

تأثير رفاهية الفرد في الأداء الوظيفي حالة تحليله في جامعة ذي قار

الباحث أكرم علي جبار الازيرجاوي

جامعة سومر/ كلية الادارة والاقتصاد/ قسم ادارة اعمال

م.د. محمود داخل عبدالكريم الحفاجي

جامعة ذي قار/ كلية الادارة والاقتصاد/ قسم ادارة اعمال

Journalofstudies2009@gmail.com

المخلص:

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في تحليل دور رفاهية الفرد في الأداء الوظيفي بوصفه. وقد اختار الباحث الكليات الحكومية في جامعة ذي قار والتي شملت (كلية الطب ، كلية الإدارة والاقتصاد، كلية التربية للعلوم (الإنسانية)، كلية التربية للعلوم (الصرفة)، كلية الآداب، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية الهندسة، كلية العلوم، كلية علوم الحاسبات والرياضيات كلية الزراعة كلية القانون، كلية العلوم الاسلامية، كلية الاعلام، كلية الآثار، كلية التمريض ، رئاسة جامعة ذي قار) عينة مكانية لإجراء البحث في عينة بلغ حجمها (107) من عمداء الكليات ومعاوني العمداء ورؤساء الاقسام في هذه الكليات و قد حاولت الدراسة الإجابة على تساؤلات عديدة تكونت منها مشكلة البحث، ولعل أبرزها التساؤل الرئيس الذي نص هل يمكن لرفاهية الفرد التنبؤ بالأداء الوظيفي للأفراد العاملين وتبرز أهمية البحث الحالية من أهمية متغيراته ومن الدراسات التي اكدت على أهمية التحقق في العلاقة بين تلك المتغيرات، بالإضافة الى الأهمية التي تأخذ الاعتبار من قبل تلك الأقسام فيما يتعلق بالمتغيرات المدروسة، في سعيها الى تحقيق مستويات اداء مرموق او ارادت على غرار الجامعات الرصينة علمياً. ولتحقيق اهداف الدراسة والمتضمنة بالكشف عن طبيعة العلاقة والتأثيرات بين متغيرات الدراسة، تبنى الباحث ثلاث مجاميع من الفرضيات، فرضيات الارتباط، وفرضيات التأثير المباشر، والتأثير غير مباشر وقد اختبرت الفرضيات في ظل انموذج تم بناؤه بالاعتماد على دراسات سابقة بينت العلاقة بين متغيرات الدراسة واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول الى تحقيق اهداف الدراسة وإيجاد الأجوبة لتساؤلاتها ولاختبار فرضيات الدراسة استعمل الباحث العديد من الأساليب الإحصائية منها معامل الارتباط (Pearson)، نمذجة المعادلة الهيكلية، وتحليل رفاهية الفرد في الأداء الوظيفي وذلك من خلال البرامج الإحصائية (AMOS)

(SPSS V 26)،V.26) وقد توصلت الدراسة الى جملة من الاستنتاجات من أهمها الدور المهم الذي يؤديه رفاهية الفرد في تحسين الأداء الوظيفي. وقد خرجت الدراسة بجملة من التوصيات تم بناؤها على وفق الاطارين النظري والتطبيقي للدراسة، وكان أهمها ضرورة تبني لتطوير المسار الوظيفي لمفهوم الذاتي والموضوعي فضلاً عن اهتمام الواضح لمفهوم رفاهية الفرد لأهميته في تحسين الجانب النفسي والذاتي للفرد.

الكلمات المفتاحية: (التأثير رفاهية الفرد، الأداء الوظيفي).

**he impact of individual well-being on job performance: A case analyzed
at the University of Dhi Qar
Akram Ali Jabbar Al-Azergawi
Sumer University/Faculty of Administration and Economics/Department
of Business Administration
dr. Mahmoud inside Abdul Karim Al-Hafaji
Dhi Qar University/ College of Administration and Economics/ Business
Administration Department**

Abstracts:

The main objective of the research is to analyze the role of individual well-being in job performance. The researcher chose the government colleges at the University of Dhi Qar, which included (Faculty of Medicine, College of Administration and Economics, College of Education for Sciences (Humanity), College of Education for Science (Pure), College of Arts, College of Physical Education and Sports Sciences, College of Engineering, College of Science, College of Science Computers and Mathematics, College of Agriculture, College of Law, College of Islamic Sciences, College of Mass Communication, College of Archeology, College of Nursing, Presidency of Dhi Qar University) a spatial sample to conduct the research in a sample size of 107) of college deans, assistant deans and heads of departments in these colleges and the study tried Answering many questions that formed the problem of the research, perhaps the most prominent of which is the main question that stipulated whether the individual's well-being can predict the job performance of working individuals. By those departments with regard to the variables studied, in their quest to achieve outstanding levels of performance or willed similar to the scientifically sound universities. In order to achieve the objectives of the study, which included revealing the nature of the relationship and influences between the variables of the study, the researcher adopted three groups of hypotheses: correlation hypotheses, direct influence hypotheses, and indirect influence. Descriptive analytical to reach the objectives of the study and find answers to its questions and to test the hypotheses of the study, the researcher used many statistical methods, including the correlation coefficient (Pearson), structural equation modeling,

and analysis of the individual's welfare in job performance through statistical programs (AMOS V.26), (SPSS). V 26) The study reached a number of conclusions, the most important of which is the important role that the individual's well-being plays in improving job performance. The study came out with a set of recommendations that were built according to the theoretical and applied frameworks of the study, the most important of which was the necessity of adopting the career path development of the subjective and objective concept as well as the clear interest in the concept of individual well-being for its importance in improving the psychological and self aspect of the individual.

Keywords: (influence of individual's well-being, job performance).

المقدمة :

إذ تمثل الرفاهية مؤشر لتقييم الحياة والصحة العاطفية والصحة البدنية والسلوكيات الصحية كذلك تدرك الرفاهية الفردية كعنصر مهم في إطار العمل، وتحدد مكان العامل النشط على أنه يمتلك القوة والوعي لتفسير وتصميم الرفاهية للعمل والرضا عن الحياة وردود الفعل العاطفية على أحداث الحياة الأسرة. ويعد الأداء الوظيفي هو المعيار النهائي في إدارة الموارد البشرية وتقييمه وتحليله هو رأس مال للعمليات التنظيمية المختلفة، مثل اختيار الافراد، والتعويضات والمكافآت، أو التدريب بغض النظر عن الغرض من التقييم، تحتاج المنظمات إلى تقييمات دقيقة للأداء، وحتى أفضل إذا أسفرت عن نفس النتائج مع توفير الوقت والجهد إذ يجب ان تركز المنظمات على بناء الأداء الإيجابي للأفراد، من خلال تزويد الافراد بمجموعة من الأدوات والمهارات لمواجهة الحقائق والتحديات الجديدة للحفاظ على أداء الافراد وتحسينه يعتمد التعامل مع التغييرات السريعة في التقنيات ومتطلبات أصحاب المصلحة ومتطلبات العمل على تقليل الفجوة داخل سلوك الافراد كعامل أساسي في تحقيق الأهداف الذكية للمنظمة يوازن بين أداء الموظف وبيئة العمل التي تحتوي على المادية وغير المادية العوامل المتعلقة بالموظفين والتي لها تأثير إيجابي وهام على تحسين أداء الفرد وبالتالي تنطلق دراستنا هذه من خلال رفاهية الفرد لتعزيز الاداء الوظيفي من خلال الأداء في المنظمات .

اولاً: منهجية الدراسة

مشكلة البحث

تتنافس المنظمات اليوم بالموارد التي تمتلكها إذ هناك موارد ملموسة وموارد غير ملموسة وتمثل الموارد البشرية المورد الأكثر أهمية بين موارد المنظمات وخصوصاً موارد الجامعة إذ تُعد الموارد الأكثر حسماً في تحقيق نتائجها وبالتالي يتطلب نجاح المنظمات الاهتمام بالموارد البشري وتحقيق متطلباته واحتياجاته ورغباته، إذ يجب على الجامعات من تحقيق رفاهية الأفراد لجعل الأفراد العاملين أكثر أداء وبالتالي يتحقق نجاح تلك الجامعات و تعد تطوير برامج المسار الوظيفي من الأسبقيات التي يجب على الجامعات تحقيقها وبالتالي السعي لتحقيق أهدافها والتكيف مع التغيرات والتطورات المتزايدة في ظل بيئة أعمال صفتها الرئيسة التغير والمنافسة الشديدة. ولما كان أداء الجامعة وتحقيق أهدافها شرطاً لبقائها ونموها، أصبحت دراسة العديد من المتغيرات التي تُمثل تحدياً أمام المنظمة تجاه مستويات الأداء التي ترغب في بلوغها أمراً لا يُمكن التغافل عنها، ولعل من بين أهمها بالأداء الوظيفي ونتائجه في بناء مورد بشري بمستوى مرضٍ من الرفاهية نتيجة تمتعه بقدرٍ واضحٍ من الرضا الوظيفي و التزام الموظفين و التوازن بين العمل و الحياة، مع تركيز الدراسة في الدور المحتمل الي يمكن ان تلعبه رفاهية الفرد في العلاقة بين الأداء الوظيفي واداء المنظمة. ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة متمثلةً بمجموعة من الأسئلة الآتية:

- ١ - هل تعمل الكليات عينة البحث على بلوغ رفاهية الفرد فيها؟ وهل تمثل هذه الكليات بيئة ذات رفاهية للأفراد العاملين بها؟
- ٢ - ماهي العلاقة بين رفاهية الفرد والاداء الوظيفي؟
- ٣ - هل يوجد تأثير لرفاهية الفرد على الاداء الوظيفي لدى عينة الدراسة؟

أهمية الدراسة

- ١- بيان أهمية رفاهية الافراد في تحقيق الأداء الوظيفي المرغوب وضرورة بيان الرضا الوظيفي والتزام الافراد وكيفية تحقيق التوازن بين الحياة والعمل.

٢ - كيفية تحقيق الأداء الوظيفي المرغوب لدى الافراد في تحقيق رفاهية الافراد.

اهداف الدراسة

- ١- معرفة اهم التحديات التي تواجه الافراد العاملين في تحقيق رفاهيتهم ومتطلباتهم الوظيفية وماهي البرامج التي تعتمدها الجامعة في تطوير الافراد العاملين لتحقيق الأداء المتميز.
- ٢ - بيان علاقة الارتباط بين رفاهية الأفراد والأداء الوظيفي.
- ٣ - توضيح إثر رفاهية الفرد في تحقيق متطلباتهم الوظيفية وبالتالي تحسين الاداء الوظيفي.

الفرضيات البحث

الفرضية الرئيسة الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير الوسيط رفاهية الفرد والمتغير المعتمد الاداء الوظيفي وتتفرع منها الفرضيات الفرعية ادناه:

١. توجد علاقة ارتباط بين بعد الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي
 ٢. توجد علاقة ارتباط بين بعد التزام الافراد والاداء الوظيفي
 ٣. توجد علاقة ارتباط بين بعد الرضا عن التوازن بين العمل والحياة والاداء الوظيفي
- الفرضية الرئيسة الثانية:** يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير رفاهية الفرد في متغير الاداء الوظيفي والفرضيات الفرعية المنبثقة منها وهي:

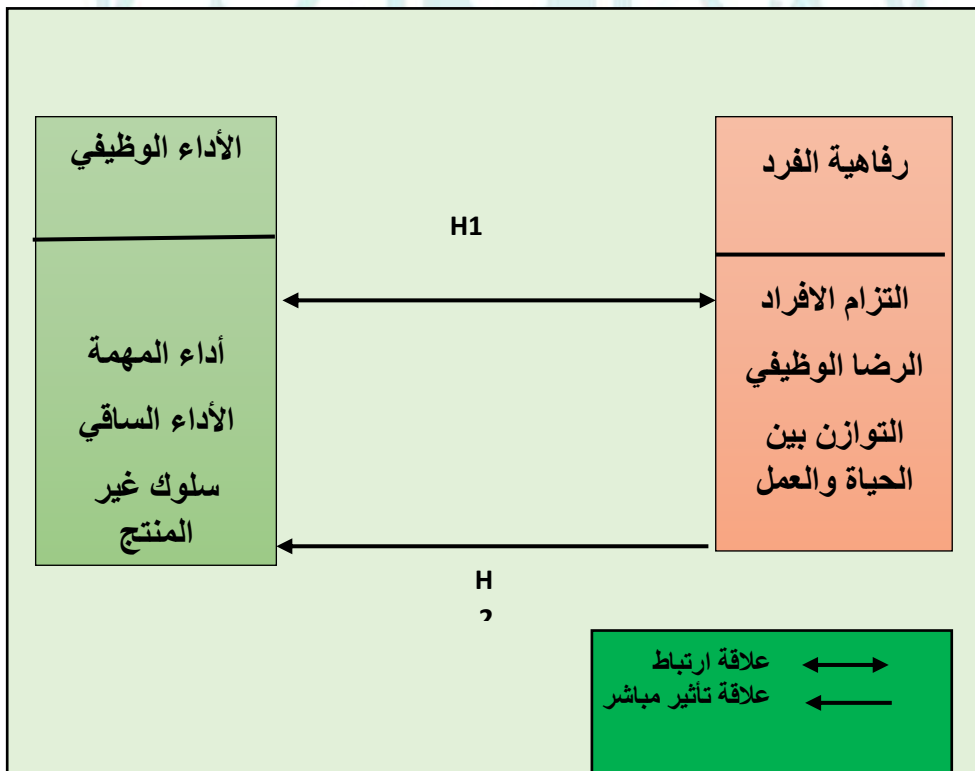
١. يوجد تأثير يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الرضا الوظيفي في متغير الاداء الوظيفي.
٢. يوجد تأثير يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد التزام الافراد في متغير الاداء الوظيفي.

٣. يوجد تأثير يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعده الرضا عن التوازن بين العمل والحياة في متغير الاداء الوظيفي.

مخطط الدراسة الفرضي:

الشكل (1) مخطط الدراسة الفرضي والذي يتضمن العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة بتطوير المسار الوظيفي ورفاهية الفرد وكذلك الاداء الوظيفي.

شكل (1) مخطط الدراسة الفرضي



حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تم اختيار عدد من كليات جامعة ذي قار لتمثل موقع اجراء الدراسة وذلك لحاجة هذه الكليات الى هذا النوع من الدراسة.

الحدود الزمانية للدراسة: إذا امتدت الحدود الزمنية للدراسة من (١/ ٩ / ٢٠٢١) ولغاية (١/ ٩ / ٢٠٢٢) وتضمنت المدة اعداد الجانب النظري فضلاً عن الجانب العملي المتمثل بجمع البيانات وتحليلها وصولاً الى الاستنتاجات والتوصيات.

الحدود البشرية للدراسة: تتمثل بالعينة القصدية لعمداء ومعاونين القسم العلمي والإداري ورؤساء الأقسام العلمية والأقسام الإدارية والبالغ عددهم (١٠٧).

٧: مقاييس الدراسة: اعتمد الباحث في هذه الدراسة على عدد من المقاييس المستخدمة سابقاً في الادبيات الإدارية والتي تمتاز بالثبات والمصدقية العالية والموضحة في الجدول (١)

جدول (1) مقاييس الدراسة

ت	الابعاد	المتغير	عدد الفقرات	مصدر المقاييس
١	رفاهية الفرد	١ _ الرضا الوظيفي	(8)	Baptiste ,2007: (297)
		٢ _ التزام الافراد	(5)	
		٣ _ التوازن بين الحياة و العمل	(5)	
٢	الأداء الوظيفي	١ _ الأداء المهمة	(5)	Villagrasa et (al,2019: 199)
		٢ _ الأداء السياقي	(8)	
		٣ _ سلوك غير المنتج	(5)	

الإطار النظري

الرفاهية الفرد: يشير مفهوم رفاهية الفرد في العمل مزايا المنظمات المتمثلة في وجود قوة عاملة صحية إذ أن تمثل رفاهية الفرد في العمل على انها الصحة الجسدية والعقلية إذ يجب على القوى العاملة العمل في بيئة خالية من الإجهاد وأمنة جسدياً (Baptiste,2008: 291). كذلك تُفهم الرفاهية بشكل عام على أنها نوعية حياة الافراد إذ إنها حالة ديناميكية تتعزز عندما يتمكن الافراد من تحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية وتُفهم من حيث علاقتها بالتدابير الموضوعية، مثل دخل الأسرة والموارد التعليمية والحالة الصحية والمؤشرات الذاتية مثل السعادة وتصورات نوعية الحياة والرضا عن الحياة (2: Statham & Chase,2010). وقد عرف Coulthard et (2: al,2011) الرفاهية على انها حالة من الوجود مع الآخرين إذ تنشأ عندما يتم تلبية الاحتياجات البشرية، حيث يمكن للفرد أن يتصرف بشكل برشد لتحقيق أهدافه، والشعور بالرضا تجاه حياته الوظيفية. من حيث يتم تحديد الأبعاد الرئيسة لرفاهية الفرد أولاً **التزام الأفراد** إذ ان الالتزام هو بناء متعدد الأبعاد إذ يعد الالتزام العاطفي والمعياري مرغوباً فيه نسبياً من وجهة نظر تنظيمية إذ أن الفرد الذي يتمتع بإحساس جيد بالرفاهية قد يكون مرتبطاً عاطفياً وليس معرفياً بالمنظمة من خلال تقييم مكاسبه أو خسارته المحتملة، وأن الالتزام العاطفي والمعياري ينتمي إلى حالة عقلية عاطفية إيجابية بينما الالتزام المستمر يمكن أن يكون مرتبطة بالمجال المعرفي Jain et (258-259: al,2009). كذلك يرى (2: Gul,2015) ان التزام الفرد هو الانغماس النفسي للفرد في منظمته من خلال الشعور بالانتماء وملكية الأهداف التنظيمية والاستعداد لقبول التحديات. إذ يعد التزام الفرد أمر مهم جداً لأن المستويات العالية من الالتزام تؤدي إلى العديد من النتائج التنظيمية إذ إنه يعكس مدى ارتباط الفرد بالمنظمة والتزامه بأهدافها (176: Beloor et al,2017). **ثانياً التوازن بين الحياة والعمل** ويرى (1: Chimote &Srivastava,2013) ان التوازن بين العمل والحياة هو مدى مشاركة الفرد في دوره في العمل والرضا عنه بالتساوي مع دوره في العمل ودوره الأسري الذي يتكون من ثلاثة مكونات للتوازن بين العمل والأسرة: التوازن

الزمني (الوقت المتساوي المخصص للعمل والأسرة)، وتوازن المشاركة (المشاركة المتساوية في العمل والأسرة) وتوازن الرضا (الرضا المتساوي عن العمل والأسرة). ويعتقد (Haar et al,2014: 362) ان التوازن بين العمل والحياة هو تصورات الفرد لمدى توازن أدوار حياته إذ أن الأفراد المتوازنين يكونون أكثر صحة من الناحية العقلية لأنهم يتميزون من الشعور بالانسجام في الحياة والظروف النفسية الفسيولوجية المثلى التي تمكنهم من تلبية متطلبات العمل والأدوار غير العملية على المدى الطويل. إذ ان التوازن بين العمل والحياة هو مدى توازن فعالية الفرد ونجاحه في كل من مسؤوليات العمل والأسرة مع الرغبات الشخصية للفرد، إذ يعد عملية ديناميكية لا سلوب حياة الفرد بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الشخصية، وتأثيرها على جميع أبعاد أداء العمل وفعاليتها (Singh et al,2022: 780). ثالثا الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي مؤشر حاسم لفعالية نجاح للمنظمة ويؤدي الرضا الوظيفي العالي إلى زيادة الأداء الوظيفي وزيادة الفعالية والفوائد التنظيمية وكذلك هو الشعور أو الاستجابة العاطفية للعامل تجاه وظيفته الحالية. الرضا الوظيفي هو مدى رضا الفرد عن السمات الجوهرية والخارجية للوظيفة (Lai et al,2010: 76). إذ ان الرضا الوظيفي هو شعور الافراد بالإنجاز والنجاح في الوظيفة ويرتبط مباشرة بالانتاجية وكذلك بالرفاهية الشخصية، إذ يمثل القيام بعمل يستمتع به الفرد، والقيام به بشكل جيد، وتتم مكافأته على جهوده، وكذلك يمثل الحماس والسعادة في عمل الفرد (AZIRI,2011: 78). ويرى (Zhu.2013: 293) ان الرضا الوظيفي هو تقييم عاطفي إيجابي عام من المنظور المعرفي، إذ يمثل تقييم منطقي وعقلاني لظروف العمل، إذ يتعلق الرضا بما إذا كانت الوظيفة تحفز مشاعر الافراد السارة والمشاعر الإيجابية. وكذلك يعتقد (Cahill et al.,2015: 41) ان الرضا الوظيفي هي الحالة النفسية الناتجة عن تقييم الفرد لخبراته الوظيفية إذ يشتمل الرضا الوظيفي على مكون عاطفي (أي مستوى عام من الشعور الإيجابي أو السلبي تجاه الوظيفة) والمكون المعرفي (أي أفكار ومعتقدات الفرد حول الوظيفة).

أنواع الرفاهية

حدد (Cignitas et al.2022: 3).

١ - الرفاهية الذاتية: الافراد الذين لديهم مستويات مرتفعة من الرفاهية لديهم مشاعر سلبية أقل (Cignitas et al.2022: 3) الرفاهية الذاتية على أنها تقييم الأفراد لرفاههم، وهي عنصر أساسي لتحسين الصحة البدنية والعقلية الإيجابية ونوعية الحياة (Li et al,2021: 6). (Bakker,2010: 4) تشير الرفاهية الذاتية إلى كيفية تقييم الافراد لحياتهم قد يأخذ هذا التقييم شكل الإدراك عندما يصدر الفرد حكمًا تقييميًا وإعياً حول رضاه عن الحياة ككل يكون على شكل التأثير، أي تجربة المشاعر غير السارة أو الممتعة كرد فعل للحياة وبالتالي إن الفرد يتمتع بمستوى عالٍ من الرفاهة الذاتية إذا كان راضيًا عن حياته ويختبر مشاعر إيجابية متكررة مثل الفرح والسعادة يشير إلى المشاعر الإيجابية التي يمر بها الافراد في العمل والتي تدل على المشاركة أو السعادة أو الرضا (كتجربة عاطفية)، في المقابل قد يعاني الافراد الذين يعانون بشكل أساسي من مشاعر سلبية في العمل من الإرهاق أو إدمان العمل والمشاعر السلبية النادرة مثل الحزن والغضب .

٢ - الرفاهية النفسية:

يُعرّف برنامج العمل والميزانية بأنه مستوى السعادة والصحة النفسية للفرد، بما في ذلك الرضا عن الحياة ومشاعر الإنجاز إنه يشمل تصورات الصحة البدنية (المرض، والحيوية، والقدرة على أداء أنشطة الحياة اليومية)، واحترام الذات، والفعالية الذاتية، والعلاقات مع الآخرين، والرضا عن الحياة (Cignitas et al.2022: 4). من جانبه (Xerri et al,2015: 57) الرفاهية النفسية على أنها مستويات رضا الافراد عن العمليات والممارسات لتنظيمية في مكان العمل من حيث أن الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية من التراكيب المختلفة لأن الرفاهية النفسية لا تجسد الاتجاهات الافراد ومشاعرهم حول وظيفتهم فحسب، بل تجسد أيضاً رضا الفرد عن كل من الجوانب الملموسة وغير الملموسة في مكان العمل على ان الرفاهية النفسية هي مقياس مهم لصحة مكان العمل. (Jiaqi Li et al,2014: 4) يتم وصف الرفاهية النفسية

بأنها "مزيج من الشعور الجيد والعمل بشكل فعال ، مع التركيز على قبول الذات ، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين ، والاستقلالية ، والإتقان البيئي ، والهدف في الحياة ، والنمو الشخصي.

المتطلبات الأساس لرفاهية الفرد:

ان رفاهية الفرد تشير إلى تقييم الجودة الشاملة للخبرات التي يستخدمها الافراد في العمل إذ أن رفاهية الفرد تلعب دوراً أساسياً في نجاح أي منظمة، إذ إنها مؤشر مهم لإنتاجية الفرد (Svetlana & Bakker,2016: 3)، وقد حدد

(TinlineandCrowe:2010: 3) اربعة متطلبات اساسية لرفاهية الفرد.

١-٦ الحاجة إلى الالتزام الواسع وقيادة الإدارة العليا وإشراك الافراد على جميع المستويات.

٢-٦ تضمين صحة الافراد ورفاهيتهم في الأعمال الأساسية للمنظمة.

٣-٦ توفير الموارد المناسبة لخدمات صحة الافراد ورفاهيتهم.

٤-٦ تدابير متفق عليها ومتسقة لفعالية برامج صحة الافراد ورفاههم.

الأداء الوظيفي

إن الأداء هو سلوك ذو مكون تقييمي يمكن تقييمه على أنه إيجابي (النتائج المرغوبة المحددة لسلوك الافراد) أو السلبي (النتائج غير المرغوبة المحددة لسلوك الافراد) (Kahya,2009: 98). إن الأداء ما يقوم به الفرد العامل وما لا يفعله، إذ يستلزم النتيجة الكاملة أو النجاح للفرد خلال فترات محددة من العمل على عكس معايير العمل التي تم تحديدها مسبقاً والأهداف أو المعايير إذ يمثل الأداء نتاج قدرة الفرد العامل في الدعم والجهد ومن ثم، فإن تقليل أو عدم وجود عامل واحد سوف تسبب في انخفاض الأداء (Bataineh,2019: 103). يشير مفهوم الوظيفة الى ان الوظيفة هي عبارة عن مجموعة من المهام والواجبات والمسؤوليات التي تشكل إجمالي مهمة العمل

للفرد العامل إذ تتغير هذه المهام والواجبات والمسؤوليات بمرور الوقت، وبالتالي قد تتغير الوظيفة. من الناحية المثالية، عند إضافة جميع الوظائف في منظمة ما معاً، يجب أن تتساوى مع مقدار العمل الذي تحتاجه المنظمة لإنجازه لا أكثر ولا أقل (Mathis & ackson,2008: 162). عرف (Motowidlo & Kell,2003) (92) الأداء الوظيفي أنه إجمالي القيمة المتوقعة لتنظيم الأفعال السلوكية المنفصلة التي يقوم بها الفرد خلال فترة زمنية قياسية. بينما حدد (Lepine,2010: 620) الأداء الوظيفي على أنه أداء المهمة إذ تمثل النشاطات التي تشارك بشكل مباشر في إنجاز مهام الوظيفة الأساسية، أو الأنشطة التي تدعم بشكل مباشر إنجاز المهام المتضمنة في عمل المنظمة . ويرى (Omari & Okasheh,2017: 15544) ان الأداء الوظيفي هو نتيجة عمل الفرد أو مجموعة في منظمة في وقت معين مما يعكس مدى وصول الفرد أو المجموعة إلى مؤهل وظيفة في مهمة تحقيق هدف المنظمة إذ يمكن أن تؤثر العديد من العوامل على أداء العاملين بما في ذلك المعدات، وبيئة العمل المادية وغيرها.

حدد (Villagrasa et al,2019: 196) ثلاثة ابعاد للأداء الوظيفي هي:

١.٢.٢: أداء المهمة

يشير أداء المهمة إلى السلوكيات التي تساهم في إنتاج سلعة أو تقديم خدمة إذ تستلزم كل مهمة سلوكيات تختلف باختلاف الوظائف، ومن المرجح أن يتم وصفها حسب الأدوار والتي يتم تضمينها عادة في الوصف الوظيفي لأنها مرتبطة بمهمة الوظيفة الأساسية (Kahya,2007: 515). ويرى (Kappagoda,2018: 164) أنها السلوك المرتبط مباشرة بإكمال الوظيفة إذ يساهم في السلوكيات المتعلقة بالمهام في الجوهر التقني للمنظمة وعادةً ما يتم التعرف على السلوك في مجال أداء المهمة كشرط رسمي لوظيفة الأفراد.

بينما يرى (Hartinet al,2019: 218) إن الأداء السياقي يكون تحت السيطرة التحفيزية للأفراد وأقل تقييداً بخصائص العمل من أداء المهام إذ أن الأفراد

يمكنهم المشاركة في الأنشطة السياقية إذا رغبوا في ذلك وأن هذا الاختيار يعكس الفروق الفردية في التحفيز فقد تؤدي سلوكيات الأداء السياقية التي تتضمن المثابرة والجهد والامتثال والانضباط الذاتي إلى تعزيز فعالية العاملين والمديرين وإنتاجية زملاء العمل والمشرفين. ويرى (Desa & Asaari,2020: 50) ان الأداء الساقى يتداخل بقدر كبير مع السلوكيات الداعمة الأخرى المتعلقة بسلوكيات المواطنة التنظيمية وسلوك الأدوار الإضافية، والسلوك التنظيمي الاجتماعي الإيجابي، والعفوية التنظيمية التي يُفترض أنها تعكس السمات الودية والصفات المرغوبة اجتماعياً. هو سلوك العمل الذي يأتي بنتائج عكسية، والذي يحدد بانه سلوك تطوعي يضر برفاهية المنظمة إذ إنه يشمل السلوك خارج المهمة والشكوى، والقيام بالأداء للمهام بشكل غير صحيح عن قصد. بينما حدد سلوك العمل غير المنتج Villagrasa et (196: 2019) (al) على انه الإجراءات التي تلحق الضرر بالمنظمة بشكل فعال، بما في ذلك السرقة أو التصرف بشكل عدواني تجاه زملاء العمل أو التأخير أو الغياب سلوك العمل غير المنتج وتعاطي المخدرات، والسرقة في العمل، والتنشئة الاجتماعية غير المبررة، والنميمة، والتغيب، والتأخير والتي تعد أمثلة على السلوكيات المدمرة للمنظمات. بينما أشار (Judge,2019: 91-92) ان السلوك غير المنتج هو سلوكيات تطوعية تنتهك القواعد والمعايير والقيم الاجتماعية والتنظيمية الهامة إذ يتضمن الأفعال الموجهة ضد أعضاء تنظيميين آخرين مثل العنف أو النميمة أو السرقة من زملاء العمل، بالإضافة إلى الأعمال الموجهة نحو المنظمة نفسها مثل إتلاف ممتلكات المنظمة، أو العمل ببطء، أو مشاركة معلومات المنظمة السرية إذ يكون سلوك العمل غير المنتج مكلفاً للمنظمات.

معيار الأداء الوظيفي

حدد (دروازي،2011 : 116-115) اربعة معايير للأداء الوظيفي هي:اربعة معايير للأداء الوظيفي هي:

١ - **الجودة:** ترتبط الجودة بجميع نشاطات المنظمة إذ تعبر عن مستويات اداء العمل، والجودة من هذا المنطلق هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء

من حيث درجة الإتقان وجودة المنتج سواء كانت خدمة أو سلعة، ولذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة، ضرورة الاتفاق على مستوى الجودة المطلوب في أداء العمل في ضوء التصميمات السابقة للإنتاج والأهداف والتوقعات.

٢ - **الكمية:** ويقصد بها حجم العمل المنجز وبهذا يجب لا يتعدى قدرات وإمكانات الافراد وفي الوقت نفسه لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم لأن ذلك يعني بطء الأداء، مما يصيب العاملين بالتراخي وقد يؤدي إلى مشكلة في المستقبل تتمثل في عدم القدرة على زيادة معدلات الأداء لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل مقبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات وتدريب وتسهيلات.

٣ - الوقت ان ادارة الوقت هي فعل أو عملية التخطيط وممارسة السيطرة الواعية على المبلغ من الوقت الذي يقضيه في أنشطة محددة، وخاصة لزيادة الفعالية أو الكفاءة أو الإنتاجية (Ahmed et al,2012: 938).

٤ - **الإجراءات:** هي الخطوات التي يسير فيها أداء العمل، أو بمعنى آخر بيان توقعي للخطوات والإجراءات الضرورية الواجب إتباعها لتنفيذ المهام، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف. فبالرغم من كون الإجراءات والخطوات المتبعة في انجاز العمل متوقعة ومدونة في مستندات المنظمة وفق قواعد وقوانين ونظم وتعليمات.

من حيث يكون أهمية الداء الوظيفي **حدد** (Omar et al,2020: 48) أهمية

الاداء الوظيفي

يقيس فعالية الافراد العاملين والموظفين في المنظمة، الأداء الوظيفي ينظر له بمثابة الدور الرسمي للأفراد العاملين للقرارات في المنظمة مثل الدفع على أساس الكفاءة والجدارة في الأداء أن لتحسين مستوى الأداء الوظيفي وزيادة فاعليته، الأداء الوظيفي تعتبر كأداة تصوير الأفضل الأداء الموظفين والافراد العاملين في المنظمة، يعد قياس الأداء الوظيفي مهما للمنظمة بالاستمرار في البقاء ، يحتل

الاداء الوظيفي مكانة خاصة في أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لجميع الأنشطة إذ تكون المنظمة أكثر استقراراً واطول بقاءً عندما يكون الاداء الوظيفي للعاملين فيها اداء متميزاً إذ تبرز اهمية الاداء الوظيفي للمنظمة بسبب ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة (مرحلة الظهور ومرحلة البقاء والاستمرار، ومرحلة الاستقرار، ومرحلة التميز) .

العلاقة بين رفاهية الفرد والاداء الوظيفي

هناك تأثير إيجابي للأفراد عند إحساسهم بالرفاهية وبالتالي تكون زيادة في الأداء الوظيفي، إذ هناك تأثير مباشر للرفاهية على جودة الأداء الوظيفي (Lin et al.2014: 1537).

ويرى (Wu & Liu,2006: 207) ان هناك علاقة بين التزام الافراد وأداء مهامهم من خلال التعلم التنظيمي مما قد يؤدي إلى تحسين الأداء، إذ يمكن للالتزام أن يعزز الشعور بالأمان والفعالية والولاء وكذلك يشجع على الإبداع. وقد أشار Zefeiti & (Mohamad,2017: 154) ان التزام الافراد يؤثر على الاداء بشكل كبير، إذ أن الالتزام هو عامل مهم يؤثر على مخرجات الافراد، ومؤشر حيوي للأداء على الرغم من أن أداء العمل كنتيجة للالتزام الافراد.

ويرى (Edwards et al,2008: 449) ان الافراد قد يركزون على علاقاتهم مع المشرفين وزملاء العمل إذ أن السلوكيات السياقية هي وسيلة يمكن من خلالها للفرد أن يتبادل بالمثل في علاقة اجتماعية في العمل للحفاظ على علاقة متبادلة المنفعة مع المنظمة، لذلك هذا ما يعطي تفسيراً شعور الفرد بعدالة المعاملة عند انصافه من قبل المشرف المباشر فضلا عن زملاء العمل وخلاف ذلك هو شعور الفرد بعدم المساواة من حيث علاقته بالمشرف وزملاء العمل الامر الذي ينيج عند عدم اظهار سلوكيات الأداء السياقي. وقد أشار (Kumar & Priyadarshini,2018: 1) ان الافراد والمنظمات يواجهون وقتاً عصيباً في تحقيق التوازن بين العمل والحياة من منظور المنظمة إذ يعد مستوى عالٍ من التوازن بين العمل والحياة أمراً ضرورياً لمواصلة جذب

الأفراد والاحتفاظ بهم؛ بينما من منظور الأفراد، يكون لها تأثير إيجابي على الموقف والسلوك والالتزام تجاه كل من الحياة المهنية والشخصية فقد أصبح التوازن بين العمل والحياة تحديًا مستمرًا في العصر الحالي.

ثالثاً: الوصف الاحصائي واختبار الفرضيات

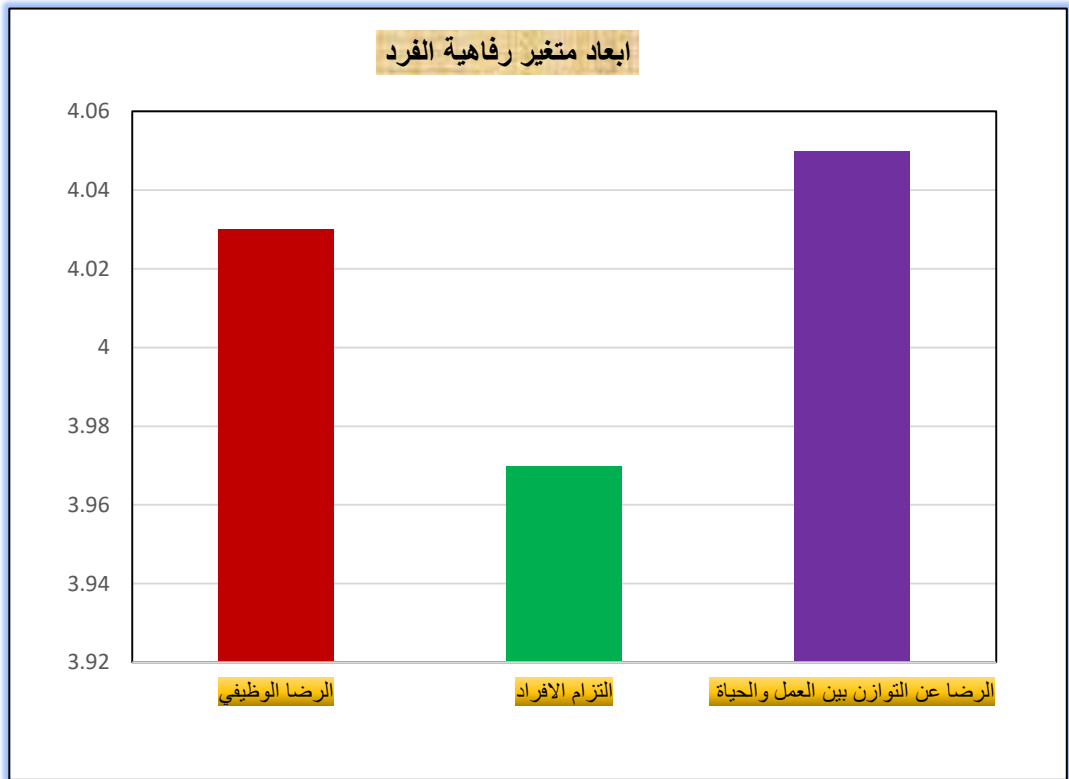
١- الوصف الاحصائي

يتضمن هذا المبحث عرض النتائج الخاصة بتحليل إجابات أفراد العينة الخاصة بالدراسة ووصفها ومن ثم تشخيصها بالاستناد إلى بعض الإحصاءات الوصفية المتمثلة بـ (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف ، الأهمية النسبية، ترتيب الأهمية) على مستوى متغيرات الدراسة الحالية وأبعادها الفرعية وفقرات القياس الخاصة بها بالاعتماد على استخدام بعض البرامج وهي SPSS V .26 ، Microsoft Excel إذ يتضمن هذا المبحث ثلاثة محاور أساسية هي: المحور الأول : ويتضمن المتغير المستقل رفاهية الفرد والمحور الثاني: ويتضمن المتغير المعتمد الاداء الوظيفي فيما يتعلق بمحور متغير تطوير المسار الوظيفي فكان الوسط الحسابي له (3.97) وبانحراف معياري بلغ (0.745) وقد كان معامل الاختلاف (19%) وبمستوى اجابة مرتفع وكما يوضح ذلك في الجدول

جدول (2) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف والأهمية

النسبية ومستوى الاجابة وترتيبها لمتغير رفاهية الفرد

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	مستوى الإجابة	ترتيب الأهمية
١	الرضا الوظيفي	4.03	.797	٢٠%	80.6%	مرتفع	٣
٢	التزام الأفراد	3.97	.819	٢١%	79.4%	مرتفع	٢
٣	الرضا عن التوازن بين العمل والحياة	4.05	.832	٢١%	81%	مرتفع	١
	المعدل العام لمتغير رفاهية الأفراد	4.02	.763	١٩%	80.4%	مرتفع	



شكل (2) المتوسطات الحسابية ابعاد متغير رفاهية الفرد

المصدر: برنامج Excel

١- اختبار الفرضيات

يتضمن هذا المبحث اختبار لفرضيات الدراسة الرئيسية وكذلك الفرعية والمنصوص عليها في المنهجية الخاصة بالدراسة فقد اعتمد الباحث على مجموعة من الادوات المعلمية المناسبة لتحقيق هذا الاختبار إذ يشمل هذا المبحث على ففرتين فقد خصصت الفقرة الأولى منه لإختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات الدراسة بينما قد تم تخصيص الفقرة الثانية لإختبار فرضيات التأثير الرئيسية والفرعية وكما يلي:

أ- اختبار فرضيات الارتباط

تم استخدام معامل الارتباط البسيط (Pearson) لغرض إظهار نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية والمتعلقة بعلاقات الارتباط بين المتغيرات الرئيسية والتي تشمل تطوير المسار الوظيفي والاداء الوظيفي بإبعادهم جميعاً:

اختبار الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير الوسيط رفاهية الفرد والمتغير المعتمد الاداء الوظيفي

يوضح الجدول (3) علاقة الارتباط بين المتغير الوسيط رفاهية الفرد والمتغير

المعتمد الاداء الوظيفي

رفاهية الفرد	الرضا عن التوازن بين العمل والحياة	التزام الأفراد	الرضا الوظيفي		البعد / المتغير
.891	.648	.840	.883	Pearson correlation	الاداء الوظيفي
....	Sig. (2-tailed)	
107	107	107	107	N	
.837	.795	.723	.832		اداء المهمة
....	Sig. (2-tailed)	
.839	.773	.754	.828		الاداء السياقي
....	Sig. (2-tailed)	
.792	.759	.677	.787		السلوك غير المنتج
....	Sig. (2-tailed)	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

المصدر: برنامج SPSS V 26

فقد أظهرت نتائج اختبار علاقة الارتباط وحسب الجدول (٣٦) وجود علاقة ارتباط معنوية قوية جداً موجبة بين متغير رفاهية الافراد والمتغير المعتمد الاداء الوظيفي فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.891) وتشير هذه القيمة إلى قوة العلاقة الطردية بين هذين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة بلغت (0.99) وبالتالي يتم قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود علاقة ارتباط بين متغير رفاهية الفرد والمتغير المعتمد الاداء الوظيفي.

اما اختبار الفرضيات الفرعية التي تنبثق من الفرضية الرئيسية فهي كالآتي:

١. توجد علاقة ارتباط بين بعد الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي

فقد أظهرت نتائج اختبار علاقة الارتباط وحسب الجدول (٣٦) وجود علاقة ارتباط معنوية قوية جداً بين بعد الرضا الوظيفي والمتغير المعتمد الاداء الوظيفي فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.883) وتشير هذه القيمة إلى قوة العلاقة الطردية بينهما عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة بلغت (0.99) وبالتالي يتم قبول الفرضية الفرعية التي تنص على وجود علاقة ارتباط بين بعد الرضا الوظيفي والمتغير المعتمد الاداء الوظيفي .

٢. توجد علاقة ارتباط بين بعد التزام الافراد والاداء الوظيفي

فقد أظهرت نتائج اختبار علاقة الارتباط وحسب الجدول (٣٦) وجود علاقة ارتباط معنوية قوية موجبة بين بعد التزام الافراد والمتغير المعتمد الاداء الوظيفي فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.840) وتشير هذه القيمة إلى قوة العلاقة الطردية بينهما عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة بلغت (0.99) وبالتالي يتم قبول الفرضية الفرعية التي تنص على وجود علاقة ارتباط بين بعد التزام الافراد والمتغير المعتمد الاداء الوظيفي .

٣. توجد علاقة ارتباط بين بعد الرضا عن التوازن بين العمل والحياة والاداء الوظيفي

فقد أظهرت نتائج اختبار علاقة الارتباط وحسب الجدول (٣٦) وجود علاقة ارتباط معنوية قوية موجبة بين بعد الرضا عن التوازن بين العمل والحياة والمتغير المعتمد الاداء الوظيفي فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.648) وتشير هذه

القيمة إلى قوة العلاقة الطردية بينهما عند مستوى معنوية (0.01) وبدرجة ثقة بلغت (0.99) وبالتالي يتم قبول الفرضية الفرعية التي تنص على وجود علاقة ارتباط بين الرضا عن التوازن بين العمل والحياة والمتغير المعتمد الاداء الوظيفي.

٢ - اختبار فرضيات التأثير

ان محور الرسالة الرئيس هو كيفية التأثير المباشر رفاهية الفرد على الاداء الوظيفي ، وكيف تؤثر رفاهية الفرد على الاداء الوظيفي ولأجل تحقيق ذلك ومعرفة قيم التأثير المباشر والتأثير غير المباشر فقد تم اختبار فرضيات التأثير بالاعتماد على أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية (**Structural Equation Modeling**) لغرض اختبار فرضيات التأثير الرئيسة والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها وهي تقنية إحصائية متقدمة لبناء واختبار النماذج الاحصائية لتحليل البيانات والتي غالباً ما تكون نماذج سببية إذ يمكن من خلالها تحديد مستوى التأثير المباشر وغير المباشر بين المتغيرات إذ يتم الحكم على وجود تأثير من خلال الاعتماد على قيمة P-Value إذ كلما كانت قيمة P-Value اصغر من 0.05 كلما دل على ان معامل التأثير ذو دلالة احصائية وكما يأتي:

ويوضح الجدول (٤٥) النتائج الخاصة بنموذج الاثر المباشر لمتغير رفاهية الفرد في الاداء الوظيفي

جدول (4)

نتائج الاثر لمتغير رفاهية الفرد في الاداء الوظيفي

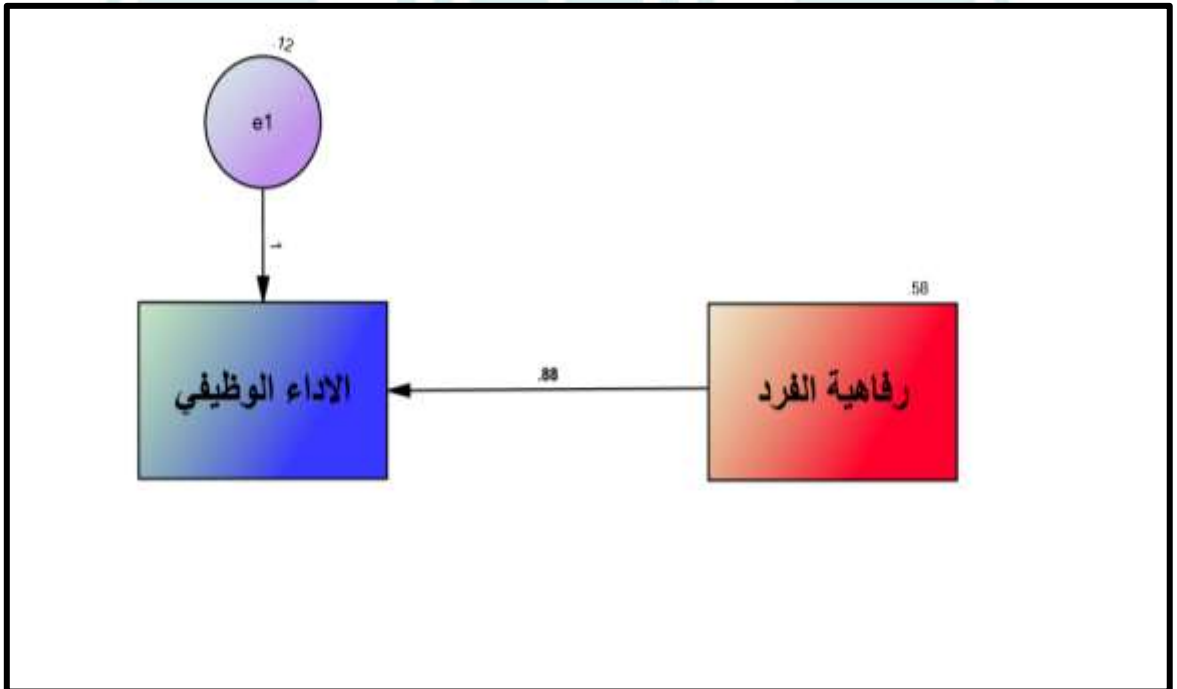
PATH	Estimate	S. E	C.R	P. value
JOP <--- WEE	.882	.044	20.181	0.000

المصدر: برنامج AMOS V 26

ويلاحظ من خلال الجدول (٤٥) معنوية علاقة التأثير المباشر لمتغير رفاهية الفرد في الاداء الوظيفي فقد بلغت قيمة معامل الانحدار (0.882) وبنسبة حرجة بلغت مقدارها (20.181) والتي تعد قيمة معنوية حسب قيمة (p-value) التي قد كانت قيمتها (0.000) وهي قيمة اقل من مستوى الدلالة البالغ (0.05) وبالتالي تتحقق قبول الفرضية الخامسة الرئيسية.

أما اختبار الفرضية الفرعية (١) فقد تم صياغة شكل معادلة النمذجة الهيكلية (SEM) لتحليل أثر بعد الرضا الوظيفي في متغير الاداء الوظيفي بعد صياغة الفرضية المطلوبة في تحليل الاثر المباشر لها

الشكل رقم (2)



رابعاً: الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

- ١ - هناك ارتباط كبير بين رفاهية الفرد والاداء الوظيفي فكلما شعر الافراد بالأمان وتلبية احتياجاتهم من قبل المنظمة كلما زاد ولائهم للمنظمة وزاد ادائهم الوظيفي.
- ٢ - اظهرت نتائج الدراسة توافر مستوى كبير لرفاهية الفرد داخل الكليات عينة الدراسة.
- ٣ - اظهرت النتائج الخاصة بالدراسة وجود مستوى كبير وفعال من الاداء الوظيفي وهذا ما وجدناه داخل الجامعة رغم قصر المدة الزمنية منذ تأسيس الجامعة.
- ٤ - هناك تأثير كبير لرفاهية الفرد في تحقيق الاداء الوظيفي وهذا يدل على ان المنظمة التي تهتم بأفرادها سيزداد اداء افرادها وظيفياً كونهم يشعرون بالرضا والولاء للمنظمة وان المنظمة قادرة على تلبية احتياجاتهم.
- ٥ - هناك تأثير كبير رفاهية الفرد في تحقيق الأداء الوظيفي إذ كلما اهتمت المنظمة أكثر في افرادها العاملين كلما زاد رضاهم عن المنظمة وشعروا بالرفاهية وتحقيق متطلباتهم.

التوصيات

- ١- تعزيز الكلية لتنفيذ تدريب الافراد اثناء اداء مهام الوظيفة.
- ٢- تمكين ودعم مشاركة الافراد في صياغة الخطط التطويرية للكلية.
- ٣ - ضرورة الاهتمام أكثر بتحقيق رفاهية الفرد وخصوصاً فيما يخص مرونة العمل وجدول العمل المرنة وخصوصا ان هناك بعض الاوقات تكون تأخير في الوصول الى العمل بسبب القطوعات الخارجة عن ارادتهم بسبب الاوضاع التي تعيشها المحافظة.
- ٤ - ضرورة منح المكافآت التشجيعية للأفراد الذي لديهم الاداء الوظيفي المتميز وخصوصاً ان ذلك سيمثل لهم حافزا تشجيعيا على العمل أكثر في اداء الاعمال.
- ٥ - العمل على استقطاب الافراد المناسبين الذي لديهم المهارات والقدرات الامكانيات المرغوبة من قبل الجامعة والعمل على تطويرها أكثر لكي تكون الجامعة أكثر كفاءة.

المصادر:

- 1 - Baptiste .N R. (2008). **Tightening the link between employee wellbeing at work and performance A new dimension for RM. Management Decision. (46) (2).**
- 2 - Statham. J and Chase. E. (2010). **Childhood Wellbeing: A brief overview. (1).**
- 3 - Coulthard.S .Johnson.D and McGregor.J. A. (2011). **Poverty, sustainability and human wellbeing: A social wellbeing approach to the global fisheries crisis. (11).**
- 4 - Jain. A K.Giga.S I. And Cooper L. (2009). **Employee wellbeing control and organizational commitment. (30) (3).**
- 5 - Beloor.V . Nanjundeswaraswamy.T S. and D R. Swamy. (2017). **Employee Commitment and Quality of Work Life – A Literature Review. (4) (86).**
- 6 - Chimote.N K and Srivastava.V N.(2013). **Work-Life Balance Benefits:From the Perspective of Organizations and Employees. E-mail: vnsrivastava@ibsindia.org.**
- 7 - HaaR.J M.Russo M. Sune A. and Malaterre A O. (2014). **Outcomes of Work-Life Balance of Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A study Across Seven Cultures.**
- 8 - Singh.J .Nakave.P and Shah. B. (2022).**Anempirical Study On The Impact Of Covid-19 On Work-Life Balance Of Teaching Employees In Higher Education Sector Of Vadodara (INDIA) . (10) (2).**
- 9 - Lai.J Y.Chi.H J.and Yang.C C.(2010). **Task value, goal orientation, and employee job satisfaction in high-tech firms. (5) (1).**
- 10 - Aziri.B . (2011). **Job Satisfaction: A literature Review. (3) (4).**
- 11 - - Zhu.Y .(2013). **A Review of Job Satisfaction. Asian Social Science; (9) (1).**
- 12 - Cahill.K E. McNamaraa.T K. Catsoupes M P. and Valcour. M. (2015). **Linking shifts in the national economy with**

- changes in job satisfaction, employee engagement and work-life balance.
- 13 - Cignitas. C P.Arevalo. J A T and Crusells. J V. (2022). **The Effect of Strategy Performance Management Methods on Employee Wellbeing: A Case Study Analyzing the Effects of Balanced Scorecard.**
- 14 - Bakker. A B.(2010). **Subjective well-being in organizations.**
- 15 - - Cignitas. C P.Arevalo. J A T and Crusells. J V . (2022) . **The Effect of Strategy Performance Management Methods on Employee Wellbeing: A Case Study Analyzing the Effects of Balanced Scorecard.**
- 16 - Svetlana N. and Bakker. B.(2016)."**Career competencies and job crafting: how proactive employees influence their well-being**"(21) (6).
- 17 - Villagrasaa.P J. R .Barrada.J R.del-Río. E F.and Koopmans.L .(2019).**Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire.**
- 18 - Tinline.G and Crowe.K .(2010).**Improving employee engagement and wellbeing in an NHS trust. (9) (2).**
- 19 - Kahya. E. (2007). **The effects of job characteristics and working conditions on job performance.**
- 20 - Kappagoda.S.(2018). **Self-Efficacy, Task Performance and Contextual Performance: A Sri Lankan Experience.**
- 21 - Hartini.H. , FakhroraziA. , Islam.Rabiul.(2019).**The Effects of Cultural Intelligence on Task Performance and Contextual Performance: an Empirical Study on Public Sector Employees in Malaysia. (7) (1).**
- 22 - Desa. N M. and Asaari.M H A H.(2020). **Pay for Performance, Performance Management, and Internal Promotional Opportunities of Human Resource Practices with Job Performance .(15) (1).**
- 23 - Robbins.S P. and Judge.T A. (2019). **Organizational Behavior.18TH Edition.**

- 24 - Ahmad.N L. Mohd.A N. Yusuf.Shobri. N D M .and Wahab. S. (2012). **The Relationship between Time Management and Job Performance in Event Management.**
- 25 - Omar. M S. Selo.S A .and Rafie. N. (2020). **Factors Affecting Job Performance among Polytechnic Academic Staff. (2) (3).** <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ajrbm> .
- 26 - Kahya. E .(2009).**The effects of job performance on effectiveness. (39).**
- 27 - Bataineh. K A. (2019). **Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. (12) (2).**
- 28- Mathis.R.and Jackson.J.(2008).**Human Resource Management.Twelfth Edition .**
- 29 - Lepine. J A. (2010). **Job Engagement: Antecedents and Effects On Job Performance. (53) (3).**
- 30 - Alomar, K. and Okasheh, H (2017). **The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. (12) (24).**
- 31 - Li.J.Wang.Y.Xiao.F.and Tech.T.(2014). **East Asian International Students and Psychological Well-Being: A Systematic Review. (4) (4).**
- 32 - Wu.J.and Liu.A M M. (2006). **A Study on The Relation Ship Between Organizational commitment and Task Performance in Chines ConstructionFirms.**
- 33 - Zefeiti.S M B.and Mohamad.N A. (2017). **The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance.**
- 34 - Idowu.A and Elbanna.A.(2020). **Digital Platforms of Work and the Crafting of Career Path: The Crowdworkers'Perspective.**
- 35 - Kumar.K P A .and Priyadarshini. R G. (2018). **Study to measure the impact of social media usage on work life balance.**