



أثر السعادة المؤسسية على أداء العاملين دراسة تطبيقية على بلدية بني سهيلا

د صبري أبو سبت

الملخص

يعتبر موضوع السعادة المؤسسية من الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين والمفكرين نظرا لزيادة حاجة المنظمات إليها ووعي هذه المنظمات بأهميتها في رفع أداء الموظفين من خلال تحفيزهم وإيجاد بيئة مريحة للموظفين يزيد لديهم الولاء والافخر بالانتماء الى المؤسسة. ولقد تم بناء نموذج الدراسة وفرضياتها اعتمادا على أدبيات الدراسات السابقة، كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته طبيعة الدراسة واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في بلدية بني سهيلا، وتم استخدام أسلوب المسح الشامل وتحليل البيانات واختبار الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي (النسب المئوية، التكرارات، الانحرافات المعيارية، المتوسطات الحسابية)، وأساليب الإحصاء التحليلي (التحليل العاملي، ارتباط بيرسون، تحليل المسار) اعتمادا على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

وقد أظهرت نتائج الدراسة على وجود علاقة طردية قوية بين السعادة المؤسسية بأبعاده وأداء العاملين في بلدية بني سهيلا بمعنى أنه كلما زاد الاهتمام بالسعادة المؤسسية في بلدية بني سهيلا فإن ذلك يعمل على زيادة مستوى أداء العاملين.

كما أظهرت الدراسة أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات محاور السعادة المؤسسية بشكل عام، مما يعني وجود اتفاق لدى أفراد العينة على أبعاد السعادة المؤسسية و الأداء الوظيفي التي تنطبق مع قول العلماء الذين اعتبروا رفاهية مكان العمل منذ قرون من بين العوامل الأكثر أهمية في رفع إنتاجية العامل والمؤسسة. وأوصت الدراسة على زيادة اهتمام المؤسسات الفلسطينية لاسيما البلديات بإمكانة العمل والعمل على رفاهيتها وجعلها بيئة سعيدة محفزة على النشاط ومولدة للطاقة البناءة ومثيرة للعواطف الايجابية. وضرورة قيام البلديات الفلسطينية بالربط ما بين سعادة مكان العمل وارتقاء الأداء الوظيفي فذلك يساعد في خلق بيئة تنظيمية تحافظ على الموظفين وتحول دون انتقالهم إلى أماكن عمل أخرى. وضرورة أن تعيد البلديات الفلسطينية النظر في فهمها لدور العنصر البشري في نجاح المؤسسة، وتعمل على الاستثمار فيه لأنه رأس مال حقيقي ومربح على أن تحقق مصالحه مقابل مصالحها.

abstract

Organizational happiness is one of the topics that has received the attention of researchers and thinkers due to the increasing need for it by organizations and the awareness of these organizations of its importance in improving the performance of employees by motivating them and creating a comfortable environment for employees that increases their loyalty and pride in belonging to the organization. The study model and its hypotheses were built based on the literature of the previous studies, and it relied on the analytical descriptive approach to suit the nature of the study and the questionnaire was used as a tool for data collection. The study population consisted of workers in the municipality of Bani Sohila, The comprehensive survey method was used to analyze the data and test the hypotheses. Descriptive statistics methods (percentages, frequencies, standard deviations, arithmetic averages) and analytical statistics methods (factorial analysis, Pearson correlation, Path analysis) were used depending on the statistical analysis program (SPSS).

The results of the study showed the existence of a strong direct relationship between organizational happiness in its dimensions and the performance of employees in Bani Sohaila municipality, meaning that the more attention is paid to institutional happiness in Bani Sohaila municipality, then this works to increase the level of employee performance. The study also showed that there is a large degree of agreement among the members of the sample on the paragraphs of the corporate happiness axis in general. which means that there is agreement among the members of the sample on the dimensions of corporate happiness and job performance, which coincides with the opinion of scientists who have considered the well-being of the workplace for centuries among the importance of the most important factor in the productivity of the worker and the organization.

The study recommended increasing the interest of the Palestinian institutions, especially the municipalities, in the workplaces and working on their well-being and making them a happy environment that stimulates activity and generates constructive energy, and arouses positive emotions. Also, there is a need for the Palestinian municipalities to connect the happiness of the workplace with the improvement of job performance, as this helps in creating an organizational environment that maintains the employees and prevents them from moving to other workplaces. The necessity for Palestinian municipalities to reconsider their understanding of the role of the human element in the success of the institution, and work to invest in it because it is a real and profitable capital to realize its interests against their interests.

* المقدمة

السعادة كانت ولا تزال الهاجس الذي شغل الإنسان منذ فجر التاريخ المكتوب، وجاء ذلك نتيجة لما أنجزه من استقرار نفسي واجتماعي واقتصادي. اليوم، ومع تعاظم دور علم النفس الإيجابي Positive psychology وما

أوجده من مقدمة نثري البحث في معنى السعادة في واقع العمل، كان لا بد من سير محاور عدة في السلوك التنظيمي Subjective Organizational behavior ومحاولة إعادة تأطير مفهوم السعادة الوظيفية والرفاه الشخصي well-being.

تكمّن أهمية السعادة في بيئة العمل في أنها تؤثر بشكل عميق على الكثير من المؤشرات، مثل: الإنتاجية، والرضا الوظيفي، والتزام الموظف، والتي بدورها تعد من أهم ركائز مؤشرات الأداء الوظيفي. وعلى النقيض من ذلك، تتأثر المنظمة سلباً ويتراجع أداؤها كلما تلاشت هذه المعطيات، وألفينا عوضاً عنها، دلالات غاية في السلبية، مثل: الكآبة، والقلق، والإجهاد، والاستياء، وغيرها الكثير من هذه العوارض النفسية. وعلى الرغم من ذلك التأثير الحاسم للسعادة في نجاح المنظمات وتميز أدائها، إلا أن الكثير من هذه المنظمات لا يزال حتى الساعة يتجاهل تبعات غياب هذا العامل الجوهرية. عندما يُصنّف واقع العمل ويدار لإيجاد المعنى لأفراده وموظفيه، يُمهّد هذا الواقع، الأرضية التي تقف على أعتابها سعادتهم بل وصحتهم، فالموظفون الأكثر صحة وسعادة هم الأكثر إنتاجية، وعلى أثر ذلك، تضمن المنظمة سعادة المتعاملين لديها طبقاً لهذا الكلام.

* الفجوة البحثية

على الرغم من أهمية السعادة المؤسسية في المؤسسات المختلفة، إلا أن هناك قلة في الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع في الدول العربية، لكن هناك دراسات سابقة في دول متقدمة تناولت السعادة المؤسسية، مثل دراسة (دراسة العريفي، دلال بنت عبد الرحمن، (2021-1442) ودراسة (AbdulQuddus Mohammed) وكما ان هناك ندرة في الدراسات السابقة الفلسطينية التي تناولت قياس أثر السعادة المؤسسية على الأداء الوظيفي.

* مشكلة الدراسة

يمكن طرح الإشكالية التالية: ما مدى تأثير السعادة المؤسسية على الأداء الوظيفي للأفراد؟

* اهداف الدراسة

- 1- معرفة اتجاه إجابات أفراد العينة حول أبعاد السعادة الوظيفية وكذا الأداء الوظيفي.
- 2- تحديد اتجاه علاقات الارتباط وقياس شدتها بين أبعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي.
- 3- قياس أثر أبعاد السعادة الوظيفية على الأداء الوظيفي.
- 4- الكشف عن أهم أبعاد التي تؤثر في الأداء الوظيفي بنسبة تساوي أو فوق 50%.
- 5- تقدم الدراسة عددا من المقترحات لبلدية بني سهيلا لتعديل بعض السياسات والإجراءات الإدارية لتحقيق سعادة الموظفين.

* أهمية الدراسة

كونه يقدم معرفة للمسيرين والمسؤولين والاداريين في المؤسسات الخدمائية عن علاقة بيئة العمل السعيدة ودورها في رفع أداء العامل ومن ثم انتاجية المؤسسة ويتأثر بالخصائص النفسية للفرد الذي يشغله، فقد يكون مكان ايجابي مما يجعل العامل في ترقية الأداء الوظيفي سعيدا وذو طاقة ايجابية تؤثر ايجابا على إنتاجيته، كما قد يكون سلبي فيجعل العامل مكتئبا فتتدنّى معنوياته مما يؤثر سلبا على طاقته ومن ثم تنقلص إنتاجيته، وعليه يمكن لمكان العمل أن يؤدي دورا مهما للموظفين.

* دوافع الدراسة

بصفتي باحث وموظف وقد قابلت العديد من موظفي البلدية، لاحظت أن العديد من الموظفين يرفضون العمل في أمكنة عملهم لكونهم لا يرتاحون ولا يستطيعون العمل فيها، فيطلبون تحويلهم إلى أمكنة أخرى يفضلونها، بالمقابل نجد عدم اهتمام كافي من المؤسسة 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.

* نوع وحدود الدراسة

تم عمل دراسة استطلاعية لغرض التأكد من صدق استشعار الباحث لمشكلة الدراسة وتكوين فرضياتها. وشملت الدراسة الاستطلاعية على دراسة استطلاعية ثانوية وذلك بالاطلاع على المراجع العربية والاجنبية والدراسات السابقة التي تناولت عنوان الدراسة، ودراسة استطلاعية أولية وذلك بعمل دراسة تحليلية للدراسات السابقة والتي تناولت مواضيع قريبة من عنوان الدراسة وموضوع الدراسة نفسه- أثر السعادة المؤسسية على الأداء الوظيفي في بلدية بني سهيلا، كما تم اجراء مقابلات شخصية على عينة عشوائية من العاملين في بلدية بني سهيلا للتعرف على واقع السعادة المؤسسية ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي، وقد استُخدم المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وشملت اجراءات الدراسة تحديد كل من مجتمع الدراسة "العاملين في بلدية بني سهيلا" واطار الدراسة وعينة الدراسة والتي اشتملت على جميع العاملين بالبلدية(المسح الشامل).

* حدود الدراسة

إن لكل دراسة سواء كانت عملية أو نظرية حدود موضوعية، وحدود بشرية، وحدود مكانية وزمانية، يمكن توضيحها على النحو التالي: -

- 1- الحد الموضوعي: دراسة وقياس مدى أثر السعادة المؤسسية بأبعادها الأربعة (الثقة، العدالة، الزمالة، الفخر) على الأداء الوظيفي، وذلك في بلدية بني سهيلا.
- 2- الحد البشري: جميع العاملين في بلدية بني سهيلا، محل الدراسة.
- 3- الحد المكاني أو الجغرافي: بلدية بني سهيلا.
- 4- الحد الزمني: تم تطبيق الدراسة في العام 2024م-2025م .
- 5- الحدود المنهجية: تحددت نتائج هذه الدراسة بصدقها، وثباتها، وعينتها، وأداتها، وإجراءات تطبيقها.

* عينة الدراسة

اشتملت عينة الدراسة على كل مجتمع الدراسة وهم العاملين في بلدية بني سهيلا والبالغ عددهم (91) موظفا

* التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة

تتضمن هذه الدراسة العديد من المصطلحات التي عرّفت مفاهيمها وإجراءاتها كما يلي: -

* السعادة المؤسسية

وجود بيئة عمل محفزة وذات إنتاجية عالية، وبناء أسس الاستمتاع بالعمل عبر تطوير منظومة الموارد البشرية، مما يؤدي الى إحساس الموظف بالفخر والولاء للمؤسسة.

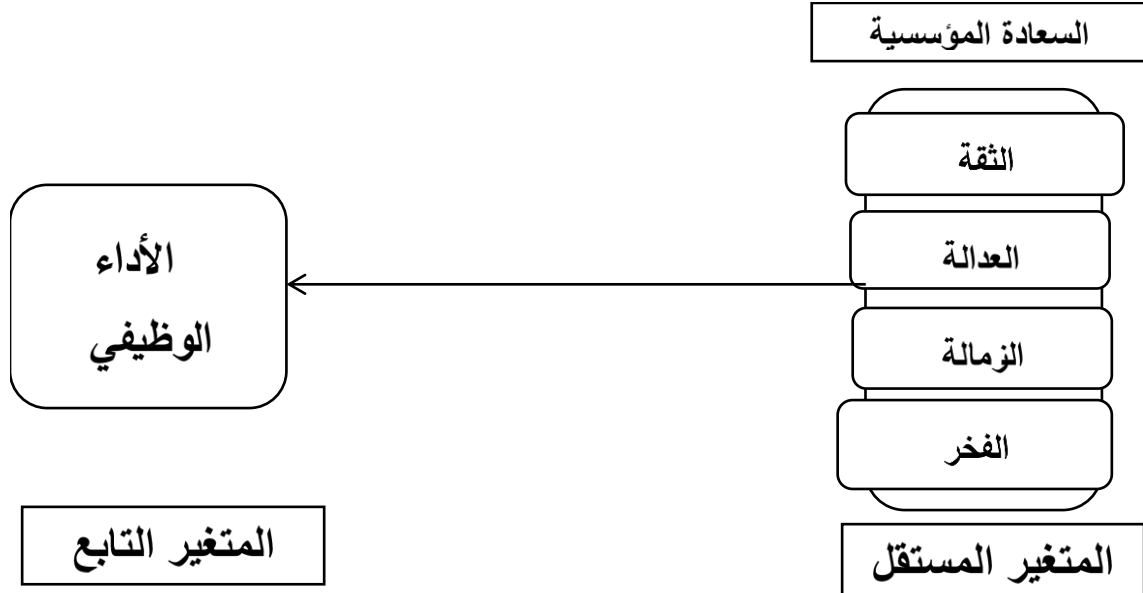
* أداء الموظفين

هو تقييم ما إذا كان الشخص ينفذ وظيفته وهو يشكل جزءا من عمل إدارة الموارد البشرية.

* نموذج الدراسة

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة الدراسة في ضوء الإطار النظري، تصميم نموذج افتراضي، ولذا تم إعداد نموذج الدراسة استنادا الى عناصر المتغير المستقل لأبعاد السعادة الوظيفية وقد اخترنا نموذج مؤسسة "Great Work to Place" المتكون من الثقة، العدالة، الزمالة والفخر، بينما المتغير التابع فهو الأداء الوظيفي،، بالإضافة الى البحث في الدراسات السابقة ومقارنتها وإيجاد الأبعاد المشتركة لكل متغير وإيجاد الفجوات البحثية، وبناءً عليه تم التوصل الى نموذج الدراسة الذي يشير الى العلاقة بين السعادة المؤسسية والأداء الوظيفي الموضح في الشكل رقم (1) التالي: -

شكل (1) نموذج الدراسة



* فرضيات الدراسة

- 1- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين السعادة المؤسسية بأبعادها (الثقة، العدالة، الزمالة، الفخر) على أداء العاملين في بلدية بني سهيلا.
- 2- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوافر السعادة المؤسسية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أداء العاملين في بلدية بني سهيلا.

وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية: -

- 1- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر السعادة المؤسسية (بعد الثقة) في أداء العاملين في بلدية بني سهيلا.
- 2- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر السعادة المؤسسية (بعد العدالة) في أداء العاملين في بلدية بني سهيلا.
- 3- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر السعادة المؤسسية (بعد الزمالة) في أداء العاملين في بلدية بني سهيلا.
- 4- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر السعادة المؤسسية (بعد الفخر) في أداء العاملين في بلدية بني سهيلا.

- 3- الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول درجة السعادة المؤسسية وأداء العاملين عزي للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، الفئة العمرية، الموقع الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

* الدراسات السابقة

- 1- دراسة العريفي، دلال بنت عبد الرحمن، (2021-1442): بعنوان: السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين والمشرفات هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى السعادة المؤسسية بأبعادها التالية: المصداقية، والاحترام، العدالة، والفخر، والعلاقات، في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض، من وجهة نظر المشرفين التربويين والمشرفات

التربويات. كما هدفت إلى تقديم المقترحات التي تسهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض، وتوصلت الدراسة الى أن مستوى السعادة جاء بدرجة متوسطة وترتيب أبعدها جاء على النحو التالي تنازليا: العلاقات ثم الفخر ثم العدالة ثم الاحترام.

2- دراسة - Khairunesa Isa, Siti Solehah Tenah, Asliaty Atim, Nor Aishah Mat Jam (2019) بعنوان Leading Happiness: Leadership and Happiness at a Workplace

هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية تأثير الموارد البشرية ذات المستويات العالية من السعادة على الإنتاجية وسلاسة المهام التي يتم تنفيذها، وكيف أن مكان العمل السعيد وعوامل القيادة تؤثر على سعادة الموظفين. من النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن القادة الذين لديهم مهارات الاستماع والتفكير في المسار الوظيفي للموظفين يؤثر بشكل كبير على سعادة موظفيهم في المنظمة.

3- بعنوان دراسة (2019) AbdulQuddus Mohammed, Workplace Happiness and Positivity: Consequences Measurement, Causes and

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

4 - (2020) Does Employee Happiness Have an Impact on Productivity, Clement S. Bellet & Jan-Emmanuel De Neve & George Ward

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

* ما يميز الدراسة الحالية

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

* الإطار النظري

* تعريف السعادة

يقصد بالسعادة في الإطار المؤسسي إدخال السرور على الموظفين العاملين بإحدى المؤسسات وجمهور المتعاملين معها او المراجعين، سواء كانت هذه المؤسسة تنتمي إلى القطاع العام أو الخاص. ولا سبيل إلى تحقيق السعادة في الإطار المؤسسي إلا من خلال التركيز على ثلاثة محاور، يتمثل الأول في بيئة العمل، والثاني في الموظف، والثالث في المتعامل. وعلينا أن ندرك أن تحقيق السعادة على الترتيب السابق يمثل أهمية بالغة، ذلك أن كل محور منها يرتبط بالآخر ارتباط السبب بالنتيجة.

كما ينظر للسعادة الوظيفية على انها قرار شخصي يتخذه الموظف، حيث يشعر برابطة عاطفية قوية تجاه المؤسسة التي يعمل فيها، وحالة الاندماج العاطفي الفكري، ويعتبر نفسه مسؤولا وملتزما بنجاحها، ويتخذ هذا الموقف في ضوء سياسات المؤسسة وممارساتها، ونظرتها اتجاه الموظفين، فكلما حرصت المؤسسة على سعادة موظفيها،

ازدادت حماسة الموظفين، واهتمامهم بالعمل، ورغبتهم في الإنتاج، وولائهم للمؤسسة، وتحليهم بالطاقة الإنتاجية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية. (المعاينة والعموري، 2018، ص 41)

ويعرف الباحث وجود بيئة عمل محفزة وذات إنتاجية عالية، وبناء أسس الاستمتاع بالعمل عبر تطوير منظومة الموارد البشرية، مما يؤدي إلى إحساس الموظف بالفخر والولاء للمؤسسة والسعادة من وجهه نظرهم شعور الموظف بأنه يعمل في أجواء مريحة له نفسياً وان زملائه في العمل يتعاونون معه ويشاركونه في سروره وان المراجعين له ينظرون إليه بتقدير ووقار واحترام فبذلك يكون الموظف شغوفاً ولديه انتماء للعمل ويحب الاستمرار وقت أطول .

* المحور الأول: تعريف مكان العمل (بيئة العمل)

يعرف الباحث بيئة العمل على أنها المكان والموقع الذي يؤدي فيه عمل الموظف والتي ينجز فيها أعماله المطلوبة منه حسب الخطة الموضوعية من المؤسسة المشغلة.

* تعريف (المؤسسة) أي مكان العمل السعيد

يعرف الباحث مكان العمل السعيد بأنه ذلك الموقع الذي يعمل فيها الموظف وينجز فيه عمله بسهولة ويسر ويجد فيه كافة المستلزمات التي تساعد في انجاز عمله في أقل وقت واقصر جهد دون تعرضه لمشاكل وسلبيات تؤثر على انجاز الاعمال المطلوبة منه فيتعرض حينها الي اجراءات عقابيه .

* السعادة المؤسسية وعلاقتها برفع الإنتاجية

يري الباحث سعادة الفرد لا تنعكس فقط على نفسه، بل يتأثر بها من حوله، فالسعيد هو فرد مطمئن، قادر على العطاء، تتسم علاقته بالود والتسامح مع نفسه ومع زملائه ومع المراجعين فالسعادة تطل الجميع منهم فحين اذ ستعكس هذه الاجواء الايجابية على العمل وعلى مخرجات الانتاج الذي سيحدثه هذا الموظف السعيد .

و ترى Rahmi أن الموظفين يؤدون دوراً مهماً في نجاح مؤسستهم، إذ يعتمد تقدم المؤسسة على جودة موظفيها، ويمكن تحقيق هذا الهدف إذا كان كل موظف سعيد في مكان عمله، وهذا لا يتحقق إلا إذا 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, p,34)

* عناصر السعادة الوظيفية في المؤسسات

يري الباحث ان السعادة المؤسسية تتكون من عنصرين الموظف نفسه من جهة والمؤسسة التي يعمل بها من جهه اخري كما يلي: -

1- العنصر الأول: يتمثل في الموظف نفسه الذي لا بد ان يكون علي يقين وثقه بالله عز وحب وعلي ثقه بنفسه وقدراته ويجب ان يحب عمله ويرضي بما قسمة الله له من عمل وانه سيقضى عليه اجرة فيجب ان يؤديه حق التأدية وان يطور الموظف من قدراته وامكانياته وان يتماشى مع التطورات والتكنولوجيا الحديثة التي ترفع من مستواه ومستوي شعوره بالسعادة .

2- العنصر الثاني: يعتمد على المؤسسة نفسها في رفع سعادة العاملين بها، وذلك بأن تحقق عدة أمور وهي: الالتزام بالعقود مع العاملين وهذا اهم ما ينتظره العاملين من أصحاب العمل علاوة للوضوح والشفافية، وكذلك عن طريق تهيئة الاجواء التي تحفز علي العمل والاستماع لأراء العاملين والتفاعل الجاد معهم ومنحهم الصلاحيات اللازمة والسماع لشكاويهم واقتراحاتهم واستخدام عنصر التحفيز وتقديم الشكر والحوافز لهم وقتها ينتظر الرئيس من المرؤوس الزيادة في الانتاج وفي الابداع والتفاني في العمل .

* أهمية الأداء الوظيفي

يذكر الباحث بان للأداء الوظيفي أهمية كبرى لأنه الوسيلة التي تدفع الإدارات للعمل الجاد والحيوي والنشط لان الرؤساء في العمل مجبورين على متابعة وملاحظة أداء مرؤوسيهم العاملين بشكل مستمر، وكذلك تدفع المرؤوسين للعمل بنشاط وكفاءة ليبينوا أمام رؤسائهم بانهم منتجين وفاعلين ومحققين للأهداف ولكن الباحث يريان بان عمليات المتابعة ليست كافية وهي معقدة من وجهة نظرهم لأن أداء بعض العاملين يصعب قياسه وذلك لطبيعة اعمالهم التي تعتمد علي عقولهم واذهانهم كالأعمال الإشرافية والإدارية التي تعتمد بشكل اساسي علي ملاحظات الرؤساء المباشرين لهم وهنا يمكن ان يقول الرئيس المباشر رائيه الشخصي في بعض الصفات والنشاطات التي تصدر من العامل

* أهداف تقييم الأداء الوظيفي

يهدف تقييم الأداء بشكل رئيسي إلى نقطتين رئيسيتين هما: -

1- التقييم: حيث يتم تقييم أداء العاملين واستخدام المعلومات التي تم الحصول عليها من التقييم في إصدار القرارات الإدارية، كترقية العاملين، أو نقلهم، أو منح العلاوات السنوية.

أيضا يساعد التقييم في تقديم تغذية عكسية للعاملين حيث يتم اطلاعهم على ما قدموه من إنجازات مقارنة بأهداف وتطلعات الإدارة، وبالتالي يستطيع العامل معرفة نقاط القوة والضعف لديه.

2- التطوير: حيث أن عملية تقييم أداء العاملين تساعد على تقييم برامج وسياسات المنظمة، مما يؤدي إلى تنمية وتطوير أداء الأفراد والتطوير الإداري والمؤسسي (البرادعي، 2008: ص 63)

* مفهوم الأداء الوظيفي

يعرف (العوامل) الاداء الوظيفي بانه مجموعة من السلوكيات الادارية المعبرة عن قيام الموظف بعملة وتتضمن جودة الاداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية اعضاء المنظمة الالتزام باللوائح الادارية التي تنظم عمله والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص. (العوامل، 2004، عدد، 3)

ويعرف الباحث الاداء الوظيفي بانه مستوي انجاز المهام ومقدرة الشخص علي حسن التصرف بالإمكانات المتاحة وذلك لإتمام المهمة المطلوبة منة بالطريقة المثلي والتي تتضمن جودة وفاعلية الاداء .

* طرق قياس الرضا الوظيفي

يمكن حصر الأساليب المستخدمة في الوقت الحاضر في نوعين من المقاييس (عبد الباقي، 2003 ص: 235)

1- هي المقاييس الموضوعية، حيث يمكن قياس اتجاهات العاملين ورضاهم عن طريق استخدام أساليب قياس معينة مثل معدل الغياب، ومعدل ترك الخدمة، ومعدل الحوادث في العمل، وكذلك معدل الشكاوي، مستوى إنتاج الموظف.

2- هي المقاييس التي تعتمد على جمع المعلومات من العاملين باستخدام وسائل محددة مثل صحيفة الاستقصاء التي تستعمل على مجموعة من الأسئلة خاصة بالرضا الوظيفي، أو باستخدام طريقة المقابلات الشخصية التي يجريها الباحثون مع العاملين في المنظمة، ولكل طريقة مزاياها وعيوبها وظروف استخدامها.

ولقد بذل علماء الاجتماع جهوداً مضمناً لتنمية بعض المقاييس التي يتوافر لها خاصيتا الثبات والصدق من بينها ما يأتي: -

1- الاستبيانات ذات المقاييس المقننة: وهي كما يعرفها الباحث استبيانات يعدها الباحثون ويتم تمريرها علي محكمين ويتم بعد ذلك تطبيقها علي العينات التي تكون من مجتمعات الدراسة المبحوثة .

2- المقابلة: وهي كما يعرفها الباحث مقابلة العينة المبحوثة والقاء بعض التساؤلات عليهم واخذ النتائج منهم انفسهم.

* بلدية بني سهيلا

تقع مدينة بني سهيلا في قطاع غزة-فلسطين-الى الجنوب الشرقي لقطاع غزة- شرق مدينة خان يونس- وترتفع حوالي 90م عن سطح البحر، ويحدها من الشرق عيسان الكبيرة وعبسان الجديدة ومن الشمال القرارة ومعن من الجهة الجنوبية. وتبلغ مساحة أراضيها 12320دونم ويبلغ تعداد سكانها حسب إحصائية عام 2017 قرابة 45000 نسمة ويعمل سكانها في التجارة والزراعة والمؤسسات الحكومية. يدير البلدية مجلس بلدي مكون من 9 أعضاء. ويبلغ اجمالي عدد الموظفين 91 موظف يعملون في دوائر ومرافق البلدية المختلفة(https://www.banisuhaila.com)

* منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، الذي يفيد في فهم أفضل وأدق لجوانب وأبعاد الظاهرة موضوع البحث، حيث يصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كميّاً وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع (المحمودي، 2019:ص 46).

* مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في بلدية بني سهيلا، والبالغ عددهم (91) موظفاً وموظفة وفق إحصائية شؤون الموظفين للعام (2024م). واستخدم الباحث أسلوب المسح الشامل لصغر حجم مجتمع الدراسة وبذلك قاما بتوزيع (91) استبانة على الموظفين في البلدية، وتم استرداد (85) استبانة من (رئيس البلدية، مدير/ نائب مدير، رئيس قسم/نائب/ رئيس شعبة، موظف) العاملين في بلدية بني سهيلا، وهي ما تشكل نسبة استرداد بلغت (93.40%) وتعتبر هذه النسبة مناسبة لأجراء مثل هذه البحوث.

أولاً: الوصف الإحصائي لعينة البحث وفق الخصائص والسمات الشخصية

وفيما يلي عرض لعينة البحث وفق الخصائص والسمات الشخصية: -

جدول رقم (2): توزيع أفراد عينة البحث

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	80	94.1
	انثى	5	5.9
المجموع		85	100%
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	5	5.9
	من 30 لأقل من 40 سنة	26	30.6
	من 40 لأقل من 50 سنة	39	45.9
	من 50 سنة فأكثر	15	17.6
المجموع		85	100%
المؤهل العلمي	بدون	29	34.1
	دبلوم	34	40.0
	بكالوريوس	18	21.2
	ماجستير	4	4.7
	دكتوراه فأعلى	0	0
المجموع		85	100%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	9	10.6
	من 5 لأقل من 10 سنوات	18	21.2
	من 10 لأقل من 15 سنوات	26	30.6
	من 15 سنة فأكثر	32	37.6
المجموع		85	100%
الموقع الوظيفي	رئيس البلدية	0	0
	مدير/ نائب مدير	8	9.4
	رئيس قسم/ نائب/ رئيس شعبة	17	20.0
	موظف	60	70.6
المجموع		85	100%

المصدر: إعداد الباحث بناءً على الدراسة الميدانية 2024م.

* أداة البحث

لتحقيق هدف البحث المتمثل في التعرف على أثر السعادة المؤسسية في أداء العاملين دراسة تطبيقية على بلدية بني سهيلا بغزة، تمّ بناء وتصميم استبانة الدراسة بالاستفادة من الأدبيات السابقة المشابهة وذات الصلة بموضوع الدراسة، واستشارة ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال في الحقل الأكاديمي والمهني من أجل تحديد أبعاد الاستبانة وفقراتها، وتحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة، بالإضافة إلى تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المكون من خمس درجات (1-5) لتحديد أهمية كل فقرة من فقرات الاستبانة، وذلك لقياس استجابات أفراد مجتمع الدراسة لفقرات الاستبانة، والذي أعطيت له (5) درجات، والذي يمثل في حقل الإجابة (أوافق بشدة)، إلى أدنى وزن له والذي أعطيت له (1) درجة واحدة وتمثل في حقل الإجابة (لا أوافق مطلقاً) وبينهما ثلاثة أوزان، وقد كان الغرض من ذلك هو إتاحة المجال أمام مجتمع الدراسة لاختيار الإجابة الدقيقة، فتم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية بما يتوافق مع متغيرات الدراسة، تم التحقق من الصدق والثبات للاستبانة على عينة استطلاعية، واعتماد الاستبانة في صورتها النهائية وبذلك تكون جاهزة للتطبيق على مجتمع البحث.

* المحك المعتمد في البحث

لتحديد المحك المعتمد في البحث فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.80=5/4) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي

جدول رقم (3): يوضح المحك المعتمد في الدراسة

التقدير	الدرجة	المتوسط الحسابي (طول الخلية)		الوزن النسبي المقابل له	
		من	إلى	من	إلى
منخفضة جداً	1	1.00	1.79	20.00%	35.99%
منخفضة	2	1.80	2.59	36.00%	51.99%
متوسطة	3	2.60	3.39	52.00%	67.99%
مرتفعة	4	3.40	4.19	68.00%	83.99%
مرتفعة جداً	5	4.20	5.00	84.00%	100.00%

* صدق أداة البحث وثباتها

ونعني بصدق أداة البحث، أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه، وقد تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال الأساليب التالية:-

1- صدق المحكمين "الصدق الظاهري": تم عرض الاستبانة على عدد (3) من المحكمين المتخصصين في المجالات الأكاديمية والإدارية والإحصائية، وذلك للاسترشاد بأرائهم في مدى مناسبة فقرات الاستبانة للهدف منها، والتأكد من صحة الصياغة اللغوية ووضوحها، ومدى مناسبة كل عبارة وفقرة للمجال الذي تنتمي إليه، ومدى كفاية العبارات لتغطية كل مجال من مجالات متغيرات الدراسة الأساسية، وتمت الاستجابة لأراء المحكمين من إضافة أو حذف أو تعديل لبعض الفقرات.

2- صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي: تم التحقق من وجود صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وقد تبين أن معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05=α)، وتراوح ما بين (0.728-0.856)، وبذلك تعد فقرات كل بعد من أبعاد الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

وتبين أن معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبانة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وتراوح ما بين (0.728-0.856) وبذلك تعد جميع أبعاد الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه والجدول التالي رقم () يوضح ذلك.

جدول رقم (3): معامل الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة.

الرقم	المجال	معامل سييرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	البعد الأول: الثقة	.856**	.000
2.	البعد الثاني: العدالة	.788**	.000
3.	البعد الثالث: الزمالة	.845**	.000
4.	البعد الرابع: الفخر	.728**	.000

* ثبات أداة الدراسة: Reliability

يقصد بثبات الاستبانة الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وإعطاء نفس النتائج لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة، وبالتالي كلما زادت درجة الثبات واستقرار الأداة كلما زادت الثقة فيه، وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient: استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، وأشارت النتائج أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لجميع فقرات الاستبانة حيث بلغت (0.887)، أما لمجالات الاستبانة فقد كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحاور السعادة المؤسسية (0.866)، بينما أداء العاملين فقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.834).

وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي قابلة للتوزيع، ويكون الباحث قد تأكداً من صدق وثبات استبانة الدراسة، مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج، والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

* اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

استخدام اختبار كولمجوروف- سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، حيث تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) [sig. > 0.05]، وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي، حيث سيتم استخدام الاختبارات المعلمية (الطبيعية) للإجابة على فرضيات الدراسة.

* الأساليب الإحصائية المستخدمة

وللإجابة على أسئلة البحث قام الباحث باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتفريخ وتحليل البيانات من واقع الاستبانة، حيث تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية وهي: (النسب المئوية والتكرارات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، معامل ارتباط بيرسون، معادلة ألفا كرونباخ، واختبار كولمجوروف - سمرنوف، - اختبار "ت" لعينة واحدة (One Sample T-test) لاختبار متوسطات الإجابات لأبعاد ومحاور الإستبانة حول القيمة (3) التي تعبر عن الدرجة المتوسطة، اختبار "ت" لعينتين

مستقلتين (Independent Samples T-test)، اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، اختبار (LSD) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق بين مستويات المتغيرات التابعة، في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للبحث.

* عرض النتائج ومناقشتها

* تحليل فقرات الاستبانة

* تحليل فقرات (السعادة المؤسسية)

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي، واختبار T لمعرفة، حسب كل مجال كما هو مبين في الجدول (4)

جدول (4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل مجال من مجالات السعادة المؤسسية

م	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	درجة الموافقة
1	البعد الأول: الثقة	3.852	0.589	77.035	0.000	13.33	3	كبيرة
2	البعد الثاني: العدالة	3.718	0.595	74.353	0.000	11.11	4	كبيرة
3	البعد الثالث: الزمالة	4.024	0.521	80.471	0.000	18.10	1	كبيرة
4	البعد الرابع: الفخر	3.852	0.576	77.035	0.000	13.64	2	كبيرة
	الدرجة الكلية السعادة المؤسسية	3.861	0.458	77.224	0.000	17.33		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن: المتوسط الحسابي لمجال السعادة المؤسسية من وجهة نظر العاملين في بلدية بني سهيلا ككل يساوي (3.861)، جاء بوزن نسبي (77.224%)، وقيمة الاختبار تساوي (17.33)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000). لذلك يعتبر هذا المحور دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات محاور السعادة المؤسسية بشكل عام. مما يعني وجود اتفاق لدى أفراد العينة على أبعاد السعادة المؤسسية و الأداء الوظيفي.

وأعلى ترتيب المجالات هي البعد الثالث: الزمالة وجاءت بمتوسط حسابي (4.024) والدرجة الكلية (5) أي أنها قد جاءت بوزن نسبي (80.471%)، وقيمة الاختبار تساوي (18.10)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000). لذلك يعتبر هذه المحور دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا البعد، وبذلك جاء ترتيبه في المرتبة الأولى في هذه المحور.

أدنى ترتيب هو البعد الثاني: العدالة وجاءت بمتوسط حسابي يساوي (3.718)، أي أن المتوسط الحسابي النسبي (74.353%) وقيمة الاختبار تساوي (11.11)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000). لذلك يعتبر هذه المحور دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا البعد، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأخيرة في هذا المحاور.

كما قام الباحث بتناول النتائج المتعلقة بكل مجال من مجالات السعادة المؤسسية من وجهة نظر العاملين في بلدية بني سهيلا تبعاً لكل مجال كالتالي: -

جدول رقم (5): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (SIG.) لكل فقرة من فقرات

* المجال الأول: الثقة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تشعر بالتقدير والاحترام في عملك	4.235	0.648	84.706	17.570	0.000	1	كبيرة جداً
2.	تعتقد أنك تستطيع الوصول إلى ما تريده في البلدية	3.518	0.908	70.353	5.257	0.000	5	كبيرة
3.	تثق بقرارات وتعليمات الإدارة	3.871	0.828	77.412	9.695	0.000	3	كبيرة
4.	تثق بعودة الإدارة العليا	3.729	0.777	74.588	8.649	0.000	4	كبيرة
5.	توازن بين الوقت المخصص للعمل وللحياة بطريقة مثالية	3.906	0.908	78.118	9.199	0.000	2	كبيرة
	الدرجة الكلية	3.852	0.589	77.035	13.335	0.000		كبيرة

يشير الجدول رقم (5) إلى أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة بـ(الثقة) تساوي (3.852)، والوزن النسبي يساوي (77.035%)، وقيمة الاختبار T (13.335)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذا المجال، وقد احتلت المرتبة الأولى الفقرة رقم (1)، والتي تنص على: "تشعر بالتقدير والاحترام في عملك"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (4.235)، والوزن النسبي (84.706%)، وقيمة الاختبار T (17.570)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على هذا الفقرة، وبذلك جاء ترتيبه في المرتبة الأولى في هذه المجال.

ويعزو الباحث ذلك بان العاملين جميعهم من ابناء المدينة وتربطهم عادات وتقاليد احترام متبادل. بينما احتلت المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (2)، والتي تنص على: "تعتقد أنك تستطيع الوصول إلى ما تريده في البلدية"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (3.518)، والوزن النسبي (70.353%)، وقيمة الاختبار T (5.257)، وهي بدرجة موافقة كبيرة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأخيرة في هذا المجال. ويعزو الباحث ذلك لان لا احد يصل الي ما يريد الا عبر اطر رسمية وبتكليفات او تعيينات من المسؤولين والأعلى ادارة .

جدول رقم (6): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (SIG.) لكل فقرة من فقرات

* المجال الثاني: العدالة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يعتبر الراتب الإجمالي الحالي الذي تتقاضاه مرضي لك	2.94	1.21	58.824	-0.449	0.655	5	متوسطة
2.	توفر البلدية العدالة في توزيع الصلاحيات والمسؤوليات	3.41	0.90	68.235	4.201	0.000	4	كبيرة
3.	توفر البلدية المعلومات اللازمة للقيام بعملك على أكمل وجه	3.95	0.82	79.059	10.778	0.000	2	كبيرة
4.	يتعامل مديرك المباشر بعدالة مع جميع الموظفين	3.89	0.83	77.882	9.916	0.000	3	كبيرة
5.	تعتبر سياسة الدوام المتبعة حالياً بالبلدية ملائمة للجميع	4.39	0.71	87.765	18.060	0.000	1	كبيرة جداً
	الدرجة الكلية	3.72	0.60	74.353	11.11	0.000	كبيرة	

يشير الجدول رقم (6) إلى أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة بـ(العدالة) تساوي (3.72)، والوزن النسبي يساوي (74.353%)، وقيمة الاختبار T (11.11)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذا المجال، وقد احتلت المرتبة الأولى الفقرة رقم (5)، والتي تنص على: "تعتبر سياسة الدوام المتبعة حالياً بالبلدية ملائمة للجميع"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (4.39)، والوزن النسبي (87.765%)، وقيمة الاختبار T (18.060)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على هذا الفقرة، وبذلك جاء ترتيبه في المرتبة الأولى في هذه المجال.

ويعزو الباحث ذلك على ان العاملين جميعهم من المدينة والدوام يلئم الجميع لان كل من العاملين يعمل في مجاله الذي يبذل فيه ودوامه يوضع حسب طبيعة عمله .

بينما احتلت المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (1)، والتي تنص على: "يعتبر الراتب الإجمالي الحالي الذي تتقاضاه مرضي لك"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (2.94)، والوزن النسبي (58.824%)، وقيمة الاختبار T (-0.449)، وهي بدرجة موافقة متوسطة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأخيرة في هذا المجال. ويعزو الباحث ذلك الي ان الوضع الاقتصادي صعب وان الحياه كلها غاليه والرواتب متدنية ولا تكفي لسد الحاجات والاحتياجات التي تتطلبها البيوت وذويهم .

جدول رقم (7): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (SIG.) لكل فقرة من فقرات

* المجال الثالث: الزمالة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تعمل بروح الفريق مع زملائك في العمل	4.482	0.717	89.65	19.052	0.000	2	كبيرة جداً
2.	تقدر وتحترم زملائك	4.553	0.681	91.06	21.009	0.000	1	كبيرة جداً
3.	تعزز البلدية الصداقات بين الزملاء في العمل	3.588	0.967	71.76	5.607	0.000	5	كبيرة
4.	توازن بين أهداف حياتك المهنية في البلدية	3.906	0.868	78.12	9.625	0.000	3	كبيرة
5.	تقوم البلدية بتوزيع العمل بالتساوي بين الزملاء في فريق العمل	3.588	0.942	71.76	5.755	0.000	4	كبيرة
								الدرجة الكلية
		4.024	0.521	80.47	18.100	0.000	كبيرة	

يشير الجدول رقم (7) إلى أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة بـ(الزمالة) تساوي (4.024)، والوزن النسبي يساوي (80.47%)، وقيمة الاختبار T (18.100)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذا المجال، وقد احتلت المرتبة الأولى الفقرة رقم (2)، والتي تنص على: "تقدر وتحترم زملائك"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (4.553)، والوزن النسبي (91.06%)، وقيمة الاختبار T (21.009)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على هذا الفقرة، وبذلك جاء ترتيبه في المرتبة الأولى في هذه المجال.

ويعزو الباحث ذلك الي ان الاحترام والتقدير هي سمة الشعب الفلسطيني والعاملين في مؤسسة واحده لا بد ان يسود بينهم الاحترام والتقدير اكثر من غيرهم .

بينما احتلت المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3)، والتي تنص على: "تعزز البلدية الصداقات بين الزملاء في العمل"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (3.588)، والوزن النسبي (71.76%)، وقيمة الاختبار T (5.607)، وهي بدرجة موافقة كبيرة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأخيرة في هذا المجال. ويعزو الباحث ذلك الي ان البلدية مؤسسة خدمتية ما يهملها انجاز العمل والصداقات من اختصاص العاملين انفسهم وليس من اختصاص البلدية .

جدول رقم (8): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (SIG.) لكل فقرة من فقرات

* المجال الرابع: الفخر

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تشعر بالفخر لانتمائك لعملك في البلدية	4.282	0.683	85.647	17.301	0.000	1	كبيرة جداً
2.	يوجد لدى البلدية ثقافة تنظيمية مناسبة	3.494	0.881	69.882	5.169	0.000	5	كبيرة
3.	تقدر البلدية عملي بشكل مناسب	3.741	0.888	74.824	7.691	0.000	4	كبيرة
4.	تتفاخر بين زملائك خارج البلدية لمساعدتك لهم	3.776	1.039	75.529	6.887	0.000	3	كبيرة
5.	تشعر بالسعادة عند حديثك عن البلدية خارج الدوام الرسمي	3.965	0.865	79.294	10.279	0.000	2	كبيرة
								الدرجة الكلية
		3.852	0.576	77.035	13.638	0.000	كبيرة	

أثر السعادة المؤسسية على اداء العاملين دراسة تطبيقية على بلدية بني سهيلا

يشير الجدول رقم (8) إلى أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة بـ(الفخر) تساوي (3.852)، والوزن النسبي يساوي (%77.035)، وقيمة الاختبار T (13.638)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذا المجال، وقد احتلت المرتبة الأولى الفقرة رقم (1)، والتي تنص على: " تشعر بالفخر لانتمائك لعملك في البلدية"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (4.282)، والوزن النسبي (%85.647)، وقيمة الاختبار T (17.301)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على هذا الفقرة، وبذلك جاء ترتيبه في المرتبة الأولى في هذه المجال.

الباحث ذلك الي ان شعور العاملين بالفخر يرجع الي ان الذي يجد عمل في هذا الوضع الصعب لا بد ان يشعر بالفخر لانتمائه للعمل .

بينما احتلت المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (2)، والتي تنص على: " يوجد لدى البلدية ثقافة تنظيمية مناسبة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (3.494)، والوزن النسبي (%69.882)، وقيمة الاختبار T (5.169)، وهي بدرجة موافقة كبيرة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأخيرة في هذا المجال.

ويعزو الباحث ذلك الي ان البلدية يتغير رؤساؤها بين الفترة والأخرى وان الثقافة التنظيمية تتغير.

* تحليل فقرات (أداء العاملين)

جدول رقم (9): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (SIG.) لكل فقرة من فقرات محور أداء العاملين

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يتم تادية العمل بجودة عالية وملائمة	4.282	0.666	85.647	17.760	0.000	7	كبيرة جداً
2.	تقوم بعملك بجدية دون استهتار او تقصير	4.447	0.523	88.941	25.489	0.000	3	كبيرة جداً
3.	تؤدي عمك بأخطاء قليلة جدا	4.294	0.614	85.882	19.438	0.000	6	كبيرة جداً
4.	تحافظ على الالتزام بالدوام الرسمي	4.706	0.553	94.118	28.463	0.000	2	كبيرة جداً
5.	تحافظ على التزامك بالمواعيد المهمة في العمل	4.765	0.427	95.294	38.129	0.000	1	كبيرة جداً
6.	تلتزم بأخلاقيات المهنة	4.424	0.661	88.471	19.841	0.000	4	كبيرة جداً
7.	تبدع في إيجاد مشاريع مهمة للبلدية	3.529	1.108	70.588	4.404	0.000	16	كبيرة
8.	تبادر في تحملك لمسؤوليات جديدة	3.600	1.187	72.000	4.659	0.000	15	كبيرة
9.	تحدد أولوياتك بناء على ما هو مهم وعاجل	4.200	0.613	84.000	18.038	0.000	11	كبيرة
10.	تستغل الموارد المتاحة استغلال جيد	4.188	0.567	83.765	19.327	0.000	12	كبيرة
11.	تطور أداءك ومهاراتك بشكل مستمر	4.153	0.588	83.059	18.087	0.000	13	كبيرة
12.	تتوفر لدي خيرة كافية لأداء مهام	4.341	0.628	86.824	19.696	0.000	5	كبيرة جداً
13.	تتوفر لدي القدرة على تحمل مسؤوليات إضافية	3.929	1.044	78.588	8.207	0.000	14	كبيرة
14.	تنسق عملك مع الآخرين لإنجاز المهام بكفاءة	4.235	0.570	84.706	19.980	0.000	10	كبيرة جداً
15.	تتطوع لمساعدة الآخرين بمبادرة من ذاتك	4.247	0.554	84.941	20.741	0.000	9	كبيرة جداً
16.	تحاول الالتزام بمعايير الاداء	4.259	0.515	85.176	22.522	0.000	8	كبيرة جداً
	الدرجة الكلية	4.225	0.381	84.500	29.667	0.000		كبيرة جدا

يشير الجدول رقم (9) إلى أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات المتعلقة بـ(أداء العاملين) تساوي (4.225)، والوزن النسبي يساوي (%84.500)، وقيمة الاختبار T (29.667)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على هذا المحور، وقد احتلت المرتبة الأولى الفقرة رقم (5)، والتي تنص على: " تحافظ على التزامك بالمواعيد المهمة في العمل"، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة تساوي (4.765)، والوزن النسبي يساوي

(95.294%)، وقيمة الاختبار T (38.129) وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على هذا الفقرة، وبذلك جاء ترتيبه في المرتبة الأولى في هذه المجال. ويعزو الباحث ذلك الي ان الذي لا يحافظ علي مواعيد عمله يفقد حقه ويتعرض الي المسالة القانونية فالعاملين يحاولون دوما تجنب انفسهم من ذلك الامر .

بينما احتلت المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (7)، والتي تنص على: " تدع في إيجاد مشاريع مهمة للبلدية "، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرة (3.529)، والوزن النسبي (70.588%)، وقيمة الاختبار T (4.404)، وهي بدرجة موافقة كبيرة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأخيرة في هذا المحور. ويعزو الباحث ذلك الي ان البلديات وسياساتها لا تعطي للعاملين تسويق مشاريع وانما هذا الامر تختص به جهة معينه بذاتها مع رئاسة البلدية .

* اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

1- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين السعادة المؤسسية بأبعادها (الثقة، العدالة، الزمالة، الفخر) على أداء العاملين. ولإثبات هذه الفرضية تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين المتغير المستقل (السعادة المؤسسية) والمتغير التابع (أداء العاملين)

جدول (10): معامل الارتباط بين السعادة المؤسسية أداء العاملين

الفرضية الرئيسية	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية Sig.	الدلالة
العلاقة بين الثقة وأداء العاملين	.354**	0.001	دال احصائيا
العلاقة بين العدالة وأداء العاملين	.241*	0.026	دال احصائيا
العلاقة بين الزمالة وأداء العاملين	.403**	0.000	دال احصائيا
العلاقة بين الفخر وأداء العاملين	.335**	0.002	دال احصائيا
العلاقة بين السعادة المؤسسية أداء العاملين	.412**	0.000	دال احصائيا

توضح نتائج الجدول رقم (10) أن معامل الارتباط بين السعادة المؤسسية وأداء العاملين يساوي (0.412)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.0000)، وهي أقل من مستوي الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين بين السعادة المؤسسية وأداء العاملين في بلدية بني سهيلا عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، بمعنى أنه كلما زاد الاهتمام بالسعادة المؤسسية في بلدية بني سهيلا فإن ذلك يعمل على زيادة مستوى أداء العاملين.

2- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوافر السعادة المؤسسية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أداء العاملين في بلدية بني سهيلا.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Linear Regression Analysis)، والجدول التالية توضح ذلك.

جدول (11) نتائج تحليل الانحدار المتعدد (المتغير التابع: أداء العاملين)

مستوى الدلالة عند (0.05)	القيمة الاحتمالية sig.	قيمة t	معاملات الانحدار المعيارية Beta	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار	المتغيرات المستقلة
دالة	0.000	10.222		0.298	3.042	الثابت
غير دالة	0.505	0.108	0.326	0.987	.140 ^b	البعد الأول: الثقة
غير دالة	0.693	0.023	0.832	0.213	.026 ^b	البعد الثاني: العدالة
دالة	0.000	4.007	0.403	0.073	0.294	البعد الثالث: الزمالة
غير دالة	0.759	0.172	0.118	1.578	.180 ^b	البعد الرابع: الفخر
ANOVA			Model Summary			
16.058	قيمة اختبار F		0.403		معامل الارتباط	
.000	القيمة الاحتمالية		0.162		قيمة معامل التحديد R ²	
			0.152		قيمة معامل التحديد المعدل R ²	

المصدر: إعداد الباحث، بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2024م.

وقد تبين من الجدول السابق مدي صلاحية النموذج لاستخدام نموذج الانحدار الخطي، وأن معامل الارتباط يساوي (403)، ومعامل التحديد يساوي (162)، ومعامل التحديد المعدل يساوي (152)، وقد استطاع نموذج الانحدار أن يفسر ما نسبته (15.2%) من مستوي أداء العاملين، أي أن السعادة المؤسسية بأبعاده له دور مهم وأساسي على أداء العاملين في بلدية بني سهيلا، أما القيمة الباقية والبالغة (84.8%) تعود للتغير في عوامل أخرى لم تدخل نموذج الانحدار، إضافة إلى أخطاء التقدير العشوائية، وهذا يعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى قد تلعب دوراً أساسياً في تفسير مستوي أداء العاملين، وفي السياق ذاته أظهرت نتائج التحليل أن المتغيرات ذات دلالة إحصائية هي: (الزمالة)، أي أنها تؤثر على أداء العاملين، وإن المتغيرات ليست ذات دلالة إحصائية هي: (الثقة، العدالة، الفخر)، أي أنها لا تؤثر في مستوي تحسين أداء العاملين

وإن قيمة (ف) بلغت (45.026) وهي داله إحصائياً عند مستوي (α ≤ 0.05)، مما يؤكد على معنوية نموذج الانحدار، وأن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية عند مستوي الدالة (α ≤ 0.05) للسعادة المؤسسية بأبعاده في أداء العاملين.

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

$$Y = 3.042 + .294X_3 + \varepsilon$$

معادلة الانحدار هي: أداء العاملين = 3.042 (الثابت) + .294 (الزمالة) + .156 *

وفق نموذج الانحدار السابقة يتضح ما يلي:

وهو يعني أنه يمكن باتخاذ التدابير اللازمة نحو تعزيز السعادة المؤسسية، وتطبيق النموذج السابق للتنبؤ بدرجة التغير في درجة أداء العاملين في بلدية بني سهيلا.

حيث إن: -

1- كل تحسن قدرة درجة واحدة في " الزمالة " يؤدي إلى زيادة مستوي أداء العاملين في بلدية بني سهيلا بمقدار (294)، درجة.

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي السابق تبين أنه تؤثر السعادة المؤسسية تأثيراً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) في أداء العاملين في بلدية بني سهيلا.

وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية: -

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر السعادة المؤسسية (بعد الثقة) في أداء العاملين في بلدية بني سهيلا..

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي السابق تبين أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر السعادة المؤسسية (بعد الثقة) في أداء العاملين في بلدية بني سهيلا..

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر السعادة المؤسسية (بعد العدالة) في أداء العاملين في بلدية بني سهيلا..

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي السابق تبين أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر السعادة المؤسسية (بعد العدالة) في أداء العاملين في بلدية بني سهيلا

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر السعادة المؤسسية (بعد الزمالة) في أداء العاملين في بلدية بني سهيلا.

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي السابق تبين أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر السعادة المؤسسية (بعد الزمالة) في أداء العاملين في بلدية بني سهيلا

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر السعادة المؤسسية (بعد الفخر) في أداء العاملين في بلدية بني سهيلا

وبناءً على نتائج التحليل الإحصائي السابق تبين أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر السعادة المؤسسية (بعد الفخر) في أداء العاملين في بلدية بني سهيلا

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

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

3- اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول درجة السعادة المؤسسية وأداء العاملين عزى للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، الفئة العمرية، الموقع الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

جدول رقم (12): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات حول السعادة المؤسسية وأداء العاملين في بلدية بني سهيلا تعزي

لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
السعادة المؤسسية	ذكر	80	3.86	0.47	0.056	0.956	غير دالة
	أنثى	5	3.85	0.32			
أداء العاملين	ذكر	80	4.21	0.37	1.447	0.152	غير دالة
	أنثى	5	4.46	0.48			

وقد تبين من الجدول السابق أنه باستخدام اختبار "T" (Independent Samples T-Test) تبين أن القيمة الاحتمالية ($\text{Sig} > 0.05$) لإجابات المبحوثين كانت أكبر من مستوى الدلالة حول السعادة المؤسسية وأداء العاملين

بلدية بني سهيلا، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية واضحة في متوسطات آراء المبحوثين تعزي لمتغير الجنس.

جدول (13): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق حول السعادة المؤسسية وأداء العاملين في بلدية بني سهيلا تعزي لمتغير الفئة العمرية

مقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	قيمة "Sig."	مستوي الدلالة
السعادة المؤسسية	بين المجموعات	0.023	3	0.008	0.036	0.991	غير دالة
	داخل المجموعات	17.613	81	0.217			
	المجموع	17.637	84				
أداء العاملين	بين المجموعات	0.042	3	0.014	0.094	0.963	غير دالة
	داخل المجموعات	12.131	81	0.150			
	المجموع	12.173	84				

وقد تبين من الجدول السابق أنه باستخدام اختبار " التباين الأحادي" لمقارنة ثلاث متوسطات أو أكثر من البيانات، تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لإجابات المبحوثين كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha > 0.05$) حول السعادة المؤسسية وأداء العاملين في بلدية بني سهيلا، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية واضحة في متوسطات آراء المبحوثين تعزي لمتغير الفئة العمرية.

جدول (14): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق حول السعادة المؤسسية وأداء العاملين في بلدية بني سهيلا تعزي لمتغير المؤهل العلمي

مقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	قيمة "Sig."	مستوي الدلالة
السعادة المؤسسية	بين المجموعات	1.079	3	0.360	1.759	0.162	غير دالة
	داخل المجموعات	16.558	81	0.204			
	المجموع	17.637	84				
أداء العاملين	بين المجموعات	1.858	3	0.619	4.864	0.004	دالة
	داخل المجموعات	10.315	81	0.127			
	المجموع	12.173	84				

وقد تبين من الجدول السابق أنه باستخدام اختبار " التباين الأحادي" لمقارنة ثلاث متوسطات أو أكثر من البيانات، تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لإجابات المبحوثين كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha > 0.05$) حول السعادة المؤسسية في بلدية بني سهيلا، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية واضحة في متوسطات آراء المبحوثين تعزي لمتغير المؤهل العلمي.

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لإجابات المبحوثين كانت أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول أداء العاملين في بلدية بني سهيلا، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة معنوية واضحة في متوسطات آراء المبحوثين تعزي لمتغير المؤهل العلمي.

ولإيجاد الفروقات بين المجموعات حول متغير أداء العاملين تعزي لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار (LSD) كما مبين في الجدول التالي: -

جدول (15) الفروقات بين المجموعات حول أداء العاملين تعزي لمتغير المؤهل العلمي

مقياس	المؤهل العلمي	بدون	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير
-------	---------------	------	-------	-----------	---------

أثر السعادة المؤسسية على أداء العاملين دراسة تطبيقية على بلدية بني سهيلا

بدون					
دبلوم					
بكالوريوس					
ماجستير					

يتضح من الجدول (15) الآتي: -

- وجود فروق جوهرية دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى حول أداء العاملين في بلدية بني سهيلا تعزي لمتغير المؤهل العلمي بين فئة (بدون)، وفئة (بكالوريوس وماجستير) لصالح مستوى (بدون).
 - ويعزو الباحث ذلك الي ان افراد العينة والاكثرية فيهم هم بدون مؤهل علمي لذلك من المتوقع هذه النتيجة.
 - وجود فروق جوهرية دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى حول أداء العاملين في بلدية بني سهيلا تعزي لمتغير المؤهل العلمي بين فئة (دبلوم)، وفئة (بكالوريوس وماجستير) لصالح مستوى (دبلوم).
 - ويعزو الباحث ذلك الي ان افراد العينة فيهم نسبة كبيرة من حملة دبلوم لذلك من المتوقع هذه النتيجة.
- جدول (16): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق حول السعادة المؤسسية وأداء العاملين في بلدية بني سهيلا تعزي لمتغير الموقع الوظيفي

مقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	قيمة "Sig."	مستوي الدلالة
السعادة المؤسسية	بين المجموعات	0.249	2	0.125	0.588	0.558	غير دالة
	داخل المجموعات	17.387	82	0.212			
	المجموع	17.637	84				
أداء العاملين	بين المجموعات	2.123	2	1.061	8.658	0.000	دالة
	داخل المجموعات	10.051	82	0.123			
	المجموع	12.173	84				

وقد تبين من الجدول السابق أنه باستخدام اختبار " التباين الأحادي" لمقارنة ثلاث متوسطات أو أكثر من البيانات، تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لإجابات المبحوثين كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha > 0.05$) حول السعادة المؤسسية في بلدية بني سهيلا، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية واضحة في متوسطات آراء المبحوثين تعزي لمتغير الموقع الوظيفي. تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لإجابات المبحوثين كانت أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول السعادة وأداء العاملين في بلدية بني سهيلا، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة معنوية واضحة في متوسطات آراء المبحوثين تعزي لمتغير الموقع الوظيفي.

ولإيجاد الفروقات بين المجموعات حول متغير أداء العاملين تعزي لمتغير الموقع الوظيفي تم استخدام اختبار (LSD) كما مبين في الجدول التالي: -

جدول (17) الفروقات بين المجموعات حول أداء العاملين تعزي لمتغير الموقع الوظيفي

مقياس	الموقع الوظيفي	مدير / نائب مدير	رئيس قسم / نائب رئيس / رئيسة	موظف
أداء العاملين	مدير / نائب مدير			.47917*
	رئيس قسم / نائب / رئيسة			.24847*
	موظف	-.47917*	-.24847*	

يتضح من الجدول (17) الآتي: -

1- وجود فروق جوهرية دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى حول أداء العاملين في بلدية بني سهيلا تعزي لمتغير الموقع الوظيفي بين فئة (مدير / نائب مدير)، وفئة (موظف) لصالح فئة (مدير / نائب مدير). ويعزو الباحث ذلك اصحاب القرارات السلطوية العليا لديهم صلاحيات وتفويضات اكثر من الطبقات الدنيا فالمدراء ونوابهم من اصحاب تلك القرارات.

2- وجود فروق جوهرية دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى حول أداء العاملين في بلدية بني سهيلا تعزي لمتغير الموقع الوظيفي بين فئة (رئيس قسم / نائب / رئيسة)، وفئة (موظف) لصالح فئة (رئيس قسم / نائب / رئيسة).

ويعزو الباحث ذلك اصحاب القرارات السلطوية العليا لديهم صلاحيات وتفويضات اكثر من الطبقات الدنيا فرؤساء الاقسام والشعب يعدون من هؤلاء اصحاب تلك القرارات.

جدول (18): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق حول السعادة المؤسسية وأداء العاملين في بلدية بني سهيلا تعزي لمتغير سنوات الخبرة

مقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
السعادة المؤسسية	بين المجموعات	0.846	3	0.282	1.361	0.261	غير دالة
	داخل المجموعات	16.790	81	0.207			
	المجموع	17.637	84				
أداء العاملين	بين المجموعات	1.453	3	0.484	3.658	0.016	دالة
	داخل المجموعات	10.721	81	0.132			
	المجموع	12.173	84				

وقد تبين من الجدول السابق أنه باستخدام اختبار " التباين الأحادي " لمقارنة ثلاث متوسطات أو أكثر من البيانات، تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لإجابات المبحوثين كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha > 0.05$) حول السعادة المؤسسية في بلدية بني سهيلا، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية واضحة في متوسطات آراء المبحوثين تعزي لمتغير سنوات الخبرة، وقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لإجابات المبحوثين كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول أداء العاملين في بلدية بني سهيلا، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة معنوية واضحة في متوسطات آراء المبحوثين تعزي لمتغير سنوات الخبرة.

ولإيجاد الفروقات بين المجموعات حول متغير أداء العاملين تعزي لمتغير سنوات الخبرة تم استخدام اختبار

(LSD) كما مبين في الجدول التالي: -

جدول (19) الفروقات بين المجموعات حول أداء العاملين تعزي لمتغير سنوات الخبرة

أثر السعادة المؤسسية على أداء العاملين دراسة تطبيقية على بلدية بني سهيلا

مقياس	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 لأقل من 10 سنوات	من 10 لأقل من 15 سنوات	من 15 سنة فأكثر
أداء العاملين	أقل من 5 سنوات		29861*		
	من 5 لأقل من 10 سنوات		-29861*		-34766*
	من 10 لأقل من 15 سنوات				
	من 15 سنة فأكثر			34766*	

يتضح من الجدول (19) الآتي: -

1- وجود فروق جوهرية دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى حول أداء العاملين في بلدية بني سهيلا تعزي لمتغير سنوات الخبرة بين فئة (أقل من 5 سنوات)، وفئة (من 5 لأقل من 10 سنوات) لصالح فئة (أقل من 5 سنوات).

ويعزو الباحث ذلك بان اصحاب هذه السنوات يريدون ان يظهروا ولائهم لمؤسسيهم ليثبتوا انفسهم ويكونوا راضين عنهم.

2- وجود فروق جوهرية دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى حول أداء العاملين في بلدية بني سهيلا تعزي لمتغير سنوات الخبرة بين فئة (من 5 لأقل من 10 سنوات)، وفئة (من 15 سنة فأكثر) لصالح فئة (من 15 سنة فأكثر).

ويعزو الباحث ذلك الي ان اصحاب الخبرة العالية لديهم نظرة ادق واشمل لإبعاد اصحاب الخبرة بحكم خبراتهم الطويلة في العمل ولديهم المقدرة علي معالجة المشاكل والتغيرات بحكم الاقدمية.

* الخاتمة

أتت هذه الدراسة في سياق بحوث ظروف العمل وعلاقتها بإنتاجية العامل التي لها تاريخ طويل وامتداد إلى المدارس العالمية، ويمكن القول أن البحث في هذا المجال لا يزال مستمرا، حيث يبحث العديد من الباحثين بشكل متزايد في الجوانب السلوكية للموظفين وأماكن العمل. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اثر أبعاد السعادة المؤسسية (الثقة، العدالة، الاحترام، الزمالة والفخر) استخدام نموذج على الأداء الوظيفي لمجتمع عينة من العاملين في بلدية بني سهيلا، حيث تم اختيار نموذج مؤسسة Great Work to Place لقياس السعادة في أماكن العمل. تأسيسا على وصف متغيرات الدراسة وعلى تحليل قياس علاقات الارتباط والآخر المعبر عنها بفرضيات الوجود على مستوى العينة المدروسة، يمكن استخلاص الاستنتاجات الميدانية التالية:

* نتائج الدراسة

1- أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات محاور السعادة المؤسسية بشكل عام، مما يعني وجود اتفاق لدى أفراد العينة على أبعاد السعادة المؤسسية و الأداء الوظيفي التي تنطبق مع قول العلماء الذين اعتبروا رفاهية مكان العمل منذ قرون من بين العوامل الأكثر أهمية في رفع إنتاجية العامل والمؤسسة.

2- بين تحليل الارتباط وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد السعادة المؤسسية (الثقة، الاحترام، العدالة، الزمالة والفخر) والأداء الوظيفي.

3- أخيرا كشف البحث أيضا أن بلدية بني سهيلا بحاجة لتطوير نفسها من خلال تطوير بيئتها الداخلية وأماكن العمل وجعلها سعيدة اكثر من ذلك، وخصوصا إذا كانت البلدية راغبة في الحصول على تصنيف راقى و مشرف ضمن أفضل البلديات العالمية.

* التوصيات

بناء على النتائج المتوصل إليها، نوصي بما يلي: -

- 1- زيادة اهتمام المؤسسات الفلسطينية لاسيما البلديات بإمكانة العمل والعمل على رفايتها وجعلها بيئة سعيدة محفزة على النشاط ومولدة للطاقة البناءة ومثيرة للعواطف الايجابية.
- 2- لا يوجد بعد من أبعاد السعادة في أماكن العمل أهم من بعد آخر، فلا الثقة أهم من العدالة التنظيمية، ولا الاحترام أهم من الفخر وهكذا، فكل الأبعاد على نفس القدر من الأهمية. لذا على البلديات الفلسطينية وخصوصا بلدية بني سهيلا أن تأخذ بنفس القدر من الأهمية كل الأبعاد وتعمل عليها جميعا في نفس الاتجاه حتي لا تحدث هجرة إلى دول أخرى بدوافع عدة منها فقر مكان العمل لأدنى الشروط التي تلبي بعض الحاجات الفيزيولوجية الأساسية.
- 3- ضرورة قيام البلديات الفلسطينية بالربط ما بين سعادة مكان العمل وارتقاء الأداء الوظيفي فذلك يساعد في خلق بيئة تنظيمية تحافظ على الموظفين وتحول دون انتقالهم إلى أماكن عمل أخرى.
- 4- ضرورة أن تعيد البلديات الفلسطينية النظر في فهمها لدور العنصر البشري في نجاح المؤسسة، وتعمل على الاستثمار فيه لأنه رأسمال حقيقي ومربح على أن تحقق مصالحه مقابل مصالحها.

* المراجع

العريفي، دلال بنت عبد الرحمن (2021-1442): السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين والمشرفات. مجلة العلوم التربوية. العدد 27. المملكة العربية السعودية.
 المعاينة، العموري، (2018) : السعادة المؤسسية، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع، الإمارات العربية.
 العواملة، نائل، (2004)، الاداء الاداري في المؤسسات العامة بين الاقليمية والعولمة، دراسات العلوم الانسانية، مجلد 31، عدد 3.

البرادعي، بسبوني (٢٠٠٨م) تنمية مهارات المديرين في تقييم أداء العاملين. مصر: ايتراك للنشر والتوزيع.
 عبد الباقي، صلاح الدين محمد، السلوك التنظيمي- مدخل تنظيمي معاصر، دار الجامعة الجديدة،
 د. المحمودي، محمد، سرحان، علي، مناهج البحث العلمي-2019.

Rahmi, Fitria. (2018): Happiness at workplace, proceeding of international conference of montal health, october 14th - 15th, Andalas University, Padang, p 32-41

Khairunesa Isa, Nor Aishah,(2019) SARALA THULASI PALPANADAN Abstract:
 Work and social life with family and friends are conceptualized as factors of personal happiness. Thus, work and social life have to share time resources. Time limitation can put strains on the relationship in work-related life and social life.

Mohammed, Abdulquddus & Abdul, Quddus. (2019). Workplace Happiness and Positivity: Measurement, Causes and Consequences. 10.35291/2454-9150.2019.0007.

Clement S. Bellet & Jan-Emmanuel De Neve & George Ward ،10- Does (2020) Employee Happiness Have an Impact on Productivity

*مواقع الانترنت

موقع بلدية بني سهيلا ،<https://www.banisuhaila.com> ،2021-10-20

* إستبانة الدراسة

الأخوة / الأخوات الكرام العاملين في بلدية بني سهيلا

السلام عليكم ورحمته وبركاته وبعد،،،

نضع بين أيديكم هذه الاستبانة لدراسة بعنوان: " أثر السعادة المؤسسية على أداء العاملين في بلدية بني سهيلا".
لما لهذه الدراسة من أهمية في الوقوف على مدى سعادة الموظفين في البلدية وانتمائهم لها وحرصهم على الأداء الجيد.

كلنا أمل بكم في التعاون وتقديم المعلومات التي تساعد في إتمام هذه الدراسة الذي نتمنى من خلالها معرفة وقياس مدى تأثير السعادة المؤسسية على الأداء الوظيفي، مما يساهم بالارتقاء بمستوى مؤسساتنا الوطنية وخاصة البلديات إلى المستوى العلمي المتميز والأداء المطلوب.

مع العلم أن هذه المعلومات سوف ستستعمل لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحث

صبري فايق أبو سبت

سامي أبو هدايف

*ملاحظة: إن كنت ترغب في الحصول على نتائج الدراسة

يرجى كتابة اسمك وعنوانك أو البريد الإلكتروني:

.....

أولاً: البيانات الوظيفية والشخصية

الرجاء وضع علامة (X) أمام العبارة التي تمثل الإجابة الصحيحة.

- 1- الموقع الوظيفي: رئيس البلدية مدير/نائب مدير رئيس قسم/نائب/رئيس شعبة موظف
- 2- الجنس: ذكر أنثى
- 3- الفئة العمرية: أقل من 30 30- أقل من 40 40- أقل من 50 50 فأكثر
- 4- المؤهل العلمي: بدون دبلوم بكالوريوس ماجستير دكتوراه فأعلى
- 5- سنوات الخبرة: أقل من 5 5- أقل من 10 10- أقل من 15 15 فأكثر

ثانياً: البيانات الأساسية

حسب رأيك إلى أي مدى تتوافر الخصائص والسمات التالية؟

الرجاء وضع علامة (√) أمام العبارة التي تمثل وجهة نظرك الشخصية.

المحور الأول: السعادة المؤسسية لدى العاملين في بلدية بني سهيلا.

أولاً: الثقة

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تشعر بالتقدير والاحترام في عملك					
2	تعتقد أنك تستطيع الوصول إلى ما تريده في البلدية					
3	تثق بقرارات وتعليمات الإدارة					
4	تثق بعودة الإدارة العليا					
5	توازن بين الوقت المخصص للعمل وللحياة بطريقة مثالية					

ثانياً: العدالة

6	يعتبر الراتب الإجمالي الحالي الذي تتقاضاه مرضي لك					
---	---	--	--	--	--	--

أثر السعادة المؤسسية على أداء العاملين دراسة تطبيقية على بلدية بني سهيلا

						7	توفر البلدية العدالة في توزيع الصلاحيات والمسؤوليات
						8	توفر البلدية المعلومات اللازمة للقيام بعملك على أكمل وجه
						9	يتعامل مديرك المباشر بعدالة مع جميع الموظفين
						10	تعتبر سياسة الدوام المتبعة حاليا بالبلدية ملائمة للجميع
ثالثا: الزمالة							
						11	تعمل بروح الفريق مع زملائك في العمل
						12	تقدر وتحترم زملائك
						13	تعزز البلدية الصداقات بين زملاءك في العمل
						14	توازن بين أهداف حياتك المهنية في البلدية
						15	تقوم البلدية بتوزيع العمل بالتساوي بين زملاءك في فريق العمل
رابعا: الفخر							
						م	العبارة
							غير موافق بشدة
							غير موافق
							محايد
							موافق
							موافق بشدة
						16	تشعر بالفخر لانتمائك لعملك في البلدية
						17	يوجد لدى البلدية ثقافة تنظيمية مناسبة
						18	تقدر البلدية عملي بشكل مناسب
						19	تتفاخر بين زملائك خارج البلدية لمساعدتك لهم
						20	تشعر بالسعادة عند حديثك عن البلدية خارج الدوام الرسمي
المحور الثاني: الأداء الوظيفي							
						1	يتم تأدية العمل بجودة عالية وملائمة
						2	تقوم بعملك بجدية دون استهتار او تقصير
						3	تؤدي عملك بأخطاء قليلة جدا
						4	تحافظ على الالتزام بالدوام الرسمي
						5	تحافظ على التزامك بالمواعيد المهمة في العمل
						6	تلتزم بأخلاقيات المهنة
						7	تبدع في إيجاد مشاريع مهمة للبلدية
						8	تبادر في تحملك لمسؤوليات جديدة
						9	تحدد أولوياتك بناء على ما هو مهم وعاجل
						10	تستغل الموارد المتاحة استغلال جيد
						11	تطور أداءك ومهاراتك بشكل مستمر
						12	تتوفر لدي خبرة كافية لأداء مهام
						13	تتوفر لدي القدرة على تحمل مسؤوليات إضافية
						14	تنسق عملك مع الآخرين لإنجاز المهام بكفاءة
						15	تتطوع لمساعدة الآخرين بمبادرة من ذاتك
						16	تحاول الالتزام بمعايير الاداء

شكرا لتعاونكم