

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN 2222-2995

University of Kirkuk Journal For Administrative
and Economic Science



Jalal Lanja Muhssen & Fatah Ava Omar. Rituals at the workplace and its role in achieving job happiness: An analytical study of the opinions of a sample of employees in commercial banks in Sulaymaniyah Governorate. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2024) 14 (2):66-83.

Rituals at the workplace and its role in achieving job happiness: An analytical study of the opinions of a sample of employees in commercial banks in Sulaymaniyah Governorate

Lanja Muhssen Jalal ¹, Ava Omar Fatah ²

(^{1,2}) Marketing Management Department College of Administration and Economics, University of Sulaimani, Sulaymaniyah, Kurdistan Region of Iraq

[¹lanja.jalal@univsul.edu.iq](mailto:lanja.jalal@univsul.edu.iq)
[²ava.fatah.@univsul.edu.iq](mailto:ava.fatah.@univsul.edu.iq)

Abstract: This study aims to identify the role of rituals at the workplace in achieving job happiness in commercial banks in Sulaymaniyah Governorate. The problem of the study in the availability of the dimensions of rituals at the workplace and the dimensions of Job happiness among employees in commercial banks in Sulaymaniyah Governorate, and the level of importance of happiness. The researchers used the descriptive analytical approach in their current study, and in an effort to achieve the objectives of the study and answer the previous questions, the researchers adopted a hypothetical model that reflects the nature of the correlation and influence relationships between the variables of the study and their dimensions, based on a number of main and subsidiary hypotheses that were subjected to For a set of statistical tests through the Statistical Packages program for the Social Sciences (SPSS), the questionnaire form was designed to collect data from a random sample of the study population represented by employees in commercial banks in Sulaymaniyah Governorate. The standards were developed based on the random sampling method, and (133) questionnaire forms were distributed to the research sample according to statistical equations to represent the research population in a number of commercial banks in Sulaymaniyah Governorate, and (86) questionnaires were returned. The results of the study showed that there is a significant positive correlation and a significant effect between the independent variable and the dependent variable. There is also an effect of rituals at the workplace and Job happiness in commercial banks. Based on the results of the research, a number of proposals were presented related to the need for the commercial banks under study to develop mechanisms that help them support ritual practices in the workplace because of their impact on enhancing employees' job happiness and improving their happiness.

Keywords: Rituals at workplace, Job happiness, commercial banks.

الطقوس في مكان العمل ودورها في تحقيق السعادة الوظيفية: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في المصارف التجارية في محافظة السليمانية

م.م له نجه محسن جلال^١ ، أ.م.د. افا عمر فتاح^٢

(^{١,٢}) قسم ادارة التسويق، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، السليمانية، اقليم كردستان العراق

المستخلص: تهدف هذه الدراسة الى التعرف على دور الطقوس في مكان العمل في تحقيق السعادة الوظيفية في المصارف التجارية في محافظة السليمانية، وتكمن مشكلة الدراسة في مدى التوفر ابعاد الطقوس في مكان العمل و ابعاد السعادة الوظيفية لدى في الموظفين في المصارف التجارية في محافظة السليمانية وماهي مستوى الأهمية السعادة الوظيفية من قبل الموظفين، واستخدمت الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في دراستها الحالية، وسعيا إلى تحقيق اهداف الدراسة والاجابة عن التساؤلات السابقة، فقد تبنت الباحثان نموذجا افتراضيا يعكس بوساطته طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة وابعادها، وذلك اعتمادا على عدد من الفرضيات الرئيسة والفرعية التي أخضعت لمجموعة من الاختبارات الإحصائية كعبر برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، اذ تم تصميم استمارة الاستبانة لجمع البيانات من العينة العشوائية من مجتمع الدراسة المتمثلة بالموظفين في المصارف التجارية في محافظة السليمانية. وتم تطوير المقاييس بالاعتماد على أسلوب العينة العشوائية، وتم توزيع (١٣٣) استمارة استبانة على عينة البحث حسب المعادلات الاحصائية لتمثل مجتمع البحث في عدد من المصارف التجارية في محافظة السليمانية، وتم ارجاع (١٠١) استمارة، واستمارة صالحة للتحليل الاحصائي عددها (٨٦). وظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية وأثر معنوي بين المتغير المستقل المتغير التابع، كما يوجد تأثير للطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية في المصارف التجارية. وبناء على نتائج البحث تم تقديم عدد من المقترحات المتعلقة بضرورة قيام المصارف التجارية قيد الدراسة بوضع آليات تساعد في دعم ممارسات الطقوس في مكان العمل لما لها من تأثير على تعزيز السعادة الوظيفية للموظفين وتحسين رفاهيتهم.

الكلمات المفتاحية: الطقوس في مكان العمل، السعادة الوظيفية، المصارف التجارية.

Corresponding Author: E-mail: lanja.jalal@univsul.edu.iq

المقدمة:

ان زيادة حدة المنافسة والتقدم التكنولوجي التي تشهدها بيئة الأعمال اليوم بين الشركات كلها تحديات تقف أمام الشركات التي تمنعها من تحقيق أهدافها، فهي بأمر الحاجة لتطوير قدرات افرادها العاملين عن طريق تغير رويتهم اليومي لكي يمكنهم يسهم ذلك في تطوير قدراتهم الفكرية وتساعد على تغيير صورة المنظمة من الوضع الحالي إلى وضع مرغوب فيه مستقبلا. وبما ان السعادة الوظيفية هي مزيج معقد من الرضا والإنجاز والامتنان في مكان العمل وتتضمن احساسا شموليا بالهدف والمشاعر الإيجابية والارتباط المتناعم بين قيم الفرد وبيئته المهنية، ولذلك يجب على الشركات ان تسعى الى تحقيق السعادة الوظيفية من اجل تحفيز العاملين على السعي لتحقيق اهداف المنظمة والبقاء القادرين على المنافسة في السوق العالمية المليئة بالتحديات. والسعادة الوظيفية هي عنصر أساسي للسعادة على المستوى الشخصي للفرد، و جزء أصيل من هوية الفرد، و يستمد الفرد احترامه لذاته من العمل، والفرد حينما يكون سعيدا في عمله يزيد نشاطه بإقباله على مهنته مما يزيد من الانتاجية والتميز في المنظمات التي يعمل بها.

وفي جانب اخر تلعب طقوس في مكان العمل دوراً هاماً في شعور العاملين وذلك من خلال تعزيز شعور بالانتماء وتماسك بالفريق والهوية التنظيمية المشتركة. وكما يقضي العاملون معظم أوقاتهم في العمل، ومن ثم فإن الطقوس في مكان العمل تؤثر بشكل كبير في حياة هؤلاء العاملون سواء بالإيجاب أو السلب، ومدى رغبتهم في العمل.

اذ تسهم الطقوس في مكان العمل في تحويل سلوكيات الافراد للقيام بالاعمال الجديدة وبالتالي تكسب الشركة ميزة تنافسية مستدامة. ان الطقوس في مكان العمل هي طريقة للتفاوض بين الاستقرار والتغيير وبناء التماسك داخل المجموعة، فالطقوس كممارسات تعمل على ازالة حالات القلق والتوتر والاكتئاب وتحسين حياة العمل للعاملين وهذا ما يسعى القادة الى الوصول اليه، فضلا عن ذلك فقد ركزت المنظمات على برامج العافية لكونها تقدم آلية قوية لمواجهة التحديات وذلك من خلال إدخال تحسينات منهجية في العافية والاحتفاظ بالانتاجية وتحقيق الأداء المميز.

وبناء على ما سبق، جاء البحث الحالي لمراجعة الادبيات والدراسات المتعلقة بالمتغيرين الرئيسين (الطقوس في مكان العمل و السعادة الوظيفية). ومن أجل تحديد الجانب النظري لفهم مفهوم وأهمية وأبعادها واختيار ميدان عملي لها، تم تقسيم البحث إلى أربعة محاور. المحور الأول متعلق بالمنهجية البحث حيث تشمل مشكلة وأهمية وأهداف البحث وأنموذج مقترح له وفرضياته. والمحور الثاني يتضمن الجانب النظري يتضمن مراجعة الأدبيات العلمية والإدارية حول المتغيرات البحث، أما المحور الثالث تم تخصيصه لجانب العملي وتحليلات الإحصائية واختبار الفرضيات البحث. وأخيرا جاء المحور الثالث ليبين اهم الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بالبحث.

المحور الاول المنهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث:

إن وجود أنظمة مصرفية قوية وشاملة تلعب دوراً أساسياً في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، والحد من عدم المساواة، وتحسين مستويات المعيشة خاصة في البلدان النامية. حيث تلعب المصارف دوراً حاسماً في تنمية الاقتصاد وخاصة في البلدان النامية، حيث يعد الوصول إلى الخدمات المالية أمراً في غاية الأهمية لتعزيز النمو الاقتصادي. وتعمل البنوك (المصارف) على تسهيل تراكم رأس المال من خلال توجيه المدخرات إلى استثمارات إنتاجية لتوفير فرص العمل، وتحفيز النشاط الاقتصادي. وعلاوة على ذلك، توفر البنوك الخدمات المالية الأساسية مثل الائتمان، والادخار، وأنظمة الدفع، التي تعمل على تمكين الأفراد والشركات من إدارة المخاطر، وتسهيل الاستهلاك، واغتنام فرص النمو وتشجيع ريادة الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، تلعب البنوك دوراً محورياً في تحقيق استقرار الاقتصاد من خلال توفير السيولة وإدارة المخاطر وتسهيل انتقال السياسة النقدية.

نظراً لأهمية السعادة الوظيفية المتزايدة والآثار المترتبة عليها سواء كانت على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة ككل، فقد أثبتت العديد من الدراسات التي تناولت الموضوع على أن العاملين الذين يتمتعون بمستويات عالية من السعادة، يكونون أكثر ثقة بمديرائهم ومشرفيهم وزملائهم وأكثر التزاماً وانخراطاً في العمل وبالتالي ذو أداء أفضل إذ إن السعادة في بيئة العمل تؤثر بشكل عميق على الكثير من المؤشرات مثل الإنتاجية، والرضا الوظيفي، والتزام الموظف، والثقة لدى الموظفين والتي بدورها تعد من أهم ركائز مؤشرات الأداء الوظيفي. وعلى النقيض من ذلك، تتأثر المنظمة سلباً ويتراجع أداؤها كلما تلاشت هذه المعطيات، (خلف، ٢٠٢١: ٢٤٧). ومن أهم أسباب عدم الاهتمام بالطقوس في مكان العمل أدى إلى اعتماد الأفراد العاملين على نمط واحد من روتين العمل اليومي إذ شكل ذلك حاجزاً للوصول إلى السعادة الوظيفية والرضا والارتباط والرفاه العاطفي. وإن للطقوس في مكان العمل تأثير على حياة الموظفين، إذ يمكن للفرد أن يجلب السعادة من مكان عمله إلى مسكنه والعكس صحيح، كما أن شعور العاملين بعدم السعادة الوظيفية والاحباط الوظيفي له العديد من النتائج السلبية على أدائهم لمهامهم وإنتاجيتهم، بجانب قيامهم ببعض الممارسات والسلوكيات السلبية في العمل (جعفر & الرميدي، ٢٠٢٢: ١٠٦). وفي ضوء ذلك تكمن مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

هل هناك دور لأبعاد الطقوس في مكان العمل في السعادة الوظيفية في عينة من الموظفين في المصارف التجارية في محافظة السليمانية؟

وانطلاقاً من التساؤل الرئيس تبلور الاسئلة الفرعية الآتية:

١. ما مدى توفر ابعاد الطقوس في مكان العمل في المصارف التجارية قيد البحث؟
٢. ماهي مستوى واهمية السعادة الوظيفية من قبل المصارف التجارية قيد البحث ؟
٣. ما مدى ارتباط لمتغير ابعاد الطقوس بمكان العمل وابعاده مع متغير السعادة الوظيفية في المصارف التجارية قيد البحث؟
٤. هل هناك التأثير من قبل ابعاد الطقوس في مكان العمل في السعادة الوظيفية؟

ثانياً: أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في بيان مفاهيم المتغيرات الطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية وبلورتها بصورة ذهنية وموضوعية للمنظمات التي تهدف الى تقديم خدمة متميزة في بيئة متنوعة السلوكيات الفردية والجماعية من خلال:

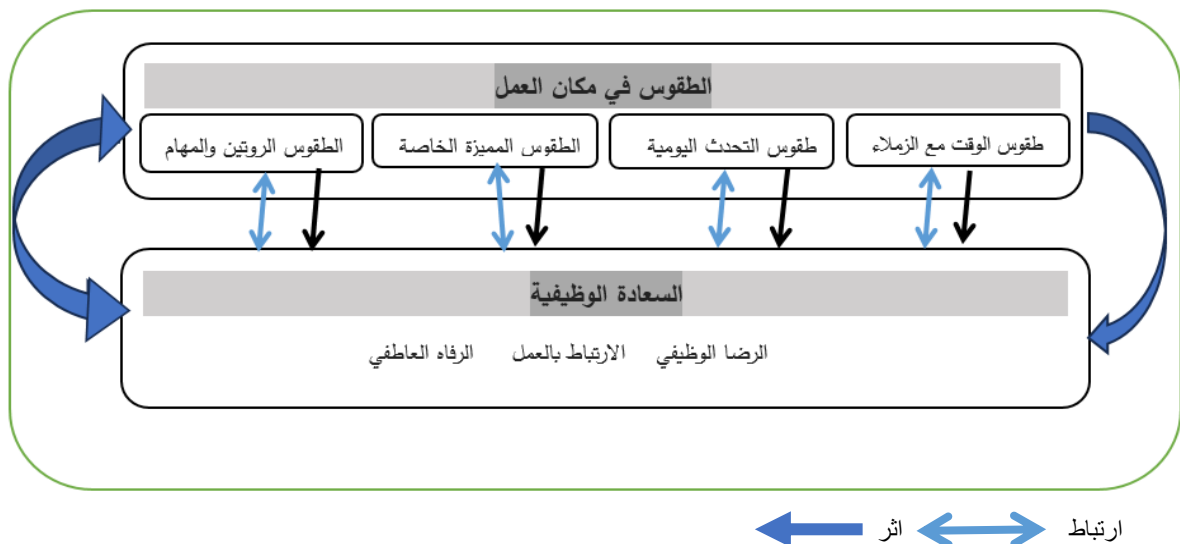
١. تزداد أهمية هذا البحث نظراً لندرة الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع الطقوس في مكان العمل من حيث طبيعتها واتجاهها في الجامعات والمؤسسات والشركات والمصارف على حد علم الباحثين.
٢. عدم وجود الدراسات على حد علم الباحثين التي تجمع بين متغيرين حديثين تمثلت بالطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية.
٣. امكانية وضع الحلول لاي المشكلة على وفق الطقوس في مكان العمل، وتحديد كثير من الاستراتيجيات التي تمكن المصارف من الظفر بأكبر شريحة ممكنة من الزبائن.
٤. من المتوقع ان يسهم القادة في المنظمة بعد ادراكهم لمفهوم الطقوس في مكان العمل في خلق بيئة تنظيمية داعمة للموظفين تساهم في السعادة الوظيفية.
٥. تسليط الضوء على مفاهيم حديثة المتغيرات البحث المساعدة المستفيدين على توسيع مداركهم الادارية والتنظيمية لأهمية هذه المتغيرات الطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية لمساعدة المنظمات في مواكبة متغيرات البيئة الخارجية الحديثة بكل تعقيداتها.

ثالثاً: أهداف البحث

- يهدف البحث الحالي على:
1. التعرف على فلسفة مفهوم المتغير المستقل (الطقوس في مكان العمل) ، والمتغير التابع (السعادة الوظيفية)، وتقديم مفاهيم نظري لهما.
 2. تسليط الضوء على الأهمية الاستراتيجية للطقوس في مكان العمل وكيف يمكن للمنظمة ان تستفيد من هذه الاجواء للوصول لاعلى درجات السعادة الوظيفية.
 3. التعرف على مدى ممارسة القيادات الإدارية الأبعاد الطقوس في مكان العمل من وجهة نظر عينة من الموظفين من المصارف التجارية قيد الدراسة.
 4. التعرف على مستوى توافر أبعاد السعادة الوظيفية من قبل عينة من الموظفين من المصارف التجارية قيد الدراسة..
 5. تحديد والتعرف على طبيعة العلاقة والأثر بين الطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية من وجهة نظر عينة من الموظفين من المصارف التجارية قيد الدراسة.

رابعاً: انموذج البحث الافتراضي

تم تصميم الانموذج الافتراضي في ضوء فرضياتها والذي يبين وجود علاقة ارتباط بين المتغيرات الدراسة المتمثل في الطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية. كما يبين الانموذج تأثير الطقوس في مكان العمل بوصفها متغير مستقل في السعادة الوظيفية بوصفها متغير تابع، وكما هو موضح من خلال الشكل (١):



الشكل (١): انموذج البحث الافتراضي
المصدر: من إعداد الباحثان.

خامساً: فرضيات البحث

وللإجابة على تساؤلات البحث، تم وضع فرضيتين رئيسيتين تتفرع من كل منهما اربع فرضيات فرعية هي:

تفترض مجموعة من الفرضيات التي تراها تساهم في تحديد معالم البحث والمتمثلة فيما يلي:

الفرضية الرئيسية الأولى:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية في عينة من الموظفين من المصارف التجارية".

ويتفرع منها أربعة الفرضيات فرعية هي:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد الطقوس الروتين والمهام اليومية والسعادة الوظيفية في عينة من الموظفين من المصارف التجارية".
2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد الطقوس المميزة الخاصة والسعادة الوظيفية في عينة من الموظفين من المصارف التجارية".
3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد طقوس التحدث اليومية والسعادة الوظيفية في عينة من الموظفين من المصارف التجارية".
4. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد طقوس الوقت مع الزملاء والسعادة الوظيفية في عينة من الموظفين من المصارف التجارية".

الفرضية الرئيسية الثانية:

"يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين الطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية في عينة من الموظفين من المصارف التجارية".

وينتفرع منها أربعة الفرضيات فرعية هي:

1. يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين بعد الطقوس الروتين والمهام اليومية والسعادة الوظيفية في عينة من الموظفين من المصارف التجارية".
2. توجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين بعد الطقوس المميزة الخاصة والسعادة الوظيفية في عينة من الموظفين من المصارف التجارية".
3. توجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين بعد طقوس التحدث اليومية والسعادة الوظيفية في عينة من الموظفين من المصارف التجارية".
4. توجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين بعد طقوس الوقت مع الزملاء والسعادة الوظيفية في عينة من الموظفين من المصارف التجارية".

سادساً: حدود البحث

1. الحدود الزمانية للجانب الميداني: وتتمثل بمدة جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالجانب الميداني في عدد من الموظفين من المصارف التجارية في محافظة السليمانية ابتداءً من (٢٠٢٣/١٢/٢٠) إلى (٢٠٢٣/٢/٢٠).
2. الحدود المكانية: تتضمن الحدود البحث المكانية المصارف التجارية في محافظة السليمانية.
3. الحدود البشرية: وفقاً لمتغيرات البحث فقد تم الاعتماد على فئة من الموظفين من المصارف التجارية في محافظة السليمانية، تتكون مجتمع البحث من (١٣٣) موظفاً وعينة البحث (٨٦) موظفاً.
4. الحدود الموضوعية: تتمثل بمتغيرات البحث الرئيسة، والتي هي (الطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية).

سابعاً: منهج البحث

بناءً على طبيعة البحث والأهداف التي تسعى لتحقيقها فقد استخدم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقة ويعبر عنها تعبيراً كمية وكيفية، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع البيانات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

ثامناً: أسلوب جمع البيانات والمصادر المعتمدة

لغرض إنجاز هذه البحث لابد من القيام بجمع البيانات، والمعلومات الخاصة بجانب البحث (النظري، والعملي) ويمكن تلخيصها بالآتي:

الجانب النظري: اعتمدت الباحثان لإعداد وتعزيز الجانب النظري لهذا البحث على ما هو متوفر من مصادر متمثلة برسائل الماجستير وإطاريح الدكتوراه والكتب ومواقع الأنترنت المحكمة علمياً.

الجانب العملي: أما فيما يخص الجانب الميداني من البحث، ولغرض الحصول على البيانات ذات الصلة بمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية. فقد اعتمد الباحثان الاستبانة والتي تعد الأداة الرئيسة المعتمدة في هذه البحث لجمع البيانات، والمعلومات الخاصة بمتغيرات (الطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية). واعتمد الباحثان على مقياس ليكرت الخماسي لقياس فقرات الاستبانة.

تاسعاً: قياس الثبات:

تم إجراء تحليل قياس الثبات لمتغيري البحث باستخدام طريقة كرونباخ-ألفا، حيث تعد (طريقة كرونباخ-ألفا) من أفضل مقاييس الثبات للبيانات الوصفية. تهدف هذه العملية إلى معرفة ثبات الاستبيان في حالة تغير الظروف والزمن للمستجيبين. وإن ثبات عبارات الاستبيان يعكس مدى تماسك العناصر المحددة ببعضها البعض أثناء قياس البناء (Rahlin, et al, 2019). وأضاف (Rahlin, et al, 2019) بأنه يتم تحليل الموثوقية كطريقة لتحليل عناصر قياس كل بناء وتحديد مدى خلوها من الأخطاء. وأشارت الدراسة إلى أن قيمة الثبات تعتبر مقبولة عندما تكون تساوي أو تزيد عن (٠,٧٠)، وكانت النتائج كما يلي:

- أعلى قيمة لمعامل الثبات بطريقة ألفا – كرونباخ على مستوى المتغيرات قد سجلت لمتغير السعادة الوظيفية (٠,٩١٣)، في حين جاء متغير الطقوس في مكان العمل بمعامل ثبات بلغت قيمته (٠,٨٦٣).
- أما على مستوى المؤشر الكلي ولجميع عبارات الاستبيان والبالغة (٢٨) عبارة فقد كانت قيمة معامل الثبات قد بلغت (٠,٩٢٦).

ومن النتائج السابقة يتضح توافر الثبات المطلوب للاستبيان البحث الحالي ومن خلال عبارات متغيراتها مما يعّد كافياً لاعتماد عبارات الاستبيان الحالي كأداة لجمع البيانات الميدانية. وكما موضح في الجدول (١) الخاص بقياس الثبات.

الجدول (١): قياس الثبات بطريقة ألفا – كرونباخ

المتغير	عدد العبارات	قيمة المعامل
المؤشر الكلي للطقوس في مكان العمل	١٦	٠,٨٦٣
المؤشر الكلي للسعادة الوظيفية	١٢	٠,٩١٣
المؤشر الكلي لجميع عبارات الاستبانة	٢٨	٠,٩٢٦

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

المحور الثاني الاطار النظري

أولاً: الطقوس في مكان العمل

١. مفهوم الطقوس في مكان العمل (The Concept of Rituals at Workplace)

ان الطقوس جزء لا يتجزأ من الحياة اليومية للانسان بصورة عامة والعاملين بصورة خاصة، وقد تكون هذه الطقوس متكررة أو غير متكررة وفيها ترتبط باضطرابات تنظيمية مثل الوسواس الاجباري، ويتج عن الطقوس سلوك يمكن أن يعزز التفاعل الاجتماعي وإيجاد هوية خاصة للمجموعات العمل (Smith & Stewart, 2011: 113). إن الطقوس في مكان العمل بمثابة تمثيلات رمزية لثقافة الشركة وهي إجراءات منظمة ومبرجة للحياة اليومية تبين للموظفين نوع السلوك المتوقع منهم، وأن جميع الطقوس هي رمز لما تقدره المنظمة، كما أنها تساعد الموظفين على التعرف على بيئة المنظمة، لذلك فهو يساعد الموظفين على معرفة كيفية القيام بعملهم بنجاح (Alabadi, & Meteab, 2023: 571). تستعرض الطقوس خصائص خارج نطاق وظائفها الأساسية، إذ عند مراجعات ادبيات الطقوس في مكان العمل فإنها تشير هذه الدراسات إلى القدرة الواضحة للطقوس في مكان العمل ما تؤدي الطقوس إلى نتائج على إحداث فرق يتجاوز القصيدة البشرية. غالباً ما تتجاوز الطريقة التي تحقق بها ذلك الأهداف الواضحة، مثل طقوس التنشئة الاجتماعية التي تهدف إلى وضع أعضاء المنظمة في أدوار جديدة، ولكن لها تأثير أخرى أيضاً والذي يتمثل في استعادة التوازن في العلاقات الاجتماعية المستمرة (Koschmann & McDonald, 2015: 230). ويمكن وصف الطقوس في مكان العمل بأنها سلوكيات موحدة ومقيدة بقواعد ويمكن التنبؤ بها ومتكررة يتم إجراؤها في ظروف تتطلب توقعات أداء واضحة، يتم تفعيل الطقوس مادياً لتتوافق مع تسلسل محدد وثابت، ويتم استثمارها بأهمية إضافية من خلال مزيج من الشكليات والرمزية. تم تحديد تسع وظائف مترابطة للطقوس وهي معنى العمل، وإدارة القلق، وتجسيد وتعزيز النظام الاجتماعي، وتعزيز التضامن الجماعي، وتضمين واستبعاد الآخرين، وإدارة هيكل العمل، ووصف وتعزيز الأحداث الهامة. وكما تؤكد هذه الوظائف على الدور الذي تلعبه الطقوس كأنظمة تواصل وتعلم مع تركيز الاهتمام على ما هو مهم ومساعدة في توجيه أفكار ومشاعر وسلوكيات أعضاء المنظمة. وتحظى الطقوس في مكان العمل بأهمية خاصة لأنها لا تسلط الضوء على السلوك التنظيمي فحسب، بل إنها تعمل أيضاً على ترسيخ أو تحدي القيم الثقافية القائمة (Smith & Stewart, 2011: 114). وتعددت آراء الكتاب والباحثين حول مفهوم الطقوس في مكان العمل، وبهدف توضيح هذه المفاهيم نعرض الجدول (٢) الذي يتضمن الإشارة إلى مفهوم الطقوس في مكان العمل حسب آراء عدد من الكتاب والباحثين.

الجدول (٢): عدد من التعاريف الطقوس في مكان العمل على وفق الآراء الباحثين

ت	الكاتب/ الباحث، السنة، الصفحة	تعريف الطقوس في مكان العمل
١	(Islam & Zyphur, 2009: 119)	هي شكل من أشكال العمل الاجتماعي الذي يتم فيه إظهار قيم وهوية المجموعة علناً أو تفعيلها بطريقة منمقة، في سياق مناسبة أو حدث معين.
٢	(Tianya, 2015: 21)	هي نماذج التفاعل الثقافي المنتظم والاداب المعيارية التي شكلت في الانشطة الثقافية طويلة المدى، وهي عبارة عن مدونة لقواعد السلوك لمواقف معينة، ويكون الطقوس المرآة العاكسة للشخصية والتقاليد المختلفة داخل المنظمة والذي تؤثر في فعالية المنظمة و بناء ثقافتها وتطويرها.
٣	(Sueldo & Štreimikienė, 2019: 91)	هي رابطة تواصلية تتمتع بالقدرة على نقل القيم، وإبراز الصورة، وإلهام المفاهيم والمعاني، وكلها يتم التعبير عنها في المبادئ الأساسية للمنظمة ويمكن اعتباره جزءاً مهماً من الثقافة التنظيمية.
٤	(Dosh & Al-Abadi, 2023: 88)	هي الافعال التي يقوم بها العامل وفقاً للعادات والعرف الاجتماعية أو البروتوكول متعارف عليه. غالباً ما تحتوي على معنى مهم ومتكرر منتظم. إذ يمكن أن تتراوح الطقوس في مكان العمل ضمن مجموعة متنوعة من العوامل. إذ انها يمكن أن تكون بسيطة مثل روتين العمل اليومي أو يمكن أن يكون أكثر تعقيداً مثل الجوائز التي تمنحها المنظمات للموظفين.
٥	(محسن والحكيم، ٢٠٢٣: ٦٩٥)	أنشطة وإجراءات منظمة تكون بصورة متكررة لها صفة رسمية وغير رسمية لزيادة أداء الافراد العاملين عن طريق تقليل من حالات الاجهاد والصراعات واضافة المرونة لمكان العمل.

مصدر: من اعداد الباحثان باعتماد المصادر الواردة فيها

وعليه فان التعريف الاجرائي للطقوس في مكان العمل عبارة عن روتين مبرمج للحياة العمل اليومية التي ترمز إلى ثقافة المنظمة وهي احداث تكون عامة وجماعية وتشمل التعرض او تفعيل القيم والمعتقدات الاجتماعية.

٢. أهمية الطقوس في مكان العمل (Important of Rituals at Workplace)

تتمثل أهمية الطقوس في مكان العمل لدى العاملين فيما يلي:

- أ- تساعد الطقوس في جعل التغيير أكثر وضوحاً بالنسبة للمنظمة، مثل اجتماع القيادة شهرياً مهما بغض النظر عن الظروف، ويجب على وكيل التغيير أن يستخدم ذلك لتأمين شعور بالامان واعتراف بجهود وإنجازات كل فرد في المنظمة وكذلك العمل على فهم ثقافة المنظمة. ويمكن استخدام تلك المعرفة لتسهيل التغيير وإدارة المنظمة بشكل أفضل (martin, 2013: 464).
- ب- تعتبر طقوس أدوات فعالة لتعزيز العادات الجيدة، وتحقيق النتائج الشخصية والمهنية وتكوين رابطة مشتركة بين زملاء العمل وبناء القيم المشتركة، يمكنهم تغيير ثقافة التنظيمية وتوفير أساس لتحقيق الاهداف المشتركة (Erhardt, et al, 2016:2).
- ت- يمكن للطقوس في مكان العمل أن تعزز معنى العمل، وهذا المعنى بدوره يمكن أن يعزز سلوك المواطنة التنظيمية (Kim et al, 2021: 197).

ث- تربط الطقوس الموظفين ببعضهم البعض وتخلق الجو الذي ترغب فيه المنظمة مما يجعلها فريدة من نوعها و لها ميزة تنافسية مقارنة بالشركات الأخرى (Alabadi & Meteab, 2023: 571).

ج- يمكن أن تتخذ الطقوس أشكالاً مختلفة وتخدم أغراضاً مختلفة. معظم الطقوس لها غرض واضح تساهم في عمل المنظمة، لكن الأهمية الحقيقية للطقوس تكمن في الغرض الكامن منها والقيم التي تعززها، يجب على المسؤولين فهم هذه الأغراض الكامنة لفهم الطقوس نفسها، وذلك يمكنهم في الفهم الصحيح للطقوس والسلوكيات التعزيزية لإدارة التغيير بشكل أفضل في مكان العمل (Dosh & Al-Abadi, 2023: 89).

٣. الأبعاد الطقوس في مكان العمل (Dimension of Rituals at Workplace)

ان ابعاد الطقوس في مكان العمل مختلفة وفقاً للاراء الباحثين، ان (Campbell & Ponzetti, 2007: 4) و (الاسدي، ٢٠١٩: ٩٤) و (محسن والحكيم، ٢٠٢٣: ٦٩٥) و (Fiese, et al, 2006: 69) ركزوا على انها الطقوس في مكان العمل تتضمن عدة ابعاد والتي تناولها الدراسة الحالية من حيث الدور الذي يمكن ان تؤديه في تحقيق السعادة الوظيفية، وهي تمكن تلخيصها بالتالي:

أ- **الطقوس الروتين والمهام اليومية:** ان طقوس الروتين هي سلوكيات روتينية وسلسلة معتادة من السلوكيات أو التفاعلات المزخرفة ذات معنى رمزي خاص بين الافراد، وتشمل الروتين اليومي والمهام والأنشطة الضرورية ، وغالباً ما تتضمن الطقوس من هذا النوع إنجاز الأنشطة اليومية الدنيوية والاعمال المنزلية والوظيفية والأنماط اليومية المشتركة الأخرى والقيام بشيء مع صديق لتعزيز الإحساس بالانتماء إلى المجتمع والانتماء والهوية المشتركة بين أعضاء المجموعة ثقافياً، ويعد فهم هذه الطقوس الرمزية أمراً بالغ الأهمية لأن وجودها يبدو ضروريا للعلاقات الشخصية بين الافراد فهي عنصر أساسي في الحفاظ على هذه العلاقات (Campbell & Ponzetti, 2007: 4).

ب- **الطقوس المميزة الخاصة:** تظهر الطقوس المميزة مجموعات من الطقوس التي يحتفظ بها الافراد كأنشطة لصنع المعنى التي تبني هويتها أو شخصيتها الفريدة ، فقد تكون المهام العملية المتعلقة بإكمال أنشطة متشابهة بين الافراد او المجموعات وقد تمارس الطقوس نفسها، الا إن هناك طقوساً متميزة وفريدة من نوعها ، بالنسبة للفرد او لمجموعة معينة تظهر الهوية والثقافة والقيم المشتركة لها (الاسدي، ٢٠١٩: ٩٤).

ت- **طقوس التحدث اليومية:** ان ممارسة طقوس التحدث اليومية كطرح الأسئلة وتوليد المناقشة مهمة لأنها غنية بالمعلومات. اذ ان هذه الطقوس ليست مجرد كلام بدون هدف انما هي طقوس مليئة بالمعاني الرمزية والتوقعات الإيجابية، خاصة وأن هذه الأحاديث توطن العلاقة بين الافراد العاملين بمرور الوقت. ان وجود الطقوس في مكان العمل تدل على وجود حالة من الانسجام العاطفي والشعور بالفخر والانتما، في مكان العمل (محسن والحكيم، ٢٠٢٣: ٦٩٥).

ث- **طقوس الوقت مع الزملاء:** تعد طقوس العلاقات الشخصية أساسية لفهم العلاقات القائمة بين الزملاء بوصفها ثقافات متناهية الصغر، اذ يتم إنتاج الهويات العلائقية من خلال تفاعلات ذات معنى ، وتعد التشريعات الرمزية مثل التعبيرات الاصطلاحية والتسلسلات المرحية والقصص المشتركة البناء والتقاليد المتكررة من مظاهر الثقافات العلائقية ، فالطقوس هي رموز علائقية في صميم العلاقات وقد تم تحديد الطقوس في مجموعة متنوعة من الطرق ، اذ اشارت التعاريف السابقة للطقوس إلى أنها (إعادة) سلوكيات مشتركة يشترك فيها أعضاء من الأقارب او الاصدقاء وأنها نتيج إنشاء مشترك لهوية العلاقة التاريخ المشترك والأنماط المتوقعة للتفاعلات اليومية (Fiese, et al, 2006: 69).

ثانياً: السعادة الوظيفية

١. مفهوم السعادة الوظيفية (The Concept of Job Happiness)

لقد نمت أبحاث السعادة بشكل كبير خلال العقد الماضي، حيث تعتبر أعلى وأهم طموح لأي شخص طوال حياته، حيث تتولد السعادة من خلال تجربة المشاعر الإيجابية (Eckhaus, 2021: 118). يعد مكان العمل السعيد من الأمور القيمة والتي تساعد الموظف على تكوين حياة سعيدة بافتراض أن معظم الناس يقضون وقتاً في العمل أكثر من أي أنشطة أخرى، وبالتالي، فإن السعادة في مكان العمل تسهم وبشكل كبير أيضاً في تطوير المنظمة، فالموظفون السعداء هم الذين يعملون في أجواء مريحة وبيئة عمل جيدة واهتمام عالي من قبل الإدارة العليا، مما يولد لديهم تقبل للعمل الذي يقومون به ومن ثم جعلهم أكثر رضا عن منظماتهم وربما الوصول لأقصى درجات الرضا المتمثلة بالرفاهية التي يشعر بها الموظف في منظمته بالنتيجة فإن جميع ما ذكر سيسهم بإنجاز العمل بأعلى مستويات الكفاءة والفاعلية (هديب واسماعيل، ٢٠٢٢: ٧). ويلعب الموظفون دوراً مهماً في نجاح أي مؤسسة أو شركة، لا يمكن للإنسان أن يكون سعيداً إذا لم يكن سعيداً في مكان العمل، لذلك يتم إدارتها لخلق المعنى لعمالها، فإنهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر صحة وسعادة، ويميل الموظفون السعداء إلى أن يكونوا أكثر إنتاجية على المدى الطويل ويعتمد تقدم الشركة على جودة الموظفين أنفسهم، ويمكن تحقيق هذا الهدف إذا كان كل موظف يتمتع بالسعادة في مكان العمل (Rahmi, 2019: 33). إن السعادة الحقيقية هي تحديد وتنمية نقاط القوة الأساسية واستخدامها كل يوم في العمل واللعب والابوة وكل جانب من جوانب الحياة إلى جانب ذلك يدعم صيغة الحياة الإيجابية ويصفها بأنها حياة ذات مشاعر وأنشطة إيجابية تتضمن النمو والازدهار وجعل ظروف العمل أفضل (مهدي، ٢٠٢١: ٧١١). وتعددت آراء الكتاب والباحثين حول مفهوم السعادة الوظيفية، وبهدف توضيح هذه المفاهيم نعرض الجدول (٣) الذي يتضمن الإشارة إلى مفهوم السعادة الوظيفية حسب آراء عدد من الكتاب والباحثين.

الجدول (٣): عدد من التعاريف السعادة الوظيفية على وفق الآراء الباحثين

ت	الكاتب/ الباحث، السنة، الصفحة	تعريف السعادة الوظيفية
١	(Awada & Ismail, 2019: 1496)	الحالة التي يشعر فيها الأفراد أو القوى العاملة بالراحة والأمان والارتياح.
٢	(Bhatia & Mohsin, 2020: 29267)	حالة من المضمون العقلي الممتع، والتي تنتج عن النجاح أو تحقيق ما يعتبر خيراً.
٣	(مهدي، ٢٠٢١: ٧١١).	هي شعور شخصي بالرفاهية التي يمر بها كل شخص والتي تؤثر على الحالة المزاجية والعواطف.
٤	(Eckhaus, 2021: 119)	هي حالة ذهنية للفرد، وحالة من الرفاهية والرضا، بالإضافة إلى دافعية الفرد للتفاعل بشكل بناء مع الواقع غير السار.
٥	(سلامة والسنتي، ٢٠٢٤: ٣٣١)	بأنها مدى إدراك الفرد لقيمته الحقيقية التي تتحقق من خلال العمل وأن مشاعرهم الإيجابية تجاه العمل أكبر بكثير من مشاعرهم السلبية تجاهه.

مصدر: من اعداد الباحثان باعتماد المصادر الواردة فيها

وعليه فإن التعريف الاجرائي للسعادة الوظيفية هي مجموعة من المواقف والحالة الايجابية او التجارب الممتعة كالمشاعر والرضا والعواطف الايجابية في مكان العمل والذي يسعى لتحقيقه كل فرد في المجتمع.

٢. أهمية السعادة الوظيفية (Important of Job Happiness)

تكمن أهمية تحقيق السعادة الوظيفية لدى العاملين فيما يلي:

- السعادة في العمل ليست حاسمة فقط للرفاهية العامة للفرد ولكنها تؤدي أيضاً إلى أداء وظيفي أفضل ومستويات أعلى من إبداع الموظف ومشاركته، وترتبط بانخفاض معدلات التغيب عن العمل (Tandler, et al, 2020: 1).
- أن السعادة الوظيفية لها تأثير إيجابي على خدمة العملاء وبالتالي على الربحية والإنتاجية (Kumar & Dhiman: 2020:2).
- تظهر السعادة الوظيفية أن الموظفين السعداء يحققون فوائد كبيرة لأن الأشخاص السعداء هم أكثر إبداعاً، ويثيرون التغيير، ويحلون المشكلات ويشعرون بالتحفيز والالتزام، كما أنهم أكثر تعاوناً في العمل، ويؤدون خدمات فعالة ويولدون عمليات مبتكرة (Mendoza-Ocasal, 2021: 303).
- تعد السعادة في مكان العمل ميزة تنافسية للمنظمات وتعتبر من اهم استراتيجيات النجاح حيث تركز على الظواهر الإيجابية داخل المنظمة مثل الرضا الوظيفي والمشاركة والرفاهية التي ترتبط بسعادة الموظف وتحسين أدائه (مهدي، ٢٠٢١: ٧١٠).
- إن السعادة الوظيفية للموظفين يتميز بنشاط أعلى واهتمام أكثر بالعمل والمثابرة عند مواجهة الصعوبات، وأن الأفراد السعداء لديهم مستويات أعلى من الصحة العقلية والبدنية وكذلك مستويات أعلى من النجاح في العمل والعلاقات فضلاً عن طول العمر (haar, et al, 2019: 2).

٣. ابعاد السعادة الوظيفية (Dimensions of Job Happiness)

إن السعادة الوظيفية هي استمتاع شخص ما بعمله ويحب ما يفعله، عندما يشعر العاملون بالسعادة الوظيفية، فإنهم يمتلكون الكثير من الخصائص والاتجاهات الإيجابية في العمل والتي تميزهم عن غيرهم ممن لا يشعرون بتلك السعادة، إن (هديب واسماعيل، ٢٠٢٢: ٧) و (مهدي، ٢٠٢١: ٧١٣) و (Eckhaus, 2021: 119) و (Mendoza-Ocasal, 2021: 303) ركزوا على أن السعادة الوظيفية تتضمن عدة ابعاد والتي تتمثل فيما يلي:

- أ- **الرضا الوظيفي:** حالة إيجابية التي تساعد على تعزيز شعور بالطمأنينة والسعادة لدى الموظفين لحصولهم على مجموعة من المساعدات والدعم المعنوي والمادي في بيئة العمل المنظمة بإحكام، والتي تعمل على تحسين مهاراتهم وجودة عملهم الذي يحقق الفوائد المرجوة في السعي لتحقيق مصالح واهداف خاصة بالمنظمة التي يعملون فيها (الحضرمي وآخرون، ٢٠٢٢: ١٧٦). إذ أن انعدام الرضا الوظيفي قد يؤدي الى انخفاض مستويات الاداء فضلا عن بعض المشكلات او الاضطرابات النفسية والاجتماعية والاقتصادية، وبما إن المنظمات تعتمد على الطاقات البشرية الفعالة، لذلك تسعى تلك المنظمات إلى الاهتمام بالعنصر البشري بوصفه الوسيلة للارتقاء بمستوى الاداء. فأصبح الرضا الوظيفي جانبا مهما تسعى المنظمات الى ارساء دعائمه لدى الموظفين العاملين فيها (Shukri, et al, 2023: 270).
- ب- **الارتباط بالعمل:** أنه استثمار الفرد لطاقته الجسدية والادراكية والعاطفية أثناء أداء مهام عمله المكلف بها او هي حالة إيجابية تعكس مدي الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته، واعتباره وظيفته ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته (عشري وسبع، ٢٠٢٣: ٥٣). ان الارتباط الوظيفي لديها اهمية كبيرة وهي تشجيع العاملين على الابتكار والابداع، دعم فاعلية الاتصال بين الموظفين والادارة والموظفين بعضهم ببعض، تحسين الاداء التنظيمي في المؤسسة، خفض معدلات الدوران الوظيفي وترك العمل والحفاظ على موارد المؤسسة سواء البشرية أو المادية، خلق اتجاهات إيجابية لدى الموظفين اتجته العمل وخلق مناخ إيجابي يعمل على تحسين الصحة النفسية والاجتماعية للأفراد (الفليت وعابدين، ٢٠٢١: ٩٥).
- ت- **الرفاه العاطفي:** ان مبادرات الرفاه العاطفي لديها القدرة على تحسين السلوكيات الصحية والشخصية للموظفين بالإضافة الى تأثيرها على العمل الجماعي والثقة والاحترام حيث ان تنفيذ أنشطة الرفاه العاطفي مفيداً للموظفين من حيث السعادة واشكال الرفاهية وكذلك لإداء المنظمة، يعرف الرفاه العاطفي على انه الرفاهية المتعلقة بالعمل والتي تعبر عن حالة رضا الموظف عن وظيفته بالإضافة الى مواجهة مشاعر إيجابية متكررة مثل الفرح والسعادة ومشاعر سلبية نادرة مثل الحزن والغضب والاكتئاب (مهدي، ٢٠٢١: ٧١٣).

المحور الثالث الجانب العملي

اولا: اختبار نموذج البحث:

لتشخيص مدى صلاحية نموذج البحث الحالي لإجراء التحليلات الإحصائية على وفق الاختبارات المعلمية، فقد تم الاعتماد على اختبار كفاية العينة، وتشير نتائج كفاية العينة، بحسب اختبار (KMO) Olkin-Kaiser-Meyer، كما هو موضح في الجدول التالي، إلى أن قيمة مؤشر كفاية العينة بلغت (٠,٨٠٥). ويعد هذه القيمة أكبر من القيمة المعيارية لهذا الاختبار التي تبلغ (٠,٥). بالإضافة إلى ذلك، تعززت هذه النتائج من قيم اختبار بارتلليت، حيث كانت قيمة مربع كاي المحسوبة (١٦٠٠,٦٥٨)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية المقدره (١٢٤,٣٤٢) عند درجة حرية (٣٧٨). كما بلغت القيمة المعنوية لهذا الاختبار (٠,٠٠٠)، وهي أقل من القيمة المعنوية الافتراضية للدراسة والتي تبلغ (٠,٠٥)، مما يدل على كفاية العينة المختارة للبحث الحالي.

الجدول (٤): اختبار كفاية العينة

نوع المؤشر	القيم	المعايير	الدلالة
مؤشر كفاية العينة KMO	٨٠٥	أكبر من ٠,٥	جيد
χ^2	١٦٠٠,٦٥٨	١٢٤,٣٤٢	معنوي
اختبار بارتلليت Bartlett	٠,٠٠٠	أقل من ٠,٠٥	معنوي
.df	٣٧٨	-	-

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال نتائج البرنامج الإحصائي SPSS

ثانيا: وصف متغيرات البحث وتشخيصها

فيما يلي نتائج وصف البيانات الشخصية لعينة البحث وتحليل الوصف والتشخيص لمتغيرات البحث وأبعادها وعلى النحو الآتي:

١. وصف البيانات الشخصية لعينة البحث:

تمثل النتائج المذكورة في الجدول (٥) وصفاً للبيانات الشخصية لأفراد العينة من الموظفين في مصارف مدينة السليمانية بأقليم كوردستان العراق، والتي يمكن استعراضها على وفق الفقرات الآتية:

- أ- الجنس: توضح النتائج الواردة في الجدول (٥) أن أعلى نسبة للمستجيبين بحسب نتائج الاستبيان جاءت عند الاناث حيث سجلت (٥٦,٠%)، إما الذكور فكانت نسبتهم (٤٣,٠%).
- ب- العمر: أظهرت النتائج الواردة في الجدول (٥) بأن النسبة الأكبر من عينة الدراسة بحسب العمر كانت عند الفئة العمرية (٣١ - ٤٠ سنة) وبنسبة (٤٤,٢%)، أقل نسبة كان عند الفئة العمرية (٥١ سنة وما فوق) وبنسبة (١١,٦%).
- ت- المؤهل العلمي: أظهرت النتائج الواردة في الجدول (٥) أن النسبة الغالبة لأفراد عينة الدراسة كانت من حملة شهادة بكالوريوس وبنسبة (٥٧,٠%). اما في المرتبة الاخيرة فكانت من حملة شهادة ماجستير وبنسبة (٨,١%).
- ث- سنوات الخدمة: يتضح من نتائج التحليل على وفق سنوات الخدمة بأن نصف أفراد العينة من الافراد كانت من فئة (٨ سنة وأكثر) والتي بلغت نسبته (٥٠,٠%)، بينما جاءت جاء الافراد المستجيبون ومن فئة (أقل من ١ سنة) بالمرتبة الاخيرة وبنسبة (١٠,٥%).

الجدول (٥): البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث

السمات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٣٧	٤٣,٠
	أنثى	٤٩	٥٧,٠
العمر	٢٠ - ٣٠ سنة	٢٧	٣١,٤
	٣١ - ٤٠ سنة	٣٨	٤٤,٢
	٤١ - ٥٠ سنة	١١	١٢,٨
	٥١ سنة وما فوق	١٠	١١,٦
المؤهل العلمي	اعدادية	١٠	١١,٦
	دبلوم	٢٠	٢٣,٣
	بكالوريوس	٤٩	٥٧,٠
	ماجستير	٧	٨,١
سنوات الخدمة	أقل من ١ سنة	٩	١٠,٥
	١ - ٣ سنة	١٧	١٩,٨
	٤ - ٧ سنة	١٧	١٩,٨
	٨ سنة وأكثر	٤٣	٥٠,٠
المجموع		٨٦	١٠٠%

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

٢. وصف متغيرات البحث

من أجل وصف وتشخيص وتحليل النتائج الاحصائية على مستوى عينة البحث من الموظفين في المصارف قيد الدراسة في مدينة السليمانية بأقليم كردستان العراق، تم تبويب اجابات أفراد العينة تفصيلاً على مستوى كل فقرة من فقرات الاستبانة واجملاً لكل من متغيرات البحث الرئيسة بأبعادها الفرعية لغرض معالجتها إحصائياً من خلال استخدام التكرارات، والنسبة المئوية المذكورة في الملحق (١)، والوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والاهمية النسبية ومعامل الاختلاف، على وفق نتائج الحاسبة الالكترونية باستخدام برامج (SPSS) و (Microsoft Excel) وعلى النحو التالي:

أ. وصف وتشخيص المتغير المستقل (الطقوس في مكان العمل) وأبعادها:

يوضح هذه الفقرة ومن خلال الجداول ادناه قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف لأبعاد (الطقوس في مكان العمل) من وجهة نظر عينة من الموظفين في المصارف قيد الدراسة في مدينة السليمانية بأقليم كردستان العراق وبالشكل التالي:

(١) وصف بُعد طقوس الروتين والمهام اليومية: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً بلغ (٤,٢١٧) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (0.916)، وبأهمية نسبية عاملاً بلغ (٨٤,٣٥)٪، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (١٢,٦٧١)، وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٦٦٠) وعند مستوى المعنوية (٠,٠٠٠)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (٢١,٨٧)٪. اما بالنسبة للفقرات فقد حقق العبارة (X1) اكبر نسبة اتفاق بين عينة البحث والذي ينص على ان "امتلك أنماط وعادات مشتركة مع زملائي في العمل" ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (٤,٣٧) (٠,٨٢٧) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة (X2) اذ يرى (٧٨,٦)٪ من المستجيبين بان "يوجد روتين في تناول وجبات الطعام مع زملائي في العمل"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (٣,٩٣) (١,٠٩٣) على التوالي.

الجدول (٦): وصف بُعد طقوس الروتين والمهام اليومية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة المعنوية Sig. (2-tailed)	الاهمية النسبية	معامل الاختلاف CV	الترتيب
X1	٤,٣٧	٠,٨٢٧	١٥,٣٩١	٠,٠٠٠	٨٧,٤	١٨,٩٢	١
X2	٣,٩٣	١,٠٩٣	٧,٨٩١	٠,٠٠٠	٧٨,٦	٢٧,٨١	٤
X3	٤,٣٧	٠,٨٤١	١٥,١٣٣	٠,٠٠٠	٨٧,٤	١٩,٢٤	٢
X4	٤,٢٠	٠,٩٠٥	١٢,٢٧١	٠,٠٠٠	٨٤	٢١,٥٤	٣
المؤشر الكلي لعبارة بُعد طقوس الروتين والمهام اليومية	٤,٢١٧	٠,٩١٦	١٢,٦٧١	٠,٠٠٠	٨٤,٣٥	٢١,٨٧	الاول

(Test Value = 3)، (درجة الحرية df=٨٥)، (قيمة T الجدولية = ١,٦٦٠)، (N=٨٦)

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

(٢) وصف بُعد الطقوس المميزة الخاصة: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً بلغ (٣,١٥٢) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (١,٠٩٧)، وبأهمية نسبية عاملاً بلغ (٦٣,٠٥)٪، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (٥,٣٩)، وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٦٦٠) وعند مستوى المعنوية (٠,٠٠٠)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (٣٦,١٧)٪. اما بالنسبة للفقرات فقد حقق العبارة (X٧) اكبر نسبة اتفاق بين عينة البحث والذي ينص على ان "تتضمن علاقتي مع زملائي في العمل الكثير من المرح" ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (٣,٨٨) (٠,٩٩٩) على التوالي. في حين كانت

اقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة (X6) اذ يرى (٤,٥٠%) من المستجيبين بان "لا توجد لدي أنشطة مفضلة اقضيها مع زملائي في العمل"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (٢,٥٢) (١,١٠٣) على التوالي.

الجدول (٧): وصف بُعد طقوس الميزة الخاصة

الترتيب	معامل الاختلاف CV	الاهمية النسبية	درجة المعنوية Sig. (2-tailed)	قيمة (T)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
٢	٣٣,٥٧	٧٣,٨	٠,٠٠٠	٥,١٣٤	١,٢٣٩	٣,٦٩	X5
٤	٤٣,٧٦	٥٠,٤	٠,٠٠٠	٤,٠٠٧-	١,١٠٣	٢,٥٢	X6
١	٢٥,٧٤	٧٧,٦	٠,٠٠٠	٨,٢٠٣	٠,٩٩٩	٣,٨٨	X7
٣	٤١,٦٢	٥٠,٤	٠,٠٠٠	٤,٢١٦-	١,٠٤٩	٢,٥٢	X8
الرابع	٣٦,١٧	٦٣,٠٥	٠,٠٠٠	٥,٣٩	١,٠٩٧	٣,١٥٢	المؤشر الكلي لعبارات بُعد الطقوس الميزة الخاصة

(Test Value = 3)، (درجة الحرية df=٨٥)، (قيمة T الجدولية = ١,٦٦٠)، (N= 86)

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

(٣) وصف بُعد طقوس التحدث اليومية: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً بلغ (٤,٠٨٥) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (٠,٩٦٧)، وباهمية نسبية عاملاً بلغ (٨١,٧٠%)، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (١٠,٦٠٩)، وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٦٦٠) وعند مستوى المعنوية (٠,٠٠٠)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (٢٣,٧٢%). اما بالنسبة للفقرات فقد حقق العبارة (X1١) اكبر نسبة اتفاق بين عينة البحث والذي ينص على ان "امتلك نمطاً للتداول مع زملائي في العمل يتصف بالشفافية والصراحة". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (٤,٢٠) (٠,٨٦٥) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة (X12) اذ يرى (٨٠%) من المستجيبين بان "استخدم تعبير شفهي إثراء تواصلتي مع زملائي في العمل والتي تعبر عن حبننا لبعضنا البعض"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (٤,٠٠) (١,٠٠٦) على التوالي.

الجدول (٨): وصف بُعد طقوس التحدث اليومية

الترتيب	معامل الاختلاف CV	الاهمية النسبية	درجة المعنوية Sig. (2-tailed)	قيمة (T)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
٣	٢٨,٢٨	٨٠,٤	٠,٠٠٠	٨,٣٤٣	١,١٣٧	٤,٠٢	X9
٢	٢٠,٨٧	٨٢,٤	٠,٠٠٠	١٢,٠٤٠	٠,٨٦٠	٤,١٢	X10
١	٢٠,٥٩	٨٤	٠,٠٠٠	١٢,٨٣٦	٠,٨٦٥	٤,٢٠	X11
٤	٢٥,١٥	٨٠	٠,٠٠٠	٩,٢٢٠	١,٠٠٦	٤,٠٠	X12
الثاني	٢٣,٧٢	٨١,٧٠	٠,٠٠٠	١٠,٦٠٩	٠,٩٦٧	٤,٠٨٥	المؤشر الكلي لعبارات بُعد طقوس التحدث اليومية

(Test Value = 3)، (درجة الحرية df=٨٥)، (قيمة T الجدولية = ١,٦٦٠)، (N= 86)

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

(٤) وصف بُعد طقوس الوقت مع الزملاء: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً بلغ (٤,٠٣٠) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (٠,٩٥٦)، وباهمية نسبية عاملاً بلغ (٨٠,٦٠%)، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (١٠,٠٤٦)، وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٦٦٠) وعند مستوى المعنوية (٠,٠٠٠)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (٢٣,٧٧%). اما بالنسبة للفقرات فقد حقق العبارة (X1٣) اكبر نسبة اتفاق بين عينة البحث والذي ينص على ان "تتسم علاقتي مع زملائي بالعمل بالترابط". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (٤,١٩) (٠,٩٠١) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة (X1٤) اذ يرى (٧٨,٢%) من المستجيبين بان "اشترك في الأنشطة الترفيهية مع زملائي في العمل"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (٣,٩١) (١,٠١٣) على التوالي.

الجدول (٩): وصف بُعد طقوس الوقت مع الزملاء

الترتيب	معامل الاختلاف CV	الاهمية النسبية	درجة المعنوية Sig. (2-tailed)	قيمة (T)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
١	٢١,٥٠	٨٣,٨	٠,٠٠٠	١٢,٢٠٦	٠,٩٠١	٤,١٩	X13
٤	٢٥,٩٠	٧٨,٢	٠,٠٠٠	٨,٣٠٢	١,٠١٣	٣,٩١	X14
٢	٢٢,٨٥	٨١,٤	٠,٠٠٠	١٠,٦٦٣	٠,٩٣٠	٤,٠٧	X15
٣	٢٤,٨٣	٧٩	٠,٠٠٠	٩,٠١٣	٠,٩٨١	٣,٩٥	X16
الثالث	٢٣,٧٧	٨٠,٦٠	٠,٠٠٠	١٠,٠٤٦	٠,٩٥٦	٤,٠٣٠	المؤشر الكلي لعبارات بُعد طقوس الوقت مع الزملاء

(Test Value = 3)، (درجة الحرية df=٨٥)، (قيمة T الجدولية = ١,٦٦٠)، (N= 86)

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

ب. وصف وتشخيص المتغير التابع (السعادة الوظيفية) وابعادها:

يوضح هذه الفقرة ومن خلال الجداول ادناه قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف لأبعاد (السعادة الوظيفية) من وجهة نظر عينة من الموظفين في المصارف قيد الدراسة في مدينة السليمانية بأقليم كردستان العراق وبالشكل التالي:

(١) وصف بُعد الرضا الوظيفي: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً بلغ (٣,٨٧٥) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (١,١٣١)، وبأهمية نسبية عاملاً بلغ (٧٧,٥٠%)، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (٦,٦١٦)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٦٦٠) وعند مستوى المعنوية (٠,٠٠٠)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (٢٩,٦٦%). أما بالنسبة للفقرات فقد حقق العبارة (Y١) أكبر نسبة اتفاق بين عينة البحث والذي ينص على أن "لدي شعور بالرضا عن العمل الذي أقوم به في الشركة" ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (٤,٣٠) (٠,٩٢١) على التوالي. في حين كانت أقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة (Y٣) إذ يرى (٦٩%) من المستجيبين بأن "لدي رضا عن الراتب الذي اتلقاه مقابل ما أقوم به من مهام"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (٣,٤٥) (١,٣٠٨) على التوالي.

الجدول (١٠): وصف بُعد الرضا الوظيفي

الترتيب	معامل الاختلاف CV	الأهمية النسبية	درجة المعنوية Sig. (2-tailed)	قيمة (T)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
١	٢١,٤١	٨٦	٠,٠٠٠	١٣,١١٠	٠,٩٢١	٤,٣٠	Y1
٢	٢٨,٠١	٧٨,٤	٠,٠٠٠	٧,٧٦٠	١,٠٩٨	٣,٩٢	Y2
٤	٣٧,٩١	٦٩	٠,٠٠٠	٣,٢١٦	١,٣٠٨	٣,٤٥	Y3
٣	٣١,٣٣	٧٦,٦	٠,٠٠٠	٦,٣٨١	١,٢٠٠	٣,٨٣	Y4
الاول	٢٩,٦٦	٧٧,٥٠	٠,٠٠٠	٦,٦١٦	١,١٣١	٣,٨٧٥	المؤشر الكلي لعبارات بُعد الرضا الوظيفي

(Test Value = 3)، (درجة الحرية df=٨٥)، (قيمة T الجدولية = ١,٦٦٠)، (N= 86)

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

(٢) وصف بُعد الارتباط بالعمل: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً بلغ (٣,٩٢٢) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (١,٠٥٤)، وبأهمية نسبية عاملاً بلغ (٧٨,٤٥%)، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (٨,١٢٧)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٦٦٠) وعند مستوى المعنوية (٠,٠٠٠)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (٢٦,٨٦%). أما بالنسبة للفقرات فقد حقق العبارة (Y7) أكبر نسبة اتفاق بين عينة البحث والذي ينص على أن "اشعر بالفخر لعملي في المصرف" ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (٤,٠٣) (١,٠١١) على التوالي. في حين كانت أقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة (Y٦) إذ يرى (٧٥,٦%) من المستجيبين بأن "وظيفتي في المصرف تشعرنني بالحيوية والراحة"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (٣,٧٨) (٠,٩٩٩) على التوالي.

الجدول (١١): وصف بُعد الارتباط بالعمل

الترتيب	معامل الاختلاف CV	الأهمية النسبية	درجة المعنوية Sig. (2-tailed)	قيمة (T)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
٢	٢٩,٨٤	٧٩,٦	٠,٠٠٠	٧,٦٢٥	١,١٨٨	٣,٩٨	Y5
٤	٢٦,٤٢	٧٥,٦	٠,٠٠٠	٧,٢٣٣	٠,٩٩٩	٣,٧٨	Y6
١	٢٥,٠٨	٨٠,٦	٠,٠٠٠	٩,٤٩٢	١,٠١١	٤,٠٣	Y7
٣	٢٦,١٠	٧٨	٠,٠٠٠	٨,١٥٨	١,٠١٨	٣,٩٠	Y8
الثاني	٢٦,٨٦	٧٨,٤٥	٠,٠٠٠	٨,١٢٧	١,٠٥٤	٣,٩٢٢	المؤشر الكلي لعبارات بُعد الارتباط بالعمل

(Test Value = 3)، (درجة الحرية df=٨٥)، (قيمة T الجدولية = ١,٦٦٠)، (N= 86)

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

(٣) وصف بُعد الرفاه العاطفي: حقق هذا البعد وسطاً حسابياً بلغ (٣,٩٢٢) وهو وسط حسابي عالي، بانحراف معياري عام بلغ (٠,٩٩١)، وبأهمية نسبية عاملاً بلغ (٧٨,٦٥%)، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (٨,٧٤)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (١,٦٦٠) وعند مستوى المعنوية (٠,٠٠٠)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (٢٥,٢١%). أما بالنسبة للفقرات فقد حقق العبارة (Y9) أكبر نسبة اتفاق بين عينة البحث والذي ينص على أن "وظيفتي في المصرف تجعلني اشعر بالامتنان" ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (٤,٠٠) (١,٠١٧) على التوالي. في حين كانت أقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة (Y1٢) إذ يرى (٧٧%) من المستجيبين بأن "اشعر بالانفتاح مع الآخرين داخل الشركة"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (٣,٨٥) (١,٠٥٧) على التوالي.

الجدول (١٢): وصف بُعد الرفاه العاطفي

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة المعنوية Sig. (2-tailed)	الاهمية النسبية	معامل الاختلاف CV	الترتيب
Y9	٤,٠٠	١,٠١٧	٩,١١٤	٠,٠٠٠	٨٠	٢٥,٤٢	١
Y10	٣,٩٠	٠,٩٧٠	٨,٥٥٦	٠,٠٠٠	٧٨	٢٤,٨٧	٣
Y11	٣,٩٨	٠,٩٢٠	٩,٨٤٥	٠,٠٠٠	٧٩,٦	٢٣,١١	٢
Y12	٣,٨٥	١,٠٥٧	٧,٤٤٥	٠,٠٠٠	٧٧	٢٧,٤٥	٤
المؤشر الكلي لعبارة بُعد الرفاه العاطفي	٣,٩٣٢	٠,٩٩١	٨,٧٤	٠,٠٠٠	٧٨,٦٥	٢٥,٢١	الاول

(Test Value = 3)، (درجة الحرية df=٨٥)، (قيمة T الجدولية = ١,٦٦٠)، (N= 86)

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

تحليل فرضيات البحث

١. تحليل علاقات الارتباط:

يتم في هذا القسم مناقشة نتائج الاختبار وتحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث والفرضية المتعلقة بها، وسيتم اختبارها تبعاً وفق ما ورد في منهج البحث.

أ. **الارتباط الكلي:** تبين وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية في عينة من الموظفين من المصارف التجارية قيد الدراسة عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينها (٠,٦٤٨)، مما يشير إلى أن هناك مستويات معنوية وعالية من التوافق الإيجابي بين متغير الطقوس في مكان العمل وبين متغير السعادة الوظيفية من قبل المصارف التجارية قيد الدراسة في مدينة السليمانية اربيل كردستان العراق، أي أنه كلما زاد اعتماد المصارف التجارية قيد الدراسة على الطقوس في مكان العمل كلما أدى ذلك إلى زيادة في السعادة الوظيفية.

ب. **الارتباط الجزئي:** تبين وجود علاقات ارتباط معنوية وموجبة بين متغير الطقوس في مكان العمل وبين متغير السعادة الوظيفية على المستوى الجزئي حيث تبين أن قيم معامل الارتباط بين ابعاد متغير الطقوس في مكان العمل والمتمثلة بكل من (طقوس الروتين والمهام اليومية، الطقوس المميزة الخاصة، طقوس التحدث اليومية، طقوس الوقت مع الزملاء) ومتغير السعادة الوظيفية قد بلغت (٠,٥١٩)، (٠,٣٤٤)، (٠,٥٥٧)، (٠,٥٩٠) وعلى التوالي وعند مستوى معنوية (٠,٠١)، حيث كان العلاقة بين بُعد طقوس الوقت مع الزملاء والمتغير السعادة الوظيفية من اقوى العلاقات الارتباطية مقارنة بالعلاقات الارتباطية الاخرى. وتبين وجود علاقات الارتباط بين ابعاد متغير السعادة الوظيفية والمتمثلة بكل (الرضا الوظيفي، الارتباط بالعمل، الرفاه العاطفي) والمتغير الطقوس في مكان العمل قد بلغت (٠,٤٩٤)، (٠,٥٨٠)، (٠,٦١٣)، وعلى التوالي وعند مستوى معنوية (٠,٠١) حيث كان العلاقة بين المتغير الطقوس في مكان العمل والبُعد الرفاه العاطفي من اقوى العلاقات الارتباطية مقارنة بالعلاقات الارتباطية الاخرى. ما يشير إلى أن هناك مستويات معنوية من التوافق الإيجابي بين الطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية، مما يدل على أنه كلما زاد اعتماد المصارف التجارية قيد الدراسة في مدينة السليمانية باقليم كردستان العراق على ابعاد الطقوس في مكان العمل كلما أدى ذلك إلى زيادة في السعادة الوظيفية. وتبين من نتائج الجدول (١) بوجود علاقة الارتباط بين ابعاد الطقوس في مكان العمل وابعاد السعادة الوظيفية، وقد كان علاقة الارتباط بين البعد (طقوس الوقت مع الزملاء) والبعد (الرفاه العاطفي) كان من اقوى العلاقات الارتباطية (R=٠,٥٨٨)، فيما كان علاقة الارتباط بين البعد (الطقوس المميزة الخاصة) والبعد (الارتباط بالعمل) كان من اضعف العلاقات الارتباطية (R=٠,٢٤٣) مقارنة بالعلاقات الارتباطية الاخرى.

الجدول (١٣): علاقات الارتباط بين الطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية على المستوى الكلي والجزئي

السعادة الوظيفية	الرضا الوظيفي	الارتباط بالعمل	الرفاه العاطفي
٠,٦٤٨**	٠,٤٩٤**	٠,٥٨٠**	٠,٦١٣**
(٠,٠٠٠)	(٠,٠٠٠)	(٠,٠٠٠)	(٠,٠٠٠)
٠,٥١٩**	٠,٣٧٥**	٠,٤٥٨**	٠,٥١٩**
(٠,٠٠٠)	(٠,٠٠٠)	(٠,٠٠٠)	(٠,٠٠٠)
٠,٣٤٤**	٠,٣٣٩**	٠,٢٤٣*	٠,٣١١**
(٠,٠٠٠)	(٠,٠٠٠)	(٠,٠٠٠)	(٠,٠٠٠)
٠,٥٥٧**	٠,٤٤٤**	٠,٥٢٠**	٠,٤٨٤**
(٠,٠٠٠)	(٠,٠٠٠)	(٠,٠٠٠)	(٠,٠٠٠)
٠,٥٩٠**	٠,٣٧٨**	٠,٥٧٢**	٠,٥٨٨**
(٠,٠٠٠)	(٠,٠٠٠)	(٠,٠٠٠)	(٠,٠٠٠)

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

وتأسيساً على نتائج تحليل علاقات الارتباط بين الطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية يتبين صحة الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية في عينة من الموظفين من المصارف التجارية قيد الدراسة عند مستوى معنوية (0,05). وقبول الفرضيات الفرعية الأربعة المنبثقة منها.

٢. اختبار فرضية التأثير بين متغيرات البحث:

تم تخصيص هذه الفقرة لاختبار الفرضية الثانية والهادفة للتعرف على تأثير الطقوس في مكان العمل في السعادة الوظيفية في عينة من الموظفين من المصارف التجارية قيد الدراسة، حيث تم استخدام معامل الانحدار البسيط (Regression Coefficient) وبطريقة الادخال (Enter) وذلك لاختبار تأثير الطقوس في مكان العمل في السعادة الوظيفية على المستوى الكلي والجزئي، وقد تبين من نتائج التحليل في الجدول (11) وعلى المستوى الكلي أنه يوجد تأثير للمتغير المستقل الطقوس في مكان العمل في المتغير التابع السعادة الوظيفية على المستوى الكلي، وذلك استناداً إلى قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (60,841)، وهي أعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (3,9201) ودرجات حرية (1, 84)، ويؤكد ذلك قيمة مستوى المعنوية المحسوبة والبالغة (0,000) وهي تقل بشكل كبير عن مستوى المعنوية الافتراضية للدراسة والبالغة (0,05)، وفي ضوء معادلة الانحدار، تُشير قيمة (B0) أن هناك ظهوراً للسعادة الوظيفية ومن خلال أبعادها بقيمة (0,648) وذلك عندما تكون قيمة الطقوس في مكان العمل ومن خلال أبعاده مساوياً للصفر، مما يدل على أن السعادة الوظيفية في المصارف التجارية قيد الدراسة تستمد جزءاً من خصائصها من الطقوس في مكان العمل وأبعاده والتي اعتمدتها البحث الحالي، وبذلك نستنتج أنه كلما ارتكزت المصارف التجارية قيد الدراسة على توظيف الطقوس في مكان العمل في ممارساتها وأنشطتها كلما تمكنت تلك المصارف من تحسين مستويات سلوك السعادة الوظيفية للموظفين لديها.

وان قيمة الميل الحدي (B1) بلغت (0,868) والتي تفسر على أن التغير في الطقوس في مكان العمل بمقدار (1) وحدة لدى المصارف التجارية قيد الدراسة سيصاحبه تغير في السعادة الوظيفية بمقدار (0,868)، وهي نسبة جيدة يمكن الاستناد عليها في تفسير العلاقة التأثيرية للطقوس في مكان العمل في السعادة الوظيفية. وان قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0,420) والتي تشير إلى أن التغير في السعادة الوظيفية لدى المصارف التجارية قيد الدراسة والذي كان بنسبة (42,0%) يمكن إسناده إلى الطقوس في مكان العمل، كما أن النسبة المتبقية والبالغة (58,0%) من التغير في السعادة الوظيفية يعود لمسببات أخرى لم يتم اعتمادها في أنموذج البحث الحالي.

الجدول (١٤): تأثير الطقوس في مكان العمل في السعادة الوظيفية

الأنموذج	Beta	R^2	السعادة الوظيفية		Sig.
			المحسوبة	الجدولية	
B0 الثابت	0,648	-	-	-	0,000
B1 الطقوس في مكان العمل	0,868	0,420	60,841	3,9201	0,000

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال نتائج البرنامج الإحصائي SPSS. $N=86$ $P \geq 0,05$

ولاستيعاب حالة التأثير لأبعاد الطقوس في مكان العمل (طقوس الروتين والمهام اليومية، الطقوس المميزة الخاصة، طقوس التحدث اليومية، طقوس الوقت مع الزملاء) في السعادة الوظيفية لابد من التعرف على المستويات التأثيرية لكل بُعد من أبعاد الطقوس في مكان العمل في السعادة الوظيفية على المستوى الجزئي، لذلك تم تطبيق اختبار الانحدار البسيط حيث تشير نتائج هذا التحليل المذكورة في الجدول (١٣)، حيث تبين وجود تأثير معنوي لكل من أبعاد الطقوس في مكان العمل (طقوس الروتين والمهام اليومية، الطقوس المميزة الخاصة، طقوس التحدث اليومية، طقوس الوقت مع الزملاء) في المتغير السعادة الوظيفية، وذلك استناداً لقيم معامل الاختبار (F) والتي بلغت (31,003)، (11,241)، (37,806)، (44,861)، وعلى التوالي وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3,9201) ودرجة حرية (1, 84)، ويؤكد ذلك قيم معاملات (Sig.) المحسوبة والتي بلغ (0,000) وهي قيمة تقل عن مستوى المعنوية الافتراضية للدراسة والبالغة (0,05). كما تبين من نتائج التحليل أن قيم (R^2) لكل من طقوس الروتين والمهام اليومية، الطقوس المميزة الخاصة، طقوس التحدث اليومية، طقوس الوقت مع الزملاء قد بلغت (27,0%)، (11,8%)، (31,0%)، (34,8%)، وعلى التوالي وهذه النتائج تشير إلى أن بُعد طقوس الوقت مع الزملاء من أكثر أبعاد الطقوس في مكان العمل في قيمته التفسيرية المؤثرة في المتغير السعادة الوظيفية وجاءت أبعاد طقوس التحدث اليومية، طقوس الروتين والمهام اليومية، الطقوس المميزة الخاصة بنسب تفسيرية أقل وعلى الترتيب.

الجدول (١٥): تأثير أبعاد الطقوس في مكان العمل في متغير السعادة الوظيفية

متغير السعادة الوظيفية					أبعاد الطقوس في مكان العمل
قيمة Sig.	قيمة F المحسوبة	قيمة R^2	قيمة B1	قيمة B0	
0,000	31,003	0,270	0,093	0,019	طقوس الروتين والمهام اليومية
0,000	11,241	0,118	0,344	0,363	الطقوس المميزة الخاصة
0,000	37,806	0,310	0,057	0,063	طقوس التحدث اليومية
0,000	44,861	0,348	0,090	0,076	طقوس الوقت مع الزملاء

قيمة F الجدولية = 3,9201 ، $N=86$ ، $P \geq 0,05$ ، درجات الحرية 1, 84

وتأسيساً على نتائج تحليل الانحدار وعلى المستوى الكلي والجزئي يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أنه "يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين الطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية في عينة من الموظفين من المصارف التجارية قيد الدراسة عند مستوى معنوية (0,05)". والفرضيات الفرعية الأربعة المنبثقة منها.

المحور الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

تم تخصيص فقرة الاستنتاجات لتسليط الضوء على اهم الاستنتاجات التي توصلت اليها باحثان من خلال الجانب الميداني للبحث كما يأتي:

- ١- دلت نتائج الإحصاء الوصفي على أن أفراد عينة البحث يرون بأن المصارف التجارية التي يعملون فيها تمتلك متطلبات تطبيق الطقوس في مكان العمل وابعادها وبمستويات جيدة، ويعزى ذلك الى وجود العمل الطقوسي في المصارف التجارية والتي هي شكل من اشكال التشريع الاجتماعي الذي يصور القيم والمعتقدات الثقافية ضمن الاحداث والمناسبات فضلاً عن انها من القطع الاثرية التي يمكن ملاحظتها في الثقافة التنظيمية.
- ٢- اتفقت آراء المستجيبين من الموظفين في المصارف التجارية قيد الدراسة والتي يعملون فيها بأن تلك المصارف تمتلك متطلبات تطبيق بُعد طقوس الروتين والمهام اليومية ويعتبرونها من أبعاد الطقوس في مكان العمل وجاء في المرتبة الاولى من حيث الاهمية مقارنة بالأبعاد الاخرى لطقوس في مكان العمل، ويعزى ذلك الى امتلاك أنماط وعادات مشتركة بين الزملاء في العمل.
- ٣- أظهرت النتائج الوصفية بأن المستجيبين من الموظفين في المصارف التجارية قيد الدراسة يمتلكون السلوكيات المتعلقة بطقوس التحدث اليومية وطقوس الوقت مع الزملاء وبمستويات جيدة ويعتبرونها من أبعاد الطقوس في مكان العمل وجاء في المرتبة الثانية والثالثة من حيث الاهمية، ويعزى ذلك الى امتلاك الموظفين نمطاً للتأقلم مع زملائهم في العمل يتصف بالشفافية والصراحة وان علاقات الموظفين في المصرف مع زملائهم بالعمل تتسم بالترايب.
- ٤- دلت نتائج الإحصاء الوصفي بأن المستجيبين يرون بوجود السلوكيات المتعلقة بالطقوس المميزة الخاصة وبمستويات جيدة ويعتبرونها من أبعاد الطقوس في مكان العمل وجاء في المرتبة الرابعة والاخيرة من حيث الاهمية مقارنة بالأبعاد الاخرى، ويعزى ذلك الى ان علاقات الموظفين في المصرف مع زملائهم بالعمل تتضمن الكثير من المرح.
- ٥- دلت نتائج الإحصاء الوصفي على أن أفراد عينة الدراسة يرون بأن المصارف التجارية التي يعملون فيها تمتلك متطلبات السعادة الوظيفية وابعادها وبمستويات جيدة، ويعزى ذلك وجود التوافق والانسجام الكامل بين الفرد ووظيفته وزملائهم بشكل ينعكس على تحقيق أهداف الموظفين وإشباع طموحهم الوظيفي.
- ٦- اتفقت آراء المستجيبين على أن المصارف التجارية والتي يعملون فيها تمتلك متطلبات الرفاه العاطفي وبمستويات جيدة ويعتبرونها من أبعاد السعادة الوظيفية وجاء في المرتبة الاولى من حيث الاهمية مقارنة بالأبعاد الاخرى للسعادة الوظيفية، ويعزى ذلك الى ان المستجيبين يرون بأن وظائفهم في المصرف يجعلهم يشعرون بالامتنان.
- ٧- اظهرت نتائج آراء المستجيبين على أن المصارف التجارية والتي يعملون فيها تمتلك متطلبات الارتباط بالعمل والرضا الوظيفي وبمستويات جيدة ويعتبرونها من أبعاد السعادة الوظيفية وجاءت في المرتبة الثانية والثالثة على التوالي من حيث الاهمية، ويعزى ذلك الى شعور الموظفين بالفخر وشعورهم بالرضا عن العمل الذي يقومون به في المصرف.
- ٨- أكدت نتائج الارتباط على وجود علاقة ارتباط ما فوق المتوسط بين المتغيرين الطقوس في مكان العمل والسعادة الوظيفية وعلى المستوى الكلي والجزئي وهذه النتائج تؤكد التلازم القوي بين المتغيرين، وقد كان العلاقة بين البعد طقوس الوقت مع الزملاء والسعادة الوظيفية من أقوى العلاقات الارتباطية مما يؤكد على أن زيادة الاهتمام بطقوس الوقت مع الزملاء يؤدي حتماً إلى زيادة مستويات السعادة الوظيفية لدى الموظفين.
- ٩- أكدت نتائج التحليل الاحصائي وجود تأثير للطقوس في مكان العمل في السعادة الوظيفية وعلى المستوى الكلي، اما على مستوى الابعاد فكان أقوى تأثير لبعد طقوس الوقت مع الزملاء في السعادة الوظيفية، وجاءت أبعاد طقوس التحدث اليومية، طقوس الروتين والمهام اليومية، الطقوس المميزة الخاصة بنسب تفسيرية أقل وعلى الترتيب. نستكشف من هذه المعطيات بأن التغيرات التي تحدث في تعزيز السعادة الوظيفية في المصارف التجارية قيد الدراسة تعزى وبالدرجة الأساسية إلى السلوكيات المتعلقة بالطقوس في مكان العمل.

ثانياً: التوصيات

يتضمن هذا الفقرة خلاصة الحصيلة الفكرية والميدانية للبحث وفي ضوء الاستنتاجات يوصي البحث بالاتي:

١. ضرورة الاهتمام بممارسات الطقوس في مكان العمل وابعادها بشكل أكبر، وذلك يعود لأهميته وتأثيره على رفاهية ورضا الفرد في عملة بالمنظمة ولما يعود على المنظمة من فوائد وميزة تنافسية لها عن طريق تعزيز التواصل والتفاعل بين الموظفين، وتعزيز الروح الفريقية من خلال إقامة اجتماعات دورية، وتنظيم فعاليات ترفيهية وتثقيفية، وتقديم دورات تدريبية لتطوير المهارات، بالإضافة إلى تعزيز ثقافة الاحترام والتقدير بين الزملاء.

٢. استخدام مقياس الطقوس في مكان العمل لأغراض تطوير مهارات الموظفين، مما يتيح للموظفين فرصة لتعزيز أداء مهامهم على ضوء المقياس.
٣. ضرورة قيام المصارف التجارية قيد الدراسة بوضع آليات تساعد في دعم ممارسات الطقوس في مكان العمل لما لها من تأثير على تعزيز السعادة الوظيفية للموظفين وتحسين رفاهيتهم ما في ذلك تخصيص موارد مالية وبشرية لتنفيذ الفعاليات والبرامج ذات الصلة.
٤. يجب ان تنظر المنظمات الى أن الطقوس في مكان العمل هي نوع معين من التفاعل الذي يمكن أن يعزز الرفاه العاطفي، والتي ترتبط بجميع جوانب الحياة العملية كنوع وظيفة الموظف، والعلاقات مع زملائه، والتوقعات في العمل، وثقافة العمل ن خلال ورش عمل وجلسات تثقيفية للموظفين حول أهمية الطقوس في مكان العمل وكيفية الاستفادة منها في تحسين الرضا الوظيفي والأداء العملي.
٥. من الضروري ان يقدم المصارف التجارية برامج دعم اللازم للحفاظ على الصحة النفسية والجسدية للموظفين وتشجيعهم على المشاركة في أنشطة اللياقة البدنية والاسترخاء وذلك لتعزيز الرضا الوظيفي والسعادة الوظيفية على المدى الطويل.
٦. على الباحثين اجراء مزيدا من الدراسات حول موضوع الطقوس في مكان العمل ودورها في تعزيز الرفاهية والثقافة والقيم التنظيمية.
٧. من الضروري مشاركة زملاء العمل فيما يخص احتياجات مكان العمل والاهتمام بالنظافة وصحة مكان العمل.
٨. من الضروري تشجيع التواصل الفعال بين الموظفين وادارة المنظمات والتي يساعد على خلق بيئة عمل إيجابية وتعزز الثقة فيما بينهم.
٩. من الضروري توفير برامج التدريبية و ورش العمل للموظفين لتحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية والتي يمكن أن يساعد في تعزيز السعادة الوظيفية للموظفين.
١٠. المحافظة على الروح المعنوية للموظفين من خلال تقديم التقدير والمكافآت للموظفين عن جهودهم وإشعارهم بأهمية دورهم في نجاح المنظمة ومساهماتهم في بناء الروح الفريقية.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- ١- الاسدي، محمد صالح مهدي (٢٠١٩) الطقوس في مكان العمل وتأثيرها التفاعلي في العلاقة بين حكمة القيادة والعافية التنظيمية لتحقيق منظمات سياحية مستدامة دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من العاملين في فنادق الدرجة الممتازة في مدينة بغداد، اطروحة الدكتوراه، جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، العراق.
- ٢- الحضرمي، أحمد بن سعيد بن ناصر، الصوافية، جوجة بنت محمد، أوسيم، محمد عبد العطاء (٢٠٢٢) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين بوحدات الجهاز الحكومي بسلطنة عمان، مجلة الاندلس للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد (٩)، العدد (٥٣).
- ٣- الفليت، خلود عطية احمد، عابدين، عبدالرحمن فوزي سالم (٢٠٢١). ترتيبات العمل المرنة وأثره على الارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بشركات الانترنت في قطاع غزة، **Muthanna Journal of Administrative & Economics Sciences**، المجلد (١١)، العدد (٣).
- ٤- إسماعيل، عمار فتحى موسى، هديب، يوسف جاسر عويد (٢٠٢٢) "دور السعادة الوظيفية في تحسين الأداء المؤسسي (دراسة تطبيقية)". المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد (١٤)، العدد (١).
- ٥- خلف، ياسر لطيف (٢٠٢١). السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية: بحث استطلاعي لأراء العاملين في جامعة الفلوجة. مجلة اقتصاديات الاعمال للبحوث التطبيقية، المجلد (١) العدد (١).
- ٦- سلامة، امانى محمود، السلنتي، لميا السعيد السعيد. (٢٠٢٤). دور التقدير الجوهري للذات في العلاقة بين التهيئة التنظيمية والسعادة في مكان العمل: دراسة ميدانية على العاملين بمصلحة الضرائب المصرية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد (١) العدد (١).
- ٧- عشري، تامر إبراهيم، سبع، سنية محمد أحمد سليمان. (٢٠٢٣). توسيط الرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد (٢) العدد (٤).
- ٨- محسن، ليث شاكر، حكيم، امير محمد عبدالله (٢٠٢٣) تأثير الطقوس في مكان العمل على الابتكار التنظيمي دراسة تحليلية لشركة ريان السفينة فرع النجف، مجلة الدراسات المستدامة. السنة الخامسة / المجلد الخامس / العدد الثاني.
- ٩- مهدي، امال كاظم. (٢٠٢١). أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل. مجلة الكلية الاسلامية الجامعة، المجلد (١)، العدد (٦١).

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

- 1- Al-Asadi, Muhammad Saleh Mahdi (2019) Rituals in the workplace and their interactive impact on the relationship between leadership wisdom and organizational wellness to achieve sustainable tourism organizations, an analytical exploratory study of the opinions of a sample of workers in premium-class hotels in the city of Baghdad, doctoral thesis, University of Kufa, College of Administration Economics, Department of Business Administration, Iraq.
- 2- Al-Falite, Kholoud Attia Ahmed, Abdeen, Abdel-Rahman Fawzi Salem (2021). Flexible work arrangements and its impact on job engagement: An applied study on workers in Internet companies in the Gaza Strip. *Muthanna Journal of Administrative & Economics Sciences*, Volume (11), Issue (3).
- 3- Al-Hadrami, Ahmed bin Saeed bin Nasser, Al-Sawafiya, Jokha bint Muhammad, Auseem, Muhammad Abdel-Atta (2022) Factors affecting job satisfaction for employees in government apparatus units in the Sultanate of Oman, *Al-Andalus Journal of Humanities and Social Sciences*, Volume (9), Issue (53).
- 4- Ashry, Tamer Ibrahim, Saba, Saniyah Muhammad Ahmed Suleiman. (2023). Mediating organizational stability in the relationship between passion for work and job engagement by applying it to assistant faculty members at Mansoura University. *Scientific Journal of Financial and Commercial Studies and Research*, Volume (2) Issue (4).

- 5- Ismail, Ammar Fathi Musa, Hadib, Youssef Jasser Awaid (2022) "The Role of Job Happiness in Improving Institutional Performance (An Applied Study)." Scientific Journal of Financial and Administrative Studies and Research, Volume (14), Issue (1).
- 6- Khalaf, Yasser Latif (2021). Happiness at work and its role in enhancing organizational confidence: a survey of the opinions of employees at the University of Fallujah. Journal of Business Economics for Applied Research, Volume (1) Issue (1).
- 7- Mahdi, Amal Kazem. (2021). Dimensions of organizational justice and its impact on achieving happiness in the workplace. Journal of the Islamic University College, Volume (1), Issue (61).
- 8- Mohsen, Laith Shaker, Hakim, Amir Muhammad Abdullah (2023) The impact of rituals in the workplace on organizational innovation, an analytical study of Rayan Al Safina Company, Najaf Branch, Journal of Sustainable Studies. Fifth year / fifth volume / second issue.
- 9- Salama, Amani Mahmoud, Al-Salenti, Lamia Al-Saeed Al-Saeed. (2024). The role of core self-esteem in the relationship between organizational preparation and happiness in the workplace: a field study on employees of the Egyptian Tax Authority. Scientific Journal of Financial and Commercial Studies and Research, (1) 5.

ثالثاً: المصادر الأجنبية

- 1- Alabadi, H. F., & Meteab, A. A. (2023). The Role of Psychological Features of Workplace Rituals in Achieving Sustainable Production: An Exploratory Study. Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities, 6(10s (2)), 570-580.
- 2- Awada, N. I., and Ismail, F. (2019) "Happiness in the Workplace." International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE) 8, no. 9: 1496-1500
- 3- Bhatia, A., & Mohsin, F. (2020). Comprehensive literature review on workplace happiness linked to employee outcomes. Test Engineering and Management, May-June, 83, 29266-29279
- 4- Campbell, k. & Ponzetti, j. (2007), The moderaing effects of rituals on commitment in premarital involvements , Psychology Faculty Publicatons. ,1-28.
- 5- Deakin, J. (2015). Exploring Organizational Culture of Restaurants Through Workplace Ritual, University of Maine, A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for a Degree with Honors (Business Administration).
- 6- Dosh, A. A. Z. M., & Al-Abadi, H. F. (2023) Strategic Fitness and its Role on Promoting Rituals in the Workplace: A Field Study in the General Company for Textile and Leather Industry, Baghdad, International Journal of Transformations in Business Management, Vol. No. 13, Issue No. I.
- 7- Eckhaus, E. (2021). The fourth dimension of happiness and work satisfaction. Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society, 16(2), 118-133.
- 8- Erhardt, N., Martin-Rios, C., & Heckscher, C. (2016). Am I doing the right thing? Unpacking workplace rituals as mechanisms for strong organizational culture. International Journal of Hospitality Management, 59, 31-41.
- 9- Fiese, B. H., Foley, K. P., & Spagnola, M. (2006). Routine and ritual elements in family mealtimes: Contexts for child well-being and family identity. New directions for child and adolescent development, 2006(111), 67-89
- 10-Haar, J., Schmitz, A., Di Fabio, A., & Daellenbach, U. (2019). The Role Of Relationships At Work And Happiness: A Moderated Moderated Mediation Study Of New Zealand Managers. Sustainability, 11(12).
- 11-Islam, G., & Zyphur, M. J. (2009). Rituals in organizations: A review and expansion of current theory. Group & Organization Management, 34(1), 114-139
- 12-Kegan, R., & Lahey, L. L. (201٧). An everyone culture: Becoming a deliberately developmental organization. An Everyone Culture: Becoming Deliberately Developmental Organization, Educational Gerontology , VOL. 43, NO. 2, 112–123.
- 13-Kim, T., Sezer, O., Schroeder, J., Risen, J., Gino, F., & Norton, M. I. (2021). Work group rituals enhance the meaning of work. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 165, 197-212
- 14-Koschmann, M. A., & McDonald, J. (2015). Organizational rituals, communication, and the question of agency. Management Communication Quarterly, 29(2), 229-256.
- 15-Kumar, Varinder, and Satinder Dhiman. "Happiness and workplace well-being: Transformational leadership and the role of ethical and spiritual values." The Palgrave handbook of workplace well-being (2020): 1-44
- 16-Martin, J. (2013). Organizational culture and organizational change: How shared values, rituals, and sagas can facilitate change in an academic library
- 17-Mendoza-Ocasal, D., Castillo-Jiménez, R., Navarro, E., & Ramírez, J. (2021). Measuring workplace happiness as a key factor for the strategic management of organizations. Polish Journal of Management Studies, 24(2).
- 18-Ozenc, F. K., & Hagan, M. (2018). Ritual design: Crafting team rituals for meaningful organizational change. In Advances in Affective and Pleasurable Design: Proceedings of the AHFE 2017 International Conference on Affective and Pleasurable Design, July 17–21, 2017, The Westin Bonaventure Hotel, Los Angeles, California, USA 8 (pp. 146-157). Springer International Publishing
- 19-Rahmi, F. (2019). Happiness at workplace. In International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-psychology (pp. 32-40

- 20-Shukri, S. A. M., & Latif, A. A. (2023). The Role of Administrative Empowerment in Employee's Job Satisfaction: An Exploratory Study at the General Administration of Baghdad Medical City. Journal of Techniques, 5(3)
- 21-Smith, A. C., & Stewart, B. (2011). Organizational rituals: Features, functions and mechanisms. International Journal of Management Reviews, 13(2), 113-133
- 22-Sueldo, M., & Štreimikienė, D. (2019). Organizational rituals as tools of organizational culture creation and transformation: A communicative approach. Transformations in Business & Economics, 15, 89-110
- 23-Tandler, N., Krauss, A., & Proyer, R. T. (2020). Authentic happiness at work: Self-and peer-rated orientations to happiness, work satisfaction, and stress coping. Frontiers in psychology, , 11(2).
- 24-Tianya, L. (2015). Organizational Culture & Employee Behavior: Case study. Lahden Ammattikorkeakoulu Lahti University of Applied Science, 1-53.

الجدول (4) التكرارات والنسب المئوية لُبُعد طقوس الوقت مع الزملاء

المعيار	أنتق		لا أنتق		محايد		أنتق		لا أنتق	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
X13	36	41.9	37	43.0	7	8.1	5	5.8	1	1.2
X14	23	26.7	44	51.2	12	14.0	2	2.3	5	5.8
X15	32	37.2	34	39.5	16	18.6	2	2.3	2	2.3
X16	26	30.2	40	46.5	13	15.1	4	4.7	3	3.5

ثانياً: التكرارات والنسب المئوية لعبارات المتغير التابع (السعادة الوظيفية)

الجدول (5) التكرارات والنسب المئوية لُبُعد الرضا الوظيفي

المعيار	أنتق		لا أنتق		محايد		أنتق		لا أنتق	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
Y1	44	51.2	31	36.0	6	7.0	3	3.5	2	2.3
Y2	28	32.6	38	44.2	10	11.6	5	5.8	5	5.8
Y3	23	26.7	24	27.9	16	18.6	15	17.4	8	9.3
Y4	27	31.4	37	43.0	10	11.6	4	4.7	8	9.3

الجدول (6) التكرارات والنسب المئوية لُبُعد الارتباط بالعمل

المعيار	أنتق		لا أنتق		محايد		أنتق		لا أنتق	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
Y5	39	45.3	22	25.6	13	15.1	8	9.3	4	4.7
Y6	19	22.1	41	47.7	18	20.9	4	4.7	4	4.7
Y7	33	38.4	33	38.4	12	14.0	6	7.0	2	2.3
Y8	27	31.4	33	38.4	19	22.1	4	4.7	3	3.5

الجدول (7) التكرارات والنسب المئوية لُبُعد الرفاه العاطفي

المعيار	أنتق		لا أنتق		محايد		أنتق		لا أنتق	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
Y9	31	36.0	34	39.5	14	16.3	4	4.7	3	3.5
Y10	22	25.6	44	51.2	12	14.0	5	5.8	3	3.5
Y11	26	30.2	39	45.3	16	18.6	3	3.5	2	2.3
Y12	22	25.6	44	51.2	10	11.6	5	5.8	5	5.8

ملحق

التكرارات والنسب المئوية لعبارات الاستبيان

أولاً: التكرارات والنسب المئوية لعبارات المتغير المستقل (الطقوس في مكان العمل)

الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية لُبُعد طقوس الروتين والمهام اليومية

المعيار	أنتق		لا أنتق		محايد		أنتق		لا أنتق	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
X1	46	53.5	30	34.9	7	8.1	2	2.3	4	4.7
X2	30	34.9	34	39.5	12	14.0	6	7.0	4	4.7
X3	45	52.3	34	39.5	2	2.3	4	4.7	1	1.2
X4	37	43.0	35	40.7	10	11.6	2	2.3	2	2.3

الجدول (2) التكرارات والنسب المئوية لُبُعد الطقوس المميزة الخاصة

المعيار	أنتق		لا أنتق		محايد		أنتق		لا أنتق	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
X5	26	30.2	29	33.7	17	19.8	6	7.0	8	9.3
X6	3	3.5	18	20.9	14	16.3	37	43.0	14	16.3
X7	27	31.4	31	36.0	21	24.4	5	5.8	2	2.3
X8	5	5.8	11	12.8	18	20.9	42	48.8	10	11.6

الجدول (3) التكرارات والنسب المئوية لُبُعد طقوس التحدث اليومية

المعيار	أنتق		لا أنتق		محايد		أنتق		لا أنتق	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
X9	36	41.9	31	36.0	9	10.5	5	5.8	5	5.8
X10	30	34.9	42	48.8	9	10.5	4	4.7	1	1.2
X11	34	39.5	41	47.7	7	8.1	2	2.3	2	2.3
X12	27	31.4	44	51.2	7	8.1	4	4.7	4	4.7