



دور السعادة الوظيفية في تحسين الأداء المؤسسي (دراسة تطبيقية)

د/ عمار فتحي موسى إسماعيل

أستاذ إدارة الأعمال المساعد
ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
كلية التجارة - جامعة مدينة السادات

أ/ يوسف جاسر عويد هديب

طالب ماجستير بكلية التجارة جامعة مدينة السادات

المخلص:

يسعى البحث الحالي إلى دراسة الواقع الحالي للسعادة الوظيفية للعاملين في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت والأداء المؤسسي لها، وتحديد نوع وقوة العلاقة بين السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت ، إلى جانب الدراسة الميدانية لجمع وتحليل البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم إعداد قائمة استقصاء، اشتملت على ثلاثة مجموعات رئيسة تمثلت في السعادة الوظيفية، الأداء المؤسسي، إلى جانب المتغيرات الديموجرافية لمفردات عينة الدراسة، وقد تم تجميع البيانات الخاصة بالدراسة من (٣٥٥) مفردة من العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت الحكومية والخاصة محل الدراسة، وتم تحليل تلك البيانات باستخدام عدد من المقاييس والاختبارات الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات، وقد أظهرت نتائج البحث أن واقع السعادة الوظيفية متوسط على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها، ووجد أن مستوى الأداء المؤسسي كان متوسطاً على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعاده ، وكشفت النتائج أن هناك علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين أبعاد السعادة الوظيفية وأبعاد الأداء المؤسسي ، وبينت نتائج البحث عدم وجود اختلافات ذات دلالة احصائية بين إدراك المستقضي منهم حول مستوى السعادة الوظيفية باختلاف عدد سنوات الخبرة ، ووجود اختلافات ذات دلالة احصائية بين إدراك المستقضي منهم حول مستوى السعادة الوظيفية باختلاف النوع والفئة العمرية ، وبينت نتائج البحث عدم وجود اختلافات ذات دلالة احصائية بين إدراك المستقضي منهم حول مستوى الأداء المؤسسي باختلاف العمر وعدد سنوات الخبرة ، ووجود اختلافات ذات دلالة احصائية بين إدراك المستقضي منهم حول مستوى الأداء المؤسسي باختلاف النوع، ، وتوصل الباحثان إلى مجموعة من التوصيات لتدعيم الأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت من خلال الإهتمام بالسعادة الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: السعادة الوظيفية ، الأداء المؤسسي.

Abstract:

The current research seeks to study the current reality of the Happiness at work of employees in the Ministry of Endowments and Islamic Affairs in Kuwait and its institutional performance, and determine the type and strength of the relationship between Happiness at work and the institutional performance of the Ministry of Endowments and Islamic Affairs in Kuwait, in addition to the field study to collect and analyze the data needed to achieve the objectives of the study, where a survey list was prepared, which included three main groups consisting of Happiness at work, institutional performance, as

well as demographic variables of the vocabulary of the sample study, has been compiled, and has been compiled The data for the study from (355) single employees in the Ministry of Endowments and Islamic Affairs in the State of Kuwait and private studied, and these data were analyzed using a number of statistical measures and tests appropriate to the nature of the data, the results of the research showed that the reality of Happiness at work is average at the overall level and for each dimension of its dimensions, and found that there is a statistically significant expulsion relationship between Dimensions of Happiness at work and dimensions of institutional performance, the results of the research showed that there are no statistically significant differences between the perception of the surveyed about the level of Happiness at work according to the number of years of experience, the existence of statistically significant differences between the perception of the surveyed about the level of Happiness at work by different type and age, and the results of the research showed that there are no statistically significant differences between the perception of the surveyed about the level of institutional performance by age and the number of years of experience, and the existence of differences of statistical significance Between the understanding of the surveyed about the level of institutional performance of different types, the researchers reached a set of recommendations to strengthen the institutional performance of the Ministry of Endowments and Islamic Affairs in Kuwait by caring for Happiness at work.

Keywords: Happiness at work, Institutional performance.

١ - مقدمة:

فرض موضوع السعادة الوظيفية (HAW) Happiness at work نفسه على الساحة، بوصفه ظاهرة تحتاج إلى مزيد من الدراسة من منظور نفسي وزوايا إدارية وقيادية وتنظيمية، واكتسب أهمية كبيرة لدى الكتاب والباحثين في الدول المتقدمة حيث يمثل العنصر البشري أحد أهم موارد المؤسسات، حيث أنه يعتبر مثل الركيزة الأساسية لها في تحقيق أهدافها وتنفيذ خططها ومن هنا تحرص الإدارة الناجحة على حسن توجيه الأفراد وبناء قدراتهم من خلال ربط أهدافهم بأهداف المؤسسة والعمل على إيجاد مناخ تنظيمي من شأنه تدعيم المشاركة والاحترام المتبادل والشعور بالمسؤولية وبث روح التعاون والولاء في العمل (العون، ٢٠١٩).

ولذلك فإن الموظفين السعداء قادرون على إسعاد عملائهم وقيادة المؤسسات التي يعملون فيها نحو النجاح والتمتع بسمعة متميزة، فالإحساس بالالتزام تجاه الموظفين هو أحد أهم أسباب نجاح المؤسسات بالإضافة إلى إعلامهم بقيمهم الجوهرية ومشاركتهم فيها ليكونوا سعداء. وهذا سوف ينعكس بشكل إيجابي على تقديم خدمة عالية الجودة للعملاء، حيث تؤثر البيئة الإيجابية على الموظفين وتساعد المنظمة على النجاح في نفس الوقت (Buaklee et al., 2017).

وعلى الجانب الآخر، تكتسب دراسة الأداء والعوامل المؤثرة عليه أهمية كبيرة في الإدارة المعاصرة. فالأداء سواء على مستوى الفرد أو الفريق أو المنظمة هو السبيل إلى تحديد مستوى الكفاءة والفاعلية على أي من هذه المستويات. كما أن أداء الفرد يؤثر بدرجة أو بأخرى على أداء الفريق كما يؤثر مستوى الأداء الفردي والجماعي على مستوى أداء المنظمة، وفي عالم سريع التغير يحفل بتحديات تنافسية متنوعة يصبح الاهتمام بدراسة الأداء وعناصره والعوامل المؤثرة عليه سبباً هاماً لبلوغ التميز وتعزيز القدرة التنافسية في منظمات الأعمال الصناعية والخدمة. فضلاً عن مجابهة ما يمكن أن يكون من تحديات تنافسية بدأت تواجه المنظمات الحكومية بشكل متزايد، والحقيقة أن إدارة الأداء لا تنصرف فقط إلى أداء الفرد أو الفريق كموارد بشرية، لكنها تشمل أيضاً إدارة أداء الموارد الأخرى المالية والمادية والمعلوماتية والتكنولوجية (عوض، ٢٠١٥).

ويتناول هذا البحث دور السعادة الوظيفية في تحسين الأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت

٢- الإطار النظري: يشمل الإطار النظري السعادة الوظيفية وأبعادها ، والأداء المؤسسي وأبعاده ، والعلاقة بين السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي وذلك على النحو التالي:

١/٢- الإطار المفاهيمي للسعادة الوظيفية :

يعد مكان العمل السعيد من الأمور القيمة والتي تساعد الموظف على تكوين حياة سعيدة بافتراض ان معظم الناس يقضون وقتاً في العمل أكثر من أي أنشطة أخرى(Choi, 2016) ، وبالتالي، فإن السعادة في مكان العمل تسهم وبشكل كبير أيضاً في تطوير المنظمة، فالموظفون السعداء هم الذين يعملون في أجواء مريحة وبيئة عمل جيدة واهتمام عالي من قبل الإدارة العليا (Fisher, 2010)، مما يولد لديهم تقبل للعمل الذي يقومون به ومن ثم جعلهم أكثر رضا عن منظماتهم وربما الوصول لأقصى درجات الرضا المتمثلة بالرفاهية التي يشعر بها الموظف في

منظمتها، بالنتيجة فإن جميع ما ذكر سيسهم بإنجاز العمل بأعلى مستويات الكفاءة والفاعلية
(Keser, 2016)

فالسعادة الوظيفية هي السلوك الذي يتضح كنتيجة للرضا والمدى الذي توفر فيه المنظمة
والإدارة بيئة عمل مناسبة للموظفين تجعلهم مخلصين وللمؤسسة، من خلال مجموعة من البرامج
والمبادرات والخدمات التي تهدف إلى تعزيز الصحة النفسية والعقلية والجسدية للموظفين
(Ghadi& Almanaga, 2020).

وقد تعددت التعريفات التي قدمها الباحثون لمفهوم السعادة الوظيفية ، ومن خلال إطلاع
الباحث على العديد من الدراسات والأبحاث، فقد قام الباحث بتلخيص تلك التعريفات في الجدول
التالي:

جدول رقم (١)

مفهوم السعادة الوظيفية

| م | الباحث والسنة | التعريف |
|---|--------------------------|---|
| ١ | (Veenhoven, 2002) | هي الدرجة التي يحكم فيها الفرد إيجابياً على نوعية حياته الحاضرة عامة، فالسعادة الوظيفية تشير إلى حب الفرد للحياة التي يحيها في العمل، واستمتاعه بالعمل وتقديره الذاتي له. |
| ٢ | (Sharon S. Andrew, 2011) | هي انعكاس لدرجة الرضا الوظيفي من خلال الإستخدام الواعي الأمثل للموارد التي تمتلكها المنظمة للتغلب على التحديات التي تواجهها، والتطلع بنشاط لتعزيز نقاط القوة وإدارة نقاط الضعف والذي سوف يساعد على تعظيم الأداء وتحقيق الامكانيات وهذا لا يبني سعادة الشخص بمفرده بل سعادة الآخرين الذين سيتأثرون بما تفعل. |
| ٣ | (الهالي وزرق، ٢٠١٣) | هي الشعور بالرضا والإشباع وطمأنينة النفس وتحقيق الذات في العمل، والسعادة تعتبر شعور عارم بالبهجة والسرور والاستمتاع واللذة من خلال تنفيذ أعمال أو إنجازات معينة، وهي نشوة يشعر بها الفرد عند إدراكه لقيمة ومهام وظيفته. |
| ٤ | (Olsson, 2013) | هي مدى توفير المنظمة والإدارة العليا لبيئة عمل ملائمة ومناسبة للعاملين تجعل منهم قادة متميزين ذو ولاء تنظيمي وإنتماء حقيقي للمنظمة، وجعل المشاعر الإيجابية هي التي تسيطر على المشاعر السلبية الناتجة عن الإرهاق من العمل أو ضغوط العمل المختلفة |
| ٥ | (Weimann& Schob,2015) | هي السلوك الذي يتضح كنتيجة للرضا أو عدم الرضا. |
| ٦ | (Spruk& Kešeljevi, 2016) | هي قرار شخصي يتخذ من قبل الموظف؛ إذ يشعر الموظف بأن هناك علاقة عاطفية قوية بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها. |
| ٧ | (العتيبي، ٢٠١٧) | هي حالة من الاندماج العاطفي والفكري يعتبر فيها الموظف أنه مسؤول وملتزم المؤسسة التي يعمل بها؛ إذ أنها تجعل الموظف يعمل بسعادة في ضوء سياسات المؤسسة وممارساتها ومواقفها بحماس وحب والرغبة بالإنتاج والولاء |

| م | الباحث والسنة | التعريف |
|----|--------------------------|---|
| | | للمؤسسة مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والربحية، وزيادة رضا العملاء، وقدرة المنظمة على تحقيق رسالتها ورؤيتها ورسالتها والأهداف المرجوة. |
| ٨ | (الأفندي، ٢٠١٧) | هي حالة يمر فيها الموظف عندما يمتلئ عقله وقلبه بمزيج متوازن من العواطف الإيجابية والمتعة العقلية، معززة بأهداف ومعانٍ مثالية وأخلاقية. من هذا المنطلق، تصبح السعادة الوظيفية متساوية في المعنى للمزاج الجيد والمشاعر الإيجابية في الحاضر وتوقع الخير والازدهار في المستقبل. |
| ٩ | (Schultz, 2017) | هي كلمة تستخدم للإشارة إلى أي شيء يريده الموظف من العوامل العاطفية والأخلاقية والتقديرية المرتبطة ببعضها البعض. |
| | (AL Shamsi et al., 2018) | هي مجموعة من المواقف الإيجابية أو التجارب الممتعة كالمشاعر والعواطف الإيجابية في مكان العمل. |
| ١٠ | (العون، ٢٠١٩) | هي ادراك الفرد للقوى والمتضمنات الحياتية وإحساسه بمعنى العمل وصولاً إلى الصحة والبناء البيولوجي وإحساس الفرد بالسعادة في العمل والذي يسعى لتحقيقه كل فرد في المجتمع. |
| ١١ | (النور، ٢٠١٩) | هي انعكاس لدرجة الرضا عن العمل أو انعكاس لمعدلات تكرار حدوث الانفعالات السارة في العمل، وشدة هذه الانفعالات |
| | (Adnan, 2019) | هي تجربة عاطفية إيجابية ومشاعر طيبة وممتعة، كما تعني أيضاً شعور الفرد بأن العمل الذي يقوم به هادف وذات معنى، فهي أكثر من مجرد امتلاك الإحساس بالسعادة. |
| ١٢ | (Salas et al., 2020) | هي حالة عمل تتضمن المشاركة والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والعاطفي |
| ١٣ | (Ghadi & Almanaga, 2020) | هي المدى الذي توفر فيه المنظمة والإدارة بيئة عمل مناسبة للموظفين تجعلهم مخلصين وللمؤسسة، من خلال مجموعة من البرامج والمبادرات والخدمات التي تهدف إلى تعزيز الصحة النفسية والعقلية والجسدية للموظفين |

المصدر: من إعداد الباحثان واعتماداً على الدراسات السابقة

ومن خلال ما سبق يرى الباحثان أن (Olsson, 2013; Ghadi & Almanaga, 2020) اتفقا على أن السعادة الوظيفية هي المدى الذي توفر فيه المنظمة والإدارة بيئة عمل مناسبة للموظفين تجعلهم أكثر التزاماً تجاه المنظمة، في حين أن (العنبي، ٢٠١٧) و (Salas et al., 2020) اعتبروا السعادة الوظيفية حالة من الاندماج العاطفي مع المنظمة.

ويتبنى الباحثان تعريف السعادة الوظيفية على أنها الشعور بجودة الحياة في العمل وهذا يمثل أمراً نسبياً، لأنه يرتبط ببعض العوامل الذاتية، مثل المفهوم الإيجابي للذات، والرضا عن الحياة وعن العمل، والحالة الاجتماعية والسعادة التي يشعر بها الفرد كما يرتبط ببعض العوامل الموضوعية، مثل الإمكانيات المالية المتاحة، والدخل ونظافة بيئة العمل، والحالة الصحية والوظيفية ومستوى التدريب والعلاقة مع الزملاء ومع القيادات، وغير ذلك من العوامل التي تؤثر

في الفرد، وتعتبر هذه العوامل الذاتية والموضوعية التي تجعل أمر تقدير درجة جودة حياة العمل لدى الفرد أمراً ضرورياً ومهماً في حياته اليومية، ويتفق ذلك مع تعريف (Ghadi & Almanaga, 2020) والذي أشار إلى أن السعادة الوظيفية المدى الذي توفر فيه المنظمة والإدارة بيئة عمل مناسبة للموظفين تجعلهم مخلصين للعمل. وتتمثل أبعاد السعادة الوظيفية فيما يلي: (عادل، مكرم، ٢٠٢٠):

١. الرضا الوظيفي: هو مفهوم قابل للقياس للاستجابة المرتبطة بالعاطفة تجاه وظيفة معينة،

بمعنى آخر يعبر الفرد الذي يؤدي الوظيفة أنه يشعر بالرضا عنها.

٢. الارتباط بالعمل: هو حالة ذهنية إيجابية متصلة بالوظيفة وتتميز بثلاثة أبعاد هي (الإخلاص، الاستغراق والنشاط) .

٣. الرفاهية العاطفية: تشير إلى الطرق التي يُقيم بها الافراد في المنظمات لمعرفة مدى سعادتهم والعمل على تعزيزها لما لها من آثار إيجابية في تطوير وتحسين دافعية الافراد للعمل .

وهدفت دراسة (Tanhaei, 2013) إلى التعرف على تأثير التسويق الداخلي على سعادة العاملين بجامعة أصفهان، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتسويق الداخلي على سعادة العاملين بالجامعة، حيث يؤدي الى صحة نفسية أفضل ويحقق السعادة للعاملين، فضلاً عن أن نظام الأجور والحوافز له تأثير إيجابي على سعادة العاملين بالجامعة.

أما دراسة (محمود، ٢٠١٥) فقد استهدفت التعرف على دور السعادة في العمل في تحسين الأداء بالتطبيق على هيئة التمريض في قطاع المستشفيات العامة بمحافظة بورسعيد، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد السعادة الوظيفية المتمثلة في (القناعة، الثقافة، الثقة بالنفس، الاعتراف، الفخر، الثقة بمكان العمل والقادة) على تحسين أداء العاملين من هيئة التمريض .

وفي دراسة أخرى أجراها (محمود، ٢٠١٥) بهدف التعرف على دور التسويق الداخلي في شعور العاملين بالسعادة في العمل بالتطبيق على قطاع المستشفيات العامة بمحافظة بورسعيد، وتضمن التسويق الداخلي سياستين هما سياسة الوظيفة التي تتمثل في (تمكين العاملين، تدريب العاملين، وضوح الدور) وسياسة الالتزام، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية

لسياستى التسويق الداخلى (الوظيفة، الالتزام)- وهما يضاهايان عنصرى المنتج والسعر فى عناصر المزيج التسويقي-على شعور العاملين من هيئة التمريض بالسعادة فى العمل.

وسعت دراسة (شعبان، ٢٠١٦) إلى التحقق من أثر تفاعل كل من الذكاء الروحى والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة من محافظتي الفيوم وبني سويف، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود تأثير دال إحصائياً لتفاعل كل من الذكاء الروحى والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة، مع وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين متوسط درجات أفراد عينة البحث على مقياس جودة حياة العمل ودرجاتهم على مقياس الذكاء الروحى، ووجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين متوسط درجات أفراد عينة البحث على مقياس جودة حياة العمل ودرجاتهم على مقياس السعادة، فضلاً عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث من معلمي المكفوفين ومعلمي الصم ومعلمي التربية الفكرية على مقياس جودة حياة العمل.

بينما هدفت دراسة (الفلاح، ٢٠١٨) إلى التعرف على السعادة والرضا الوظيفي وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى عينة من العاملين فى دولة الكويت، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها وجود ارتباط موجب ودال إحصائياً بين الوعي بمشاعر الذات وضبط الانفعال من جهة وبين بعض مكونات السعادة والرضا الوظيفي فى العمل من جهة أخرى، كما وُجدت هذه العلاقة أيضاً ولكن بشكل سلبي مع مقياسي القلق والاكتئاب، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين عنصر واحد من عناصر الذكاء الوجداني، وهو ضبط الانفعال من جهة وعوامل الرضا داخلية المنشأ وعوامل الرضا خارجية المنشأ من جهة أخرى.

وفى دراسة أجراها (قدومي، ٢٠١٨) بهدف التعرف على مستوى التفاؤل وجودة الحياة والسعادة لدى طلبة العلوم الشرطية والعسكرية والأمنية فى جامعة الاستقلال بفلسطين، إضافة إلى تحديد العلاقة بين التفاؤل وجودة الحياة والسعادة، وتطوير مؤشر لقياس التفاؤل وجودة الحياة والسعادة بصورة مجتمعة، وتوصلت الدراسة إلى أن المستوى الكلي لكل من: التفاؤل كان عالياً، وجودة الحياة كان عالياً جداً، وللسعادة كان عالياً، فضلاً عن وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين التفاؤل وجودة الحياة والسعادة، وتم تطوير مؤشر لقياس التفاؤل وجودة الحياة والسعادة بصورة مجتمعة، والتوصل إلى صلاحية جودة الحياة كوسيط بين التفاؤل والسعادة.

وسعت دراسة (العون، ٢٠١٩) إلى التعرف على واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين فى جامعة آل البيت من وجهة نظرهم، ومعرفة مدى ممارسة المدراء لهذه المنهجية، وتوصلت الدراسة إلى

العديد من النتائج أهمها أن مستوى السعادة في جامعة آل البيت لا تتأثر بمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية وعدد سنوات الخبرة وطبيعة الوظيفة، كما بينت أن الأشخاص الأكثر سناً أكثر سعادة وظيفية مقارنةً بغيرهم من العاملين في جامعة آل البيت.

وفي دراسة أجراها (الدباغ، ٢٠٢٠) بهدف التعرف على مدى اسهامات المؤسسة التعليمية بالسعادة في مكان العمل، فضلاً عن تحديد اسهامات الحرية الأكاديمية في الوصول إلى السعادة داخل مكان العمل، وكشفت نتائج التحليل الإحصائي لنموذج المعادلة البنائية وجود أثر معنوي لأبعاد الحرية الأكاديمية مجتمعة في السعادة في مكان العمل، وهذا يدل على أنه كلما زادت المؤسسات الأكاديمية من تبنيتها لمفاهيم الحرية الأكاديمية كلما زاد شعور المدرسين بسعادة أكبر في مكان عملهم.

وهدفت دراسة (مصطفى، ٢٠٢١) إلى التعرف على دور بعدي السعادة الوظيفية (الحاجات الشعورية، والحاجات العقلية) في العلاقة بين أبعاد التوازن التنظيمي (الراتب المباشر، والتعويضات، والترقية، وفرص التطوير، والإنجاز، وتنوع المهام، والعلاقة بين العاملين، والعلاقة مع الإدارة) وأبعاد الانغراز الوظيفي (الملائمة التنظيمية، والملائمة المجتمعية، والروابط مع المنظمة، والروابط مع المجتمع، والتضحية المرتبطة بالمنظمة، والتضحية المرتبطة بالمجتمع). وطبقت الدراسة في إحدى شركات قطاع الأعمال العام في مصر. وتوصلت الدراسة إلى نتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين بعض أبعاد التوازن التنظيمي وبعدي السعادة الوظيفية، ووجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين بعض أبعاد التوازن التنظيمي وأبعاد الانغراز الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الحاجات العقلية والتضحية المرتبطة بالمجتمع، وأخيراً توصلت الدراسة إلى أن بعدي السعادة الوظيفية (الحاجات الشعورية، والحاجات العقلية) - كمتغير وسيط تداخلي - قد أدى إلى زيادة العلاقة الموجبة بين بعض أبعاد التوازن التنظيمي وأبعاد الانغراز الوظيفي، ومن التطبيقات الإدارية للدراسة توفير حزمة من المزايا الاجتماعية، وتطوير استراتيجية التدريب والتطوير، ودعم العلاقات الخارجية للشركة، الاحتفاظ بالعاملين ذو المهارات العالية، وإعادة تصميم أماكن العمل للمساعدة في زيادة التفاعل الاجتماعي، وتصميم هيكل أجور يراعى فيه المرونة.

٢/٢ - الأداء المؤسسي :

هو محصلة الجهد المبذول من العاملين من أجل تحقيق الأهداف في المنظمة، أو النتائج الفعلية أو مخرجات التنظيم كما تم قياسه مقابل المخرجات المرجوة لتلك المنظمة (AI-Dhaafri & Alosani, 2020)

وتتمثل أبعاد الأداء المؤسسي فيما يلي: (جمعة، ٢٠٢١):

(١) الكفاءة: تعرف الكفاءة على أنها قدرة المنظمة على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لها

في تقديم الخدمات أي أن الكفاءة هي العلاقة بين المخرجات والمدخلات .

(٢) الفاعلية: القدرة على البقاء والاستمرار والتحكم في البيئة، و قدرة المنظمة علي تحقيق

أهدافها التشغيلية، كذلك تعرف الفعالية بأنها هي القدرة علي تحقيق أهداف المنظمة من

خلال حسن أداء الأنشطة المناسبة .

(٣) الابتكار: عملية التطبيق الناجح للأفكار المبتكرة ضمن المنظمة، وقد يكون من قبل الأفراد

أو فريق العمل ويلاحظ الباحثان وجود اتفاق العديد من الدراسات ومنها دراسات (AI-

Dhaafri & Alosani, 2020; Kekkonen & Soderlund, 2015;

Wheelen & Hunger, 2012) على أن الأداء المؤسسي هو نتيجة مقارنة مخرجات

التنظيم كما تم قياسه مقابل المخرجات المرجوة.

ويرى الباحثان أن الأداء المؤسسي هو سلوك أو جهد مبذول لتحقيق الأهداف المطلوبة،

ويؤدي إلى نتيجة في البيئة والمجتمع، أو بمعنى آخر ما يفعله "الفرد" أو أحد العاملين

بالمؤسسة، استجابة لمهمة معينة فرضت عليه وفقاً لمجموعة القواعد والقوانين المنظمة أو من

قبل الآخرين الرؤساء، ويشير هذا التعريف إلى أن سلوك الفرد يؤثر في البيئة والمجتمع نتيجة

للقوانين والأنظمة التي يتبعها من قبل الإدارة العليا.

سعت دراسة (أبو زيد، ٢٠١٥) إلى التعرف على أثر تطبيق نظام تخطيط موارد منشآت

الأعمال في الأداء المؤسسي لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الأردنية، ودراسة

الأثر المعدل للتدريب ومدة التطبيق في العلاقة بين تطبيق نظام تخطيط موارد منشآت الأعمال

والأداء المؤسسي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود أثر لتكامل النظام وجودة

المعلومات في الأداء المؤسسي، في حين لم تظهر النتائج وجود أثر لكل من جودة النظام ودقة

المعلومات وتوفرها في الوقت المناسب في الأداء المؤسسي بشكل مباشر، كما بينت النتائج إن

مدة تطبيق نظام تخطيط الموارد وتدريب العاملين يعدلان أثر تطبيق نظام تخطيط الموارد في الأداء

المؤسسي.

بينما هدفت دراسة (فاضل، ٢٠١٥) إلى اختبار أثر تطبيق إدارة علاقات العملاء في الأداء المؤسسي في البنوك التجارية العاملة في القطاع المصرفي الأردني، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة أثر ذات دلالة إحصائية لتطبيق إدارة علاقات العملاء (التركيز على كبار العملاء، وتنظيم إدارة علاقات العملاء، وإدارة معرفة العملاء، وإدارة علاقات العملاء المبنية على التكنولوجيا) في الأداء المؤسسي مقاساً ببطاقة الأداء المتوازنة (المؤشرات المالية، والعملاء، والعمليات الداخلية، والتعلم والنمو) في البنوك التجارية العاملة في القطاع المصرفي الأردني، كما أشارت النتائج إلى أن التركيز على كبار العملاء وتنظيم إدارة علاقات العملاء لهما الأثر الأكبر في الأداء المؤسسي، في حين لم يتبين أي أثر لإدارة معرفة العملاء وإدارة علاقات العملاء المبنية على التكنولوجيا.

أما دراسة (بركات، ٢٠١٦) فقد هدفت إلى التعرف على أثر القدرات التنظيمية على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية، من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من العاملين في الأجهزة الحكومية الكويتية. ولقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج الأساسية، من أهمها وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة معنوية وبدرجة ثقة ٩٩% بين القدرات التنظيمية وقدرة الأجهزة الحكومية على الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات، مع وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة معنوية وبدرجة ثقة ٩٩% بين تكنولوجيا المعلومات والأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية.

وفى دراسة أجراها (المنسي، ٢٠١٧) بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين التوجه الريادي وعمليات إدارة المعرفة وأثرهما على الأداء المؤسسي للبنوك التجارية السعودية العاملة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، والتعرف على الدور الوسيط لعمليات إدارة المعرفة في تلك العلاقة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد التوجه الريادي في عمليات إدارة المعرفة، وكشفت نتائج الدراسة أيضاً عن وجود تأثير معنوي إيجابي لعمليات إدارة المعرفة على مؤشرات أداء البنوك موضع التطبيق، كما اتضح أن عمليات إدارة المعرفة تتوسط العلاقة بين التوجه الريادي ومؤشرات أداء البنوك فدخلت عمليات إدارة المعرفة في هذه العلاقة أدى إلى تحسين معنوية تأثير جميع أبعاد التوجه الريادي على مؤشرات أداء البنوك موضع التطبيق.

وسعت دراسة (العرو، ٢٠١٨) إلى معرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في (تخطيط الموارد البشرية، الاختيار والتعيين، تدريب وتأهيل العاملين، تقييم أداء العاملين) في

الأداء المؤسسي المتمثل في (التحسين المستمر، ورضا العملاء) في الشركات الدوائية المساهمة العامة الأردنية، وقد اظهرت النتائج وجود أثر معنوي لممارسات ادارة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي، في حين تبين أن بُعد الاختيار والتعيين لم يكن ذو أثر معنوي على الأداء المؤسسي. وسعت دراسة (جميل وآخرون، ٢٠١٨) إلى التعرف على أثر الاغتراب الوظيفي على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في شركات الاتصالات الأردنية، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة أثر ذو دلالة إحصائية (٠.٠٥) لأبعاد الاغتراب الوظيفي مجتمعة على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في شركات الاتصالات الأردنية، وتبين أن مستوى الاغتراب الوظيفي في شركات الاتصالات الأردنية كان بدرجة عالية، كما أشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاغتراب الوظيفي على كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي في شركات الاتصالات الأردنية.

كما هدفت دراسة (Emmanuel, 2020) إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة معنوية بين السلامة والأمن في العمل والأداء المؤسسي، وتم تطبيق طريقة الاستبانة في جمع البيانات واستخدمت الدراسة نموذج المعادلة الهيكلية الجزئية ذات المربع الأقل، وبرنامج smartPLS 3.0، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلامة والأمن في بيئة العمل والأداء المؤسسي.

وسعت دراسة (Al-Dhaafri & Alosani, 2020) إلى تقييم التأثير الوسيط للتميز التنظيمي بين إدارة الموارد البشرية (HRM) والأداء المؤسسي، تم اختبار الفرضيات المقدمة في هذه الدراسة باستخدام البيانات التي تم جمعها من موظفي قوة شرطة دبي في الإمارات العربية المتحدة، وتم إجراء استبيان استقصائي واستخدم برنامج التحليل SmartPLS لفحص العلاقة بين المتغيرات المقترحة عن طريق اختبار القياس والنماذج الهيكلية، أشارت النتائج التي تم الحصول عليها في هذه الدراسة إلى معنوية التأثير الوسيط للتميز التنظيمي بين إدارة الموارد البشرية (HRM) والأداء المؤسسي.

وتمثل هدف دراسة (وهبة ، الكيلاني، ٢٠٢١) في التوصل إلى تصور مقترح لواقع إدارة المواهب بالهيئة الليبية لأبحاث العلوم الطبيعية والتكنولوجيا، وطبقت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين مستويات إدارة المواهب طبقاً لاستراتيجية الاحتفاظ بالمواهب، مع وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين مستويات إدارة المواهب طبقاً لاستراتيجية تنمية المواهب، مع وجود أثر لكل بعد من أبعاد إدارة المواهب في تحقيق ميزة تنافسية بالمؤسسة، فضلاً عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية

بين الإدارة والعاملين فيها، وعدم وجود فروق في استجابات العاملين نحو واقع الأداء المؤسسي في الهيئة تعزي إلى متغيرات (الجنس، والعمر، الخبرة في مجال العمل، وسنوات الخبرة).

٣/٢ - العلاقة بين السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي :

هدفت دراسة (Charles, et al.,2010) إلى التعرف على العلاقة بين السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي باستخدام برنامج تنمية المهارات القيادية الذي صمم لزيادة عدد العاملين السعداء ولأداء المرتفع. وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباط معنوية بين السعادة والأداء، مع وجود علاقة ارتباط معنوية بين الموظف الأداء المرتفع ورضا العملاء، فضلاً عن وجود تأثير معنوي لسعادة الموظف على رضا العملاء، مع وجود تأثير معنوي للقادة على سعادة العاملين وتحسين الأداء.

وسعت دراسة (محمود، ٢٠١٥) إلى الوقوف على العوامل التي تتسبب في إنخفاض شعور العاملين بالسعادة الوظيفية، وإلى تحديد تأثير الشعور بالسعادة في العمل علي تحسين الأداء من وجهة نظر العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة بورسعيد، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لشعور العاملين بالسعادة في العمل علي تحسين الأداء.

وفى دراسة أجراها كل من (Narendran & Toshniwal, 2019) بهدف التعرف على تأثير السعادة الوظيفية على الأداء الفردي والمؤسسي، وهى دراسة تجريبية شارك فيها ١٤٠ موظفًا من مختلف منظمات الأعمال في الهند، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للسعادة التنظيمية على الأداء الفردي والتنظيمي.

وسعت دراسة (Ameen et al., 2019) إلى دراسة التأثير الوسيط للسعادة الوظيفية على العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء ونوايا ترك العمل في صناعة النفط والغاز في دولة الإمارات العربية المتحدة، وقد استخدمت الدراسة ٧٢٢ استبيانًا، واعتمدت هذه الدراسة نهج نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) لتحليل العلاقات، وكشف تحليل البيانات أن عامل الرضا الوظيفي له علاقة إيجابية مباشرة مع كل من العوامل المتعلقة بأداء الموظفين وسعادتهم الوظيفية، في حين أنه يرتبط بعلاقة ضئيلة مع نية دوران الموظفين، من ناحية أخرى، السعادة الوظيفية لها تأثير مباشر إيجابي كبير على أداء الوظيفة، كما أن لها تأثيرًا سلبيًا كبيرًا على نية

دوران الموظفين، كما توصلت إلى أن السعادة الوظيفية تلعب دور الوسيط بين الرضا الوظيفي وأداء الموظف ونوايا ترك العمل.

٣- مشكلة وتساؤلات البحث:

مع إعلان استقلال البلاد وتشكيل أول حكومة في تاريخ الكويت دخلت دائرة الأوقاف مرحلة جديدة من تاريخها ، فتحوّلت إلى وزارة حكومية ، وأصبحت تعرف باسم وزارة الأوقاف التي أنشئت بتاريخ ١٧ يناير ١٩٦٢ م وأضيف إليها (الشئون الإسلامية) في ٢٥/١٠/١٩٦٥ م ليصبح اسمها وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية والتي تولت عدة مسؤوليات من بينها مسؤولية الوقف، وألحقت إدارة الوقف بالوكيل المساعد للشئون الإدارية والمالية لتبقى ضمن الهيكل التنظيمي للوزارة في هذا الموقع حتى يوليو ١٩٨٢ م حيث تم إنشاء قطاع مستقل للأوقاف في الوزارة برئاسة وكيل وزارة مساعد، ومما يلاحظ على هذه المرحلة أنها اتسمت بتراجع المشاركة الأهلية في الإشراف على الوقف وشئون إدارته، وتوصل الباحثان من خلال الدراسة الإستطلاعية إلى أن ٥٠% من العاملين غير راضيين عن العمل والمرتبات والحوافز الذين يحصلون عليها ، ٦٠% من العاملين لديهم إرتباط وظيفي بالعمل، في حين ٦٥% من العاملين لديهم رفاهية عاطفية، وأبدى ٥٥% من العاملين عن إنخفاض النتائج الإيجابية للأداء داخل قطاعات الوزارة وقصور عمليات التحسين والتطوير.

ومن ثم تتمثل مشكلة البحث تحديداً في "تحديد مدى إمكانية تحسين الأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت من خلال السعادة الوظيفية، باعتبار أن السعادة الوظيفية تساهم في تحقيق عدداً من الفوائد التي تساهم في تحسين الأداء المؤسسي".

وفي ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في التساؤلات التالية:

- ١- ما هو مستوى السعادة الوظيفية في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت؟
- ٢- ما هو مستوى الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت ؟
- ٣- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت ؟
- ٤- هل توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت نحو السعادة الوظيفية وفقاً لإختلاف خصائصهم الديموجرافية؟

٥- هل توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت نحو الأداء المؤسسي وفقاً لإختلاف خصائصهم الديموجرافية؟
٤- أهداف البحث:

يهدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف على مستوى السعادة الوظيفية بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت .
- ٢- التعرف على مستوى الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت.
- ٣- تحديد نوع وقوة العلاقة بين السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت.

٤- التعرف على مدي وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت نحو السعادة الوظيفية وفقاً لإختلاف خصائصهم الديموجرافية.

٥- التعرف على مدي وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت نحو الأداء المؤسسي وفقاً لإختلاف خصائصهم الديموجرافية.

٥- فروض البحث:

اعتمد الباحثان في تنمية فروض البحث على البيانات الثانوية متمثلة في الدراسات والبحوث السابقة المنشورة وغير المنشورة، وكذلك الدراسة الاستطلاعية التي تم القيام بها، وفي ضوء ذلك تمت تنمية فروض البحث وذلك على النحو الآتي:

١- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى السعادة الوظيفية في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية والأداء المؤسسي .

٢- لا توجد إختلافات معنوية بين إدراك العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت فيما يتعلق بمستوي السعادة الوظيفية وفقاً لإختلاف خصائصهم الديموجرافية.

٣- لا توجد إختلافات معنوية بين إدراك العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت فيما يتعلق بمستوي الأداء المؤسسي وفقاً لإختلاف خصائصهم الديموجرافية.

٦- منهجية البحث: للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف البحث، اعتمد الباحثان على دراسة مكتبية ودراسة ميدانية، ويمكن توضيح هاتين الدراستين فيما يلي:

١. الدراسة المكتبية: استهدفت الدراسة المكتبية جمع المزيد من البيانات الثانوية المتعلقة بموضوعات البحث، وللحصول على هذه البيانات، اعتمد الباحثون على مصادر متعددة، كان من أهمها: المؤلفات العلمية، والمقالات، والدوريات، والبحوث.

٢. الدراسة الميدانية: استهدفت الدراسة الميدانية جمع وتحليل البيانات الأولية اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث، إضافة إلى اختبار صحة أوسع صحة فروض البحث، ومن ثم تحقيق أهدافه.

٧- مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت، والذي يقدر (١٧٩٧٨) مفردة، ويوضح الجدول التالي أعداد العاملين في مجتمع الدراسة بكل إدارة.

جدول رقم (٢)

أعداد العاملين لمجتمع الدراسة بكل قطاع في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت

| م | القطاع | ذكور | إناث | عدد العاملين |
|---|---|-------|------|--------------|
| ١ | قطاع التخطيط والتطوير | ٢٠٠ | ٦٩٨ | ٨٩٨ |
| ٢ | قطاع الشؤون الثقافية | ٢٥٠ | ٦٥٠ | ٩٠٠ |
| ٣ | قطاع الإفتاء والبحوث الشرعية | ٥٠١ | ٠ | ٥٠١ |
| ٤ | قطاع المساجد | ٣٠٠٤ | ٠ | ٣٠٠٤ |
| ٥ | قطاع الإعلام والعلاقات الخارجية | ٢٢٥ | ٧٥ | ٣٠٠ |
| ٦ | قطاع الشؤون الإدارية والمالية | ٧٠ | ٢٥٠ | ٣٢٠ |
| ٧ | قطاع شؤون القرآن الكريم والدراسات الإسلامية | ١٢٠٥٥ | ٠ | ١٢٠٥٥ |
| | الإجمالي | ١٦٣٢٥ | ١٦٧٣ | ١٧٩٧٨ |

المصدر: سجلات قسم سجل العاملين بإدارة الشؤون الإدارية بالقطاع (عام ٢٠٢٢).
و نظراً لكبر حجم مجتمع البحث، وارتفاع تكلفة الوصول إلى كل مفرداته، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية في هذا البحث، وتم حساب حجم عينة العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية موضع الدراسة وفقاً للمعادلة التالية:
(إدريس، ٢٠١٦)

$$ت \times ٢ \times ن \times ف (١ - ف)$$

$$= ع \quad \text{حيث:}$$

$$\Delta ٢ \times ن + ت \times ٢ \times ن (١ - ف) = ع \quad \text{حجم العينة}$$

ت = الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة الثقة ٩٥ ٪، وهي = ١,٩٦
 ف = نسبة النجاح في التوزيع، ومن ثم فإن نسبة النجاح = نسبة الفشل = ٥٠ ٪
 Δ = نسبة الخطأ المسموح به والمنتشر على طرفي التوزيع بمقدار متساوي وهي = ٥ ٪
 ن = حجم المجتمع.
 وباستخدام المعادلة السابقة يتضح أن حجم العينة:

$$= 376 \text{ مفردة} \quad (1,96) \times 2 \times 17978 \times 0,50 \times (0,50 - 1)$$

ولسحب عينة الدراسة؛ تم توزيع العدد الإجمالي للعينة على قطاعات وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية المختلفة بدولة الكويت وفقاً لقاعدة التخصيص المتناسب مع حجم الطبقة واستخدام إجراءات العينة العشوائية الطبقيّة لتمثيل كل قطاع؛ وذلك كما يتضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٣)

توزيع مفردات عينة على الدراسة على قطاعات وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية محل الدراسة

| م | القطاع | عدد العاملين | الوزن النسبي | عدد مفردات العينة |
|---|---|--------------|--------------|-------------------|
| ١ | قطاع التخطيط والتطوير | ٨٩٨ | ٠.٠٥ | ١٩ |
| ٢ | قطاع الشئون الثقافية | ٩٠٠ | ٠.٠٥ | ١٩ |
| ٣ | قطاع الإفتاء والبحوث الشرعية | ٥٠١ | ٠.٠٢٨ | ١٠ |
| ٤ | قطاع المساجد | ٣٠٠٤ | ٠.١٦٧ | ٦٣ |
| ٥ | قطاع الإعلام والعلاقات الخارجية | ٣٠٠ | ٠.٠١٧ | ٦ |
| ٦ | قطاع الشئون الإدارية والمالية | ٣٢٠ | ٠.٠١٨ | ٧ |
| ٧ | قطاع شئون القرآن الكريم والدراسات الإسلامية | ١٢٠٥٥ | ٠.٦٧٠ | ٢٥٢ |
| | الإجمالي | ١٧٩٧٨ | ١ | ٣٧٦ |

المصدر: من اعداد الباحثان

هذا وبلغت عدد قوائم الإستقصاء الصالحة للتحليل ٣٥٥ قائمة .

٨- متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة:

تناولت الدراسة مجموعة من المتغيرات (متغيرين رئيسيين يضمن ستة متغيرات فرعية)، وتتعلق هذه المتغيرات بإدراك العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية محل الدراسة لأبعاد السعادة الوظيفية، والأداء المؤسسي ، وذلك على النحو الموضح فيما يلي:
 (أ) أبعاد السعادة الوظيفية: وتضم ثلاثة متغيرات رئيسية تتمثل فيما يلي:
 (١)الرضا الوظيفي: وينطوي على (٦) عبارات.

(٢) الإرتباط بالعمل: وينطوي على (٦) عبارة.

(٣) الرفاهية العاطفية: وينطوي على (٦) عبارات.

وقد اعتمد الباحثان على مقياس (عادل، مكرم، ٢٠٢٠) والذي يعكس أبعاد السعادة الوظيفية الثلاثة ، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة بما يتناسب مع مجال التطبيق .
(ب) متغيرات الأداء المؤسسي: وتضم ثلاث متغيرات رئيسية تتمثل فيما يلي:

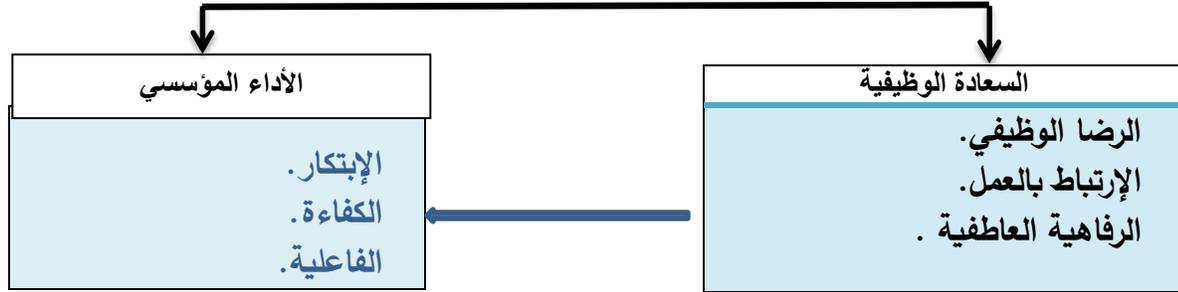
(١) الإبتكار: وينطوي على (٩) عبارات.

(٢) الكفاءة: وينطوي على (٥) عبارات.

(٣) الفاعلية: وينطوي على (٧) عبارات.

ولقياس الأداء المؤسسي اعتمد الباحثان على مقياس (جمعه، ٢٠٢١) والذي يعكس أبعاد الأداء المؤسسي الثلاثة ، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة بما يتناسب مع مجال التطبيق وبناءً على ما سبق، يمكن توضيح نموذج تحليل متغيرات البحث (السعادة الوظيفية ، الأداء المؤسسي)، من خلال الشكل رقم (١)

شكل رقم (١) نموذج البحث



المصدر: من إعداد الباحثان وفقاً للدراسات السابقة.

٩- أساليب تحليل البيانات واختبار فروض البحث:

قام الباحثان باختبار فروض البحث باستخدام عدة اختبارات إحصائية، تتناسب وتتوافق مع أساليب التحليل المستخدمة، وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS).
و يُمكن توضيح أساليب تحليل البيانات المستخدمة في الدراسة من خلال العرض التالي:
(١) أسلوب معامل الارتباط ألفا: تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا وذلك بغرض التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوى، ولقد تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي لتركيزه على درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار (إدريس، ٢٠١٦)

(٢) أسلوب تحليل الانحدار المتعدد: يعتبر تحليل الانحدار المتعدد من الأساليب الإحصائية التنبؤية حيث يمكن من خلاله التنبؤ بالمتغير التابع على أساس قيم عدد من المتغيرات المستقلة، ولذلك تتمثل الاستخدامات الرئيسية لأساليب تحليل الانحدار المتعدد فيما يلي: (إدريس، ٢٠١٦)

١. تفهم نوع العلاقة بين مجموعة من المتغيرات التابعة والمستقلة.
٢. التحقق من درجة قوة العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة.
٣. التنبؤ بسلوك المتغير التابع على أساس عدد من المتغيرات المستقلة.
٤. تحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة في ضوء ما يتمتع به كل منها من قوة تأثير في المتغير التابع.

وتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد في الدراسة للكشف عما إذا كان هناك علاقة بين السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت.

(٣) أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه **On Way ANOVA**: يعتبر أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه طريقة لاختبار معنوية الفرق بين المتوسطات لعدة عينات بمقارنة واحدة، ويقوم بدراسة العلاقة بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة على متغير تابع، لذا يستخدم هذا الأسلوب لتحديد الفروق (الاختلافات) بين إدراك المستقضي منهم حول السعادة الوظيفية وأبعادها والأداء المؤسسي وأبعاده وذلك باختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية).

واعتمد الباحثان على الاختبارات الإحصائية الآتية:

١. اختبار (ف) **F-Test** واختبار **T-Test** المصاحب لأسلوب تحليل الانحدار المتعدد، وذلك بغرض اختبار الفرض الثالث.

٢. اختبار (ف) **F-Test** المصاحب لأسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه: وتم استخدامه بغرض اختبار الفرض الأول والثاني الذين يتعلقون بالكشف عن مدى وجود اختلافات معنوية بين إدراك العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت حول السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي باختلاف خصائصهم الديموجرافية (العمر، عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية)

٣. اختبار (ت) **T-Test** المصاحب لأسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه: وتم استخدامه بغرض اختبار الفرض الأول والثاني الذين يتعلقون بالكشف عن مدى وجود اختلافات معنوية بين إدراك العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت حول السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي باختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع).

١٠- التحقق من مستوى الثبات والصدق في المقاييس:

تمثلت الخطوة الأولى في محاولة تقييم الاعتمادية للمقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة الحالية، والهدف من هذه الخطوة يتمثل في الرغبة في تقليل أخطاء القياس العشوائية من ناحية، وزيادة درجة الثبات في المقاييس المستخدمة في الدراسة من ناحية أخرى، ولقد تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا باعتباره أكثر أساليب تحليل الاعتمادية دلالة في تقييم درجة التناسق الداخلي بين محتويات المقياس الخاضع للاختبار، ووفقاً للمبادئ العامة المتكيفة باختبار المقاييس في البحوث الاجتماعية فقد تقرر استبعاد أي متغير من المتغيرات الخاضعة للاختبار، والذي يحصل على معامل ارتباط إجمالي بينه وبين المتغيرات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠ (إدريس، ٢٠١٦).

وتم تطبيق أسلوب الارتباط ألفا على كل من مقياس السعادة الوظيفية، الأداء المؤسسي، وذلك بصورة إجمالية للمقياس الواحد ككل ولكل مجموعة متغيرات من المجموعات التي يتكون منها كل مقياس على حدة، وبالنسبة لمقياس السعادة الوظيفية فقد أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا للمقياس ككل يمثل نحو ٠,٩٤٦، وهو مؤشر لدرجة عالية من الاعتمادية، حيث أن الحدود المقبولة لمعامل ألفا يتراوح بين ٠,٦٠ إلى ٠,٨٠ وذلك وفقاً لمستويات الاعتمادية المستخدمة في العلوم الاجتماعية (إدريس ، ٢٠١٦).

جدول رقم (٤)

تقييم درجة الاتساق الداخلي بين محتويات مقياس السعادة الوظيفية باستخدام معامل الارتباط ألفا

| المتغير | عدد العبارات | معامل ارتباط ألفا |
|--------------------------------|--------------|-------------------|
| الرضا الوظيفي | ٦ | ٠,٨٥٢ |
| الإرتباط بالعمل | ٦ | ٠,٨٦١ |
| الرفاهية العاطفية | ٦ | ٠,٨٣٤ |
| المقياس الكلي للسعادة الوظيفية | ٣٢ | ٠,٩٤٦ |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن النتيجة المبدئية لتقييم الاعتمادية تعكس أن المقياس الخاضع للاختبار يمكن الاعتماد عليه في قياس السعادة الوظيفية بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت.

أما بالنسبة لمقياس الأداء المؤسسي ، فقد تم تطبيق أسلوب الارتباط ألفا على المقياس وذلك بصورة إجمالية، ولكل مجموعة متغيرات من المجموعات التي يتكون منها المقياس على حدة، ويمكن توضيح درجة الاتساق الداخلي بين محتويات الأداء المؤسسي باستخدام معامل الارتباط ألفا وذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (٥)

تقييم درجة الاتساق الداخلي بين محتويات مقياس الأداء المؤسسي
باستخدام معامل الارتباط ألفا

| المتغير | عدد العبارات | معامل ارتباط ألفا |
|------------------------------|--------------|-------------------|
| الابتكار | ٩ | ٠.٨٦٦ |
| الكفاءة | ٥ | ٠.٧٤٧ |
| الفاعلية | ٧ | ٠.٧٤٩ |
| المقياس الكلي للأداء المؤسسي | ٢١ | ٠,٩١٦ |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن نتائج تحليل الاعتمادية أظهرت أن معامل ألفا لمقياس الأداء المؤسسي ككل حوالي ٠,٩١٦، وهو مؤشر لدرجة عالية من الاعتمادية، وأن النتيجة المبدئية لتقييم الاعتمادية تعكس أن المقياس الخاضع للاختبار يمكن الاعتماد عليه في قياس الأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت.

١١ - نتائج الدراسة الميدانية:

١/١١ - التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الميدانية:

يوضح الباحثان في البداية الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة ، وذلك من خلال الجدول التالي :

تم حساب معامل الارتباط البسيط (بيرسون Pearson) بين متغيرات الدراسة، عدا المتغيرات الديموجرافية، وذلك للتعرف على قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين متغيرات الدراسة، فكلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على قوة الارتباط بين المتغيرين، وتدل الإشارة الموجبة على أن العلاقة طردية وتدل الإشارة السلبية على أن العلاقة عكسية، ويوضح الجدول الآتي مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد السعادة الوظيفية وأبعاد الأداء المؤسسي:

جدول رقم (٦)

معاملات الارتباط بين السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي

| أبعاد الأداء المؤسسي | | | | أبعاد السعادة الوظيفية |
|----------------------|----------|---------|----------|------------------------|
| الأداء المؤسسي ككل | الفاعلية | الكفاءة | الابتكار | |
| **٠.٧٧٨ | **٠.٦١٨ | **٠.٧١٩ | **٠.٧٥١ | الرضا الوظيفي |
| ٠.٠٠٠ | ٠.٠٠٠ | ٠.٠٠٠ | ٠.٠٠٠ | Sig. |
| **٠.٨٠٥ | **٠.٦٢١ | **٠.٧٧٥ | **٠.٧٦٢ | الارتباط بالعمل |
| ٠.٠٠٠ | ٠.٠٠٠ | ٠.٠٠٠ | ٠.٠٠٠ | Sig. |

| | | | | |
|---------|---------|---------|---------|----------------------|
| **٠.٧٣٥ | **٠.٦٤٥ | **٠.٦٧٠ | **٠.٦٦٤ | الرفاهية العاطفية |
| ٠.٠٠٠ | ٠.٠٠٠ | ٠.٠٠٠ | ٠.٠٠٠ | Sig. |
| **٠.٨٠٣ | **٠.٦٥٢ | **٠.٧٥٠ | **٠.٧٥٥ | السعادة الوظيفية ككل |
| ٠.٠٠٠ | ٠.٠٠٠ | ٠.٠٠٠ | ٠.٠٠٠ | Sig. |

** دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)

يلاحظ من الجدول السابق:

○ توجد علاقة ارتباط طردية بين أبعاد السعادة الوظيفية المتمثلة في (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الرفاهية العاطفية) و (الابتكار) كأحد أبعاد الأداء المؤسسي وقد بلغت معاملات الارتباط (٠.٧٥١، ٠.٧٦٢، ٠.٦٦٤) على الترتيب وجميعها معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ما بين متوسطة وقوية.

○ توجد علاقة ارتباط طردية بين أبعاد السعادة الوظيفية المتمثلة في (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الرفاهية العاطفية) و (الكفاءة) كأحد أبعاد الأداء المؤسسي وقد بلغت معاملات الارتباط (٠.٧١٩، ٠.٧٧٥، ٠.٦٧٠) على الترتيب وجميعها معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ما بين متوسطة وقوية.

○ توجد علاقة ارتباط طردية بين أبعاد السعادة الوظيفية المتمثلة في (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الرفاهية العاطفية) و (الفاعلية) كأحد أبعاد الأداء المؤسسي وقد بلغت معاملات الارتباط R (٠.٦١٨، ٠.٦٢١، ٠.٦٤٥) على الترتيب وجميعها معاملات ارتباط متوسطة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١).

وبناءً على ما سبق، يمكن القول أن تحليل الارتباط يعطي مؤشراً مبدئياً مدي تأثير أبعاد كل من السعادة الوظيفية على الأداء المؤسسي، إلا أن الحكم بمدي تأثير كل بُعد من أبعاد السعادة الوظيفية على الأداء المؤسسي متروك لنتائج تحليل الارتباط والانحدار المتعدد.

٢/١١ - نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي :

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالإجابة عن السؤال المتعلق بتحديد نوع ودرجة العلاقة بين السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة، ولتحقيق ذلك قام الباحثان بتطبيق أسلوب تحليل الارتباط والانحدار المتعدد

Multiple Regression Analysis للتحقق من نوع ودرجة هذه العلاقة بين متغيرات السعادة الوظيفية كمتغيرات مستقلة، والأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت كمتغير تابع. وكذلك الأهمية النسبية لمتغيرات السعادة الوظيفية الخاضعة للدراسة في علاقتها بالأداء المؤسسي مأخوذة بصورة إجمالية، واختبار صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة، الذي ينص على:

- الفرض العدم: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوي السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت.
 - الفرض البديل: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوي السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت.
- ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد كما يلي:
ومن خلال الجدول رقم (٧) يتضح النتائج الآتية:

١. بالنسبة للنموذج ككل، فقد أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات السعادة الوظيفية وبين الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت (مأخوذة بصورة إجمالية) وأن هذه العلاقة تمثل ٦٥% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد في النموذج R)، حيث بلغت قيمة R² (٠,٤٢)، وبلغت قيمة F المحسوبة (٦٤,٢١٤)، وهي معنوية عند مستوي معنوية (٠,٠٠٠).

جدول رقم (٧)

نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي

(مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis))

| الأداء المؤسسي | | | السعادة الوظيفية |
|---------------------------------|---------------------|------------------------|------------------------------|
| معامل التحديد R ² | معامل الارتباط R | معامل الانحدار Beta | |
| ٠,٣٤ | ٠,٥٨ | ٠,١٢٢ | الرضا الوظيفي |
| ٠,٤٦ | ٠,٦٨ | ٠,٢١٤ | الإرتباط بالعمل |
| ٠,٣٧ | ٠,٦١ | ٠,٣٢٥ | الرفاهية العاطفية |
| | ٠,٦٥ | | معامل الارتباط R |
| | ٠,٤٢ | | معامل التحديد R ² |
| | ٦٤,٢١٤ | | قيمة ف (F) المحسوبة |

| | |
|-------------------------|-------|
| قيمة F الجدولية | ٦,٥٢١ |
| درجات الحرية | ٣٥١-٣ |
| مستوي الدلالة الإحصائية | ٠,٠٠٠ |

١. تم ترتيب المتغيرات من الأعلى إلى الأكثر أهمية للأقل على أساس قيمة معامل الانحدار بيتا: حيث أن المتغير الأكثر تأثيراً هو الرفاهية العاطفية وقيمة لمعامل الانحدار تساوي ٠,٣٢٥ وقيمة ت تساوي ٣,٣٦٥ ومعنوية ٠,٠٠٠ أقل من ٠,٠٥ والمركز الثاني الإرتباط بالعمل بقيمة معامل انحدار ٠,٢١٤ وقيمة ت تساوي ٣,٢١٠ ومعنوية تساوي ٠,٠٠٠ أقل من ٠,٠٥، والمركز الثالث الرضا الوظيفي بقيمة معامل انحدار ٠,١٢٢ وقيمة ت تساوي ٣,٦٣٤ ومعنوية ٠,٠٠٠ أقل من ٠,٠٥.

٢. نوع وقوة العلاقة بين ممارسات السعادة الوظيفية وبين الأداء المؤسسي:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت الخاضعة للدراسة وأن هذه العلاقة تمثل ٦٥ % (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد في النموذج R)، وهذه العلاقة طردية حيث كلما زاد اهتمام وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة بمستوي السعادة الوظيفية زاد ذلك من الأداء المؤسسي لها. إن السعادة الوظيفية في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة يمكن أن يفسر حوالي ٤٢ % (وفقاً لمعامل التحديد في النموذج R^2) من التباين الكلي في الأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت.

وبناءً على النتائج الواردة بالجدول السابق رقم (٦)، نستنتج أن متغيرات السعادة الوظيفية تتمتع بعلاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة، وهذا يعني أن وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت يمكنها دعم وتعزيز الأداء المؤسسي من خلال تحسين مستوى السعادة الوظيفية من خلال الرضا الوظيفي، والإرتباط بالعمل، والرفاهية العاطفية.

وفي ضوء ما تقدم، فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت، وتم قبول الفرض البديل الذي ينص على: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت ، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى معنوية

٠,٠١ و ٠,٠٥ وفقاً لاختبار ف F-Test بين متغيرات السعادة الوظيفية كمتغير مستقل والأداء المؤسسي كمتغير تابع.

٣/١١ - قياس وتحليل مدى وجود اختلافات في اتجاهات العاملين بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة نحو السعادة الوظيفية باختلاف العوامل الديموجرافية:

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالإجابة على السؤال المتعلق بالتعرف على درجة التشابه أو الاختلاف بين إدراكات العاملين بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت نحو السعادة الوظيفية باختلاف خصائصهم الديموجرافية. وذلك من خلال اختبار الفرض الثاني والذي ينص على: "ليس هناك اختلافات ذو دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت نحو السعادة الوظيفية باختلاف خصائصهم الديموجرافية".

استخدم الباحثان الاختبارات اللامعلمية مثل اختبائي (U Mann-Whitney ، Wilcoxon W) لاختبار الفرض الثاني من الدراسة الحالية، ويعتبر اختبار Mann-Whitney U من الأساليب الإحصائية التي تستخدم لمقارنة عينتين مستقلتين، وذلك تم استخدامه للمقارنة بين النوع من حيث الذكر والأنثى.

جدول رقم (٨)

نتائج اختبار Z نحو أبعاد السعادة الوظيفية وفقاً للنوع باستخدام اختبار Mann-

(Whitney)

| الأبعاد | النوع | Mean Rank | Sum of Ranks | Mann-Whitney U | Wilcoxon W | Z | مستوي المعنوية |
|---------------------------------------|-------|-----------|--------------|----------------|------------|--------|----------------|
| الرضا الوظيفي | ذكر | 153.99 | 24484.00 | 13830.500 | 26550.500 | -.881 | .378 |
| | أنثى | 187.57 | 34512.00 | | | | |
| الإرتباط بالعمل | ذكر | 158.69 | 25232.00 | 12963.500 | 25683.500 | -1.836 | .066 |
| | أنثى | 183.50 | 33764.00 | | | | |
| الرفاهية العاطفية | ذكر | 166.98 | 26550.50 | 13112.000 | 25832.000 | -1.670 | .095 |
| | أنثى | 176.33 | 32445.50 | | | | |
| المقياس العام لأبعاد السعادة الوظيفية | ذكر | 158.38 | 25183.00 | 12463.000 | 25183.000 | -2.365 | .018 |
| | أنثى | 183.77 | 33813.00 | | | | |

كما يعتبر اختبار Wilcoxon W من الأساليب الإحصائية التي تستخدم للمقارنة بين ثلاث عينات مستقلة أو أكثر، وقد استخدم اختبار Wilcoxon W عند مستوي معنوية ٥%، وفيما يلي نتائج اختبار Mann-Whitney U بالنسبة للنوع، واختبار Wilcoxon W لتأثير (العمر، عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية) في أبعاد السعادة الوظيفية.

ولاختبار معنوية الفروق بين الذكور والإناث تم إجراء Mann-Whitney U وتظهر نتائج هذا الاختبار في الجدول رقم (٨)، والذي إتضح منه وجود اختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية بين إدراك (الذكور - الإناث) نحو المقياس العام لأبعاد السعادة الوظيفية، وعدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك (الذكور-الإناث) نحو بعض أبعاد السعادة الوظيفية (الرضا الوظيفي، الإرتباط بالعمل، الرفاهية العاطفية).

ولتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقصي منهم نحو أبعاد السعادة الوظيفية ونحو كل متغير من متغيرات السعادة الوظيفية على حدة، وذلك وفقاً للفئة العمرية، قام الباحثان باستخدام Kruskal Wallis Test حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (٩).

من خلال الجدول رقم (٩) أظهرت نتائج التحليل وجود اختلافات معنوية وفقاً للفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ - ٤٥ سنة، أكثر من ٤٥ سنة)، في المقياس العام لأبعاد السعادة الوظيفية في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة، وعدم وجود إختلافات معنوية وفقاً للفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ - ٤٥ سنة، أكثر من ٤٥ سنة)، في بعض أبعاد السعادة الوظيفية (الرضا الوظيفي، الإرتباط بالعمل، والرفاهية العاطفية).

جدول رقم (٨)

نتائج اختبار Kruskal Wallis Test نحو أبعاد السعادة الوظيفية وفقاً للفئة العمرية

| الأبعاد | العمر | Mean Rank | Chi-Square | df | مستوي المعنوية | الدلالة الإحصائية |
|---------------------------------------|----------------|-----------|------------|----|----------------|-------------------|
| الرضا الوظيفي | أقل من ٣٠ سنة | 200.22 | 4.743 | 2 | .093 | غير معنوي |
| | من ٣٠ - ٤٥ سنة | 167.23 | | | | |
| | أكثر من ٤٥ سنة | 167.36 | | | | |
| الإرتباط بالعمل | أقل من ٣٠ سنة | 185.42 | 1.207 | 2 | .547 | غير معنوي |
| | من ٣٠ - ٤٥ سنة | 167.66 | | | | |
| | أكثر من ٤٥ سنة | 171.92 | | | | |
| الرفاهية العاطفية | أقل من ٣٠ سنة | 202.81 | 5.955 | 2 | .051 | غير معنوي |
| | من ٣٠ - ٤٥ سنة | 170.15 | | | | |
| | أكثر من ٤٥ سنة | 163.49 | | | | |
| المقياس العام لأبعاد السعادة الوظيفية | أقل من ٣٠ سنة | 212.03 | 10.006 | 2 | .007 | معنوي |
| | من ٣٠ - ٤٥ سنة | 170.05 | | | | |
| | أكثر من ٤٥ سنة | 160.47 | | | | |

و لتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقصي منهم نحو أبعاد السعادة الوظيفية ونحو كل متغير من متغيرات السعادة الوظيفية على حدة، وذلك وفقاً لعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، قام الباحث باستخدام Kruskal Wallis Test حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (١٠) التالي:

جدول رقم (١٠)

نتائج اختبار Kruskal Wallis Test نحو أبعاد السعادة الوظيفية وفقاً لعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية

| الأبعاد | العمر | Mean Rank | Chi-Square | df | مستوى المعنوية | الدلالة الإحصائية |
|---------------------------------------|----------------|-----------|------------|----|----------------|-------------------|
| الرضا الوظيفي | أقل من ٥ سنوات | 183.14 | .465 | 2 | .856 | غير معنوية |
| | من ٥ - ١٥ سنة | 171.51 | | | | |
| | أكثر من ١٥ سنة | 170.44 | | | | |
| الإرتباط بالعمل | أقل من ٥ سنوات | 148.55 | 5.053 | 2 | .015 | معنوية |
| | من ٥ - ١٥ سنة | 167.31 | | | | |
| | أكثر من ١٥ سنة | 178.94 | | | | |
| الرفاهية العاطفية | أقل من ٥ سنوات | 176.92 | 1.096 | 2 | .085 | غير معنوية |
| | من ٥ - ١٥ سنة | 178.50 | | | | |
| | أكثر من ١٥ سنة | 167.03 | | | | |
| المقياس العام لأبعاد السعادة الوظيفية | أقل من ٥ سنوات | 182.06 | 1.712 | 2 | .458 | غير معنوية |
| | من ٥ - ١٥ سنة | 179.14 | | | | |
| | أكثر من ١٥ سنة | 165.76 | | | | |

من خلال الجدول رقم (٩) أظهرت نتائج التحليل عدم وجود اختلافات معنوية وفقاً لعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية (أقل من ٥ سنوات، من ٥ - ١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنة)، في المقياس العام لأبعاد السعادة الوظيفية في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة، وفي جميع أبعاد السعادة الوظيفية (الرضا الوظيفي، الرفاهية العاطفية) كل على حدة، ما عدا بعد (الإرتباط بالعمل).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض عدم وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (النوع، العمر) وذلك بعد أن أظهر **Kruskal Wallis Test** أن هناك اختلافاً جوهرياً عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٥ وفقاً لاختبار **Kruskal Wallis** في إدراكات العاملين بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة نحو السعادة الوظيفية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية.

ومن ناحية أخرى فقد تم قبول نفس فرض عدم وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية) وذلك بعد أن أظهر **Kruskal Wallis Test** أنه ليس هناك اختلافاً جوهرياً عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٥ وفقاً لاختبار **Kruskal Wallis** في إدراكات العاملين بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة نحو السعادة الوظيفية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية.

٤/١١ - قياس وتحليل مدى وجود إختلافات في اتجاهات العاملين بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة نحو الأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت باختلاف العوامل الديموجرافية

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالإجابة على السؤال الثالث لهذه الدراسة والذي يتعلق التعرف على درجة التشابه أو الاختلاف بين العاملين بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت نحو الأداء المؤسسي باختلاف خصائصهم الديموجرافية.

وذلك من خلال اختبار الفرض الثالث والذي ينص على:

"ليس هناك اختلافات ذو دلالة إحصائية بين العاملين بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت نحو الأداء المؤسسي باختلاف خصائصهم الديموجرافية".

استخدم الباحث الاختبارات اللامعلمية مثل اختباري (U Mann-Whitney ، Wilcoxon W) لاختبار الفرض الثالث من الدراسة الحالية، ويعتبر اختبار Mann-Whitney U من الأساليب الإحصائية التي تستخدم لمقارنة عينتين مستقلتين، وذلك تم استخدامه للمقارنة بين النوع من حيث الذكر والأنثى.

كما يعتبر اختبار Wilcoxon W من الأساليب الإحصائية التي تستخدم للمقارنة بين ثلاث عينات مستقلة أو أكثر، وقد استخدم اختبار Wilcoxon W عند مستوى معنوية 5%، وفيما يلي نتائج اختبار Mann-Whitney U بالنسبة للنوع، واختبار Wilcoxon W لتأثير (العمر، عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية) في أبعاد الأداء المؤسسي.

و لاختبار معنوية الفروق بين الذكور والإناث تم إجراء Mann-Whitney U وتظهر نتائج هذا الاختبار في الجدول رقم (١١) الآتي:

جدول رقم (١١)

نتائج اختبار Z نحو أبعاد الأداء المؤسسي وفقاً للنوع باستخدام اختبار Mann-

(Whitney)

| الأبعاد | النوع | Mean Rank | Sum of Ranks | Mann-Whitney U | Wilcoxon W | Z | مستوي المعنوية |
|-------------------------------------|-------|-----------|--------------|----------------|------------|--------|----------------|
| الإبتكار | ذكر | 184.69 | 25641.00 | 14523.000 | 25413.000 | -.741 | .510 |
| | أنثى | 178.24 | 32510.00 | | | | |
| الكفاءة | ذكر | 166.24 | 24510.00 | 12541.000 | 25416.000 | -1.694 | .182 |
| | أنثى | 187.69 | 31624.00 | | | | |
| الفاعلية | ذكر | 155.12 | 25410.50 | 10269.500 | 23658.500 | -4.362 | .001 |
| | أنثى | 185.26 | 35412.00 | | | | |
| المقياس العام لأبعاد الأداء المؤسسي | ذكر | 152.29 | 25874.00 | 13269.000 | 23651.000 | -3.241 | .004 |
| | أنثى | 188.74 | 35410.00 | | | | |

ويتضح من الجدول السابق وجود اختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية بين إدراك (الذكور - الإناث) نحو المقياس العام لأبعاد الأداء المؤسسي، ونحو بعض أبعاد الأداء المؤسسي

(الفاعلية) على حدة، وعدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك (الذكور - الإناث) نحو بعض أبعاد الأداء المؤسسي (الإبتكار، الكفاءة) .

و لتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقضي منهم نحو أبعاد الأداء المؤسسي ونحو كل متغير من متغيرات الأداء المؤسسي على حدة، وذلك وفقاً للفئة العمرية، قام الباحث باستخدام **Kruskal Wallis Test** حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (١٢) التالي:

جدول رقم (١٢)

نتائج اختبار **Kruskal Wallis Test** نحو أبعاد الأداء المؤسسي وفقاً للفئة العمرية

| الأبعاد | العمر | Mean Rank | Chi-Square | df | مستوي المعنوية | الدلالة الإحصائية |
|-------------------------------------|----------------|-----------|------------|----|----------------|-------------------|
| الإبتكار | أقل من ٣٠ سنة | 150.21 | 3.254 | 2 | .102 | غير معنوية |
| | من ٣٠ - ٤٥ سنة | 170.29 | | | | |
| | أكثر من ٤٥ سنة | 184.12 | | | | |
| الكفاءة | أقل من ٣٠ سنة | 144.23 | 3.965 | 2 | .147 | غير معنوية |
| | من ٣٠ - ٤٥ سنة | 177.26 | | | | |
| | أكثر من ٤٥ سنة | 175.25 | | | | |
| الفاعلية | أقل من ٣٠ سنة | 170.25 | 3.201 | 2 | .236 | غير معنوية |
| | من ٣٠ - ٤٥ سنة | 180.36 | | | | |
| | أكثر من ٤٥ سنة | 160.36 | | | | |
| المقياس العام لأبعاد الأداء المؤسسي | أقل من ٣٠ سنة | 158.26 | 2.214 | 2 | .365 | غير معنوية |
| | من ٣٠ - ٤٥ سنة | 177.52 | | | | |
| | أكثر من ٤٥ سنة | 166.29 | | | | |

من خلال الجدول رقم (١١) أظهرت نتائج التحليل عدم وجود اختلافات معنوية وفقاً للفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ - ٤٥ سنة، أكثر من ٤٥ سنة)، في المقياس العام لأبعاد الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة، وفي أبعاد الأداء المؤسسي (الإبتكار، الكفاءة، الفاعلية) كل على حدة.

ولتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقضي منهم نحو أبعاد الأداء المؤسسي ونحو كل متغير من متغيرات الأداء المؤسسي على حدة، وذلك وفقاً لعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، قام الباحث باستخدام **Kruskal Wallis Test** حيث جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (١٣) التالي:

جدول رقم (١٣)

نتائج اختبار **Kruskal Wallis Test** نحو أبعاد الأداء المؤسسي وفقاً لعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية

| الأبعاد | العمر | Mean Rank | Chi-Square | df | مستوي المعنوية | الدلالة الإحصائية |
|-------------------------------------|----------------|-----------|------------|----|----------------|-------------------|
| الإبتكار | أقل من ٥ سنوات | 158.28 | 4.362 | 2 | .082 | غير معنوية |
| | من ٥ - ١٥ سنة | 177.69 | | | | |
| | أكثر من ١٥ سنة | 180.28 | | | | |
| الكفاءة | أقل من ٥ سنوات | 160.39 | .452 | 2 | .741 | غير معنوية |
| | من ٥ - ١٥ سنة | 177.58 | | | | |
| | أكثر من ١٥ سنة | 174.28 | | | | |
| الفاعلية | أقل من ٥ سنوات | 170.29 | .852 | 2 | .685 | غير معنوية |
| | من ٥ - ١٥ سنة | 174.52 | | | | |
| | أكثر من ١٥ سنة | 167.52 | | | | |
| المقياس العام لأبعاد الأداء المؤسسي | أقل من ٥ سنوات | 151.29 | .782 | 2 | .710 | غير معنوية |
| | من ٥ - ١٥ سنة | 177.28 | | | | |
| | أكثر من ١٥ سنة | 170.29 | | | | |

من خلال الجدول رقم (١٣) أظهرت نتائج التحليل عدم وجود اختلافات معنوية وفقاً لعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية (أقل من ٥ سنوات، من ٥ - ١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنة)، في المقياس العام لأبعاد الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة، وفي جميع أبعاد الأداء المؤسسي (الإبتكار، الكفاءة، الفاعلية) كل على حدة. وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (النوع) وذلك بعد أن أظهر **Kruskal Wallis Test** أن هناك اختلافاً جوهرياً عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٥ وفقاً لاختبار **Kruskal Wallis** في إدراكات العاملين بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة نحو الأداء المؤسسي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية.

ومن ناحية أخرى فقد تم قبول نفس فرض العدم وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (العمر، عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية) وذلك بعد أن أظهر **Kruskal Wallis Test** أنه ليس هناك اختلافاً جوهرياً عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٥ وفقاً لاختبار **Kruskal Wallis** في إدراكات العاملين بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة نحو الأداء المؤسسي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية.

١٢ - النتائج والتوصيات:

١/١٢ - نتائج البحث: توصل الباحثان من خلال هذا البحث إلى مجموعة من النتائج تتمثل فيما يأتي:

١. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت الخاضعة للدراسة وأن هذه العلاقة تمثل

٦٥ % (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد في النموذج R)، وهذه العلاقة طردية حيث كلما زاد اهتمام وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة بممارسات السعادة الوظيفية زاد ذلك من الأداء المؤسسي لها.

٢. وجود اختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية بين إدراك (الذكور - الإناث) نحو المقياس العام لأبعاد السعادة الوظيفية، ونحو بعض أبعاد السعادة الوظيفية (الإرتباط بالعمل، الرفاهية العاطفية) على حدة، وعدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك (الذكور-الإناث) نحو بعض أبعاد السعادة الوظيفية (الرضا الوظيفي).

٣. وجود اختلافات معنوية وفقاً للفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ - ٤٥ سنة، أكثر من ٤٥ سنة)، في المقياس العام لأبعاد السعادة الوظيفية في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة، وفي بعض أبعاد السعادة الوظيفية (الإرتباط بالعمل، الرفاهية العاطفية) كل على حدة، وعدم وجود إختلافات معنوية وفقاً للفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ - ٤٥ سنة، أكثر من ٤٥ سنة)، في بعض أبعاد السعادة الوظيفية (الرضا الوظيفي).

٤. عدم وجود اختلافات معنوية وفقاً لعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية (أقل من ٥ سنوات، من ٥ - ١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنة)، في المقياس العام لأبعاد السعادة الوظيفية في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة، وفي جميع أبعاد السعادة الوظيفية (الرضا الوظيفي، الرفاهية العاطفية) كل على حدة، ما عدا بعد (الإرتباط بالعمل).

٥. وجود اختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية بين إدراك (الذكور - الإناث) نحو المقياس العام لأبعاد الأداء المؤسسي، ونحو بعض أبعاد الأداء المؤسسي (الفاعلية) على حدة، وعدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك (الذكور-الإناث) نحو بعض أبعاد الأداء المؤسسي (الإبتكار، الكفاءة) .

٦. عدم وجود اختلافات معنوية وفقاً للفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ - ٤٥ سنة، أكثر من ٤٥ سنة)، في المقياس العام لأبعاد الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة، وفي أبعاد الأداء المؤسسي (الإبتكار، الكفاءة، الفاعلية) كل على حدة.

٧. عدم وجود اختلافات معنوية وفقاً لعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية (أقل من ٥ سنوات، من ٥ - ١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنة)، في المقياس العام لأبعاد الأداء المؤسسي في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة،

وفي جميع أبعاد الأداء المؤسسي (الإبتكار، الكفاءة، الفاعلية) كل على حدة.

٢/١٢- توصيات البحث:

في ضوء النتائج السابقة أمكن للباحثان التوصل إلي مجموعة من التوصيات والتي تتمثل فيما يلي:

| مجال التوصية | التوصية | المسئول عن التنفيذ | متطلبات وآليات التنفيذ |
|--|---|--|--|
| السعادة الوظيفية | ضرورة العمل على زيادة الشعور بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالوزارة | الادارة العليا والادارة الاشرافية | <ul style="list-style-type: none"> - يجب تزويد العاملين بالموارد اللازمة للقيام بالعمل بشكل جيد - يجب أن يتناسب راتب الموظف مع ما يقوم به من مهام - يجب أن يكون العمل فى الوزارة داعم لتطوير العاملين وظيفياً - يجب تقدير العاملين معنوياً عن الأداء الذى يقومون به ١- معاملة الجميع باحترام وتقدير |
| ضرورة العمل على زيادة ارتباط الموظفين بالعمل | الادارة العليا والادارة الاشرافية | <ul style="list-style-type: none"> - يجب العمل على وضع الشخص المناسب فى المكان المناسب من حيث القدرات والمسئوليات - يجب أن يسود المناخ الداعم والمحفز والذى يدفع العاملين نحو أداء أفضل ٢- يجب أن تسود العلاقات الطيبة بين القيادات والعاملين | |
| محاولة التعرف على كافة الطرق التى تحقق السعادة الوظيفية للعاملين العمل على تعزيزها | الادارة العليا والادارة الاشرافية | <ul style="list-style-type: none"> - يجب أن تساهم مهام العمل فى الوزارة زيادة شعور العاملين بالامتنان والتفاؤل - يجب أن يساعد مناخ العمل داخل الوزارة بالانفتاح على الآخرين. - يجب جعل المشاعر الإيجابية هي التي تسيطر على المشاعر السلبية الناتجة عن الإرهاق من العمل أو ضغوط العمل المختلفة - تبنى مجموعة من البرامج والمبادرات والخدمات التي تهدف إلى تعزيز الصحة النفسية والعقلية والجسدية للموظفين أ- يجب أن تسعى الوزارة إلى توفير بيئة عمل مناسبة للموظفين تجعلهم مخلصين للوزارة | |
| الأداء المؤسسي | ضرورة الاهتمام بالأفكار التنظيمية | الادارة العليا | <ul style="list-style-type: none"> ب- يجب أن تسعى الوزارة إلى تطوير وتبنى أحدث التكنولوجيا فى مجال عملها ج- يجب منح الوزارة الحوافز المادية والمعنوية لأصحاب |

| متطلبات وآليات التنفيذ | المسئول عن التنفيذ | التوصية | مجال التوصية |
|---|--|--|--------------|
| <p>الابتكارات.</p> <p>د- يجب اعتبار الوزارة الابتكار عامل مهم لتقييم أداء العاملين.</p> <p>هـ- يجب معامل الوزارة المبتكرين معاملة الأبطال.</p> <p>و- يجب أن تتضمن استراتيجية الوزارة عنصر الابتكار</p> <p>ز- يجب أن تهتم الوزارة يتم الإهتمام بتنفيذ الابتكارات العملية بسرعة</p> <p>ح- يجب أن تحتفل الوزارة بالابتكارات بإجراء مراسم معينة.</p> | | <p>المبتكرة وبكيفية التطبيق الناجح لها</p> | |
| <p>ط- يجب أن تطبق الوزارة أحدث التقنيات بما يساعد على سرعة أداء الخدمات.</p> <p>ي- يجب أن تسهم نظم المعلومات المستخدمة بالوزارة في تخفيض تكلفة العمليات.</p> <p>ك- يجب أن تسعى الوزارة لاستبعاد الأنشطة التي لا تضيف قيمة.</p> | <p>الادارة العليا والادارة الاشرافية</p> | <p>ضرورة العمل على زيادة قدرة الوزارة علي الحصول علي أكبر قدر من المخرجات من خلال المدخلات المتاحة</p> | |
| <p>ل- يجب أن تكون أهداف الوزارة واضحة لدى العاملين بها .</p> <p>م- يجب أن تضع وضع الوزارة خططاً بديلة لمواجهة تقلبات بيئتها.</p> <p>ن- يجب أن يتوافر لدى الوزارة نظام معلومات تكنولوجي متطور .</p> <p>س- يجب أن تحقق الوزارة الخطط الحالية والأهداف المسطرة .</p> <p>ع- يجب أن تتبع الوزارة خطط طويلة الأجل لتحقيق أهدافها.</p> <p>ف- يجب أن تقوم الوزارة بتقييم أدائها باستمرار في إطار أهدافها الموضوعية.</p> | <p>الادارة العليا والادارة الاشرافية</p> | <p>ضرورة العمل على زيادة قدرة الوزارة علي تحقيق أهدافها التشغيلية.</p> | |

١٣ - بحوث مستقبلية مقترحة:

على الرغم من أن الدراسة الحالية حاولت دراسة العلاقة بين السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي للعاملين بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت محل الدراسة، إلا أن نطاق هذه الدراسة والأساليب المستخدمة فيها والنتائج التي توصلت إليها تشير إلى وجود مجالات لدراسات أخرى مستقبلية، ومن بين هذه المجالات البحثية ما يأتي:

- إمكانية إجراء هذه الدراسة بالتطبيق على قطاعات أخرى، على سبيل المثال (القطاع الخاص، القطاع المصرفي، المنظمات التعليمية، المنظمات الفندقية، الشركات متعددة الجنسيات وغيرها).
- نموذج مقترح لتحسين الأداء المؤسسي والنتائج المترتبة عليه.
- بحث دور السعادة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين الأنماط القيادية المستجدة والأداء المؤسسي.
- بحث واقتراح نموذج لمسببات السعادة الوظيفية والنتائج المترتبة عليها.

١٤ - المراجع:

المراجع العربية:

- ١- أبو زيد، حمدي فوزي ثابت. (٢٠١٥). قياس تأثير تكامل سلاسل التوريد على الأداء المؤسسي باستخدام مدخل القدرات التنظيمية: دراسة ميدانية. مجلة التجارة والتمويل: جامعة طنطا - كلية التجارة، ١٤، ٩٠ - ١٣٢.
- ٢- أبو زيد، محمد خير سليم (٢٠١٥)، "أثر المقدرات التصنيعية التراكمية في الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية العاملة في مدينة عبدالله الثاني بن الحسين الصناعية". دراسات - العلوم الإدارية: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي مج ٢، ٤، ١٤٦ - ١٣١.
- ٣- أبو شقة، ناهض حسين إسماعيل، و حسن عباس حسن، (٢٠١٧)، "أثر استخدام تقنية المعلومات في الأداء المؤسسي للجامعات: دراسة حالة الجامعات الفلسطينية في محافظة غزة" رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان
- ٤- أبو هاشم، السيد محمد (٢٠١٠)، النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الإجتماعية لدى طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠ (٨١)، ٢٦٨ - ٣٥٠.
- ٥- الأكلبي، عايض شافي (٢٠١٨)، دور القيادة الاستراتيجية في دعم الأداء المؤسسي: دراسة علمية بالتطبيق على جامعة شقراء وكلياتها. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية: جامعة القاهرة - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية مج ١٩، ١٤، ٢١٣ - ٢٥٦.

- ٦- جمعة، محمد عبدالوهاب، رجب، جيهان عبدالمنعم، و جبريل، ماجدة محمد، (٢٠٢١)، أطار مقترح لتأثير رأس المال الفكري على البراعة التنظيمية وإنعكاسه على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على صناعة الرخام والجرانيت بجمهورية مصر العربية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، القاهرة.
- ٧- الحديدي، إبتهاال، أبو زيد، محمد، والحياري، خليل أحمد، (٢٠١٦)، أثر تطبيق أنظمة تخطيط موارد منشآت الأعمال على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في الأردن. دراسات - العلوم الإدارية: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي، مج ٤٣، ملحق ، ٦٢٩ - ٦٤٥.
- ٨- حسانين، عبدالرحيم محمد عبدالرحيم (٢٠١٨)، المقارنة المرجعية كمدخل لتطوير الأداء المؤسسي في المنظمات العامة: رؤية مقترحة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية: المركز القومي للبحوث غزة، مج ٢، ٨٤ ، ١٣٠ - ١٥١.
- ٩- خالد سلامة المناجعة، (٢٠١٨)، أثر القيادة بالتمكين في السعادة في العمل: دور الصقل الوظيفي كمتغير وسيط: دراسة تطبيقية على الجامعات في جنوب الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- ١٠- الدباغ، مكرم منيب محمود، و عادل محمد عبدالله الطائي. (٢٠٢٠). "أبعاد الحرية الأكاديمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل: حالة دراسية في كلية النور الجامعة." مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية: جامعة الأنبار - كلية الإدارة والاقتصاد مج ١٢، ٢٩٤ ، ٣٥٦ - ٣٧٢.
- ١١- الزغبى، أحمد محمد (٢٠١٤): الشعور بالسعادة وعلاقته بمفهوم الذات لدى عينة من طلبة جامعة دمشق، مجلة العلوم الإجتماعية، ٤٢ (٤)، ٣٣-٧٤.
- ١٢- سعفان، تغريد صالح ، أحمد عدنان الطيط. (٢٠٠٩): ممارسة استراتيجيات التغيير لمواجهة الأزمات وأثرها على الأداء المؤسسي دراسة ميدانية على القطاع المصرفي الأردني، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الدولي السابع، "تداعيات الأزمة الاقتصادية العالمية على منظمات الأعمال"، (جامعة الزرقاء الخاصة: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، ٣-٥ نوفمبر ٢٠٠٩).
- ١٣- شعبان، محمد شعبان أحمد (٢٠١٦): أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ٦٩٤، السعودية، ص ٣٢٥ - ٣٩٨.

- ١٤- العرود، أحمد شاهر، و بلال خلف السكارنه. (٢٠١٨): "أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية في تحسين الاداء المؤسسي: دراسة ميدانية على شركات صناعة الأدوية الاردنية المدرجة في سوق عمان المالي" رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الاسراء الخاصة، عمان.
- ١٥- عوض، أسماء سعيد محمد أحمد. (٢٠١٥): "التعليم التنظيمي كمدخل نحو تحسين الأداء المؤسسي للجمعيات الأهلية". مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية: جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية ٣٨ع , ج١٧ ، ٣٤٤١ - ٣٥٠١.
- ١٦- العون، غزوه متروك (٢٠١٩): واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل بيت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل بيت، الأردن.
- ١٧- الفلاح، عبدالرحمن أحمد (٢٠١٨): السعادة والرضا الوظيفي وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى عينة من العاملين في دولة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، مج٤٦، ع٢، ص ص ٣٩ - ٧٤.
- ١٨- الفهداوي، بنان شاكر عبد (٢٠١٩): درجة ممارسة مديري مدارس تربية نواء الجامعة للقيادة بالفضائل الإسلامية وعلاقتها بالسعادة الوظيفية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، كلية العلوم التربوية، الأردن.
- ١٩- قديمي، عبدالناصر عبدالرحيم (٢٠١٨): التفاؤل وجوده الحياة والسعادة لدى طلبة العلوم الشرطية والعسكرية والأمنية: دراسة ميدانية في علم النفس الإيجابي على طلبة جامعة الاستقلال في فلسطين، المجلة العربية للدراسات الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، مج٣٣، ع٧١، ص ص ١٩١ - ٢٢٣.
- ٢٠- محفوظ، أحمد عوض، (٢٠٢٠). أثر أبعاد القيادة التحويلية في الأداء المؤسسي: دراسة حالة مؤسسة صلة للتنمية بالجمهورية اليمنية في الفترة "٢٠١٣-٢٠١٨ م". (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الاسلامية، أم درمان.
- ٢١- محمود، حازم مصطفى محمد (٢٠١٥): دور التسويق الداخلي في شعور العاملين بالسعادة الوظيفية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالاسماعيلية، مصر، مج٦، ص ص ٢٠١ - ٢٢٠.
- ٢٢- مسعود، محمد بن علي (٢٠١٦)، فاعلية الأداء المؤسسي في المنظمات الحكومية، المجلة ٣٨ العدد ١، مجلة البحوث التجارية، جامعة الزقازيق، مصر، ١٩٧-٢٢٨

٢٣- مصطفى، سناء محمد أبو ليفة. (٢٠٢١). دور التوازن التنظيمي والسعادة الوظيفية في تعزيز الإنعزاز الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية: جامعة الإسكندرية - كلية التجارة، مج ٥٨، ع ١٤، ١٣٣ - ١٨٤.

٢٤- النور، أحمد يعقوب (٢٠١٣): فعالية الذات وعلاقتها بالسعادة والتحصيل الأكاديمي، مجلة كلية التربية، مصر، جامعة بنها - كلية التربية، مصر، مج ٢٤، ع ٩٤، ص ص ١٥١ - ١٧٨.

٢٥- وهبة، محمد، الكيلاني، رمزي خيري، و الخولي، سحر عبدالمنعم محمود. (٢٠٢١). أثر إدارة المواهب على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على هيئة أبحاث العلوم الطبيعية والتكنولوجيا. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالاسماعيلية، مج ١٢، ع ١٤، ٤٠٧ - ٤٢٣.

المراجع الأجنبية:

1. Ameen, Al-Ali, W., A., Isaac, O., Khalifa, G. S., & Shibami, A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13 (4).
2. Andrew J. Oswald, et al., (2009). "Happiness and Productivity", Institute for the Study of Labor, IZA department, Discussion Paper No. 4645, University of Warwick, Germany.
3. Buaklee, P., Fongkaew, W., Turale, S., Akkadechanunt, T., & Sansiriphun, N. (2017). Unveiling the Experiences of Happiness at Work through Narrative Inquiry: Advanced Practice Nurses' Perspectives. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 21(3).
4. Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences*, 33(7), 1073-1082.
5. Isfahani, A. N., Yarali, M., & Kazemi, A. (2012). Analyzing the influence of internal marketing on employee happiness case study: Nilou tile company, Isfahan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(9), 167.
6. Semedo, A. S., Coelho, A., & Ribeiro, N., (2019), Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An

- empirical study in Cape Verde. *European Business Review*, (just-accepted).
7. **Rahim, Hardy Loh and Others (2015): The Effect of Entrepreneurial Leadership Towards Organizational Performance, In (International Academic Research Journal of Business and Technology).**
 8. **Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Unselfish leaders? Understanding the role of altruistic leadership and organizational learning on happiness at work (HAW). *Leadership & Organization Development Journal*, 39(5), 633-649.**
 9. **Salas-Vallina, A., López-Cabrales, Á., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW) Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46 (2), 314-338.**
 10. **Sonja Lyubomirsky et al.,(2005). “The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead To Success?”, University Of Illinois, Psychological Bulletin, Vol. 131, No. 6, 803–855, Pp 803-804**
 11. **Busseri, M. A., & Sadava, S. W. (2011). A review of the tripartite structure of subjective well-being: Implications for conceptualization, operationalization, analysis, and synthesis. *Personality and social psychology review*, 15(3), 290-314.**
 12. **Lyubomirsky, S. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.**
 13. **Schultz, Bart (2017) *The Happiness Philosophers : The Lives and Works of the Great Utilitarians*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press. 2017.**
 14. **Spruk, Rok; Kešeljević, Aleskandar (2016) Institutional Origins of Subjective Well-Being: Estimating the Effects of Economic Freedom on National Happiness *Journal of Happiness Studies*. Apr2016, Vol. 17 Issue 2, p659-712.**
 15. **Al-Dhaafri, H. S., & Alosani, M. S. (2020). Impact of total quality management, organisational excellence and entrepreneurial orientation on organisational performance: empirical evidence from the public sector in UAE. *Benchmarking: An International Journal*.**