

السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي

Impact of Happiness at Workplace on the Employee Performance

مانع فاطمة¹، بوهاووة زورة²MANA fatma¹, BOUHARAOUA Zoura²¹ جامعة الشلف (الجزائر)، f.mana@univ-chlef.dz² جامعة خميس مليانة (الجزائر)، bouhraouazoura@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2020 /09/01 تاريخ القبول: 2021 /01/14 تاريخ النشر: 2021 /02/24

ملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى قياس أثر السعادة الوظيفية على الأداء الوظيفي، وذلك بمعرفة اتجاه علاقات الارتباط بين أبعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي، وكذا الكشف عن أهم الأبعاد التي تؤثر في الأداء الوظيفي بنسبة تساوي أو تفوق 50%.

من النتائج المتوصل إليها، وجود ارتباط معنوي إيجابي بين كل أبعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي، وأيضاً وجود اثر معنوي لبعد الفخر على الأداء الوظيفي بنسبة أقل من 50%.

كلمات مفتاحية: السعادة الوظيفية، المؤسسة السعيدة، الأداء الوظيفي

تصنيف جال: D21, D63, D02

Abstract:

This research paper aims to measure the effect of happiness at workplace on the employee performance in order to measure the direction of the correlations between the dimensions of happiness at workplace and employee performance, as well as revealing the most important dimensions that affect employee performance at a rate equal to or greater than 50%.

Among the findings, there is a positive significant correlation between all dimensions of happiness at workplace and employee performance, and also the presence of a moral effect of the pride dimension on employee performance which is less than 50%.

Key words: happiness at workplace, happy organization, employee performance

Jel Classification codes: D21, D63, D02

¹ المؤلف المرسل: مانع فاطمة، mng_mana@yahoo.fr

1. مقدمة:

منذ بداية ظهور علم الإدارة، ركز الباحثون على الجوانب الاقتصادية (المالية) لدوافع الأفراد للعمل، ورأوا في ذلك العامل الحقيقي الذي يفسر الاختلافات الكبيرة في الأداء التي يتم ملاحظتها بين المؤسسات والأفراد على السواء، ولكن حديثنا ظهر تيار جديد من الباحثين اهتم بالبحث عن عوامل أخرى غير المالية للعمل ليوسع بذلك نطاق التركيز على الجوانب النفسية والاجتماعية والذاتية، فبدأ بدراسة تأثيرات الحياة الوظيفية من الجانب الذي تم تجاهله في حياة العامل ألا وهي السعادة الوظيفية لمكان العمل.

كان لظهور أبحاث Seligman في "سعادة مكان العمل" دور أساسي في تزايد عدد المدراء الذين يدعون أنهم يهتمون بسعادة موظفيهم لسبب واحد على الأقل وهو أنهم يتوقعون أن العمال السعداء هم أكثر إنتاجية و أداء في وظائفهم، لذا هم يمارسون الإدارة ويقدمون خدمات تهدف إلى خلق بيئة عمل سعيدة و موظفين سعداء مع المحافظة عليهم.

وعليه، إن لمكان العمل تأثير على حياة الموظفين، إذ يمكن للفرد أن يجلب السعادة من مكان عمله إلى مسكنه، والعكس صحيح أيضا، وما يقع مع السعادة يحصل مع الاكتئاب والغضب، ولذا صارت السعادة في مكان العمل مطلباً رئيسياً لكل من الموظفين والرؤساء، وذلك لتحقيق أعلى معدلات في الانجاز وفق مؤشرات الأداء التي تم التخطيط لها استناداً إلى مواصفات ومعايير ومقاييس علمية في زمن لا يعترف إلا بالأرقام المنحزة الحقيقة.

وعليه يمكن طرح الإشكالية التالية: ما مدى تأثير السعادة الوظيفية على الأداء الوظيفي

للأفراد؟

فرضيات الدراسة

- يوجد ارتباط موجب ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين أبعاد السعادة الوظيفية (الثقة، العدالة، الزمالة، الفخر) والأداء الوظيفي لأفراد عينة الدراسة
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ لأبعاد السعادة الوظيفية (الثقة، العدالة، الزمالة، الفخر) على الأداء الوظيفي لأفراد عينة الدراسة.

نموذج الدراسة: فيما يخص عناصر المتغير المستقل لأبعاد السعادة الوظيفية اخترنا نموذج مؤسسة "Great Place to Work" المتكون من الثقة، العدالة، الزمالة والفخر، بينما المتغير التابع فهو الأداء الوظيفي.

هدف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى توضيح الآتي:

- معرفة اتجاه إجابات أفراد العينة حول أبعاد السعادة الوظيفية وكذا الأداء الوظيفي؛
- تحديد اتجاه علاقات الارتباط وقياس شدتها بين أبعاد السعادة الوظيفية و الأداء الوظيفي ؛
- قياس اثر أبعاد السعادة الوظيفية على الأداء الوظيفي؛
- الكشف عن أهم الأبعاد التي تؤثر في الأداء الوظيفي بنسبة تساوي أو تفوق 50%.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الموضوع في كونه يقدم معرفة للمسيرين والمسؤولين في المؤسسات الاقتصادية عن علاقة بيئة العمل السعيدة ودورها في رفع أداء العامل ومن ثم إنتاجية المؤسسة، فمكان العمل يؤثر ويتأثر بالخصائص النفسية للفرد الذي يشغله، فقد يكون مكان ايجابي مما يجعل العامل سعيدا وذو طاقة ايجابية تؤثر إيجابا على إنتاجيته، كما قد يكون سلبا فيجعل العامل مكتئبا فتتدنى معنوياته مما يؤثر سلبا على طاقته ومن ثم تنقلص إنتاجيته، وعليه يمكن لمكان العمل أن يؤدي دورا مهما في ترقية الأداء الوظيفي للموظفين.

دوافع الدراسة: بصفتنا باحثين وموظفين، لاحظنا أن العديد من الموظفين يرفضون العمل في أمكنة عملهم لكونهم لا يرتاحون و لا يستطيعون العمل فيها، فيطلبون تحويلهم إلى أمكنة أخرى يفضلونها، بالمقابل نجد عدم اهتمام كاف من الإدارة بالتكفل بأسباب ودوافع انتقال هؤلاء العمال من مكان إلى آخر، فبدل معالجة هذه الأسباب من خلال الاهتمام بمكان العمل نجد المسؤولين يصادقون على طلبات التحويل مباشرة وأحيانا حتى دون معرفة أسباب التحويل.

منهج الدراسة: لمعالجة إشكالية الموضوع، واختبارا لصحة الفرضيات استخدمنا المنهج الاستنباطي في الجانب النظري، وهو الطريقة المنتظمة لوصف الظواهر بهدف الكشف والتعريف بمحقات جديدة، كما استخدمنا المنهج الاستقرائي بأداته التحليلية في الجانب الميداني للدراسة لأجل تحديد العلاقات وتفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها والأثار المترتبة عنها.

الدراسات السابقة:

-Khairunesa Isa, Siti Solehah Tenah, Asliaty Atim, Nor Aishah Mat Jam

Leading Happiness: Leadership and Happiness at a Workplace (2019)، بعنوان:

هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية تأثير الموارد البشرية ذات المستويات العالية من السعادة على الإنتاجية وسلاسة المهام التي يتم تنفيذها، وكيف أن مكان العمل السعيد وعوامل القيادة تؤثر على سعادة

الموظفين. من النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن القادة الذين لديهم مهارات الاستماع والتفكير في المسار الوظيفي للموظفين يؤثرون بشكل كبير على سعادة موظفيهم في المنظمة.

– دراسة AbdulQuddus Mohammed (2019)، بعنوان:

Workplace Happiness and Positivity: Measurement, Causes and Consequences

ناقشت هذه الدراسة أدبيات تعريف السعادة، وتحديد الممارسات الحالية، وأسبابها، وعواقبها وأيضاً لقياس السعادة في مكان العمل للخروج بمقترحات لتحسين السعادة في مكان العمل. تم الوصول إلى عدد من النتائج من بينها أن السعادة في العمل تشمل أكثر من الرضا الوظيفي، و يمكن قياس السعادة الفردية من خلال المشاركة في العمل والالتزام التنظيمي، أيضاً يمكن قياس السعادة على مستويات متعددة، بما في ذلك الخبرات الوظيفية والموقف تجاه العمل.

–Clement S. Bellet & Jan-Emmanuel De Neve &George Ward (2020) Does Employee Happiness Have an Impact on Productivity

هدفت الدراسة إلى تقديم أدلة تجريبية عن علاقة سعادة الموظف في العمل بإنتاجيته، حيث قام الباحثون بقياس سعادة الموظفين في شركة اتصالات بريطانية لمدة 6 أشهر باستخدام أداة قياس أسبوعية. من النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود تأثير قوي لسعادة العمال على المبيعات، وبرز ذلك من خلال عمل الموظفين بكفاءة من خلال قيامهم برفع عدد المكالمات في الساعة، كما تقيّدوا أكثر بجدول العمل، وحولوا العديد من المكالمات إلى مبيعات.

ما يميز الدراسة الحالية: تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها تتناول أثر السعادة الوظيفية على الأداء الوظيفي، كذلك تختلف من حيث المكان والزمان والأهداف وكذا مجتمع الدراسة وعدد أفراد العينة، والنتائج المتوصل إليها والتوصيات المقترحة.

2- الإطار النظري

1.2 طبيعة السعادة الوظيفية: قبل التطرق إلى تعريف السعادة الوظيفية، نعطي تعريفاً للسعادة:

1.1.2- تعريف السعادة: يعتبر مصطلح السعادة من أكثر المفاهيم المختلف عليها من حيث تعريفها، فمفهوم السعادة يختلف من عامة المجتمع إلى الفلاسفة إلى رجال الدين، إلى علماء النفس إلى علماء الاقتصاد والإدارة، فمنهم من يربطها بإشباع الرغبات، ومنهم من يربطها بالروح والعقل، ومنهم من يربطها

بالوجدان والعواطف، ومنهم من يربطها بالمال وتحقيق الذات، ولاشك أن السعادة شعور مرغوب يبحث عنه جميع الأفراد لاسيما العمال والموظفين، كونها تجلب الطمأنينة والفرح والسكينة والهدوء. كان صعبا جدا على علماء 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 الايجابية، وفريق آخر سماها بالفرح والصفاء. (Achor, 2010, p. 35) وتعني السعادة الدرجة التي يحكم بها الفرد على نوعية حياته حكما ايجابيا، فالسعادة حالة شعورية للعقل أو النفس، يمكن أن تُستنتج من مشاعرنا، ولها ثلاث مكونات: الانفعالات الايجابية، الرضا عن الحياة، وغياب الانفعالات السلبية كالاكتئاب والقلق. (عبدالحق و عبد الحكيم محمد حسين، 2017، صفحة 247)

2.1.2- تعريف السعادة الوظيفية:

السعادة الوظيفية هي الأنشطة التي تعبر عن الشعور بالرضا والرفاهية الإيجابية التي تجعل العمل ليس مرضياً فحسب بل ممتعاً أيضاً. إنها تتجاوز الرضا عن الوظائف، كما تعتبر وضعاً يكون فيه العامل راضياً عن عمله، وهذا الرضا يتكون نتيجة الآثار العاطفية الإيجابية مثل الفرح، وغياب التأثيرات العاطفية السلبية مثل الحزن والغضب، وهي الحالة النفسية التي يمر بها موظفو المؤسسة سواء كانت إيجابية أو سلبية، والتي تنعكس في مستوى أداء العمال في وظائفهم المختلفة. (Nafie, 2018, pp. 27-28)

كما ينظر للسعادة الوظيفية على أنها قرار شخصي يتخذه الموظف، حيث يشعر برابطة عاطفية قوية تجاه المؤسسة التي يعمل فيها، وحالة الاندماج العاطفي الفكري، ويعتبر نفسه مسئولا وملتزما بنجاحها، ويتخذ هذا الموقف في ضوء سياسات المؤسسة وممارساتها، ونظرتها تجاه الموظفين، فكلما حرصت المؤسسة على سعادة موظفيها، ازدادت حماسة الموظفين، واهتمامهم بالعمل، ورغبتهم في الإنتاج، وولائهم للمؤسسة، وتحليهم بالطاقة الإنتاجية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية. (المعاينة و العموري، 2018، صفحة 41)

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

التي تضر بصحتهم، فالمشرفون التنفيذيون السعداء يستطيعون قيادة فريق من الموظفين والعمال السعداء والصحيين. (Achor, 2010, pp. 36-37)

الملاحظ من خلال التعاريف السابقة، أنه يتم التركيز على نتائج السعادة الوظيفية وأدوات قياسها كالرضا الوظيفي، تحقيق أفضل مبيعات، تقليل العطل المرضية، الرغبة في الإنتاج، الاهتمام بالعمل، الطاقة الوظيفية الايجابية، الفرح وغياب الغضب وما إلى ذلك، بينما الباحثين الذين يركزون على عوامل السعادة وأسبابها، فرؤاهم تختلف وتعدد.

3.1.2- تعريف مكان العمل السعيد (المؤسسة)

يتم تعريف مكان العمل السعيد أو كما أطلق عليه الباحث Seligman اسم المؤسسة الايجابية استنادا إلى علم النفس الايجابي، على أنها ذلك المكان الذي يحقق اداء تنظيميا متميزا، حيث تتجاوز النتائج المحققة الأداء المتوقع بشكل كبير، كما أنها أيضا تلك المؤسسات التي تتجاوز بسرعة تقلص أدائها، وتعرف كيف تتخلص من السلبيات، فهذه المؤسسات تتصرف بسلوك مختلف عن منافسيها عندما قامت ببناء خزان من رأسمال بشري ومالي ومرونة تنظيمية وحسن النوايا التي مكنتهم من التعافي من الآثار السلبية بسرعة كبيرة، ويمكن تلخيص العوامل السلبية التي تؤدي إلى تخفيض الأداء فيما يلي: (Lewis, 2011, pp. 13-14) انخفاض ولاء الموظفين، تدهور العمل الجماعي والشعور بالعزلة، الدفع بصناعة القرار إلى أعلى الهرم في المؤسسة، مغادر اليد العاملة الجيدة، انخفاض الروح المعنوية، زيادة الصراع التنظيمي، تطوير الموظفين والمسئولين لتوجهات قصيرة المدى، انخفاض التطوير والإبداع التنظيميين، تصاعد مقاومة التغيير، والموظفون اقل رغبة في التواصل وتبادل المعلومات.

4.1.2. السعادة الوظيفية وعلاقتها برفع الإنتاجية

سعادة الفرد لا تنعكس فقط على نفسه، بل يتأثر بها من حوله، فالسعيد هو فرد مطمئن، قادر على العطاء، تتسم علاقته بالود والتسامح، يتعاون مع الآخرين (معامرية، 2016، صفحة 12)، وهذه الخصائص التي تميز عامة الأفراد السعداء، يتميز بها أيضا العمال والموظفون، فالسعادة الوظيفية ينتج عنها نتائج تنظيمية إيجابية مختلفة:

- يكون العمال أكثر إبداعًا وأكثر قدرة على إحداث تغييرات إيجابية ؛
- يبذل العمال قصارى جهدهم ليس فقط في حل المشكلات ؛
- يشاركون في العمل الجماعي وتشجعونه ؛

وترى Rahmi (2018, p. 34)، أن الموظفين يؤدون دوراً مهماً في نجاح مؤسستهم، إذ يعتمد تقدم المؤسسة على جودة موظفيها، ويمكن تحقيق هذا الهدف إذا كان كل موظف سعيد في مكان عمله، وهذا لا يتحقق إلا إذا تمّ دعمه بيئة عمل جيّدة ذات مهام متوازنة تجعل العامل يشعر كأنه يعمل في منزله ويريد البقاء في عمله، والموظفون السعداء يكونون أكثر استعداداً للتعامل مع ضغوط العمل ومع التغييرات التي تحصل في العلاقات الوظيفية، ويمكن للمؤسسات التي تفهم هذه الحالة أن تزيد من إنتاجيتها من خلال مساعدة الموظفين على تحسين رفاهتهم، وهذا الأمر إذا تحقق يؤدي بدوره إلى زيادة الكفاءة التنظيمية وتحقيق المؤسسة لأهدافها.

وفيما يخص علاقة السعادة بالإنتاجية، وأي منهما تأتي أولاً، يرى Seligman: أن أهم سمة بشرية للفرد هي الإنتاجية في العمل، بالرغم من الصعاب أن نحدد ما إذا كان الرضا عن العمل يجعل الفرد أسعد أو أن الاستعداد للسعادة يجعله أكثر رضا عن العمل، فمن المعروف أن السعداء أكثر رضا عن عملهم من غير السعداء، وتشير نتائج البحوث أن زيادة السعادة يؤدي واقعيًا إلى مزيد من الإنتاجية ومزيد من الدخل، ومزيد من التقدير من قبل المشرفين، وميزة أخرى للسعداء هي مدى كفاءتهم في التعامل مع الأحداث والمواقف غير المناسبة، فهم يتحملون الضغط أكثر، كون الانفعالات الإيجابية لديهم تبطل الانفعالات السلبية. (سليمان، 2005، صفحة 30)

من جهته يرى Achor إذا كانت السعادة مجرد نتيجة نهائية للنجاح، فإن العقيدة السائدة في الشركات تنص على التركيز على الإنتاجية والأداء حتى على حساب السلامة العاطفية والجسدية للموظفين، تكون صحيحة، وستصبح المؤسسة في النهاية أكثر نجاحًا، لذلك يجب أن تسعد، ولكن تم إلغاء هذا الاعتقاد، فالبحوث الاستقصائية أظهرت وبشكل قاطع أن السعادة تسبق تحقيق النجاح، وعليه فالسعادة تسبب النجاح والإنجاز وليس العكس. (Achor, 2010, p. 37)

5.1.2. عناصر السعادة الوظيفية في المؤسسات

اختلف الباحثون في تحديد مقومات بناء السعادة الوظيفية في المؤسسة، فمنهم من ركز على المقومات البيئية ومنهم من ركز على الخصائص الوظيفية ومنهم من ركز على الخصائص الشخصية للفرد العامل، وفيما يلي نقدم ثلاث خطوات تجمع بين كل المقومات السابقة الذكر والمهمة في بناء إستراتيجية السعادة الوظيفية.

1. احترام القيم التنظيمية الواضحة: تؤدي القيم دوراً مهماً في جلب السعادة والقضاء على التوتر لدى أفراد المؤسسة، إذ أن القيم الواضحة يحترمها الجميع، لكن غالباً ما يخطئ المسؤولون في اعتقادهم بأنّ

الضغط على الموظفين سيرفع من مستوى أدائهم، لكن الذي يحصل هو زيادة إرهابهم الذي يؤدي بهم إلى البحث عن عمل جديد، أو خسارة ترقية، أو ترك العمل، فبدل الضغط يمكن للمسؤولين نشر ثقافة اللطف والاحترام وذلك لتكوين بيئة تتصف بالعلاقات الاجتماعية الايجابية والقوية، تحافظ على صحة الموظفين وتخفف عنهم ضغوط العمل، وتكون لديهم الرغبة في مساعدة بعضهم، وتنشئ التعاطف والصدقة والدعم بينهم، وكل ذلك سيزيد من مستويات إنتاجيتهم ويعزز التزامهم بعملهم.

II. الاتصال الشفاف والتواصل الفعال

يعتبر التواصل الفعال السهل الحدوث من العناصر الأساسية في بناء بيئة تنظيمية سعيدة، ولسماع المسؤولين لانشغالات وآراء رؤوسهم حتى ولو فيما لا يودون سماعه أمر مهم في زيادة الطاقة الايجابية وبناء الثقة، والمهم في التواصل هو الحوار الفعال الذي بموجبه يشجع المسؤولين موظفيهم على الحديث دون أن يُصدروا عليهم أحكاما بسبب فكرة أو رأي أو موقف يتخذونه، ويعتمد التواصل الفعال في حدوثه على مجموعة من العناصر الأساسية نوجزها في ما يلي: (العور، 2019، الصفحات 109-110)

- اللقاءات الدورية وغير الدورية ؛
- مدى قدرة الموظف على طلب لقاء المسؤول؛
- المدة الزمنية بين طلب اللقاء والاستجابة له ؛
- مدى إتباع المسؤول لسياسة الباب المفتوح ؛
- مدى استعداد المسؤول لاستماع الموظف ؛
- مدى تشجيع المسؤول للموظف على الاتصال به ؛
- إحساس الموظف بالطمأنينة لعرض كل ما لديه في حضور المسؤول؛
- حجم الثقة المتبادلة بين الطرفين.

III. التقدير والتركيز على نقاط القوة

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

عندما يركز المسؤول على نقاط القوة بدل نقاط الضعف لدى الموظفين تزداد السعادة الوظيفية لهؤلاء لأنهم يودون الاعتراف بمهاراتهم وأفكارهم، كما يحتاجون إلى الدعم للتخلص من نقاط ضعفهم،

فتركيز المسؤول على نقاط ضعف الموظف تجعل $\frac{1}{11}$ موظفا فقط يرفع من إنتاجيته في العمل، بينما ترتفع هذه النسبة إلى $\frac{3}{4}$ من مجموع الموظفين الذين يتم التركيز على نقاط قوتهم. (THIRIET, 2014, p. 99)

2.2. طبيعة الأداء الوظيفي

تواجه المؤسسات الكثير من التحديات التي إن لم تكافح لتتجاوزها تجعلها غير قادرة على تحقيق أهدافها، وتعتبر قوة العمل من العوامل المهمة في النجاح التنظيمي، لذلك تبذل المؤسسات الكثير من الجهد في التفكير لتقييم موظفيها من اجل رفع أدائهم.

1.2.2- تعريف الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي مصطلح متعدد المكونات، وعلى مستوى الأساس يمكن تمييز الجانب العملي له على اعتبار انه مجموعة عمليات سلوكية وظيفية تؤدي إلى نتيجة متوقعة، ويشير السلوك هنا إلى التصرف الذي يظهره الفرد لانجاز العمل (Rabindra & Lalatendu, 2016, p. 03)، كما يرى Thomas Gilbert بأنه لا يجوز الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المؤسسة التي يعملون بها، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل أي أنه مخرج أو نتاج، أو النتائج، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز معا، أي أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً. (الحريري، 2016، صفحة 390)

حدد Robbin وآخرون ثلاثة أنواع للسلوك التي تشكل الأداء الوظيفي: الأول هو أداء المهام والمقصود به أداء الواجبات والمسؤوليات التي تساهم في إنتاج سلعة أو خدمة أو مهام إدارية. النوع الثاني هو المواطنة ويعبر عنها بالإجراءات التي تساهم في بناء البيئة النفسية للمؤسسة، مثل مساعدة الآخرين عند الحاجة ودون أمر من المسؤولين، ودعم الأهداف التنظيمية، ومعاملة زملاء العمل باحترام. النوع الثالث هو السلوك السلبي على الذي يؤدي إلى إنتاجية معاكسة وهو عبارة عن الأفعال التي تضر بنشاط المؤسسة، وتشمل هذه الأفعال سرقة ممتلكات المؤسسة وإتلافها، والتصرف بخشونة تجاه العمال. (Shaju & Al, 2017, p. 06)

والأداء ليس مجرد ظاهرة فردية، كون الفرد لا يعمل بمعزل عن الجماعة أو عن المؤسسة كما تشير التعاريف السابقة الذكر، فهو أيضا له ارتباط بأداء المجموعة والمؤسسة ككل، و لكل منها مدخلاتها وعملياتها ونتائجها توازي تلك التي موجودة على المستوى الفردي والمتكونة من مايلي: (أنظر الملاحق)

- المدخلات: تشمل الموارد الملموسة وغير الملموسة، بما في ذلك المعارف،المهارات،الكفاءات ومواقف الأفراد؛

- العمليات: هي مجموع الأنشطة التي تحوّل المدخلات إلى نتائج، بما في ذلك على الأخص الجهد الذي يبذله الأفراد، والسلوك الوظيفي الآخر؛
- المخرجات: تمثل النتائج الصادرة عن العمليات، ومنها نتائج السلوك الوظيفي، أي إنجازات الأفراد.

2.2.2- محددات الأداء الوظيفي

ما ينطبق على فرد في مؤسسة لا ينطبق على زميله في نفس مكان العمل، فكيف إذا تعدى الأمر إلى مؤسسة أخرى في بيئة مغايرة، ولذلك اختلف الباحثون في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي، مما جعلها متعددة، والجدول التالي يوضح البعض منها حسب وجهات نظر بعض الباحثين:

الجدول 01: محددات الأداء الوظيفي

(عكاشة، 2008، صفحة 34)	(الفروخ، 2010، صفحة 45)	(الحرأشة، 2011، صفحة 95)	(Kirkpatrick, 2006, p. 06)	Shields, 2007 (, p.21)	(Iskandar, 2014, P. 74)
المعرفة بمتطلبات الوظيفة	الدافعية الفردية	المناخ التنظيمي	أهمية الوظيفة	الخصائص الشخصية	الضغوط الوظيفية
نوعية العمل	بيئة العمل	الروح المعنوية للموظف	توضيح المتوقع من الفرد وتبليغه بنتائج أدائه	ثقافة العمل	التحفيز
كمية العمل المنجز	القدرة على أداء العمل	المقدرة على أداء العمل وفهم الدور	التدريب، مساعدة الفرد على تحسين أدائه ومكافئته عليه	العوامل الاجتماعية	الاتصال
المثابرة والوثوق			بناء علاقة مع الفرد والحفاظ عليها	العوامل البيئية	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على المصادر المذكورة في الجدول

3.2.2- أهمية الأداء الوظيفي

يمكن القول أن استمرار المؤسسة في الوجود يتوقف على أداء أفرادها، فإذا أنجزوا مهامهم كما تم التخطيط لها من قبل الإدارة، فإن هذا سيجعل المؤسسة تحقق أهدافها، أما إذا كان الأداء دون المستوى المطلوب فإنه يؤخر من تقدم المؤسسة، وتتبلور أهمية الأداء فيما يلي: (الفروخ، 2010، صفحة 45)

* يعد الأداء مقياساً لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر وكذلك على أداء أعمال أخرى في المستقبل، وبالتالي يساعد على اتخاذ قرارات التحفيز والمكافأة؛

* غالباً ما يتم ربط الحوافز بأداء الفرد، وهذا يدفع الفرد إلى الاهتمام بإنجاز عمله ومحاولة تحسينه؛

* يرتبط الأداء بالحاجة إلى الاستقرار في العمل، فإذا حدث أي تعديل في نظام الإدارة، فإن العاملين ذوي الأداء المنخفض يكونون مهددين بالاستغناء عنهم.

4.2.2- قياس الأداء الوظيفي:

بما أن لأداء الفرد علاقة طردية مباشرة بأداء الجماعة والأداء التنظيمي للمؤسسة، فعلى المسؤولين أن يراقبوا إنجازات الأفراد لمهامهم باستمرار بالرغم من أنها عملية صعبة ومعقدة لكنها الوسيلة الأفضل لقياس الإنتاجية واتخاذ القرارات التي تترتب عن نتائج الانجازات.

من تعاريف عملية قياس الأداء الوظيفي نجد تعريفاً شاملاً للصيربي (2003) حيث يرى: أن تقييم الأداء هو محاولة لتحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية، أو بدنية أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية، وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف في العمل على تعزيز الأولى ومواجهة الثانية، وذلك كضمان لتحقيق فعالة المؤسسة حالياً وفي المستقبل. (الحرارشة، 2011، صفحة 103)، ويشير التعريف إلى استخدام معايير كمية وأخرى نوعية تُوظف في قياس الأداء الوظيفي، تتضمن الأولى مقاييس مثل عدد الوحدات المنتجة، وساعات العمل، وأيام العطل المرضية، وما إلى ذلك، وتتضمن الثانية معايير كيفية.

قدمت منظمة العمل الدولية (OMT) 12 معياراً كفيماً لتقييم أداء العامل في عمله من قبل رئيسه، وهذا التقييم موجه إما لزيادة سنوية، أو الاستغناء عن الفرد، أو نقله لمكان آخر، أو مكافأته، أو ترقية، أو حرمانه من الزيادة، والملاحظ على هذه المعايير أنها ترتبط بالجانب النفسي والسلوكي أكثر مما ترتبط بنتائج الانجاز، وهذه المعايير هي (OMT، 2016، الصفحات 40-43): انجاز العمل بالمستوى المطلوب، التعاون مع ومساعدة الزملاء، الإخلاص للمؤسسة والمحافظة على مصالحها، القدرة على استيعاب قواعد وأساليب العمل، الترتيب والنظام في العمل، المبادرة والابتكار في العمل، القدرة على اتخاذ القرارات، الاجتهاد والتجاوب مع ضغط العمل، المرونة والقدرة على التكيف، انجاز العمل في الموعد المطلوب، المحافظة على ممتلكات المؤسسة، القدرة على العمل دون مراقبة، القدرة على تحمل مسؤولية أكبر، احترام الغير، تقبل توجيهات وانتقادات الرؤساء، التصرف الشخصي، والمظهر اللائق. علماً أن المنظمة خصصت لكل معيار سلم كفي في موزع على 5 درجات: درجة 1: أداء منخفض أقل من 60 نقطة، درجة 2: من 60 إلى 70 نقطة، درجة 3: 70-80، درجة 4: 80-90، درجة 5: 90-100 نقطة، على أن يكون التقييم العام نسبة مئوية من الأداء، وعدد الدرجات من 100 وتدوّن ملاحظة أداء مرضي أو غير مرضي.

3- الدراسة الميدانية

1.3- نموذج الدراسة

فيما يخص عناصر المتغير المستقل اخترنا نموذج مؤسسة "Great Place to Work"، حيث قامت هذه المؤسسة باستشارة مجموعات كبيرة من المستشارين، كما قامت بعدة استطلاعات ودراسات من أجل

إعداد نموذج لبيئة العمل السعيدة، وتوصلت في النهاية إلى استخراج نموذج مكون من 5 أبعاد رئيسية، وكل بعد منها يحتوي على مجموعة من العناصر الفرعية كما يلي: الثقة (فعالية الاتصال، النزاهة، الأهلية)، الاحترام (الدعم، التعاون، الرعاية)، العدالة (المساواة، الحيادية، الإنصاف)، الفخر (الفخر بالوظيفة الشخصية، الفخر بالفريق، الفخر بصورة المؤسسة)، الزمالة (الألفة، كرم الضيافة، العلاقة بالمجتمع)

2.3- مجتمع الدراسة وعيّنته: يتكون مجتمع الدراسة من موظفين إداريين من جامعة الشلف، حيث تم اختيار عينة عشوائية تتكون من 70 موظفاً من مختلف الكليات.

4.3- أداة الدراسة: لأجل تحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات، اخترنا أداة الاستبيان لجمع البيانات، فتمّ توزيع 75 استمارة، استرجعنا منها 60 استمارة مملوءة فقط، وبعد الفحص استبعدنا 10 استمارات لأسباب تتعلق بسوء ملاءمة الاستبيان، واحتفظنا بـ 50 استمارة صالحة للدراسة. يتألف الاستبيان من فقرات، حيث خصصت لكل فقرة مجموعة أسئلة، يتم فيها اختيار الإجابة المناسبة من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة.

5.3- خصائص عينة الدراسة، تتكوّن العيّنة من الخصائص التي يظهرها الجدول التالي:

الجدول 02: خصائص عينة الدراسة

الخبرة المهنية				المستوى التعليمي			الفئات العمرية				الجنس	
أكثر من 30 سنة	20-30	10-20	≤ 10 سنة	دراسات عليا	جامعي	ثانوي فائق	أكثر من 50 سنة	أكثر من 40-50	أكثر من 30-40	≤ 30 سنة	أنثى	ذكر
06	10	12	22	00	20	30	10	18	13	09	10	40

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج Spss26

6.3 - اختبار ثبات وصدق الاستبيان

من أجل اختبار ثبات الاستبيان استخدمنا معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول 03: نتائج الثبات والصدق

عدد الفقرات	قيمة ألفا
34	0.858

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج Spss26

يتضح من الجدول أن قيمة ألفا بلغت تقريبا 86%، وهذا يعني وجود درجة كبيرة من المصدقية في الإجابات ودرجة اتساق داخلي بين أسئلة الاستبيان، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط جيدة بين عباراته.

7.3- تحليل البيانات المتعلقة بإجابات الموظفين عن أبعاد السعادة الوظيفية

لأجل التعرف على مدى الانسجام والتوافق في آراء أفراد العينة وتوضيح تصوراتهم عن فقرات متغيرات الدراسة اعتمدنا على حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج الإجابة (اتجاه الإجابة)، واعتبرنا أن المتوسط الحسابي الفرضي يساوي ثلاثة (03) كمتوسط أداة للقياس يهدف لقياس وتقييم إجابات العينة.

الجدول 04: وصف متغيرات الدراسة

المتغيرات	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة
الثقة	3.63	0.47	موافق
الاحترام	3.56	0.71	موافق
العدالة	3.09	0.70	موافق
الزمالة	2.86	0.65	موافق
الفخر	2.89	0.68	موافق
المرحح العام	3.20	0.47	موافق
الأداء الوظيفي	3.46	0.46	موافق

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss 26

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيم المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة كانت أكبر من قيمة المتوسط المرجح (3)، وأن الإجابات الكلية لهذه المتغيرات كانت بـ "موافق"، مما يعني وجود اتفاق لدى أفراد العينة على أبعاد السعادة الوظيفية و الأداء الوظيفي.

8.3- التحقق من شروط تحليل الانحدار المتعدد القياسي

الشرط الأول: أن تخضع المتغيرات المستقلة: (الثقة، الاحترام، العدالة، الزمالة والفخر) والمتغير التابع الأداء الوظيفي للتوزيع الطبيعي، ويتم التحقق من هذا الشرط باستخدام اختبار Shapiro-Wilk للعينات الصغيرة، ويُظهر الاختبار الجدول التالي:

الجدول 05: اختبار Shapiro-Wilk للتوزيع الطبيعي

المتغيرات	قيمة Z	قيمة sig.	مستوى الدلالة	طبيعة التوزيع
الثقة	0.962	0.104	غير دال	اعتدالي
الاحترام	0.980	0.544	غير دال	اعتدالي
العدالة	0.978	0.480	غير دال	اعتدالي
الزمالة	0.975	0.368	غير دال	اعتدالي
الفخر	0.984	0.104	غير دال	اعتدالي
الأداء الوظيفي	0.980	0.544	غير دال	اعتدالي

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss 26

يتضح من الجدول أن المتغيرات المستقلة (الثقة، الاحترام، العدالة، الفخر) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) تخضع للتوزيع الطبيعي.

الشرط الثاني: وجود علاقة ارتباط خطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، ويتم التحقق من هذا الشرط بحساب قيمة الارتباط بين المتغيرات المستقلة (الثقة، الاحترام، العدالة، الفخر) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، ولأجل قياس هذه العلاقات استخدمنا معامل "بيرسون"، ويكون الارتباط دالا إحصائيا عندما تكون القيم الاحتمالية لمتغيرات الدراسة أقل أو تساوي من مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ ، وتكون العلاقة ايجابية لما تكون قيمة الارتباط محصورة ما بين 0 و 1.

والجدول التالي يظهر علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة وما يترتب عنها من استنتاج للعلاقة وشدة الارتباط وترتيب الارتباط بحسب درجة الأهمية.

الجدول 08: مصفوفة ارتباط "بيرسون" لقياس العلاقة بين أبعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي

الأبعاد	معامل الارتباط	قيمة sig.	مستوى الدلالة	وصف العلاقة	الرتبة
الثقة	0.292	0,020	دال إحصائيا	طردية (موجبة)	الرابعة
الاحترام	0.339	0,008	دال إحصائيا	طردية (موجبة)	الثانية
العدالة	0.266	0,031	دال إحصائيا	طردية (موجبة)	الخامسة
الزمالة	0.305	0,016	دال إحصائيا	طردية (موجبة)	الثالثة
الفخر	0.427	0,001	دال إحصائيا	طردية (موجبة)	الأولى

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS 26

يلاحظ من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد السعادة الوظيفية (الثقة، الاحترام، العدالة، الزمالة، والفخر) والأداء الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط بين الفخر والأداء الوظيفي 0.427، ومن حيث الأهمية احتلت هذه العلاقة الرتبة الأولى. في الرتبة الثانية صنفت متغيرة الاحترام، إذ بلغ معامل الارتباط لهذا البعد بالأداء الوظيفي 0.339. يليهما في المرتبة الثالثة بعد الزمالة بمعامل ارتباط قيمته 0.305، وكلها ارتباطات ضعيفة من حيث الشدة، فيما يخص بعد الثقة احتل الرتبة الرابعة بقيمة ارتباط 0.292، وبعد العدالة احتل الرتبة الخامسة والأخيرة بقيمة 0.266، وهو ارتباط ضعيف جدا.

بناء على ما سبق تقبل فرضيات الوجود القائلة بأنه يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد السعادة الوظيفية (الثقة، الاحترام، العدالة، الزمالة، والفخر) والأداء الوظيفي.

الشرط الثالث: عدم وجود ارتباط خطي (Colinéarité) بين المتغيرات المستقلة، وسيتم الحكم على هذا الشرط بالحصول على نتائج إجراء تحليل الانحدار كما يلي:

- مؤشر الحالة (Indexe de condition) والذي يجب أن تكون قيمته أقل من 30 ؛

- معامل التحمل (Tolérance) والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.20 ؛
- معامل تضخم التباين (VIF)، الذي يجب أن تكون قيمته أقل من 3، حيث $VIF = 1/tolerance$.

والجدول التالي يبيّن قيم مؤشّر الحالة و معامل التحمل ومعامل تضخم التباين:

الجدول 09: قيم مؤشّر الحالة و معامل التحمل ومعامل تضخم التباين

المتغيرات	مؤشّر الحالة	معامل التحمل	تضخم التباين
الثقة	11,607	0.588	1,702
الاحترام	12,951	0.552	1,811
العدالة	15,364	0.615	1,626
الزمالة	18,950	0.691	1,448
الفخر	23,370	0.658	1,520

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss 26

يتضح من الجدول أعلاه أن قيم مؤشّر الحالة كلها أقل من 30، وكذلك قيم معاملات التحمل أكبر من 0.20، وأخيراً جميع قيم معاملات تضخم التباين أقل من 3، وبذلك يتحقق الاشتراط الثالث.

9.3- قيم و ثوابت معادلة الانحدار المتعدد القياسي

قبل استخراج القيم والثوابت، نحلل تباين الانحدار المتعدد، ولأجل ذلك نضع الجدول التالي:

الجدول 10: تحليل تباين الانحدار المتعدد

المعامل	R	R ²
القيمة	0.502	0.252

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss 26

الملاحظ من الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين أبعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي هو 0.502، أما معامل التحديد فقيمته 0.252، وبالتالي يتبيّن أن المتغيرات المستقلة تفسر تقريباً ما نسبته 25% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي بالنسبة لأفراد العيّنة، وهي نسبة ذات دلالة معنوية كما يؤكدّها تحليل التباين Anova الذي يظهر أن قيمة F تساوي 2.959 و أن قيمة مستوى الدلالة = 0.022 وهي أقل من 0.05، وبالتالي الانحدار معنوي يشير إلى وجود علاقة بين أبعاد السعادة الوظيفية (الثقة، الاحترام، العدالة، الزمالة والفخر) والأداء الوظيفي، وبالتالي نستطيع إقامة عملية التنبؤ بين هذه المتغيرات.

من أجل معرفة المتغيرات المستقلة التي لها أكبر أثر على المتغير التابع، نستخرج جدول القيم والثوابت، حيث لا يتم استبعاد أي متغير مستقل ولو كان ارتباطه ضعيف مع المتغير التابع وغير ذي أثر، والجدول التالي يبيّن قيم وثوابت الانحدار المتعدد القياسي:

الجدول 11: قيم و ثوابت معادلة الانحدار المتعدد القياسي للتنبؤ بالأداء الوظيفي من خلال أبعاد السعادة الوظيفية

Sig.	قيمة t	معاملات الانحدار			المتغيرات
		Bêta	Std.Error	B	
0.00	4.625	-	0.433	2.025	Conts.
0.78	0.269	0.046	0.122	0.033	الثقة
0.21	1.250	0.219	0.115	0.143	الاحترام
0.83	0.210	0.035	0.112	0.023	العدالة
0.41	0.821	0.129	0.112	0.092	الزمالة
0.05	1.949	0.313	0.111	0.216	الفخر

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على SPSS 26

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المتغير الوحيد الذي له تأثير معنوي على الأداء الوظيفي هو متغير الفخر، وعليه نكتب معادلة الانحدار القياسي من الشكل: $y = 0.216x + 2.025$ ، حيث: y تمثل الأداء الوظيفي، x تمثل الفخر، بينما المتغيرات الأخرى فلها دلالة أقل من 0.05، وبذلك لا يوجد لها أثر معنوي على الأداء الوظيفي بالنسبة لعينة الدراسة بالرغم من أن لها علاقات ارتباط موجبة به، والسبب هو قلة شدة هذا الارتباط التي كانت ضعيفة جدا وخصوصا بالنسبة للثقة والعدالة.

خاتمة:

أتت هذه الدراسة في سياق بحوث ظروف العمل وعلاقتها بإنتاجية العامل التي لها تاريخ طويل وامتداد إلى المدرسة التaylorية، ويمكن القول أن البحث في هذا المجال لا يزال مستمرا، حيث يبحث العديد من الباحثين بشكل متزايد في الجوانب السلوكية للعامل وأماكن العمل.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر أبعاد السعادة الوظيفية (الثقة، العدالة، الاحترام، الزمالة والفخر) على الأداء الوظيفي لعينة من الموظفين من جامعة الشلف، حيث تم استخدام نموذج Great Place to Work لقياس السعادة في أماكن العمل.

تأسيسا على وصف متغيرات الدراسة وعلى تحليل قياس علاقات الارتباط والأثر المعبر عنها بفرضيات الوجود على مستوى العينة المدروسة، يمكن استخلاص الاستنتاجات الميدانية التالية:

- لم يظهر المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة ارتفاعا كبيرا لجميع أبعاد الدراسة، ولهذا الأمر دلالة على انه لدى أفراد العينة انطباع عن عدم احتواء بيئتهم المهنية على عوامل السعادة، بالرغم من أن أهمية

رفاهية مكان العمل اعتبرها علماء الإدارة منذ قرون من بين العوامل الأكثر أهمية في رفع إنتاجية العامل والمؤسسة.

- بين تحليل الارتباط وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين كل متغير مستقل من المتغيرات (الثقة، العدالة، الاحترام، الزمالة والفخر) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وأن شدة هذه العلاقة تباينت من ضعيف إلى ضعيف جدا، ويمكن تفسير هذه الشدة بأن المؤسسة محل الدراسة لا تعطي انتباها جيدا لأبعاد السعادة الوظيفية، لاسيما الأبعاد الضعيفة، ونخص بالذكر بعد الثقة بين الأفراد والمسؤولين، والتي نراها مركز لكل الأبعاد الأخرى، فإن غابت الثقة بين هؤلاء، ستتأثر باقي الأبعاد الأخرى سلبا، والعكس صحيح، فبعد الثقة يؤثر على الروح المعنوية للموظف، والتي بدورها تؤثر على سلوكه، وفي النهاية تكون نتيجة هذا السلوك سلبية بالنسبة للمؤسسة.

- بين تحليل الأثر أن متغيرة الفخر لها أثر معنوي على الأداء الوظيفي دون المتغيرات الأخرى، ويظهر من ذلك أن الموظف يفتخر بمؤسسة عمله ولديه صورة ذهنية ايجابية عنها حتى في ظل نقص العدالة التنظيمية والثقة في الإدارة، و يمكن تفسير هذه الوضعية بكون الصورة حكم ناتج عن تراكمات معرفية ووجدانية وسلوكية عبر الزمن، وبالتالي أفراد العينة كونوا صورة ايجابية عن مؤسستهم في زمن سابق، وظلت هذه الصورة ايجابية حتى الآن رغم نقص الثقة في الإدارة عن عدم التطبيق التام للعدالة التنظيمية من وجهة نظر أفراد العينة.

- أخيرا كشف البحث أيضا أن الجامعات الجزائرية بحاجة لتطوير نفسها من خلال تطوير بيئتها الداخلية لاسيما أماكن العمل وجعلها سعيدة، وخصوصا بالنسبة لتلك الجامعات الراضية في الحصول على تصنيف مشرف ضمن أفضل الجامعات العالمية.

التوصيات

بناء على النتائج المتوصل إليها، نوصي بما يلي:

- زيادة اهتمام المؤسسات الجزائرية لاسيما الجامعات بأمكنة العمل والعمل على رفاهيتها وجعلها بيئة سعيدة محفزة على النشاط ومولدة للطاقة البناءة ومثيرة للعواطف الايجابية.

- لا يوجد بعد من أبعاد السعادة في أماكن العمل أهم من بعد آخر، فلا الثقة أهم من العدالة التنظيمية، ولا الاحترام أهم من الفخر وهكذا، فكل الأبعاد على نفس القدر من الأهمية. لذا على الجامعة الجزائرية وخصوصا جامعة الشلف أن تأخذ بنفس القدر من الأهمية كل الأبعاد وتعمل عليها جميعا في نفس الاتجاه

خصوصاً أن بعض الأساتذة من الجامعة هاجروا إلى دول أخرى بدوافع عدّة منها فقر مكان العمل لأدنى الشروط التي تلبي بعض الحاجات الفيزيولوجية الأساسية.

- ضرورة قيام المؤسسة الجزائرية بالربط ما بين سعادة مكان العمل وارتقاء الأداء الوظيفي فذلك يساعد في خلق بيئة تنظيمية تحافظ على الموظفين وتحول دون انتقالهم إلى أماكن عمل أخرى.

- ضرورة أن تعيد المؤسسات الجزائرية النظر في فهمها لدور العنصر البشري في نجاح المؤسسة، وتعمل على الاستثمار فيه لأنه رأسمال حقيقي ومربح على أن تحقق مصالحه مقابل مصالحها.

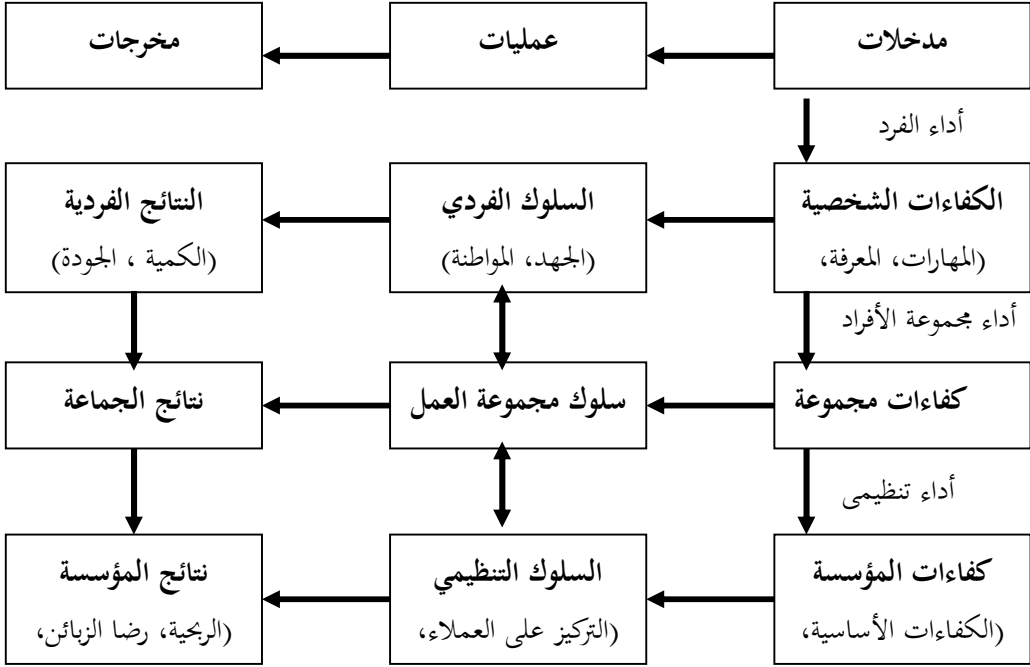
المراجع

1. سليمان مارتين، (2005)، السعادة الحقيقية، ترجمة صفاء الأعسر وآخرون، دار العين للنشر، الإمارات العربية
2. سرور الحريري، محمد، (2016)، قواعد التحليل النفسي والمعالجة النفسية والسلوكية، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الأردن
3. عبد الرحمان الفروخ، فايز، (2010)، التعلم التنظيمي ودوره في تحسين الأداء التنظيمي، دار جليس الزمان، الأردن
4. محمد الحراشنة، حسين، (2011)، إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دار جليس الزمان، الأردن
5. المعاينة، العموري، (2018)، السعادة المؤسساتية، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع، الإمارات العربية
6. منصور العور، (2019)، ماذا تعرف عن السعادة المؤسساتية غاية أو وسيلة، العربي للنشر والتوزيع، الإمارات العربية
7. منظمة العمل الدولية، (2016)، نظام إدارة الموارد البشرية، دليل تدريبي وتطبيقي للشركات، ط1، منشورات مكتب العمل الدولي، القاهرة
8. Achor, Shawn. (2010), **The happiness advantage: the seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work**, 1st ed., Crown Business, an imprint of the Crown Publishing Group, a division of Random House, Inc., New York.
9. Kirkpatrick, Donald, (2006), **Improving employee performance through appraisal and coaching**, 2nd ed., amacom, USA
10. Sarah Lewis, (2011), **Positive Psychology at Work: How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations**, Wiley-Blackwell, United Kingdom
11. Shields, John, (2007), **managing employee performance and reward**, Cambridge University Press, New York, p21
12. THIRIET, Jean-François, (2014), **J'ai décidé d'être heureux ... au travail**, GERESO éd., France
13. احمد محمد عكاشة، أسعد، (2008)، اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة

14. أحمد محمد عبد الخالق، أحمد ؛ محمد حسين بن بريك، عبد الحكيم، (2017)، السعادة وعلاقتها بالحياة الطيبة والتدين لدى عينة منطلاب الجامعات في اليمن، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 17(16)، جامعة الأندلس، ص 243-263
15. بشير معامرة، بشير، (2016)، سيكولوجيا السعادة، الكتاب العربي لعلوم وطب النفس، العدد 46، مؤسسة العلوم النفسية العربية ص 1-13
16. Iskandar Muda and al., (2014), Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia, International Journal of Business and Social Science, vol 5(02), Center for Promoting Ideas, USA, p 73- 80
17. Rabindra Kumar, Pradhan, and Lalatendu Kesari, Jena , (2016), Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation, Business Perspectives and Research, vol. 5(1), p 1-17
18. Rahmi, Fitria. (2018), Happiness at workplace, proceeding of international conference of montal health, october 14th - 15th, Andalas University, Padang, p 32-41
19. Shaju George et al., (2017), job satisfaction and employee performance : a theoretical review of the relationship between the two variables, international Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, vol 6(01), p 1-20
20. Nafie wageeh A.,(2018), The Role of Workplace Happiness in Achieving Organizational Brilliance a Study on Sadat City University, case studies journal, Egypt, 7 (12), p 26-39

الملاحق

الشكل (01): ارتباط الأداء الوظيفي بالأداء التنظيمي



Shields, John, (2007), p21