



مركز الاستشارات والبحوث والتطوير
بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية

مجلة البحوث الإدارية

Journal of Management Research

علمية - متخصصة - مُدكّمة - دورية ربع سنوية

للسنة
الثانية والأربعين

Vol. 42, No.3; Jul. 2024

عدد يوليو 2024



jso.journals.ekb.eg

رئيس مجلس الإدارة
أ.د. محمد حسن عبد العظيم
رئيس أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

رئيس التحرير
أ.د. أنور محمود النقيب
مدير مركز الاستشارات والبحوث والتطوير

ISSN : 1110-225X

السعادة في العمل وعلاقتها بضغط العمل
"دراسة ميدانية على شركات قطاع البترول المشترك في مصر"

إعداد الباحثة

مها محمد سعيد أحمد

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على السعادة في العمل وعلاقتها بضغط العمل، وتأثير ذلك على معدلات الأداء والرضا للموظفين بشركة برج العرب للبترول (محل الدراسة). واعتمدت الباحثة في جمع البيانات الأولية على قائمة الاستقصاء، وبلغ حجم العينة (٢٠٠) مفردة من الموظفين بشركة برج العرب للبترول. واستخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية في الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية، وكذلك وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة في العمل، والمتمثلة في: (استقلال الذات، التمكّن البيئي، تطور الشخصية، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، وتقبل الذات) على ضغوط العمل للعاملين بشركة برج العرب للبترول (محل الدراسة).

Abstract:

The study aims to identify happiness at work and its relationship to work pressures, and its impact on performance and satisfaction rates of employees at Burj Al Arab Petroleum Company (subject of the study). The researcher relied on collecting primary data on the survey list, and the sample size was (200) single employees at Burj Al Arab Company. for petroleum

The researcher used a set of statistical methods in the study, and the results of the study showed that there is a significant correlation, as well as the existence of a statistically significant positive effect between the dimensions of happiness at work, represented in: (self-independence, environmental empowerment, personality development, positive relationships with others, purposeful life, and self-acceptance) on the work pressures of the employees of Burj Al-Arab Petroleum Company (the subject of the study).

أولاً: المقدمة:

تخضع العلاقة بين السعادة والعمل لدراسات وكتابات متزايدة في مختلف العلوم: كعلم النفس والإدارة والاقتصاد؛ وتستند معظم التحليلات إلى بيانات استقصائية واسعة النطاق لقياس الرضا لدى العاملين، في حين أن جزءاً آخر من فروع البحث يدرس تأثير فقدان الوظيفة، وأن يصبح المرء عاطلاً عن العمل، بينما يركز مجال آخر من مجالات الدراسة على عوامل الإرتياح الوظيفي التي تصاحب ظروف العمل، ومقدار الرضا الوظيفي المتوقع في منظمات الأعمال.

وقد ظهرت السعادة كمفهوم اجتماعي ووظيفي مؤخراً، وتم تعريفها بمختلف الطرق وتناولها العديد من الفلاسفة والعلماء كتعريف وتحليل بطرق تحليلية مختلفة، كما تناولتها المناقشات الفلسفية منذ قديم الأزل، وأتى الوقت ليكون مفهوم السعادة محل إهتمام المؤسسات سواء الحكومية أو الأكاديمية إيماناً بأن النفوس لها تأثيراً وأثر قوي في مسؤولية الارتقاء بالأفراد والمجتمعات.

وإذا كانت السعادة هي الحالة الوجدانية الإيجابية التي تستحوذ على عواطفنا وعقولنا وأرواحنا وتجعل حياتنا ذات مغزى ومعنى؛ فإن تحقيقها بلا شك ينعكس على جميع جوانب الحياة، فنجد أن الموظف السعيد يتمتع بصحة جيدة وستكون علاقاته ناجحة؛ وبالتالي ترتفع إنتاجيته وإبداعيته في العمل ويتحسن أدائه، وغير ذلك من الآثار الإيجابية اللازمة للنهوض بمستوى الإنجاز والوصول إلى الغايات والتطلعات.

وهناك اعتراف متزايد بأهمية الصحة العقلية في مكان العمل، فمعظم حياتنا تنقضي في العمل؛ وبالتالي أصبح العمل هو أحد المحددات الرئيسية لصحتنا النفسية عموماً والسعادة علي وجه التحديد؛ فالسعادة في العمل ليست فقط مهمة للموظفين، ولكنها أيضاً لأصحاب العمل والمنظمات والمجتمع كله. (L. Hyman, 2014, p.119)

وقد ارتبط الإجهاد والتعب والضييق والضغط النفسي في مكان العمل بفقدان الإنتاجية وانخفاض أداء العمل، وزيادة مخاطر الحوادث، ونزاع العلاقات في العمل، وزيادة معدلات الغياب، وزيادة الإقبال على الإجازات المرضية، والرغبة في الخروج إلى المعاش المبكر، والإرهاق، وزيادة معدلات الدوران الوظيفي، والظروف الصحية المختلفة، وزيادة تكاليف الإعاقة والرعاية الصحية.

وتحاول الباحثة من خلال هذه الدراسة قياس العلاقة والإرتباط الطردي أو العكسي بين السعادة وضغوط العمل، في محاولة لجعل العمل المجهد أقل نسبياً في الأعراض العصبية والنفسية التي تؤدي - بدورها - إلي نتائج كارثية كما ذكرنا سابقاً، وقد تناولت الباحثة في هذه الدراسة إحدى القطاعات العاملة في مجال

البتروول؛ لتكون هي مجال تطبيق هذه الدراسة بإعتبار أن مجال البتروول هو أحد القطاعات الاقتصادية المهمة في مصر.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

من واقع قراءات الباحثة ومعايشتها العمل في قطاع البتروول والدراسة الاستكشافية التي قامت بها؛ تبين أن التعامل مع الضغوط وأثرها علي درجة سعادة العاملين تؤثر بالسلب في شعور الفرد بالارتياح والسعادة؛ الأمر؛ الذي ينعكس علي أدائه وسلوكه الوظيفي.

وبناءً علي ما سبق؛ فقد حرصت الباحثة علي دراسة السعادة وضغوط العمل وتأثيرهما علي مستويات الأداء لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، بما يهيئ لها فهم طبيعة الضغوط التي يتعرض لها العاملون، وسبل المواجهات التنظيمية والشخصية لها، وتأثير ذلك علي السعادة في العمل؛ لتقديم المشورة للمديرين والعاملين في هذه الصناعة وخاصة شركات قطاع البتروول المشترك، لإضفاء نوع من السعادة علي العمل؛ وبالتالي زيادة إنتاجية القطاع؛ وتقليل الخسائر غير المباشرة الناشئة عن الإجهاد غير المحتمل ومنغصات السعادة، ومن أجل تحسين معدلات الأداء في هذه الشركات.

• ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في العبارة التالية:

" شعور الموظفين بالسعادة يؤدي إلى تقليل ضغوط العمل؛ وبالتالي زيادة الإنتاج وتقليل الخسائر؛ مما يؤدي إلى تحسين معدلات الأداء والرضا لهؤلاء الموظفين "

• وتسعى الباحثة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية، من خلال هذه الدراسة:

- هل توجد علاقة بين السعادة وضغوط العمل؟ وإن وجدت: فما طبيعتها وما دلالاتها؟

▪ ويتفرع عن هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية هي:

١. هل توجد علاقة بين الاستقلال الذاتي - أحد أبعاد السعادة - وضغوط العمل؟ وإن وجدت فما طبيعتها وما دلالاتها؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة (استقلال الذات، والتمكن البيئي، وتطور الشخصية، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة، وتقبل الذات) في التنبؤ بضغط العمل؟

٣. هل تؤثر السعادة على تقليل ضغوط العمل بالشكل الذي يسمح بتحسين أداء ورضا الموظفين؟

ثالثاً: أهمية الدراسة:

أغلب الدراسات التي تناولت ضغوط العمل كانت تركز علي المجالات التي تتسم طبيعتها بالضغوط المتعلقة بالعمل ذاته، في حين أن الدراسات العالمية تعتبر أن صناعة التعدين من الصناعات التي تواجه ضغوطاً يومية في العمل، وحتى تلك الدراسات التي اهتمت بمجال التعدين والبتروك كانت تهتم بالجانب الاقتصادي منه، وذلك من خلال تطبيق نماذج ونظريات الإدارة العامة، من حيث القيادة أو التنظيم للحصول علي أفضل نتائج مادية من مخرجات الصناعة.

لذا؛ فقد رأت الباحثة أن تتناول موضوع ضغوط العمل وأثره في مستوى السعادة لدي الموظفين؛ لما له من بعد إنساني - من جهة - ومن البحث في سبل السعادة عند العاملين؛ والتي تؤدي بشكل تلقائي إلي زيادة الإنتاج وتضخيم النتائج؛ وبالتالي تحسين معدلات أداء العاملين - من جهة أخرى - .

رابعاً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على العلاقة بين السعادة وأبعادها (استقلال الذات، والتمكن البيئي، وتطور الشخصية، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة، وتقبل الذات) وضغوط العمل؛ وتأثير ذلك على معدلات الأداء والرضا للموظفين بشركة برج العرب للبتروك (محل الدراسة).

٢. التوصل إلى تحديد القدرة التنبؤية بين أبعاد السعادة (استقلال الذات، والتمكن البيئي، وتطور الشخصية، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة، وتقبل الذات) في التنبؤ بضغوط العمل.

٣. تقديم مجموعة من التوصيات؛ في ضوء ما استسفر عنه الدراسة من نتائج في الإدارة في الشركات التي أجريت فيها الدراسة (شركة برج العرب للبتروك) للاستفادة منها في تحسين السعادة للعاملين في العمل وإدارة ضغوط العمل؛ بما ينعكس علي أداء العاملين وتحقيق الأهداف.

خامساً: فروض الدراسة:

* الفرض الأول:

" توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين السعادة النفسية وضغوط العمل، وعلاقتها بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين "

• ويتفرع عن هذا الفرض عدة فروض فرعية، هي:

- توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين استقلال الذات (أحد أبعاد السعادة) وضغوط العمل، وتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين.
- توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين التمكن البيئي (أحد أبعاد السعادة) وضغوط العمل، وتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين.
- توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الإيجابية مع الآخرين (أحد أبعاد السعادة) وضغوط العمل، وتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين.
- توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الحياة الهادفة (أحد أبعاد السعادة) وضغوط العمل، وتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين.
- توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين تطور الشخصية (أحد أبعاد السعادة) وضغوط العمل، وتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين.
- توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين تقبل الذات (أحد أبعاد السعادة) وضغوط العمل، وتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين.

* الفرض الثاني:

تختلف القدرة التنبؤية بين أبعاد السعادة (استقلال الذات، والتمكن البيئي، وتطور الشخصية، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة، وتقبل الذات) وضغوط العمل.

* الفرض الثالث:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة (استقلال الذات، والتمكن البيئي، وتطور الشخصية، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة، وتقبل الذات) وتحسين معدلات أداء الموظفين (تحقيق نتائج الأعمال - ومعدل الدوران - ومعدلات الإنتاجية).

* الفرض الرابع :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة (استقلال الذات، والتمكن البيئي، وتطور الشخصية، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة، وتقبل الذات) ورضا الموظفين.

سادساً: متغيرات الدراسة:

• تنقسم متغيرات الدراسة على النحو التالي:

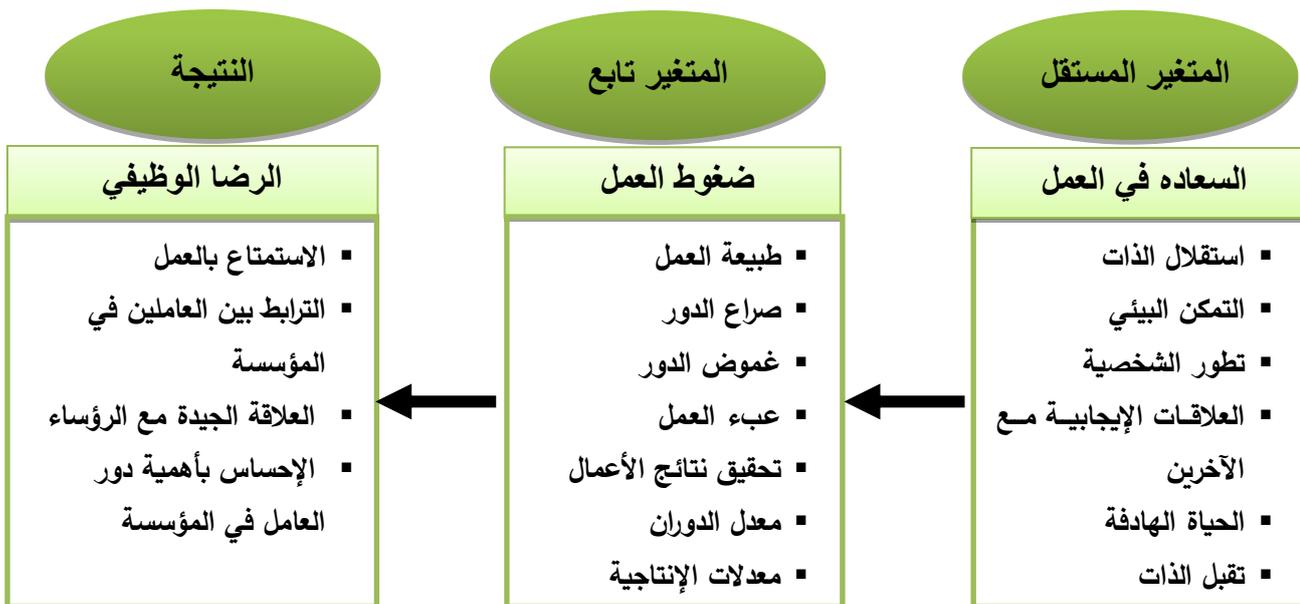
(أ) المتغير المستقل: السعادة في العمل وأبعادها (استقلال الذات، والتمكن البيئي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة، وتقبل الذات).

(ب) المتغير التابع: ضغوط العمل وأبعاده (طبيعة العمل، وصراع الدور، وغموض الدور، وعبء العمل، وتحقيق نتائج الأعمال، ومعدل الدوران، ومعدلات الإنتاجية).

ويوضح الشكل رقم (١/١) علاقة الارتباط بين المتغير المستقل " السعادة في العمل وأبعادها" (استقلال الذات، والتمكن البيئي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة، وتقبل الذات)، وبين المتغير التابع " ضغوط العمل وأبعاده " (طبيعة العمل، وصراع الدور، وغموض الدور، وعبء العمل، وتحقيق نتائج الأعمال، ومعدل الدوران، ومعدلات الإنتاجية).

شكل رقم (١)

نموذج الدراسة ومتغيراتها



المصدر: النموذج من إعداد الباحثة؛ من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة.

سادساً: الدراسات السابقة :

تستعرض الباحثة فيما يلي بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية حول ما تم مناقشته من دراسات سابقة، فيما يخص متغيري الدراسة الحالية، وهما: " السعادة في العمل " و " ضغوط العمل " .

(أ) الدراسات المتعلقة بالسعادة في العمل:

١- دراسة (محمد، ٢٠٢٠) بعنوان:

" السعادة النفسية وأثرها على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين: دراسة ميدانية على العاملين في مستشفيات وزارة الصحة "

هدفت الدراسة إلى التوصل إلى تأثير أبعاد السعادة منفردة (الاستقلال-تطور الشخصية-العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة- تقبل الذات والدرجة الكلية) على الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي، وتحديد طبيعته ودلالاته، واكتشاف تأثير أبعاد السعادة كل بعد منفرداً على أبعاد الاحتراق الوظيفي وهي: الإجهاد والإنفعالي، وتبذل المشاعر، وضعف الإنجاز الشخصي، والتوصل إلى تحديد القدرة التنبؤية للتفاعل المشترك بين أبعاد السعادة مجتمعة بالدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي، ومعرفة طبيعتها ودلالاتها.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير سالب دال إحصائياً لأبعاد السعادة منفردة على الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي، وجود تأثير سالب دال إحصائياً لأبعاد السعادة كل بعد منفرداً على أبعاد الاحتراق الوظيفي وهي: الإجهاد والإنفعالي، وتبذل المشاعر، وضعف الإنجاز الشخصي، وتشير النتائج إلي وجود قدرة تنبؤية سالبة دالة إحصائياً للتفاعل المشترك بين أبعاد السعادة النفسية مجتمعة.

٢- دراسة (كحيلة؛ مرتكوش، ٢٠١٩) بعنوان:

" مستوى السعادة النفسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة ميدانية في جامعة تشرين "

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى السعادة النفسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وكذلك التعرف على الفرق بين متوسط درجات الذكور، ومتوسط درجات الإناث لدى أعضاء الهيئة التدريسية على مقياس السعادة النفسية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى السعادة النفسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية يقع في المستوى الرابع وهو مرتفع، كما يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث لدى عينة من أعضاء الهيئة التدريسية على مقياس السعادة النفسية لصالح الذكور.

(ب) الدراسات المتعلقة بضغط العمل:

١- دراسة (مبارك، ٢٠١٧) بعنوان:

" التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل للعاملين بقطاع الأعمال والخاص "

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير التوافق المهني على ضغوط العمل، والتعرف على الأهمية النسبية لأبعاد التوافق المهني في تأثيرها على ضغوط العمل، وكذلك التعرف على تأثير التفاعل المشترك بين أبعاد التوافق المهني على الدرجة الكمية لضغوط العمل، والأهمية النسبية في القدرة التنبؤية لأبعاد التوافق المهني بكل بعد من أبعاد ضغوط العمل.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير سالب دال (بيتا سالبة) إحصائياً للمتغير المستقل التوافق المهني على كل بعد من أبعاد ضغوط العمل (العجز-الصراع- الملل-الاعتراب-الدرجة الكمية لمضغوط)، كما تشير النتائج أن قيمة ف المحسوبة أعلى من قيمة ف الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية ٠.٠٠١ مما يدل على سالب جوهري للمتغير المستقل على كل بعد منفرداً من أبعاد المتغير التابع، ووجود تأثير سالب جوهري لأبعاد التوافق المهني منفردة (إنجاز العمل - الإعراف والتقدير - مسؤوليات العمل - التقدم والنمو الوظيفي - أنظمة وإجراءات العمل - الإشراف - موائمة ظروف العمل - الجوانب الشخصية والاجتماعية - ضمانات الوظيفة - العلاقات مع الرؤساء والزملاء) على الدرجة الكمية لضغوط العمل.

٢- دراسة (عبد الغفار، ٢٠١٦) بعنوان:

" استراتيجيات التعامل مع الضغوط وعلاقتها بسمات شخصية المديرين:

دراسة تطبيقية على قطاع شركات البترول "

هدفت الدراسة إلى اكتشاف تأثير سمة الاتزان الإنفعالي، وسمة الاجتماعية، وسمة السيطرة على استراتيجيات مواجهة الضغوط (استراتيجية التركيز على حل المشكلة - استراتيجية الدعم والمساندة - استراتيجية الإنسحاب - استراتيجية التدين)، مع تحديد الفروق في الأهمية النسبية في القدرة التنبؤية للمتغيرات المستقلة سمات الشخصية (سمة الاتزان الانفعالي - سمة الاجتماعية - سمة السيطرة) بإستراتيجية التركيز على حل المشكلة إحدى استراتيجيات مواجهة الضغوط، وترتيب هذه المتغيرات في قدرتها التنبؤية بإستراتيجية التركيز على حل المشكلة.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير موجب دال (بيتا موجبة) عند مستوى ٠.٠٠١ لسمة الاتزان الإنفعالي على استراتيجية التركيز على حل المشكلة، ووجود تأثير سالب دال (بيتا سالبة) عند

مستوى ٠.٠٠١ لسمّة الاتزان الإنفعالي على استراتيجية الإنسحاب، وجود تأثير موجب دال (بيتا موجبة) عند مستوى ٠.٠٠١ لسمّة الاجتماعية على استراتيجية التركيز على حل المشكلة، وجود تأثير سالب غير دال (بيتا سالبة) عند مستوى ٠.٠٠١ لسمّة الاجتماعية على استراتيجية التدين، كما أن أهم المتغيرات المستقلة الذي له قدرة تنبؤية عالية بالمتغير التابع هو المتغير المستقل سمّة الاتزان الانفعالي.

• التعليق العام على الدراسات:

من خلال إطلاع الباحثة على الدراسات السابقة في مجال **السعادة في العمل وضغوط العمل**؛ تبين ما يلي:

- ١- وجود ندرة في الدراسات السابقة في إيجاد العلاقة بين **السعادة في العمل وضغوط العمل**؛ وهو ما يؤدي إلى تحقيق هدف الدراسة المنشود في توسيع مجال الدراسة ورقعتها في هذه العلاقة، وربطهما بمستويات الأداء والرضا الوظيفي.
- ٢- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجال التطبيق؛ حيث تطبق هذه الدراسة على **شركة برج العرب للبتروكيمياويات**.
- ٣- تسعى الباحثة إلى الاستفادة من الدراسات السابقة في تكوين منهج علمي عن موضوع الدراسة، والقدرة على تحديد مشكلة الدراسة، وتحديد متغيرات الدراسة وصياغة فروضها، وتحقيقها بشكل صحيح.
- ٣- وقد استفادت الباحثة من إطلاعها على الدراسات السابقة لإثراء الإطار النظري؛ وبناء أداة البحث والتعقيب على النتائج التي كشفت عنها الدراسة الحالية.

سابعاً: المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في الدراسة:

١- السعادة:

يمكن تعريف السعادة بأنها " شعور داخلي إيجابي، يعبر عنه الفرد بطرق لفظية أو غير لفظية، يصاحبه تغيرات فسيولوجية داخلية وخارجية، وله محددات فسيولوجية ومزاجية ومعرفية واجتماعية لدى الفرد، مثل: الصحة والأمل في المستقبل ومشاعر الصداقة والحب وتأمل بعض المواقف، كذلك بعض السمات والصفات النبيلة، وتبني بعض المفاهيم، وينتج عن قدرة الفرد على تكوين صورة إيجابية عن نفسه، ونوعيات ناجحة من العلاقات، مثل: صلة الفرد بربه، ومع نفسه

والآخرين، ومع البيئة المحيطة، ويرتبط الفرد بالاستمتاع بالعمل ووقت الفراغ، ومدى ما يحققه الفرد في مختلف المجالات، بالإضافة إلي المناخ الأسري بما يوفره للفرد من حنان وحب وتفاهم " .
(سالم، ٢٠٠١، ص ٦٧)

٢- ضغوط العمل:

ضغوط العمل هي " التفاعلات بين بيئة العمل والعاملين؛ والذي يؤدي بدوره إلى ظهور حالة شعورية سيئة، مثل القلق والتوتر، وتعرف ضغوط العمل بأنها مجموعة من التجارب التي تؤثر على الموظف بسبب العوامل الشخصية أو البيئية المرتبطة بالعمل في المؤسسة، وهذه العوامل تنتج الآثار الجسدية أو السلوكية أو النفسية في الموظف ".
(أبو غازي، ٢٠١٥، ص ٣٢٩)

٣- علاقة ضغوط العمل بالأداء الوظيفي :

من المؤكد أن يؤدي التوافق بين قدر العمل الذي يمارسه الفرد وإمكاناته الخاصة إلى إرتفاع الأداء والشعور بالرضا، في حين أن عدم التوازن بين هذه الأطراف يؤدي إلى زيادة الضغوط على الموظف بوصفه فرداً، وإلى تدني عامل الرضا لديه؛ لوجود علاقة بين الضغوط ومستوى أداء العاملين؛ حيث يدل وجود مستوى أداء منخفض على وجود حالات من الضغوط بمستويات عالية بسبب محدودية القدرة والتأهيل والمهارة. وبالعكس إذا كان مستوى الضغوط منخفضاً فإنه يدل على زيادة أداء العاملين بشكل طبيعي، هذا مع الأخذ في الاعتبار أن تلك العلاقة العكسية ستكون متذبذبة؛ بناءً على اختلاف شخصيات العاملين وإستجابتهم للعوامل المؤثرة.

وفي الاتجاه المعاكس: أشارت نتائج بعض الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين الأداء وضغوط العمل، فعندما يكون مستوى ضغط العمل منخفضاً أو منعدماً فإن العاملين أيضاً يقل مستوى أدائهم؛ وذلك لإنعدام النشاط أو الدافعية له. أما في مستويات الضغوط المتوسطة فإن العاملين يستحثون لتحسين مستوى أدائهم؛ حيث توجد مستويات ضغط محددة يمكن أن تعمل بوصفها مثبِّراً للأداء؛ ومن ثم عندما ترتفع مستويات ضغط العمل إلى أقصى الدرجات فإن الأداء ينخفض مرة أخرى بصورة ملحوظة؛ نتيجة لتكريس الفرد قدراً من جهده وطاقته لتخفيف الضغط الواقع عليه، بدلاً من توجيه جهده نحو الأداء، وعندما يستمر الضغط في مستوى عال لفترة طويلة يشعر الفرد بضرورة التغيير قبل أن يصيبه الإنهيار، وتظهر في هذه المرحلة أعراض متعددة من أهمها: العدوانية، والتخريب أو ترك العمل والغياب.

٤- الرضا الوظيفي :

اختلف الباحثون في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي أو ما يعرف أحياناً " بالرضا عن العمل " فقد عرف (العديلي، ١٩٨١، ص ١٤٣) الرضا الوظيفي بأنه: "الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الرغبات والحاجات والتوقعات مع العمل نفسه، ومحتوى بيئة العمل، ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة ". وهو الدرجة التي عندها يحقق الفرد حاجاته في إطار الظروف الكلية التي يعمل ضمنها.

(الحربي، ٢٠٠٥، ص ٨٧)

٥- أداء العاملين :

يمكن تعريف أداء العاملين بأنه: " قيام الفرد بإنجاز الأهداف التي تسعى إليها المنظمات، باستخدام الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية ". (الدخيلي، ٢٠١٧، ص ٩٥)

ثامناً: مجتمع الدراسة وعينتها:

قامت الباحثة باختيار مجتمع الدراسة والمتمثل في قطاع البترول بإعتباره من القطاعات الهامة والحيوية في الاقتصاد المصري، وقامت الباحثة باختيار إحدى شركات قطاع البترول المشترك لتكون هي مجتمع الدراسة، وهي شركة برج العرب للبترول؛ لتكون مجتمع الدراسة.

■ عينة الدراسة :

قامت الباحثة باختيار عينة الدراسة من العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة (العليا - الوسطي - التنفيذية) بشركة برج العرب للبترول التي تم اختيارها من قطاع البترول المشترك؛ وذلك عند مستوى ثقة ٩٥% وهو مستوى شائع الاستخدام في البحوث الإدارية الشبيهة، وعند حدود خطأ معياري +٥% وهي حدود خطأ مقبولة.

تاسعاً: حدود الدراسة:

تنقسم حدود الدراسة إلي ما يلي:

(أ) الحدود الموضوعية: تركز الدراسة علي أثر السعادة في العمل علي ضغوط العمل بإحدى شركات قطاع البترول المشترك، وهي شركة **برج العرب للبترول**، وتأثير ذلك في معدلات ومستويات أداء للعاملين ورضاهم بهذه الشركات.

(ب) الحدود المكانية: تقتصر الدراسة علي من العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة (الإدارة العليا - الإدارة الوسطى - الإدارة التنفيذية) بشركة **برج العرب للبترول** (محل الدراسة).

(ج) الحدود الزمانية: تتم هذه الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة من ٢٠٢٢ وحتى ٢٠٢٣.

(د) الحدود المؤسسية: شركة **برج العرب للبترول** (محل الدراسة).

عاشراً: تحليل البيانات والنتائج:

(أ) اختبار صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة:

١. الصدق والثبات لإستمارة الإستقصاء:

تم استخدام طريقة ألفا كرومباخ لقياس صدق وثبات محاور استمارة الإستقصاء المستخدمة في الدراسة.

حيث حصل على قيمة معامل ألفا لكل محور على حدة، وكذلك الإستقصاء ككل ويوضح الجدول رقم (٢) ذلك:

جدول رقم (٢)

نتائج معاملات الثبات لمحاور الاستقصاء

البيان	عدد العبارات	معاملات الثبات
ألفا كرونباخ	٥٣	٠.٨٦٥

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق صلاحية الإستقصاء للإستخدام، كما أشارت النتائج إلى تمتع الإستقصاء بثبات مرتفع حيث إن معامل الثبات الناتج وصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية ٠,٥٠٪.

وطبقاً لجدول رقم (٣) حيث المتغير المستقل " **السعادة في العمل** " فقد بلغت قيمة ثبات المقياس لإجمالي **البعد الأول** " **استقلال الذات** " ٠.٧٠٨ بمعامل صدق ذاتي ٠.٨٤٢ ، بينما معامل ثبات **البعد الثاني** " **التمكن البيئي** " ٠.٧٠٩ بمعامل صدق ذاتي ٠.٨٤٢ ، ومعامل الثبات **للبعد الثالث** " **تطور الشخصية** " حقق معامل ثبات ٠.٦٩٧ بمعامل صدق ذاتي ٠.٨٣٥ ، ومعامل الثبات **للبعد الرابع** "

العلاقات الإيجابية مع الآخرين " فكانت قيمة الثبات له ٠.٦٥٨ بمعامل صدق ذاتي ٠.٨١١، والبعد الخامس " الحياة الهادفة " فكانت قيمة الثبات له ٠.٨٣٠ بمعامل صدق ذاتي ٠.٩١١، وأخيراً البعد السادس " تقبل الذات " فكان معامل الثبات ٠.٧٦٧ ومعامل الصدق الذاتي قيمته ٠.٨٧٦، وقد حققت درجة ثبات المتغير التابع " ضغوط العمل " ٠.٨٧٣ ومعامل صدق ٠.٩٣٠، ويتسم الثبات لإستمارة الإستقصاء بالإرتفاع وكذلك درجة صدق مرتفعة.

جدول رقم (٣)

معاملات ثبات وصدق عبارات محاور الإستقصاء

المحور	عدد العبارات	Cronbach's Alpha الثبات	الصدق
السعادة في العمل	٢٨	٠.٧٢٤	٠.٨٥١
البعد الأول: استقلال الذات	٦ عبارات	٠.٧٠٨	٠.٨٤٢
البعد الثاني: التمكن البيئي	٤ عبارات	٠.٧٠٩	٠.٨٤٢
البعد الثالث: تطور الشخصية	٤ عبارات	٠.٦٩٧	٠.٨٣٥
البعد الرابع: العلاقات الإيجابية مع الآخرين	٥ عبارات	٠.٦٥٨	٠.٨١١
البعد الخامس: الحياة الهادفة	٥ عبارات	٠.٨٣٠	٠.٩١١
البعد السادس: تقبل الذات	٤ عبارات	٠.٧٦٧	٠.٨٧٦
ضغوط العمل	٢٥ عبارات	٠.٨٧٣	٠.٩٣٠

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

٢. الصدق الداخلي لأبعاد الدراسة:

يقصد بالصدق الداخلي لعبارات الإستقصاء بمدى اتساق جميع عبارات الإستقصاء مع المحور الذي تنتمي إليه. أي أن العبارة تقيس ما وضعت لقياسه. وعليه قمنا بحساب معامل الارتباط "بيرسون" بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة.

جدول رقم (٤)

معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الأول للمتغير المستقل " استقلال الذات "

الصدق الداخلي	عبارات البعد الأول: استقلال الذات
.494**	أشعر أن القادم ملئ بالتفاؤل والسعادة والأمل.
.649**	أنا مسرور وسعيد بشكل رائع.
.683**	أنا راض عن تصرفاتي وأفعالي في الحياة.
.610**	أشعر بأنني مسيطر على جميع جوانب حياتي.

سعيد بأسلوب حياتي.	.533**
أشعر أن الحياة مبهجة وسخية في مكافأتها لي.	.573**

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٤) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الأول للمتغير المستقل والدرجة الكلية لهذا السؤال دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط للعبرة الأولى ٠.٤٩٤ وكان الحد الأعلى ٠.٦٨٣ للعبرة الثالثة، وجميعهم درجة ارتباط قوية. وعليه فإن جميع عبارات البعد الأول مشتقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول "استقلال الذات".

جدول رقم (٥)

معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الثاني للمتغير المستقل "التمكن البيئي"

عبارات البعد الثاني: التمكن البيئي	الصدق الداخلي
أحب الناس والحياة.	.709**
قادر على التأثير في جميع الاحداث المحيطة بي بشكل إيجابي.	.690**
أهتم بالآخرين وأسأل عنهم.	.579**
قادر على إتخاذ قراراتي بطريقة سهلة وبسيطة.	.665**

* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS ** قيمة معامل الارتباط معنوي عند مستوى معنوية ١٪

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٥) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الثاني والدرجة الكلية لهذا السؤال دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط للعبرة الثالثة ٠.٥٧٩ وكان الحد الأعلى ٠.٧٠٩ للعبرة الأولى، وجميعهم درجة ارتباط قوية. وعليه فإن جميع عبارات البعد الثاني مشتقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني "التمكن البيئي".

جدول رقم (٦)

معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الثالث للمتغير المستقل "تطور الشخصية"

عبارات البعد الثالث: تطور الشخصية	الصدق الداخلي
أشعر بأنني قادر على القيام بجميع الأعمال التي تطلب مني.	.799**
أشعر بالراحة عندما أصحو من النوم كل يوم.	.670**
أشعر بأن لدي نشاط وفاعلية لا حدود لها.	.633**
أرى العالم من حولي جميلاً.	.808**

* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS ** قيمة معامل الارتباط معنوي عند مستوى معنوية ١٪

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٦) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الثالث والدرجة الكلية لهذا السؤال دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط للعبرة الثالثة ٠.٦٣٣ وكان الحد الأعلى ٠.٨٠٨ للعبرة الرابعة، وجميعهم درجة ارتباط قوية. وعليه فإن جميع عبارات البعد الثالث مشتقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث " تطور الشخصية ".

جدول رقم (٧)

معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الرابع للمتغير المستقل " العلاقات الإيجابية مع الآخرين "

الصدق الداخلي	عبارات البعد الرابع: العلاقات الإيجابية مع الآخرين
.682**	أرى أن كل الأحداث الماضية التي مرت بي كانت سعيدة جداً ومبهجة.
.647**	أمزح وأتسلى مع الأشخاص الآخرين.
.438**	أشعر بأنني أملك العالم كله.
.720**	أستطيع إنجاز كل الأعمال التي أكلف بها من رؤسائي.
.712**	أندمج مع كل من يحيط بي وأتفاعل معه.

* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS ** قيمة معامل الارتباط معنوي عند مستوى معنوية ١٪

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٧) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الرابع والدرجة الكلية لهذا السؤال دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط للعبرة الثالثة ٠.٤٣٨ وكان الحد الأعلى ٠.٧٢٠ للعبرة الرابعة، وجميعهم درجة ارتباط قوية. وعليه فإن جميع عبارات البعد الأول مشتقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الرابع " العلاقات الإيجابية مع الآخرين ".

جدول رقم (٨)

معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الخامس للمتغير المستقل " الحياة الهادفة "

الصدق الداخلي	عبارات البعد الخامس: الحياة الهادفة
.857**	حياتي ذات معنى وهدف واضح.
.836**	أنا دائماً في حالة فرح وسرور وسعادة.
.713**	أشعر بأنني يقظ تماماً من الناحية الذهنية في عملي.
.764**	لدي تأثير مرح على الآخرين.
.751**	أتفاعل وأكون مبسوطاً في مناسبات عديدة.

* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS ** قيمة معامل الارتباط معنوي عند مستوى معنوية ١٪

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٨) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الرابع والدرجة الكلية لهذا السؤال دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط للعبرة الثالثة ٠.٧١٣ وكان الحد الأعلى ٠.٨٥٧ للعبرة الأولى، وجميعهم درجة ارتباط قوية. وعليه فإن جميع عبارات البعد الأول مشتقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الخامس " الحياة الهادفة " .

جدول رقم (٩)

معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد السادس للمتغير المستقل " تقبل الذات "

عبارات البعد الخامس: تقبل الذات	الصدق الداخلي
أشعر أن الحياة جميلة ورائعة.	.805**
أجد متعة في كل الأشياء المحيطة بي.	.856**
أشعر بمتعة في كل شيء.	.801**
أشعر بأنني جذاب إلي أبعد الحدود.	.751**

* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS ** قيمة معامل الارتباط معنوي عند مستوى معنوية ١٪

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٩) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد السادس والدرجة الكلية لهذا السؤال دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط للعبرة الرابعة ٠.٧٥١ وكان الحد الأعلى ٠.٨٥٦ للعبرة الثانية، وجميعهم درجة ارتباط قوية. وعليه فإن جميع عبارات البعد الأول مشتقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد السادس " تقبل الذات " .

جدول رقم (١٠)

معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات المتغير التابع " ضغوط العمل "

عبارات المتغير التابع: ضغوط العمل	الصدق الداخلي
أشعر أنني لا أستطيع أداء الأعمال المسندة إلي.	.615**
أشعر بأنني لا أستطيع حل مشكلات العمل المكلف بها.	.719**
أشعر أنني مقيد ولا أستطيع عمل شيء.	.679**
يعيق زملائي قدرتي على العمل.	.628**
أرى أن مؤهلاتي تفوق العمل الذي أؤديه.	.683**
أنا منعزل عن الآخرين.	.708**
لا توجد علاقة بين الأداء والنجاح في عملي.	.373**

.588**	أشعر بأننى مجرد ترس فى عجلة الشركة التى أعمل بها.
.643**	لدى القليل من النجاحات الحقيقية.
.763**	أنا غير قادر على التأثير على القرارات المتعلقة بى.
.411**	تقدمى المهنى ليس بالقدر الذى أتمناه.
.845**	أشعر بأنى لا أعرف الهدف من عملى.
.567**	يغلب وجود المنافسة بين الأفراد على التعاون بينهم فى العمل.
.731**	معظم وقتى أستهلكه فى عمل روتينى.
.616**	أتجنب إخبار الناس عن طبيعة عملى أو مكانه.
.723**	أولويات عملى غير واضحة.
.571**	لا أحظى بالإحترام فى العمل.
.654**	لا أتعرف على النتائج النهائية لعملى.
.672**	يلومونى فى العمل على أخطاء غيرى.
.568**	أشعر بأننى متفق مع من أعمل معهم فى قليل من الخصائص.
.635**	أحصل على المعلومات التى أعمل بناء عليها متأخرًا جدًا.
.553**	من أعمل معهم لا يفهمون دورى فى العمل.
.679**	لا أعلم إذا كان ما أقوم به فى عملى صواب أم خطأ.
.697**	مسئوليات ومهام عملى غير واضحة.
.574**	يتطلب عملى التغاضى عن بعض مبادئ وقيمى.

* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS ** قيمة معامل الارتباط معنوي عند مستوى معنوية ١٪

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (١٠) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات المتغير التابع والدرجة الكلية لهذا السؤال دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط للعبارة الحادية عشر ٠.٤١١ وكان الحد الأعلى ٠.٨٤٥ للعبارة الثانية عشر، وجميعهم درجة ارتباط قوية. وعليه فإن جميع عبارات المتغير التابع مشتقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي اليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات المتغير التابع " ضغوط العمل".

(ب) توصيف خصائص عينة الدراسة:

قامت الباحثة بوصف كل خاصية من الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة، ويوضح جدول رقم (١١) الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة كما يلي:

جدول رقم (١١)
الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة

المتغيرات الديموجرافية	التكرار	النسبة
النوع	ذكر	١٢٩
	أنثى	٧١
الفئة العمرية	أقل من ٣٥ سنة	٥٤
	من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة	١١٩
	من ٤٥ سنة إلى أقل من ٥٥ سنة	٢٤
	٥٥ سنة فأكثر	٣
المؤهل العلمي	دبلوم	-
	بكالوريوس	١٩٨
	ليسانس	-
	ماجستير	٢
	دكتوراه	-
الوظيفة	رئيس قطاع	-
	مدير عام	١
	مدير إدارة	٦٨
	رئيس قسم	٣٧
	أخصائي	٩٤
الحالة الاجتماعية	متزوج	١٦٨
	أعزب	٣٢
	أرمل	-
	مطلق	-
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	-
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٥٨
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنوات	١١١
	أكثر من ٢٠ سنة	٣١
الإجمالي	٢٠٠	١٠٠%

المصدر: القسم الأول من قائمة الاستقصاء.

ويتضح من الجدول السابق رقم (١١) ما يلي:

- أن نسبة عالية من مفردات العينة من الذكور، وقد بلغ عددهم ١٢٩ مفردة ونسبة مقدارها ٦٤.٥٪. في حين بلغ عدد الإناث ٧١ مفردة، ونسبة ٣٥.٥٪.
 - يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة هم من الفئة العمرية (من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥)، حيث بلغ عددهم ١١٩ مفردة، ونسبة ٥٩.٥٪، تليها الفئة العمرية (أقل من ٣٥) حيث بلغ عددهم ٥٤ مفردة، ونسبة ٢٧٪، ثم تليها الفئة العمرية (من ٤٥ سنة إلى أقل من ٥٥ سنة) حيث بلغ عددهم ٢٤ مفردة، ونسبة ١٢٪، وأخيراً الفئة العمرية (٥٥ سنة فأكثر) حيث بلغ عددهم ٣ مفردة، ونسبة ١.٥٪.
 - تم توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، حيث يلاحظ أن معظم مفردات العينة من الحاصلين على البكالوريوس حيث بلغ عددهم ١٩٨ مفردة ونسبة مئوية مقدارها ٩٩٪، يليها بعد ذلك مفردات العينة من الحاصلين على الماجستير وقد بلغ عددهم ٢ مفردة، ونسبة مئوية مقدارها ١٪.
 - وقد تم توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الوظيفة، حيث يلاحظ أن معظم مفردات العينة هم الفئة (أخصائي) حيث بلغ عددهم ٩٤ مفردة ونسبة مئوية مقدارها ٤٧٪، يليها بعد ذلك مفردات العينة (مدير إدارة) حيث بلغ عددهم ٦٨ مفردة ونسبة مئوية ٣٤٪، ثم تليها الفئة (رئيس قسم) وقد بلغ عددهم ٣٧ مفردة ونسبة مئوية ١٨.٥٪، وأخيراً الفئة (مدير عام) وقد بلغ عددهم ١ مفردة، ونسبة مئوية ٠.٥٪.
 - كما تم توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية، حيث يلاحظ أن معظم مفردات العينة هم الفئة (متزوج) حيث بلغ عددهم ١٦٨ مفردة ونسبة مئوية مقدارها ٨٤٪، يليها بعد ذلك مفردات العينة (أعزب) حيث بلغ عددهم ٣٢ مفردة ونسبة مئوية ١٦٪.
 - وقد تم توزيع مفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة، حيث يلاحظ أن معظم مفردات العينة هم الفئة (من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنوات) حيث بلغ عددهم ١١١ مفردة ونسبة مئوية مقدارها ٥٥.٥٪، يليها بعد ذلك مفردات العينة (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) حيث بلغ عددهم ٥٨ مفردة ونسبة مئوية ٢٩٪، ثم تليها الفئة (أكثر من ٢٠ سنة) وقد بلغ عددهم ٣١ مفردة ونسبة مئوية ١٥.٥٪.
- تخلص الباحثة** من توصيف الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة، إلى تمثيل عينة الدراسة لكافة الفئات المحددة، وأن نسبة كبيرة من مفردات عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥، وغالبيتهم من الذكور، وأن أغلب مفردات العينة من الحاصلين على البكالوريوس، وأيضاً معظم

مفردات العينة من الفئة (أحصائي)، وأن أكثرهم متزوجون، كما أن أكثرهم ممن يمثلون خبرة من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنوات.

ويتضح مما سبق أن الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة متماشية مع المنطق، ومع التوزيع الطبيعي، ومتناسبة مع خصائص مجتمع الدراسة، مما يجعل العينة ممثلة لمجتمع الدراسة.

(ج) نتائج اختبارات الفروض:

أسفرت الدراسة الحالية واختبارات الفروض الخاصة بها (وذلك بإستخدام اختبار تحليل الانحدار بهدف قياس العلاقة بين متغيرات الدراسة، عند مستوى دلالة معنوية $\alpha = 5\%$ Sig) عن النتائج التالية:

■ إختبار الفرض الرئيسي الأول:

قامت الباحثة في هذا الجزء من الدراسة بعرض نتائج الدراسة الميدانية، الخاصة بموضوع الدراسة وهو "السعادة في العمل وعلاقتها بضغط العمل: دراسة ميدانية علي شركات قطاع البترول المشترك في مصر"، وذلك لاختبار مدي صحة الفرض الرئيسي الأول من الدراسة، ومؤداه: " توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين السعادة في العمل وضغوط العمل وعلاقتها بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين"، وينبثق عن هذا الفرض الرئيسي الأول، ستة فروض فرعية، تم اختبارها على النحو التالي:

■ الفرض الفرعي الأول:

" توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين إستقلال الذات (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين ". .

■ الفرض الفرعي الثاني:

" توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين التمكن البيئي (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين ". .

■ الفرض الفرعي الثالث:

" توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الإيجابية مع الآخرين (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين ". .

■ الفرض الفرعي الرابع:

" توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الحياة الهادفة (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين ". .

▪ **الفرض الفرعي الخامس:**

" توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين تطور الشخصية (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين ".

▪ **الفرض الفرعي السادس:**

" توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين تقبل الذات (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين ".

١- **اختبار مدى صحة الفرض الفرعي الأول:**

يهدف هذا الفرض إلى التعرف على العلاقة بين إستقلال الذات (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين، وذلك لإختبار مدى صحة هذا الفرض والذي ينص علي أنه: " توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين إستقلال الذات (أحد أبعاد السعادة) وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين ".

فقد تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعث إستقلال الذات و ضغوط العمل، وذلك لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء، وقامت الباحثة بدراسة هذه العلاقة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٢)

يوضح العلاقة بين إستقلال الذات و ضغوط العمل

القيمة الإحصائية F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	مستوي معنوية	القيمة الإحصائية T	الخطأ العشوائي	β	المتغير التابع	المتغير المستقل
76.093**	1.881	0.880	0.043	2.031**	0.039	0.079	ضغوط العمل	إستقلال الذات

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

يتضح من جدول (١٢) ما يلي:

- وجود علاقة معنوية إيجابية ومباشرة لمتغير إستقلال الذات و ضغوط العمل، حيث بلغ 0.880
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية إستقلال الذات و ضغوط العمل، حيث بلغت قيمة (T) 2.031** عند مستوى معنوية 0.043
- بلغ معامل التحديد (R²) 1.881 من التغيرات في ضغوط العمل ناتج عن التغير في إستقلال الذات.
- في ضوء ما سبق من نتائج، يجب رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لهذه الدراسة، ومؤداه:

" توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين إستقلال الذات (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين"، حيث يوجد تأثير إيجابي للمتغير المستقل إستقلال الذات على ضغوط العمل.

٢- اختبار مدى صحة الفرض الفرعي الثاني:

يهدف هذا الفرض إلى التعرف على العلاقة بين التمكن البيئي (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين، وذلك لإختبار مدى صحة هذا الفرض والذي ينص علي أنه: " توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين التمكن البيئي (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين ".
فقد تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعدها التمكن البيئي و ضغوط العمل، وذلك لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء، وقامت الباحثة بدراسة هذه العلاقة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٣)

يوضح العلاقة بين التمكن البيئي وضغوط العمل

المتغير المستقل	المتغير التابع	β	الخطأ العشوائي	القيمة الإحصائية T	مستوي المعنوية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	القيمة الإحصائية F
التمكن البيئي	ضغوط العمل	0.118	0.044	2.672**	0.008	0.880	1.881	768.093**

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

يتضح من جدول (١٣) ما يلي:

- وجود علاقة معنوية إيجابية ومباشرة لمتغير التمكن البيئي و ضغوط العمل، حيث بلغ 0.880
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية التمكن البيئي و ضغوط العمل، حيث بلغت قيمة (T) 2.672** عند مستوى معنوية 0.008
- بلغ معامل التحديد (R^2) 1.881 من التغيرات في ضغوط العمل ناتج عن التغير في التمكن البيئي.
- في ضوء ما سبق من نتائج، يجب رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لهذه الدراسة، ومؤداه: " توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التمكن البيئي (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين"، حيث يوجد تأثير إيجابي للمتغير المستقل التمكن البيئي على ضغوط العمل.

٣- اختبار مدى صحة الفرض الفرعي الثالث:

يهدف هذا الفرض إلى التعرف على العلاقة بين العلاقات الإيجابية مع الآخرين (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين، وذلك لإختبار مدى صحة هذا الفرض والذي ينص علي أنه: " توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الإيجابية مع الآخرين (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين " .

فقد تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين و ضغوط العمل، وذلك لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء، وقامت الباحثة بدراسة هذه العلاقة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٤)

يوضح العلاقة بين العلاقات الإيجابية مع الآخرين وضغوط العمل

المتغير المستقل	المتغير التابع	β	الخطأ العشوائي	القيمة الإحصائية T	مستوي المعنوية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	القيمة الإحصائية F
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	ضغوط العمل	0.322	0.047	6.846**	0.001	0.880	1.881	768.093**

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

يتضح من جدول (١٤) ما يلي:

- وجود علاقة معنوية إيجابية ومباشرة لمتغير العلاقات الإيجابية مع الآخرين و ضغوط العمل، حيث بلغ 0.880 .
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين العلاقات الإيجابية مع الآخرين و ضغوط العمل، حيث بلغت قيمة (T) **6.846**** عند مستوى معنوية 0.001
- بلغ معامل التحديد (R^2) 1.881 من التغيرات في ضغوط العمل ناتج عن التغير في العلاقات الإيجابية مع الآخرين.
- في ضوء ما سبق من نتائج، يجب رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لهذه الدراسة، ومؤداه: " توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الإيجابية مع الآخرين (أحد أبعاد السعادة)، و ضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين"، حيث يوجد تأثير إيجابي للمتغير المستقل العلاقات الإيجابية مع الآخرين على ضغوط العمل.

٤- اختبار مدى صحة الفرض الفرعي الرابع:

يهدف هذا الفرض إلى التعرف على العلاقة بين الحياة الهادفة (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين، وذلك لإختبار مدى صحة هذا الفرض والذي ينص علي أنه: " توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الحياة الهادفة (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين ".
فقد تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعدها الحياة الهادفة و ضغوط العمل، وذلك لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء، وقامت الباحثة بدراسة هذه العلاقة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٥)

يوضح العلاقة بين الحياة الهادفة وضغوط العمل

المتغير المستقل	المتغير التابع	β	الخطأ العشوائي	القيمة الإحصائية T	مستوي المعنوية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	القيمة الإحصائية F
الحياة الهادفة	ضغوط العمل	0.548	0.043	12.824**	0.001	0.880	1.881	768.093**

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

يتضح من جدول (١٥) ما يلي:

- وجود علاقة معنوية إيجابية ومباشرة لمتغير الحياة الهادفة و ضغوط العمل، حيث بلغ 0.880 .
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين الحياة الهادفة و ضغوط العمل، حيث بلغت قيمة (T) 12.824** عند مستوى معنوية 0.001
- بلغ معامل التحديد (R^2) 1.881 من التغيرات في ضغوط العمل ناتج عن التغير في الحياة الهادفة.
- في ضوء ما سبق من نتائج، يجب رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لهذه الدراسة، ومؤداه: " توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الحياة الهادفة (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين"، حيث يوجد تأثير إيجابي للمتغير المستقل الحياة الهادفة على ضغوط العمل.

٥- اختبار مدى صحة الفرض الفرعي الخامس:

يهدف هذا الفرض إلى التعرف على العلاقة بين تطور الشخصية (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين، وذلك لإختبار مدى صحة هذا

الفرض والذي ينص علي أنه: " توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين تطور الشخصية (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين ".
فقد تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعدها تطور الشخصية و ضغوط العمل، وذلك لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء، وقامت الباحثة بدراسة هذه العلاقة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٦)

يوضح العلاقة بين تطور الشخصية وضغوط العمل

المتغير المستقل	المتغير التابع	β	الخطأ العشوائي	القيمة الإحصائية T	مستوي المعنوية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	القيمة الإحصائية F
تطور الشخصية	ضغوط العمل	0.568	0.0467	8.731**	0.001	0.880	1.881	768.093**

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

يتضح من جدول (٢٣/٤) ما يلي:

- وجود علاقة معنوية إيجابية ومباشرة لمتغير تطور الشخصية و ضغوط العمل، حيث بلغ 0.880.
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين تطور الشخصية و ضغوط العمل، حيث بلغت قيمة (T) 8.731** عند مستوى معنوية 0.001
- بلغ معامل التحديد (R^2) 1.881 من التغيرات في ضغوط العمل ناتج عن التغير في تطور الشخصية.
- في ضوء ما سبق من نتائج، يجب رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لهذه الدراسة، ومؤداه: " توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين تطور الشخصية (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين"، حيث يوجد تأثير إيجابي للمتغير المستقل تطور الشخصية على ضغوط العمل.

٦- اختبار مدى صحة الفرض الفرعي السادس:

يهدف هذا الفرض إلى التعرف على العلاقة بين تقبل الذات (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين، وذلك لإختبار مدى صحة هذا الفرض والذي ينص علي أنه: " توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين تقبل الذات (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين ".

فقد تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعد تقبل الذات و ضغوط العمل، وذلك لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء، وقامت الباحثة بدراسة هذه العلاقة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٧)

يوضح العلاقة بين تقبل الذات وضغوط العمل

المتغير المستقل	المتغير التابع	β	الخطأ العشوائي	القيمة الإحصائية T	مستوي المعنوية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	القيمة الإحصائية F
تقبل الذات	ضغوط العمل	0.579	0.0432	7.634**	0.001	0.880	1.881	768.093**

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

ينضح من جدول (٢٤/٤) ما يلي:

- وجود علاقة معنوية إيجابية ومباشرة لمتغير تقبل الذات و ضغوط العمل، حيث بلغ 0.880.
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين تقبل الذات و ضغوط العمل، حيث بلغت قيمة (T) 7.634^{**} عند مستوى معنوية 0.001
- بلغ معامل التحديد (R^2) 1.881 من التغيرات في ضغوط العمل ناتج عن التغير في تطور الشخصية.
- في ضوء ما سبق من نتائج، يجب رفض فرض عدم وقبول الفرض البديل لهذه الدراسة، ومؤداه: " توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين تقبل الذات (أحد أبعاد السعادة)، وضغوط العمل، وعلاقته بتحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للعاملين"، حيث يوجد تأثير إيجابي للمتغير المستقل تقبل الذات على ضغوط العمل.

* الفرض الرئيسي الثاني:

يهدف هذا الفرض إلى التعرف على مدى وجود اختلاف في القدرة التنبؤية بين أبعاد السعادة (استقلال الذات، التمكّن البيئي، تطور الشخصية، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، وتقبل الذات) وضغوط العمل، وذلك لإختبار مدي صحة هذا الفرض والذي ينص علي أنه: " تختلف القدرة التنبؤية بين أبعاد السعادة (استقلال الذات، التمكّن البيئي، تطور الشخصية، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، وتقبل الذات) وضغوط العمل".

ويوضح الجدول التالي مدى اختلاف القدرة التنبؤية بين أبعاد السعادة (استقلال الذات، التمكن البيئي، تطور الشخصية، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، وتقبل الذات) وضغوط العمل، كما يلي:

جدول رقم (١٧)

يوضح مدى اختلاف القدرة التنبؤية بين أبعاد السعادة مجتمعة وضغوط العمل

القيمة الإحصائية F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	مستوي المعنوية	القيمة الإحصائية T	الخطأ العشوائي	β	المتغير التابع	المتغير المستقل
76.093**	1.881	0.880	0.043	2.031**	0.039	0.079	ضغوط العمل	إستقلال الذات
768.093**	1.881	0.880	0.008	2.672**	0.044	0.118		التمكن البيئي
768.093**	1.881	0.880	0.001	6.846**	0.047	0.322		العلاقات الإيجابية مع الآخرين
768.093**	1.881	0.880	0.001	12.824**	0.043	0.548		الحياة الهادفة
768.093**	1.881	0.880	0.001	8.731**	0.0467	0.568		تطور الشخصية
768.093**	1.881	0.880	0.001	7.634**	0.0432	0.579		تقبل الذات

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

يتضح من جدول (١٧) ما يلي:

" أنه يوجد اختلاف في القدرة التنبؤية بين أبعاد السعادة (استقلال الذات، التمكن البيئي، تطور الشخصية، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، وتقبل الذات)، وضغوط العمل".

* **الفرض الرئيسي الثالث:**

يهدف هذا الفرض إلى التعرف على مدى وجود علاقة بين أبعاد السعادة المتمثلة في (استقلال الذات، التمكن البيئي، تطور الشخصية، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، وتقبل الذات)، وتحسين معدلات أداء الموظفين (تحقيق نتائج الأعمال - معدل الدوران - معدلات الإنتاجية)، وذلك لإختبار مدي صحة هذا الفرض والذي ينص علي أنه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة (استقلال الذات، التمكن البيئي، تطور الشخصية، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، وتقبل الذات)، وتحسين معدلات أداء الموظفين (تحقيق نتائج الأعمال - معدل الدوران - معدلات الإنتاجية).

وقد أتضح أنه " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة (استقلال الذات، التمكن البيئي، تطور الشخصية، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، وتقبل الذات)، وتحسين معدلات أداء الموظفين (تحقيق نتائج الأعمال - معدل الدوران - معدلات الإنتاجية).
فكلما كانت أبعاد السعادة الستة أكثر فاعلية وإيجابية ومحقة داخل العمل؛ أدى ذلك إلى تحسن معدلات أداء الموظفين من خلال تحقيق نتائج الأعمال بنسبة عالية، وإنخفاض معدل الدوران، وزيادة معدلات الإنتاجية).

* الفرض الرئيسي الرابع :

يهدف هذا الفرض إلى التعرف على مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة، ورضا الموظفين، وذلك لإختبار مدي صحة هذا الفرض والذي ينص علي أنه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة (استقلال الذات، التمكن البيئي، تطورالشخصية، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، وتقبل الذات) ورضا الموظفين".

وقد أتضح أنه " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة المتمثلة في: (استقلال الذات، التمكن البيئي، تطور الشخصية، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، وتقبل الذات)، ورضا الموظفين".

فكلما كانت أبعاد السعادة الستة أكثر إيجابية ومحقة داخل العمل؛ أدى ذلك إلى تحسن معدلات أداء الموظفين من خلال تحقيق نتائج الأعمال بنسبة عالية، مع إنخفاض معدل الدوران، وزيادة معدلات الإنتاجية).

حادي عشر: النتائج، والتوصيات، والأبحاث المستقبلية

(أ) نتائج الدراسة:

أظهرت الدراسة أهم النتائج التي توصلت إليها وهي:

- وجود علاقة إرتباط معنوية بين أبعاد السعادة في العمل، والمتمثلة في: (استقلال الذات، التمكن البيئي، تطور الشخصية، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، وتقبل الذات)، وضغوط العمل للعاملين بشركة برج العرب للبترول (محل الدراسة).
- وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة في العمل، والمتمثلة في: (استقلال الذات، التمكن البيئي، تطور الشخصية، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، وتقبل الذات)، وضغوط العمل للعاملين بشركة برج العرب للبترول (محل الدراسة)، وذلك كما يلي:

- وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد استقلال الذات على ضغوط العمل للعاملين بشركة برج العرب للبترول (محل الدراسة).
- وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد التمكن البيئي على ضغوط العمل للعاملين بشركة برج العرب للبترول (محل الدراسة).
- وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد تطور الشخصية على ضغوط العمل للعاملين بشركة برج العرب للبترول (محل الدراسة).
- وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين على ضغوط العمل للعاملين بشركة برج العرب للبترول (محل الدراسة).
- وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد الحياة الهادفة على ضغوط العمل للعاملين بشركة برج العرب للبترول (محل الدراسة).
- وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد تقبل الذات على ضغوط العمل للعاملين بشركة برج العرب للبترول (محل الدراسة).
- وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة، والمتمثلة في (استقلال الذات، التمكن البيئي، تطور الشخصية، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، وتقبل الذات)، وتحسين معدلات أداء الموظفين من (تحقيق نتائج الأعمال - معدل الدوران - معدلات الإنتاجية) بشركة برج العرب للبترول (محل الدراسة).
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة (استقلال الذات، التمكن البيئي، تطور الشخصية، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، وتقبل الذات)، ورضا الموظفين بشركة برج العرب للبترول (محل الدراسة).

(ب) توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة، تقترح الباحثة مجموعة من التوصيات، التي ترى أنها تعزز من تأثير السعادة في العمل، وأبعادها الستة؛ ومن ثم تساعد علي تخفيف ضغوط العمل للعاملين بشركة برج العرب للبترول (محل الدراسة)، وذلك على النحو التالي:
- إهتمام الإدارة العليا بتوفير المناخ المناسب للعمل، حيث توفير سبل الراحة للعاملين بشركة برج العرب للبترول (محل الدراسة)، بما يتناسب مع مصلحة العمل

- العمل على تخفيف العبء الملقى على العاملين؛ وذلك لأنه كلما قل العبء الملقى عليهم، كلما قلت ضغوط العمل لديهم؛ وبالتالي إنجاز مهامهم بشكل أفضل، وأقل خطأً.
- الحرص على نشر ثقافة التعاون وحث روح الفريق الواحد فيما بين العاملين؛ مما يكون له تأثيراً قوياً ومباشراً في زيادة السعادة في العمل لديهم.
- الشكر والثناء المستمر على أداء العاملين؛ مما يشجعهم على بل الكثير من الجهد في إنجاز الأعمال المطلوبة منهم.
- مشاركة العاملين للإدارة العليا في اتخاذ القرارات، وإتباع الأساليب الإدارية الحديثة التي تعمل على نشر ثقافة السعادة في العمل.
- نظر الإدارة العليا إلى الأنظمة واللوائح الإدارية، ومحاولة تغييرها بما يتناسب مع مصلحة العاملين، مثل: الحوافز المادية والمعنوية للعاملين، الأجازات الكافية للعاملين.
- توفير الأنشطة الاجتماعية، والرحلات الترفيهية للعاملين وأسرتهم؛ مما يكون له دافع قوي في تخفيف حدة ضغوط العمل.

(ج) الأبحاث المستقبلية:

- في ضوء الدراسة الحالية، توصى الباحثة بإجراء العديد من الدراسات المستقبلية، حول موضوع السعادة في العمل، وعلاقتها بضغط العمل للعاملين بشركة برج العرب للبترول (محل الدراسة)، والتي تم التوصل إليها أثناء إجراء للدراسة الحالية ومنها:
- إجراء ذات الدراسة مع تغيير المتغيرات المستقلة، أو تغيير المتغيرات التابعة، عن طريق الإضافة أو الحذف لأبعاد تلك المتغيرات، ومقارنة النتائج مع نتائج الدراسة الحالية.
 - إجراء ذات الدراسة على قطاعات أخرى أكثر حيوية داخل الدولة مثل قطاع الكهرباء، أو قطاع الاتصالات ... وغيرها.
 - إجراء دراسة تتضمن تأثير السعادة في العمل على ضغوط العمل مع توسيط متغير ثالث يتمثل في (الولاء التنظيمي أو الرضا الوظيفي).

قائمة المراجع

• أولاً: المراجع العربية:

١. أبو غازي، فريدة (٢٠١٥)، تحليل أثر مصادر ضغوط العمل في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد ١١.

٢. الحربي، محمد بن الله (٢٠٠٥)، الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني، الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الشرطية، متاح على الموقع:

<http://www.nauss.eud.sa//nauss/arabic/menu/elibrary/sclette>

٣. الدخيلي، أحمد سيد عبد الحميد (٢٠١٧)، علاقة الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأداء العاملين وأثرهما على أداء المنظمات: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية.

٤. العديلي، ناصر بن محمد (١٩٨١)، الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس الإداري من جامعة ولاية كاليفورنيا (همبولدت)، متاح على الموقع:

<https://bu.univouargla.dz/master/pdf/Lassababdelhadi.pdf?idmemoire=537>

٥. سالم، سهير محمد (٢٠٠١)، السعادة وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية: دراسة إرتقائية إرتباطية مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.

٦. عبدالغفار، ياسر عبد اللطيف أحمد (٢٠١٦)، إستراتيجيات التعامل مع الضغوط وعلاقتها بسمات شخصية المديرين: دراسة تطبيقية على قطاع شركات البترول، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية.

٧. كحيله، ريم خليل ؛ مرتكوش، شيرين على (٢٠١٩)، مستوى السعادة النفسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة ميدانية في جامعة تشرين، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مجلد ٤١، عدد ٣.
٨. مبارك، محمود عبد الفتاح عبد الحميد (٢٠١٧)، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل للعاملين بقطاع الأعمال والخاص، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية.
٩. محمد، هبة محمد عبد العليم (٢٠٢٠)، السعادة النفسية وأثرها على الإحترق الوظيفي لدى العاملين: دراسة ميدانية على العاملين في مستشفيات وزارة الصحة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية.

• ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- L. Hyman, (2014), **Happiness: Understandings, Narratives and Discourses.**