



تتشرف كلية الدراسات العليا وكلية اداره الأعمال بدعوتكم لحضور

**مناقشة أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال**

العنوان

**المسببات والنتائج المترتبة على السعادة في العمل: الحالة خاصة بقطاع النفط والغاز في أبوظبي**

للطالب

**نوف محمد عبدالله علي الحواي**

المشرف

**د. رياض عيد، قسم إدارة الأعمال**

**كلية الإدارة والاقتصاد**

المكان والزمان

**12:30 ظهراً**

**الخميس، 21 مارس 2019**

**قاعة 2021، مبنى H3**

الملخص

يُشار حالياً ان السعي وراء السعادة في العمل على أنها الجبهة التالية لمساعدة المؤسسات على تحقيق النجاح المؤسسي، كما أنها هدف وضعت الكثير من المؤسسات في نصب أعينها. ولقد ركزت الأبحاث الكثيرة التي تفحصت مفهوم السعادة منذ أواخر التسعينات على ماهية السعادة في العمل، ولكنه لم يول الكثير من الاهتمام لمسببات ونتائج السعادة في العمل. بتعبير آخر، فنحن لا نعرف الكثير عن السمات البيئية المؤسسية التي قد تؤثر سلباً أو إيجاباً في السعادة في العمل، وكذلك ما لو كان من الممكن للسعادة العمل في تأثير الأداء الوظيفي للأفراد. لذلك فهناك حاجة ماسة للمزيد من البحث لاستكشاف جانب السعادة في العمل في صناعة النفط والغاز والعوامل التي يترتب عليها الشعور بالسعادة في العمل. وتأتي هذه الدراسة محاولة لسد هذه الثغرة في البحوث .

أجري هذه البحث لدراسة تأثير سمات بيئة العمل (متطلبات و موارد العمل) على الأداء الوظيفي الفردي (أداء المهام والأداء السياقي) على أساس نظرية الموازنة بين طلبات الوظيفة ومواردها (JD-R) ، وبناء على نظرية رأس المال النفسي (PsyCap) وعلى تصور "فيشر" عن السعادة في العمل. وتفحصت هذه الدراسة الدور البيني (Mediating role) الذي تلعبه السعادة في العمل بين متطلبات الوظيفة ومواردها وتأثيرها على الاداء الوظيفي الفردي. كما تفحصت الدراسة الدور الوسيط (Moderating role) الذي تلعبه الموارد الشخصية (أو ما يعرف برأس المال النفسي) على العلاقة بين سمات بيئة العمل والسعادة في العمل. ولقد استخدم في الدراسة مجموعة من الاستبيانات اللتي تناولت عناصر البحث لجمع البيانات. كما أجرينا مجموعة من الدراسات الاستقصائية على عينة من 409 موظفين من قطاع النفط والغاز في أبوظبي (الإمارات العربية المتحدة) حيث اختيرت العينة باستخدام نظام التعيين العشوائي التراصفي البسيط ( Stratified simple random sampling) كما استخدمنا نمذجة المعادلات البنائية (SEM) في تحليل البيانات. وأكدت النتائج أن متطلبات الوظيفة ترتبط ايجابيا بالأداء الوظيفي الفردي بينما ترتبط سلبيا على الاداء الوظيفي مع الوجود البيني للسعادة في العمل . كما ارتبطت الموارد الوظيفية ايجابيا بالأداء الوظيفي الفردي مباشرة و من خلال السعادة في العمل. كما اوضحت نتائج الدراسة ان رأس المال النفسي يلعب دور الوسيط بين متطلبات العمل و السعادة في العمل فقط بينما لا يوجد تأثير واضح لعلاقة رأس المال النفسي بين موارد العمل على السعادة، وجدنا أن السعادة في العمل وسيط مهم بين طلبات الوظيفة ومواردها وبين الاداء الوظيفي الفردي. , تشير نتائج الدراسة أن تعزيز السعادة في العمل سيحسن من الاداء الوظيفي الكلي للأفراد. كما نوقشت التبعات النظرية والتطبيقية لهذه الدراسة في سياق صناعة النفط والغاز في ابوظبي في ضوء التدخلات الممكنة للتطوير المؤسسي التي ستحسن بدورها من مستويات السعادة في العمل لتحقيق مستوي أداء وظيفي أفضل.

كلمات البحث الرئيسية: متطلبات الوظيفة، موارد الوظيفة، السعادة في العمل، نموذج الموازنة بين طلبات الوظيفة ومواردها (JD-R)، رأس المال النفسي (PsyCap) ، الأداء الوظيفي الفردي، صناعة النفط والغاز.