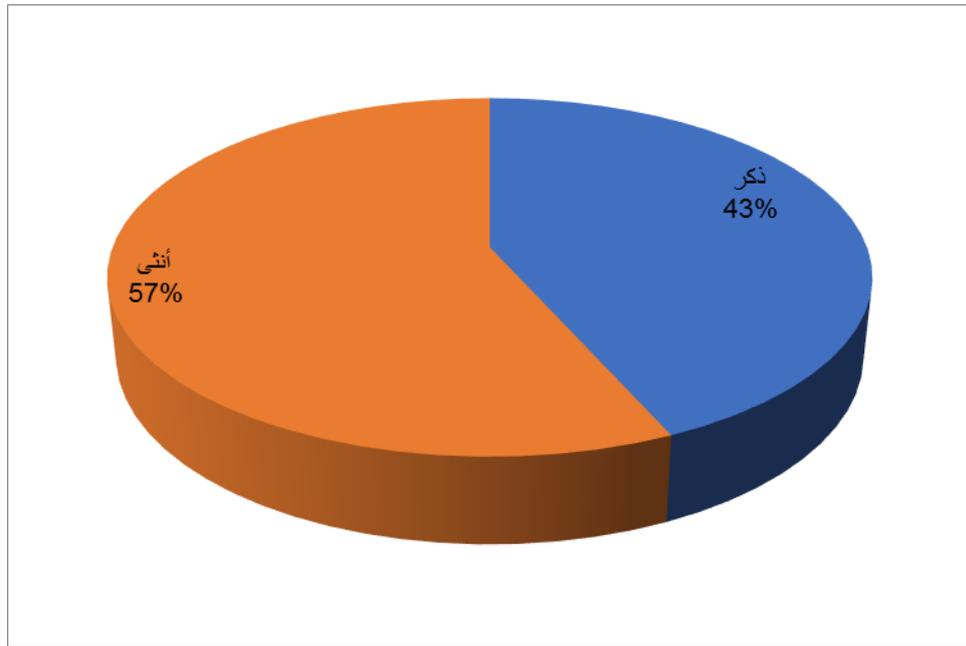
جدول رقم (12): جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
43,30%	26	ذكر
56,70%	34	أنثى
100 %	60	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول رقم (12) توزيع التكرارات والنسب المئوية حسب متغير الجنس لأفراد عينة الدراسة، حيث تتكون عينة الجنس من فئتين، الفئة الأكثر تكرارا هي فئة جنس الاناث، أي يمثلون ما نسبته 56.70% من افراد عمال جامعة غرداية، أي بتعداد 34 فرد، وفي المقابل بلغت نسبة المشاركة عند الذكور 43.30% وبتعداد 26 فرد، والشكل التالي يوضح ذلك:

شكل رقم (3) : النسبة المئوية لفئة الجنس في عينة الدراسة



المصدر : من إعداد الطالبين بناء على نتائج الاستبيان ومخرجات SPSS وبرنامج EXCEL

2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخاصية العمر:

يتم توزيع افراد العينة حسب العمر كما يلي:

جدول رقم (13): جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

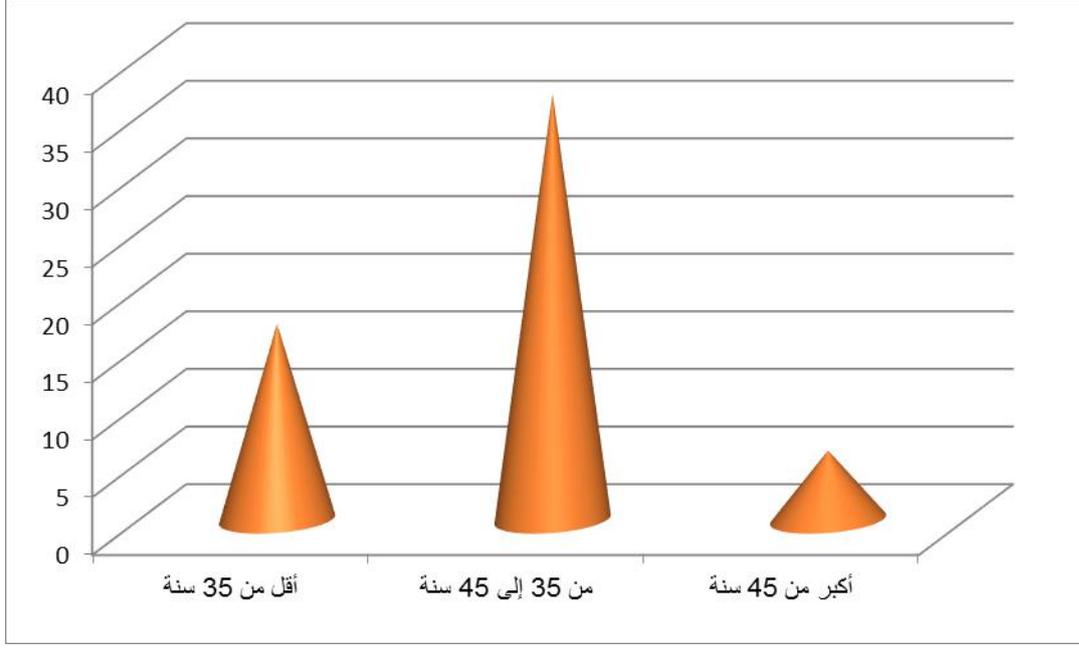
النسبة المئوية	التكرار	العمر
% 28,30	17	أقل من 35 سنة
% 61,70	37	من 35 إلى 45 سنة
% 10,00	06	أكبر من 45 سنة
% 100	60	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على نتائج الاستبيان ومخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح أن 17 موظف من أفراد عينة الدراسة يمثلون نسبة 28.30% من إجمالي أفراد الدراسة من فئة العمر (أقل من 35 سنة) في المقابل يمثل 37 موظف نسبة 61.70% من إجمالي

عينة الدراسة من فئة العمر (من 35 الى 45 سنة) وهي الفئة الاكثر من افراد العينة ، تليها 6 موظفين يمثلون نسبة 10% من اجمالي عينة الدراسة من فئة العمر (اكبر من 45 سنة)

الشكل رقم (4): توزيع افراد العينة حسب العمر



المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان ومخرجات SPSS وبرنامج EXCEL

3- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالمستوى التعليمي:

يتم توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي كما يلي:

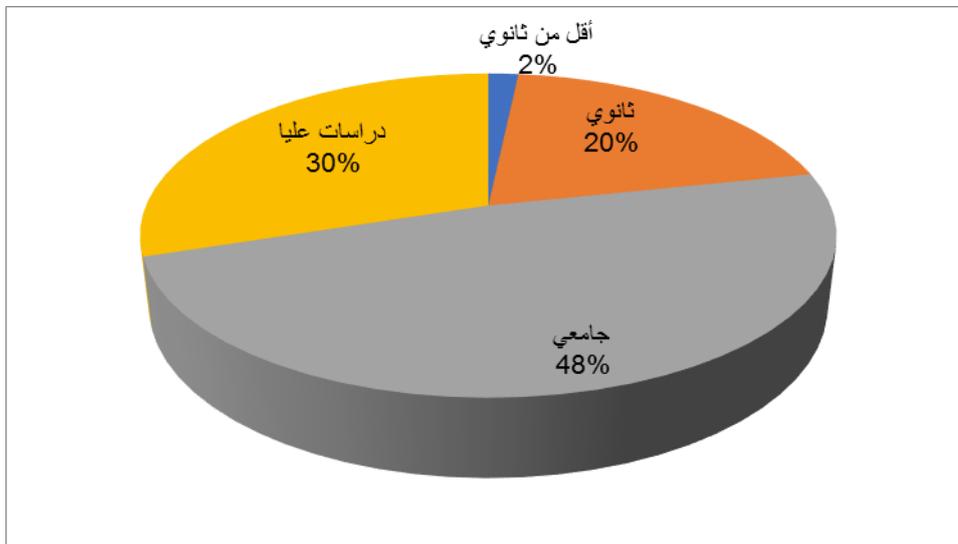
جدول رقم(14): جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسب المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
01,70 %	01	أقل من ثانوي
20,00 %	12	ثانوي
48,30 %	29	جامعي
30,00 %	18	دراسات عليا
100 %	60	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان ومخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (14): يتضح أن أغلب الأفراد متحصلين على مستوى جامعي بنسبة بلغت % 48.30 من عينة الدراسة أي بتعداد 29 فرد، ويلبها في المرتبة الثانية ذوي الدراسات العليا بنسبة %30 بتعداد 18 فرد، بينما نجد المرتبة الثالثة تمثل ذوي المستوى الثانوي بنسبة %20 بتعداد 12 فرد، وأخيراً نجد ذوي المستوى أقل من ثانوي بنسبة %1.70، ونفسر هذا التفاوت في النسب وخاصة وجود الأغلبية من ذوي المستويات العالية والتي تقتضي بتواجد كفاءات مهنية ذات مستويات تعليمية عالية، وهذا مؤشر جيد للجامعة، مما يعكس إيجابياً على نتائج الدراسة نظراً لثقافة ووعي المستجوبين للاستبيان.

شكل رقم(5): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان ومخرجات SPSS وبرنامج EXCEL

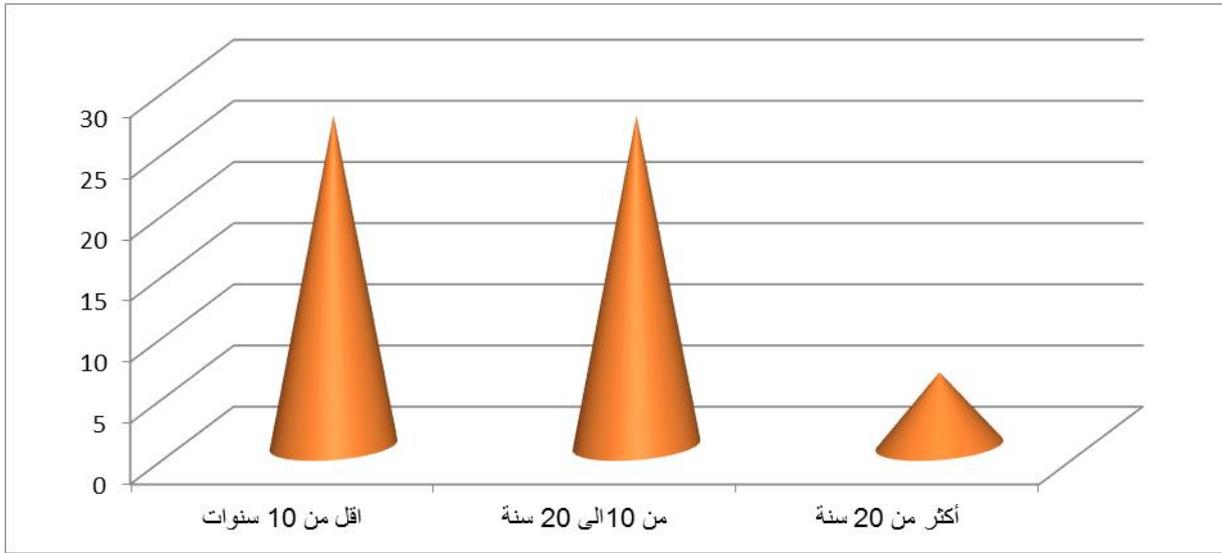
4- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بمتغير الاقدمية في العمل:

جدول رقم (15) : جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

النسب المئوية	التكرار	الاقدمية في العمل
% 45,00	27	اقل من 10 سنوات
% 45,00	27	من 10 الى 20 سنة
% 10,00	06	أكثر من 20 سنة
% 100	60	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان ومخرجات SPSS

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل أن هناك تساوي في النسب بين من لديهم أقدمية في العمل أقل من 10 سنوات ومن لديهم 10 سنوات إلى 20 سنة، حيث بلغت النسبة 45,00 % بتعداد قدره 27، وفي الأخير تأتي فئة من يملكون أقدمية في العمل أكثر من 20 سنة بنسبة بلغت 10,00 % ، وبتعداد قدره 10، مما يفسر التنوع في الخبرات المهنية في جامعة غرداية، كما في الشكل التالي:



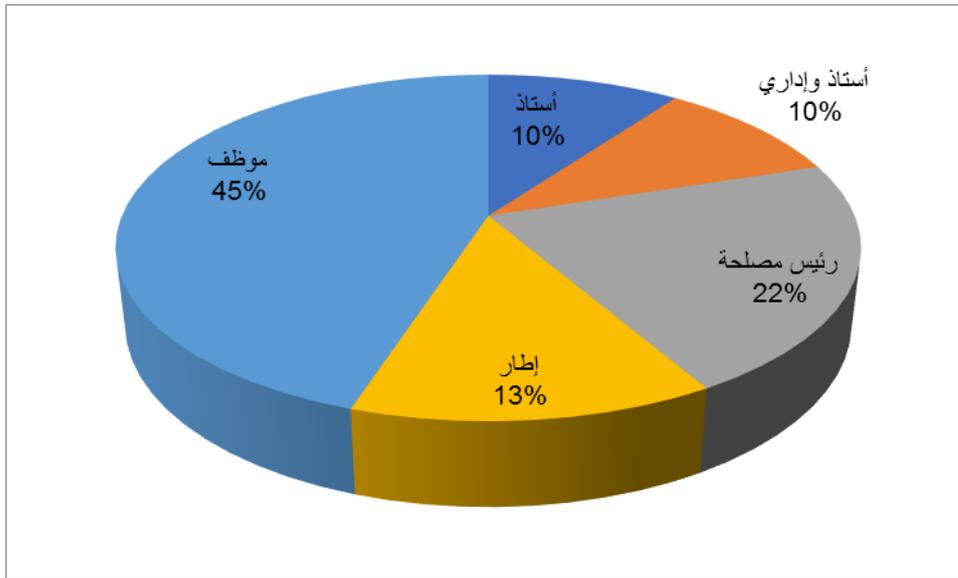
المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان ومخرجات SPSS وبرنامج EXCEL

5- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالوظيفة:

جدول رقم (16): توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسب المئوية
أستاذ	06	10,00 %
أستاذ إداري	06	10,00 %
رئيس مصلحة	13	21,70 %
إطار	08	13,30 %
موظف	27	45,00 %
المجموع	60	100 %

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان ومخرجات SPSS



المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على نتائج الاستبيان مخرجات SPSS وبرنامج EXCE

نلاحظ من خلال الجدول السابق الخاص بتوزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة يتضح لنا أن غالبية عينة الدراسة هم من الموظفين بنسبة 45,00 %، وبتعداد قدره 27، تم تأتي رئيس مصلحة بنسبة بلغت 22,00 % وبتعداد قدره 13 ، تم تأتي إطار بنسبة بلغت 13,00 % وبتعداد قدره 08 ، وفي الأخير تتساوى أستاذ وإداري مع أستاذ بنسبة بلغت 10,00 % وبتعداد قدره 06.

المطلب الثاني: عرض ومناقشة محاور الاستبيان

فيما يلي سنحاول مناقشة النتائج المتحصل عليها من عينة الدراسة، بعد تحليلها احصائيا ببرنامج ال spss معرفة اتجاهات افرادها في الاجابة على عبارات الاستبيان ، وذلك باستعمال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الفرع الاول: المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري

1. **المتوسط الحسابي**: وهو من الطرق التي تمكن من معرفة وجهات نظر لعينة الدراسة في كل فقرة من فقرات المحور وكذا الاتجاه العام الذي يتخذه المحور، وبالاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي تزيد درجة موافقة العينة على الفقرات كلما زاد المتوسط الحسابي لها وتقل كلما قلت قيمته.

2. **الانحراف المعياري**: كلما اقتربت قيمته من الصفر كلما قل التششت وزاد تجانس الافراد حول استجابتهم واتفاقهم على قيمة المتوسط الحسابي، والقاعدة العامة المستخدمة في تفسير قيمة الانحراف المعياري والتي تعتمد على فترات الثقة للمتوسط الحسابي.

الفرع الثاني: عرض وتحليل وجهات نظر عينة الدراسة حول المحور الاول

1- تحليل النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل (السعادة الوظيفية) :

- اتجاه أفراد عينة الدراسة حول البعد الذاتي:

الجدول رقم (17) : جدول يمثل اتجاه أفراد عينة الدراسة حول البعد الذاتي(توافق الفرد مع مهنته)

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه اجابات العينة
01	أشعر بالسعادة والمتعة في عملي	3,80	0,819	مرتفعة
02	أشعر بالحيوية والنشاط أثناء عملي	3,82	0,701	مرتفعة
03	أعتر بمهنتي وانتمائي للمؤسسة التي أعمل بها	3,98	0,651	مرتفعة
04	أنصح أصدقائي بعدم ترك العمل كموظفين في المؤسسة	3,55	1,016	متوسطة
05	أشعر بالأمان والطمأنينة والاستقرار في عملي	3,65	0,880	متوسطة
	المعدل العام	3,58	0,887	متوسطة

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

تشير بيانات الجدول رقم(17) وفقا لآراء عينة الدراسة إلى مايلي:

أن البعد الذاتي للسعادة الوظيفية هو بشكل عام مرتفع وذلك بوسط حسابي عام قدره 3.58 وانحراف

معياري قدر ب 0.887

تفاوتت تقديرات افراد العينة حول البعد الذاتي للسعادة الوظيفية ، حيث يظهر من ترتيب هذه الفقرات على

اساس اهميتها ان الفقرة الثالثة " أعتر بمهنتي وانتمائي للمؤسسة التي أعمل بها" احتلت المرتبة الاولى من تلك

الفقرات بأعلى متوسط حسابي قدره (3.98) وانحراف معياري (0.651) وهذا ما يعطيها درجة موافقة

مرتفعة وهذا ما يفسر وجود التباين في اراء المجيبين بالنظر لقيمة الانحراف المعياري المسجلة ، في حين جاءت

في المرتبة الثانية الفقرة الثانية " أشعر بالحيوية والنشاط أثناء عملي" بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف

معياري (0.701)، وهذا ما يعطيها درجة موافقة مرتفعة ، اما المرتبة الثالثة فكانت للفقرة الأولى " أشعر

بالسعادة والمتعة في عملي" بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.819) وهذا ما يعطيها درجة

موافقة مرتفعة ، في حين جاءت في المرتبة الرابعة الفقرة الخامسة " أشعر بالأمان والطمأنينة والاستقرار في عملي " بمتوسط حسابي قدر ب(3.65) وانحراف معياري(0.880) وهذا ما يعطيها درجة موافقة متوسطة، أما المرتبة الأخيرة فكانت للفقرة الرابعة " أنصح أصدقائي بعدم ترك العمل كموظفين في المؤسسة" بأدنى قيمة للمتوسط الحسابي قدره (3.55) وانحراف معياري (1.016).

1-2- اتجاه أفراد عينة الدراسة حول البعد المهني:

الجدول رقم (18) : اتجاه أفراد عينة الدراسة حول البعد المهني

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابات
01	ظروف عملي ملائمة من حيث التهوية والإضاءة والحرارة	3,32	1,228	متوسطة
02	توفر مؤسستنا أدوات الصحة والسلامة المهنية	3,22	0,976	متوسطة
03	أعتقد أن المؤسسة التي أعمل بها تهتم بتدريب عمالها	3,12	0,976	متوسطة
04	تقوم الإدارة بوضع نظام و قوانين ولوائح تسهر على تطبيقها	3,33	0,857	متوسطة
05	توزيع ساعات العمل يناسبني	3,12	1,166	متوسطة
06	توفر لي البرامج التدريبية تشكيلة واسعة من المعارف والمهارات	3,10	0,951	متوسطة
	المعدل العام	3,20	1,02	متوسطة

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

تشير بيانات الجدول رقم () وفقا لآراء عينة الدراسة إلى:

أن العبارات التي تقيس البعد المهني للسعادة الوظيفية هي بشكل عام متوسطة وذلك بمتوسط حسابي عام قدره(3.20) وانحراف معياري قدر ب (1.02).

1-3- اتجاه أفراد عينة الدراسة حول البعد الاجتماعي:

الجدول رقم (19) : جدول يمثل اتجاه أفراد عينة الدراسة حول البعد الاجتماعي:

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابات
01	يقدر مسؤولي الأعلى أدائي في العمل	3,67	0,914	متوسطة
02	يتمتع مديري بالمصداقية والنزاهة والكفاءة والابتكار	3,53	0,911	متوسطة
03	أشعر بالاحترام وتقدير الإدارة لي	3,83	0,827	مرتفعة
04	يتم مشاركتي في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	3,10	0,986	متوسطة
05	أشعر بأنني مهم داخل المؤسسة	3,55	0,769	متوسطة
06	تتميز علاقتي مع زملائي بالتعاون والتفاهم والإيجابية	4,07	0,954	مرتفعة
07	أمنح مع المرؤوسين أثناء العمل	3,68	0,948	مرتفعة
08	اشعر بالتقدير حول إسهاماتي وأفكاري التي أقدمها	3,70	0,908	مرتفعة
09	اعمل داخل بيئة عمل توازن بين حقوق ومسؤوليات جميع الموظفين	3,07	0,899	متوسطة
10	تطبق مؤسستي مبادئ العدالة الإدارية	3,00	0,939	متوسطة
11	يمدحني مديري عندما أقوم بعمل جيد فأشعر بالفخر والرضا	3,57	0,890	متوسطة
12	لا أفكر بالتقاعد المبكر من وظيفتي	3,40	1,167	متوسطة
	المعدل العام	3,51	0,926	متوسطة

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

تشير بيانات الجدول رقم (19) وفقاً لآراء عينة الدراسة:

إلى أن العبارات التي تقيس البعد الاجتماعي للسعادة الوظيفية هي بشكل عام متوسطة، وذلك بمتوسط حسابي عام (3.51) وانحراف معياري قدر ب (0.926).

تفاوتت تقديرات أفراد العينة حول عبارات البعد الاجتماعي للسعادة الوظيفية ، حيث يظهر من ترتيب هذه الفقرات على أساس أهميتها أن الفقرة السادسة " تتميز علاقتي مع زملائي بالتعاون والتفاهم والإيجابية" احتلت المرتبة الأولى من تلك الفقرات بأعلى متوسط حسابي قدره (4.07) وانحراف معياري (0.95) وهذا ما

يعطيها درجة موافقة مرتفعة ، في حين جاءت في المرتبة الثانية الفقرة الثالثة " أشعر بالاحترام وتقدير الإدارة لي " بمتوسط حسابي قدر ب(3.83) وانحراف معياري (0.82) وهذا ما يعطيها درجة موافقة مرتفعة، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة الثامنة" اشعر بالتقدير حول إسهاماتي وأفكاري التي أقدمها" بمتوسط حسابي(3.70) وانحراف معياري قدر ب(0.90) وهذا ما يعطيها درجة موافقة مرتفعة، في حين جاءت في المرتبة الرابعة الفقرة السابعة" أمزح مع المرؤوسين أثناء العمل" بمتوسط حسابي قدر ب (3.68) وانحراف معياري(0.94) وهذا ما يعطيها درجة موافقة مرتفعة، جاءت في المرتبة الخامسة الفقرة الاولى" يقدر مسؤولي الأعلى أدائي في العمل" بمتوسط حسابي قدر ب (3.67) وانحراف معياري (0.19) وهذا ما يعطيها درجة موافقة متوسطة ، تليها في المرتبة السادسة الفقرة الحادي عشر" بمدحني مديري عندما أقوم بعمل جيد فأشعر بالفخر والرضا" بمتوسط حسابي قدر ب (3.57) وانحراف معياري(0.89) وهذا ما يعطيها درجة موافقة متوسطة ، تليها في المرتبة السابعة الفقرة الخامسة" أشعر بأنني مهم داخل المؤسسة" بمتوسط حسابي قدر ب (3.55) وانحراف معياري (0.76) وهذا ما يعطيها كذلك درجة موافقة متوسطة ، جاءت في المرتبة الثامنة الفقرة الثانية" يتمتع مديري بالمصداقية والنزاهة والكفاءة والابتكار" بمتوسط حسابي قدر ب (3.53) وانحراف معياري (0.91) وهذا ما يعطيها درجة موافقة متوسطة، تليها في المرتبة التاسعة الفقرة الثانية عشر" لا أفكر بالتقاعد المبكر من وظيفتي" بمتوسط حسابي قدر ب (3.40) وانحراف معياري (1.16) وهذا ما اعطاها درجة موافقة متوسطة، في حين جاءت في المرتبة العاشرة الفقرة الرابعة" يتم مشاركتي في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل" بمتوسط حسابي قدر ب (3.10) وانحراف معياري (0.98) وهذا ما يعطيها درجة موافقة متوسطة، تليها في المرتبة الحادي عشر الفقرة التاسعة" اعمل داخل بيئة عمل توازن بين حقوق ومسؤوليات جميع الموظفين" بمتوسط حسابي قدر ب (3.07) وانحراف معياري (0.89)، اما المرتبة الاخيرة فكانت للفقرة العاشرة" تطبق مؤسستي مبادئ العدالة الإدارية" بأدنى قيمة للمتوسط الحسابي قدر ب (3.00) وانحراف معياري (0.93) .

1-4- اتجاه أفراد عينة الدراسة حول البعد الاقتصادي :

الجدول رقم (20): جدول يمثل اتجاه أفراد عينة الدراسة حول البعد الاقتصادي:

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابات
01	يتناسب راتي مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله و درجتي العلمية	3,17	1,237	متوسطة
02	انا راض جدا عن الأجر الذي أتقاضاه	3,12	1,316	متوسطة
03	فرص الترقية متوفرة لجميع الموظفين دون تفریق	2,57	1,198	متوسطة
04	تحرص الإدارة على تقديم الحوافز والتكريمات في شتى المجالات	2,63	1,134	متوسطة
05	استفيد من خدمات التأمين الاجتماعي ومن برنامج تأميني بعد التقاعد	3,87	1,016	مرتفعة
	المعدل العام	3,07	1,180	متوسطة

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

تشير بيانات الجدول رقم (20) وفقا لآراء عينة الدراسة:

الى ان العبارات التي تقيس البعد الاقتصادي للسعادة الوظيفية هي بشكل عام متوسطة ، وذلك بمتوسط

حسابي عام (3.07) وانحراف معياري قدر ب(1.18)

تفاوتت تقديرات افراد العينة حول عبارات البعد الاقتصادي للسعادة الوظيفية ، حيث يظهر من ترتيب هذه الفقرات على اساس اهميتها ان الفقرة الخامسة " استفيد من خدمات التأمين الاجتماعي ومن برنامج تأميني بعد التقاعد " احتلت المرتبة الاولى من تلك الفقرات بأعلى متوسط حسابي قدره (3.87) وانحراف معياري (1.016) وهذا ما يعطيها درجة موافقة مرتفعة، في حين جاءت في المرتبة الثانية الفقرة الاولى " يتناسب راتي مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله و درجتي العلمية" بمتوسط حسابي قدر ب (3.17) وانحراف معياري (1.23) وهذا ما يعطيها درجة موافقة متوسطة ، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة الثانية" أنا راض جدا عن الأجر الذي أتقاضاه" بمتوسط حسابي قدر ب (3.12) وانحراف معياري (1.31) وهذا ما يعطيها درجة موافقة متوسطة ، تليها في المرتبة الرابعة الفقرة الرابعة" تحرص الإدارة على تقديم الحوافز والتكريمات في شتى المجالات" بمتوسط حسابي قدر ب (2.63) وانحراف معياري (1.13) وهذا ما يعطيها درجة موافقة متوسطة ، اما المرتبة الاخيرة فكانت

للفقرة الثالثة" فرص الترقية متوفرة لجميع الموظفين دون تفریق" بأدنى قيمة للمتوسط الحسابي قدر ب (2.57) وانحراف معياري (1.19).

1-5- اتجاه أفراد عينة الدراسة حول المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) :

الجدول رقم (21) : جدول يمثل اتجاه أفراد عينة الدراسة حول أداء الموارد البشرية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابات
01	ألتزم بتنفيذ الواجبات والتعليمات المنظمة لعملي	4,15	0,444	مرتفعة
02	أنا راض حول ما أقدم من مجهودات في عملي و بكل فخر	4,23	0,533	مرتفعة
03	انضبط في أوقات العمل الرسمي دون اي تأخير	3,83	0,867	مرتفعة
04	أقوم بأعمال اضافية عن الأعمال المطلوبة مني	3,95	0,723	مرتفعة
05	أساهم في تقديم اقتراحات تزيد من حجم الأداء	3,83	0,763	مرتفعة
06	تحاول المؤسسة دائما الاحتفاظ بالعاملين أكثر كفاءة	3,73	1,056	مرتفعة
07	أساهم غالبا في زيادة الجودة في الأعمال المنجزة	3,93	0,686	مرتفعة
08	عدم الاهتمام بي يؤدي الى انخفاض في مستوى أدائي	3,33	1,422	متوسطة
09	تناسب السلطة الممنوحة للعاملين مع مسؤولياتهم وواجباتهم	3,08	0,889	متوسطة
10	أطور مهاراتي في العمل بشكل مستمر	4,02	0,725	مرتفعة
11	لدى القدرة على معالجة مشاكل العمل اليومية الطارئة بشكل سليم	3,97	0,663	مرتفعة
12	تعتبر عملية تقييم الإدارة لأدائي عملية مهمة	3,98	0,748	مرتفعة
	المعدل العام	3,83	0,793	مرتفعة

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS

تشير بيانات الجدول اعلاه وفقا لآراء عينة لدراسة:

أن نظرة الموارد البشرية إلى أدائهم هي بشكل عام مرتفعة، وذلك بمتوسط حسابي عام قدره (3.83) وانحراف معياري (0.79).

تفاوتت تقديرات العينة حول اداء الموارد البشرية ، حيث يظهر من ترتيب هذه الفقرات على أساس أهميتها أن الفقرة الثانية " أنا راض حول ما أقدم من مجهودات في عملي و بكل فخر "احتلت المرتبة الاولى من تلك الفقرات بأعلى متوسط حسابي قدره (4.23) وانحراف معياري (0.53) وهذا ما يعطيها درجة موافقة مرتفعة، في حين جاءت في المرتبة الثانية الفقرة الاولى " ألتزم بتنفيذ الواجبات والتعليمات المنظمة لعملي بمتوسط حسابي قدر ب (4.15) وانحراف معياري قدره (0.44) وهذا ما يعطيها درجة موافقة مرتفعة، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة العاشرة" أطور مهاراتي في العمل بشكل مستمر" بمتوسط حسابي قدره (4.02) وانحراف معياري (0.72) وهذا ما يعطيها درجة موافقة مرتفعة، وجاءت في المرتبة الرابعة الفقرة الثانية عشر " تعتبر عملية تقييم الإدارة لأدائي عملية مهمة" بمتوسط حسابي قدره (3.98) وانحراف معياري (0.74) وهذا ما يعطيها درجة موافقة مرتفعة، تليها في المرتبة الخامسة الفقرة الحادي عشر" لدى القدرة على معالجة مشاكل العمل اليومية الطارئة بشكل سليم بمتوسط حسابي قدره (3.97) وانحراف معياري(0.66) وهذا ما يعطيها درجة موافقة مرتفعة ، تليها في المرتبة السادسة الفقرة الرابعة" أقوم بأعمال اضافية عن الأعمال المطلوبة مني " بمتوسط حسابي قدر ب(3.95) وانحراف معياري(0.72) وهذا ما يعطيها درجة موافقة مرتفعة ، تليها في المرتبة السابعة الفقرة السابعة" أساهم غالبا في زيادة الجودة في الأعمال المنجزة" بمتوسط حسابي قدره (3.93) وانحراف معياري (0.68) وهذا ما يعطيها درجة موافقة مرتفعة، في حين جاءت في المرتبة الثامنة الفقرة الثالثة والفقرة الخامسة " انضبط في أوقات العمل الرسمي دون اي تأخير" ، " أساهم في تقديم اقتراحات تزيد من حجم الأداء" بمتوسط حسابي قدره (3.83) وانحراف معياري بالنسبة للفقرة الثالثة (0.86) والفقرة الخامسة (0.76) وهذا ما يعطيهم درجة موافقة مرتفعة، تليها في المرتبة التاسعة الفقرة السادسة" تحاول المؤسسة دائما الاحتفاظ بالعاملين أكثر كفاءة" بمتوسط حسابي قدره (3.73) وانحراف معياري(1.05) وهذا ما يعطيها درجة موافقة مرتفعة، في حين جاءت في المرتبة العاشرة الفقرة الثامنة" عدم الاهتمام بي يؤدي الى انخفاض في مستوى أدائي" بمتوسط حسابي قدر ب (3.33) وانحراف معياري (1.42) وهذا ما يعطيها درجة موافقة متوسطة، اما المرتبة الاخيرة فكانت للفقرة التاسعة " تتناسب السلطة الممنوحة للعاملين مع مسؤولياتهم وواجباتهم" بأدنى قيمة للمتوسط الحسابي قدر ب (3.08) وانحراف معياري (0.88).

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ونتائجها

I. اختبار فرضيات الدراسة:

من أجل اختبار صحة الفرضيات نعتمد بعض الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة one sample t test.

1- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

- فرضية العدم: لا يوجد مستوى من البعد الذاتي من وجهة نظر عينة الدراسة عند $\alpha \leq 0.05$.
- الفرضية البديلة: يوجد مستوى من البعد الذاتي من وجهة نظر عينة الدراسة عند $\alpha \leq 0.05$.

الجدول رقم (22): يوضح اختبار t للعينة الواحدة للفرضية الأولى

T	مستوى المعنوية	الفرضية الأولى
10.24	0.001	يوجد مستوى من البعد الذاتي من وجهة نظر عينة الدراسة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss.

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة $t=10.24$ بمستوى معنوية 0.001 وهي أقل من 0.05 أي نقبل فرضية البديلة القائلة بأنه يوجد مستوى من البعد الذاتي من وجهة نظر عينة الدراسة عند $\alpha \leq 0.05$.
اختبار الفرضية الثانية:

- فرضية العدم: لا يوجد مستوى من البعد المهني من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.
- الفرضية البديلة: يوجد مستوى من البعد المهني من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

الجدول رقم (23): يوضح اختبار t للعينة الواحدة للفرضية الثانية

T	مستوى المعنوية	الفرضية الثانية
9.20	0.001	يوجد مستوى من البعد المهني من وجهة نظر العينة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss.

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة $t=9.20$ بمستوى معنوية 0.001 وهي أقل من 0.05 أي نقبل فرضية البديلة القائلة بأنه يوجد مستوى من البعد المهني من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.
اختبار الفرضية الثالثة:

- فرضية العدم: لا يوجد مستوى من البعد الاجتماعي من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.
- الفرضية البديلة: يوجد مستوى من البعد الاجتماعي من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

الجدول رقم (24): يوضح اختبار t للعينة الواحدة للفرضية الثالثة

T	مستوى المعنوية	الفرضية الثالثة
7.53	0.001	يوجد مستوى من البعد الاجتماعي من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss.

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة $t = 7.53$ بمستوى معنوية 0.001 وهي أقل من 0.05 أي نقبل فرضية البديلة القائلة بأنه يوجد مستوى من البعد الاجتماعي من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

اختبار الفرضية الرابعة:

- فرضية العدم: لا يوجد مستوى من البعد الاقتصادي من وجهة نظر عينة الدراسة عند $\alpha \leq 0.05$.

- الفرضية البديلة: يوجد مستوى من البعد الاقتصادي من وجهة نظر العينة عند $\alpha \leq 0.05$.

الجدول رقم (25): يوضح اختبار t للعينة الواحدة للفرضية الرابعة

T	مستوى المعنوية	الفرضية الرابعة
0.67	0.50	يوجد مستوى من البعد الاقتصادي من وجهة نظر عينة الدراسة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss.

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة $t = 0.674$ بمستوى معنوية 0.503 وهي أكبر من 0.05 أي نرفض فرضية البديلة القائلة بأنه يوجد مستوى من البعد الاقتصادي من وجهة نظر عينة الدراسة عند $\alpha \leq 0.05$.

- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

يعد نموذج الانحدار الخطي الأسلوب الإحصائي الملائم لتحديد أثر أبعاد السعادة الوظيفية (البعد الذاتي، البعد المهني، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي) كمتغيرات مستقلة في تحسين أداء الموارد البشرية كمتغير تابع، ومعرفة فيما إذا كان ذلك الأثر ذا دلالة إحصائية وفي ضوء نتائج اختبار الفرضيات الفرعية يمكن الحكم بقبول أو رفض الفرضية الرئيسية الأولى كالتالي:

الجدول رقم(26): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المستقلة للسعادة الوظيفية والمتغير التابع أداء الموارد البشرية.

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	اختبار T		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اختبار F	
		قيمة t	المعنوية sig			قيمة F	المعنوية sig
الثابت	1.99	5.15					
البعد الذاتي	0.01	0.16	0.008				
البعد المهني	0.16	1.55	0.23				
البعد الاجتماعي	0.17-	1.20-	0.12				
البعد الاقتصادي	0.52	2.77	0.87				
				0.31	0.55	6.21	0.001

المصدر: إعداد الطالبين على ضوء مخرجات برنامج SPSS

إنّ نحو 1% من التغيرات في مستوى أداء الموارد البشرية يعود سببها إلى بعد الذاتي بافتراض ثبات المتغيرات الأخرى، بينما لم يكن هناك أثر لكل من العوامل البعد المهني والبعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي لأن قيم t المحسوبة جاءت أقل من قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 5% وكانت قيمتها على التوالي: (1.55، 1.20، 2.77)، عند مستوى دلالة أكبر من 5% وكانت قيمتهما على التوالي: (0.12، 0.87، 0.23). كما أن قيمة F المحسوبة والتي كانت تساوي F=6.21، جاءت أكبر من قيمة F الجدولية F=3.84 بقيمة احتمالية 0.00 عند مستوى دلالة 5%، لذا نقبل الفرضية البديلة القائلة بأن هناك دليل على معنوية النموذج المستخدم (نموذج الانحدار)، وقوته التفسيرية من الناحية الإحصائية ونستنتج أن هناك علاقة ارتباط بين السعادة الوظيفية ومستوى أداء الموارد البشرية، وأن معامل التحديد R²=0.31 يبين أن نحو 31% من التباين في مستوى أداء الموارد البشرية هو نتيجة تأثير السعادة الوظيفية.

أولاً: الفرضية الفرعية الأولى:

وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية

- فرضية العدم: لا يوجد أثر معنوي للبعد الذاتي في أداء الموارد البشرية عند $\alpha \geq 0.05$.

- الفرضية البديلة: يوجد أثر معنوي للبعد الذاتي في أداء الموارد البشرية عند $\alpha \geq 0.05$.

الفرضية الفرعية الثانية:

- فرضية العدم: لا يوجد أثر للبعد المهني في أداء الموارد البشرية عند $\alpha \geq 0.05$.

- الفرضية البديلة: يوجد أثر للبعد المهني في أداء الموارد البشرية عند $0.05 \geq \alpha$.

الفرضية الفرعية الثالثة

- فرضية العدم: لا يوجد أثر للبعد الاجتماعي في أداء الموارد البشرية عند $0.05 \geq \alpha$.

- الفرضية البديلة: يوجد أثر للبعد الاجتماعي في أداء الموارد البشرية عند $0.05 \geq \alpha$.

الفرضية الفرعية الرابعة:

- فرضية العدم: لا يوجد أثر للبعد الاقتصادي في أداء الموارد البشرية عند $0.05 \geq \alpha$.

- الفرضية البديلة: يوجد أثر للبعد الاقتصادي في أداء الموارد البشرية عند $0.05 \geq \alpha$.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

نلاحظ أن قيمة ($\text{sig}=0.05 \geq 0.008$)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 : فلا يوجد أثر معنوي للبعد الذاتي في أداء الموارد البشرية عند $0.05 \geq \alpha$ ، نقبل الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر معنوي للبعد الذاتي في أداء الموارد البشرية عند $0.05 \geq \alpha$.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

نلاحظ أن قيمة ($\text{sig}=0.23 \geq 0.05$)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 : بأنه لا يوجد أثر معنوي للبعد المهني في أداء الموارد البشرية عند $0.05 \geq \alpha$.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

نلاحظ أن قيمة ($\text{sig}=0.12 \geq 0.05$)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 : بأنه يوجد أثر معنوي للبعد الاجتماعي في أداء الموارد البشرية عند $0.05 \geq \alpha$.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

نلاحظ أن قيمة ($\text{sig}=0.87 \geq 0.05$)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 : بأنه يوجد أثر معنوي للبعد الاقتصادي في أداء الموارد البشرية عند $0.05 \geq \alpha$.

اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الموارد البشرية من وجهة نظر عينة الدراسة ترجع للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الوظيفة، المستوى التعليمي، الاقدمية).

يتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

أولاً: الفرضية الفرعية الأولى

- فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء الموارد البشرية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء الموارد البشرية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ثانيا: الفرضية الفرعية الثانية

- فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء العاملين تعزى لمتغير العمر عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء العاملين تعزى لمتغير العمر عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ثالثا: الفرضية الفرعية الثالثة

- فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء الموارد البشرية تعزى لمتغير الحالة العائلية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء الموارد البشرية تعزى لمتغير الحالة العائلية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

رابعا: الفرضية الفرعية الرابعة

فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء الموارد البشرية تعزى لمتغير عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء العاملين تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

خامسا: الفرضية الفرعية الخامسة

- فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء الموارد البشرية تعزى لمتغير للوظيفة مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- الفرضية البديلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء الموارد البشرية تعزى لمتغير الوظيفة مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

سيتم اختبار الفرضية الفرعية الأولى باختبار t للعينات المستقلة كما يلي:

الجدول رقم (27): نتائج اختبار t للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test)

أداء العاملين	F	P-Value	T	P-Value
الجنس	0.45	0.503	0.73-	0.46
			0.71-	0.48

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS.

قبل اختبار الفرضيات لابد من التأكد من شرط تساوي التباين بين المجموعتين وبالرجوع إلى الجدول السابق وبالعودة لاختبار Leven s لتجانس التباين وجدنا أن قيمة F ومعنويتها للجنس، جاءت مساوية على التوالي: (F=0.45 / P-Value=0.503)، مما يدعونا إلى قبول فرضية عدم القائل بتجانس (تساوي) تباين المجموعتين لأن القيمة المعنوية جاءت أكبر من المستوى المحدد 5%، مما يدعونا للوثوق بهذا الاختبار.

وبالنظر لقيمة t ومستوى معنويتها المقابلة لتساوي تباين المجموعتين (Equal variance assumed)، اتضح لدينا أن $P\text{-value}=0.46 > 0,05$ بالنسبة للجنس، مما يدفعنا لقبول فرضية عدم بمستوى دلالة 5%، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي المجموعتين فيما يتعلق بإستجابة عينة الدراسة حول أداء الموارد البشرية، ويتضح ذلك من عدم وجود فرق كبير بين متوسطات الذكور والإناث، حيث جاء مساويين لـ: 3.79 و 3.87 على التوالي. في حين سيتم اختبار الفرضيات الفرعية الثانية والثالثة والرابعة والخامسة بتحليل التباين الأحادي كما يظهر في الجدول التالي:

الجدول (28): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لأداء الموارد البشرية

ومتغيرات العمر، الاقدمية، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الوظيفة

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	قيمة F	P- Value	الدلالة الإحصائية
المستوى التعليمي	بين المجموعات	0.76	1.71	0.17	
	خلال المجموعات	8.30			
العمر	بين المجموعات	0.75	2.58	0.08	
	خلال المجموعات	8.30			
الاقدمية	بين المجموعات	0.36	1.19	0.31	
	خلال المجموعات	8.69			
الوظيفة	بين المجموعات	0.66	1.08	0.37	
	خلال المجموعات	8.40			

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS.

يتبين من الجدول رقم (28) أن قيم P-Value، المصاحبة لإحصائية F، كلها جاءت أكبر من 0.05 وبهذا نقبل فروض العدم عند مستوى دلالة 5%، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء الموارد البشرية تعزى لمتغيرات العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة، والاقدمية.

نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

تم التوصل إلى النتائج التالية:

- ✓ يوجد مستوى من البعد الذاتي للسعادة الوظيفية: تم التوصل لهذه النتيجة من خلال قبول الفرضية الأولى: يوجد مستوى من البعد الذاتي عند مستوى معنوية 5%؛
- ✓ يوجد مستوى من البعد المهني للسعادة الوظيفية: تم التوصل لهذه النتيجة من خلال قبول الفرضية الأولى: يوجد مستوى من البعد المهني للسعادة الوظيفية عند مستوى معنوية 5%؛
- ✓ يوجد مستوى من البعد الاجتماعي للسعادة الوظيفية: تم التوصل لهذه النتيجة من خلال قبول الفرضية الأولى: يوجد مستوى من البعد الاجتماعي للسعادة الوظيفية عند مستوى معنوية 5%؛
- ✓ لا يوجد مستوى من البعد الاقتصادي للسعادة الوظيفية: تم التوصل لهذه النتيجة من خلال رفض الفرضية الأولى: يوجد مستوى من البعد الاقتصادي للسعادة الوظيفية عند مستوى معنوية 5%؛
- ✓ يوجد تأثير للبعد الذاتي على أداء الموارد البشرية عند مستوى معنوية 5%؛
- ✓ لا يوجد تأثير للبعد المهني على أداء الموارد البشرية عند مستوى معنوية 5%؛
- ✓ لا يوجد تأثير للبعد الاجتماعي على أداء الموارد البشرية عند مستوى معنوية 5%؛
- ✓ لا يوجد تأثير للبعد الاقتصادي على أداء الموارد البشرية عند مستوى معنوية 5%؛
- ✓ لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية العاملين في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس؛
- ✓ لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية العاملين في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي؛
- ✓ لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية العاملين في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى لمتغير السن؛
- ✓ لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية العاملين في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى لمتغير الاقدمية؛
- ✓ لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية العاملين في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى لمتغير الوظيفة.

مناقشة النتائج:

اولاً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الاولى

نصت الفرضية الرئيسية الاولى للدراسة على انه يوجد مستوى من السعادة الوظيفية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة وذلك عند مستوى معنوية 5%. حيث اكدت الدراسة التطبيقية على صحة هذه الفرضية، ولقد توصلنا إلى ذلك من خلال مجموعة من النقاط نوردتها في الآتي:

- اكدت الدراسة ان الغالب في المؤسسة هو البعد الذاتي بمتوسط حسابي عام (3.58) ما يمثل درجة مرتفعة من الموافقة، يليه البعد الاجتماعي بمتوسط حسابي (3.51)، ثم البعد المهني بمتوسط حسابي (3.20) ما يمثل درجة متوسطة من الموافقة، واخيراً البعد الاقتصادي بمتوسط حسابي قدر ب (3.07).

وهذا ما يدل على ان العينة التي تم جمعها تشعر بمستوى اجمالي متوسط من السعادة الوظيفية.

ثانياً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

نصت الفرضية الرئيسية الثانية على انه يوجد اثر لأبعاد السعادة الوظيفية في اداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة وذلك عند مستوى معنوية 5%، حيث اظهرت النتائج بعد القيام بالدراسة التطبيقية على انه:

- يوجد اثر للبعد الذاتي في اداء الموارد البشرية وذلك من خلال ان افراد عينة الدراسة يشعرون بالفخر والاعتزاز بمهنتهم وبالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها، وهذا يشير الى ان هؤلاء الافراد يرون عملهم كجزء من هويتهم ويشعرون بالارتباط العاطفي بالمؤسسة التي يعملون بها، وهو شعور ايجابي يؤثر بشكل كبير على مستوى رضاهم الوظيفي وسعادتهم في الحياة العملية.

- كما أوضحت الدراسة على ان افراد عينة الدراسة يشعرون بمستوى من السعادة والحيوية اثناء العمل، وهذا يشير إلى أن هؤلاء الأفراد يشعرون بالارتياح والرضا اثناء العمل، مما يؤدي ذلك الى زيادة في مستوى الانتاجية ورفع مستوى الاداء.

- نصت الفرضية على انه يوجد اثر للبعد المهني في اداء الموارد البشرية من وجهة نظر عينة الدراسة، حيث اكدت الدراسة التطبيقية انه لا يوجد اثر للبعد المهني في اداء لموارد البشرية، وهذا يشير الى وجود بعض العوامل الايجابية في بيئة العمل، ولكن المؤسسة محل الدراسة تحتاج الى المزيد من التحسينات والاهتمام بالعوامل التي بدورها تؤثر على مستوى السعادة في البعد المهني.

- نصت الفرضية على انه يوجد اثر للبعد الاجتماعي في اداء الموارد البشرية من وجهة نظر عينة الدراسة، حيث اكدت الدراسة التطبيقية انه لا يوجد اثر للبعد الاجتماعي في اداء الموارد البشرية من وجهة نظر عينة الدراسة ويمكن تفسير هذه النتيجة على انه يوجد فقط بعض العوامل التي تساهم في الشعور بالسعادة الوظيفية في جامعة

غرداية كاحترام والتقدير، التفاهم والايجابية ، المشاركة في اتخاذ القرارات...الخ، بينما لا يوجد اهتمام كبير للجوانب الاخرى في المؤسسة محل الدراسة.

-نصت الفرضية انه يوجد اثر للبعد الاقتصادي في اداء الموارد البشرية من وجهة نظر عينة الدراسة في جامعة غرداية ، بحيث اكدت الدراسة التطبيقية انه لا يوجد اثر للبعد الاقتصادي في اداء الموارد البشرية ، وهذا راجع الى ان افراد الدراسة لم يشعروا بالرضا في عدة جوانب من بينها: عدم الحصول على رواتب ومكافآت تلائم الجهد المبذول ، عدم وجود فرص ترقية للجميع ، عدم الرضا عن الاجر الممنوح...الخ وهذا ما يدل على ان المؤسسة محل الدراسة لا تولي عناية كبيرة لتحفيز مواردها البشرية.

ثالثا: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

من خلال اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة تم التوصل الى عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية في اداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى الى المتغيرات الديمغرافية المختلفة بالمؤسسة محل الدراسة حسب متغيرات الجنس، المستوى التعليمي، السن، الوظيفة والاقدمية، وهذا يشير على ان هذه العوامل لا تؤثر من مستوى الاداء الفعلي للموظفين ،بحيث اثبتت نتائج الدراسة ان الموظفين ملتزمين بتنفيذ واجباتهم وتعليمات المنظمة بدرجة موافقة مرتفعة قدرت بمتوسط حسابي (4.15) وهذا ما دل على ان هؤلاء الموظفين لديهم رضا وظيفي حول هذه المنظمة، كما اثبتت نتائج الدراسة ان هناك رضا للأفراد حول ما يقدمون من جهود وبكل فخر.

كما اثبتت نتائج هذه الدراسة ان الموظفين يطورون من مهاراتهم في العمل بشكل مستمر ، ويتميزون بانضباط في اوقات العمل وهذا ما يدل على ان موظفي جامعة غرداية لديهم مستوى عالي من الالتزام الوظيفي ، وهذا ما سينتج عنه ما يسمى بالاستقرار الوظيفي .

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تطرقنا الى التعرف على المؤسسة محل الدراسة "جامعة غرداية" وكذا الهيكلة الإدارية التي تسير وفقها، ولقد تم عرض الدراسة التطبيقية من خلال تحليل أسئلة الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة الدراسة المتمثلة في الموظفين بجامعة غرداية، للإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في "ما دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة؟" والتي تمت معالجتها بأساليب احصائية عديدة كالنسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار الفا كرومباخ... ثم قمنا بعرض وتحليل نتائج الدراسة التطبيقية واختبار الفرضيات.

وسيتم توضيح أهم النتائج في خاتمة الدراسة مع تقديم بعض الاقتراحات وآفاق الدراسة التي يمكنها إثراء موضوع السعادة الوظيفية ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية.

خاتمة

خاتمة:

وفي الختام يمكن القول بأن هذه الدراسة هدفت إلى معرفة دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية بجامعة غرداية، بإعتبار كلاهما لهما أهمية كبيرة في المنظمات بصفة عامة، وبالتالي فإن تحقيق السعادة الوظيفية وتحسين أداء الموارد البشرية يساعد على تحقيق أهداف المنظمة وزيادة ربحيتها، كما يؤدي إلى تحسين جودة حياة الموظفين، لذا يجب على المؤسسات العمل على تحقيق هذه العوامل وتعزيزها باستمرار.

وكي نسقط ما درسناه في الجانب النظري ونجيب على إشكالتنا الرئيسية المطروحة سابقا والمتمثلة في: ما دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر عينة الدراسة؟

نتطرق الى النتائج التالية:

نتائج الدراسة:

- ✓ يوجد مستوى من البعد الذاتي للسعادة الوظيفية.
- ✓ يوجد مستوى من البعد المهني للسعادة الوظيفية.
- ✓ يوجد مستوى من البعد الاجتماعي للسعادة الوظيفية.
- ✓ لا يوجد مستوى من البعد الاقتصادي للسعادة الوظيفية.
- ✓ يوجد تأثير للبعد الذاتي على أداء الموارد البشرية.
- ✓ لا يوجد تأثير للبعد المهني على أداء الموارد البشرية.
- ✓ لا يوجد تأثير للبعد الاجتماعي على أداء الموارد البشرية.
- ✓ لا يوجد تأثير للبعد الاقتصادي على أداء الموارد البشرية.
- ✓ لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
- ✓ لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر.
- ✓ لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- ✓ لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى لمتغير الوظيفة.

✓ لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية العاملين في أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى لمتغير الاقدمية.

الإقتراحات:

من خلال مجريات الدراسة والنتائج المتوصل إليها، نتقدم ببعض المقترحات والمتمثلة في:

- الحرص على توفير بيئة عمل ملائمة وصحية ومريحة للموظفين وتوفير الوسائل اللازمة لتحسين صحتهم النفسية والجسدية.
- تحفيز وتكريم الموظفين، وتقديم الدعم الأزم لهم لتطوير مهارتهم وإمكانياتهم.
- إشراك الموظفين في عملية إتخاذ القرارات والتخطيط إستراتيجي.
- تعزيز الثقافة التنظيمية والتحفيز على العمل الجماعي وروح التعاون.
- تحسين الإتصال والتواصل بين الموظفين والإدارة.
- توفير فرص الترفيه مثل الأنشطة الرياضية والترفيهية والتي بدورها تساعد على تحسين الصحة النفسية للعاملين.
- إستخدام التقنيات الذكية والحديثة.
- ضرورة أن تعيد المؤسسات الجزائرية النظر في فهمها لدور العنصر البشري في نجاح المؤسسة.

الآفاق المستقبلية:

- العوامل المؤثرة في السعادة الوظيفية للعاملين في القطاع العام والخاص.
- دور بيئة العمل في تحقيق السعادة الوظيفية وتحسين الأداء البشري.
- تأثير السعادة الوظيفية على الاستقرار الوظيفي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب:

1. أحمد إبراهيم أبو سن، إدارة الموارد البشرية، ط4، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، الخرطوم، 2012.
2. أحمد سيد مصطفى (ب)، إدارة السلوك التنظيمي - رؤية معاصر-، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000.
3. أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، لبنان، 1983.
4. بدوي احمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الادارية، دار الكاتب المصرية، القاهرة، 1993.
5. رولا المعايطه، صالح الحموري، السعادة المؤسسية سعادة الموظفین والطاقة الايجابية في بيئة العمل، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع.
6. عادل مُجَّد زاید، ادارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2003.
7. عبد الله مُجَّد غانم العامري، السعادة في المنظور الاسلامي، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت لبنان، 2005.
8. قصي خليفة قحطان، ادارة الموارد البشرية في المنشآت السياحية، دار المعتز، الاردن، 2015.
9. مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية، دار النشر، مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية، 2001.
10. مُجَّد الفاتح محمود، بشير مغربي، إدارة الموارد البشرية، دار النشر للجامعات، مصر، 2013.
11. مُجَّد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية نحو منهج إستراتيجي متكامل، دار النشر العبيكان، السعودية، 2008.

ثانياً: الدوريات:

11. آية مُجَّد عادل، حمدي مُجَّد بدران، أثر توافق الفرد مع بيئة المنظمة على الأداء الإبداعي، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد الرابع، العدد الثاني، كلية التجارة، جامعة دمياط، جوان 2023.

12. حمود حيمر، أهمية عملية تحسين اداء الموارد البشرية للمؤسسات ومعوقاتهما، دراسة حالة الموارد البشرية العاملة بإدارة مؤسسة صيدال لصناعة الادوية بقسنطينة، المجلد5، العدد1، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة بشار.
13. سحر فايد، السعادة الوظيفية، مجلة نادي تدريب المايسترو، العدد15، يناير2023.
14. عبد الباري إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، منشورات المنظمة العربية للتنمية البشرية، القاهرة، مصر، 2003.
15. عمار فتحي موسى إسماعيل، دور السعادة الوظيفية في تحسين الأداء الموسيقي، دراسة تطبيقية، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، جامعة مدينة السادات.
16. كريا الخنجي، السعادة الوظيفية في بيئة العمل، مجلة أخبار الخليج، بتاريخ 02 أبريل 2023.
17. مانع فاطمة، بوهراوة زورة، السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي؛ مجلة الاستراتيجية والتنمية؛ المجلد 11؛ العدد 2. خاص (فيفري 2021)، جامعة الشلف، الجزائر، جامعة خميس مليانة، الجزائر.
18. مُجَّد جاسم الشعبان، ومُجَّد صالح الابعج، ادارة الموارد البشرية في ظل استخدام الاساليب العلمية الحديثة، ط1، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2014.
19. مروان طاهر الزغي، جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الإلتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 36، العدد 02، كلية الآداب، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 2008/08/19.
20. وفاء فنجري، مرزوق سعيد، العدالة التنظيمية وانعكاسها على السعادة الوظيفية دراسة ميدانية على المعاهد الإدارية العليا، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، 2021/08/23.
- ثالثاً: الرسائل والمذكرات الجامعية:
- أ- رسائل الماجستير:
21. بن شعبان سميرة، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، سنة 2018.
22. بوعطيط جلال الدين، الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل التنظيم، تخصص: السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري محمود، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009.

23. عادل عشي، الأداء المالي للمؤسسة، قياس وتقييم، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، معهد الاقتصاد، جامعة بسكرة، 2002.
24. عاشوري إبتسام، الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، رسالة مدممة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والعلوم، قسم العلوم الإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.
- ب- مذكرات الماستر:
25. بجعة هدار، دور معايير السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر، قسم علوم التسيير، تخصصك تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012.
26. بدرية محمد يوسف الرواحية، التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة الداخلية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد والتوجيه، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، 2016.
27. برباح محمد الأمين، موساوي يحي، تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية -دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية-، مذكرة ماستر في علوم التسيير، الملحق الجامعية مغنية، سنة 2015.
28. بن قسوم جهيدة، قادري صورية، أثر الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة مؤسسة رغوة الجنوب- تقرت (ولاية ورقلة)، مذكرة ماستر علوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، سنة 2019.
29. سعيد ثريا، أثر تحسين أداء الموارد البشرية على التقليل من المخاطر التشغيلية في البنوك التجارية الجزائرية "دراسة حالة لعينة البنوك الجزائرية"، مذكرة ماستر في علوم التسيير، تخصص: دراسات مالية، جامعة غرداية، سنة 2020.
30. سلامي كريمة، دور نظام الأجور في تعزيز ولاء العامل للمؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة 8 ماي 1945، قلمة 2019/2018.

31. فضيلة بلالي، نجوى علاهم، دور التدريب في تحسين اداء العاملين في المؤسسة، دراسة حالة الوكالات المحلية للتشغيل بالوادي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكايمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي الجزائر، 2018/2017.

32. قصير بن عودة، مختار أيوب، نظام تقييم الأداء وعلاقته بالتحسن المستمر في ظل معايير مواصفات الأيزو 9000 "دراسة ميدانية بمؤسسة OR SIM للصناعات الميكانيكية"، غليزان، الجزائر، 2019.

33. كساح عبد الرزاق، دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات العمومية "دراسة حالة بلدية شمكة"، مذكرة ماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2019.

34. منى سالم عمر العامري، علاقة جوانب العمل؛ مستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاص؛ أطروحة مقدمة لاكتمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الحكومة والسيادة العامة، قسم العلوم السياسية؛ كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؛ جامعة الإمارات العربية المتحدة؛ ديسمبر 2017.

رابعًا: المراجع الأجنبية:

- (1)Endah Agustien 'how does happiness at work 'employee performance in the head office of bkkbn 'university economics and business administration indonesia ،2020

خامسًا: مواقع الويب:

1. wafaasameh al khazendar 2022 جويلية 18 بتاريخ 14:41 طرق تحسين الموظفين؛ <https://www.Zoho.com>
2. <https://www.univ-ghardaia.dz>

الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة المحكمين

الجامعة	الرتبة	الأستاذ	الرقم
جامعة غرداية	أستاذ محاضر " ب "	عجيلة حنان	01
جامعة غرداية	أستاذ التعليم العالي	بلعور سليمان	02
جامعة غرداية	أستاذ محاضر " ب "	عنيشل عبد الله	03
جامعة غرداية	أستاذ التعليم العالي	دحو سليمان	04
جامعة غرداية	أستاذ التعليم العالي	سعداوي فريد	05

الملحق رقم (02): الاستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

استمارة (استبيان)

السيدة (ة) المحترم(ة)

تحية طيبة وبعد:

في إطار التحضير لمذكرة نهاية الدراسة الجامعية لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص ادارة الموارد البشرية، تحت عنوان " دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية " للسنة الجامعية 2023 / 2022 - دراسة حالة بجامعة غرداية -
يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان بهدف الحصول على آرائكم ومقترحاتكم حول ما تتضمنه العبارات ، لذا يرجى منكم التكرم بالإجابة عليها بتمعن وذلك بوضع اشارة (x) في الخانة التي تتفق مع رأيكم كمساعدة منكم في انجاح هذه الدراسة ، والشكر الجزيل على تفهمكم ومساهمتم في خدمة هذا البحث.

المحور الاول: المعلومات الشخصية

الرجاء وضع علامة (x) في المكان المناسب:

الجنس: ذكر أنثى

المستوى التعليمي: أقل من ثانوي ثانوي جامعي دراسات عليا

السن: أقل من 35 سنة من 35 الى 45 من 45 فما فوق

الأقدمية في العمل: أقل من 10 سنوات من 10 سنوات الى 20 سنة أكثر من 20 سنة

الوظيفة: أستاذ استاذ و اداري رئيس مصلحة اطار موظف

المحور الثاني: السعادة الوظيفية

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الذاتي (توافق الفرد مع مهنته)						
01	أشعر بالسعادة والمتعة في عملي					
02	أشعر بالحيوية والنشاط اثناء اداء عملي					
03	اعتز بمهنتي وانتمائي للمؤسسة التي أعمل فيه					
04	انصح أصدقائي بعدم ترك العمل كموظفين في هذه المؤسسة					
05	أشعر بالامان والطمأنينة والاستقرار في مهنتي					
البعد المهني (ظروف العمل، البرامج التدريبية..)						
01	ظروف عملي ملائمة من حيث التهوية ، الاضاءة ، والحرارة					
02	توفر مؤسستنا أدوات الصحة والسلامة المهنية					
03	أعتقد أن المؤسسة التي أعمل بها تهتم بتدريب عمالها					
04	تقوم الادارة بوضع نظام وقوانين ولوائح تسهر على تطبيقها					
05	توزيع ساعات العمل يناسبني					
06	توفر لي البرامج التدريبية تشكيلة واسعة من المعارف والمهارات					
البعد الاجتماعي (العلاقة مع الرؤساء ، المرؤوسين ، الزملاء..وبينة العمل)						
01	يقدر مسؤولي الاعلى أدائي في العمل					
02	يتمتع مديري بالمصداقية والنزاهة والكفاءة والابتكار					
03	أشعر بالاحترام وتقدير الادارة لي					

					04	يتم مشاركتي في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل
					05	اشعر بأنني مهم داخل المؤسسة
					06	تتميز علاقتي مع زملائي بالتعاون والتفاهم والايجابية
					07	امزح مع المرؤوسين أثناء العمل
					08	اشعر بالتقدير حول اسهاماتي وأفكاري التي أقدمها
					09	أعمل داخل بيئة عمل توازن بين حقوق ومسؤوليات جميع الموظفين
					10	تطبق مؤسستي مبادئ العدالة الادارية
					11	يمدحني مديري عندما أقوم بعمل جيد فأشعر بالفخر والرضا
					12	لا أفكر بالتقاعد المبكر من وظيفتي
البعد الاقتصادي (الاجر، العلاوات، الترقيات، الخدمات والمزايا الاجتماعية)						
					01	يتناسب راتبى مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله ودرجتي العلمية
					02	انا راض جدا عن الاجر الذي اتقاضاه
					03	فرص الترقية متوفرة لجميع الموظفين دون تفریق
					04	تحرص الادارة على تقديم الحوافز و التكريمات في شتى المجالات
					05	استفيد من خدمات التأمين الاجتماعي ، ومن برنامج تأميني بعد التقاعد

المحور الثالث: أداء الموارد البشرية

					01	ألتزم بتنفيذ الواجبات والتعليمات المنظمة لعملتي
					02	انا راض حول ما اقدم من مجهودات في عملي وبكل فخر
					03	انظبط في اوقات العمل الرسمي دون اي تاخير
					04	أقوم بأعمال اضافية عن الاعمال المطلوبة مني
					05	اساهم في تقديم اقتراحات تزيد من حجم الأداء
					06	تحاول المؤسسة دائما الاحتفاظ بالعاملين أكثر كفاءة
					07	اساهم غالبا في زيادة الجودة في الاعمال المنجزة
					08	عدم الاهتمام بي يؤدي الى انخفاض في مستوى ادائي
					09	تناسب السلطة الممنوحة للعاملين مع مسؤولياتهم و واجباتهم
					10	أطور مهاراتي في العمل بشكل مستمر
					11	لدي القدرة على معالجة مشاكل العمل اليومية الطارئة بشكل سليم وموضوعي
					12	تعتبر عملية تقييم الادارة لأدائي عملية مهمة

الملحق رقم (03): مخرجات SPSS

معامل الفا كرونباخ*****

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,869	40

Correlations

Notes

	Output Created	21-MAY-2023 11:38:05
	Comments	
Input	Data	C:\Users\user47\Downloads\السعادة-الوظيفية.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=ع1 ع2 ع3 ع4 ع5 ع6 الذاتي_البعد_متوسط /PRINT=ONETAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1] C:\Users\user47\Downloads\السعادة - الوظيفية - السعادة.sav

Correlations

		أشعر بالسعادة والمتعة في عملي	أشعر بالحيوية والنشاط أثناء عملي	أعزز بمهنتي وانتمائي للمؤسسة التي أعمل بها	أنصح أصدقائي بعدم ترك العمل كموظفين في المؤسسة	أشعر بالأمان والطمأنينة والاستقرار في عملي	متوسط البعد الذاتي
أشعر بالسعادة والمتعة في عملي	Pearson Correlation	1	,437**	,757**	,420**	,607**	,700**
	Sig. (1-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
أشعر بالحيوية والنشاط أثناء عملي	Pearson Correlation	,437**	1	,513**	,311**	,362**	,569**
	Sig. (1-tailed)	<,001		<,001	,008	,002	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
أعزز بمهنتي وانتمائي للمؤسسة التي أعمل بها	Pearson Correlation	,757**	,513**	1	,578**	,523**	,785**
	Sig. (1-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
أنصح أصدقائي بعدم ترك العمل كموظفين في المؤسسة	Pearson Correlation	,420**	,311**	,578**	1	,333**	,727**
	Sig. (1-tailed)	<,001	,008	<,001		,005	<,001
	N	60	60	60	60	60	60

أشعر بالأمان والطمأنينة والاستقرار في عملي	Pearson Correlation	,607**	,362**	,523**	,333**	1	,694**
	Sig. (1-tailed)	<,001	,002	<,001	,005		<,001
	N	60	60	60	60	60	60
متوسط البعد الذاتي	Pearson Correlation	,700**	,569**	,785**	,727**	,694**	1
	Sig. (1-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

Notes

Output Created		21-MAY-2023 11:39:07
Comments		
Input	Data	C:\Users\user47\Downloads\السعادة-الوظيفية.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=ع7 ع8 ع9 ع10 ع11 المهني_البعد_متوسط ع12 /PRINT=ONETAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,04

Correlations

		ملائمة عملي ظروف التهوية حيث من والحرارة والإضاءة	أدوات مؤسستنا توفر والسلامة الصحة المهنية	المؤسسة ان أعتقد تهتم بها أعمل التي عمالها بتدريب	بوضع الإدارة تقوم ولوائح قوانين و نظام تطبيقها على تسهر	العمل ساعات توزيع بناسيني	البرامج لي توفر تشكيلة التدريبية المعارف من واسعة والمهارات	المهني_البعد_متوسط
التهوية حيث من ملائمة عملي ظروف والحرارة والإضاءة	Pearson Correlation	1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,838**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
والسلامة الصحة أدوات مؤسستنا توفر المهنية	Pearson Correlation	1,000**	1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,838**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
تهتم بها أعمل التي المؤسسة ان أعتقد عمالها بتدريب	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**	1,000**	,838**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
قوانين و نظام بوضع الإدارة تقوم تطبيقها على تسهر ولوائح	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**	,838**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60

يناسبني العمل ساعات توزيع	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	,838**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
تشكيلة التدريبية البرامج لي توفر والمهارات المعارف من واسعة	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	,838**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
المهني_البعْد_متوسط	Pearson Correlation	,838**	,838**	,838**	,838**	,838**	,838**	1
	Sig. (1-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

Notes

Output Created	21-MAY-2023 11:39:55
Comments	
Input	Data C:\Users\user47\Downloads\السعادة-الوظيفية.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=ع13 ع14 ع15 ع16 ع17 ع18 ع19 ع20 ع21 ع22 ع23 ع24 الإجتماعي_البعد_متوسط /PRINT=ONETAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,08

Correlations

		يتمتع مديري يقدر مسؤولي الأعلى في أدائي العمل	يتمتع مديري بالمصداقية بالنزاهة والكفاءة والابتكار	أشعر بالاحترام وتقدير لي الإدارة	يتم مشاركتي اتخاذ في القرارات الخاصة بالعمل	تمتيز مع علاقتي زملائي بالتعاون والنفاهم والإيجابية	مع أمزح المرووسين العمل أثناء	أشعر بالتقدير حول إسهاماتي وأفكاري أقدمها التي	داخل اعمل عمل بيئة بين توازن حقوق ومسؤوليات جميع الموظفين	يمدحني مديري أقوم عندما جيد بعمل فأشعر بالفخر والرضا	أفكر لا بالتقاعد من المبكر وظيفتي	الإجتماعي_البعد_متوسط		
الأعلى مسؤولي يقدر العمل في أدائي	Pearson Correlation	1	,522**	,374**	,357**	,265*	,123	,052	,449**	,275*	,355**	,486**	,111	,627**
	Sig. (1- tailed)		<,001	,002	,003	,020	,175	,346	<,001	,017	,003	<,001	,199	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

بالمصداقية مديري يتمتع والكفاءة النزاهة والابتكار	Pearson	,522**	1	,458**	,091	,155	,095	,022	,320**	,411**	,515**	,374**	,115	,583**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	<,001		<,001	,246	,119	,235	,433	,006	<,001	<,001	,002	,191	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
وتقدير بالاحترام أشعر لي الإدارة	Pearson	,374**	,458**	1	,416**	,440**	,079	,126	,452**	,380**	,306**	,338**	-,105	,591**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,002	<,001		<,001	<,001	,275	,168	<,001	,001	,009	,004	,212	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
اتخاذ في مشاركتي يتم بالعمل الخاصة القرارات	Pearson	,357**	,091	,416**	1	,597**	,119	,180	,583**	,336**	,220*	,340**	,141	,629**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,003	,246	<,001		<,001	,183	,085	<,001	,004	,046	,004	,141	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
داخل مهم بانني أشعر المؤسسة	Pearson	,265*	,155	,440**	,597**	1	,088	,197	,411**	,314**	,235*	,330**	,185	,593**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,020	,119	<,001	<,001		,252	,066	<,001	,007	,035	,005	,078	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
مع علاقتي تتميز والنفاهم بالتعاون زملائي والإيجابية	Pearson	,123	,095	,079	,119	,088	1	,436**	,200	,251*	,095	,234*	,021	,401**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,175	,235	,275	,183	,252		<,001	,063	,026	,236	,036	,436	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

المرووسين مع أمزح العمل أثناء	Pearson	,052	,022	,126	,180	,197	,436**	1	,341**	,304**	,305**	,257*	,086	,483**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,346	,433	,168	,085	,066	<,001		,004	,009	,009	,024	,257	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
حول بالتقدير اشعر التي وأفكاري إسهاماتي أقدمها	Pearson	,449**	,320**	,452**	,583**	,411**	,200	,341**	1	,336**	,378**	,298*	,147	,707**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	<,001	,006	<,001	<,001	<,001	,063	,004		,004	,001	,010	,131	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
عمل بيئة داخل اعمل حقوق بين توازن جميع ومسؤوليات الموظفين	Pearson	,275*	,411**	,380**	,336**	,314**	,251*	,304**	,336**	1	,743**	,418**	,039	,687**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,017	<,001	,001	,004	,007	,026	,009	,004		<,001	<,001	,384	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
مبادئ مؤسستي تطبق الإدارية العدالة	Pearson	,355**	,515**	,306**	,220*	,235*	,095	,305**	,378**	,743**	1	,426**	,000	,655**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,003	<,001	,009	,046	,035	,236	,009	,001	<,001		<,001	,500	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
عندما مديري يمنحني فأشعر جيد بعمل أقوم والرضا بالفخر	Pearson	,486**	,374**	,338**	,340**	,330**	,234*	,257*	,298*	,418**	,426**	1	,153	,668**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	<,001	,002	,004	,004	,005	,036	,024	,010	<,001	<,001		,121	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

المبكر بالتقاعد أفكر لا وظيقتي من	Pearson	,111	,115	-,105	,141	,185	,021	,086	,147	,039	,000	,153	1	,311**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,199	,191	,212	,141	,078	,436	,257	,131	,384	,500	,121		,008
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
الإجتماعي_البعد_متوسط	Pearson	,627**	,583**	,591**	,629**	,593**	,401**	,483**	,707**	,687**	,655**	,668**	,311**	1
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,008
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

Notes

	Output Created	21-MAY-2023 11:40:42
	Comments	
Input	Data	C:\Users\user47\Downloads\السعادة_الوظيفية.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=ع25 ع26 ع27 ع28 الاقتصادي_البعد 29ع /PRINT=ONETAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

Correlations

		طبيعة مع راتبي يتناسب أبذله الذي والجهد عملي العلمية درجتي و أبذله	الأجر عن جدا راض انا أتقاضاه الذي	متوفرة الترقيّة فرص دون الموظفين لجميع تفريق	على الإدارة تحرص والتكريمات الحوافز تقديم المجالات شتى في	التأمين خدمات من استفيد برنامج ومن الاجتماعي التقاعد بعد تاميني	الاقتصادي_البعد
الذي والجهد عملي طبيعة مع راتبي يتناسب العلمية درجتي و أبذله	Pearson Correlation	1	,727**	,312**	,189	,153	,730**
	Sig. (1-tailed)		<,001	,008	,074	,122	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
أتقاضاه الذي الأجر عن جدا راض انا	Pearson Correlation	,727**	1	,409**	,336**	,215*	,821**
	Sig. (1-tailed)	<,001		<,001	,004	,050	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
دون الموظفين لجميع متوفرة الترقيّة فرص تفريق	Pearson Correlation	,312**	,409**	1	,480**	,216*	,717**
	Sig. (1-tailed)	,008	<,001		<,001	,049	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
الحوافز تقديم على الإدارة تحرص	Pearson Correlation	,189	,336**	,480**	1	,119	,623**

المجالات شتى في والتكريمات	Sig. (1-tailed)	,074	,004	<,001		,183	<,001
	N	60	60	60	60	60	60
ومن الاجتماعي التأمين خدمات من استفيد	Pearson Correlation	,153	,215*	,216*	,119	1	,467**
التقاعد بعد تاميني برنامج	Sig. (1-tailed)	,122	,050	,049	,183		<,001
	N	60	60	60	60	60	60
الاقتصادي_البعد	Pearson Correlation	,730**	,821**	,717**	,623**	,467**	1
	Sig. (1-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

Notes

Output Created	21-MAY-2023 11:41:24
Comments	
Input	Data C:\Users\user47\Downloads\السعادة\الوظيفية.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	60

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=ع30 ع31 ع32 ع33 ع40 ع39 ع38 ع37 ع36 ع35 ع34 ع البشرية_الموارد_أداء_متوسط /PRINT=ONETAIL NOSIG FULL /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,11
	Elapsed Time	00:00:00,09

Correlations

									القدرة لدى	
			أقوم			عدم	تناسب		على	
	راض أنا	في انضبط	بأعمال	تحاول	أساهم	الاهتمام	السلطة		معالجة	تعتبر
بتنفيذ التزم	ما حول	أوقات	اضافية	في أساهم	المؤسسة	في غالبا	الممنوحة	أطور	مشاكل	تقييم عملية
الواجبات	من أقدم	العمل	عن	تقديم	دائما	زيادة	للعاملين	مهالاتي	العمل	الإدارة
والتعليمات	مجهودات	الرسمي	الأعمال	اقتراحات	الاحتفاظ	في الجودة	مع	العمل في	اليومية	لأدائي
المنظمة	عملي في	اي دون	المطلوبة	من تزيد	بالعاملين	الأعمال	مسؤولياتهم	بشكل	الطارئة	عملية
لعملي	فخر بكل و	تأخير	مني	الأداء حجم	كفاءة أكثر	المنجزة	وواجباتهم	مستمر	سليم بشكل	مهمة
										البشرية_الموارد_أداء_متوسط

الواجبات بتنفيذ ألتزم لعملي المنظمة والتعليمات	Pearson	1	,494**	,462**	,129	,225*	,087	,200	,188	,011	,045	,190	,212	,467**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)		<,001	<,001	,163	,042	,255	,062	,075	,468	,367	,073	,052	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
من أقدم ما حول راض أنا بكل و عملي في مجهودات فخر	Pearson	,494**	1	,343**	,339**	,264*	,173	,322**	,231*	-,078	,034	,166	,095	,503**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	<,001		,004	,004	,021	,093	,006	,038	,278	,399	,102	,235	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
العمل أوقات في انضبط تأخير اي دون الرسمي	Pearson	,462**	,343**	1	,203	,111	,284*	,352**	,183	,260*	,004	,079	,336**	,601**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	<,001	,004		,060	,199	,014	,003	,080	,022	,486	,275	,004	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
عن اضافية بأعمال أقوم مني المطلوبة الأعمال	Pearson	,129	,339**	,203	1	,200	,227*	,198	,181	-,073	,196	,103	-,033	,434**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,163	,004	,060		,063	,041	,064	,083	,291	,067	,218	,401	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
تزيد اقتراحات تقديم في أساهم الأداء حجم من	Pearson	,225*	,264*	,111	,200	1	,323**	,400**	,318**	,071	,097	,022	,411**	,588**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,042	,021	,199	,063		,006	<,001	,007	,295	,230	,433	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

الاحتفاظ دائما المؤسسة تحاول كفاءة أكثر بالعاملين	Pearson	,087	,173	,284*	,227*	,323**	1	,397**	-,008	,476**	,294*	-,086	,338**	,624**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,255	,093	,014	,041	,006		<,001	,477	<,001	,011	,258	,004	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
الجودة زيادة في غالبا أساهم المنجزة الأعمال في	Pearson	,200	,322**	,352**	,198	,400**	,397**	1	,058	,260*	,173	,107	,527**	,642**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,062	,006	,003	,064	<,001	<,001		,330	,023	,093	,208	<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
الى يؤدي بي الاهتمام عدم أدائي مستوى في انخفاض	Pearson	,188	,231*	,183	,181	,318**	-,008	,058	1	,004	-,088	-,096	,085	,454**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,075	,038	,080	,083	,007	,477	,330		,486	,253	,233	,259	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
الممنوحة السلطة تتناسب مسؤولياتهم مع للعاملين وواجباتهم	Pearson	,011	-,078	,260*	-,073	,071	,476**	,260*	,004	1	,261*	-,053	,181	,437**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,468	,278	,022	,291	,295	<,001	,023	,486		,022	,344	,084	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
بشكل العمل في مهالاتي أطور مستمر	Pearson	,045	,034	,004	,196	,097	,294*	,173	-,088	,261*	1	,283*	,032	,368**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,367	,399	,486	,067	,230	,011	,093	,253	,022		,014	,405	,002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

مشاكل معالجة على القدرة لدى بشكل الطارئة اليومية العمل سليم	Pearson	,190	,166	,079	,103	,022	-,086	,107	-,096	-,053	,283*	1	,033	,218*
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,073	,102	,275	,218	,433	,258	,208	,233	,344	,014		,401	,047
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
الإدارة تقييم عملية تعتبر مهمة عملية لأدائي	Pearson	,212	,095	,336**	-,033	,411**	,338**	,527**	,085	,181	,032	,033	1	,535**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	,052	,235	,004	,401	<,001	,004	<,001	,259	,084	,405	,401		<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
البشرية_الموارد_أداء_متوسط	Pearson	,467**	,503**	,601**	,434**	,588**	,624**	,642**	,454**	,437**	,368**	,218*	,535**	1
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,002	,047	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

NPar Tests

Notes

Output Created	21-MAY-2023 11:42:46
Comments	
Input	Data C:\Users\user47\Downloads\السعادة-الوظيفية.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	<p>NPART TESTS</p> <p>/K-S(NORMAL)=الذاتي_البعد_متوسط</p> <p>الإجتماعي_البعد_متوسط المهني_البعد_متوسط</p> <p>الاقتصادي_البعد</p> <p>البشرية_الموارد_أداء_متوسط</p> <p>/MISSING ANALYSIS</p> <p>/KS_SIM CIN(99)</p> <p>SAMPLES(10000).</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,56
	Elapsed Time	00:00:00,57
	Number of Cases Allowed ^a	393216

a. Based on availability of workspace memory.

NPar Tests

Notes

Output Created	21-MAY-2023 11:52:20
----------------	----------------------

		Comments
Input	Data	C:\Users\user47\Downloads\السعادة_الوظيفية.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	<pre> NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=الاقتصادي_المهني_الاداء= الإجتماعي_البعد_متوسط_الذات /MISSING ANALYSIS /KS_SIM CIN(99) SAMPLES(10000). </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,59
	Elapsed Time	00:00:00,65
	Number of Cases Allowed ^a	393216

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		الإداء	المهني	الاقتصادي	الذات	الإجتماعي_البعْد_متوسط	
	N	60	60	60	60	60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,7348	3,4757	3,0093	3,8486	3,5139	
	Std. Deviation	1,10747	1,29362	1,35167	,93841	,52842	
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,097	,093	,057	,097	
	Positive	,082	,062	,081	,046	,067	
	Negative	-,073	-,097	-,093	-,057	-,097	
	Test Statistic	,082	,097	,093	,057	,097	
	Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	,200 ^d					
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,396	,173	,222	,903	,167	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,383	,163	,211	,896	,158
		Upper Bound	,408	,183	,233	,911	,177

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 582356514.

T-Test

Notes

Output Created	21-MAY-2023 11:56:05
Comments	

Input	Data	C:\Users\user47\Downloads\السعادة_الوظيفية.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
	Syntax	T-TEST /TESTVAL=3 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الاقتصادي_المهني_الاداء_الاجتماعي_البعْد_متوسط_الذات /ES DISPLAY(TRUE) /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاداء	60	3,7348	1,10747	,14297
المهني	60	3,4757	1,29362	,16701
الاقتصادي	60	3,0093	1,35167	,17450
الذات	60	3,8486	,93841	,12115
الاجتماعي_البعد_متوسط	60	3,5139	,52842	,06822

T-Test

Notes

	Output Created	21-MAY-2023 11:57:51
	Comments	
Input	Data	C:\Users\user47\Downloads\السعادة_الوظيفية.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.

Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax	<pre>T-TEST /TESTVAL=3 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الإجتماعي_البعد_متوسط البشرية_الموارد_أداء_متوسط المهني_البعد_متوسط الذاتي_البعد_متوسط الاقتصادي_البعد /ES DISPLAY(TRUE) /CRITERIA=CI(.95).</pre>
Resources	Processor Time 00:00:00,00
	Elapsed Time 00:00:00,00

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الإجتماعي_البعد_متوسط	60	3,5139	,52842	,06822
البشرية_الموارد_أداء_متوسط	60	3,8375	,39190	,05059
الذاتي_البعد_متوسط	60	3,5889	,44517	,05747
المهني_البعد_متوسط	60	3,6500	,54695	,07061
الاقتصادي_البعد	60	3,0700	,80492	,10391

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
الإجتماعي_البعد_متوسط	7,533	59	<,001	<,001	,51389	,3774	,6504
البشرية_الموارد_أداء_متوسط	16,553	59	<,001	<,001	,83750	,7363	,9387
الذاتي_البعد_متوسط	10,247	59	<,001	<,001	,58889	,4739	,7039
المهني_البعد_متوسط	9,205	59	<,001	<,001	,65000	,5087	,7913
الاقتصادي_البعد	,674	59	,252	,503	,07000	-,1379	,2779

Regression

Notes

Output Created	21-MAY-2023 12:00:46
Comments	
Input	Data C:\Users\user47\Downloads\السعادة_الوظيفية.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	60

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Resources	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT البشرية_الموارد_أداء_متوسط /METHOD=ENTER الاقتصادي_البعد المهني_البعد_متوسط الاجتماعي_البعد_متوسط الذاتي_البعد_متوسط
	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	6112 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	الذاتي_البعد_متوسط, الاقتصادي_البعد, الإجمالي_البعد_متوسط, المهني_البعد_متوسط ^b	.	Enter
---	---	---	-------

a. Dependent Variable: البشرية_الموارد_أداء_متوسط

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 ^a	,311	,261	,33686

a. Predictors: (Constant), الذاتي_البعد_متوسط, الاقتصادي_البعد, الإجمالي_البعد_متوسط, المهني_البعد_متوسط

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,821	4	,705	6,214	<,001 ^b
Residual	6,241	55	,113		
Total	9,061	59			

a. Dependent Variable: البشرية_الموارد_أداء_متوسط

b. Predictors: (Constant), الذاتي_البعد_متوسط, الاقتصادي_البعد, الإجمالي_البعد_متوسط, المهني_البعد_متوسط

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	1,990	,386		5,159	<,001
	الاقتصادي_البعد	,010	,064	,021	,162	,872
	الإجتماعي_البعد_متوسط	,160	,103	,216	1,557	,125
	المهني_البعد_متوسط	-,177	,147	-,247	-1,202	,234
	الذاتي_البعد_متوسط	,529	,190	,601	2,776	,008

a. Dependent Variable: البشرية_الموارد_أداء_متوسط

Notes

Output Created	21-MAY-2023 12:01:49
Comments	
Input	Data C:\Users\user47\Downloads\السعادة_الوظيفية.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT الاداء /METHOD=ENTER الاقتصادي المهني الاجتماعي_البعد_متوسط الذات.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	6112 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Notes

Output Created		21-MAY-2023 12:02:33
Comments		
Input	Data	C:\Users\user47\Downloads\السعادة_الوظيفية.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT البشرية_الموارد_أداء_متوسط /METHOD=ENTER الاقتصادي المهني الإجتماعي_البعد_متوسط .الذات
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	6112 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

T-Test

Notes

	Output Created	21-MAY-2023 12:03:53
	Comments	
Input	Data	C:\Users\user47\Downloads\السعادة_الوظيفية.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
	Syntax	T-TEST GROUPS=الجنس(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الموارد_أداء_متوسط_البشرية /ES DISPLAY(TRUE) /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time	00:00:00,00

Elapsed Time

00:00:00,00

Group Statistics

المستجوب جنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
البشرية_الموارد_أداء_متوسط ذكر	26	3,7949	,44549	,08737
البشرية_الموارد_أداء_متوسط أنثى	34	3,8701	,34887	,05983

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference			
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Significance Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
البشرية_الموارد_أداء_متوسط	Equal variances assumed	,455	,503	-,734	58	,233	,466	-,07523	,10250	-,28040	,12995
	Equal variances not assumed			-,710	46,243	,241	,481	-,07523	,10589	-,28834	,13789

Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
البشرية_الموارد_أداء_متوسط	Cohen's d	,39344	-,191	-,702	,321
	Hedges' correction	,39862	-,189	-,693	,317
	Glass's delta	,34887	-,216	-,727	,299

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

Oneway

Notes

	Output Created	21-MAY-2023 12:04:50
	Comments	
Input	Data	C:\Users\user47\Downloads\السعادة-الوظيفية.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.	
Syntax	ONEWAY البشرية_الموارد_أداء_متوسط BY التعليمي_المستوى /MISSING ANALYSIS /CRITERIA=CILEVEL(0.95).	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,762	3	,254	1,714	,175
Within Groups	8,300	56	,148		
Total	9,061	59			

Oneway

Notes

Output Created	21-MAY-2023 12:05:23
Comments	

Input	Data	C:\Users\user47\Downloads\السعادة_الوظيفية.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
	Syntax	ONEWAY البشرية_الموارد_أداء_متوسط BY السن /MISSING ANALYSIS /CRITERIA=CILEVEL(0.95).
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,752	2	,376	2,580	,085
Within Groups	8,309	57	,146		

Total	9,061	59			
-------	-------	----	--	--	--

Oneway

Notes

	Output Created	21-MAY-2023 12:05:43
	Comments	
Input	Data	C:\Users\user47\Downloads\السعادة_الوظيفية.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
	Syntax	ONEWAY البشرية_الموارد_أداء_متوسط BY العمل_في_الأقدمية /MISSING ANALYSIS /CRITERIA=CILEVEL(0.95).
Resources	Processor Time	00:00:00,00

Elapsed Time

00:00:00,01

ANOVA

البشرية_الموارد_أداء_متوسط

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,363	2	,182	1,191	,311
Within Groups	8,698	57	,153		
Total	9,061	59			

Oneway**Notes**

	Output Created	21-MAY-2023 12:06:10
	Comments	
Input	Data	C:\Users\user47\Downloads\السعادة\الوظيفية.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.	
Syntax	ONEWAY البشرية_الموارد_أداء_متوسط BY الوظيفة /MISSING ANALYSIS /CRITERIA=CILEVEL(0.95).	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,661	4	,165	1,082	,374
Within Groups	8,400	55	,153		
Total	9,061	59			

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الإهداء

شكر وعرفان:

ملخص الدراسة:

قائمة الموضوعات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

مقدمة..... ي

الفصل الأول: الاطار النظري للسعادة الوظيفية وتحسين أداء الموارد البشرية

تمهيد: 8

المبحث الأول: الادبيات النظرية للسعادة الوظيفية وتحسين اداء الموارد البشرية 9

المطلب الأول: الادبيات النظرية للسعادة الوظيفية للسعادة الوظيفية..... 9

الفرع الأول: مفهوم ونموذج السعادة الوظيفية..... 9

أولاً: مفهوم ونموذج السعادة..... 9

ثانياً: نموذج السعادة:..... 10

ثالثاً: مفهوم السعادة الوظيفية "fonctionnel Happiness" 11

الفرع الثاني: أبعاد السعادة الوظيفية..... 12

الفرع الثالث: أهمية ومقومات السعادة الوظيفية..... 13

اولاً: أهمية السعادة الوظيفية..... 13

ثانياً: مقومات السعادة الوظيفية..... 14

الفرع الرابع: بيئة العمل سعيدة..... 16

اولاً: تعريف بيئة العمل السعيدة(مكان العمل السعيدة)..... 16

ثانياً: سمات المؤسسة السعيدة وسلوكيات الموظف السعيد..... 17

المطلب الثاني: أداء الموارد البشرية..... 18

الفرع الاول: ماهية أداء الموارد البشرية..... 18

اولاً: مفهوم الأداء..... 18

ثانياً: عناصر و انواع الأداء..... 19

ثالثاً: محددات الأداء وأبعاده..... 21

22	رابعًا: أبعاد الأداء
23	الفرع الثاني: تقييم الأداء
23	اولا: مفهوم تقييم أداء الموارد البشرية
23	ثانيا: أهمية تقييم أداء الموارد البشرية
24	الفرع الثالث : تحسين اداء الموارد البشرية
24	اولا: مفهوم اداء الموارد البشرية
25	ثانيا :اهمية تحسين اداء الموارد البشرية
25	المطلب الثاني: دور السعادة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية.
25	الفرع الأول: أثر السعادة الوظيفية في تحسين وزيادة التزام الموظفين.
26	الفرع الثاني: أثر السعادة الوظيفية في رفع الإنتاجية.
27	الفرع الثالث: أثر السعادة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي.
29	المبحث الثاني :الدراسات السابقة
29	المطلب الأول: الدراسات العربية:
31	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
33	المطلب الثالث: التعليق على الدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية
34	خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية

36	تمهيد:
37	المبحث الاول: تقديم الاطار المنهجي للدراسة التطبيقية
37	المطلب الاول: تقديم عام لجامعة غرداية
37	الفرع الاول: تعريف جامعة غرداية
38	الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لجامعة غرداية
39	المطلب الثاني: الطريقة والادوات المستخدمة في الدراسة
39	الفرع الاول: طرق الدراسة
39	اولا: منهجية الدراسة
39	ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة:
40	ثالثا: متغيرات الدراسة
40	الفرع الثاني: أدوات الدراسة

40	أولاً: أدوات جمع البيانات
42	ثانياً: الأدوات الإحصائية:
42	الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان
48	المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج
48	المطلب الأول: تحليل فقرات الدراسة
48	الفرع الأول: تحليل المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة
53	المطلب الثاني: عرض ومناقشة محاور الاستبيان
53	الفرع الأول: المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري
54	الفرع الثاني: عرض وتحليل وجهات نظر عينة الدراسة حول المحور الأول
61	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ونتائجها
70	خلاصة الفصل:
74	خاتمة:
77	قائمة المراجع
64	الملاحق
124	فهرس المحتويات