

السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي في الدول العربية (مراجعة أدبيات)

د. سعود غسان البشر
سعود محمد اليقيني
خالد محمد العجلان
وهاب محمد جامع
علي أحمد مطر
سياكا ويدراوغو
شوق عبدالله الراشد
فيصل ريزا سافوترا
البودو لقمان إسحاق
إسحاق بلو ملو
صوري يعقوب حسين
يعقوب كفاندو عثمان
اسيل سعود الراشد

قسم الإدارة التربوية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي في الدول العربية. ولتحقيق هذا الهدف، اعتمدت الدراسة منهج مراجعة الأدبيات، حيث تم تتبع وتحليل الدراسات المنشورة حول السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي بالدول العربية خلال الفترة من 2015 إلى 2025، وفق معايير صارمة تضمن جودة الدراسات المختارة وملاءمتها لموضوع البحث. أظهرت نتائج المراجعة عدداً من الاستنتاجات؛ من أبرزها أن السعادة التنظيمية تؤدي دوراً محورياً في توجيه سلوك العاملين وتشكيل مناخ العمل داخل المدارس، وأنها ترتبط بقوة بالعلاقات الإيجابية بين الزملاء، وجودة القيادة، والشعور بالفخر والانتماء للمؤسسة. كما بينت النتائج أن بعض الأبعاد، مثل العدالة والمصادقية، ما تزال أقل إشباعاً في عدد من البيئات التعليمية. وكشفت النتائج كذلك أن مستوى السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي يتراوح إجمالاً بين المستوى المتوسط والمرتفع. كما أظهرت الدراسة أن معظم البحوث العربية في هذا المجال اعتمدت على المدخل الكمي واستخدمت الاستبانة أداة وحيدة لجمع البيانات، مع محدودية في تنوع المناهج والأدوات البحثية. وبيّنت المراجعة كذلك أن عدد الدراسات العربية المتخصصة في السعادة التنظيمية في التعليم ما قبل الجامعي لا يزال محدوداً، بما يشير إلى حاجة هذا المجال لمزيد من الأبحاث والنشر العلمي.

الكلمات الافتتاحية: السعادة التنظيمية، التعليم ما قبل الجامعي، المناخ المدرسي، القيادة التربوية، الرضا الوظيفي.

Organizational Happiness in Pre-University Educational Institutions in Arab Countries (A literature review)

Dr. Saud Ghassan Albeshir
Saud Mohammed Al-Buqami
Khaled Mohammed Al-Ajlan
Wahab Mohammed Jami
Ali Ahmed Matar
Siaka Ouedraogo
Shawq Abdullah Al-Rashed
Faisal Reza Safotra
Bodo Luqman Ishaq
Ishaq Blu Malo
Suri Yaqoub Hussein
Yaqoub Kafando Othman
Aseel Saud Al-Rashed

Department of Educational Administration, King Saud University, Kingdom of Saudi Arabia

ABSTRACT

This study aims to explore the reality of organizational happiness in pre-university educational institutions across Arab countries. To achieve this objective, the study adopted a literature review methodology, in which published research on organizational happiness in Arab pre-university educational settings between 2015 and 2025 was traced and analyzed using strict criteria to ensure the quality and relevance of the selected studies. The review's findings revealed several key conclusions, most notably that organizational happiness plays a pivotal role in shaping employee behavior and influencing the overall work climate in schools. It is strongly associated with positive peer relationships, effective leadership, and a sense of pride and belonging to the institution. The results also indicated that some dimensions—such as justice and credibility—remain insufficiently fulfilled in several educational environments. Furthermore, the review showed that the overall level of organizational happiness in pre-university educational institutions ranges from moderate to high. It also found that most Arab studies in this field relied predominantly on quantitative approaches and used questionnaires as the sole data-collection tool, with limited methodological and instrument diversity.

Keywords: Organizational happiness, Pre-university education, School climate, Educational leadership, Job satisfaction.

مقدمة الدراسة

تُعدّ السعادة من أكثر المفاهيم الإنسانية حضوراً في الفكر الفلسفي والديني والاجتماعي؛ إذ ارتبطت عبر العصور بفكرة الحياة الطيبة وازدهار الإنسان نفسياً وروحياً وأخلاقياً. ولم تعد السعادة تُفهم بوصفها حالة انفعالية عابرة من المتعة أو اللذة المؤقتة، بل بوصفها حالة أكثر عمقاً تتصل بمعنى الحياة، واتساق الإنسان مع قيمه، وشعوره بالطمأنينة والرضا عن ذاته وعلاقاته وإنجازاته. وقد ساهمت الفلسفات القديمة، والتصورات الدينية، ثم علوم النفس والاجتماع الحديثة في توسيع هذا المفهوم، وربطه بجودة الحياة والرفاهية الشاملة للفرد (Barclay et al., 2024; Stearns, 2020; McMahon, 2009).

ومع تطور المنظمات الحديثة واتساع حضورها في حياة الأفراد، برز مفهوم السعادة التنظيمية بوصفه امتداداً للسعادة الإنسانية داخل إطار العمل. فلم يعد مكان العمل مجرد ساحة لأداء المهام والحصول على الأجر، بل أصبح بيئة يؤثر مناخها النفسي والتنظيمي في مشاعر العاملين، ومستوى رضاهم، وإحساسهم بالمعنى والانتماء. وتُعرّف السعادة التنظيمية – في هذا السياق – بأنها حالة شعورية إيجابية يعيشها الأفراد داخل المنظمة، تقوم على مزيج من الرضا الوظيفي، والمشاعر الإيجابية تجاه العمل والزملاء والقيادة، والشعور بالإنجاز والتقدير، والانتماء في الأداء. وهي تتشكل من تفاعل مجموعة من العوامل؛ من بينها: نمط القيادة، وطبيعة العلاقات المهنية، والعدالة التنظيمية، والحوافز، وفرص النمو، والثقافة السائدة في المنظمة. وتكتسب السعادة التنظيمية أهمية متزايدة في بيئات العمل المعاصرة؛ إذ تشير الأدبيات إلى ارتباطها الوثيق بجملته من النتائج التنظيمية الحبوبة، مثل: ارتفاع مستويات الأداء والإنتاجية، وزيادة الرضا الوظيفي، تعزيز الالتزام والانتماء، خفض معدلات الغياب ودوران العمل، وتحسين جودة العلاقات والتواصل داخل المنظمة. كما تسهم البيئة التنظيمية السعيدة في دعم الصحة النفسية للعاملين، وتقليل مستويات التوتر والاحتراق النفسي، وتهيئة مناخ أكثر استعداداً للإبداع والابتكار والتعلم المستمر. ومن ثمّ لم يعد الاهتمام بالسعادة التنظيمية مجرد بعد إنساني أو رفاهي، بل أصبح يُنظر إليه بوصفه مورداً استراتيجياً يسهم في تعزيز تنافسية المنظمات واستدامة نجاحها (Espasandín-Bustelo et al., 2021; Fisher, 2010; Harris, 2018; McMahon, 2009; Mustafa, 2025; Sousa & Carvalho, 2023; Stearns, 2020; Tore & Duman-Saka, 2023; Vatansever Bayraktar & Girgin, 2020; Wright, 2004).

وتزداد أهمية هذا المفهوم على نحو خاص في مؤسسات التعليم، حيث يعتمد نجاح العملية التعليمية بشكل كبير على الحالة النفسية والمهنية للمعلمين والإداريين، وعلى قوة الدافعية لديهم، وشعورهم بالرضا والإنصاف والتقدير. فالسعادة التنظيمية في المدارس وإدارات التعليم ترتبط بالمناخ المدرسي، وجودة التفاعل بين المعلم والطالب، وروح الفريق داخل الهيئة التعليمية، ومستوى الالتزام برسالة التعليم وقيمه. كما أن بيئة العمل التربوية التي تتسم بالثقة والاحترام والعدالة والدعم المهني تسهم في رفع جودة التدريس، وتحسين المخرجات التعليمية، والحد من المشكلات السلوكية والتنظيمية، بما يجعل السعادة التنظيمية مدخلاً مهماً لفهم وتحسين أداء المنظمات التعليمية وإدارة مواردها البشرية بكفاءة أعلى (أبورميلا، 2025؛ العريفي، 2021؛ السيلوي، 2023؛ التيمي، 2024).

مشكلة الدراسة

تُعدّ السعادة التنظيمية من الموضوعات البالغة الأهمية في أدبيات الإدارة المعاصرة، نظراً لما لها من دور محوري في تحسين بيئات العمل، وتعزيز الرضا المهني، والاستقرار الوظيفي، ورفع مستويات الأداء الفردي والجماعي. وتزداد هذه الأهمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي حيث ينعكس المناخ النفسي والتنظيمي للعاملين في المدارس وإدارات التعليم مباشرة على جودة العملية التربوية ومخرجاتها، وعلى مستوى الانتماء والالتزام المهني لدى المعلمين والإداريين. ومن ثمّ فإن فهم واقع السعادة التنظيمية في هذه المؤسسات لا يعدّ ترفاً بحثياً، بل يمثل مدخلاً أساسياً لتحسين أداء المنظمات التعليمية ودعم استدامة التطوير التربوي. وفي ضوء هذه الأهمية المتزايدة، تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي في الدول العربية من خلال تحليل الأدبيات والدراسات السابقة، وتنبع أهمية هذه الدراسة كذلك من وجود فجوة بحثية واضحة تتمثل في غياب – أو ندرة – الدراسات العربية التي تتناول واقع السعادة التنظيمية في المدارس وإدارات التعليم بوصفها منظومة واحدة وبصورة كلية وجمعية؛ إذ تتجه أغلب الدراسات إلى معالجة سياقات

محلية جزئية أو عينات محدودة، دون تقديم تصور شامل يجمع بين نتائج هذه الدراسات ويرسم لوحة متكاملة عن واقع السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي في الدول العربية

أهداف الدراسة

- التعرف على مفهوم السعادة التنظيمية.
- الكشف عن أبعاد السعادة التنظيمية.
- معرفة واقع السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم العام العربية.

سؤال الدراسة

ما واقع السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي في الدول العربية من خلال مراجعة الأدبيات؟

منهجية البحث

- اعتمدت هذه الدراسة منهج مراجعة الأدبيات , وذلك من خلال جمع وتحليل الدراسات والبحوث المنشورة حول السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي، وفق معايير اختيار محددة، تمثلت في الآتي:
1. أن يكون موضوع الدراسة عن السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي في الدول العربية.
 2. أن تكون الدراسة منشورة في مجلة علمية محكمة أو مقدمة بوصفها رسالة ماجستير أو دكتوراه معتمدة.
 3. أن يكون تاريخ نشر الدراسة واقعاً في الفترة من 2015 إلى 2025؛ لضمان حداثة الأدبيات وارتباطها بالتحولات المعاصرة في بيئات العمل التعليمية.
 4. أن تكون الدراسة منشورة باللغة العربية.

النتائج:

المبحث الأول السعادة كمفهوم عام

تعد السعادة من أكثر المفاهيم الفلسفية تعقيداً وإشكالاً عبر التاريخ الإنساني، فقد شغلت مفكري الحضارات القديمة بوصفها غاية يسعى إليها الإنسان ومحوراً لفهم معنى الحياة والوجود. وعلى الرغم من تنوع المدارس الفكرية واختلاف خلفياتها الثقافية والروحية، فإن معظم الفلاسفة اتفقوا على أن السعادة حالة تتجاوز اللذة الوقتية، وتعتبر عن تكامل الإنسان مع ذاته ومع العالم من حوله. وتشير الأدبيات الكلاسيكية إلى أن مفهوم السعادة كان مرتبطاً بالقيم الأخلاقية والفضائل والانسجام الداخلي، أكثر من ارتباطه بالمكاسب المادية أو الرغبات الحسية. ففي الفلسفة اليونانية القديمة، برز سقراط بوصفه أول من وضع السعادة في إطار أخلاقي معرفي. فقد رأى أن السعادة لا تتحقق إلا عبر معرفة الخير واتباع الفضيلة، وأن الجهل هو أصل الشرور التي تعيق الإنسان عن بلوغ حالة الانسجام الداخلي. ويؤكد أفلاطون، امتداداً لأستاذه سقراط، أن السعادة تتبع من تتناغم أجزاء النفس الثلاثة: العقل، العاطفة، والرغبة، بحيث يفقد العقل بقية الأجزاء نحو حياة فاضلة تضمن للإنسان الاستقرار النفسي والروحي. أما أرسطو، فقد قدم واحدة من أكثر الرؤى تأثيراً في تاريخ الفكر الإنساني من خلال مفهوم اليوديمونيا، والتي تُترجم عادةً بـ "العيش الطيب" أو "الازدهار الإنساني". ويرى أرسطو أن السعادة هي الخير الأسمى الذي تنتهي إليه جميع الأفعال الإنسانية، وهي تتحقق عبر ممارسة الفضيلة واستخدام العقل باعتباره جوهر التميز الإنساني. ويؤكد أن السعادة ليست حالة انفعالية لحظية، بل عملية مستمرة تتطلب تدريباً أخلاقياً وتربية للنفس على الاعتدال والحكمة. وفي مقابل هذا الاتجاه العقلي-الأخلاقي، جاءت الفلسفة الأبيقورية لتطرح تصوراً آخر للسعادة يعتمد على اللذة بمعناها العقلاني الهادئ. وفي الاتجاه المقابل، ركزت الفلسفة الرواقية على السعادة بوصفها حصيلة التحرر من الانفعالات والخضوع لحكمة العقل والطبيعة. وقد رأى الرواقيون أن السعادة لا تعتمد على الظروف الخارجية، بل على قدرة الفرد على التحكم في رغباته، وقبول ما لا يمكن تغييره، والانضباط الذاتي في مواجهة تقلبات الحياة. ويمثل كل من زينون وسينيكا وماركوس أوريليوس نماذج بارزة لهذا التصور الذي يعتبر أن الفضيلة وحدها كافية لتحقيق السعادة، أما في الفلسفات الشرقية القديمة، فقد ارتبط مفهوم السعادة بالتحرر الروحي وإزالة المعاناة. في البوذية، تُعد السعادة نتيجة لإنهاء التعلق والرغبة عبر طريق التنوير المتمثل في التأمل والسلوك الأخلاقي ومعرفة طبيعة الوجود. وفي الفلسفة الكونفوشيوسية، تُفهم السعادة على أنها انسجام اجتماعي

قائم على أداء الواجبات واحترام العلاقات الإنسانية (Lomas et al., 2021;Stearns, 2020;McMahon, 2009;Mustafa, 2025).

كما وتعرف العرب السعادة بأنها ضدّ الشقاوة وضدّ النحوسة، فهي – في أصل معناها اللغوي – حصول الخير وزوال الشرّ عن الإنسان. وقد تناول الدكتور أبو زيد القبي، هذا المفهوم في دراسته الموسومة بـ "مفهوم السعادة وقواعدها في الإسلام: دراسة عقديّة"، مبيناً أن السعادة تتمثل في ذهاب الهموم والأحزان، وحصول الفرح والسرور لقلب الإنسان نتيجة نيل الخير وزوال الشرّ عنه (القبي، 2023) ويبين القبي في دراسته عن مفهوم السعادة في الإسلام وقواعدها العقدية أن السعادة في التصور الإسلامي ليست حالة نفسية عابرة يصنعها الإنسان بمفرده، وإنما هي عطاء من الله تعالى ومعوّنة إلهية يهبها لعباده المؤمنين، تُطلّب منه بالدعاء الصادق، وبالأخذ بالأسباب المشروعة وفي مقدمتها الالتزام بهدي الوحي واتباع ما شرعه الله لعباده. فمن سار على هدى الله شرح الله صدره، وأسبغ عليه من الطمأنينة والسكينة ما ينعكس على نفسه وبدنه، وتمتد آثاره إلى المجتمع كله؛ إذ إن المجتمع الذي يهندي أفرادَه بشرع الله يُرزق الألفة والبركة واستقامة الأحوال، فيتحقق له قدر من السعادة الجماعية. وترتبط هذه السعادة – في ضوء طرح القبي – ارتباطاً وثيقاً بصحة الاعتقاد وسلامة التوحيد؛ فهي انتقال من ظلمات الشبهات والضلالات إلى نور الإيمان الراسخ بدين الرسول ﷺ، ولذلك فإن من صحت عقيدته واستقام توحيده ازداد نصيبه من السعادة، أما من فسدت عقيدته فإنه يغرق في القلق والاضطراب مهما توافرت له متع الدنيا. ويتكامل هذا المعنى مع كون السعادة متوقفة على الالتزام العملي بشرع الله واتباع سنة نبيه ﷺ؛ فحياة المسلم لا تستقيم إلا بقدر ما يلتزم بالأوامر ويجتنب النواهي، ويقدر قربه من هدي الرسول ﷺ يخفّ عنه ثقل الهموم والحسرات، ويأنس بقرب الله، بينما يؤدي الإعراض عن الشرع والبعد عن السنة إلى فقدان السعادة في الدنيا والآخرة. كما يؤكد القبي أن السعادة في الإسلام تبدأ من داخل الإنسان، فهي ثمرة إصلاح النفس وتقويتها إيماناً ووجداناً معاً؛ فمن جهة تُغذّي النفس بالقوة الإيمانية عبر تعميق الصلة بالله وكثرة ذكره وترسيخ المعاني العقدية الصحيحة، ومن جهة أخرى تُهدّب المشاعر وتُضبط الانفعالات، وتُتميّ أخلاق الصبر والرضا والسكينة، وكلما قوي الإيمان وتهذبت العاطفة ازداد نصيب الإنسان من السعادة، وإذا ضعف الإيمان وفسدت الحياة الوجدانية قلّ نصيبه منها. وتمتد هذه الرؤية من دائرة الفرد إلى دائرة المجتمع، إذ لا يمكن لإنسان أن ينعم بسعادة مكتملة في مجتمع يسوده الفساد والظلم والردية؛ لذا يغدو العمل على إصلاح المجتمع ونشر قيم العدل والاحترام والصدق، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، جزءاً من طريق السعادة؛ فاستقامة المجتمع وتحكيم الشريعة فيه من أهم أسباب تحقق السعادة الفردية والجماعية. وتتسع الدائرة في النهاية لتشمل الأمة الإسلامية كلها؛ فالسعادة في المنظور الإسلامي لا تنفصل عن إصلاح حال الأمة ووحدةها، إذ لا تكتمل سعادة مجتمع مسلم إذا كانت المجتمعات الإسلامية من حوله تعاني الفتن والفرقة والجهل. ومن هنا يؤكد القبي أن من خصائص السعادة الإسلامية السعي في تأليف قلوب المسلمين، وترسيخ التمسك بالحق، وتحقيق الاتحاد الذي يجمع بين قوة المبادئ والقيم من جهة، وقوة المادة والإمكانات من جهة أخرى، مع التزام أخلاق الإسلام في التعامل مع غير المسلمين في حال السلم والحرب. وبهذا يغدو مفهوم السعادة في الإسلام مشروعاً إيمانياً وأخلاقياً ومجتمعياً وحضارياً متكاملًا، يرتبط بعلاقة الإنسان بربه وبنفسه وبمجتمعه وبأمنته في آن واحد.

يقدم العقيلي (2025) في بحثه المعنون «إشكالية السعادة كنظرية أخلاقية عند فلاسفة الإسلام» عرضاً معمّفاً لنظرية السعادة عند أبي حامد الغزالي، موضحاً أن الغزالي ينظر إلى السعادة باعتبارها الغاية القصوى من وجود الإنسان، وأن حقيقتها لا تُنال إلا بمعرفة الله تعالى والإيمان به وامتثال أوامره واجتناب نواهيه. فالسعادة عند الغزالي ليست متاعاً دنيوياً زائلاً، ولا لذة حسية محدودة، بل هي حالة روحية معنوية تقوم على ارتقاء النفس وتكميلها، وتصفية القلب من شوائب الشهوات والاضطراب، حتى تبلغ الطمأنينة التي يفيض بها نور الهداية الإلهية. ويبين العقيلي أن الغزالي يجعل السعادة متوقفة على العلم والعمل معاً؛ فالعلم يكشف حقيقة الطريق ويعرّف الإنسان بالعمل المسعد، بينما يمثل العمل الجانب التطبيقي الذي يزكي النفس ويهذبها، ويحررها من أهواء الشهوة والغضب. ولذلك ينتقد الغزالي التصورات الشائعة للسعادة عند الناس، الذين يجعل بعضهم السعادة في نيل اللذات، أو في القوة والغلبة، أو في المال والجاه، ويرى أن هذه التصورات قاصرة، لأنها تخلط بين السعادة الحقيقية والذات الزائلة. ووفقاً لقراءة العقيلي، فإن الغزالي يؤكد أن السعادة الحقّة لا تكون إلا بالتوسط والاعتدال في قوى النفس، حيث يقود العقل الشهوة والغضب إلى طريق الهداية والفضيلة، وهو ما يجعل السعادة

في نظره ثمرة توازن بين قوى النفس، ونتيجةً طبيعية لسعي الإنسان نحو الكمال الأخلاقي. كما يميز الغزالي بين السعادة الدنيوية الحسية التي يصفها بالناقصة والعرضية، وبين السعادة الأخروية المعنوية التي تعد غاية الغايات، والتي وصفها بأنها "بقاء بلا فناء، ولذة بلا عناء، وسرور بلا حزن، وغنى بلا فقر، وكمال بلا نقصان". وتؤكد قراءة العقلي أن السعادة عند الغزالي ذات بُعد روحي عميق يتجاوز الظاهر إلى الباطن، ويتطلب مجاهدة النفس وقطع علائقها عن الشهوات، والتقرب إلى الله عبر العبادة، والتأمل، واليقين. ولذلك فإن السعادة في التصور الغزالي—يعرضها العقلي—لا تتحقق بالعقل وحده ولا بالجسد وحده، وإنما تتحقق في لحظة التلاقي بين المعرفة الإلهية وتهذيب النفس، لينشأ عن ذلك النوع من السعادة التي يسميها الغزالي السعادة الشهودية، وهي أرقى درجات السعادة لأنها مرتبطة بالأنوار الإلهية والمعرفة القلبية.

كما قدم العقلي (2025) طرحاً لتصوير ابن سينا للسعادة، يتضح أن هذا الفيلسوف قد قدم تصوراً فلسفياً راسخاً يقوم على المزج بين العلم والفلسفة، ويربط السعادة بارتقاء النفس من عالم المحسوسات إلى عالم المعقولات، ويجعل العقل هو الطريق الأساسي لتحقيق الكمال الإنساني. ويبين العقلي أن ابن سينا يرى أن السعادة لا تُنال إلا عندما يتجاوز الإنسان حدود الذات الحسية، ويرتقي بالنفس إلى المقامات الروحية العليا، حيث تصبح اللذة لذة عقلية وروحية تتفوق على الذات الجسدية المحدودة، لأنها تتصل بجوهر الإنسان العاقل وبقدرته على إدراك الحقائق المطلقة. ويقدم ابن سينا – كما يشرح العقلي – فهماً للنفس الإنسانية بوصفها تتكون من ثلاث قوى: القوة النباتية المسؤولة عن التغذية والنمو، والقوة الحيوانية المسؤولة عن الحس والحركة والشهوة والغضب، وأخيراً القوة العاقلة التي تعتبر أشرف القوى وأعلاها، وتنقسم بدورها إلى عقل عملي يدير شؤون الجسد ويهذب الأخلاق، وعقل نظري يتجه نحو إدراك المبادئ المجردة والمعقولات العليا. ويرى ابن سينا أن السعادة تتحقق عندما تتكامل هذه القوى، بحيث تتحرر النفس من هيمنة القوى الحيوانية وتتوجه نحو ترقية القوة العاقلة التي تُكسب النفس لذة عقلية خالصة. ويؤكد العقلي أن ابن سينا يميز بوضوح بين السعادة الدنيوية والسعادة الأخروية؛ فالسعادة الدنيوية هي سعادة ناقصة مرتبطة بالبدن، بينما السعادة الحقيقية هي السعادة الروحية الأخروية التي تقوم على الاتصال بالعقل الفعال، ومعرفة الحق، والتخلق بالأخلاق الرفيعة. ويشير ابن سينا إلى أن أصحاب هذه السعادة هم "العازفون المنتزهون" الذين يترفعون عن شواغل الدنيا، ويتخلصون من أدران الشهوة والغفلة، وينصرفون إلى التأمل والمعرفة حتى يصلوا إلى عالم القدس. وفي هذا المقام تكون اللذة "لذة عقلية" ناتجة عن إدراك المعقولات، وهي أسمى وأدوم من اللذة الحسية التي ترتبط بمتاع الدنيا الزائل. ووفقاً لعرض العقلي، فإن ابن سينا لا يكتفي بالجانب النظري للسعادة، بل يشدد على ضرورة الجمع بين المعرفة والعمل؛ فالعقل النظري وحده لا يكفي دون تهذيب النفس، والمجاهدة هي الطريق الذي يحول المعرفة إلى ملكة راسخة في النفس. ولذلك يرى أن السعادة الحقيقية لا تتم إلا بإصلاح الجانب العملي من النفس، والتخلص من العادات الذميمة، وترويض الجسد حتى لا يطغى على الروح. وهنا تصبح السعادة ثمرة توازن بين تطهير النفس، وسمو العقل، وتوجيه الإرادة نحو الخير. وينتهي العقلي إلى أن مفهوم السعادة عند ابن سينا يتأسس على رؤية تكاملية تجعل السعادة محصلة لارتقاء الإنسان في مدارجه العقلية والروحية، حيث يتحرر من الذات الدنيوية ويتجه نحو كمال النفس بالمعرفة، حتى يبلغ المقام الذي يمكن فيه للنفس أن "تندوق السعادة الكاملة والحقيقية" من خلال إدراك المعقولات وتعلقها بعالم القدس. وبذلك تصبح السعادة عند ابن سينا مشروعاً وجودياً قائماً على تهذيب النفس، وتحرير العقل، وتحقيق الانسجام بين قوى النفس المختلفة في سبيل الوصول إلى الكمال الإنساني الأسمى.

المبحث الثاني: السعادة التنظيمية

تعد السعادة التنظيمية أحد المفاهيم المركزية في أدبيات الإدارة والسلوك التنظيمي، إذ تمثل امتداداً لمفهوم السعادة الإنسانية في سياق العمل والمؤسسة. فقد أظهرت الدراسات أن مكان العمل لم يعد مجرد فضاء لتقديم الأجر مقابل الجهد، بل أصبح بيئة مؤثرة في جودة حياة الأفراد ورفاههم النفسي، من خلال ما يوفره من بنية يومية، وعلاقات اجتماعية، وفرص للإنجاز والتقدير. وتشير البحوث إلى أن السعادة المهنية بما تنطوي عليه من مشاعر إيجابية، ورفاهية نفسية، واستقرار انفعالي، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستويات أعلى من الأداء، والإنتاجية، والابتكار، والمرونة، والانتماء الوظيفي، والالتزام التنظيمي. وتتأثر السعادة التنظيمية بمجموعة من العوامل، من أبرزها: نمط القيادة، وطبيعة العلاقات المهنية، والعدالة التنظيمية، وخصائص الوظيفة، والثقافة التنظيمية، ومستوى الدعم المتاح وفرص النمو والتطور. غير أن تحقق السعادة لا يعتمد على توافر هذه العوامل فحسب، بل يتوقف كذلك

على إدراك الأفراد لها وتفسيرهم الذاتي لموقعهم داخل المنظمة. وتبرز أهمية السعادة التنظيمية في كونها مورداً استراتيجياً ينعكس على خفض معدلات الدوران والغياب، ورفع مستوى الرضا الوظيفي وجودة الأداء والخدمة، وتعزيز بيئات عمل أكثر استدامة وداعمة للصحة النفسية (Espasandín-Bustelo et al., 2021; Fisher, 2010; Harris, 2018; McMahon, 2009; Mustafa, 2025; Sousa & Carvalho, 2023; Stearns, 2020; Tore & Duman-Saka, 2023; Vatansever Bayraktar & Girgin, 2020; Wright, 2004). وفي ضوء ما سبق، يمكن تعريف السعادة التنظيمية بأنها حالة شعورية إيجابية يعيشها العاملون داخل المنظمة، تتمثل في ارتباط عاطفي وفكري بالمؤسسة وبطبيعة العمل الذي يؤديه، وتظهر في صور الفرح والسرور والرضا الوظيفي والاندماج في الأداء، كنتيجة لتوافر بيئة عمل مريحة، وقيادة داعمة، وعلاقات إنسانية إيجابية، وحوافز عادلة، وفرص حقيقية للنمو والتطور المهني. (العريفي, 2021; السيلوي, 2023; التميمي, 2024) وتسهم السعادة في مكان العمل في رفع معدل الاحتفاظ بالموظفين؛ إذ يشعر الموظف بالانتماء والارتياح في بيئة عمل إيجابية فيقلّ ميله لترك المنظمة، الأمر الذي يمنحها ميزة تنافسية في استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها. كما تساعد هذه السعادة على نجاح ريادة الأعمال الفردية داخل المنظمة، حيث يصبح الموظفون أكثر استعداداً لتحمل المسؤولية وتبني المبادرات الجديدة، مما ينعكس على زيادة الإنتاجية وارتفاع معدلات الإنجاز. وتُعد السعادة في العمل عاملاً رئيساً في تحفيز الموظفين وتعزيز دافعيتهم، بما يسهم في تحسين جودة العمل وفعاليته؛ فالموظف السعيد أكثر التزاماً بمعايير الأداء وأكثر حرصاً على إتقان المهام. كما تعزز هذه السعادة من الإبداع والابتكار لدى العاملين، فتظهر أفكار وحلول جديدة تخدم تطوير المنظمة. وإضافة إلى ذلك، تسهم بيئة العمل السعيدة في تقليل معدلات التغيب ودوران العمل والتوتر الوظيفي؛ إذ تقل الضغوط النفسية ويزداد الشعور بالرضا، مما يحذّ من نوايا الانسحاب من العمل. ونتيجة لذلك كله، تتراجع مشكلات الفشل الوظيفي وتتجه المنظمة نحو مستويات أعلى من الاستقرار والتميز في أدائها (السيلوي, 2023).

ويقدم فيشر (Fisher, 2010) تصوراً شاملاً للسعادة في بيئة العمل، موضحاً أنها ليست حالة واحدة ثابتة، بل منظومة متعددة المستويات تتوزع عبر ثلاثة أطر رئيسية: المستوى اللحظي، والمستوى الفردي المستقر، والمستوى الجماعي على مستوى الوحدات التنظيمية. ويتيح هذا التصور فهماً أعمق للطريقة التي تتشكل بها السعادة في المنظمات، وكيف تتداخل الخبرات الفردية والجماعية لتنتج مناخاً تنظيمياً إيجابياً أو سلبياً. فعلى المستوى اللحظي يركّز فيشر على الخبرات السريعة والمتغيرة التي يعيشها الفرد أثناء العمل. وتشمل هذه اللحظات شعور الموظف برضا مؤقت عن وظيفته، أو مروره بانفعالات إيجابية عابرة، أو دخوله في حالة التدفق حيث يرتفع التركيز ويتلاشى إدراك الزمن. كما تتضمن مزاجه اللحظي أثناء أداء مهامه، ومستوى اندماجه المؤقت في العمل، ومدى استمتاعه بالمهام اللحظية، والدفعة الداخلية المحركة له في تلك اللحظة. ويُنظر إلى هذه اللحظات باعتبارها اللبنات الأساسية لتكوين التجربة اليومية للسعادة في العمل. أما المستوى الفردي فيتناول الجوانب الأكثر استقراراً في شخصية الموظف ورفاهيته المهنية. ويشمل ذلك رضاه العام عن وظيفته، وطبيعته الانفعالية الدائمة التي تميل نحو التفاؤل أو التشاؤم، وشعوره بالالتزام العاطفي تجاه المنظمة، ومستوى تورطه الوظيفي. كما يتضمن المزاج النموذجي المتكرر الذي يظهر عليه في بيئة العمل، ودرجة اندماجه المستمر، وشعوره بالنشاط والحيوية، وما إذا كان يعيش حالة ازدهار مستمرة. ويُظهر فيشر أن هذه السمات طويلة الأمد تُعدّ محددات مهمة للسعادة المهنية، لأنها تصوغ استجابات الفرد للخبرات اليومية. وعلى المستوى الجماعي أو مستوى الوحدة التنظيمية يبرز تركيز فيشر على السعادة كما تتجلى في مجموعات العمل، إذ تتشكل من خلال المزاج الجماعي والسلوكيات المشتركة. وتظهر هنا مفاهيم مثل الروح المعنوية العامة، والرضا الوظيفي الجماعي، والنبرة الانفعالية التي تسود الفريق، ومدى اندماج أعضاء الوحدة كمجموعة واحدة، إضافة إلى مستوى الرضا عن المهام على المستوى الجماعي. ويشير فيشر إلى أهمية هذا المستوى في تفسير كيف تنتقل الانفعالات بين أعضاء الفريق، وكيف تؤثر العلاقات المهنية والانسجام الجماعي في تشكل مناخ تنظيمي داعم للسعادة أو مثبّط لها. وبذلك يوضح فيشر أن السعادة في مكان العمل تتشكل من تفاعل دينامي بين الخبرات اللحظية، والسمات الفردية المستقرة، والبنى الجماعية في الوحدات التنظيمية. وهذا التصور المتعدد المستويات يتيح فهماً أعمق لكيفية بناء الرفاهية في العمل، وكيف يمكن للإدارة أن تتدخل لتحسين السعادة ليس فقط عبر الأفراد، بل عبر البيئة التنظيمية بأكملها.

وتتسم المنظمة السعيدة بعدد من الخصائص الجوهرية التي تنعكس إيجاباً على أداء العاملين ورضاهم، من أبرزها: الإبداع والقدرة على إحداث التغيير الإيجابي، وامتلاك رؤية إيجابية تقوم على العمل بروح الفريق، بما يعزز الانسجام بين العاملين، ويُرسخ مبدأ التعاون، ويسهم في إيجاد بيئة عمل مناسبة ومحفزة. كما تُعد المرونة في ساعات العمل من السمات المهمة التي تساعد الموظفين على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل وحياتهم الخاصة. وتحرص المنظمة السعيدة على أن تكون الترتيبات مبنية على الجدارات والكفاءة الفعلية، بما يعزز الشعور بالعدالة التنظيمية ويدفع الموظفين لتطوير مهاراتهم. إضافة إلى ذلك، يُعد التواصل الفعال بين العاملين والمديرين والاستفادة من التغذية الراجعة ركيزة أساسية لتحسين بيئة العمل ودعم التطوير المستمر. كما أن الحصول على مبالغ مالية ومكافآت جيدة يعزز من الرضا الوظيفي، ويقوي الانتماء، ويرفع من مستوى التحفيز نحو تحقيق أهداف المنظمة (التميمي، 2024).

المبحث الثالث: السعادة التنظيمية في منظمات التعليم العربية

يُعد مفهوم السعادة التنظيمية من المفاهيم المحورية التي حظيت باهتمام متزايد في ميدان الإدارة التربوية، لما له من دور أساسي في تحسين المناخ المدرسي وتعزيز الرضا المهني والأداء الوظيفي للعاملين. وتزداد أهمية هذا المفهوم في البيئات التعليمية التي تتسم بارتفاع مستوى الضغوط المهنية وتنوع الأدوار والمسؤوليات، الأمر الذي يجعل السعادة التنظيمية عنصراً حاسماً في تعزيز الانتماء والاستقرار والفاعلية التنظيمية داخل المدارس ومؤسسات التعليم. وقد كشفت الدراسات التي عرضت في هذا المبحث أن السعادة التنظيمية في البيئات التعليمية تُعد ظاهرة متعددة الأبعاد، تتداخل فيها الجوانب الإنسانية والمهنية والتنظيمية، مثل طبيعة علاقات الزملاء، جودة القيادة، العدالة، الاحترام، الفخر المؤسسي، والفرص المتاحة للتطوير والنمو. كما أظهرت هذه الدراسات أن مستوى السعادة يتراوح في الغالب بين المتوسط والمرتفع، وأنه يتأثر بدرجة كبيرة بطبيعة القيادة وجودة العلاقات المهنية أكثر من تأثره بخصائص العاملين الديموغرافية كالعمر أو الجنس أو مستوى التعليم. وتشير نتائج هذه الدراسات كذلك إلى أن السعادة التنظيمية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالرضا الوظيفي، والأداء المهني، والالتزام، وانخفاض معدلات الغياب، إضافة إلى دورها في تعزيز مهارات الاتصال وروح الفريق وتحسين جودة المخرجات التعليمية. كما أبرزت الأدبيات الدور المحوري للقيادة في خلق بيئة عمل إيجابية تُسهم في رفع مستويات السعادة وتعزيز رأس المال النفسي للعاملين. وفي ضوء هذه المعطيات، يهدف هذا المبحث إلى تقديم رؤية تحليلية متكاملة للدراسات السابقة المتعلقة بالسعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم في الدول العربية وهي كالتالي:

أجرت العامري (2017) دراسة ميدانية بعنوان: «علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة: دراسة على مجلس أبو ظبي للتعليم في مدينة العين»، قُدمت كرسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير من جامعة الإمارات العربية المتحدة. هدفت الرسالة إلى بحث علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة في مدينة العين. وبلغت عينة الدراسة 688 موظفاً وموظفة من العاملين في هذه المدارس. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة الرضا والسعادة الوظيفية لدى أفراد العينة كانت مرتفعة إلى حدٍ ما. كما بينت النتائج وجود علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً بين درجة السعادة الوظيفية ودرجة الرضا الوظيفي؛ أي أنه كلما ارتفعت درجة الرضا الوظيفي ارتفعت معها درجة السعادة الوظيفية، والعكس صحيح؛ فكلما انخفضت درجة الرضا الوظيفي انخفضت درجة السعادة الوظيفية. وتوصلت الدراسة كذلك إلى أن درجة الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية أقل منها في المدارس الخاصة، وأن درجة الرضا الوظيفي لدى الذكور أعلى من الإناث. كما أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين كل من مستوى التعليم والعمر وسنوات الخبرة وبين كل من درجة الرضا الوظيفي والسعادة الوظيفية؛ إذ كلما ارتفع مستوى التعليم والعمر وسنوات الخبرة لدى العاملين انخفضت درجة الرضا الوظيفي والسعادة الوظيفية لديهم. وفيما يتعلق بجوانب العمل، خلصت الدراسة إلى أن الجوانب المرتبطة بفرص الترقية، والمزايا، والحوافز، وفرص التدريب حصلت على أقل درجات الرضا بين العاملين، في حين نالت الجوانب المرتبطة بنمط الإدارة، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الرئيس المباشر درجات رضا أعلى مقارنةً بغيرها من الجوانب.

أجرى المصري (2020) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى توافر مهارات القيادة الناعمة لدى مديرات المدارس الحكومية بمحافظة خان يونس وعلاقتها بالسعادة التنظيمية في مدارسهن، وذلك من وجهة نظر المعلمات. استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، واعتمد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبلغ حجم عينة الدراسة (260) معلّمة. وتوصلت النتائج إلى أن درجة توافر مهارات القيادة الناعمة لدى المديرات كانت كبيرة جداً، كما كان مستوى السعادة التنظيمية في المدارس مرتفعاً. وأظهرت النتائج كذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة توافر مهارات القيادة الناعمة لدى المديرات ومستوى السعادة التنظيمية في مدارسهن.

قامت العريفي (2021) بدراسة بعنوان: «السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين والمشرفات». هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى السعادة المؤسسية بأبعادها التالية: المصادقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض، من وجهة نظر المشرفين التربويين والمشرفات التربويات. استخدمت العريفي المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة (352) مشرفاً ومشرفة. وتوصلت الباحثة إلى عدد من النتائج، من أبرزها: أن مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة. كما أن ترتيب أبعاد السعادة المؤسسية جاء ترتيباً تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية لكل بُعد على النحو الآتي: بُعد العلاقات أولاً، يليه بُعد الفخر، ثم بُعد العدالة، يليه بُعد الاحترام، وأخيراً بُعد المصادقية. وبناءً على ما أسفرت عنه النتائج، قدّمت العريفي مجموعة من التوصيات لتعزيز معدلات السعادة المؤسسية، كان من أبرزها: تطبيق مبادئ الشفافية، والحرص على إطلاع الموظفين على كافة الحقوق والواجبات والمهام بوضوح تام، والعمل على توفير المستلزمات والوسائل والموارد التي يحتاجها الموظف لإنجاز مهامه، بالإضافة إلى تحقيق مبادئ العدالة والإنصاف عند منح فرص التدريب والتطوير لجميع العاملين.

أجرت الأسمرى (2022) دراسة بعنوان: «السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها». وهدفت الدراسة إلى تقديم مقترحات تساهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية، وذلك من خلال التعرف على مستوى السعادة المؤسسية بأبعادها الخمسة: المصادقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات من وجهة نظر العاملين في تلك البيئات. اعتمدت الأسمرى المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، مستندة إلى مقياس السعادة المؤسسية المستخدم في البيئات المهنية المختلفة. وشمل مجتمع الدراسة العاملين في بيئات العمل التعليمية في منطقة عسير خلال فترة إجراء الدراسة، أما العينة فكانت عينة بسيطة من الموظفين والموظفات العاملين في مقرات العمل التعليمية ومؤسسات المجتمع التي تقدم خدمات تعليمية، وبلغ عدد أفرادها 700 موظف وموظفة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، كان أبرزها أن مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر العاملين فيها. كما أظهرت النتائج ترتيب أبعاد السعادة المؤسسية على النحو الآتي: جاء بُعد العلاقات في المرتبة الأولى بدرجة موافقة عالية، تلاه على التوالي كلٌّ من: بُعد الفخر، ثم الاحترام، ثم العدالة، ثم المصادقية، وقد جاءت موافقة العاملين على هذه الأبعاد بدرجة متوسطة بشكل عام.

قام السيلوي (2023) بدراسة بعنوان السعادة في مكان العمل وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية لآراء عينة من الموظفين في قسم التعليم المهني في النجف الأشرف. وهدفت الدراسة التعرف على أثر السعادة في مكان العمل بوصفها متغيراً مستقلاً، ممثلاً في أبعادها: المشاركة، والرضا الوظيفي، والالتزام العاطفي الوظيفي، في تحسين الأداء الوظيفي بوصفه متغيراً تابعاً، من خلال أبعاده: إظهار العمل الجماعي، ومهارات الاتصال، وخدمة العملاء، والعلاقات الشخصية، والتغيب عن العمل. وقد سعت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة الارتباط والتأثير بين أبعاد كلٍّ من المتغير المستقل والمتغير التابع، واستجلاء آراء عينة من الموظفين في قسم التعليم المهني في مديرية تربية النجف الأشرف حول ذلك. وتنطلق الدراسة من أن البيئة السلوكية في منظمات العمل معقدة ومتنوعة؛ بسبب اختلاف الميول الشخصية والانفعالية للموارد البشرية، وتأثرها بالمتغيرات الثقافية والاجتماعية، إضافة إلى بروز متغيرات حديثة في بيئة العمل تصعب من فهم السلوك البشري وتحليل حاجات الأفراد للمعلومات وللتوجيه الفعال من قبل القادة. ومن ثم برزت حاجة ملحة لتحسين الأداء الوظيفي للموظفين نظراً لأهمية هذا الأداء وانعكاسه المباشر على المستفيدين من خدمات المنظمة. وأكدت الدراسة أن السعادة في

مكان العمل تُعدّ المتغيّر الرئيس المتحكّم في مستوى الأداء الوظيفي، وأن الأداء الوظيفي هو المحصلة النهائية التي تسعى المنظمات إلى تعظيمها، وأن تحسينه يعتمد على مجموعة من العوامل، من أبرزها: تحقيق التوازن بين العمل والحياة، وتهيئة بيئة عمل داعمة، وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية. طُبِّقَت الدراسة على عينة مكونة من 53 موظفًا من موظفي قسم التعليم المهني في مديرية تربية النجف الأشرف. وأظهرت النتائج أن مستوى السعادة في مكان العمل متوافر ولكن بنسبة محدودة، بفعل مجموعة من المؤثرات والعوامل التي تحدّ من تحقيقها؛ مما ينعكس سلبيًا على مستوى الأداء الوظيفي. وبناءً على ذلك، خلصت الدراسة إلى أن تحسين الأداء الوظيفي للموظفين ينبغي أن يكون هدفًا استراتيجيًا للقيادة الإدارية، يمكن بلوغه من خلال توفير متطلبات السعادة في بيئة العمل؛ بما يسهم في الوصول إلى التميز وبلوغ مراتب متقدمة في جودة الأداء.

اجراء التوبي (2024) دراسة بعنوان السعادة المهنية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. وقد سعى الباحث إلى اكتشاف على مستوى السعادة المهنية، وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم في عمان. واستخدمت الدراسة المنهج المزدجي وبلغت عينة الدراسة 450 مشارك. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: إن مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم بالنسبة لمحاول أداة الدراسة كان ضمن المستوى العالي بشكل عام، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان تُعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمحافظات، بينما وجدت فروق دالة في متغير المؤهل العلمي في المحاور المتعلقة بالعدالة ولصالح أصحاب مؤهل البكالوريوس فأقل، ولم تكن هناك فروق دالة في بقية المحاور، إن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين من وجهة نظرهم بالنسبة لمحاول أداة الدراسة كان ضمن المستوى العالي جداً بشكل عام

أجرى التميمي (2024) دراسة بعنوان «القيادة الخيرة لدى المديرين وعلاقتها بالسعادة التنظيمية ورأس المال النفسي للمعلمين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل»، وقد قُدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في القيادة والإدارة التربوية من جامعة الخليل في فلسطين المحتلة. وقد هدفت الدراسة إلى اختبار طبيعة العلاقة بين القيادة الخيرة من جهة، والسعادة التنظيمية ورأس المال النفسي لدى المعلمين من جهة أخرى، في مديريات التربية والتعليم بمحافظة الخليل، وذلك من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. وسعى الباحث إلى التعرف إلى درجة ممارسة المديرين للقيادة الخيرة بأبعادها المتمثلة في: التحسّس الأخلاقي، والاستغراق الإيجابي، والعمق الروحي، والاستجابة المجتمعية، كما يُدركها المعلمون. كاستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لقياس العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة، اعتماداً على مقاييس مقننة، وُجمعت البيانات من خلال استبانة طُبِّقَت على عينة مكونة من (341) معلماً ومعلمة. وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة المديرين للقيادة الخيرة جاءت مرتفعة (موافقة كبيرة)، وأن مستوى السعادة التنظيمية لدى المعلمين مرتفع كذلك، كما أن مستوى رأس المال النفسي لديهم مرتفع. كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة الخيرة بأبعادها والسعادة التنظيمية بأبعادها لدى المعلمين، وكذلك وجود علاقة موجبة بين القيادة الخيرة بأبعادها ورأس المال النفسي بأبعادها. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة استمرار المديرين في تطبيق نموذج القيادة الخيرة في مدارسهم لما له من آثار إيجابية في بيئة العمل المدرسية، والعمل على إنشاء وحدات أو أقسام خاصة بالسعادة التنظيمية في مديريات التربية والتعليم والمدارس، مع الاستمرار في الاهتمام بالحالة النفسية الإيجابية للمعلمين والمعلمات؛ بما يسهم في رفع معنوياتهم وتحسين أدائهم المهني.

أجرت أبو إرميلة (2025) دراسة بعنوان "السعادة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية"، وهدف البحث إلى التعرف إلى مستوى السعادة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية، وكذلك معرفة ما إذا كان مستوى الأداء الوظيفي يختلف باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس، وسنوات الخدمة). اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وطُبِّقَت الأداة على عينة عشوائية بسيطة بلغت (212) معلماً ومعلمة من المدارس الخاصة في مدينة القدس الشرقية. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى السعادة التنظيمية ودرجة الأداء الوظيفي جاءا بدرجة متوسطة، كما بيّنت النتائج وجود أثر للسعادة التنظيمية

بأبعادها "مساهمة المعلم – ثقة المعلم" في الأداء الوظيفي، وأشارت أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأداء الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس، في حين وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخدمة. وفي ضوء ذلك أوصت الباحثة بضرورة تطوير برامج وأنشطة تُعزّز من رفاهية المعلمين، وتوفير دعم نفسي ومهني لهم، وإنشاء نظام تقدير وتحفيز يهدف إلى مكافأة الأداء المتميز وتشجيع المعلمين على التفاني في عملهم.

تشير الدراسات السابقة التي تناولت موضوع السعادة التنظيمية والسعادة المهنية والرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية إلى مجموعة من الأنماط المشتركة والاتجاهات العامة التي تُبرز طبيعة هذا المفهوم وعلاقته بعوامل العمل المختلفة. فقد أظهرت معظم الدراسات أن السعادة التنظيمية في البيئات التعليمية تُعدّ ظاهرة متعددة الأبعاد، تتداخل فيها عناصر العلاقات الإنسانية، العدالة، الفخر المؤسسي، المصداقية، والاحترام، إلى جانب عوامل أخرى تتعلق بالقيادة والرضا الوظيفي والأداء المهني. وتتفق الدراسات في أن بُعد العلاقات هو الأكثر حضوراً وتأثيراً في تشكيل السعادة التنظيمية لدى العاملين؛ إذ كشفت دراسات العريفي (2021) والأسمري (2022) أن بُعد العلاقات جاء في المرتبة الأولى بين أبعاد السعادة. ويُظهر ذلك أهمية الترابط الإنساني، الدعم المتبادل بين الزملاء، وجودة التواصل الإداري، وهي عناصر تُعدّ الأساس في بناء بيئة عمل إيجابية وقادرة على تعزيز الانتماء والالتزام. كما برز بُعد الفخر المؤسسي بوصفه أحد أهم محددات السعادة التنظيمية، حيث أظهرت عدة دراسات حلول هذا البعد في مراتب متقدمة، ما يدل على أن إحساس العاملين بقيمة عملهم وثقتهم برسالة المؤسسة يسهم بصورة مباشرة في رفع مستوى السعادة والرضا لديهم، ويحفّزهم نحو مزيد من العطاء. في المقابل، تشير النتائج إلى أن بُعدي العدالة والمصداقية يمثلان تحدياً مستمراً في البيئات التعليمية، إذ احتلّا مراتب متأخرة في دراسات العامري (2017)، العريفي (2021)، والأسمري (2022). وهذا يعكس شعور العاملين بوجود فجوة في سياسات الترقية، توزيع الحوافز، إتاحة فرص التطوير، وتطبيق مبادئ الشفافية، وهي جوانب تؤثر بوضوح في مستويات الرضا ومن ثم السعادة التنظيمية. كما كشفت الدراسات عن ارتباط وثيق بين السعادة التنظيمية والأداء الوظيفي. فقد بينت دراسات السيلوي (2023) وأبو إرميلة (2025) أن السعادة تسهم بفاعلية في تحسين الأداء داخل المؤسسات التعليمية، من خلال تعزيز مهارات الاتصال، رفع مستوى العمل الجماعي، تحسين العلاقات المهنية، وتقليل معدلات التغيب. وتدعم دراسة العامري (2017) هذا الاتجاه من خلال تأكيدها على وجود علاقة طردية قوية بين الرضا والسعادة، ما يشير إلى أن تهيئة بيئة محفزة للرضا هي المدخل الطبيعي لرفع مستوى السعادة ومن ثم الأداء. ومن جهة أخرى، يبرز الدور المحوري للقيادة في تشكيل مستويات السعادة التنظيمية. فقد أظهرت دراسات المصري (2000) والتميمي (2024) أن القيادة الإنسانية التي تتسم بالتعاطف، الأخلاق، التمكين، وتقيم احتياجات العاملين، تُعدّ من أبرز العوامل التي ترفع من مستوى السعادة التنظيمية وتحسن المشاعر الإيجابية لدى المعلمين وترفع رأس المال النفسي لديهم. وتشير الدراسات مجتمعة إلى أن مستوى السعادة التنظيمية في غالبية البيئات التعليمية يقع في المدى المتوسط، ما يدل على وجود فرص كبيرة للتطوير والتحسين عبر تحسين ظروف العمل وتوفير الدعم المهني والنفسي. كما أكدت نتائج عدد من الدراسات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى السعادة التنظيمية بناءً على متغيرات الجنس، الخبرة، أو العمر، مما يبرز أن السعادة التنظيمية ترتبط أساساً بطبيعة البيئة التنظيمية نفسها أكثر من ارتباطها بخصائص الأفراد. وفي المجمل، تكشف هذه الدراسات أن السعادة التنظيمية تُعدّ عنصراً جوهرياً في تحسين جودة العمل والارتقاء بالمؤسسات التعليمية، وأن تطويرها يعتمد على تهيئة بيئة عادلة، داعمة، محفزة، ومركزة على القيادة الفعّالة والعلاقات الإنسانية المهنية التي تشكل أساس نجاح المنظمات التعليمية واستدامتها.

استنتاجات وتوصيات الدراسة

- تشير الأدبيات، وتوضح نتائج الدراسات السابقة حول السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي في الدول العربية إلى ما يأتي من استنتاجات عامة:
- تُظهر أن مستوى السعادة التنظيمية/المؤسسية في البيئات التعليمية يتراوح غالباً بين الدرجة المتوسطة والمرتفعة، دون الوصول إلى أقصاه.
 - تؤكد أن العلاقات الإنسانية الإيجابية وجودة التواصل بين الزملاء ومع القيادات تمثل العامل الأبرز في تشكيل السعادة التنظيمية لدى العاملين في المدارس.

- تبين أن شعور العاملين بالفخر والانتماء للمؤسسة ولرسالة التعليم يشكل مصدرًا رئيسًا من مصادر السعادة في بيئات العمل التعليمية.
- تكشف أن العدالة الوظيفية والشفافية، خصوصًا في مجالات الترقّيات، والحوافز، وفرص التدريب والتطوير، تمثل جوانب ضعيفة نسبيًا وتحتاج إلى تحسين مستمر.
- توضح أن السعادة التنظيمية ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالرضا الوظيفي، بحيث يؤدي ارتفاع الرضا إلى ارتفاع مستوى السعادة المهنية، والعكس صحيح.
- تشير إلى أن توافر السعادة في بيئة العمل يسهم في تحسين الأداء الوظيفي، وتعزيز روح العمل الجماعي، ورفع مستوى مهارات الاتصال، وتقوية العلاقات المهنية، والحد من التغيب عن العمل.
- تبرز أن أنماط القيادة الإنسانية الداعمة، القائمة على الاحترام والتعاطف والتمكين والإسناد النفسي والمهني، تلعب دورًا محوريًا في رفع مستوى السعادة التنظيمية لدى المعلمين والإداريين.
- توضح أن البيانات التي تعزز السعادة التنظيمية تميل في الغالب إلى دعم الجوانب النفسية الإيجابية للعاملين، مثل التفاؤل والمرونة والأمل والثقة بالذات.
- تفيد بأن المتغيرات الديموغرافية؛ كالجنس والعمر وسنوات الخبرة والموقع الجغرافي، لا تُعد عاملًا حاسمًا في تفسير مستويات السعادة التنظيمية مقارنة بتأثير العوامل التنظيمية والقيادية.
- تؤكد أن السعادة التنظيمية في المؤسسات التعليمية تمثل عنصرًا أساسيًا في تحسين جودة العمل التربوي، وتعزيز الاستقرار الوظيفي، وضمان استدامة النجاح المؤسسي، بما يستدعي إدارتها بوصفها توجهًا استراتيجيًا متكاملًا لا مجرد مبادرات مرحلية أو مناسباتية.

استنادًا إلى ما سبق عرضه من نتائج ودلالات، تُظهر هذه الورقة العلمية أن السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي تمثل محورًا استراتيجيًا ينبغي التركيز عليه عند العمل على تطوير بيئات العمل التعليمية. إذ تبين أن تعزيز العلاقات الإنسانية الإيجابية بين العاملين، وتقوية ثقافة التعاون والاحترام المتبادل، يُعدّ مدخلًا أساسيًا لرفع مستويات السعادة والانتماء للمؤسسة. كما تشير النتائج إلى أن تطوير سياسات عادلة وشفافة في الترقّيات، والحوافز، وفرص التدريب والتطوير، يشكل ضرورة لتنمية شعور العاملين بالإنصاف وتعزيز ثقتهم بالإدارة. وتخلص هذه الورقة العلمية أيضًا إلى أهمية تبني أنماط قيادة إنسانية داعمة، تركز على التعاطف والتمكين والدعم النفسي والمهني، لما لها من أثر مباشر في تعزيز السعادة التنظيمية ورفع رأس المال النفسي للعاملين في المدارس. كما يتضح أن استحداث برامج أو وحدات تُعنى بالسعادة المهنية يمكن أن يوفر إطارًا مؤسسيًا مستدامًا لرعاية رفاهية العاملين والحد من ضغوط العمل. وبالنظر إلى الارتباط الوثيق بين السعادة التنظيمية والأداء الوظيفي، تؤكد الورقة أن الاستثمار في تعزيز السعادة المهنية ليس جانبًا ثانويًا، بل هو خيار استراتيجي يسهم في تحسين جودة الأداء، وزيادة الاستقرار الوظيفي، ورفع فاعلية المؤسسات التعليمية في تحقيق أهدافها التربوية.

المراجع

1. أبو إرميلة، ميساء شعبان. (2025). السعادة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية. مجلة الدراسات الإستراتيجية والبحوث السياسية، مج4، 1ع ، 37 - 61.
2. الأسمرى، مها. (2023). السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية لكلية التربية جامعة سوهاج، 15(15)، 485-546. doi: 10.21608/jyse.2023.295683
3. التميمي، & فواز فراس. (2024). القيادة الحَيِّرة لدى المديرين وعلاقتها بالسعادة التنظيمية ورأس المال النفسي للمعلمين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل.
4. التوبي، أ. سلام بن سالم بن سلام. (2024). السعادة المهنية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. إبداعات تربوية، 28(1)، 117-144.

5. السيلوي, علي. (2023). السعادة في مكان العمل وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية لآراء عينة من الموظفين في قسم التعليم المهني في النجف الاشرف. مجلة الكلية الاسلامية الجامعة-805, 2(72), 832.
6. العامري, سالم. (2017). علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة: دراسة على مجلس أبو ظبي للتعليم في مدينة العين.
7. العريفي, دلال. (2021). السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين والمدرسات. مجلة العلوم التربوية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية العدد 27 م 1
8. العقيلي, رجب. (2025). إشكالية السعادة كنظرية أخلاقية عند فلاسفة الإسلام. مجلة المختار للعلوم الإنسانية. العدد 1 المجلد 43
9. القبلي, أبوزيد بن محمد. (2023). مفهوم السعادة وقواعدها في الإسلام دراسة عقديّة. المجلة العلمية لكلية أصول الدين والدعوة بالزقازيق, 35(3), 1227-1300.
10. المصري, مروان وليد. (2020). درجة توافر مهارات القيادة الناعمة لدى مديرات المدارس الحكومية بمحافظة خان يونس وعلاقتها بمستوى السعادة التنظيمية في مدارسهن . مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية. مج. 3, ع. 4, يونيو 2020. ص ص. 1-67 تم استرجاعه من search.shamaa.org.
11. A.A. Sousa, C., & M.S. Carvalho, J. (2023). Happiness, Value, and Organizational Toughness: Three Concepts in Search of a Theory. IntechOpen. doi: 10.5772/intechopen.107333
12. Barclay, K., McMahon, D., & Stearns, P. N. (Eds.). (2024). The Routledge history of happiness. Taylor & Francis.
13. Espasandín-Bustelo, F., Ganaza-Vargas, J., & Diaz-Carrion, R. (2021). Employee happiness and corporate social responsibility: The role of organizational culture. Employee Relations: The International Journal, 43(3), 609-629.
14. Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. International journal of management reviews, 12(4), 384-412.
15. Harris, H. (2018). Organizational happiness. In Oxford Research Encyclopedia of Business and Management.
16. McMahon, D. M. (2009). The history of happiness and contemporary happiness studies. In Happiness, economics and politics. Edward Elgar Publishing.
17. Mustafa, A. M. M. (2025). The Impact of Green Human Resources Management on Organizational Happiness by Application to the Faculty of Graduate Studies and Environmental Research, Ain Shams University. The Arab Journal of Administration, 45(1), 247–266. <https://doi.org/10.21608/aja.2024.275457.1608>
18. Stearns, P. N. (2020). Happiness in world history. Routledge.
19. Tore, E., & Duman-Saka, B. (2023). The Relationship between Teacher Leadership and Organizational Happiness of Secondary School Teachers. European Journal of Educational Management, 6(4), 247-259.
20. Vatansever Bayraktar, H., & Girgin, S. (2020). The examination of teachers' levels of organizational happiness. Journal of Education and Learning.
21. Wright, T. A. (2004). The role of “happiness” in organizational research: Past, present and future directions. In Exploring interpersonal dynamics (pp. 221-264). Emerald Group Publishing Limited.