

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

د. سعود غسان البشر
سعود محمد البقعي
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 بالغفر والانتماء للمؤسسة. كما بينت النتائج أن بعض الأبعاد، مثل العدالة والمصداقية، ما تزال أقل إشباعاً في عدد من البيانات 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 أداةً وحيدة لجمع البيانات، مع محدودية في تنويع 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)

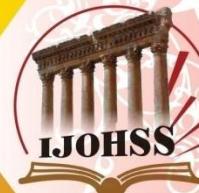
**Dr. Saud Ghassan Albeshir
Saud Mohammed Al-Buqami
Khaled Mohammed Al-Ajlan
Wahab Mohammed Jami
Ali Ahmed Matar
Siaka Ouedraogo
Shawq Abdullah Al-Rashed
Faisal Reza Safotra
Bodo Luqman Ishaq
Ishaq Blu Malo
Suri Yaqoub Hussein
Yaqoub Kafando Othman
Aseel Saud Al-Rashed**

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

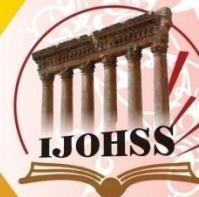
تُعد السعادة من أكثر المفاهيم الإنسانية حضوراً في الفكر الفلسفى والدينى والاجتماعى؛ إذ ارتبطت عبر العصور بفكرة الحياة الطيبة وازدهار الإنسان نفسياً وروحياً وأخلاقياً. ولم تعد السعادة تُفهم بوصفها حالة انفعالية عابرة من المتعة أو اللذة المؤقتة، بل بوصفها حالة أكثر عمقاً تتصل بمعنى الحياة، واتساق الإنسان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

ومع تطور المنظمات الحديثة واتساع حضورها في حياة الأفراد، بُرز مفهوم السعادة التنظيمية بوصفه امتداداً للسعادة الإنسانية داخل إطار العمل. فلم يعد مكان العمل مجرد ساحة لأداء المهام والحصول على الأجر، بل أصبح بيئه يؤثر مناخها النفسي والتنظيمي في مشاعر العاملين، ومستوى رضاهم، وإحساسهم بالمعنى والانتماء. وتعُرف السعادة التنظيمية – في هذا السياق – بأنها حالة شعورية إيجابية يعيشها الأفراد داخل المنظمة، تقوم على مزيج من الرضا الوظيفي، والمشاعر الإيجابية تجاه العمل والزمالة والقيادة، والشعور بالإنجاز والتقدير، والاندماج في الأداء. وهي تتشكل من تفاعل مجموعة من العوامل؛ من بينها: نمط القيادة، وطبيعة العلاقات المهنية، والعادلة التنظيمية، والحوافز، وفرص النمو، والثقافة السائدة في المنظمة. وتكتسب السعادة التنظيمية أهمية متزايدة في بيئة العمل المعاصرة؛ إذ تشير الأدبيات إلى ارتباطها الوثيق بجملة من النتائج التنظيمية الحيوية، مثل: ارتفاع مستويات الأداء والإنتاجية، زيادة 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 والاحتراب النفسي، وتهيئة مناخ أكثر استعداداً للإبداع والابتكار والتعلم المستمر. ومن ثم لم يعد الاهتمام بالسعادة التنظيمية مجرد بعد إنساني أو رفاهي، بل أصبح يُنظر إليه بوصفه مورداً استراتيجياً يسهم في تعزيز تناصية المنظمات واستدامتها ناجها (Espasandín-Bustelo et al., 2021; Fisher, 2010; Harris, 2018; McMahon, 2009; Stearns, 2020; Tore & Duman-Saka, 2023; Mustafa, 2025; Sousa & Carvalho, 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 (أبورمilla, 2025؛ السيلاوي، 2021؛ العربي، 2023؛ التميمي، 2024).

مشكلة الدراسة

تُعد السعادة التنظيمية من الموضوعات البالغة الأهمية في أدبيات الإدارة المعاصرة، نظراً لما لها من دور محوري في تحسين بيئة 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 وخرجاتها، وعلى مستوى الانتماء والالتزام المهني لدى المعلمين والإداريين. ومن ثم فإن فهم واقع السعادة التنظيمية في هذه المؤسسات لا يعُد 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، وتتبع 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

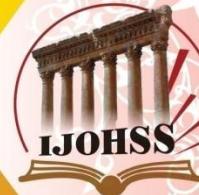
اعتمدت هذه الدراسة منهج مراجعة الأدبيات، وذلك من خلال جمع وتحليل الدراسات والبحوث المنشورة حول السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي، وفق معايير اختيار محددة، تمثلت في الآتي:

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 حداة الأدبيات وارتباطها بالتحولات المعاصرة في بيئات العمل التعليمية.
4. أن تكون الدراسة منشورة باللغة العربية.

النتائج:

المبحث الأول السعادة كمفهوم عام

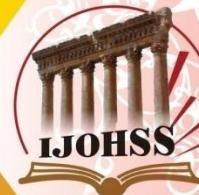
تعد السعادة من أكثر المفاهيم الفلسفية تعقيداً وإشكالاً عبر التاريخ الإنساني، فقد شغلت مفكري الحضارات القديمة بوصفها غاية يسعى إليها الإنسان ومحوراً لفهم معنى الحياة والوجود. وعلى الرغم من تنوع المدارس الفكرية واختلاف خلفياتها الثقافية والروحية، فإن معظم الفلاسفة اتفقوا على أن السعادة حالة تتجاوز اللذة الواقية، وتتعبر عن تكامل الإنسان مع ذاته ومع العالم من حوله. وتشير الأدبيات الكلاسيكية إلى أن مفهوم السعادة كان مرتبطة بالقيم الأخلاقية والفضائل والانسجام الداخلي، أكثر من ارتباطه بالمعايير المادية أو الرغبات الحسية. ففي الفلسفة اليونانية القديمة، برز سocrates 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 لاستاذه سocrates، أن السعادة تتبع من تناغم أجزاء النفس الثلاثة: العقل، العاطفة، والرغبة، بحيث يقود العقل بقية الأجزاء نحو حياة فاضلة تتضمن للإنسان الاستقرار النفسي والروحي. أما أرسطو، فقد قدم واحدة من أكثر الرؤى تأثيراً في تاريخ الفكر الإنساني من خلال مفهوم اليونانيون، والتي تترجم 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 انتفاعية لحظية، بل عملية مستمرة تتطلب تدريجاً أخلاقياً وتربية للنفس على الاعتدال والحكمة. وفي مقابل هذا الاتجاه العقليـ الأخلاقي، جاءت الفلسفة الأبيقورية لطرح تصوراً آخر للسعادة يعتمد على اللذة بمعناها العقليـ الهادئ. وفي الاتجاه المقابل، ركزت الفلسفة الرواقية على السعادة بوصفها حقيقة 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 وسینيكا 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 اليونانية، تُعد السعادة نتيجة لإنتهاء التعلق والرغبة عبر طريق التوبيخ المتمثل في التأمل والسلوك الأخلاقي ومعرفة طبيعة الوجود. وفي الفلسفة الكونفوشيوسية، تفهم 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 ضد الشقاوة وضد النحوسة، فهي – في أصل معناها اللغوي – حصول الخير وزوال الشر عن الإنسان. وقد تناول الدكتور أبو زيد القبي، هذا المفهوم في دراسته الموسومة بـ"مفهوم السعادة وقواعدها في الإسلام: دراسة عقائدية"، مبيناً أن السعادة تتمثل في ذهاب الهموم والأحزان، وحصول الفرح والسرور لقب الإنسان نتيجة نيل الخير وزوال الشر عنه (القبي، 2023) وبين القبي في دراسته عن مفهوم السعادة في الإسلام وقواعدها العقائدية أن السعادة في التصور الإسلامي ليست حالة نفسية عابرة يصنعها الإنسان بمفرده، وإنما هي عطاء من الله تعالى ومعونة إلهية يهبها لعباده المؤمنين، تطلب منه بالدعاء الصادق، وبالأخذ بالأسباب المشروعة وفي مقدمتها الالتزام ب Heidi الوحي واتباع ما شرعه الله لعباده. فمن سار على هدى الله شرح الله صدره، وأسبغ عليه من الطمأنينة والسكينة ما ينعكس على نفسه وبدنها، وتمتد آثاره إلى المجتمع كله؛ إذ إن المجتمع الذي يهتدي أفراده بشرع الله يُرزق الألفة والبركة واستقامة الأحوال، فيتحقق له قدر من السعادة الجماعية بو ترتبط هذه السعادة – في ضوء طرح القبي – ارتباطاً وثيقاً بصحبة الاعتقاد وسلامة التوحيد؛ فهي انتقال من ظلمات الشبهات والضلالات إلى نور الإيمان الراسخ بدين الرسول ﷺ، ولذلك فإن من صحت عقيدته واستقام توحيده ازداد نصبيه من السعادة، أما من فسدت عقيدته فإنه يغرق في القلق والاضطراب مهما توافرت له متع الدنيا. وينكملاً 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، وبقدر قربه من هدى الرسول ﷺ يخفّ عنه ثقل الهموم والحرسات، 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 إيمانياً ووجدانياً معاً؛ فمن جهة تُعدّ النفس بالقوة الإيمانية عبر تعزيق الصلة بالله وكثرة ذكره وترسيخ المعاني العقائدية الصحيحة، ومن جهة أخرى تُهذّب المشاعر وتُضبط الانفعالات، وتنتمي أخلاق الصبر والرضا والسكينة، وكلما قوي الإيمان وتهذّب العاطفة ازداد نصيب الإنسان من السعادة، وإذا ضعف الإيمان وفسدت الحياة الوجدانية قل نصيبه منها. وتمتد هذه الرؤية من دائرة الفرد إلى دائرة المجتمع، إذ لا يمكن لإنسان أن ينبع بسعادة مكتملة في مجتمع يسوده الفساد والظلم والرذيلة، 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. وتنتسع الدائرة في النهاية لتشمل الأمة الإسلامية كلها؛ فالسعادة في المنظور الإسلامي لا تفصل عن إصلاح حال الأمة ووحدتها، 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 فوة المبادئ والقيم من جهة، وقومة المادة والإمكانات من جهة أخرى، مع التزام أخلاق الإسلام في التعامل مع غير المسلمين في حال السلم وال الحرب. وبهذا يغدو مفهوم السعادة في الإسلام مشروعاً إيمانياً وأخلاقياً ومجتمعياً وحضارياً متكاملاً، يرتبط بعلاقة الإنسان بربه وبنفسه وبمجتمعه وبأهله في آن واحد.

يقدم العقيلي (2025) في بحثه المعنون «إشكالية السعادة كنظرية أخلاقية عند فلاسفة الإسلام» «عرضًا معمقاً لنظرية السعادة عند أبي حامد الغزالي، موضحاً أن الغزالى ينظر إلى السعادة باعتبارها الغاية القصوى من وجود الإنسان، وأن حقيقتها لا تُنال إلا بمعارفه الله تعالى والإيمان به وامتثال أوامره واجتناب نواهيه. فالسعادة عند الغزالى ليست متأنعاً دنيوياً زائلاً، ولا لذة حسية محدودة، بل هي حالة روحية معنوية تقوّم على ارتقاء النفس وتكلّيلها، وتصفية القلب من شوائب الشهوات والاضطراب، حتى تبلغ الطمأنينة التي يفيض بها نور الهدىية الإلهية. وبين العقيلي أن الغزالى يجعل السعادة متوقفة على العلم والعمل معاً؛ فالعلم يكشف حقيقة الطريق ويعرف الإنسان بالعمل المسعد، بينما يمثل العمل الجانب التطبيقي الذي يزكي النفس ويهذبها، ويرحررها من أهواء الشهوة والغضب. ولذلك ينتقد الغزالى 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 الحقيقة واللذات الزائلة. ووفقاً لقراءة العقيلي، فإن الغزالى يؤكد أن السعادة الحقة لا تكون إلا بالتوسيط والاعتدال في قوى النفس، حيث يقود العقل الشهوة والغضب إلى طريق الهدىية والفضيلة، وهو ما يجعل السعادة



في نظره ثمرة توازنٍ بين قوى النفس، ونتيجةً طبيعيةٍ لسعى الإنسان نحو الكمال الأخلاقي. كما يميز الغزالي بين السعادة الدنيوية الحسية التي يصفها بالناقصة والعرضية، وبين السعادة الأخروية المعنوية التي تعدّ غاية الغايات، والتي وصفها بأنها “بقاء بلا فناء، ولذة بلا عناء، وسرور بلا حزن، وغنى بلا فقر، وكمال بلا نقصان”. وتؤكد قراءة العقيلي أن السعادة عند الغزالي ذات بُعد روحي عميق يتجاوز الظاهر إلى الباطن، ويتطابق مواجهة النفس وقطع علاقتها عن الشهوات، والتقارب إلى الله عبر العبادة، والتأمل، واليقين. ولذلك فإن السعادة في التصور الغزالي يعرضها العقيلي لا تتحقق بالعقل وحده ولا بالجسد وحده، وإنما تتحقق في لحظة التلاقي بين المعرفة الإلهية وتهذيب النفس، لينشأ عن ذلك النوع من السعادة التي يسمّيها الغزالي السعادة الشهودية، وهي أرقى درجات السعادة لأنها مرتبطة بالأنوار الإلهية والمعرفة القلبية.

كما قدم العقيلي (2025) طرحاً لتصور ابن سينا للسعادة، يتضح أن هذا الفيلسوف قد قدم تصوّراً فلسفياً راسخاً يقوم على المزاج بين العلم والفلسفة، ويربط السعادة بارتفاع النفس من عالم المحسوسات إلى عالم المعقولات، ويجعل العقل هو الطريق الأساسي لتحقيق الكمال الإنساني. ويبين العقيلي أن ابن سينا يرى أن السعادة لا تُنال إلا عندما يتجاوز الإنسان حدود اللذات الحسية، ويرتقي بالنفس إلى المقامات الروحية العليا، حيث تصبح اللذة لذة عقلية وروحية تتفوق على اللذات الجسدية المحدودة، لأنها تتصل بجواهر الإنسان العاقل وبقدره على إدراك الحقائق المطلقة. ويقدم ابن سينا - كما يشرح العقيلي - فهماً للنفس الإنسانية بوصفها تتكون من ثلاثة قوى: القوة النباتية المسؤولة عن التغذى 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 وتتجه نحو ترقية القوة العاقلة التي تُكسب النفس لذة عقلية خالصة. ويؤكد العقيلي أن ابن سينا يميز بوضوح بين السعادة الدنيوية والسعادة الأخروية؛ فالسعادة الدنيوية هي سعادة ناقصة مرتبطة بالبدن، بينما السعادة الحقيقة 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 المتنزّهون” الذين يترفون عن شواغل الدنيا، ويخلصون 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 العقيلي، 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 الحقيقة لا تتم إلا بإصلاح الجانب العملي من النفس، والتخلص من العادات الذميمية، وترويض الجسد حتى لا يطغى على الروح. وهنا تصبح السعادة ثمرة توازن بين تطهير النفس، وسمو العقل، وتوجيه الإرادة نحو الخير. وينتهي العقيلي إلى أن مفهوم السعادة عند ابن سينا يتأسس على رؤية تكاملية تجعل السعادة محصلة لارتفاع الإنسان في مدارجه العقلية والروحية، حيث يتحرر من اللذات الدنيوية ويتوجه نحو كمال النفس بالمعرفة، حتى يبلغ المقام الذي يمكن فيه للنفس أن “تتدفق السعادة الكاملة والحقيقة” 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.

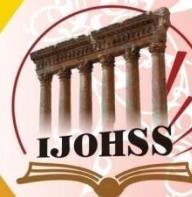
المبحث الثاني: السعادة التنظيمية

تُعدّ 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 لتقدير الأجر مقابل الجهد، بل أصبح بيئه مؤثرة في جودة حياة الأفراد ورفاههم النفسي، من خلال ما يوفره من بيئة يومية، وعلاقات اجتماعية، وفرص للإنجاز والتقدير. وتشير البحوث إلى أن السعادة المهنية بما تتطوّر عليه من مشاعر إيجابية، ورفاهية نفسية، واستقرار اجتماعي، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستويات أعلى من الأداء، والإنتاجية، والابتكار، والمرنة، والاندماج الوظيفي، والالتزام التنظيمي. وتتأثر السعادة التنظيمية بمجموعة من العوامل، من أبرزها: نمط القيادة، وطبيعة العلاقات المهنية، والعادلة 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. وتنير أهمية السعادة التنظيمية في كونها مورداً استراتيجياً ينعكس على خفض معدلات الدوران والغياب، ورفع مستوى الرضا الوظيفي وجودة الأداء والخدمة، وتعزيز بيئة عمل أكثر استدامة وداعمة للصحة النفسية (Fisher, 2021; Espasandín-Bustelo et al., 2021; Mustafa, 2009; Sousa & Carvalho, 2023; Harris, 2018; McMahon, 2009; Mustafa, 2025; 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 يؤدونه، وتظهر في صور الفرح والسرور والرضا الوظيفي والاندماج في الأداء، كنتيجة لتوافر بيئة عمل مريحة، وقيادة داعمة، وعلاقات إنسانية إيجابية، وحوافز عادلة، وفرص حقيقة للنمو والتطور المهني. (العريفي, 2021; السيلاوي, 2023; التميمي, 2024) وتشتم السعادة في مكان العمل في رفع معدل الاحتفاظ بالموظفين؛ إذ يشعر الموظف بالانتماء والارتباط في بيئة عمل إيجابية فيقل 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 عامل رئيسي 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 يحد من نوايا الانسحاب من العمل. ونتيجة لذلك كلّه، تتراجع مشكلات الفشل الوظيفي وتتجه المنظمة نحو مستويات أعلى من الاستقرار والتميز في أدائها (السيلاوي, 2023).

ويقدم فيشر (Fisher, 2010) تصوّراً شاملّاً للسعادة في بيئة العمل، موضحاً أنها ليست حالة واحدة ثابتة، بل منظومة متعددة المستويات تتوزّع عبر ثلاثة أطّر رئيسية: المستوى اللحظي، والمستوى الفردي المستقر، والمستوى الجماعي على مستوى الوحدات التنظيمية. ويتبيّح هذا التصور فهّماً أعمق للطريقة التي تتشكل بها السعادة في المنظمات، وكيف تتدخل الخبرات الفردية والجماعية لتشكل مناخاً تنظيمياً إيجابياً أو سلبياً. فعلى المستوى اللحظي يركّز فيشر على الخبرات السريعة والمتحيّرة التي يعيشها الفرد أثناء العمل. وتشمل هذه اللحظات شعور الموظف برضاه مؤقت عن وظيفته، أو مروره بانفعالات إيجابية عابرة، أو دخوله في حالة التدفق حيث يرتفع التركيز ويتلاشى إدراك الزمن. كما تتضمّن مزاجه اللحظي أثناء أداء مهامه، ومستوى اندماجه المؤقت في العمل، ومدى استمتعاه بالمهام اللحظية، والدفعة الداخلية المحرّكة له في تلك اللحظة. ويتّظر إلى هذه اللحظات باعتبارها اللبّيات الأساسية لتكوين التجربة اليومية للسعادة في العمل. أما المستوى الفردي فيتناول الجوانب الأكثر استقراراً في شخصية الموظف ورافحاته المهنية. ويشمل ذلك رضاه العام عن وظيفته، وطبيعته الانفعالية الدائمة التي تميل نحو التفاؤل أو التنشّؤ، وشعوره بالالتزام العاطفي تجاه المنظمة، ومستوى تورطه الوظيفي. كما يتضمّن المزاج النموذجي المترافق 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، لأنّها تتصوّغ 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. وتنبئ هنا مفاهيم مثل الروح المعنوية العامة، والرضا الوظيفي الجماعي، والتبرة 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 تؤثّر العلاقات المهنية والانسجام الجماعي في تشكيل مناخ تنظيمي داعم للسعادة أو متنّط لها. وبذلك يوضح فيشر أن السعادة في مكان العمل تتشكل من تفاعل دينامي بين الخبرات اللحظية، والسمات الفردية المستقرة، والبنيّ 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 تتعكس إيجاباً على أداء العاملين ورضاهما، من أبرزها: الإبداع والقدرة على إحداث التغيير الإيجابي، وامتلاك رؤية إيجابية تقوم على العمل بروح الفريق، بما يعزز الانسجام بين العاملين، ويرسخ مبدأ التعاون، ويسهم في إيجاد بيئة عمل مناسبة ومحفزة. كما تُعد المرونة في ساعات العمل من السمات المهمة التي تساعدها الموظفين على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل وحياتهم الخاصة. وتحرص المنظمة السعيدة على أن تكون الترقى مبنية على الجدرات 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 الانتباه، 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 الانتباه 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، تتدخل 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 يتاثر بدرجة كبيرة بطبيعة القيادة وجودة العلاقات المهنية أكثر من تأثيره 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»، قدمت دراسة 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 بـ نمط الإدارة، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الرئيس المباشر درجات رضا أعلى مقارنةً بغيرها من الجوانب.

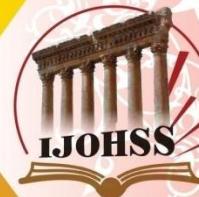


أجرى المصري (2020) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى توافر مهارات القيادة الناعمة لدى مديرات المدارس الحكومية بمحافظة خان يونس وعلاقتها بالسعادة التنظيمية في مدارسهن، وذلك من وجهة نظر المعلمات. استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، واعتمد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبلغ حجم عينة الدراسة (260) معلمة. وتوصلت النتائج إلى أن درجة توافر مهارات القيادة الناعمة لدى المديرات كانت كبيرة جدًا، كما كان مستوى السعادة التنظيمية في المدارس مرتفعًا. 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: المصداقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض، من وجهة نظر المشرفين التربويين والمشرفات التربويات. استخدمت العريفي المنهج الوصفي المحسبي، واعتمدت الاستبانة أداةً لجمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة (352) مشرفةً ومشرفةً. 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 تنازليًّا وفقاً للمتوسطات الحسابية لكل بُعد على النحو الآتي: بُعد العلاقات أو لا، يليه بُعد الفخر، ثم بُعد العدالة، يليه بُعد الاحترام، وأخيراً بُعد المصداقية. وبناءً على ما أسفرت عنه النتائج، قدمت 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 الأسمري (2022) دراسة بعنوان: «السعادة المؤسسية في بيئة العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها». وهدفت الدراسة إلى تقديم مقتراحات تساهم في رفع مستوى السعادة المؤسسية في بيئة العمل التعليمية، وذلك من خلال التعرف على مستوى السعادة المؤسسية بأبعادها الخمسة: المصداقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات من وجهة نظر العاملين في تلك البيئات. اعتمدت الأسمري المنهج الوصفي المحسبي، واستخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات، مستندةً إلى مقياس السعادة المؤسسية المستخدم في البيئات المهنية المختلفة. وشمل مجتمع الدراسة العاملين في بيئة 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 بيئة 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 كلٌ من: بُعد الفخر، ثم الاحترام، ثم العدالة، ثم المصداقية، وقد جاءت موافقة العاملين على هذه الأبعاد بدرجة متوسطة بشكل عام.

قام السيلاوي (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، والتغيير عن العمل. وقد سعىت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة الارتباط والتأثير بين أبعاد كلٍ 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 ومتعددة؛ بسبب اختلاف الميول الشخصية والانفعالية للموارد البشرية، وتتأثرها بالمتغيرات الثقافية والاجتماعية، إضافة إلى بروز متغيرات حديثة في بيئة العمل تصبح 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

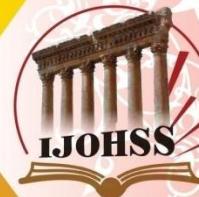


مكان العمل ثُدَّ المتغير الرئيس المتحكم في مستوى الأداء الوظيفي، وأن الأداء الوظيفي هو المحصلة النهائية التي تسعى المنظمات إلى تعظيمها، وأن تحسينه يعتمد على مجموعة من العوامل، من أبرزها: تحقيق التوازن بين العمل والحياة، وتهيئة بيئة عمل داعمة، وتعزيز سلوك المواطن التنظيمية. طُبِّقت الدراسة على عينة مكونة من 53 موظفًا من موظفي قسم التعليم المهني في مديرية تربية النجف الأشرف. وأظهرت النتائج أن مستوى السعادة في مكان العمل متوازن ولكن بنسبة محدودة، بفعل مجموعة من المؤثرات والعوامل التي تحدّ من تحقّقها؛ مما ينعكس سلباً على مستوى الأداء الوظيفي. وبناءً على ذلك، خلصت الدراسة إلى أن تحسين الأداء الوظيفي للموظفين ينبغي أن يكون هدفاً استراتيجياً للقيادة الإدارية، يمكن بلوغه من خلال توفير متطلبات السعادة في بيئة العمل؛ بما يسهم في الوصول إلى التميّز وبلوغ مراتب متقدمة في جودة الأداء.

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

أجرى التميمي (2024) دراسة بعنوان «القيادة الخيرية لدى المديريين وعلاقتها بالسعادة التنظيمية ورأس المال النفسي للمعلمين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل»، وقد قدمت 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 الخيرية 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 المديريين للقيادة الخيرية بأبعادها المتمثلة في: التحسُّن الأخلاقي، والاستغراب الإيجابي، والعمق الروحي، والاستجابة المجتمعية، كما يدركها المعلمون. كاستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لقياس العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة، اعتماداً على مقاييس مقتنة، وجمعت البيانات من خلال استبيان طُبِّقت على عينة مكونة من (341) معلماً ومعلمة. وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة المديريين للقيادة الخيرية 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 الخيرية بأبعادها والسعادة التنظيمية بأبعادها لدى المعلمين، وكذلك وجود علاقة موجبة بين القيادة الخيرية بأبعادها ورأس المال النفسي بأبعاده. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة استمرار المديريين في تطبيق نموذج القيادة الخيرية 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 الاهتمام بالحالة النفسية الإيجابية للمعلمين والمعلمات؛ بما يسهم في رفع معنوياتهم وتحسين أدائهم المهني.

أجرت أبو إرمليه (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 الاستبيان لجمع البيانات، وطُبِّقت 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 جاء بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج وجود آثر للسعادة التنظيمية

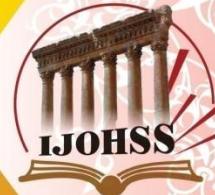


بأبعادها "مساهمة المعلم – ثقة المعلم" في الأداء الوظيفي، وأشارت أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأداء الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس، في حين وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخدمة. وفي ضوء ذلك أوصت الباحثة بضرورة تطوير برامج وأنشطة تعزز من رفاهية المعلمين، وتوفير دعم نفسي 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 تُعد ظاهرة متعددة الأبعاد، تداخل 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 وتاثيراً 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 تُعد الأساس في بناء بيئة عمل إيجابية وقادرة على تعزيز الانتماء والالتزام. كما بُرز بُعد الفخر المؤسسي بوصفه أحد أهم محددات السعادة التنظيمية، حيث أظهرت عدة دراسات حول هذا البُعد في مراتب متقدمة، ما يدل على أن إحساس العاملين بقيمة عملهم وتقديرهم برسالة المؤسسة يسهم بصورة مباشرة في رفع مستوى السعادة والرضا لديهم، ويفزهم نحو مزيد من العطاء. في المقابل، تشير النتائج إلى أن بُعد العدالة والمصداقية يمثلان تحدياً مستمراً في البيئات التعليمية، إذ احتلما مراتب متاخرة 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 السيلاوي (2023) وأبو إرميلا (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 التغيير. 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) والتيمي (2024) أن القيادة الإنسانية التي تتسم بالتعاطف، الأخلاق، التمكين، وتقديم احتياجات العاملين، تُعد من أبرز العوامل التي ترتفع 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 وال النفسي. 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 تُعد عنصراً جوهرياً في تحسين جودة العمل والارتقاء بالمؤسسات التعليمية، وأن تطويرها يعتمد على تهيئة بيئة عادلة، داعمة، محفزة، ومرتكزة على القيادة الفعالة وال العلاقات الإنسانية المهنية التي تشكل أساس نجاح المنظمات التعليمية واستدامتها.

استنتاجات ونوصيات 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.



- تبيّن أن شعور العاملين بالفخر والانتماء للمؤسسة ولرسالة التعليم يشكّل مصدرًا رئيسًا من مصادر السعادة في بيئات العمل التعليمية.
- تكشف أن العدالة الوظيفية والشفافية، خصوصًا في مجالات الترقى، والحوافز، وفرص التدريب والتطوير، تمثّل 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 بيئه العمل يسهم في تحسين الأداء الوظيفي، وتعزيز روح العمل الجماعي، ورفع مستوى مهارات الاتصال، ونقوية العلاقات المهنية، والحد من التغيب عن العمل.
- تبرّز أن أنماط القيادة الإنسانية الداعمة، القائمة على الاحترام والتعاطف والتكمين والإسناد النفسي والمهني، تلعب دورًا محوريًا في رفع مستوى السعادة التنظيمية لدى المعلمين والإداريين.
- توضح أن البيئات التي تعزّز 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 حاسماً في تفسير مستويات السعادة التنظيمية مقارنة بتأثير العوامل التنظيمية والقيادة.
- تؤكّد أن السعادة التنظيمية في المؤسسات التعليمية تمثّل عنصراً أساسياً في تحسين جودة العمل التربوي، وتعزيز الاستقرار الوظيفي، وضمان استدامة النجاح المؤسسي، بما يستدعي إدارتها بوصفها توجّهاً استراتيجياً متكاملاً لا مجرّد مبادرات مرحلية أو مناسباتية.

استناداً إلى ما سبق عرضه من نتائج ودلائل، تُظهر هذه الورقة العلمية أن السعادة التنظيمية في مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي تمثل محوراً استراتيجياً ينبعي الترزيك عليه عند العمل على تطوير بيئات العمل التعليمية. إذ تبيّن أن تعزيز العلاقات الإنسانية الإيجابية بين العاملين، ونقوية ثقافة التعاون والاحترام المتبادل، يُعدّ مدخلاً أساسياً لرفع مستوى السعادة والانتماء للمؤسسة. كما تشير النتائج إلى أن تطوير سياسات عادلة وشفافة في الترقى، والحوافز، وفرص التدريب والتطوير، يشكّل ضرورة لتنمية شعور العاملين بالإخلاص وتعزيز ثقفهم بالإدارة. وتخلص هذه الورقة العلمية أيضًا إلى أهمية تبني أنماط قيادة إنسانية داعمة، ترتكز على التعاطف والتكمين والدعم النفسي والمهني، لما لها من أثر مباشر في تعزيز السعادة التنظيمية ورفع رأس المال النفسي للعاملين في المدارس. كما يتضح أن استخدام برامج أو وحدات تُعنى بالسعادة المهنية يمكن أن يوفر إطاراً مؤسسيًا مستداماً لرعاية رفاهية العاملين والحد من ضغوط العمل. وبالنظر إلى الارتباط الوثيق بين السعادة التنظيمية والأداء الوظيفي، تؤكّد الورقة أن الاستثمار في تعزيز السعادة المهنية ليس جانباً ثانوياً، بل هو خيار استراتيجي يسهم في تحسين جودة الأداء، وزيادة الاستقرار الوظيفي، ورفع فاعلية المؤسسات التعليمية في تحقيق أهدافها التربوية.

المراجع

1. أبو إرمليه، ميساء شعبان. (2025). السعادة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية. مجلة الدراسات الإستراتيجية والبحوث السياسية، مج 4، ع 1، 37 - 61.
2. الأسمري، 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 الخيرية 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 المواطن التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. إبداعات تربوية، 28(1)، 117-144.

5. السيلاوي, 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(72)، 2، 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 التعليم في مدينة العين.
7. العربي, دلال. (2021). السعادة المؤسسية في الإدارات العامة للتّعلم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين والمشرفات. *مجلة العلوم التّربوية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية* العدد 27 م 1.
8. العقيلي, رجب. (2025). إشكالية السعادة كنظريّة أخلاقيّة عند فلاسفة الإسلام. *مجلة المختار للعلوم الإنسانية*. العدد 1 المجلد 43
9. القبّي, أبو زيد بن محمد. (2023). مفهوم السعادة وقواعدها في الإسلام دراسة عقديّة. *المجلة العلمية لكلية أصول الدين والدعوة بالزقازيق*, 35(3), 1300-1227.
10. المصري, مروان وليد. (2020). درجة توافق مهارات القيادة الناعمة لدى مديريات المدارس الحكومية بمحافظة خان يونس وعلاقتها بمستوى السعادة التنظيمية في مدارسهن . *مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التّربوية*. مج. 3، ع. 4، يونيو 2020. ص ص. 67-1. 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.