

قياس أثر أبعاد السعادة التنظيمية على تحقيق التميز التنظيمي
Measuring the impact of organizational happiness dimensions on
organizational excellence

ماتع فاطمة¹، بوهاووة زورة²

¹أستاذة محاضرة، مخبر الصناعة، التطور التنظيمي للمؤسسات والإبداع، الجزائر، f.mana@univ-
chlef.dz

²طالب دكتوراه، مخبر الصناعة، التطور التنظيمي للمؤسسات والإبداع، الجزائر،
bouhraouazoura@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/10/1

تاريخ القبول: 2021/6/3

تاريخ الاستلام: 2021/01/15

ملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى قياس أثر السعادة التنظيمية على التميز التنظيمي، ومن أجل أن تحقق الدراسة هدفها تم اختيار مجتمع يتكوّن من مدراء ومسؤولين إداريين من وحدة "باتيمتال" للمعادن بولاية عين الدفلى، أما العيّنة فتحتوي على 30 موظفاً، اعتمدت الدراسة على الأسلوبين الاستنباطي والاستقرائي بأدوات الوصف والتحليل، كما تمّ جمع البيانات الميدانية بواسطة استبيان تمّ تطويره لاختبار الفرضيات وتحقيق أهداف الدراسة، وحللت البيانات باستخدام برنامج Spss 26.

من النتائج المتوصل إليها، وجود ارتباط معنوي ايجابي بين كل أبعاد السعادة التنظيمية والتميز التنظيمي، وأيضاً وجود أثر معنوي بين المتغيرات، بينما المتغير الذي يمكن التنبؤ به بالتميز التنظيمي فكان التركيز على نقاط قوة العامل.

كلمات مفتاحية: السعادة؛ السعادة التنظيمية؛ التميز التنظيمي

تصنيف JEL: D21; D63; D02.

Abstract:

This research paper aims to measure the impact of Institutional happiness on organizational excellence. The study population includes managers and administrative officials from Algerian economic institutions. As for the sample, it was chosen randomly and it contains 30 employees. The study relied on deductive and inductive methods using description and analysis tools. Field data were collected with a questionnaire that was developed to test hypotheses and achieve the objectives of the study.

Among the findings, there is a positive correlation between all dimensions of Institutional happiness and organizational excellence, and also the presence of

an effect between the variables, while the variable that can be predicted in organizational excellence was the focus on the strengths of the worker.

Keywords: Happiness; Institutional happiness; organizational excellence.

Jel Classification Codes: D21; D63; D02.

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

1. مقدمة:

بقاء المؤسسات وتميزها في البيئة الحالية يفرض عليها أن تتوفر على بيئة داخلية ايجابية للموارد البشرية أكثر من ضمانها لتدفق المواد الطبيعية ورؤوس الأموال أو حتى التكنولوجيا الحديثة، فعندما تسعى المؤسسة إلى تحقيق الثروة الاقتصادية بطريقة غير متوازنة وتهمل الأهداف الاجتماعية والبيئية، ستؤثر نتائجها سلبا على حياة الأفراد داخل وخارج محيطها، لذلك هناك حاجة ماسة لفهم المؤسسات عن معنى السعادة التنظيمية وما تتركه من آثار ايجابية على قيمة المؤسسة وعلى رؤيتها ورسالتها وتميزها.

ومن جهة ثانية كان لظهور أبحاث "علم النفس الايجابي" لا سيما الدراسات التي أجراها Seligman (2004) فيما يخص سعادة مكان العمل والتي نشرها في مؤلفات عدة، ومن بينها مؤلفه المعنون بالسعادة الحقيقية الذي ترجم إلى لغات عدة، دور أساسي في انتشار مصطلح المؤسسة الايجابية بين مدراء المؤسسات الذين بدؤوا يبدون اهتمامهم بسعادة موظفيهم لسبب واحد على الأقل وهو أنهم يتوقعون أن الموظفين السعداء هم أكثر إنتاجية وأداء في وظائفهم، مما يميز أداء مؤسساتهم مقارنة بمنافسيهم، لذا هم يمارسون الإدارة ويقدمون خدمات تهدف إلى خلق بيئة عمل سعيدة و موظفين سعداء مع المحافظة عليهم. وانطلاقا مما سبق يمكن طرح سؤال الإشكالية التالي: ما أثر السعادة التنظيمية على التميز التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية، لاسيما وحدة "باتيمتال" للمعادن بولاية عين الدفلة؟

فرضيات الدراسة

للإجابة على سؤال الإشكالية نطرح الفرضيات التالية:

- يوجد ارتباط موجب ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين أبعاد السعادة التنظيمية (القيم التنظيمية، الاتصال الشفاف، التقدير والاحترام، التركيز على نقاط القوة) والتميز التنظيمي لأفراد عينة الدراسة.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ لأبعاد السعادة التنظيمية (القيم التنظيمية، الاتصال الشفاف، التقدير والاحترام، التركيز على نقاط القوة) على التميز التنظيمي لأفراد عينة الدراسة.

- كل أبعاد السعادة التنظيمية يمكن التنبؤ من خلالها بالتميز التنظيمي.

نموذج الدراسة: يتكون نموذج الدراسة من متغير التابع (التميز التنظيمي)، ومتغيرات مستقلة لأبعاد السعادة التنظيمية (القيم التنظيمية، الاتصال الشفاف، التقدير والاحترام، التركيز على نقاط القوة)

هدف الدراسة: يمكن ذكر أهداف الدراسة فيما يلي:

- معرفة اتجاه إجابات أفراد العينة فيما يخص أبعاد السعادة التنظيمية وكذا التميز التنظيمي؛

- تحديد اتجاه علاقات الارتباط وقياس شدتها بين أبعاد السعادة التنظيمية و التميز التنظيمي؛

- قياس اثر أبعاد السعادة التنظيمية على التميز التنظيمي؛

- الكشف عن أهم الأبعاد التي يمكن من خلالها التنبؤ بالتميز التنظيمي.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الموضوع في كونه يقدم معرفة للمسيرين والمسؤولين في المؤسسات الاقتصادية عن علاقة بيئة العمل السعيدة ودورها في بلوغ التميز التنظيمي ومن ثم المحافظة عليه، فمكان العمل يؤثر ويتأثر بالخصائص النفسية للفرد الذي يشغله، وبالسلك التنظيمي للمؤسسة تجاه هذا الفرد، فقد يكون مكان العمل ايجابيا مما يجعل العامل سعيدا وذو طاقة ايجابية تؤثر ايجابا على إنتاجيته، كما قد يكون سلبي فيجعل العامل مكتئبا فتدنى معنوياته مما يؤثر سلبا على طاقته ومن ثم تقلص إنتاجيته، وكنتيجة محصلة لذلك يتأثر أداء المؤسسة سلبيا فتصبح غير قادرة على الحصول على مكانة متميزة بين منافسيها وعند جماهيرها، وعليه يمكن للسعادة التنظيمية أن تؤدي دورا مهما في رفع بناء التميز التنظيمي.

دوافع الدراسة: بصفتنا كموظفين، 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 بحقائق جديدة، كما استخدمنا المنهج الاستقرائي بأداته التحليلية في الجانب الميداني للدراسة لأجل تحديد العلاقات وتفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها والآثار المترتبة عنها.

دراسات سابقة

- دراسة **AbdulQuddus Mohammed (2019)**، بعنوان:

Workplace Happiness and Positivity: Measurement, Causes and Consequences

ناقشت هذه الدراسة أدبيات تعريف السعادة، وتحديد الممارسات الحالية، وأسبابها، عواقبها وقياسها 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، أيضا يمكن قياس السعادة على مستويات متعددة، بما في ذلك الخبرات الوظيفية والموقف تجاه العمل.

- دراسة **Tosten وآخرون، (2018)**، بعنوان: The Relations between the Organizational Happiness and the Organizational Socialization Perceptions of Teachers: The Sample of Physical Education and Sport

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين مستويات السعادة التنظيمية والإدراك الاجتماعي التنظيمي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود مستويات عالية جدا في إجابة المبحوثين عن السعادة التنظيمية والإدراك الاجتماعي التنظيمي، مع وجود علاقة ارتباط ايجابية عالية بين المتغيرات.

- دراسة **Khalil Omar وآخرون، (2016)**، بعنوان: Organizational happiness index: conceptualization and operationalization of Measurement among employees in services industry

هدفت الدراسة إلى اقتراح قياس منهجي لمؤشر السعادة التنظيمية الذي تم تصوره باستخدام نظرية السعادة والذي تم تفعيله في الصناعات الخدمية أين يتم استخدام عدد كبير من الموارد البشرية. هدفت هذه الدراسة أيضاً إلى إنتاج مؤشر كمي لكل منظمة خدمية مشاركة في البحث باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية، و من النتائج المتوصل إليها: إمكانية تنفيذ المؤشر كمعيار لتقييم مستوى السعادة داخل المنظمات، ومن خلال معرفة هذه المعلومات يمكن لصانعي السياسات والممارسين العمل لتصميم حملات توعوية لتعزيز السعادة في المؤسسات المالية.

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

2. الاطار النظري

يتناول هذا الجانب من الدراسة أدبيات السعادة التنظيمية والتميز التنظيمي

1.2. تعريف السعادة

لمناقشة مفهوم السعادة التنظيمية من الضروري فهم مصطلح السعادة الذي اهتمت به العديد من العلوم على غرار العلوم الفلسفية، علم النفس، وعلم الاجتماع والعلوم السياسية والإدارية وحتى الاقتصادية، وقد برزت مؤخرا بحوث عدة في اقتصاد السعادة (اللبناني، 2000) وإدارة السعادة (Juul, 2018) (Achor, 2010)، ومع هذا ظل مصطلح السعادة محل اختلاف بين الباحثين والمفكرين، كون البعض يربطه بالدخل، والبعض الآخر يربطه بالخصائص النفسية والوراثية، وطرف ثالث يربطه بظروف الحياة، وهكذا.

وبما أن هذا الدراسة ممنهجة، فكان لا بد من ذكر تعاريف للسعادة وإن كانت تعبر عن وجهات نظر من زوايا مختلفة، وعندما بحثنا وجدنا أن موضوع السعادة يتناول حالة الفرح والاكنتاب والغضب عند الإنسان، ومنذ وقت مبكر أشار مؤسس علم النفس الايجابي "سليقمان" (Seligman, 2004) في كتابه السعادة الحقيقية، على أن السعادة تعني المشاعر الايجابية تجاه شخص أو شيء ما تدفع إلى الاقتراب منه، بينما تدفع المشاعر السلبية إلى

تجنبه، وحدد "سليمان" مكونات السعادة الثابتة في ثلاث: حدود الاستعداد، ظروف الحياة والعوامل التي تحت السيطرة.

في ذات السياق يرى "Achor" أنه من الصعب إيجاد تعريف لمصطلح السعادة، كونها ترتبط بأحاسيس وإدراك وتصرفات الأفراد، وغالبا ما أشاروا إليها بـ الرفاهية الذاتية لأنها تعتمد على شعور كل فرد على حدى، كما سماها فريق بالمشاعر الايجابية، وفريق آخر سماها بالفرح والصفاء" (Achor, 2010, p. 35) ومن خلال هذه التعاريف يتبين أن السعادة ليست ملموسة بل هي حكم يصدر على الحالة الوجدانية للفرد مادامت تتعلق بالمشاعر، ويؤكد ذلك عبد الخالق وبن بريك بقولهما أن السعادة تعني الدرجة التي يحكم بها الفرد على نوعية حياته حكما ايجابيا، فالسعادة حالة شعورية للعقل أو النفس، يمكن أن تستنتج من مشاعرنا، ولها ثلاث مكونات: الانفعالات الايجابية، الرضا عن الحياة، وغياب الانفعالات السلبية كالاكتئاب والقلق (عبدالخالق و بن بريك، 2017، صفحة 247).

2.2. تعريف السعادة التنظيمية

يشير مصطلح السعادة التنظيمية إلى سعادة المؤسسة أي السعادة في مكان العمل، وتخص المؤسسة ككل وليست تعبير عن السعادة الفردية للأشخاص. كما أطلق (Seligman, 2004) اسم المؤسسة الايجابية كناية على مكان العمل السعيد، و معرفا يراها على أنها ذلك المكان الذي يحقق اداءا 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 تقوم ببناء خزان من رأسمال بشري ومالي ومرونة تنظيمية وحسن النوايا التي تمكنها من التعافي من الآثار السلبية بسرعة كبيرة.

ويرى TOSTEN وآخرون أن السعادة التنظيمية هي سعادة الموظف داخل مؤسسته كفرد وتعني أيضا مدى سعادة الفرد في مكان عمله وحياته (Tosten, Avci, & Sahin, 2018, p. 135). وهنا تظهر السعادة التنظيمية على أنها مرتبطة بسعادة الأفراد بحيث لا يمكن الحديث عن السعادة التنظيمية في غياب السعادة الوظيفية، بل إن السعادة التنظيمية هي نتاج سعادة كل أفراد المؤسسة، وعليه تبرز نقطتان أساسيتان في بناء السعادة التنظيمية: أولهما العوامل الفردية (القيم الاجتماعية والخلاقية والدينية، ثم الخصائص الشخصية، ثم الأهداف وعلاقتها بتحقيق النجاح) وثانيا العوامل التنظيمية (الثقافة التنظيمية، ظروف العمل و القيادة).

في ذات السياق يؤكد كل من المعاينة و الحموري، أن السعادة الوظيفية هي قرار شخصي يتخذه الموظف حيث يشعر برابطة قوية تجاه المؤسسة التي يعمل فيها وحالة من الاندماج الفكري والعاطفي ويعتبر نفسه ملزما بنجاحها، ويتخذ الموظف هذا الموقف في ضوء سياسات المؤسسة وممارستها ومعاملتها لموظفيها، فكما حرصت المؤسسة على سعادة موظفيها، ازدادت حماسهم في العمل، وطور طاقاتهم الايجابية، مما يؤدي إلى رفع الإنتاجية وزيادة الأرباح والولاء، وزيادة مستوى رضا العاملين (المعاينة و الحموري، 2018، صفحة 41).

وتحدد "Lewis" أن من العوامل التي تؤدي إلى انخفاض ولاء الموظفين تدهور العمل الجماعي والشعور بالعزلة، الدفع بصناعة القرار إلى أعلى الهرم في المؤسسة، انخفاض الروح المعنوية، زيادة الصراع التنظيمي، تطوير الموظفين والمسؤولين لتوجهات قصيرة المدى، انخفاض التطوير والإبداع التنظيميين، تصاعد مقاومة التغيير، والموظفون أقل رغبة في التواصل وتبادل المعلومات (Lewis, 2011, p. 14).

وبناء على ما تم عرضه، يمكننا القول بأن السعادة التنظيمية تتحقق بوجود أساسين اثنين: **الأساس الأول:** يركز على دور الموظف نفسه في رفع مستوى سعادته في عمله، ويتحقق ذلك من خلال مجموعة من العوامل أهمها مدى قابلية الشخص ليكون سعيداً، الثقة بالنفس، العلاقات الايجابية مع باقي أفراد المؤسسة، التعاون والمساعدة في مكان العمل، تحقيق الموظف لأهدافه، إتقان العمل، جعل الوظيفة ممتعة، التوازن بين حياته الوظيفية وحياته الخاصة، وما إلى ذلك.

الأساس الثاني: يركز على دور المؤسسة في رفع مستوى سعادة الموظفين بها، وهذا يتم بتوفير مناخ تنظيمي سعيد يوفر الأمان، والاحترام والمعاملة الجيدة والاستماع المتبادل والشفافية وعدم التمييز وما إلى ذلك.

3.2. تعريف التميز التنظيمي

على الرغم من أن بداية الاهتمام بمصطلح التميز كانت في بداية سنة 1982 (صياحي، 2018، صفحة 88)، إلا أن التميز التنظيمي ليس بالتأكيد مفهوماً جديداً، بل كل مدارس الفكر الإداري انطلاقاً من المدارس الكلاسيكية لغاية المدارس الحديثة كانت تبحث في كيفية جعل المؤسسات الاقتصادية تتميز تشغيلياً من خلال انجاز العمليات بأفضل طريقة ممكنة، و "الأفضل" هنا يشير إل أكبر كفاءة تشغيلية وفعالية تنظيمية.

يُعرف (King (1995, p. 45) التميز التنظيمي على أنه المستوى الذي وصلت إليها المؤسسة، والذي يصعب على منافسيها الوصول إليه، وأنها حققت ذلك بما لديها من موارد وإمكانيات بما في ذلك الموارد البشرية. في ذات السياق يضيف أبو النصر (2012، صفحة 68) أن لتمييز التنظيمي بعدين هامين في الإدارة: أولهما، أن غاية المؤسسة الحقيقية هي السعي لتحقيق التميز من خلال الحصول على نتائج لم يسبق لمنافسيها بلوغها. ثانيهما، أن كل ما يصدر عن المؤسسة من أعمال وقرارات يجب أن يتسم بالتميز، ولهذا لا يكون التميز على المدى القصير نتيجة تحقيق نجاح عرضي أو عابر، بل هو إستراتيجية طويلة المدى، ويؤكد على ذلك (Mitchell (2015, p. 7) الذي يعتقد أن مصطلح التميز التنظيمي يجب أن يكون مدمج في ثقافة العمل من قبل المؤسسات الملتزمة بأن تكون الأفضل على جميع الأعمال والرسالة والأنشطة التشغيل، وهو يصف الحالة المثالية العامة للمؤسسة على أنها تتمتع بكفاءة عالية على كل المستويات الإدارية.

4.3. السعادة التنظيمية وعلاقتها بالتميز التنظيمي

يقول "Juu": حان الوقت للحديث عن السعادة التنظيمية كميزة تنافسية حقيقية، ففي بعض الأحيان نتجنب هذه المناقشة لأنها تبدو غير متعلقة بنماذج الأعمال، وحالات العمل، والتطوير والتميز التنظيميين. لكن نحن نخشى أن يجعلنا ذلك نبذو غير محترفين بما يكفي

للقيام بأعمال تجارية حقيقية. بينما بعض المنظمات أخذت بالفعل السعادة التنظيمية على محمل الجد ولديها إستراتيجية للسعادة كمؤسسة Zappos الأمريكية المختصة في بيع الأحذية والملابس التي حققت مبيعات قيمتها أكثر من 1 مليار دولار في سنة 2008 مقابل 1 مليون دولار في سنة 2000، وهذا بالتركيز على برامج السعادة التنظيمية التي انتهجها مُسيرو المؤسسة" (Juul, 2018, p. 16).

إن تبني المؤسسة للسعادة التنظيمية ينتج عنه نتائج تنظيمية إيجابية مثل : (معامرية، 2016، صفحة 12)

- يكون العمال أكثر إبداعاً وأكثر قدرة على إحداث تغييرات إيجابية؛

- يبذل العمال قصارى جهدهم، ليس فقط في حل المشكلات؛

- يشاركون في العمل الجماعي وتشجعونه؛

من خلال هذه النتائج يؤدي الموظفون 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 تم دعمه ببيئة عمل جيدة ذات مهام متوازنة تجعل العامل يشعر كأنه يعمل في منزله ويريد البقاء في عمله، والموظفون السعداء يكونون أكثر استعداداً للتعامل مع ضغوط العمل ومع التغييرات التي تحصل في العلاقات الوظيفية، ويمكن للمؤسسات التي تفهم هذه الحالة أن تزيد من إنتاجيتها من خلال مساعدة الموظفين على تحسين رفاهتهم، وهذا الأمر إذا تحقق يؤدي بدوره إلى زيادة الكفاءة التنظيمية وتحقيق المؤسسة لأهدافها (Rahmi, 2018).

بالنسبة لعلاقة السعادة التنظيمية بالإنتاجية، وأي منهما تأتي أولاً، يرى Seligman أن أهم سمة بشرية للفرد هي الإنتاجية في العمل، بالرغم من الصعب 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 (Seligman, 2005, p. 65).

من جهته يؤكد Achor على ما إذا كانت السعادة مجرد نتيجة نهائية للنجاح، فإن العقيدة السائدة في المؤسسات، والتي 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 لأن البحوث أظهرت وبشكل قاطع أن السعادة تسبق تحقيق النجاح، وعليه فالسعادة تسبب النجاح والإنجاز وليس العكس (Achor, 2010, p. 37).

وتظهر مميزات المؤسسة السعيدة فيما يلي: (المعايطة و الحموري، 2018، صفحة 51)

- دوران وظيفي منخفض؛

- عدد غياب منخفض؛

- كفاءة عالية، تعظيم لاستخدام الموارد، ومستوى هدر منخفض؛
- اتصالات أفقية وعمودية متميزة؛
- سمعة حيّدة للمؤسسة؛
- موظفون متحمسون ذوو طاقة ايجابية.

يلاحظ مما سبق أن الباحثين اختلفوا في تحديد مقومات السعادة التنظيمية للمؤسسة، 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 التنظيمية التي تخلق التميز التنظيمي.

أ. القيم التنظيمية الواضحة: تؤدي القيم دورا مهما في جلب السعادة والقضاء على التوتر لدى أفراد المؤسسة، إذ أن القيم الواضحة يحترمها الجميع، وغالباً ما يخطئ المسؤولون في اعتقادهم بأن 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.

ب. الاتصال الشفاف والتواصل الفعال: يعتبر التواصل الفعال السهل الحدوث من العناصر الأساسية في بناء بيئة تنظيمية سعيدة، ولسماع المسؤولين لانشغالات وأراء مرؤوسيهم 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.

ت. 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 انجازاتهم، 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 للتحصل 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).

3. الدراسة الميدانية

1.3. نموذج الدراسة

يضم نموذج الدراسة متغير مستقل وهو السعادة التنظيمية، ويتكون من الأبعاد التالية: القيم التنظيمية، الاتصال الشفاف، التقدير والاحترام، التركيز على نقاط القوة، بينما المتغير التابع فهو التميز التنظيمي.

2.3. مجتمع الدراسة وعيّنته

يتكون مجتمع الدراسة من موظفين إداريين لمؤسسات اقتصادية جزائرية بولاية عين الدفلة وتتمثل في وحدة "باتيمتال" للمعادن، و بالنسبة لحجم العينة، فقد تم استخدام عينة عشوائية بسيطة من فئات المدراء والمسؤولين الرئيسيين، وتتكون من 30 مفردة من مختلف المستويات الإدارية للمؤسسات محل الدراسة.

3.3. أداة الدراسة

لأجل تحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات، اخترنا أداة الاستبيان لجمع البيانات، ومن أجل الحصول على عدد كاف من الاستبيانات، تم توزيع 45 استمارة، استرجعنا منها 38 استمارة مملوءة فقط، وبعد الفحص استبعدنا 8 استمارات لأسباب تتعلق بسوء ملاءمة الاستبيان، واحتفظنا بـ 30 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.

4.3. الأساليب المستخدمة في المعالجة الإحصائية

تم استخدام برنامج الإحصاء SPSS26 في تفرغ وتحليل البيانات الخاصة بالاستبيان التي تم تطبيقها على أفراد عينة الدراسة، حيث تم الاعتماد على الإحصائيات الوصفية وذلك بالاستناد إلى الأدوات الإحصائية المناسبة لطبيعة ونوع البيانات المتاحة، وتم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على اتجاه إجابات أفراد العينة، كما تم استخدام بعض الاختبارات الإحصائية لاختبار اثر السعادة التنظيمية على التميز التنظيمي، منها:

- معامل الفايرونيباخ للتحقق من ثبات الاستبيان؛
- معامل بيرسون للتأكد من علاقة الارتباط بين أبعاد السعادة التنظيمية والتميز التنظيمي؛

- تحليل الانحدار المتعدد القياسي من أجل التعرف على أبعاد السعادة التنظيمية للتنبؤ بالتميز التنظيمي.

5.3. اختبار ثبات وصدق الاستبيان

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

الجدول 01: نتائج الثبات والصدق

عدد الفقرات	قيمة ألفا
33	0.927

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج Spss26

يتضح من الجدول أن قيمة ألفا بلغت تقريباً 92%، وهذا يعني وجود درجة كبيرة من المصدقية في الإجابات ودرجة اتساق داخلي بين أسئلة الاستبيان، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط جيدة بين عباراته.

6.3. خصائص عينة الدراسة

تتكوّن العينة من الخصائص التي يظهرها الجدول التالي:

الجدول 02: خصائص عينة الدراسة

الخبرة المهنية			المستوى التعليمي			الفئات العمرية			الجنس	
أكثر من 30 سنة	أكثر من 20-30 سنة	من 10-19 سنة	دراسات عليا	جامعي	ثانوي	أكثر من 50 سنة	أكثر من 40-50 سنة	من 30-40 سنة	أنثى	ذكر
13	10	7	00	12	18	14	10	6	5	25

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج Spss26

يلاحظ من الجدول أن أكبر فئات الجنس هي من ذكور، بينما أكبر فئة عمرية هي فئة أكثر من 50 سنة فما فوق، وفيما يخص المستوى التعليمي تعتبر فئة ثانوي فأقل ذات أكبر نسبة من مجموع أفراد العينة، وبالنسبة للخبرة المهنية تعتبر فئة أكثر من 30 سنة هي الفئة الأكبر.

6.3. النتائج

بعد اختبار صدق وثبات الاستبيان، قمنا بتحليل البيانات، وكانت النتائج كما يلي:

أ. تحليل البيانات المتعلقة بإجابات الموظفين عن أبعاد السعادة التنظيمية

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 3: وصف متغيرات الدراسة

المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة
---------	-------------------	---------------

الاحترام والتقدير	4,17	0,511	موافق
الاتصال الشفاف	3,65	1,062	موافق
القيم التنظيمية	3,64	0,811	موافق
التركيز على نقاط القوة	4,03	0,825	موافق
المرجع العام	3,93	1,006	موافق
التميز الوظيفي	3,96	0,499	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 التنظيمية و التميز التنظيمي.

ب. التحقق من شروط تحليل الانحدار المتعدد القياسي

لأجل استخدام تحليل الانحدار المتعدد القياس لا بد من أن تحقق الشروط التالية:

الشرط الأول: أن تخضع المتغيرات المستقلة: (القيم التنظيمية، الاتصال الشفاف، الاحترام والتقدير، التركيز على نقاط القوة) والمتغير التابع التميز التنظيمي للتوزيع الطبيعي، ويتم التحقق من هذا الشرط باستخدام اختبار **Shapiro-Wilk** للعينات الصغيرة، ويظهر ذلك الجدول التالي:

الجدول 04: اختبار Shapiro-Wilk للتوزيع الطبيعي

المتغيرات	قيمة Z	قيمة sig.	مستوى الدلالة	طبيعة التوزيع
الاحترام والتقدير	0,965	0,421	غير دال	اعتدالي
الاتصال الشفاف	0,951	0,181	غير دال	اعتدالي
القيم التنظيمية	0,946	0,129	غير دال	اعتدالي
التركيز على نقاط القوة	0,979	0,806	غير دال	اعتدالي
التميز التنظيمي	0,934	0,064	غير دال	اعتدالي

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss 26

يلاحظ من الجدول أن قيم sig. لكل المتغيرات أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وعليه تخضع كل المتغيرات للتوزيع الطبيعي.

الشرط الثاني: وجود علاقة ارتباط خطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، ويتم التحقق من هذا الشرط بحساب قيمة الارتباط بين المتغيرات المستقلة (القيم التنظيمية، الاتصال الشفاف، الاحترام والتقدير، التركيز على نقاط القوة) والمتغير التابع (التميز التنظيمي)، 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 5: مصفوفة ارتباط "بيرسون" لقياس العلاقة بين أبعاد السعادة التنظيمية والتميز التنظيمي

الأبعاد	معامل الارتباط	قيمة sig.	مستوى الدلالة	وصف العلاقة	الرتبة
الاحترام والتقدير	0,565	0,001	دال إحصائياً	طردية (موجبة)	الثالثة
الاتصال الشفاف	0,640	0,000	دال إحصائياً	طردية (موجبة)	الثانية
القيم التنظيمية	0,372	0,021	دال إحصائياً	طردية (موجبة)	الرابعة
التركيز على نقاط القوة	0,664	0,000	دال إحصائياً	طردية (موجبة)	الأولى

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss 26

يظهر من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد السعادة التنظيمية (الاحترام والتقدير، الاتصال الشفاف، القيم التنظيمية، التركيز على نقاط القوة) والتميز التنظيمي.

بناءً عليه تقبل فرضيات الوجود القائلة بأنه يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد السعادة التنظيمية (الاحترام والتقدير، الاتصال الشفاف، القيم التنظيمية، التركيز على نقاط القوة) والتميز التنظيمي.

الشرط الثالث: عدم وجود ارتباط خطي (teste de colinéarité) بين المتغيرات المستقلة، وسيتم الحصول على نتائج هذا الشرط عند إجراء تحليل الانحدار، ويتم الحكم على هذا الشرط من خلال ميلي:

- مؤشر الحالة (Indexe de condition) والذي يجب أن تكون قيمته أقل من 30 ؛
- معامل التسامح (Tolérance) والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.20 ؛
- معامل تضخم التباين (VIF)، الذي يجب أن تكون قيمته أقل من 3، حيث

$$VIF = 1 / tolérance$$

والجدول التالي يبين قيم مؤشر الحالة و معامل التحمل ومعامل تضخم التباين:

الجدول 06: قيم مؤشر الحالة و معامل التحمل ومعامل تضخم التباين

المتغيرات	مؤشر الحالة	معامل التسامح	تضخم التباين
الاحترام والتقدير	7,120	0,677	1,476
الاتصال الشفاف	9,298	0,481	2,077
القيم التنظيمية	10,777	0,771	1,297
التركيز على نقاط القوة	12,031	0,523	1,912

من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات Spss 26

يتضح من الجدول أعلاه أن قيم مؤشر الحالة كلها اقل من 30، وكذلك قيم معاملات التسامح أكبر من 0.20، وأخيرا جميع قيم معاملات تضخم التباين أقل من 3، وبذلك يتحقق الاشتراط الثالث.

ت. قيم و ثوابت معادلة الانحدار المتعدد القياسي

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

الجدول 7: تحليل تباين الانحدار المتعدد

المعامل	R	R2
القيمة	0.631	0.398

من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات Spss 26

الملاحظ من الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين ابعاد السعادة التنظيمية والتميز التنظيمي هو 0.631، وهو ارتباط قوي، أما قيمة معامل التحديد فبلغت 0.398، وبالتالي يتبين أن المتغيرات المستقلة تفسر تقريبا ما نسبته تقريبا 40% من التباين الحاصل في التميز التنظيمي بالنسبة لأفراد العينة، وهي نسبة ذات دلالة معنوية كما يؤكدتها تحليل التباين Anova الذي يظهر أن قيمة F تساوي 4.139 و أن قيمة مستوى الدلالة = 0.010 وهي أقل من 0.05، وبالتالي الانحدار معنوي يشير إلى وجود علاقة بين ابعاد السعادة الوظيفية (الاحترام والتقدير، الاتصال الشفاف، القيم التنظيمية، التركيز على نقاط القوة) والتميز التنظيمي، 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 يبين قيم وثوابت الانحدار المتعدد القياسي:

الجدول 08: قيم و ثوابت معادلة الانحدار المتعدد القياسي للتنبؤ بالتميز التنظيمي من خلال ابعاد السعادة التنظيمية

Sig.	قيمة t	معاملات الانحدار			المتغيرات
		Bêta	Std.Error	B	
0,046	2,102	-	0,311	1,557	Conts.
0,321	1,014	0,066	0,053	0,054	الاحترام والتقدير
0,889	0,053	00,004	0,053	0,003	الاتصال الشفاف
0,870	0,166-	0,010-	0,052	0,009-	القيم التنظيمية
0,003	3,271	0,243	0,051	0,166	التركيز على نقاط القوة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على Spss 26

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المتغير الوحيد الذي له تأثير معنوي هو متغير التركيز على نقاط القوة، وبالتالي نستطيع من خلاله التنبؤ بالتميز التنظيمي، وعليه نكتب معادلة الانحدار القياسي من الشكل: $y = 0.166x + 1.557$ ، حيث: y تمثل التميز

التنظيمي، x تمثل التركيز على نقاط القوة، بينما المتغيرات الأخرى فلها دلالة أقل من 0.05، وبذلك لا نستطيع التنبؤ من خلالها.

ث. مناقشة النتائج

في ما يلي نناقش النتائج المتحصل عليها من تحليل البيانات

- تحليل إجابات المبحوثين

❖ بين تحليل اتجاه إجابات أفراد العينة، أن المتوسطات الحسابية لجميع المتغيرات كانت أكبر من المتوسط المرجح 3، وعليه لم يظهر المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة ارتفاعا كبيرا لجميع أبعاد الدراسة، ولهذا الأمر دلالة على انه لدى أفراد العينة انطباع متواضع عن احتواء بيئتهم المهنية على عوامل السعادة التنظيمية، بالرغم من أن أهمية رفاهية مكان العمل اعتبرها علماء الإدارة منذ قرون من بين العوامل الأكثر أهمية في رفع إنتاجية العامل والمؤسسة.

❖ أيضا ظهر من تحليل الإجابات أن أفراد العينة يوافقون بشكل كبير على أن الاحترام والتقدير الذي يبديه المسؤولون تجاه الموظفين، هو من بين الأبعاد الأكثر موافقة على بناء السعادة التنظيمية في المؤسسة، كون الاحترام والتقدير من الخصائص النفسية التي لها تأثير كبير على الوجدان الذي يعكس بدوره على السلوك، فيجعله إما ايجابي منتج أو سلبي غير فعال.

❖ عنصر آخر مهم أظهره تحليل الإجابات وهو التركيز على نقاط القوة، حيث احتل هذا البعد المرتبة الثانية في ترتيب الإجابات من حيث قيمة المتوسط الكلي للفقرة، ويدل ذلك على أن أفراد العينة يرونه بعد مهم في بناء سعادتهم، كونه يتعلق بالخصائص الشخصية، فكل موظف يفضل أن يُعامل ويُقيّم على أساس نقاط قوته فذلك يرفع معنوياته ويزيد من ايجابية طاقته .

- تحليل علاقات الارتباط

❖ فيما يخص فحص فرضيات الارتباط بين أبعاد السعادة التنظيمية والتميز التنظيمي، أظهر التحليل أن معامل الارتباط بين التركيز على نقاط القوة والتميز التنظيمي سجل أكبر قيمة إذ بلغ 66%، ومن حيث الأهمية احتلت هذه العلاقة الرتبة الأولى. يظهر من ذلك أن العلاقة بين هذين المتغيرين هي في اتجاه واحد موجب، وانه كلما زاد المسؤولون من الاهتمام بنقاط قوة موظفيهم زاد ذلك من سعادتهم وهو الأمر الذي يؤثر إيجابيا على سعادة مؤسساتهم في ذات الوقت.

❖ في الرتبة الثانية صنفت متغيرة الاتصال الشفاف، إذ بلغ معامل الارتباط لهذا البعد بالتميز التنظيمي 64%، وهو ارتباط لا يقل أهمية عن سابقه، مما يوحي بأن الاتصال الشفاف عنصر مهم وفعال جدا في اكتساب التميز التنظيمي، إذ أن استماع المسؤول إلى الموظفين حتى ولو كان لا يريد ذلك، هو أمر مهم في رفع معنوياتهم و تخفيف أو إزالة غضبهم وتوترهم مما يعكس إجابا على زيادة إنتاجيتهم وانفجار طاقاتهم الإبداعية وتوليدهم للأفكار المميزة.

- ❖ يليهما في المرتبة الثالثة بعد الاحترام والتقدير بمعامل ارتباط قيمته حوالي 57%، وهو ارتباط متوسط الشدة
- ❖ ولكنه مهم في جعل المؤسسة تزيد من تميّزها، حيث أن احترام وتقدير المسؤول لمجهودات الموظفين ولذاتهم يدخل في إطار تحقيق الحاجات - مثلث ماسلو- ولما يعامل الموظف باحترام، فذلك يجعله شغوفاً بعمله، ويرفع من رضاه وولائه، ويكون لديه صورة ذهنية طيبة ينقلها إلى المحيط الخارجي لمؤسسته.
- ❖ بالنسبة لبعدها ارتباط القيم التنظيمية بالتميز التنظيمي ظهر ضعيفا من حيث الشدة، ويمكن القول أن المؤسسات محل الدراسة لا تعمل على هذا الجانب جيّد مع أنه مهم في ثقافة المؤسسة، والسهو عنه يؤثر سلبا على نشاط المؤسسة وعلى مكانتها، فبعدها القيم نراه مركز لكل الأبعاد الأخرى، فإن غابت القيم تتأثر باقي الأبعاد سلبا.

- تحليل الانحدار

- ❖ تحليل تباين الانحدار بين أبعاد السعادة التنظيمية والتميز التنظيمي بلغت 631.0، وهو ارتباط قوي، أما قيمة معامل التحديد فبلغت 0.398، وبالتالي يتبين أن المتغيرات المستقلة تفسر تقريبا ما نسبته تقريبا 40% من التباين الحاصل في التميز التنظيمي بالنسبة لأفراد العينة بينما تفسر متغيرات أخرى خارجة عن نموذج الدراسة ما قيمته 60%، وستنتج من هذا التحليل أنه كلما زاد اهتمام المسؤولين بأبعاد السعادة التنظيمية بنسبة 100% كلما زاد وارتفع مستوى التميز التنظيمي بنسبة 40%.
- ❖ بين تحليل الأثر أن متغيرة التركيز على نقاط القوة لها أثر معنوي على التميز التنظيمي دون المتغيرات الأخرى، وأن معادلة التنبؤ هي من الشكل $y = 0.166x + 1.557$ التميز التنظيمي = 0.166 تركيز على نقاط القوة + 1.557. نفس ذلك، بأن المؤسسات محل الدراسة تتميز تنظيميا بمقدار ثابت حتى في غياب أبعاد السعادة التنظيمية، ويمكن التنبؤ بالتغير الايجابي في هذا التميز من خلال التركيز على نقاط القوة للموظفين وأخذها بعين الاعتبار في كل ما يخص الموظف من ترقية وتدريب وتكوين وتحفيز وما إلى ذلك من العوامل التي ترفع الروح المعنوية وتقوي من علاقة الموظفين بمؤسستهم.

4. الخاتمة:

أتت هذه الدراسة في سياق بحوث ظروف العمل وعلاقتها بالإنتاجية والتي 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 وبيئة العمل. في الأخير بلغت الدراسة اهدافها، حيث تم الوصول إلى مجموعة من النتائج والتوصيات:

- وجود انطباع عام منخفض نسبيا لدى أفراد العينة عن أبعاد السعادة التنظيمية والتميز التنظيمي، حيث سجل متوسط منخفض فيما يخص القيم التنظيمية، ومتوسطات مرتفعة قليلا فيما يخص الاحترام والتقدير والتركيز على نقاط القوة؛

- بين تحليل الارتباط وجود ارتباط معنوي بين أبعاد السعادة التنظيمية والتميز التنظيمي، وأن البعدين الأكثر ارتباطا على الترتيب كان بعد التركيز على نقاط القوة وبعد الاتصال الشفاف، بينما البعد الأضعف كان القيم التنظيمية؛
 - بين تحليل الانحدار، وجود انحدار معنوي بين أبعاد السعادة التنظيمية والتميز التنظيمي، بينما تحليل قيم الثوابت والمعاملات، فأظهر أن المتغير أو البعد الوحيد الذي يمكن من خلاله التنبؤ بالتميز التنظيمي هو بعد التركيز على نقاط القوة؛
 - أخيرا كشف البحث أيضا أن المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بحاجة بتطوير نفسها من خلال تطوير بيئتها الداخلية وجعلها أماكن عمل سعيدة، وخصوصا بالنسبة للمؤسسات الراضية في الحصول على تصنيفات متقدمة في الترتيب العالمي لأفضل أماكن عمل في العالم؛
- بناء على النتائج المتوصل إليها، نوصي بما يلي:
- زيادة اهتمام المؤسسات الجزائرية لاسيما بيئة العمل والعمل على رفايتها وجعلها بيئة سعيدة محفزة على النشاط ومولدة للطاقة البناءة ومثيرة للعواطف الايجابية.
 - لا يوجد بعد من أبعاد السعادة التنظيمية أهم من بعد آخر، بل كلها أبعاد تكمل بعضها، فإن تراجع بعد انعكس ذلك على كل الأبعاد. لذا على المؤسسات محل الدراسة أن تأخذ بنفس القدر من الأهمية كل الأبعاد وتعمل عليها جميعا في نفس الاتجاه خصوصا أن بالعديد من الكفاءات المحورية صارت تنتقل إلى أماكن عمل أخرى بدوافع عدة منها فقر مكان العمل لأدنى الشروط التي تلبى بعض الحاجات البيولوجية الأساسية.
 - ضرورة قيام المؤسسات الجزائرية بالربط ما بين سعادة مكان العمل والتميز التنظيمي المستدام، 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 رأس مال حقيقي ومربح وذلك بتحقيق مصالحها مقابل مصالحها.

5. قائمة المراجع

- David King .(1995) .*Operational excellence, Lectures In: Business Management System*.USA: Louisville University press.
- Fitria Rahmi .(2018) .Happiness at workplac, october 14th - 15th, , P .*proceeding of international conference of montal health* .(الصفحات 32-41) Padang: Andalas University.
- Jean François THIRIET .(2014) .*J'ai décidé d'être heureux ... au travail*.France: GERESOd.
- John. S Mitchell .(2015) .*Operation excellence, Journey to Creating Sustainable Value*.USA :Hoboken.

- Lars Kure Juul .(2018) .*Organizational Happiness*.COPENHAGEN: ClearSight Publishing.
- Martin E.P Seligman .(2004) .*Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*.USA: Atria Books.
- R. Tosten ،Y. Avci و ،S. Sahin .(2018) .The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perceptions of teachers: The sample of physical education and sport .*European Journal of Educational Research*, 7(1.157-151
- Sarah Lewis .(2011) .*Positive Psychology at Work: How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations*.London: Wiley-Blackwell.
- Seligman .(2005) .*السعادة الحقيقية* . الإمارات العربية: دار العين للنشر.
- Shawn Achor .(2010) .*The happiness advantage: the seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work*.New York: Crown Publishing Group.
- أحمد محمد عبدالخالق، و عبد الحكيم محمد حسين بن بريك. (2017). السعادة وعلاقتها بالحياة الطيبة لدى عينة من طلاب الجامعات في اليمن. مجلة الأندلس للعلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 17(16)، جامعة الأندلس، 243-263.
- الأخضر صياحي. (2018). أطروحة دكتوراه، جامعة المسيلة. دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية. المسيلة، الجزائر: جامعة المسيلة.
- بشير معامرة. (2016). سيكولوجيا السعادة. الكتاب العربي لعلوم وطب النفس، العدد 46، مؤسسة العلوم النفسية العربية، 1-13.
- رولا المعايطه، و صالح الحموري. (2018). السعادة المؤسسية، الإمارات العربية. الإمارات العربية: دار قنديل للطباعة والنشر.
- كمال اللبواني. (2000). اللبواني، كمال، (2000): *اقتصاد السعادة*. عمان: دار الشموس للنشر والدراسات.
- مدحت محمد أبو النصر. (2012). الأداء الإداري المتميز. مصر: المجموعة العربية للنشر والتوزيع.
- منصور العور. (2019). ماذا تعرف عن السعادة المؤسسية غاية أو وسيلة. الامارات العربية: العربي للنصر والتوزيع.