



المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية

العدد التاسع والستين شهر ( فبراير ) 2024

ISSN: 2617-9563

## السعادة الوظيفية وعلاقتها بأداء الموظفين

### (دراسة تطبيقية في وزارة الموارد المائية)

امل عدنان موسى كنجي

كلية الإدارة والاقتصاد \_ الجامعة الإسلامية في لبنان

[amal.kenji11@gmail.com](mailto:amal.kenji11@gmail.com)

البروفيسور ايلي الحكيم

الجامعة الإسلامية في لبنان

[eliehok@hotmail.com](mailto:eliehok@hotmail.com)

#### الملخص

يهدف البحث إلى دراسة العلاقة بين أبعاد السعادة الوظيفية المتمثلة في (الرفاهية الشخصية، الالتزام العاطفي) والأداء الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق وإجراء دراسة ميدانية على عينة من الموظفين العاملين في وزارة الموارد المائية في العراق على اختلاف مستوياتهم الوظيفية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات، حيث وزعت على عينة تألفت من 240 موظف، وتم استعمال البرنامج الإحصائي SPSS في تحليل البيانات، وتوصل البحث إلى عدة نتائج أهمها: أن محاور السعادة الوظيفية جاءت بنسب عالية وبمتوسط حسابي كلي مرتفع، كما توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0,05) للسعادة الوظيفية بأبعاده المتمثلة في (الرفاهية الشخصية والالتزام العاطفي) في أداء الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق، وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع وزارة الموارد المائية على توفير بيئة عمل إيجابية وداعمة للموظفين، وتصميم برامج تشجيعية لتعزيز السعادة الوظيفية، مثل فعاليات اجتماعية وتكريم الإنجازات الفردية والجماعية.

**الكلمات المفتاحية:** السعادة الوظيفية، الرفاهية الشخصية، الالتزام العاطفي، أداء الموظفين، وزارة الموارد المائية.



## Abstract

The research aims to study the relationship between the dimensions of job happiness represented in (personal well-being, emotional commitment) and job performance among employees in the Ministry of Water Resources in Iraq and to conduct a field study on a sample of employees working in the Ministry of Water Resources in Iraq at different job levels, and to achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was used and the questionnaire was used as a main tool in data collection, as it was distributed to a sample of 240 employees, The statistical program SPSS was used in data analysis, and the research reached several results, the most important of which are: that the axes of job happiness came in high proportions and a high overall arithmetic average, and also found a statistically significant relationship at the level (0.05) of job happiness with its dimensions represented in (personal well-being and emotional commitment) in the performance of employees in the Ministry of Water Resources in Iraq, and the study recommended the need to encourage the Ministry of Water Resources to provide a positive and supportive work environment for employees, and to design encouraging programs to enhance job happiness, such as Social events and honoring individual and collective achievements.

**Keywords:** Job happiness, personal well-being, emotional commitment, employee performance, Ministry of Water Resources.



## المقدمة:

يُعد رأس المال البشري واحدًا من أهم الأصول الديناميكية التي تُساهم في نمو وتطور أي منظمة حيث يعزز قيمة الأصول الأخرى في المنظمة ويسهم في تحقيق أقصى عائد استثماري لصالحها، ولكي تحصل المنظمة على رأس مال بشري محسّن، يجب عليها إدارته بعناية وتعزيز التفاعل والتبادل الفعّال بين موظفيها فعندما يكون الموظفون راضين وسعداء بإدارة المنظمة وعملياتها، سيكونون على استعداد لبذل قصارى جهدهم من أجل تحقيق أهداف المنظمة بأفضل طريقة ممكنة.

كما وتعد السعادة من المصطلحات العامة والشاملة التي لا يمكن حصرها فهي تعني الفرح والسرور والابتهاج وتعبير عن الطاقة الإيجابية وحب الخير وتقديم مصلحة الجميع على مصلحة الفرد، وتبني السعادة الوظيفية كنهج ينعكس بشكل إيجابي وتلقائي على المنظمة ككل من خلال زيادة حماسة الموظفين وولائهم وحبهم للعمل والرغبة في الإنتاج وزيادة نسبة رضاهم وولائهم وحبهم للعمل (العون، ٢٠١٩: ٢)، مما ينعكس هذا بشكل إيجابي على أداء الموظفين في المنظمة.

وتكتسب دراسة الأداء أهمية كبيرة في الإدارة المعاصرة، فالأداء سواء على المستوى الفردي أو الجماعي هو سبيل تحديد مستوى الكفاءة والفاعلية، حيث أن أداء الفرد يؤثر بدرجة كبيرة على أداء الفريق، ويؤثر مستوى أداء الفرد والجماعة ككل على أداء المنظمة، ويساعد رضا الموظفين وسعادتهم على تعظيم الأداء وتحقيق الإمكانيات بشكل جماعي (إسماعيل وهديب، ٢٠٢٢: ٣).

وقد توصلت الدراسات إلى أن السعادة الوظيفية لها تأثير إيجابي على الأداء، بالإضافة إلى الموظفين الراضين والسعداء قادرين على تقديم أداء أكثر ابداعاً مما يمكنه الآخرين، وأن التفكير الإبداعي يثير بشكل مباشر مشاعر إيجابية لدى الافراد (Yuan, 2015: 202).

## مشكلة البحث وتساؤلاته:

في ظل تطور البيئة العملية وأهمية تحقيق الأداء الفعال في الوزارات والمؤسسات الحكومية، يعد فهم العلاقة بين السعادة الوظيفية وأداء الموظفين، أمرًا بالغ الأهمية لضمان تحقيق الأهداف المؤسسية، وتعتبر وزارة الموارد المائية في العراق من الوزارات ذات الأهمية الكبيرة في تطوير وإدارة الموارد المائية



التي تؤثر بشكل مباشر على حياة المواطنين لذا يصبح تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي مع توسيع النظر إلى دور السعادة الوظيفية ضرورة ملحة لتحسين الأداء وتحقيق التطور في هذا القطاع. وبالتالي فإن مشكلة البحث تتمحور في الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما هو مستوى السعادة الوظيفية لدى الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق؟
- ماهي علاقة أبعاد السعادة الوظيفية المتمثلة في (الرفاهية الشخصية، الالتزام العاطفي) بالأداء الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق؟

#### أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث في النقاط التالية:

- يساعد هذا البحث في فهم كيفية تأثير العوامل النفسية والعاطفية مثل السعادة الوظيفية على أداء الموظفين كما يمكن للدراسة أن تكشف عن العلاقات الدقيقة بين هذه العوامل، مما يساعد في تحسين تصميم الأنشطة والبرامج التي تستهدف تحسين الأداء الوظيفي.
- تساعد هذه الدراسة في تسليط الضوء على أهمية تعزيز السعادة الوظيفية بين الموظفين حيث يمكن للشركات والمؤسسات استخدام هذه المعرفة لتحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية الموظفين.
- يعزز الفهم العملي للعلاقة بين السعادة الوظيفية وأداء الموظفين من قدرة المنظمات على خلق بيئة عمل صحية ومجزية، وبالتالي تحقيق أداء متميز ونجاح أفضل.

#### أهداف البحث:

يهدف البحث إلى ما يلي:

- تقييم مستوى السعادة الوظيفية لدى الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق.
- تقييم العلاقة بين أبعاد السعادة الوظيفية المتمثلة في (الرفاهية الشخصية، الالتزام العاطفي) بالأداء الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق.



- الخروج بنتائج وتوصيات تفيد الوزارات الأخرى.

### منهجية البحث:

اعتمدت الباحثة في سعيه للإجابة على تساؤلات اشكالية البحث واختبار فرضياته على ما يلي:

- مدخل التحليل الوصفي بالاعتماد على الكتب والدوريات والمقالات العربية والأجنبية بالإضافة إلى استخدام شبكة الانترنت.

- الدراسة التطبيقية المعتمدة على الاستقصاء الميداني لأراء العينة المستهدفة في البحث لتحديد العلاقة بأبعاد السعادة الوظيفية أداء الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق وذلك من وجهة نظر الموظفين العاملين في الوزارة على اختلاف مستوياتهم الوظيفية كما وتمت الاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS.

### فرضيات البحث:

يمكن صياغة فرضيات البحث على النحو الآتي:

**الفرضية الرئيسية:** يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0,05) للسعادة الوظيفية في أداء الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق.

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

**الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0,05) للرفاهية الشخصية في أداء الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق.

**الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0,05) للالتزام العاطفي في أداء الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق.



## حدود البحث:

اقتصر البحث من الناحية المكانية والبشرية على الموظفين العاملين في الوزارة على اختلاف مستوياتهم الوظيفية في وزارة الموارد المائية في العراق، أما من الناحية الزمانية فقد اقتصر البحث خلال النصف الثاني من العام ٢٠٢٣.

## الدراسات السابقة:

١. دراسة (المساعد، ٢٠١٥) التي تهدف إلى تبيان درجة الالتزام الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في جامعة آل البيت حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية (ذات دلالة إحصائية) بين الالتزام العاطفي والأداء الوظيفي.

٢. دراسة (Jalal and Heidari, 2016) التي هدفت إلى التحقيق في العلاقة بين السعادة والرفاهية الذاتية والإبداع والأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية في مدينة رامهرمز وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة والرفاهية الذاتية والإبداع والأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في مدينة رامهرمز كما أشارت إلى أن السعادة والرفاهية الذاتية هي أقوى مؤشرات الأداء الوظيفي.

٣. دراسة (فاطمة وزورة، ٢٠٢١) التي هدفت إلى قياس أثر السعادة في مكان العمل على أداء الموظف بهدف قياس اتجاه الارتباطات بين أبعاد السعادة في مكان العمل وأداء الموظف، وكذلك الكشف عن أهم الأبعاد التي تؤثر على أداء الموظف بمعدل يساوي أو يزيد عن ٥٠٪، حيث تم استخدام المنهج التحليلي، ووزع استبيان على عينة من الموظفين الإداريين من جامعة شلف، ومن بين النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد السعادة في مكان العمل وأداء الموظفين.

٤. دراسة (نظيرة، ٢٠٢٢) الذي قدم بحثاً هدف إلى التعرف على العلاقة بين الرفاه النفسي والأداء الوظيفي لدى العاملين في مجال الحماية المدنية في مدينة تقرت وقد تم التوصل إلى أن هناك مستوى عال من الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي بين العاملين في مجال الحماية المدنية في مدينة تقرت إضافة إلى وجود علاقة إحصائية بين الرفاه النفسي والأداء الوظيفي بين عمال الحماية المدنية في مدينة تقرت.



٥. دراسة (إسماعيل وهديب، ٢٠٢٢) التي هدفت إلى دراسة الواقع الحالي للسعادة في العمل للعاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية في الكويت وأدائها وأظهرت نتائج البحث أن واقع السعادة في العمل متوسط على المستوى العام ولكل بعد من أبعاده (الارتباط بالعمل، الرفاهية العاطفية)، وجد البحث وجود العلاقة الطردية ذات المؤشر الاحصائي بين أبعاد السعادة في العمل وأبعاد الأداء.

#### موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تتميز الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة في تفرداها - حسب علم الباحثة- في دراسة العلاقة الارتباطية بين السعادة الوظيفية وأداء الموظفين، حيث جاءت لملء الفجوة المعرفية الموجودة، كما أن القليل من الدراسات العربية والأجنبية تحدثت عن العلاقة بين المتغيرين كما وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في بلد التطبيق وهو العراق ومكان التطبيق وهو وزارة الموارد المائية.

#### الجانب النظري:

#### السعادة الوظيفية:

ترتبط السعادة الوظيفية بالرفاهية الفردية والرضا عن الحياة بحيث يمكن أن يحقق الشخص الرضا والسعادة من عمله ويجعله مرضياً وممتعاً في نفس الوقت، فالأشخاص السعداء يكونون أكثر إنتاجية من الأشخاص الذين ليسوا سعداء (Nafei, 2018: 27-28).

والسعادة الوظيفية وفق (Al-Ali et al, 2019: 105) " هو شعور قوي مرتبط بالموظفين حيث يشعرون بالفخر بأنفسهم، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء في المؤسسة"، وبحسب (Roy and Konwar, 2020: 452) هو "الوضع في العمل عندما يكون الموارد البشرية سعداء في العمل، وموارد واعية وتحقيق الأهداف المستهدفة، على مستوى الموظفين وعلى مستوى المنظمة"، ويرى (Novliadi and Anggraini, 2020: 181) أنها شعور بالحماس تجاه العمل، والرغبة في القدوم إلى العمل بفرغ الصبر، والحفاظ على علاقات جيدة مع الزملاء، وإظهار التبعية المتبادلة مع الآخرين أو المجالات الأخرى في مكان العمل، وتحقيق أداء جيد في العمل.



وترى الباحثة أن مفهوم السعادة الوظيفية يشير إلى مدى رضا ورفاهية الفرد في بيئة العمل حيث إنه يشمل كيفية شعور الموظف بالسعادة والرضا أثناء أداء واجباته ومسؤولياته في مكان العمل.

والسعادة الوظيفية لها أهمية كبيرة في تعزيز الصحة النفسية والجسمية والعقلية للموظفين حيث تساعد في تطوير سلوكهم وأدائهم الوظيفي وزيادة إنتاجيتهم مما يعكس هذا التحسين على سعادتهم وولائهم للمنظمة وانتمائهم الوظيفي، فبيئة العمل الإيجابية والسعيدة تعزز أداء الموظفين وكفاءتهم، وتسهم في خلق ثقافة إيجابية داخل المؤسسة وهذا يعزز القدرة على الاحتفاظ بالموظفين وتعزيز إمكانيتهم للابتكار وتعزيز سعادتهم وتناغمهم في بيئة العمل (جمعة وآخرون، ٢٠١٩: ٥١).

وتتجلى أبعاد السعادة الوظيفية في شكلين رئيسيين: الالتزام العاطفي والرفاهية الشخصية:

- **الالتزام العاطفي:** وهو تحديد الهوية والارتباط العاطفي للموظف بشركته، حيث إن الأفراد الملتزمين عاطفياً بأعمالهم سيكونون أكثر استعداداً لتطوير مواقف مواتية تجاهها وإظهار استعدادهم للمساهمة طواعية في الأداء السليم (Ali and Anis, 2018: 67) كما يشير إلى الترابط العاطفي أو الانسجام الشعوري مع قيم وأهداف المنظمة (حمادي، ٢٠١٦: ٣١٢)، وترى الباحثة أنه الرابط القوي الذي يجمع بين الفرد والمنظمة التي يعمل فيها حيث يعكس هذا الالتزام العميق الاندماج العاطفي والروحي للفرد مع قيم وأهداف المنظمة

- **الرفاهية الشخصية:** يعد مؤشراً هاماً للصحة العامة والعافية للفرد على الصعيدين العاطفي والاجتماعي والنفسي وتكمن الغاية العامة في الحياة في تحقيق مستوى مرتفع من الرفاهية الشخصية (محمد وآخرون، ٢٠٢٣: ٤٢٣)، وترى الباحثة أن الرفاهية الشخصية هي حالة يحققها الفرد عندما يشعر بالسعادة والرضا الشخصي في حياته حيث إنها ليست مجرد قياس للرفاهية بناءً على معايير خارجية، بل هي تجربة شخصية تعكس التوازن والرضا بين مختلف جوانب الحياة

### أداء الموظفين

يأتي الأداء من كلمة الأداء الوظيفي أو الأداء الفعلي الذي يعني أداء العمل أو الإنجاز الفعلي الذي حققه شخص ما حيث يمكن تعريف الأداء (أداء العمل) على أنه نوعية العمل وكميته التي يحققها الموظف في



أداء وظيفته وفقاً للمسؤوليات المنوطة به (Hermina and Yosepha, 2019: 71)، حيث يتضمن الأداء النتائج الناتجة عن الإجراءات التي يقوم بها الموظفون بناءً على خبراتهم ومهاراتهم (Dnhkoul, 2018: 12).

حيث يرى (Darvishmotevali and Ali, 2020: 3) أن أداء الموظفين "هو القدرة التي يمتلكها الموظفون على تحقيق توقعات المنظمة"، ووفق (Nduati and Wanyoike, 2022: 362) "فهو عامل محوري في نجاح المنظمة حيث تلعب مشاركة الموظفين والالتزام والتحفيز دوراً مهماً في تحقيق أهداف المنظمة".

وترى الباحثة أن أداء الموظف هو مقياس للتفوق والفعالية الشخصية في أداء الوظائف المسندة إليه، وهو عامل مهم في تحقيق أهداف المنظمة ونجاحها.

ولتحقيق أداء متميز للموظفين، هناك ثلاثة عوامل رئيسية يجب توفيرها (المصوّل، ٢٠١٩: ٣٢):

- القدرة على الأداء: تتضمن هذه النقطة مهارات وقدرات الموظفين وقدرتهم على القيام بأعمالهم بكفاءة، حيث يمكن تعزيز هذه القدرة من خلال برامج تدريب وتطوير تستهدف تطوير مهاراتهم وزيادة قدرتهم على الأداء.

- الدافع: يرتبط برغبة الموظفين في العمل باندفاع وحماس، ويشجعهم على تحقيق أهداف المنظمة من خلال تحفيز الموظفين عبر تقديم مكافآت مناسبة وخلق بيئة عمل ملهمة حيث يلعب دوراً حاسماً في تشجيع الموظفين على التفاعل بشكل إيجابي لتحقيق أهداف المؤسسة.

- توفير الفرص: يعني منح الموظفين الفرص للأداء وتطوير مهاراتهم ويمكن تحقيق ذلك من خلال تفويض الصلاحيات ومنحهم مسؤوليات أكبر وزيادة حريتهم في اتخاذ القرارات حيث أن هذا التوجيه يساهم في تمكين الموظفين وزيادة مشاركتهم الفعالة في العمل.

وترى الباحثة أن أداء العاملين يمثل عنصراً أساسياً وحيوياً في نجاح أي منظمة أو مؤسسة وله تأثير كبير على نجاح واستدامة المنظمة .



### العلاقة بين السعادة الوظيفية وأداء الموظفين:

ترتبط السعادة بشكل إيجابي بأداء العمل حيث أن السعاد الوظيفية يمكن أن تؤدي إلى زيادة مستويات الكفاءة وتحسين جودة الإنتاج وزيادة مشاعر الفخر والاعتزاز لدى الموظفين وبالتالي تحقيق أداء أفضل (Jalali and Heidari, 2015: 772).

وترى الباحثة أن العلاقة بين السعادة الوظيفية وأداء الموظفين تعكس أهمية تأثير حالة السعادة على كفاءة وأداء الموظفين في العمل حيث أن هناك العديد من الدراسات والأبحاث التي توضح هذه العلاقة بشكل إيجابي من خلال زيادة الإنتاجية، والتفاعل الإيجابي مع زملاء ومدراء

### الجانب العملي:

#### الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف البحث قام الباحث باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package For Social Sciences، كما تم استخدام مستوى دلالة (5%) ويعتبر مستوى مقبول في العلوم بشكل عام ويقابله مستوى ثقة 95%، وتم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات لوصف عينة البحث.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- اختبار ألفا كرونباخ وذلك لمعرفة مدى ثبات فقرات الاستبانة.
- معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين المتغيرات.

### مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من الموظفين العاملين في وزارة الموارد المائية في العراق على اختلاف مستوياتهم الوظيفية والبالغ عددهم تقريباً (958) موظف، وقد تم توزيع استبيان منظم على عينة عمدية مؤلفة من (274) موظف من المجتمع الكلي حيث تم الاستبعاد ل (34) استمارة والاعتماد على (240) استبانة صالحة للتحليل، وشمل عبارات موزعة وفق مقياس ليكرت الخماسي وأعطيت الأوزان الآتية:



### الجدول (١) أوزان استبيان البحث

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

### وصف عينة البحث:

يبين الجدول (٢) الآتي توزع عينة البحث حسب الجنس حيث شملت العينة (١١٦) من الذكور و (١٢٤) من الاناث.

### الجدول (٢) توزع عينة البحث حسب الجنس

الجنس	
١١٦	ذكر
١٢٤	أنثى

ويبين الجدول (٣) الآتي توزع عينة البحث حسب المؤهل العلمي وسنوات الخبرة حيث شملت العينة (١٢٥) بكالوريوس و (١١٥) دراسات عليا، وبينت نتائج التحليل الإحصائي بأن النسبة الأكبر من عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة كانت للفئة (أكثر من ١٠ سنوات) وبنسبة (٥٤,٢%)، حيث يدل بأن أغلب أفراد العينة من أصحاب الخبرات.

### الجدول (٣) توزع عينة البحث حسب المؤهل العلمي وسنوات الخبرة

المؤهل العلمي	
١٢٥	بكالوريوس
١١٥	دراسات عليا
سنوات الخبرة	
٥٠	أقل من سنة
٣٠	١-٥ سنوات
٣٠	٦-١٠ سنوات
١٣٠	أكثر من ١٠ سنوات



### صدق الأداة:

يقصد بالصدق شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الأداة بطريقتين:

#### أ. الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين):

تمت الاستعانة بعدد من الأعضاء العاملين بهيئة التدريس أصحاب الاختصاص وذلك ليتم الاستفادة من معرفتهم وخبرتهم، وهذا يجعل الأداة دقيقة وموضوعية في عمليات القياس، حيث طلبت الباحثة منهم أن يبدوا رأيهم فيما يتعلق بمدى ملائمة الاداة للهدف الذي تم وضعها له ومدى وضوحها ومناسبتها للجزء الذي تنتمي له، كما قامت بإجراء التعديلات وفق توجيهات المحكمين للوصول الى الاستبانة بشكلها النهائي.

#### ب. صدق الاتساق الداخلي للفقرات:

حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين متوسط العبارات لكل متغير على حدا ومتوسط الفقرات مجتمعة وهذا موضح بالجدول (٤) الآتي:

الجدول (٤) الاتساق الداخلي للفقرات

المحور	معامل الارتباط	p-value
محور الالتزام العاطفي	٠,٩٠٦	**٠
محور الرفاهية الشخصية	٠,٩١٠	**٠
محور أداء الموظفين	٠,٩٦١	**٠

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

حيث نلاحظ من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين متوسط العبارات لكل محور على حدا مع المتوسط الكلي هي معاملات ثبات داخلي قوية بالنسبة لجميع المحاور ودالة إحصائياً ( $Sig < 0.05$ ) وبهذا تأكدت الباحثة من صدق فقرات أداة البحث.



### اختبار درجة الثبات (ألفا كرونباخ) Reliability Test-Alpha:

تم بحث مدى توفر الثبات في إجابات أسئلة الاستبانة باستخدام معامل المصدقية ألفا كرونباخ وذلك لأسئلة كل محور على حدة، والجدول (٥) يبين لنا أن قيمة معامل ألفا كرونباخ عند جميع المحاور أكثر من (٨٠%)، وهذا يعني إمكانية اعتماد نتائج الاستبانة والاطمئنان إلى مصداقيتها عند تحليل البيانات.

الجدول (٥) نتائج اختبار ألفا كرونباخ

ألفا كرونباخ	المحور
0.897	محور السعادة الوظيفية
0.858	محور الالتزام العاطفي
0.848	محور الرفاهية الشخصية
0.913	محور أداء الموظفين

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

### تحليل الوصفي لمحاور الدراسة:

١. التحليل الوصفي لمحاور السعادة الوظيفية:

أ. التحليل الوصفي لمحور الالتزام العاطفي:

الجدول (٦) التحليل الوصفي لمحور الالتزام العاطفي

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الإجابة وفق ليكرت
١. أشعر بارتباط قوي والالتزام العالي تجاه الوزارة التي أعمل فيها.	4.19	٠.636	%٨٤	موافق
٢. أسعى بجد واجتهاد كبير لتحقيق أهداف الوزارة التي أعمل فيها.	4.08	٠.615	%٨٢	موافق



موافق بشدة	٨٦%	٠.707	4.31	٣. الموظفون يلتزمون بالقيم والمبادئ التوجيهية للوزارة.
موافق	٨٤%	٠.774	4.18	٤. أحرص على قضاء باقي مسيرتي المهنية في هذه الوزارة
موافق	٨١,٤%	٠.717	4.07	٥. يملأني الفخر والاعتزاز عندما أخبر الآخرين عن عملي في هذه الوزارة.

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

ومن الجدول نلاحظ أن متوسط جميع العبارات يقع بين ٤,٠٧-٤,٣١ وهو يوافق الاجابة (موافق- موافق بشدة) وبوزن نسبي يفوق ٨٠% من الاستجابات وبالتالي هناك موافقة على المحور الخاص بالالتزام العاطفي كما أنه وفقاً لآراء عينة البحث فإن الفقرة الثالثة " الموظفون يلتزمون بالقيم والمبادئ التوجيهية للوزارة " جاءت بوزن نسبي بلغ ٨٦%.

#### ب. محور الرفاهية الشخصية:

الجدول (٧) التحليل الوصفي لمحور الرفاهية الشخصية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الإجابة وفق ليكرت
٦. أجد راحة ورضاً في حياتي المهنية.	4.35	٠.628	٨٧%	موافق بشدة
٧. يملأني الإيجابية معظم الأوقات أثناء أداء عملي الحالي.	4.21	٠.766	٨٤%	موافق بشدة
٨. أجد سعادة في العلاقة مع نفسي.	4.30	٠.675	٨٦%	موافق بشدة
٩. أتمتع بالقدرة على إتمام المهام بكفاءة وتحقيق التقدم والتجديد.	4.19	٠.700	٨٤%	موافق
١٠. أشعر بالرضا فيما يتعلق بطريقتي في	4.19	٠.788	٨٤%	موافق



				التواصل والتفاعل مع الآخرين.
--	--	--	--	------------------------------

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

ومن الجدول نلاحظ أن متوسط جميع العبارات يقع بين ٤,١٩-٤,٣٥ وهو يوافق الاجابة (موافق) وبوزن نسبي يفوق ٨٠% من الاستجابات وبالتالي هناك موافقة على محور الرفاهية الشخصية في كل العبارات.

## ٢. محور أداء الموظفين:

الجدول (٨) التحليل الوصفي لمحور أداء الموظفين

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الإجابة وفق ليكرت
٢١. أتحمل مسؤوليتي تجاه المهام التي أقوم بإنجازها.	4.07	٠.717	٨١,٤%	موافق
٢٢. أسعى دائماً لتطوير مهاراتي المهنية.	4.27	٠.713	٨٥,٤%	موافق بشدة
٢٣. لدي الاستعداد للمشاركة في دورات تدريبية.	4.27	٠.672	85.4%	موافق بشدة
٢٤. ألتزم بالحضور في الوقت المحدد في العمل.	4.14	٠.718	٨٣%	موافق
٢٥. أبذل جهداً كبيراً لضمان تنفيذ المهام المكلف بها بأقصى إمكانياتي.	4.11	٠.735	٨٢,٢%	موافق
٢٦. أنظر إلى قائمة المهام المُسندة لي.	4.35	٠.662	87%	موافق بشدة
٢٧. أبتكر حلاً إبداعياً لمواجهة التحديات الجديدة.	4.14	٠.692	83%	موافق
٢٨. أقوم بتحديد أولويات الأنشطة التي تحتاج إلى تطويرها.	4.28	٠.762	٨٦%	موافق بشدة
٢٩. أقدم المساعدة وأتعاون مع زملائي بكل احترافية.	4.28	٠.699	٨٦%	موافق بشدة
٣٠. أقوم ببناء علاقات إيجابية مع زملائي ورؤسائي في مكان العمل.	4.19	٠.724	84%	موافق

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS



ومن الجدول نلاحظ أن متوسط جميع العبارات يقع بين ٤,٠٧-٤,٣٥ وهو يوافق الإجابة (موافق-موافق بشدة) وبوزن نسبي يفوق ٨٠% من الاستجابات وبالتالي هناك موافقة على محور أداء الموظفين في كل العبارات.

#### نتائج اختبار الفرضيات:

لاختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل السعادة الوظيفية وأبعادها والمتغير التابع المتمثل في أداء الموظفين.

#### ١. الفرضية الرئيسية:

الجدول (٩) نتائج حسابات الارتباط بين المتغير المستقل (السعادة الوظيفية) والمتغير التابع (أداء الموظفين)

	السعادة الوظيفية	أداء الموظفين
السعادة الوظيفية	١	٠,٨٣٧
مستوى الدلالة		**٠
العدد	٢٤٠	٢٤٠

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

#### يتضح من الجدول (٩) ما يلي:

- ان قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل السعادة الوظيفية والمتغير التابع أداء الموظفين بلغت (٠,٨٣٧) مما يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابية وهي علاقة ارتباط مرتفعة ودالة احصائيا ( $Sig < 0.05$ ) وبالتالي يمكن الاستنتاج أنه (يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (٠,٠٥) للسعادة الوظيفية في أداء الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق) حيث يزيد ارتفاع قيمة أحدهما مع ارتفاع قيمة الآخر.



### أ. الفرضية الفرعية الأولى:

الجدول (١٠) نتائج حسابات الارتباط بين (الرفاهية الشخصية) والمتغير التابع (أداء الموظفين)

	الرفاهية الشخصية	أداء الموظفين
الرفاهية الشخصية	١	٠,٧٨١
مستوى الدلالة		**٠
العدد	٢٤٠	٢٤٠

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول السابق يتضح ان قيمة معامل الارتباط بين (الرفاهية الشخصية) والمتغير التابع (أداء الموظفين) بلغت (٠,٧٨١) مما يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابية وهي علاقة ارتباط مرتفعة ودالة احصائيا ( $Sig < 0.05$ ) وبالتالي يمكن الاستنتاج أنه (يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (٠,٠٥) للرفاهية الشخصية في أداء الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق) حيث يزيد ارتفاع قيمة أحدهما مع ارتفاع قيمة الآخر.

### ب. الفرضية الفرعية الثانية:

الجدول (١١) نتائج حسابات الارتباط بين (الالتزام العاطفي) والمتغير التابع (أداء الموظفين)

	الالتزام العاطفي	أداء الموظفين
الالتزام العاطفي	١	٠,٧٣٩
مستوى الدلالة		**٠



العدد	٢٤٠	٢٤٠
-------	-----	-----

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS

- من الجدول السابق يتضح ان قيمة معامل الارتباط بين (الالتزام العاطفي) والمتغير التابع (أداء الموظفين) بلغت (٠,٧٣٩) مما يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابية وهي علاقة ارتباط مرتفعة ودالة احصائيا ( $Sig < 0.05$ ) وبالتالي يمكن الاستنتاج أنه (يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (٠,٠٥) للالتزام العاطفي في أداء الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق) حيث يزيد ارتفاع قيمة أحدهما مع ارتفاع قيمة الآخر.

#### النتائج:

في ضوء نتائج اختبار الفرضيات توصل البحث إلى النتائج الآتية:

- هناك اتجاهاً إيجابياً بين أفراد العينة وجوانب الالتزام العاطفي في سياق العمل حيث يُمكن أن يكون هذا التأييد ناتجاً عن عوامل مثل الروابط العاطفية مع الزملاء، والالتزام تجاه الأهداف والقيم المشتركة في العمل.

- هناك استجابة إيجابية أو إقبالاً على جوانب تعزيز الرفاهية الشخصية في سياق العمل حيث يمكن أن يكون هذا الدعم مرتبطاً بعوامل مثل برامج الرفاهية، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل، والدعم النفسي والاجتماعي في بيئة العمل.

- هناك تأييد أفراد العينة لمحور أداء الموظفين، يشير ذلك إلى وجود تقدير إيجابي أو تأييد لأداء الموظفين في سياق الدراسة أو البحث حيث قد يرتبط هذا التأييد بعوامل مثل الفعالية الوظيفية، وتحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية، ومستوى الكفاءة العملية.

- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (٠,٠٥) للسعادة الوظيفية في أداء الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق.



- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (٠,٠٥) للرفاهية الشخصية في أداء الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق.

- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى (٠,٠٥) للالتزام العاطفي في أداء الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق.

### التوصيات:

انطلاقاً من الاستنتاجات فإن الباحث يقدم مجموعة من التوصيات، تحقيقاً للغرض المرجو من هذا البحث، وهي:

- تشجيع وزارة الموارد المائية على توفير بيئة عمل إيجابية وداعمة للموظفين.

- تصميم برامج تشجيعية لتعزيز السعادة الوظيفية، مثل فعاليات اجتماعية وتكريم الإنجازات الفردية والجماعية.

- تنفيذ استبيانات دورية لقياس مستوى السعادة الوظيفية والتفاعل مع النتائج.

- إقامة اجتماعات دورية وورش عمل لتعزيز التواصل بين الإدارة والموظفين.

- يفترض أن يلعب قادة القسم الإداري والمديرين العليا دوراً حيوياً في تنفيذ ومتابعة هذه الأنشطة.

### المراجع:

#### المصادر العربية:

#### أ. رسائل وأطروح:

١. العون، غزوه متروك. (٢٠١٩). واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل البيت، رسالة ماجستير، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت.

٢. المساعيد، لطفي. (٢٠١٥). درجة الالتزام الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في جامعة آل البيت، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت.



٣. المصول، ماجد محمود. (٢٠١٩). أثر التدوير الوظيفي على أداء الموظفين دراسة ميدانية على بنك سوريا الدولي الإسلامي، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية.

٤. نظيرة، حمودة. (٢٠٢٢). الرفاه النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تقرت، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح.

### البحوث والدوريات:

٥. إسماعيل، عمار فتحي وهديب، يوسف جاسر. (٢٠٢٢). دور السعادة الوظيفية في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، ١٤ (١)، ص ٣٨-٣٨.

٦. جمعة، محمود ونوري، حيدر وياسين، حمزة. (٢٠١٩). تأثير تطبيقات الهندسة البشرية في السعادة الوظيفية عن طريق الرضا الوظيفي- بحث استطلاعي في كلية الهندسة، تنمية الرافيدين، ٣٨ (١٢٤).

٧. حمادي، أحمد. (٢٠١٦). الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين: بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنهجات الالبان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ٢٢ (٩٤).

٨. فاطمة، مانع وزورة، بوهراوة. (٢٠٢١). السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، مجلة الاستراتيجية والتنمية، ١١ (٢)، ص ٤٠٨-٣٨٩.

٩. محمد، حيدر والكناني، عايد وحسين، خالد. (٢٠٢٣). مستوى الرفاهية الذاتية لدى طلاب جامعة القاسم الخضراء، مجلة المستنصرية لعلوم الرياضة، العدد الخاص بوقائع مؤتمر العلمي الدولي الرابع.

### Foreign References

#### A- Thesis & Dissertation:

10. Nduati, M. M., Wanyoike, R. (2022). Employee performance management practices and organizational effectiveness. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration, 3(10), 361-378.



## B. Journals & Periodicals:

11. Al-Ali, W., & Ameen, A., & Isaac, O... (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 (JBRMR)*, 13(4).
12. Ali, A., & Anis, J. (2018). CEO's Emotional Commitment Level and its Firm Capital Structure Choice: Decision Tree Analysis *Asian Journal of Economics and Empirical Research*, Vol. 5, No. 1, 65-78.
13. Dahkoul, Z. (2014). The determinates of employee performance in Jordanian organizations, *Journal of Economics, Finance and Accounting – (JEFA)*, , V.5, Iss.1, p.11-17.
14. Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*.
15. Hermina, U., & Yosepha, S. (2019). The Model of Employee Performance, *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69-73.
16. Jalali, Z., & Heidari, A. (2016). The relationship between happiness, subjective well-being, creativity and job performance of primary school teachers in Ramhormoz city, *International Education Studies*, 9(6), pp. 45-52.



17. Nafei, S. (2018). The role of workplace happiness in achieving organizational Brilliance a study on Sadat city university, Case Studies Journal, 7(12).
18. Novliadi, F., & Angraini, R. (2020). Happiness at Work Viewed from Job Satisfaction and Perceived Organizational Support, In Proceedings of the International Conference of Science, Technology, Engineering, Environmental and Ramification Researches (ICOSTEERR 2018) - Research in Industry 4.0.
19. Roy, R., & Konwar, J. (2020). Workplace Happiness: A Conceptual Framework, international journal of scientific and technology research, 9(1).
20. Yuan, L. (2015). The happier one is, the, more creative one becomes: an investigation on inspirational positive emotions from both subjective well-being and satisfaction at work, Psychology, 6, pp. 201- 209.