

مؤشرات السعادة التنظيمية ببيئات العمل وآليات تعزيزها لدى العمال

د. ويزة أوبراهم

مخبر الوقاية والأرغنوميا، قسم علم النفس والأرطفونيا والفلسفة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون -

تيارت، ouiza.oubrahem@univ-tiaret.dz

تاريخ الإيداع: 2025/05/21

تاريخ المراجعة: 2025/05/21

تاريخ القبول: 2025/10/01

ملخص

يهدف المقال إلى تبيان مؤشرات السعادة التنظيمية ببيئات العمل وآليات تعزيزها لدى العمال، وهذا لما لهذه السعادة من انعكاسات إيجابية على العمال وعلى ترقية ظروف العمل ورفع إنتاجية المؤسسات، خاصة مع تعدد وضعيات العمل في الآونة الأخيرة وما عرفت بيئات العمل من انتشار المخاطر المهنية بها بصفة واسعة النطاق، خاصة النفسية والاجتماعية منها والتي تؤثر سلبا على الصحة النفسية والتوافق النفسي للعمال بشكل خاص، حيث بات لزاما على المؤسسات توفير بيئات عمل محفزة توفر فرصا لنمو العمال وتقديمهم الوظيفي، مع توفير ظروف عمل مريحة تشعرهم بالراحة، والرفاهية، والسعادة، ما ينعكس إيجابا على دافعيتهم للعمل، ومشاركتهم في تحقيق أهداف المنظمة، فالعمال السعداء هم الأكثر ابداعا وإتقانا للعمل، والأكثر اهتماما بنوعية العمل المنجز.

الكلمات المفتاحية: سعادة تنظيمية، آليات تعزيز، مؤشرات سعادة تنظيمية، بيئات عمل، عمال.

Indicators of Organizational Happiness in the Workplace and Mechanisms for Its Enhancement among Employees

Abstract

This article aims to identify the indicators of organizational happiness and to explore effective mechanisms for enhancing it among employees. Organizational happiness has proven positive effects on workers. In light of the growing complexity of professional settings and the widespread of occupational risks, organizations are compelled to create motivating environments that foster employee career development and to provide supportive and comfortable working conditions which positively influence employees' motivation. Happy workers demonstrate greater creativity, precision, and commitment to high-quality work

Keywords: Organizational happiness, reinforcement mechanism, organizational happiness indicators, workplaces, workers.

مقدمة:

لقد حظي موضوع السعادة التنظيمية باهتمام الكثير من الباحثين وأرباب المؤسسات، وهذا نظرا للدور الفعال الذي يلعبه في بث الطاقة الإيجابية ببيئات العمل وشحن دافعية العمال للعمل بكل جهد وجدية، ما يثمر عن إنتاجية مرتفعة، وإنجاز مهام بطرق إبداعية مبتكرة، وخلق ولاء تنظيمي يجعل العامل يرى في المؤسسة عالمه ومجاله الآمن الذي يجعله يتطور وينمو، فيحافظ على مؤسساته، ويصبح عاملا ملتزما، يعمل بكل جد وإخلاص ولا يفكر في تغييرها.

وتعتبر السعادة التنظيمية عن حالة من الاندماج العاطفي والفكري لدى العامل، حيث يشعر بالانتماء العميق للمؤسسة التي يعمل فيها، وتحمله المسؤولية والتعهد بتحقيق النجاح لها، فيتخذ العامل هذا القرار بناءً على سياسات المؤسسة وممارساتها ونظرتها الإيجابية والمساندة تجاه الموظفين.

فبات الاهتمام بالسعادة التنظيمية من بين الأولويات التي على المؤسسات إيلاؤها كل الأهمية، وهذا لما لها من تأثيرات إيجابية على العامل وعلى المؤسسة، خاصة في ظل ما تشهده مؤخرا المؤسسات من انتشار الضغوطات النفسية بها، وكل مظاهر المخاطر النفسية الاجتماعية، ما يشكل خطرا على الصحة النفسية للعمال، وعدم شعورهم بالرضا والسعادة وعلى توافقه النفسي، إذ تغيرت ظروف العمل وتغيرت تنظيمات العمل بها، مع تعقد الأنساق الأمر الذي أدى إلى ظهور وضعيات عمل خطيرة، كما تعقدت علاقات العمل وأصبح العامل غير قادر على الاستجابة لكل هذه المتطلبات، نفسية، وجسدية، ومعرفية.

حيث تعمل السعادة التنظيمية على خلق بيئة عمل حماسية، مفعمة بالطاقة الإيجابية والدعم الاجتماعي، كما تزرع في نفوس العمال الأمان والطمأنينة، ما يعمل على جعلهم يشاركون في تحقيق أهداف المنظمة التي ينتمون إليها، وشعورهم بالانتماء التنظيمي وبالولاء، كما تعمل السعادة التنظيمية أيضا على رفع سلوكيات الثقة والمواطنة التنظيمية، فالعامل السعيد هو أساس رفع الإنتاجية والرفي بالمؤسسات إلى مصف المؤسسات الراقية المتطورة.

ونتيجة لكل هذه الأهمية التي يحتلها موضوع السعادة في بيئات العمل، ارتأينا في هذا المقال التطرق إلى مفهوم السعادة التنظيمية في بيئات العمل، وتحديد أبعادها، وأهم مؤشرات وانعكاساتها الإيجابية على العمال وعلى المؤسسات، محاولين في الأخير اقتراح بعض الحلول والآليات التي من شأنها ترقية السعادة في بيئات العمل، وتحقيق بيئة عمل تضمن عمالاً سعداء.

1- الإشكالية:

لقد حاول الانسان منذ القدم تسخير الطبيعة لصالحه، وذلك باستخدام مواردها الأولية وجعلها وسيلة لتلبية حاجياته ورغباته والحصول على الاتزان والتخلص من حالة التوتر، فاعتبر العمل الوسيلة الوحيدة لتحسين ظروف العيش وتحقيق الرفاهية.

حيث يطمح الفرد من خلال العمل إنلى تحقيق ذاته والمكانة الاجتماعية المرموقة، الأمر الذي يجعله دائما يبحث عن ظروف جيدة في العمل تحقق له التطور والنمو المهني، وتحافظ على صحته سواء النفسية منها أو الجسدية، وتجعله مستقرا نفسيا وبالتالي شعوره بالسعادة، هذه السعادة التي يعتبرها أرسطو والأخصائيون النفسانيون مثل جيمس (1890) أنها الهدف من حياة الانسان، فالإنسان يسعى دائما الى البحث عن السعادة⁽¹⁾.

وحسب (Mason & Cavin) السعادة التنظيمية ليست الحصول على المال بل هو الشعور الجيد الناتج عن العمل، الذي يعتبر المصدر الرئيسي لسعادة الأفراد، وهذا يتضح أكثر في المجتمع الأمريكي الذي يقضي أفراد

أوقاتا طويلة في العمل، ويتفوقون بذلك على أمثالهم بالمملكة المتحدة وألمانيا، وحسب الإحصائيات فإن 25 مليون عامل أمريكي من مجموع 130,5 مليون عامل يعملون أكثر من 49 ساعة في الأسبوع⁽²⁾.

ولقد حازت السعادة في مكان العمل على اهتمام الكثير من الباحثين في علم النفس والاجتماع والسلوك التنظيمي (Wright et al, 2007, p 93)، إلا أن النقاشات الأولى حول مفهوم السعادة في مكان العمل تعود إلى ثلاثينيات القرن الماضي، عندما تم تطوير واحدة من الاختبارات التي نجحت في إثبات العلاقة بين السعادة والإنتاجية والتي قدمها 1932 (Hersey)، الذي أجرى بحثه في أحد المصانع، ووجد أن الإنتاج يرتفع بنسبة 8%، إذ عبر العمال عن مشاعر إيجابية أثناء نوباتهم مقارنة بالمواقف التي كانت فيها مشاعرهم سلبية أكثر⁽³⁾.

ومع بروز علم النفس الإيجابي في نهاية التسعينيات أصبح مفهوم السعادة التنظيمية من المفاهيم الإيجابية في علم النفس، والذي عرف على أنه تجربة أو توظيف نفسي أمثل، ولقد عرفها أرسطو من منظورين منظور (hedonic) السعادة هي نتائج درجة التجربة الفردية للمتعة تجاه العمل، ومنظور (eudaimonic)، والتي تعرف على أنها عيش حياة كاملة (Virtuous) بالاعتماد على القدرات الإنسانية⁽⁴⁾.

كما حرص الأكاديميون وأصحاب السياسات خلال العقود القليلة الماضية على دراسة كيفية قياس سعادة الشعوب، كما كان لبعض الحكومات والمنظمات غير الحكومية، والشركات الخاصة دوراً هاماً في وضع عدد من المقاييس الموثوقة لتقييم الحالة النفسية يوماً بعد يوم، والنظرة إلى الحياة ككل، وقد أسفرت هذه الجهود الدولية عن وضع مؤشرات لقياس السعادة وجودة الحياة ومن بينها مؤشر التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وأهداف التنمية المستدامة التي حددتها الأمم المتحدة، وكلاهما يركز على دعم مقومات السعادة وجودة الحياة مثل التعليم والسلامة والدخل والصحة البيئية.

ومن بين المساهمات أيضاً نجد مؤشر - حياة أفضل - لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لتصنيف دول العالم سنوياً على أساس جودة حياة مواطنيها، كما وضعت مملكة بوتان مؤشر - إجمالي السعادة الوطنية -، تلتها كل من المملكة المتحدة وتشيلي اللتين وضعتا مقاييس وطنية خاصة بقياس السعادة، وفيما يخص بيانات العمل، تقوم مؤسسة (غالوب) الأمريكية لاستشارات الأداء في بيانات العمل الدولية (Gallup) بتطبيق استبيان (Q12) الذي يتضمن 12 سؤالاً لتقييم رضا الموظفين في عدد من الجوانب في بيئة العمل⁽⁵⁾.

كما يؤكد (Ranawat, 2015, 92) أن إحدى المحاولات الأولى لتحديد وقياس جودة الحياة في العمل هو عقد مؤتمر دولي حول جودة الحياة في العمل في نيويورك (1972)، ومن ثم تأسيس المجلس الدولي لجودة الحياة في العمل لغرض مناقشة كيفية تهيئة الظروف المناسبة لحياة عمل أكثر إنسانية وإضفاء الطابع الإنساني على مكان العمل⁽⁶⁾. وقد شهدت السنوات الأخيرة أبحاثاً كثيرة مرتبطة بتنمية المشاعر الإيجابية في أماكن العمل وفي مقدمتها شعور السعادة أثناء تأدية العمل لأن الموظفين السعداء هم الأكثر إبداعاً واهتماماً بنوعية العمل، وبالتالي سينعكس ذلك على المنظمات بأن تصبح أكثر جاذبية وإنتاجية وكفاءة⁽⁷⁾.

وتلعب بيئة العمل دوراً هاماً في تحقيق السعادة، فالمنظمات التي تعمل في بيئات تنافسية وهدفها الأول تحقيق مكانة متقدمة بين المنافسين يمكن لها تحقيق ذلك بخلق بيئة عمل عالية الجودة وعلاقات عمل صحية تخلو من الصراعات والمشاحنات الهدامة للمؤسسة⁽⁸⁾.

إذ إن توفير بيئة عمل ذات جودة عالية تجعلهم ذا أداء عالٍ ومتميز، فضلاً عن زيادة شعورهم بالسعادة في بيئة عملهم، وزيادة السلوكيات الإيجابية وترسيخ الهوية التنظيمية الجيدة للعاملين⁽⁹⁾.

وتقترن السعادة التنظيمية ببيئة العمل بالظروف المحيطة، وتوفير فرص النمو، والأمن المستمر وتطوير القدرات الشخصية، إذ كلما كانت البيئة إيجابية من وجهة نظر العمال زاد من مستوى الرضا والسعادة والإنجاز.

إن تبني السعادة الوظيفية كنهج ينعكس إيجاباً على المنظمة ككل من خلال زيادة حماسة الموظفين وولائهم وجديتهم في العمل، والرغبة في الإنتاج، وزيادة نسبة الرضا وولائهم، وحبهم للعمل⁽¹⁰⁾.

وأشار (Fisher 2010) أن المواقف الإيجابية الفردية والجماعية (الارتباط العاطفي، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، والمشاركة)، لا ترتبط فقط بالنتائج المرغوب فيها من الناحية التنظيمية بل تنتبأ أيضاً بالأداء الفردي والوحدة التنظيمية، والاحتفاظ بالموظفين، ورضا الزبون، وسلوك المواطنة التنظيمية⁽¹¹⁾.

وتوصل (Proctor, 2014, 16) إلى استنتاج مفاده أن الأداء والسعادة عنصران مهمان لنجاح المنظمة فهما يسيران جنباً إلى جنب، فالعمال السعداء يركزون على ما هو مهم وما يمكنهم التأثير عليه بغية تحقيق الأداء العالي والإبداع في أعمالهم الموكلة اليهم⁽¹²⁾.

ومؤخراً ظهرت في بعض المؤسسات مهنة مدراء السعادة ضمن الممارسات الإدارية المعاصرة (Chief Happiness officer)، تربط هذه الوظيفة بين ثلاثة مجالات أساسية وهي إدارة الموارد البشرية، والاتصالات الداخلية والتطوير الشخصي، ومهمتها مرافقة المؤسسات والعاملين في تحقيق الأهداف من خلال جودة الحياة الوظيفية والعمل على إسعاد الآخرين، وظهرت هذه الوظيفة أكثر مع المؤسسات الناشئة تحت مسمى Gardien, Fell Good manager, monsieur sourire, Directeur Well-Being, du Bonheur⁽¹³⁾.

يتضح مما تم عرضه، أن السعادة التنظيمية من بين المتغيرات جد هامة التي يجب دراستها وإيلائها كل الأهمية، وفهم مؤشراتها، وتحديد العوامل المؤثرة فيها، وكيفية تعزيزها في بيئات العمل، وماهي العوامل التي تحول دون تحقيقها، وهذا قصد خلق جو عمل محفز، ومريح، يحقق للعمال قدراً هاماً من السعادة والابتهاج، وبالتالي العمل بكل جدية ودافعية.

ونتيجة لكل هذه الأهمية التي تكتسبها السعادة التنظيمية في بيئات العمل، ارتأينا في هذا المقال التطرق إلى مفهوم السعادة التنظيمية، وتبيان مؤشراتها في بيئات العمل وآليات ترقيتها لدى العمال، وانعكاساتها الإيجابية على العمال وكذا على المؤسسات، وهذا بطرح التساؤلات التالية:

1- ما المقصود بالسعادة التنظيمية؟

2- ما مؤشرات السعادة التنظيمية في بيئات العمل؟

3- ماهي آليات تعزيز السعادة التنظيمية لدى العمال؟

2- أهمية الدراسة:

تعتبر السعادة التنظيمية من بين المواضيع والمفاهيم جد هامة التي يجب دراستها، وتحديد العوامل المؤثرة فيها في بيئات العمل، وهذا نظراً للدور الفعال الذي تلعبه في خلق بيئة عمل محفزة، مفعمة بالرضا، والأمان والطمأنينة، كما تعمل أيضاً على رفع السلوكيات الإيجابية لدى العمال والتي تهدف كلها إلى تحقيق أهداف المنظمة، مع رفع مستويات الانتماء والولاء التنظيمي، مما يقلل من معدلات الدوران في العمل، فالعامل السعيد هو عامل منتج ومبدع في عمله، كما أن انعدامها في بيئات العمل تؤدي إلى خلق بيئة عمل تشاؤمية يسودها القلق والتوتر، وكثرة الصراعات بين العمال، وانعدام الاستقرار الوظيفي، الأمر الذي سيؤثر حتماً على التوافق النفسي للعمال وعلى إنتاجيتهم.

3- مفهوم السعادة التنظيمية:

3-1- مفهوم السعادة:

تعتبر السعادة من بين أهم الأهداف التي يسعى الفرد لتحقيقها في حياته، فهي مرتبطة بمفاهيم الراحة، والرفاهية والاستقرار والتي يعتبرها الفرد أساس الحياة الهادئة، وحسب أفلاطون فالسعادة تنبع من شعور الإنسان بالرضا عما أنجزه، وليس بما كسبه من إنجازات⁽¹⁴⁾.

ومصطلح السعادة (Happiness) له شقان، الشق الأول هو الشق التجريبي ويشير إلى الحالة النفسية في اللحظة الراهنة والشعور بمشاعر إيجابية مثل البهجة والحماس والحب والأمل، وفي هذا السياق، تكمن السعادة في تغليب تلك المشاعر الإيجابية على المشاعر السلبية، أما الشق الثاني فهو شق تقييمي، وفيه يفكر الأفراد في لحظات السعادة التي عاشوها من قبل وكيف يمكن أن يساهم ذلك في بث رضاهم العام⁽¹⁵⁾.

ولقد أشار (MC Gonagle 2015 p 13) إلى أن مفهوم السعادة يتداخل مع مفاهيم كثيرة، فبصرف النظر عن تعريفات القواميس، فإنها تفشل في التمييز بين مصطلح السعادة وبعض المصطلحات المستخدمة مثل الرضا، والرفاهية، والرفاهية النفسية والرفاهية العاطفية، وفي هذا السياق نجد أن أغلب الباحثين يعرفون السعادة بأنها الرفاهية النفسية⁽¹⁶⁾.

وقد عرف ريف وسنقر (Ryff & Singer 2008) السعادة على أنها ذلك الشعور والإحساس بمشاعر جميلة والقيام بالأشياء المفضلة لدى الفرد، والتي تكون متماشية مع أخلاقياته ولا تؤذي ذاته وذات مغزى وأهمية في نموه الشخصي⁽¹⁷⁾.

أما هاريس (Harris 2018) فينظر إلى السعادة من ثلاثة جوانب أساسية وهي الجانب الأول خاص بالمتعة أي السعادة في المتعة، الجانب الثاني مرتبط بمدى رضا الفرد، والجانب الثالث مرتبط بالحياة الفاضلة والكرامة ومدى إشباع الفرد حاجياته الأساسية⁽¹⁸⁾.

يظهر من التعاريف المقدمة للسعادة على أنها الإحساس بمشاعر إيجابية، والبهجة، والأمل والحماس، والرضا عن الحياة، وتقترب السعادة بتواجد الفرد في بيئة تحقق نموه الشخصي، فيتميز الشخص السعيد بانفعالاته الإيجابية ورضاه عن الحياة، وغياب الانفعالات السلبية التشاؤمية كالاكتئاب والقلق.

3-2- مفهوم السعادة التنظيمية:

تعتبر السعادة التنظيمية من بين المواضيع الهامة التي يجب دراستها، وهذا نظرا لما تكتسبه من أهمية وانعكاسات إيجابية على العامل وعلى المؤسسة، فالموظف السعيد يتميز بصحة جيدة، وستكون علاقاته ناجحة وسترتفع إنتاجيته وإبداعاته في العمل وغيرها من الآثار الإيجابية اللازمة للنهوض بمستوى الإنجاز والوصول إلى الغايات والتطلعات، وقد اختلف الباحثون في إعطاء تعريف للسعادة التنظيمية، وهذا نتيجة اختلاف تخصصاتهم وتناولاتهم، وفيما يلي بعض التعاريف الواردة في تعريف السعادة التنظيمية.

تعتبر السعادة شعوراً داخلياً بالرفاهية، ويعتبر العمل من أهم العوامل في حياة الفرد المسببة لسعادتهم حيث يوفر لهم مواردهم المادية والاجتماعية، والعاطفية، فتحقق السعادة في العمل الأهداف الشخصية والتنظيمية معا. السعادة التنظيمية هي حالة من الاندماج العاطفي والفكري لدى الموظف، حيث يشعر بالانتماء العميق للمؤسسة التي يعمل فيها، وتحمله المسؤولية والتعهد بتحقيق النجاح لها، فيتخذ الموظف هذا القرار بناءً على سياسات المؤسسة وممارساتها ونظرتها الإيجابية والمساندة تجاه الموظفين⁽¹⁹⁾.

السعادة التنظيمية حالة شعورية تنتج عن إدراك العامل لجملة من المحددات الداخلية والخارجية للعمل كالمعرفية، والفيزيولوجية، والمزاجية والاجتماعية، فكلما كان إدراكه إيجابيا شعر بالرضا والسعادة، والعكس (20). تعرف السعادة التنظيمية على أنها تلك المشاعر الإيجابية التي يشعر بها العمال تجاه المنظمات التي يعملون بها، وكذا المهام والمسؤولين، حيث تعتبر كل من العوامل التالية عوامل مسببة للسعادة التنظيمية: وجود فرص لاكتساب مهارات ومعارف جديدة، والعدالة التنظيمية في بيئة العمل، والدعم الاجتماعي، ووجود ثقافة تنظيمية جيدة وصحية، كل هذه العوامل تعمل على رفع مستويات السعادة التنظيمية، وبالتالي رفع الدافعية ومستويات الاندماج المهني (21).

يعرف (Jun Junan 2020) السعادة التنظيمية على أنها إحدى المشاعر الإيجابية التي يمتلكها الفرد، وأنها تعني السعادة في مكان العمل والتي تؤدي إلى تجارب إيجابية في العمل من خلال الحكم اللطيف على المواقف الإيجابية والتجارب الممتعة عن طريق المشاعر والحالات المزاجية الإيجابية (22).

يظهر من التعاريف المقدمة للسعادة التنظيمية على أنها تلك المشاعر الإيجابية والسعيدة التي يشعر بها العامل تجاه العمل والوظيفة، فتكون انفعالاته إيجابية، وتفاعلية، وراضيا عن العمل، مع غياب الانفعالات السلبية التشاؤمية، وترتبط السعادة التنظيمية ببيئة عمل تحقق الأهداف الشخصية والتنظيمية للعمال وتحقق لهم نموا مهنيا.

3-3- أبعاد السعادة التنظيمية في بيئات العمل:

تنفق أغلب الدراسات المعاصرة: (Stankeviciute, 2020) (Rastogi, 2020), (Kiran and Khurram & Jun Junan), (et al, 2021)، على أن أبعاد السعادة في العمل تتمثل في:

أ- الارتباط العاطفي:

يعرفه Schaufeli et al 2007 بأنه حالة ذهنية إيجابية ومرضية مرتبطة بالعمل تتميز بالحيوية والتفاني والاستيعاب.

ويرى Sallas- Vallina and Alegre 2007 أنه عبارة عن شعور خاص بالطاقة والتحفيز المرتبط بالقدرة على الشعور بالإثارة والحيوية والحماس والعاطفة في العمل.

ب- الرضا الوظيفي:

وهو حالة عاطفية ممتعة أو إيجابية ناتجة عن تقييم الوظيفة أو الخبرة الوظيفية (23). كما يعرف على أنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو، والتقدم، وتحقيق أهدافه بها (24).

ج- الالتزام العاطفي:

ويشير إلى درجة ارتباط الموظف بالمنظمة التي يعمل بها، ويرتبط ارتباطا وثيقا بالمواقف الإيجابية في مكان العمل، ويشير إلى الالتزام الفعال والبقاء في المنظمة وهو جزء من السعادة في العمل، فنجد العامل متعاطفا مع أهداف المنظمة وقبولها (25).

والأفراد الملتزمون عاطفيا بأعمالهم هم أكثر استعدادا لتطوير مواقف مواتية تجاهها وإظهار استعدادهم للمساهمة طوعية في الأداء السليم (Ali and Anis, 2018, p67) إضافة إلى الترابط العاطفي أو الانسجام الشعوري مع قيم وأهداف المنظمة (26).

كما توجد تصنيفات أخرى لأبعاد السعادة منها:

أ- التأثير العاطفي الإيجابي:

وهو عبارة عن العواطف التي تأتي من المتعة والإثارة والراحة، وهي تمثل المؤثرات الإيجابية وتشير إلى السعادة العالية، ويتميز التأثير الإيجابي بكثير من الخصائص التي ترتبط به منها التفاؤل، والثقة، وفعالية الكفاءة الذاتية، والطاقة، والنشاط، والسلوك الاجتماعي الإيجابي، والفعالية في التفاعل مع التحديات، والإجتهاد والمرونة.

ب- التأثير العاطفي السلبي:

وهو عبارة عن العواطف التي تأتي من القلق، والاكتئاب والاستياء، وهي تمثل المؤثرات السلبية وتشير إلى انخفاض السعادة.

ج- القبول المرضي:

وهو عبارة عن عملية الإدراك التي تتعلق بتطوير العاملين لمهاراتهم وإمكاناتهم في العمل، والتقدم في تحقيق أهداف حياتهم، ففي حالة إن وجدت السعادة في مكان العمل فإن التأثير الإيجابي سوف يسود على التأثير السلبي، وفضلا عن ذلك فإنه سوف يكون من الممكن تطوير تجارب القبول المرضي لدى العاملين⁽²⁷⁾.

4- مؤشرات السعادة التنظيمية في بيئات العمل وآليات تعزيزها لدى العمال:

تلعب السعادة التنظيمية دورا أساسيا في ترقية ظروف العمل وفي رفع الإنتاجية، إذ تعمل السعادة على خلق بيئة عمل إيجابية، تشجع العمال على العمل بكل دافعية وحماس، وزيادة الولاء التنظيمي، وارتفاع مستويات المواطنة التنظيمية، وفي نفس الوقت يمكن للسعادة أن تقلل من معدلات الدوران في العمل، وتحقق للمنظمات ربحية أكبر وتكاليف أقل.

ونتيجة لكل هذه الأهمية التي نكتسبها السعادة التنظيمية في بيئات العمل، ظهرت العديد من الدراسات والأبحاث والتي حاولت دراسة مؤشرات، وتحديد العوامل التي تحول دون تحقيقها والحد منها، وذلك لتحقيق بيئة عمل صحية محفزة تبعث الراحة، والأمان والسعادة في نفوس عمالها، كما حاولت أيضا هذه الدراسات دراسة التأثيرات الإيجابية لها قصد ترقيتها وتعزيزها لدى العمال.

ففي دراسة لأيلي الحكيم، وآمل عدنان موسى كنجي (2024) حول العلاقة بين أبعاد السعادة التنظيمية المتمثلة في الرفاهية الشخصية، والالتزام العاطفي، على الأداء الوظيفي لدى الموظفين في وزارة الموارد المائية في العراق على اختلاف مستوياتهم الوظيفية، على عينة قدرها 240 موظف، بينت الدراسة أن كل محاور السعادة جاءت بنسب عالية والمتوسط الحسابي مرتفع، مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0,05، للسعادة الوظيفية وأداء الموظفين⁽²⁸⁾.

وهي نفس النتائج التي توصلت إليها دراسة مانع فاطمة وبهراوة زورة (2021) حول قياس أثر السعادة في مكان العمل على أداء الموظف، والكشف عن أهم الأبعاد التي تؤثر على أداء الموظفين، بمعدل أو يزيد عن 50%، تم توزيع الاستبيانات على عينة قدرها 70 موظفا إداريا من مختلف الكليات التابعة لجامعة الشلف، ومن بين النتائج المتوصل إليها وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد السعادة في مكان العمل وأداء الموظفين، وأيضا وجود أثر معنوي لأثر الفخر على الأداء الوظيفي بنسبة أقل من 50%⁽²⁹⁾.

فكلما شعر العمال بالسعادة في بيئات عملهم، وكانوا راضين عن ظروف العمل وعن فرص الترقية، والنمو والتقدم الوظيفي زادت دافعيتهم للعمل وأنجزوا العمل بكل إتقان وتقان، مع ابتكار طرق جديدة للعمل، كما شاركوا أكثر في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامهم وترقيتها، وارتفعت إنتاجيتهم كما ونوعا.

كما تعمل السعادة في العمل على توطيد الثقة التنظيمية بين العمال، هذه الثقة التي تعتبر في وقتنا الحالي من أهم العوامل والركائز الرئيسة في كفاءة وفعالية مجموعات العمل، ونجاح العلاقات الفردية والجماعية داخل التنظيم، والتي تعرف على أنها ثقة أحد الأطراف بأن الطرف الآخر سوف ينجز التزاماته في علاقة معينة وذلك بالاعتماد على مجموعة المعلومات المتاحة والمشاركة بين الطرفين، فضلا عن تحديد درجة ومستوى تفويض بعض المهام والمسؤوليات للموظفين الذين يمثلون التوقعات الإيجابية لإنجاز المهام والمسؤوليات، ففي دراسة لياسر لطيف خلف (2022) بهدف معرفة العلاقة بين السعادة التنظيمية والثقة التنظيمية لدى موظفي جامعة الفلوجة ببغداد، على عينه قدرها 40 فردا، توصلت أن هناك علاقة بين السعادة في مكان العمل والثقة التنظيمية، فكلما ارتفعت مستويات السعادة لدى الأفراد كانوا أكثر ثقة ببعضهم البعض، وشاركوا في إنجاز العمل وتفويض بعض المهام، وكلما كانت سيرورات الاتصال وسيران المعلومات أكثر فعالية ما يؤدي إلى رفع الأداء والإنتاجية⁽³⁰⁾.

فتعمل الثقة التنظيمية على خلق جو من الأمان والطمأنينة بين العمال في بيئات عملهم، ما يؤدي إلى التقليل من انتشار المخاطر النفسية الاجتماعية في بيئات العمل، وآثارها السلبية على الصحة الجسدية والنفسية للعمال، ناهيك عن التكاليف الباهظة التي تتكبدها المؤسسات للتحكم فيها.

كما تعمل السعادة التنظيمية على شعور العمال بالانتماء والارتباط والاندماج القوي مع أهداف المنظمة وقيمتها، ورغبتهم وقابليتهم لبذل أكبر جهد وعطاء لصالح المؤسسة والافتخار بعضويتها والانتماء إليها، ويعملون جاهدين لترقيتها، إذ تلعب برامج الحياة الوظيفية دورا كبيرا في تحسين بيئة العمل وتوفير البيئة المفضلة التي تحظى برضا العاملين، فعندما يستمتع العاملون بوظائفهم ويفتخرون بها يتولد عندهم التزام قوي بتعليمات وإجراءات وجودة العمل، فقد أظهرت الدراسات أن لبرامج جودة الحياة الوظيفية أثارا إيجابية على المنظمة، فإذا كانت بيئة العمل المادية سليمة وصحيحة وآمنة من المخاطر فإنها ستعكس بشكل إيجابي على نفسية الفرد وسلوكياته، وتطابقه، وتجاوبه النفسي الجسدي الفعال مع عمله⁽³¹⁾.

كما تلعب السعادة التنظيمية دورا كبيرا في الحد من السلوكيات المناوئة للعمل، فهي تعمل على تحسين ظروف العمل النفسية والاجتماعية، فيصبح العمال أكثر صلابة نفسية وأكثر استعدادا للعمل وإتقانه، وتصبح سلوكياتهم إيجابية تصبو كلها إلى الأهداف العامة للمؤسسة، وهذا ما بينته الدراسات والتي أشارت إلى أن العلاقة بين السعادة والسلوكيات الإيجابية في أماكن العمل سببية (Loyods, 2019)، وأن الأفراد السعداء لهم القدرة على المثابرة والقيام بالمهام الصعبة وإنتاج العمل بأكثر كفاءة وكذلك يكونون مبدعين في عملهم⁽³²⁾.

كما ترتفع نسبة مشاركة العمال في العمل، ويشاركون في كل القرارات التي تتعلق بمهامهم وبترقية المؤسسة، وهذا نتيجة حماسهم للعمل، فقد أوضح (Atan et al (2020 أن المشاركة تدور حول شعور فريد بالطاقة والتحفيز المرتبط بالإثارة والعاطفة في العمل، كما أشار (Singh et al, (2018 أن الموظفين السعداء لديهم شعور أكبر بالمشاركة في العمل، ويظلون واثقين ومتفائلين بشأن العمل مقارنة مع زملائهم غير السعداء الذين هم أقل شعورا بالمشاركة أو السعادة في العمل، والذين يتعرضون للتوتر والإرهاق، مما سيؤدي إلى تقليل أدائهم الوظيفي، بحيث تعتبر السعادة التنظيمية مؤشرا على مدى اهتمام الإدارة بمواردها البشرية، فيصبح العامل أكثر مشاركة و مبادرة لاتخاذ القرارات.

وهذه النتائج هي نفسها توصلت إليها دراسة (Santos, et al (2023 أن للسعادة التنظيمية تأثيرا إيجابيا على سلوكيات الموظفين مع زملائهم مثل الإيثار والمجاملة والروح الرياضية والفضيلة المدنية والضمير⁽³³⁾.

وفي نفس السياق، تعمل السعادة التنظيمية على ترقية سلوكيات المواطنة التنظيمية، إذ أثبتت دراسة AI - (Shami et al, 2023) العلاقة بين المواطنة التنظيمية ومشاركة الأفراد أفكارهم طوعية، وأثبتت أن الأفراد السعداء لديهم ارتفاع في سلوك المواطنة التنظيمية⁽³⁴⁾.

ونفس النتائج توصلت إليها كل من دراسات (Agustina, (Santos et al, 2023), (AL Shamsi et al, 2023) et al, 2020) والتي جمعت بين السعادة في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية وأن هناك تأثيراً إيجابياً بين السعادة في العمل وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وأن السعادة في مكان العمل ترتبط بشكل إيجابي بسلوك الموظف تجاه الآخرين.

كما تتحقق السعادة في بيئات العمل التي تحتوي على أنظمة العمل عالية الجودة مثل (التدريب، والتقييم القائم على السلوك، والأمن الوظيفي، ومشاركة الموظفين، والمكافآت الفعالة والتواصل)، وهذا ما بينته دراسة قمر وآخرين (Qamar, et al, 2023)، حيث يمنح ذلك للموظفين فرصاً مرغوباً فيها للتقدم الوظيفي، فالسعادة التنظيمية مقترنة بتوفير كل هذه العوامل (أي المهارات الموجهة نحو العمل، والترقيات إلى المناصب العليا، والنمو الوظيفي المطلوب)، والتي تساهم في تطور العمال ونموهم المهني ما يجعلهم يعملون بكامل إمكاناتهم ويساهمون في تحسين منتجات مؤسساتهم وخدماتها وعملياتها، مما يحسن تجربتهم المزدهرة، وبالتالي العمال السعداء هم عمال راضون، وملتزمون ومشاركون⁽³⁵⁾.

ومن بين أكثر السلوكيات التي تعمل السعادة التنظيمية على تدعيمها وترقيتها هي الدعم الاجتماعي وتنظيم العاطفة، هذه السلوكيات الهامة تلعب دوراً فعالاً في رفع مستويات الأمان والراحة النفسية للعمال، وخفض مستويات الضغط النفسي والاحتراق المهني، ففي دراسة لـ Merida - Lopez (2019) بينت التفاعل بين القدرة على تنظيم العاطفة والدعم الاجتماعي المدرك في مكان العمل، كمؤشرات على الرضا الوظيفي والسعادة، فكلما تحقق الرضا الوظيفي والسعادة ببيئات العمل كان هناك أكثر تنظيم للعاطفة والدعم الاجتماعي⁽³⁶⁾.

كما تعمل السعادة في العمل على الحفاظ على الموهوبين، وتعزيز المرونة في مكان العمل، وإبقاء الموظفين في مكان عملهم، وأن الموظف السعيد هو موظف راضٍ⁽³⁷⁾.

إن متغير السعادة التنظيمية كمتغير وسيط يساهم في زيادة تأثير جودة حياة العمل في تحسين إدارة علاقات الزبائن، وبالتالي فإن وجود السعادة التنظيمية سيعوض جزءاً من التأثير المباشر لجودة الحياة في إدارة علاقات الزبون، ففي دراسة م.د سارة علي سعيد العامري، وآخرين (2021) على عينة الدراسة من 183 فرد من مدراء الأقسام ومسؤولي الشعب ومسؤولي الأنشطة في الخطوط الأمامية ذات التماس مباشر بالزبون في عينة من فنادق الدرجة الممتازة في بغداد، بينت الدراسة أن السعادة التنظيمية تؤثر إيجاباً على زيادة تأثير جودة الحياة في العمل وعلى تحسين إدارة علاقات الزبون⁽³⁸⁾.

وهكذا، فإن جودة الحياة في العمل والسعادة متغيران لا يكادان يفصلان عن بعض، فكلما تحققت جودة الحياة في العمل والتعويضات العادلة، والوضع القانوني، وتوفير فرص النمو والأمن المستمر والتكامل الاجتماعي، وتطوير القدرات الشخصية، وبيئة العمل الآمنة والصحية ارتفعت مستويات السعادة في العمل، لما لذلك من تأثير إيجابي على كل ظروف العمل، وكلما كانت جودة الحياة والعمل أفضل للعاملين زادت سعادتهم التنظيمية.

يظهر مما تم عرضه من دراسات حول أهمية السعادة ببيئات العمل، والدور الفعال الذي تلعبه السعادة التنظيمية في زيادة الأداء ورفع المردودية، وفي خلق وإيجاد بيئة عمل مفعمة بالحيوية والنشاط والمشاركة الفعالة للعمال، ورفع

مستويات المواطنة التنظيمية، كل هذا سيؤدي حتما إلى نقص معدلات الدوران في العمل، الأمر الذي يلزم أرباب المنظمات بتوفير بيئات عمل جيدة، ومحفزة، تمنح للعمال فرصا للتطور والنمو الوظيفي، وتحافظ على صحتهم النفسية والجسدية، فالعامل السعيد عامل منتج، والعامل المنتج مريح.

لكن عدم شعور العمال بالسعادة سيؤدي إلى نتائج سلبية كثيرة، ففي دراسة على 50 عاملا من الشركة المصرية للأدوية، بينت أن أعراض نقص السعادة في العمل تتمثل في زيادة نسب الشكوى، والإحساس المستمر بالملل، وكثرة الغيابات والتأخرات، وانتشار أعراض القلق، والخوف، وانخفاض جودة العمل، وسوء العلاقات مع الإدارة والعمال، ومن العوامل التي تم ذكرها حول رفع درجة السعادة داخل المؤسسات نجد دعم الإدارة العليا، وتنفيذ العدالة بشتى أنواعها، وتشجيع الإبداع والمشاركة في اتخاذ القرارات، ونشر سلوكيات السعادة داخل الشركة، والاهتمام بالخدمات والأنشطة المقدمة للعاملين وكذا الاهتمام بمشكلاتهم النفسية والأسرية⁽³⁹⁾.

وإيماننا من بعض المؤسسات بالدور الفعال الذي تلعبه السعادة التنظيمية في بيئات العمل، عملت على توظيف مدراء للسعادة في بيئة عملها يسهرون على تحقيق السعادة للعمال والقضاء على كل العوامل التي تحول دون تحقيق ذلك، فعندما قررت شركة غوغل (Google) مثلا تحويل مهندس البرمجيات (MENG TAN) إلى مدير السعادة في البيئة الوظيفية، كان ذلك إيماننا منها على ثورية وفعالية هذه الوظيفة، من خلال النتائج الإيجابية التي ساهمت في تحقيقها، وحسب تقرير The carrer Bliss 50 Happiest companies 2020 احتلت العملاقة غوغل المرتبة الأولى في الولايات المتحدة الأمريكية في تحقيق السعادة لموظفيها في البيئة الوظيفية، حيث تمكنت من بناء ثقافة تنظيمية سعيدة من خلال برامج التكريم والتقدير، وتوفير فرص هامة للنمو، وتوجيه العاملين لاختيار أفضل المسارات الوظيفية التي تتناسب واحتياجاتهم وقدراتهم⁽⁴⁰⁾.

خاتمة:

يتبين لنا مما تم التطرق إليه، الدور الفعال الذي تلعبه السعادة التنظيمية في بيئات العمل، وأهمية دراستها ومعرفة مؤشراتها لدى العمال، خاصة مع تعدد وضعيات العمل في الآونة الأخيرة وانتشار المخاطر المهنية بشتى أنواعها، خاصة النفسية والاجتماعية منها، والتي تؤثر سلبا على الصحة النفسية والتوافق النفسي للعمال. حيث تعمل السعادة التنظيمية على خلق بيئة عمل محفزة، ومفعمة بالحياة، والمشاركة الإيجابية والفعالة للعمال الهادفة إلى الرقي بمؤسساتهم، كما ترتفع نسبة السلوكيات الإيجابية اتجاه الآخر، مع ارتفاع الشعور بالمواطنة التنظيمية، وارتفاع مستويات الانتماء الوظيفي ما يقلل من الدوران في العمل، على عكس بيئات العمل التي يشعر فيها الفرد بالتعاسة والشقاء، فهم ينظرون إلى العمل نظرة تشاؤمية، مع كثرة حالات التغيب والتأخرات، وكثرة الصراعات في العمل، وانتشار الثقافة التنظيمية السلبية التي تجعل جو العمل مكهريا ومشحونا بالطاقة السلبية. لذا وجب توفير بيئات عمل محفزة توفر للعمال فرص الترقية، والنمو والتقدم الوظيفي، وتضمن له حياة كريمة خالية من مصادر التوتر والقلق، مع تقديم حوافز وامتيازات نتيجة الجهود المبذولة، دون أن ننسى أهمية العمل في بيئة عمل مريحة، وأمنة وصحية تتوفر على كل شروط الراحة والرفاهية، فيصبح العمل الملاذ الآمن الذي يحقق فيه العامل النجاح وتحقيق الذات، كما تلعب القيادة دورا أساسيا في تعزيز هذه السعادة، وتلعب القيادة الروحية دورا هاما في جعل العمال سعداء وراضين عن عملهم، وذلك باقتلاع الممارسات الفاسدة بشتى أنواعها وأشكالها ما يزيد من إدراك المرؤوسين بمعنى عملهم وشعورهم أنهم منتجون وقادرون على إحداث فارق في حياتهم وفي حياة الآخرين، هذه القيادة التي تعمل على إشاعة روح المحبة التي تلهم الثقة بين العمال وتولد الشعور بالعضوية.

التوصيات:

- على ضوء النتائج المتوصل إليها تقدم الباحثة مجموعة من التوصيات:
- العمل على توفير بيئة عمل إيجابية تضمن للعامل فرصا للنمو والتقدم الوظيفي، وإبراز قدراته وإمكانياته وتطويرها.
 - خلق جو عمل مريح يوفر كل شروط الراحة، والأمان والرفاهية.
 - إعداد برامج فعالة لتوسيع مجالات التواصل الفعال بين العمال والمشرفين، ما يسمح بطرح كل الانشغالات وحلها بطرق جماعية، وتدريبهم حول فنيات الاتصال الفعال.
 - تفعيل دور القائد في بيئة العامل، فللقيادة دور هام في ترسيخ مفاهيم السعادة التنظيمية، وتفعيل القيادة الروحية التي تعمل على استشعار العمل كواجب وطني ومسؤولية دينية وأن كل إنجاز هو سعادة للنفس وللآخرين ومساهمة في بناء المؤسسة.
 - الاهتمام بالصحة النفسية للعمال ووضعها ضمن الأولويات، وذلك بعقد اجتماعات دورية بين العمال ومسؤوليهم لمناقشة كل العوامل التي تسبب لهم ضغطا وقلقا وتوترا، والخروج باقتراحات وحلول فعالة يؤدي تطبيقها في بيئة العمل إلى تخفيف مصادر الضغوط وتحسين الصحة النفسية للعمال.
 - توظيف مدراء للسعادة ببيئة العمل، والذين يشرفون على ترقية سعادة الموظفين والحد من كل العوامل التي تحول دون ذلك، ومهمته مرافقة المؤسسات والعاملين في تحقيق الأهداف بالعمل على توفير ظروف عمل ملائمة وجودة حياة وظيفية والعمل على إسعاد العمال.
 - ممارسة التمارين والأنشطة الرياضية فهي السبيل لبناء الجسم والعقل السليم ومتنفس لكثير من الهموم والآلام التي يمر بها الفرد.
 - عقد دورات تكوينية وتوعوية للعمال بخصوص المخاطر النفسية الاجتماعية وطرق التعامل معها.
 - تطبيق مبادئ الأرغونوميا في تصميم بيئات العمل وتحسين ظروف العمل، ما يحافظ على صحة العمال النفسية والجسدية منها، حيث يعمل هذا التخصص على تصميم بيئة العمل تبعا للخصائص النفسية، والجسدية والانفعالية للعمال، وبالتالي العمل في كل راحة ورفاهية، والحد من مصادر القلق والتوتر.

الاحالات والهوامش:

- 1- Ghaderi.E, Moradi, The relationship between quality of work life and organizational happiness (case study: agriculture organization of Kermanshah province Indian Journal of Fundamental and Applied life Sciences, Vol 5, 2015, pp 1427-1436.
- 2- صونية بتغة (2022)، مدراء السعادة في البيئة الوظيفية، توجه مستحدث لإرساء نظام اليقظة الاجتماعية في منظمات الأعمال، شركة غوغل (GOOGLE) نموذجا، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد 65، العدد 2، الجزائر، ص 173.
- 3- فهين عصمت سليم اميدي، رونج محمد نوري داوده (2024)، دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة في مكن العمل، دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات الإدارة والاقتصاد في عدد من جامعات إقليم كردستان، العراق، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو، المجلد 12، العدد 3، ص 534.
- 4- نفس المرجع السابق، ص 173.
- 5- دليل السعادة وجودة الحياة في بيئة العمل البرنامج الوطني للسعادة وجودة الحياة (2018)، الإمارات العربية المتحدة، ص 12-13.
- 6- Ranawat . C, Quality of Work Life, Exploring Organizations Initiatives Against Need Satisfaction Theory ,Pacific Business Review International ,Vol 8, N 6, 2015, p.92.
- 7 -Ribeiro, M.I, Lopez. I.M, Fernandes. A, Deniz. F.J.L.D.S, Impact of Worker Motivation and Work Environment on Job Happiness, Case study of an Organization that Develops Social Support Activities, In: The 34th Internatioanl Business Information Management Association Conference, (IB- MA), 2019.

- 8- Salas. Vallina. A , Lopez-Cabrales. A ,Alegre. J& Fernandez. R, On the road to happiness at work, (Haw) Transformational leadership and organizational learning capability as drives of HAW in a healthcare context, Personnel Review, 46(2), 2017.
- 9- Tamini, BK, Senior N.K , Emotional Intelligence and Quality of work life, between Iranian and Indian University Employees, Across Cultural Study, International Journal of Psychological, Vol 12, N 1, 2018, p.93.
- 10- غزوة متروك العون (2019)، واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة ال- البيت، رسالة ماجستير، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة ال- البيت، ص 2.
- 11- فهين عصمت سليم أميدي، رونج محمد نوري داوده، نفس المرجع السابق، ص 534.
- 12- Proctor . C, Effective Organizational Communication Affects- Employee Attitude, Happiness and Job satisfaction , Partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in Professional Communication ,Southern Utah University, 2014.
- 13- صونية بتغة ، نفس المرجع السابق، ص 173.
- 14- شروق بنت شفيق الشلهوب (2023)، السعادة المؤسسية، دليل عملي للتطبيق، ط1، دار كيان للنشر والتوزيع، جدة، ص 10.
- 15- دليل السعادة وجودة الحياة في بيئة العمل البرنامج الوطني للسعادة وجودة الحياة (2018) الإمارات العربية السعودية، ص 12- 13.
- 16- فهين عصمت سليم أميدي، رونج محمد نوري داوده، نفس المرجع السابق، ص 534.
- 17- Ryff.C.D, Singer. B.H, Know thyself and become what you care, A eudaimonic approach to psychological well- being, Journal of Happiness studies, 9(1), 2008, 13- 39
- 18- Harris. H, Organizational Happiness, IN: Oxford Research Encyclopedia of Business and Management, Oxford University Press, 2018
- 19- شروق بنت شفيق الشلهوب، نفس المرجع السابق، ص 11.
- 20- عدنان الخزعلي (2017)، دور العدالة التنظيمية في تحديد السعادة الفردية، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لتجارة السيارات، والمكائن في بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، ص 69.
- 21 - Geneviève Giroux, le bonheur au travail: 9 stratégies pour rendre vos employés heureux, gorh, <https://gorh.co/bonheur-au-travail>, visité le 20 mai 2025.
- 22- فهين عصمت سليم أميدي، رونج محمد نوري داوده، نفس المرجع السابق، ص 534.
- 23- فهين عصمت سليم أميدي، رونج محمد نوري داوده، نفس المرجع السابق، ص 535.
- 24- محمد سعيد سلطان (2002)، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ص 195.
- 25- علي يونس إبراهيم، أسامة محمود النقرشي، إبراهيم دسوقي حامد (2025)، تأثير السعادة في العمل على سلوك المواطن التنظيمية، دراسة تطبيقية على موظفي جامعة القاهرة، مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، معهد راية العالية للإدارة والتجارة الخارجية، بدمياط، الجديدة، المجلد 4، العدد 13، ص 682-683.
- 26- أحمد حمادي (2016)، الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 22 (94)، ص 312.
- 27- نصيرة شوشان، عباس ميدون (2022)، السعادة التنظيمية ودورها في تعزيز الانتماء التنظيمي، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد 5، العدد 2، ص 20، 21، 22.
- 28- آيلي الحكيم، أمل عدنان موسى كنجي (2024)، السعادة الوظيفية وعلاقتها بأداء الموظفين، دراسة تطبيقية في وزارة الموارد المائية، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية والتربوية، العدد 69.
- 29- فاطمة مانع، زورة بوهراوة (2021)، السعادة الوظيفية وآثرها على الأداء الوظيفي، مجلة الاستراتيجية والتنمية، 11(2)، ص 389 - 408.
- 30- ياسر لطيف خلف (2021)، السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية، بحث استطلاعي لآراء العاملين في جامعة الفلوجة، مجلة اقتصاديات الأعمال، العدد 1، ص 168 - 245.
- 31- نصيرة شوشان، عباس ميدون، نفس المرجع السابق.

- 32- Walsh L. C, Boehm.J.K, and Lyubomirsky. S, Does Happiness Promote Career Success Revisiting the Evidence, Journal of Career Assessment, 26(2), 2018, p.199, 219
- 33- علي يونس إبراهيم، أسامة محمود النقرشي، إبراهيم دسوقي حامد، نفس المرجع السابق.
- 34- علي يونس إبراهيم، أسامة محمود النقرشي، إبراهيم دسوقي حامد، نفس المرجع السابق، ص 689.
- 35- علي يونس إبراهيم، أسامة محمود النقرشي، إبراهيم دسوقي حامد، نفس المرجع السابق، ص 686.
- 36- Merida – Lopez, S, Extremera Natalio, Quintana Orts, Cirenía, and Rey, Lourdes, In Pursuit of job satisfaction and happiness, Testing the interactive contribution of emotion regulation ability and workplace social support, Scandinavian Journal of Psychology, Vol 60, Issue 1, 2019.
- 37- علي يونس إبراهيم، أسامة محمود النقرشي، إبراهيم دسوقي حامد، نفس المرجع السابق، ص 681.
- 38- م. د سارة علي سعيد العامري م. د رنا ناصر صبر، سرى علي سعيد العامري (2021)، دور جودة الحياة في العمل والسعادة التنظيمية في تحسين إدارة علاقات الزبون، بحث تحليلي في عينة من فنادق الدرجة الممتازة في بغداد، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 63، ص 245-364.
- 39- د. سناء مصطفى محمد أبو ليفة، د. عماد عبد الخالق الطحان (2021)، العلاقة بين التوازن التنظيمي والسعادة التنظيمية، المجلة العربية للإدارة، مج 41، يونيو، ع 2، ص 211-224.
- 40- صونية بتغة، نفس المرجع السابق، ص 182.
- قائمة المراجع:**
- 1- أبي الحكيم، أمل عدنان موسى كنجي، السعادة الوظيفية وعلاقتها بأداء الموظفين، دراسة تطبيقية في وزارة الموارد المائية، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، العدد 69، 2024.
 - 2- أحمد حمادي (2016)، الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 94.
 - 3- دليل السعادة وجودة الحياة في بيئة العمل البرنامج الوطني للسعادة وجودة الحياة، 2018، الإمارات العربية المتحدة.
 - 4- سارة علي سعيد العامري رنا ناصر صبر، سرى علي سعيد العامري، دور جودة الحياة في العمل والسعادة التنظيمية في تحسين إدارة علاقات الزبون، بحث تحليلي في عينة من فنادق الدرجة الممتازة في بغداد، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 63، 2021.
 - 5- سناء مصطفى محمد أبو ليفة، عماد عبد الخالق الطحان، العلاقة بين التوازن التنظيمي والسعادة التنظيمية، المجلة العربية للإدارة، ع 2، مج 41، يونيو 2021.
 - 6- شروق بنت شفيق الشلهوب، 2023، السعادة المؤسسية، دليل عملي للتطبيق، دار كيان للنشر والتوزيع، ط1، جدة.
 - 7- صونية بتغة، مدراء السعادة في البيئة الوظيفية، توجه مستحدث لإرساء نظام اليقظة الاجتماعية في منظمات الأعمال، شركة غوغل (GOOGLE) نموذجاً، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، الجزائر، العدد 2، المجلد 65، 2022.
 - 8- عدنان الخزعلي، دور العدالة التنظيمية في تحديد السعادة الفردية، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لتجارة السيارات، والمكائن في بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، 2017.
 - 9- علي يونس إبراهيم، أسامة محمود النقرشي، إبراهيم دسوقي حامد، تأثير السعادة في العمل على سلوك المواطن التنظيمية، دراسة تطبيقية على موظفي جامعة القاهرة، مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، معهد راية العالية للإدارة والتجارة الخارجية، بدمياط، الجديدة، العدد 13، المجلد 4، 2025.
 - 10- غزوة متروك العون، واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة ال- البيت، رسالة ماجستير، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة ال- البيت، 2019.
 - 11- فاطمة مانع، زورة بوهراوة، السعادة الوظيفية وآثرها على الأداء الوظيفي، مجلة الاستراتيجية والتنمية، العدد 2، المجلد 11، 2021.
 - 12- فهين عصمت سليم أميدي، رونج محمد نوري داوده، دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة في أماكن العمل، دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات الإدارة والاقتصاد في عدد من جامعات إقليم كردستان، العراق، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو، العدد 3، المجلد 12، 2024.
 - 13- محمد سعيد سلطان، 2002، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية.

14- نصيرة شوشان، عباس ميدون، السعادة التنظيمية ودورها في تعزيز الانتماء التنظيمي، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، العدد 2، المجلد 5، 2022.

15- ياسر لطيف خلف السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية، بحث استطلاعي لآراء العاملين في جامعة الفلوجة، مجلة اقتصاديات الأعمال، العدد 1، 2021.

16-Geneviève Giroux, 2023, le bonheur au travail: 9 stratégies pour rendre vos employés heureux, gorh, <https://gorh.co/bonheur-au-travail>

17- Ghaderi.E, Moradi, The relationship between quality of work life and organizational happiness (case study: agriculture organization of Kermanshah province, Indian Journal of Fundamental and Applied life Sciences, Vol 5, 2015.

18- Harris. H, Organizational Happiness, IN: Oxford Research Encyclopedia of Business and Management, Oxford University Press, 2018

19- Merida – Lopez, S, Extremera Natalio, Quintama Orts, Cirenía, and Rey, Lourdes, In Pursuit of job satisfaction and happiness, Testing the interactive contribution of emotion regulation ability and workplace social support, Scandinavian Journal of Psychology, Issue 1, Vol 60, 2019.

20- Proctor. C, Effective Organizational Communication Affects- Employee Attitude, Happiness and Job satisfaction, Partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in Professional Communication, Southern Utah University, 2014.

21- Ranawat. C, Quality of Work Life, Exploring Organizations Initiatives Against Need Satisfaction Theory, Pacific Business Review International, N 6, Vol 8, 2015.

22- Ribeiro, M.I, Lopez. I.M, Fernandes. A, Deniz. F.J.L.D.S, Impact of Worker Motivation and Work Environment on Job Happiness, Case study of an Organization that Develops Social Support Activities, In: The 34th International Business Information Management Association Conference, (IB- MA), 2019.

23- Ryff.C.D, Singer. B.H, Know thyself and become what you care, A eudaimonic approach to psychological well- being, Journal of Happiness studies, Issue 1, Vol 9, 2008.

24- Salas. Vallina. A, Lopez-Cabrales. A, Alegre. J& Fernandez. R, On the road to happiness at work, (Haw) Transformational leadership and organizational learning capability as drives of HAW in a healthcare context, Personnel Review, Issue 2, Vol 46, 2017.

25- Tamini, BK, Senior N.K, Emotional Intelligence and Quality of work life, between Iranian and Indian University Employees, Across Cultural Study, International Journal of Psychological, N 1, Vol 12, 2018 .

26- Walsh L. C, Boehm.J.K, and Lyubomirsky. S, Does Happiness Promote Career Success Revisiting the Evidence, Journal of Career Assessment, Issue 2, Vol 26, 2018.