السَّعَادَة المهنيَّة
مُسْتَقْبَل المُنَظَّمَات

يَحيَى السَّيّد عُمَر

نَمـاء الإعلاميَّة
Namaa Media

السَّعَادَة المهنيَّة

مُسْتَقْبَل المُنَظَّمَات

يَحيى السَّيّد عُمَر

الطَّبعة الأُولَى

1447هـ - 2025م

السَّعَادَة المهنيَّة

مُسْتَقْبَل المُنَظَّمَات

يَحيى السَّيّد عُمَر

الطَّبعة الأُولَى

1447هـ - 2025م

اسم الكتاب	السَّعَادَة المهنيَّة.. مُسْتَقْبَل المُنَظَّمَات
اسم المؤلف	يَحْيَى السَّيِّد عُمَر
الطَّبعة الأولى	1447هـ - 2025م
رقم ترخيص المطبوعات	2025-134-003060
رقم الإيداع المحلي	2025/487
رقم الإيداع الدولي	9789927194009
حُقوق الملكيَّة الفكريَّة	جميع الحقوق محفوظة للمؤلف
دار النشر	نَمــاء الإعلاميَّة Namaa Media الدوحة، قطر
للتواصل مع دار النشر	info@namaamedia.com www.namaamedia.com +974 44814075
للتواصل مع المؤلف	www.yahyaomar.com yahya@yahyaomar.com @yahyaomarYO /yahya-sayed-omar-5733a2141

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾

[سورة طه: آية: 114]

اللهم لك الحمد أكمله..

ولك الثناء أجمله... ولك القول أبلغه..

ولك العِلم أحكمه... ولك السلطان أقومه.. ولك الجلال أعظمه.

الحمد لله بما اختصَّ به عباده من سَمْع وأبصار وأفئدة، وبما هيَّأ لهم من صُنوف العِلْم، وبما أعانهم به على توثيق خطابهم على وجهٍ يرضاه..

حمدًا كثيرًا طيبًا مباركًا فيه؛ كما يَلِيق بجلاله ومقامه، وثناءً عليه، وهو أهلٌ لعظيم الثناء والمجد والحمد.

وصلِّ اللهم على المبعوث رحمةً للعالمين؛ نبينا محمد،

وعلى آله وصحبه أجمعين في الأولين والآخرين،

وفي الملأ الأعلى إلى يوم الدين.

شُكر وعِرْفان

ما وُفِّق سَعْيي واجتهاد وبَحْث إلّا بفَضْل الله ومنّته؛
فالحمد لله أولاً وآخرًا؛ أنْ أيَّدنا بنِعَمه..

وصادق الشكر، وعظيم الامتنان، لمن أسدى إليَّ المشورة، وأعانني
لإتمام هذه الدراسة..

ولأساتذتي الكرام، ولمن أشار إليَّ بنُصْح أو فكرة؛
إقرارًا بفَضْلهم ودَوْرهم..

فجزاهم الله خيراً، وأعلَى مقامهم.

أُهدي هذا الكتاب

إلى **والدي** -رحمه الله-، وإلى **والدتي**..
صاحبَي الفضل، وأبلغ الأثر في سابق محطّات حياتي وقادمها..

إلى **زوجتي**..
رفيقة الدرب، أمانة الله عندي ووصية رسوله.

وأبنائي..
حصاد العمر، وقُرَّة العين..
في حِفْظ الله وكلاءته.

مُقَدّمَة

في ظلّ التحوُّلات المتســارعة التي يشهدها العالَم اليوم؛ أصبحت بيئة العمل واحدةً من أكثر الســاحات تأثرًا بالتغيُّرات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية. ولم يَعُد من الممكن الحديث عن تطوير المؤسســات أو ضمان استمراريتها من دون التطرُّق إلى العوامل النفســية والاجتماعية التي تُؤثِّر في أداء المُوظّفين ومشــاركتهم الفاعلة. وفي طليعة هذه العوامل برز مفهوم الســعادة المهنية باعتباره ليس مجرد رفاهية تنظيمية أو توجُّهًا حديثًــا في إدارة الموارد البشرية، بل بوَصْفه ركيزة إستراتيجية لإعادة صياغة العلاقة بين المؤسسة وأفرادها، وتحقيق التوازن بين متطلبات الإنتاج واحتياجات الإنسان.

السعادة المهنية لا يمكن فَصْلها عن مفهوم السعادة في إطارها العام؛ فهي جزء أصيل منها. وعليه وكما أنّ الســعادة تُعدّ غايةً للإنسان وأداةً لبلوغ حياة هادئة مطمئنة؛ فالأمر ذاته ينســحب على المنظمات، بمعنى أن السعادة المهنية مُوجِّه مُهِمّ لأنشطة المُنظّمات، ومُرشِــد لها في تحفيز المُوظّفين وبناء بيئة عمل تنافسية تنتقل العلاقة في ظلهــا من رئيس ومرؤوس إلى بيئة تنظيميــة مَرِنة قادرة على دَفْع العاملين لتقديم أفضل ما لديهم.

لقد تجاوزت "السعادة في العمل" كونها ترفًا إداريًّا أو رفاهية تنظيمية، لتتحوَّل إلى أحد المفاتيح الجوهريــة في تعزيز الإنتاجية، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، ورفع درجات الالتزام والانتماء. والموظف السعيد هو الأكثر فاعلية، والأكثر ابتكارًا في حلّ المشكلات. والمؤسسات التي تحتضن هذا النَّهْج وتُطبّقه عمليًّا، لا تُحقِّق فقط بيئة عمل صحية، بل تبني لنفسها موقعًا تنافسيًّا قويًّا في المستقبل.

ومن هذا المنطلق، يُطرَح في الكتاب تساؤل جوهري: كيف يمكن للمنظمات أن تُوازن بين الأهداف الاقتصادية والاحتياجات الإنسانية؟ والإجابة تبدأ من الاعتراف بأنَّ السعادة المهنية ليست هدفًا منفصلاً عن أهداف المؤسسة، بل هي مسار إستراتيجي لتحقيق هذه الأهداف؛ وذلك لأن الفرد الذي يشعر بالتقدير والدعم والتمكين يصبح أكثر استعدادًا لبذل الجهد، والمساهمة في تطوير المؤسسة، وتحقيق رؤيتها وأهدافها.

وانطلاقًا من أنّ سعادة الأفراد حقّ أصيل، وأن المنظمات الناجحة هي التي تَعي هذا الحق وتتبنَّاه في قلب ثقافتها؛ فإن هذا الكتاب يُشكِّل دعوةً صريحةً لإعادة التفكير في طبيعة العلاقة بين المُوظّف والمؤسسة، وبين الإنتاج والسعادة، وبين الرؤية الإستراتيجية والقِيَم الإنسانية.

نأمل أن يُسهم هذا العمل في إلهام التحوُّل المطلوب، وأن يكون دافعًا لمزيد من الاهتمام بهذا المجال الذي سيُحدّد بلا شك مستقبل المنظمات في العقود القادمة.

د. يحيى السيد عمر
الدوحة، يونيو 2025

الفصل التمهيدي

منذ بَدْء الخَليقَة والإنسان يَسْعى للوصول إلى السَّعَادَة، فهي حاجة فطْريَّة ومَطْلب إنســـانيّ، ومُنتَهى الغايات، وهي تَساؤُل أزَليّ خُلِق مع الإنسان، وسَعَى للوصول إليها بكلّ الطرق. وانشـــغل الناس قديمًا وحديثًا بمفهوم الســـعادة، وتســـاءَل كثيرٌ من الفلاسفة والمُفكّرين والشُّعراء، عن معنًى جَامع مَانع لمفهوم السعادة، وفيما تتمثَّل، وكيف تتحقَّق، ولكنّ بعضهم عبرَّ عن عدم توصُّله إلى هذا المعنى الجامع.

ولعلّ سرّ السَّـــعَادَة يَتمثَّل في كونها لا نهائيَّة، لا يمكن جَمْعها وتأطيرها في كلمات، فالشَّاعرة نازك الملائكة[1] تقول في هذا الشأن:

قد بحثنا عن السَّعَادَة لكن ... ما عثرنا بكوخـــها المسحـور
أبدًا نســأل الليالي عنهـــا ... وهي سرّ الدنيا ولُغز الدُّهُور[2]

ولكن بلوغ السَّـــعَادَة ليس بالمشروع السَّهل والهَيّن، فهذا المفهوم يُمكن وَصْفه بالسَّهْل الممتنع، فعلى الرَّغْم من وُضُوحه وبساطته والتصاقه التَّامّ بالحياة؛ إلَّا أنّ بُلُوغه دونه عَقَبـــات وتَحدّيات عدَّة، فبنظرة فَاحصَة على الحيـــاة الاجتماعيَّة والتَّنظيميَّة يمكن ملاحظة تَعاسَـــة تَغْزُو العَالَم، مُجتَمَعاتٍ وأُسَرًا ومُنَظَّمَات، فما أسهل رَصْد مُؤشّرات للتَّعاسَة؛ في مُعَدَّلات الانتحار والتَّفَكُّك الأُسَريّ وبيئات عمل باتت أشْبَه بالقيود، ودُوَل غَارقَة في مظاهر التَّعاسَـــة، كلّ هذا يُؤكّد أنّ السَّعَادَة ذاك المفهوم البسيط بعيدة عن

1. نازك الملائكة: (1923 – 2007م)، شـــاعرَة عراقيَّة، وُلدت في بغداد في بيئة ثقافيَّة؛ لأُمّ شـــاعرة وأب كاتب، وتخرَّجت في دار المُعلّمين العالية عام 1944م، ثم التحقت بمعهد الفنون الجميلة، وتخرَّجت في قسم الموسيقى عام 1949م، وفي عام 1959م حصلت على شهادة ماجستير في الأدب المقارن من جامعة ويسكونسن-ماديسون في الولايات المتَّحدة الأمريكيَّة، وعُيّنت أســـتاذة في جامعة بغداد وجامعة البصرة، ثم جامعة الكويت، عاشـــت في القاهرة منذ 1990م في عُزْلَة اختياريَّة وتُوفّيت بها في 20 يونيو 2007م عن عمر ناهز 83 عامًا؛ يعتقد بعض النُّقَّاد أنَّها أوَّل من كتب قصيدة تِفعيلة مســـتوفية شروطها، وذلك في قصيدتها "هل كان حبًّا؟" والتي نظمتها عام 1947م. للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/OueB2
2. البحث عن السَّعادَة، الديوان، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/B4Pmq

المنـــال، وبلوغها لا يَتمّ إلَّا من خلال جهـــودٍ مُكثَّفَةٍ ومُنَظَّمَةٍ، وبناءً على إستراتيجيَّات وسياسات وبَرامج مُخَطَّط لها بدقَّة.

وقد انســـحب الاهتمام المُتزايد بالسَّعَادَة على بيئة الأعمال، وإن كان ذلك في مَراحل مُبكِّرَة من القرن العشرين، ولم يَظْهر دَوْر السَّعَادَة في العَمَل بشكلٍ صَريح ومُباشر، بل تَدرَّج في مفاهيم ذات صلَة غير مُباشرَة بالسَّعَادَة، وذلك من خلال الاهتمام بالجَانب الإنسانيّ في الإدارة، فبعدما ســـادت الإدارة العلْميَّة لعقودٍ طويلةٍ في العَمَل الإداريّ، بدأت مدرســـة العلاقات الإنســـانيَّة[1] في الإدارة والمَدْرسة السّلوكيَّة[2] في علْم النَّفْس بالظُّهُور، وهذه العلوم شـــكَّلت الإرهاصات الأُولَى لظهور مَفْهوم السَّعَادَة في العَمَل أو السَّـــعَادَة المهنيَّة، ففي هذه المراحل المُبكّرَة تَمّ الاهتمام بالجانب النَّفسيّ والإنسانيّ لبيئة العَمَل، وهذا ما يتقاطع بشكلٍ ما مع مفهوم السَّعَادَة المهنيَّة.

وانطلاقًا من أهمية هذا الموضوع يأتي هذا الكتاب ليُعالج فِكْرته الأساســـية؛ والتأكيد على أهمية التَّعَامُل مع السَّعَادَة المهنيَّة على أنَّها فلسفة إداريَّة ومَنْهج عَمَل تنظيميّ.

وقبل دخول الكتاب في تَحْليله المنهجيّ يسعى لتَحْديد مفهوم السَّعَادَة بدقَّة من مَنْظُور فلســـفيّ وإداريّ ولُغويّ، وتحديد مُرْتَكَزَات وأُسُس فلسفة السَّعَادَة، فما أكثر المُنَظَّمَات السَّـــاعية للسَّـــعَادَة! وما أقلّ مَن بَلَغَها! فليس كلّ سَعْيٍ للسَّعَادَة انتهى بالنَّجاح، لذلك

1. مدرسة العلاقات الإنسانيَّة: تُعدّ إحدى النَّظريَّات الإداريَّة التي ظهرت كردَّة فعْل على المدارس الإداريَّة في القرن التَّاسع عشر، وهي المدرسة العلميَّة والبيروقراطيَّة والتقسيم الإداريّ، وهذه النَّظريَّات كانت تَعتقد أنّ الحافز المادّيّ هو المسؤول والمسيطر على العَاملين، وأنَّه لا يوجد تأثير حقيقيّ للحَوافز المعنويَّة، والظُّهور الأوَّل لهذه المدرسة كان عام 1930م، وتعتقد هذه المدرســـة أنّ العامل لا يُنْتِج ولا يَعْمل بشـــكلٍ مثاليّ ما لم يَشْـــعُر بإنسانيَّته في محيط عمَله، وأنّ العلاقات الاجتماعيَّة داخل العمل والتَّحفيز المعنويّ أهمّ من الحافز المَاديّ، والمُؤسّـــس الفعْليّ لهذه المدرســـة هو التون مايو، والذي قام بعدَّة تجارب إداريَّة تُعرَف بتجارب هاوثورن نســـبة لمصنع هاوثورن، للمزيد: مدرســـة العلاقات الإنســـانيَّة، جامعة محمد لمين دباغين، الجزائر، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/LyCmS
2. المدرســـة السُّـــلُوكيَة: إحدى نظريَّات علْم النَّفْس الحديث، تأسست عام 1912م على يد عالم النَّفْس الأمريكيّ واطسن، من مُرتَكزات النَّظريَّة التَّمركُز حول مفهوم السُّـــلوك من خلال عَلَاقته بعلْم النَّفْس، والاعتماد على القياس التَّجريبيّ، وعدم الاهتمام بما هو تَجْريديّ غير قابلٍ للملاحظة والقياس، للمزيد: نَظريَّات التَّعلُّم، المدرســـة السُّـــلُوكية، موقع تعليم جديد، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/pZySm

يسعى الكتاب لتحديد مَنهجيَّات العَمَل الإداريَّة والتَّنظيميَّة اللَّازمة لبلوغ السَّعَادَة في العَمَل، ودراسة العَقَبَات والتَّحدّيات المُرافقَة لهذا السَّعْي.

الإشكاليَّة البحثيَّة

اتّساقًا مع ما سبق؛ فإنّ إستراتيجيَّة الإدارة بالسَّعَادَة تكتسب أهمّيَّة خاصَّة في الإدارة الحديثة وفق المعايير المعاصرة، والَّتي تُركّز بشكلٍ أساسيّ على دعم الأمور النَّفْسيَّة والاجتماعيَّة للمُوظَّفين أنفسهم؛ حيث إنّ سعادة المُوظَّفين، تُؤَثّر عليهم بشكلٍ إيجابيٍّ في زيادة الإنتاجيَّة وزيادة الكفاءة والأداء الوَظيفيّ، الأمر الَّذي يمكن أن يَتَحَقَّق عبر وسائط مَعرفيَّة وخبرات معيشيَّة مُتَعَدّدَة، أهمّها الإرادة الحُكُوميَّة نفسها في صُنْع تلك السَّعَادَة، وبطبيعة الحال، رغبة المُوظَّف نفسه في الحصول على السَّعَادَة ذاتها.
فَكُلَّمَا انتشرت السَّعَادَة بين المُوظَّفين قلَّت إمكانيَّة وجود تسرُّب وَظيفيّ أو تَدَنٍّ في الإنتاج وسوء المستوى، وقلّ كذلك كلّ ما يَتَعَلَّق بالفساد الإداريّ في المجتمع، والعكس صحيح؛ هذه الحقيقة توضّح الأثر الإيجابيّ لصناعة ونشر السَّعَادَة في المُؤَسَّسَات الحُكُومَيَّة. وهو ما يجعل الأمم المُتَقَدّمَة تَهتَمّ بتنمية السَّعَادَة في مجتمعاتها لأقصى حدٍّ ممكن، بينما يُلاحَظ انخفاض تلك المُعَدَّلات في بعض الدُّوَل المتخلّفة، وحتى الَّتي تُوصَف بالنَّامية، وعدم الاكتراث بتنميتها، بل قد يوجد فيها ما يجعل تلك السَّعَادَة مَحَلّ شَكّ، ويجعلها في حالة انخفاض وتدهور مُتَوَاصلَيْن؛ الأمر الَّذي يُكَرّس للتخلُّف الإداريّ والمُجْتَمَعيّ على حدٍّ سواء.

من خلال النّقَاط سالفة الذّكْر، تبرز إشكاليَّة دراسة صناعة السَّعَادَة في المُنَظَّمَات، من خلال إبراز ماهيَّة المشكلات والمُعَوّقَات الَّتي تقف أمام تَطَوُّر تلك السَّعَادَة، والجهود المبذولة الَّتي تقوم بها بعض الحُكُومَات العربيَّة للتعاطي الإيجابيّ مع هذه القضيَّة الإنسانيَّة ذات البُعْد الاجتماعيّ البنّاء.

وتتمحور الإشكاليَّة الرَّئيسَة للدّرَاسَة حول جدليَّة العَلاقَة بين تحسين الأداء، وزيادة مستوى رفاهية الدَّوْلَة من جهة، وعمليَّة صناعة السَّعَادَة لدى المُوظَّفين من جهة

أخرى، فهناك عناصر كثيرة لا شَكّ تساعد على رفاهية الشُّعُوب؛ أبرزها بالطبع عمليَّة صناعة السَّعَادَة، وهو ما يُعَدّ إشكالًا من ناحية المفهوم، ومن حيث التعريف والمُحَدّدَات والمحفّزات والمُعَوّقَات والأُطُر المحيطة بصناعة السَّعَادَة للمُوظَّفين، لا سيَّمَا على الصعيد العربيّ؛ حيث تبرز معضلة انخفاض منسوب السَّعَادَة، وهو الأمر الَّذي يحتاج إلى جهود حثيثة وجَادَّة للعمل على رفع مستوى هذا المنسوب إلى الآفاق المطلوبة.

لذلك تسعى هذه الدّراسَة إلى الإجابة عن تساؤل بَحْثيّ رئيس يَتَمَثَّل في جدَالات الكَيْفيَّة والماهيَّة، مفاده؛ **كيف يمكن إدارة عمليَّة صناعة السَّعَادَة لدى مُوظَّفي الدَّوْلَة؟ وما هي مفردات تلك السَّعَادَة وأُطُرهَا وأدواتها وأطرافها الفاعلة؟ وما هي عناصر صناعة ونشر السَّعَادَة بين المُوظَّفينَ؟**

هذه الإشكاليَّة البحثيَّة هي محور بناء وتصميم هذا الكتَاب؛ من حيث تحديد الأهداف المطلوبة منه، ومقتربه البَحْثيّ الملائم، وتقسيمه المباحثيّ المتسلسل.

تساؤلات الدّراسَة

تثير الإشكاليَّة البحثيَّة الرئيسة للكتَاب عددًا من التساؤلات الفرعيَّة، **ولعلّ أبرز هذه التساؤلات ما يلي:**

- ما مفهوم السَّعَادَة؟ وما مسار تطوُّره التَّاريخيّ الفَلسفيّ والحَضاريّ؟
- ما خصائص السَّعَادَة في إطارها العامّ والمُؤَسَّسيّ؟
- ما دَوْر الحُكُومَات والمُنَظَّمَات في بلوغ مرحلة السَّعَادَة في العمل؟
- ما أهمّ العَقبَات التي تُواجه المُنَظَّمَات في سَعْيها لبلوغ السَّعَادَة؟
- من هُمْ الفاعلون الأساسيُّون في عمليَّة صناعة السَّعَادَة عند مُوظَّفي الدَّوْلَة بالمَنْطقَة العربيَّة؟
- ما الدَّوْر المُقْتَرَح للمُؤَسَّسَات والقيَادَات العليا والتَّنفيذيَّة في صناعة السَّعَادَة لدى المُوظَّفينَ؟

- ما أثر سعادة الفَرْد على الأُسرة والمجتمع؟
- ما العَلاقَة بين السَّعَادَة المهنيَّة ومُعَدَّلات الإنتاجيَّة؟
- ما دَوْر المُوظَّف في برامج السَّعَادَة المهنيَّة؟
- ما دَوْر القوانين والتَّشريعات في تعزيز واقع السَّعَادَة في المُنَظَّمَات؟
- ما أهمّ مَصادر السَّعَادَة؟
- هل السَّعَادَة ذات منشأ داخليّ أم خارجيّ؟
- ما خصائص الشَّعْب السَّعيد؟
- ما عَلاقَة الرّضَا الوَظيفيّ بالسَّعَادَة المهنيَّة؟
- ما المُرتَكَزَات الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة للسَّعَادَة المهنيَّة؟
- ما التَّحدّيات والعَقَبَات التي تُواجه المُنَظَّمَات خلال سَعْيها للسَّعَادَة؟
- ما هي آثار غياب صناعة السَّعَادَة عند المُوظَّفينَ؟
- ما أهمّ التَّجارب الدّوليَّة في مجال السَّعَادَة على مستوى الحُكُومَات والمُنَظَّمَات؟

أهمّيَّة الدّراسَة

تكتسب الدّراسَة أهمّيتها من أهمّيَّة مفهوم السَّعَادَة في العَمَل كمنهج إداريّ وفلسفة تنظيميَّة، وهو ما مَهَّد بشكلٍ تدريجيّ لظهور مفهوم الإدارة بالسَّعَادَة. وبشكلٍ عامّ فإنّ أهمّيَّة الكتَاب تظهر من خلال مستويين؛ نظريّ أكاديميّ، وتطبيقيّ عمليّ، **وفيما يلي تبيان لكلا المستويَيْن من الأهمّيَّة:**

الأهمّيَّة الأكاديمية

- يُعَدّ الكتَاب محاولةً تحليليَّة لدراسة أبعاد ومرتكزات مفهوم "صناعة السَّعَادَة" في المُنَظَّمَات، وتحديد مُختلف الجوانب النَّظريَّة ذات الصّلة بهذا المفهوم، ودراسة التَّقاطُعات الممكنة مع مفهوم السَّعَادَة في علْم النفس والفلسفة.
- التأصيل المفاهيميّ لعمليَّات صناعة السَّعَادَة ودورها في التنشئة والإصلاح الإداريّ على كافَّة المستويات التنظيريَّة.

- دَعْم الدّراســـات الأكاديميَّة في مجال السَّعَادَة والسَّعَادَة المهنيَّة، لا سيَّما في شقّها العربيّ؛ كون هذه الدّراسات تُعدّ نَادرةً ومحدودةً.
- ضرورة دراسة مفهوم السَّعَادَة المهنيَّة انطلاقًا من منهج علْميّ قويم.
- ضرورة الفَصْل الأكاديميّ بين مفهوم السَّعَادَة في إطارها العامّ ومفهوم السَّعَادَة المهنيَّة، خاصَّةً أنّ العديد من الدّراسَـــات والكُتُب والأبحاث لا تُقدّم فصلًا مَنهجيًّا بين هذَيْن المفهومَيْن، ما ينعكس سلبًا على مُخْرَجَات الأبحاث.
- دراسة مفهوم السَّعَادَة المهنيَّة كمفهومٍ إداريّ عامّ، بعيدًا عن التَّخْصيص، فالعديد من الدّراســـات والكُتُب تعتمد على التَّخصُّص القطاعيّ، وهو ما يُؤدّي إلى نتائج بحثيَّة تشمل هذه القطاعَات فقط.
- ضرورة مُعالَجَـــة ظَاهرة التَّحيُّز الثَّقافي في مفهوم السَّـــعَادَة المهنيَّة، وذلك كون غالبيَّة الأبحاث الأكاديميَّة في مجال السَّـــعَادَة والسَّعَادَة المهنيَّة ذات منشأ غربيّ، وتتناسب مع الثَّقافة الغربيَّة مع ابتعاد وَاضح عن الثَّقافة الشَّرقيَّة.

الأهمّيَّة العَمَليَّة

- تحليل أبعاد عمليَّة صناعة السَّعَادَة ومراحلها التَّطبيقيَّة والجهات الفاعلة المنخرطة فيها، بشكلٍ ينطلق من واقع المجتمع وقضاياه المختلفة.
- دَعْم برامج السَّـــعَادَة لدى المُنَظَّمَات والحُكُومَات؛ من خلال تَقديم رُؤًى نظريَّة قَابلَة للتَّطبيق في مختلف البيئات الإداريَّة.
- دراســـة وتحليل التَّجارب الدّوليَّة الرَّائدة في مجال السَّعَادَة المهنيَّة، وتحديد نقاط ضَعْفها وقُوّتها؛ بحيث تكون هذه الدّراسَـــة والتَّحليل مدخلًا رئيسًا لدَعْم تجارب المُنَظَّمَات والحُكُومَات في مجال تعزيز واقع ومُؤشّرات السَّعَادَة في العمل.
- دراســـة وتحليل أهمّ العَقَبَات والتَّحدّيات التي تُواجه المُنَظَّمَات والحُكُومَات في سَعْيها للسَّعَادَة، وتقديم مُقترَحات عَمليَّة لمُواجَهَة هذه التَّحدّيات.

أهداف الدّراسَة

تسـعى الدّراسَـة عبر مقترباتها النظريَّة وأُطرُها التَّطبيقيَّة وتساؤلاتها البحثيَّة الرئيسـة والمُتَفَرّعَة، إلى تحقيق جملة من الأهداف البنيويَّة المُتَمَاسكَة، والَّتي تؤول في الأخير إلى تقديم عدَّة مُخْرَجَات تحليليَّة تَتَعَلَّق بالنقاط التَّاليَة:

- تحديد مفهوم صناعة السَّعَادَة وأهَمّيَّتها.
- تحديد العوامل المُؤَثّرَة على صناعة السَّعَادَة المهنيَّة.
- تحديد المُعَوّقَات الَّتي تقف عَقَبَة في طريق تحقيق السَّعَادَة المهنيَّة.
- تعيين الفاعلين الأصليّين في عمليَّة صناعة السَّعَادَة، ودور كلٍّ منهم.
- إبراز دور الحُكُومَات والقيَادَات العليا والتَّنفيذيَّة في صناعة السَّعَادَة.
- تحديد الآثار الخطيرة لغياب السَّعَادَة عن الإدارات العربيَّة المختلفة.
- وضع إسـتراتيجيَّة منهجيَّة فعَّالة للعديد من مُؤَسَّسَات الدَّوْلَة الرسميَّة والمجتمعيَّة لبناء منظومة فاعلة لصناعة السَّعَادَة المهنيَّة.
- الفَصْل المفاهيميّ بين مفهوم السَّـعَادَة في العَمَل والمفاهيم الأخرى الشَّبيهة، كمفهوم الرّضَا الوَظيفيّ والرَّفاهيَة العاطفيَّة والالتزام التَّنظيميّ وغيرها من المفاهيم ذات الصّلة.

الدّرَاسَات السَّابقَة

ثمَّة مجموعة من الدّرَاسَـات السَّابقَة الَّتي تناولت بالرَّصْد والتحليل مفهوم السَّعَادَة لدى المُوظَّفين وإستراتيجيَّات وأُطُر صناعة السَّـعَادَة، والآثار السَّـلبيَّة لغياب ذلك العنصر المُهمّ، وقد عُنيَتْ دراسـات عدَّة بمناقشة إحدى أو بعض هذه القضايا المُهمَّة المطروحة أعلاه، والَّتي وردت سـلفًا بين طيَّات الصفحات السَّـابقَة من مُقَدّمَة هذا العَمَل البحثيّ، **وبشكلٍ عامّ يمكن الإشارة إلى بعض من هذه الدّرَاسَات السَّابقَة وفقًا للتصنيف التَّالي:**

دراسات السَّعَادَة لدى المُوظَّفين.. المفهوم والصّنَاعَة:

تناولت هذه الفئة من الدّرَاسَـــات السَّابقَة المندرجة تحت هذا الاتجَاه قضايا السَّعَادَة عند المُوظَّفين من حيث التعريفات المفاهيميَّة والأهمّيَّة والتأصيل النَّظَريّ والتطبيقيّ، والسّيَاقَات الفاعلة في عمليَّة صناعة السَّعَادَة، **ومن أبرز هذه الدّرَاسَات ما يلي:**

- **كتاب آني ماكي 2017م بعنوان " كيف تكون سعيدًا في العَمَل: قوَّة الأمل والهدف والصداقة"[1].**

اهتمّ هذا الكتَاب بشـــكلٍ رئيسٍ بتَحْليل البيئة الدَّاخليَّة في المُنَظَّمَات، وأثَرها على سَـــعادة المُوظَّفين، مع التَّركيز على فرَق العَمَل كعنصرٍ رئيسٍ في السَّـــعَادَة، كما تنـــاول الكتاب تَحليل العَلاقَة التَّفاعُليَّة بين المُوظَّف وبيئته التَّنظيميَّة، ودَوْر القيَم الشَّـــخصيَّة الإيجابيَّة في دَعْم سياسات وإستراتيجيَّات المُنَظَّمَات لتحقيق السَّعَادَة المهنيَّة؛ وتوصَّل الكتاب إلى أنّ مَهمَّة تحقيق السَّـــعَادَة في العَمَل لا تقع على عاتق المُنَظَّمَـــة وإدارتها العُلْيَا فقط، بل هـــي مَهمَّة مشتركة بين المُنَظَّمَة والعَاملين فيها على مُختَلَف مســـتوياتهم الإداريَّة؛ إضافةً لأهمّيَّة دَمْج أهداف العَاملين بأهداف المُنَظَّمَة.

- **دراسة باســـل علاء الدين "تقييم مُستوى الرّضَا الوَظيفيّ في المصارف الخَاصَّة، دراســـة مَيدانيَّة على المصارف الخاصَّة في مَدينة دمشَـــق" 2017م[2].**

هدفت هذه الدّراسَة إلى تقييم واقع الرّضَا الوظيفيّ، وحدَّد البَاحث أربعة مُؤشّرات لقياس مُســـتوى الرّضَا الوَظيفيّ لدى العَاملين في هذه المَصارف، وهي: ظُروف العَمَل، الاستقرار الوظيفيّ، الشُّـــعور بالعَدالة، والرواتب والأُجور، وقام البَاحث

1. McKee, Annie. How to Be Happy at Work: The Power of Purpose, Hope, and Friendship, Harvard business review press, 2017, united states of america.
2. علاء الدين، باســـل. " تقييم مســـتوى الرّضَا الوَظيفيّ لدى العاملين في المصارف الخاصَّة، دراســـة ميدانيَّة على المصارف الخاصَّة في دمشق" مَجَلَّة جامعة البعث، أبريل 2017م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/29PMS

بتوزيع استبانة على عَيّنَة عَدد أفرادها 66 مُوظفًا، وكان عَدد عبارات الاستبانة 18 عبارة مُوجَّهَة لقياس مُؤشّرات الرّضَا الوَظيفيّ، وأَفْضَت نَتَائج الدّراسَة إلى وُجود الرّضَا الوَظيفيّ عَن ظُروف العَمَل والاستقرار الوَظيفيّ والشُّعور بالعَدالَة، ولم يَجد البَاحث وجود مُؤشّرات للرّضَا الوَظيفيّ عن الرَّواتب والأُجور.

ومن المُلاحَظ هنا أنّ الدّراسَة لم تُقدّم فصلًا واضحًا بين مفهومي السَّعَادَة والرّضَا الوظيفيّ، فعَلى الرَّغْم من أنّ الرّضَا يمكن اعتباره إحدى درجات السَّـــعَادَة إلَّا أنَّه مُختلف عنها من حيث الدّلالة اللُّغويَّة والاصطلاحيَّة.

- **دراسة رولا المعايطة وصالح الحموري 2016م، "السَّعَادَة المُؤَسَّسيَّة، سعادة المُوظَّفين والطَّاقَة الإيجابيَّة في بيئة العَمَل"[1].**

تناولت هذه الدّراسَـــة تحليل العَلاقَة بين ســعادة المُوظَّـفين ومُؤشّرات الإنتاج والإنتاجيَّة في العَمَل، كما اهتمَّت بدراســة وتحليل انعكاس السَّـــعَادَة في العَمَل على أداء المُنَظَّمَات في سُـــوق المُنافَسَة، وانعكاس الطَّاقة الإيجابيَّة في بيئة العَمَل الدَّاخليَّة على قُدْرة المُنَظَّمَات على النُّمُوّ وعلى زيادة حصَّتها السُّـــوقيَّة، وفي دَعْم صُورتها الذّهنيَّة وسُـــمْعتها المُؤَسَّسيَّة، فوفقًا لهذه الدّراسَة فإنّ برامج وسياسات إسعاد العَاملين تُحَقّق المنفعة للعاملين وللمُنَظَّمَات.

- **دراســـة بايك كيو جو وإنســـوك لي 2016 بعنوان " السَّعَادَة في العَمَل.. المشاركة والرّضَا والرَّفاهيَة الشَّخْصيَّة" [2].**

تناولت هذه الدّراسَة آثار الدَّعْم التَّنظيميّ المدروس، وكذلك الدَّعْم النفسيّ المُقَدَّم للمُوظَّفين في بيئة العَمَل على تحقيق السَّـــعَادَة المهنيَّة، كما تناولت الدّراسَة أيضًا

1. المعايطة، رولا وصالح الحموري، السَّـعادَة المُؤَسَّـسيَّة. سـعادة المُوَظَّفين والطَّاقَة الإيجابيَّة في بيئة العمل، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع، دبي، الطبعة الثانية، 2016م.
2. Baek-Kyoo Joo and Insuk Lee, Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being, Research gate, 2016.

تــأثير هذا الدَّعْم على تحقيق الرّضَا الوَظيفيّ والرَّفاهيَة الشَّـــخْصيَّة للمُوظَّفين، واســـتخدم الباحثان منهج المَسْح في هذه الدّراسَة، وقد تمّ جمع البيانات من 550 مُوظَّفًا باســـتخدام استمارة اســـتبانة لجمع البيانات من المبحوثين، وقد توصَّلت الدّراسَـــة لعدد من النَّتَائج أهمّها؛ أنّ الدَّعْم الَّذي يُحقّق الرّضَا الوَظيفيّ ينتج عنه مشـــاركة المُوظَّفين في بيئة العَمَل، وكذلك تحقيق الرَّفاهيَة الشَّخْصيَّة لهم، وأكَّدت نتائج الدّراسَـــة أيضًا أنّ إدارة الموارد البَشَريَّة بالمُنَظَّمَة يُمكنها تحقيق السَّـــعَادَة المهنيَّة للمُوظَّفين، وأنَّه تُوجَد عَلاقَة ديناميكيَّة بين الرّضَا الوَظيفيّ وبين المشاركة في العَمَل وبين الرَّفاهيَة الشَّـــخْصيَّة؛ حيث تنعكس سعادة المُوظَّفين في العَمَل على رفاهيتهم الشَّخْصيَّة.

- **دراسة كريستينا كيركندال 2013م بعنوان "صياغة العَمَل: السَّعْي لتحقيق السَّعَادَة في العَمَل"[1] .**

تناولت هذه الدّراسَة البحث في مُسَبّبَات الرّضَا الوَظيفيّ كمدخل للسَّعَادَة المهنيَّة، وما هي الدَّوَافع الَّتي تجعل المُوظَّف يشعر بالرّضَا، وقد توصَّلت الدّراسَة لعددٍ من النَّتَائج؛ من أهمّها: إن اختيار الدَّور الوَظيفيّ من أهمّ مُســـبّبات الرّضَا الوَظيفيّ؛ حيـــث يختار المُوظَّفون الـــدَّور الوَظيفيّ الَّذي يقومون به وفقًا لما يتناســـب مع تخصُّصاتهم ومُؤَهّلاتهم، كما تتناول الدّراسَة البحث في أهَمّ السلوكيَّات المرتبطة بالعَمَل، وأكَّدت أيضًا أنّ صياغة العَمَل ذاتها لها دور مُهمّ كوســـيط شخصيّ مُؤَثّر على تحقيق الرّضَا الوَظيفيّ للمُوظَّفين.

- **دراســـة "الرّضَا الوَظيفيّ بين أعضاء الهيئَة التَّدريســـيَّة في الجامعات الحُكُوميَّة السُّودانيَّة، دراسَة ميدانيَّة" 2012م[2].**

1. Kirkendall, Cristina D. Job Crafting: The Pursuit of Happiness at Work, Doctor of Philosophy, Wright State University, 2016, on the site: https://cutt.us/I32SX.
2. أحمد محمد علي، الطاهر. الرّضَا الوَظيفيّ بين أعضاء الهيئة التدريســيَّة في الجامعات الحكوميَّة الســودانيَّة، دراســة ميدانيَّة، مَجَلَّة العلوم والتقانة، نوفمبر 2012م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/1CukZ

هدَفت هذه الدّراسَــــة إلى تحديد مســــتوى الرّضَا الوَظيفـــيّ لدى أعضاء الهيئة التَّدريســـيَّة في الجَامعات الحُكُوميَّة الســـودانيَّة، إضافَةً إلى اختبار العَلاقَة بين مستوى الرّضَا الوَظيفيّ وبين المُتَغيّرَات المُؤَثّرَة به وهي المُتَغَيّرَات الإداريَّة والنَّفسيَّة والأجُور والحَوافز ومُتَغَيّر التدريب، والتَّعرُّف إلى الأســـباب والعَوامل الَّتي تُؤدي إلى شُـــعور هؤلاء العَاملين بالرّضَا الوظيفي، وقام البَاحث بتوزيع 120 اســـتبانةً تم تحليل 100 منها، وانتَهت هذه الدّراسَـــة إلى مُلاحظة وجود عَلاقَة وتأثير بين كُلٍّ من الرّضَا الوَظيفيّ كمُتَغير تابع والمُتَغَيّرَات الإداريَّة كمُتَغَيّرَات مُســـتَقلَّة، ولَم يجد الباحث مُؤشّرًا للرّضَا الوَظيفيّ فيما يَخُص كُلًّا من المُتَغَيّرَات التَّاليَة: النَّفسيَّة والأجـــور والحَوافز والتَّدريب. وقَدَّمت الدّراسَـــة توصيات بضرورة إيلاء جانب الدَّعم النَّفسيّ والجَانب التَّدريبيّ وجانب التَّحفيز والتدريب اهتمامًا أكثر واختيار الوسائل الَّتي من شَأنها ترميم الرّضَا الوَظيفيّ لدى الجهة المَبحوثَة.

- **دراســـة فتحي محمد موسى 2010م، بعنوان "العلاقات الإنســـانيَّة في المُؤَسَّســـات الصّنَاعيَّة"[1]، ودراســـة منال البـــارودي "الإدارة بالحُبّ والمرح"[2].**

اهتمَّت هاتان الدّراستان بعدد من المَحاور ذات الصّلة بالعلاقات الإنسانيَّة في بيئة العَمَل، ودورها في وجود دافع لدى المُوظَّفين للإنتاج والعَمَل، وبحثت الدّراســـتان العلاقات من منظور علم النفس، بالإضافة إلى مناقشـــة البواعث المَادّيَّة والمعنويَّة للمُوظَّفين، وتناولت الدّراسَتان أيضًا الحديث عن الرُّوح المعنويَّة للمُوظَّفين وكَيْفيَّة تحســـينها، وسيكولوجيَّة الإدارة الرَّشيدة للمُوظَّفين، كما تناولتا أيضًا الحديث عن الصّحَّة النَّفْسيَّة للمرأة العاملة، وللعاملين عمومًا.

1. محمد موسى، فتحي. العلاقات الإنسانيَّة في المُؤَسَّسَات الصّنَاعيَّة، عمَّان، دار زهران للنشر، 2010م.
2. البارودي، منال. الإدارة بالحُبّ والمَرَح، القاهرة، المجموعة العربيَّة للتدريب والنشر، الطبعة الأولى، 2013م.

دراسات الإدارة العربيَّة، القضايا والإشكاليَّات

ويُحَلّل هذا الطَّيْف من الدّرَاسَات قضايا الواقع الإداريّ في المُؤَسَّسَات المختلفة، وأبرز تَحَدّيَاتها وإشكاليَّاتها الكُلّيَّة، وهذه الدّراسات تُعدّ مُهمَّة لموضوع الكتَاب انطلاقًا من فكرة أنّ السَّعَادَة المهنيَّة تُعدّ منهجًا إداريًّا، ولذلك لا بُدّ من دراسة بعض الأبحاث ذات الصّلَة بالقضايا الإداريَّة المُعاصرَة، **ومن أبرز هذه الدّرَاسَات ما يلي:**

- **دراســـة وافية صحراوي 2013م، بعنوان "الثَّقَافَة التَّنظيميَّة وعلاقتها بالضَّغْط المهْنيّ والولاء التَّنظيميّ وفعاليَّة الذَّات لدى إطارات الجامعة الجزائرية"[1].**

  بحثت هذه الدّراسَـــة في عَلاقَة الثَّقَافَة التَّنظيميَّة بالضَّغْط المهْنيّ وفعاليَّة الذَّات والالتزام التَّنظيميّ لدى إطـــارات الجامعة الجزائريَّة، وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدّراسَـــة على المنهج الوصفيّ، وقد توصَّلت الدّراسَة لعددٍ من النَّتَائج؛ أهمّها أنّ قيَم العدل والمكافأة احتلَّت أعلى القِيَم في الإطارات العامَّة للجامعة الجزائريَّة، كما توصَّلت الدّراسَة أيضًا إلى أنّ القِيَم الإداريَّة لها أثر واضح في إدارة المُنَظَّمَات الإداريَّة، فالعدل والمكافأة لهما دور جَيّد في رفع أداء المُوظَّفين، وفي ســـلوكيَّاتهم داخل المُنَظَّمَة وتعاملاتهم مع بعضهم.

- **دراســـة كارول و. إيلس، ترجمة د. محمد عبدالحفيظ يوسف 2009م، بعنوان "مهارات الإدارة للمديرين الجُدُد" [2].**

  ناقشت الدّراسَة دور المديرين الجُدُد في الإدارة والدَّوْر المطلوب من المدير الجَيّد القيـــام به، وتحدَّثت أيضًا عن طريقة التَّوَاصُـــل الفعَّال بين المُوظَّفين والمديرين ومُكَوّنَات الاتّصَال وطُرُقه، وكَيْفيَّة الاتّصال من خلال آليات الاتصال الحديثة مثل

1. صحـــراوي، وافيـــة. الثَّقَافَـــة التَّنْظيميَّة وعلاقتها بالضَّغْط المهنيّ والولاء التَّنْظيمـــيّ وفعاليَّة الذَّات لدى إطارات الجامعة الجزائريَّة، رسالة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الإنسانيَّة والاجتماعيَّة، جامعة الجزائر، 2013م.
2. كارول و. إيلس، ترجمة أ.د. محمد عبدالحفيظ يوسف، مهارات الإدارة للمديرين الجُدُد، الرياض، دار العبيكان، 2009م.

البريد الإلكترونيّ وغيره، كما تَطَرَّقت الدّراسَـــة إلى طُرُق إدارة الأداء، بالإضافة لكَيْفيَّة استخدام أســـلوب التَّحفيز لدعم المُوظَّفين وتشجيعهم على العَمَل، وكذلك أساليب التفويض في العَمَل بهدف التطوير والنُّمُوّ للمُنَظَّمَة ككُلّ، وحَلَّلت الدّراسَة طُرُق التدريـــب الجَيّد بهدف الرَّفْع من مُعَدَّل الأداء، وكيف يُمكن للمدير الجديد تحقيق التطوير المطلوب عن طريق المواقف الخاصَّة له مع المُوظَّفين.

- **كتاب حيدر شاكر 2014، بعنوان "مبادئ علم الإدارة الحَديثَة" [1].**
اهتـــمّ هذا الكتاب بتَحْليل النُّظُم الإداريَّة الحديثة، مع التَّركيز على أُسُـــس اتّخاذ القرارات الإداريَّة، وأهمّ الأســـاليب وأنواع القرارات الإداريَّة السليمة الَّتي يُمكن اتّخاذها في أيّ مُنَظَّمَة، ودَوْر التخطيط والتخطيط الإستراتيجيّ، والتنظيم والهيكل التَّنظيميّ والتصميم التنظيميّ، إضافةً لدراســـة أهمّيَّة التوجيه والقيادة والتَّحفيز والاتّصال داخل أيّ مُنَظَّمَة، ودَوْر الرّقَابَة الإستراتيجيَّة، وكذلك العَمَليَّات الإداريَّة الَّتـــي تتمّ داخل أيّ مُنَظَّمَة مثل إدارة العَمَليَّات، وإدارة التَّسْـــويق، وإدارة الموارد البَشَريَّة، وإدارة الموارد الماليَّة داخل المُنَظَّمَة.

- **دراسة مدحت محمد أبو النصر 2012م، بعنوان " الإدارة بالحوافز"[2].**
تناولت الدّراسَـــة الأُسُس الحَديثة في علْم الإدارة، وماهيّته وأهمّ خصائص الإدارة ومســـتوياتها ووظائفها داخل أيّ مُنَظَّمَة، وأهمّ مبادئ الإدارة بشكلٍ عام والسُّلْطَة التَّنفيذيَّة والاستشاريَّة داخل أيّ مُنَظَّمَة، كذلك أهمّ المهارات الَّتي يجب أن يمتلكها المدير، وأهمّ أبعاد الإدارة وأنواعهـــا، وأهمّ المُتَغَيّرَات المحليَّة والإقليميَّة والدّوليَّة، ودراسة أهمّ التَّحَدّيَات الَّتي تُواجه الإدارة في البيئة العالميَّة، ودرَاسة أهمّ الحاجات الإنســـانيَّة وكَيْفيَّة إشباعها، وأهمّ الدوافع الإنســـانيَّة ووظائفها، وحَلَّلت الدراسة نظريَّـــة الدَّافعيَّة والتَّحفيز، وكَيْفيَّـــة إدارة الحوافز، والتَّحفيز الوَظيفيّ على وجه

1. شاكر، حيدر. مبادئ علم الإدارة الحديثة، بغداد، مطبعة ابن العربي، 2014م.
2. محمد أبو النصر، مدحت. الإدارة بالحوافز، عرب جروب، المجموعة العربيَّة للتدريب والنشر، 2012م.

الخصوص، وكَيْفيَّة تحقيق الرّضَا الوَظيفيّ، وأهمّ العوامل الَّتي من شأنها أن تُؤدّي إلى نجاح أو فشل التَّحفيز الوظيفيّ، وأهمّ الممارسات التأديبيَّة الَّتي يُمكن التَّعَامُل بهــا مع المُوظَّفين، وكذلك أهمّ الأخطاء الَّتي يقع بهــا المُوظَّفون، وطُرُق التَّعَامُل معهم، وكيف يُمكن توجيه المُوظَّفين وإرشــادهم، وأهَمّ المزايا الَّتي يُمكن توفيرها للمُوظَّفين داخل أيّ مُنَظَّمَة، وكيف يُمكن تحسين بيئة العَمَل.

دراسات صناعة السَّعَادَة لدى المُوظَّفينَ

ويندرج تحت مظلَّة هذا الجانب من الدّرَاسَات عدد من الأبحاث المُهمَّة تناقش صناعة السَّعَادَة بالتطبيق على واقع المُوظَّفين بالإدارات المختلفة، وأسباب الضَّعْف الحاصل في ذلك الجانب، وغيرها من القضايا ذات الصّلَة، ومن تلك الدّرَاسَات ما يلي:

- **دراســة إخلاص عبداللـــه مرعي القرعان 2017م، بعنوان "السَّـعَادَة المهنيَّة وعلاقتها بالرّضَا الوَظيفيّ لدى العَاملين مع أطفال التَّوَحُّد في الأردن"[(1)].**

هدفت هذه الدّراســة إلى التَّعرُّف على السَّعَادَة المهنيَّة وعلاقتها بالرّضَا الوَظيفيّ لدى العَاملين مع أطفال التَّوَحُّد في الأردن، وقد اعتمدت الدّراســة على أسلوب المســح بالعَيّنَة، وتمّ اختيار عَيّنَة قوامها 170 مبحوثًا من العَاملين والعاملات في مراكز التَّوَحُّد، وقد توصَّلت الدّراســة لعددٍ من النَّتَائج أهمها؛ أنّ مستوى السَّعَادَة المهنيَّة لدى العَاملين مع أطفال التَّوَحُّد في الأردن مرتفعٌ، كما أكَّدت النَّتَائج أيضًا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة بين مُتَوَسّــطَات تقديرات أفراد العَيّنَة على مســتوى السَّعَادَة المهنيَّة لدى العَاملين مع أطفال التَّوَحُّد وفقًا لاختلاف مُتَغَيّرَات الجنْس أو المُؤَهّل العلميّ، كما أكَّدت الدّراســة أيضًا ارتفاع مُعَدَّل الرّضَا الوَظيفيّ لدى العَاملين مع أطفال التَّوَحُّد.

1. عبدالله مرعي القرعان، إخلاص. السَّعادَة المهنيَّة وعلاقتها بالرّضَا الوَظيفيّ لدى العاملين مع أطفال التَّوحُّد في الأردن، كلية العلوم التربويَّة، جامعة آل البيت بالأردن، 2017م.

- **دراســـة منى سالم عمر العامريّ 2017م، بعنوان "عَلاقَة جوانب العَمَل بمســـتوى الرّضَا الوَظيفيّ ومُعَدَّلات السَّعَادَة الوظيفيَّة لدى العَاملين في المدارس الحُكُوميَّة والخاصَّة: دراســـة على مجلس أبو ظبي للتعليم في مدينة العين"[1].**

اهتمَّت هذه الدّراسَـــة بتَحْليل العَلاقَة بين جوانب العَمَل ومُعَدَّلات الرّضَا الوَظيفيّ ومُعَدَّلات السَّـــعَادَة لدى العَاملين بالمدارس الحُكُوميَّـــة والخاصَّة بمدينة العين، وقد اســـتخدمت الباحثة المنهج الوصفيّ التحليليّ، وقد توصَّلت الدّراسَة لعددٍ من النَّتَائج، من أهمّها: أنّ نســـبة الرّضَا والسَّعَادَة الوظيفيَّة لدى العَاملين مرتفعة إلى حَدٍّ ما، وأنّ هناك عَلاقَة قويَّة بين مُعَدَّل الرّضَا ومُعَدَّل السَّعَادَة؛ فكُلَّمَا زادت درجة الرّضَا الوَظيفيّ زادت درجة السَّـــعَادَة والعكـــس، وأكَّدَت النَّتَائج أنّ هناك عَلاقَة عكسيَّة بين ارتفاع المســـتوى التعليميّ والعُمْر وارتفاع سنوات الخبرة وبين مُعَدَّل الرّضَا الوظيفيّ، فكُلَّمَا زادت سنوات الخبرة؛ قلّ الرّضَا الوظيفيّ.

- **دراسة ألفاريز ماتيو 2015م، بعنوان "السَّعَادَة في العَمَل"[2].**

تناولت هذه الدّراسَـــة البحث في المُتَغَيّرَات الرئيســـيَّة الَّتي قد تَتَسَبَّب في سعادة المُوظَّفين من عدمها، وما هو الســـبيل لتحقيق سعادة المُوظَّفين في بيئة العَمَل وما يُمكن أن تفعله المُنَظَّمَات بهدف تحقيق مقدار من السَّـــعَادَة للمُوظَّفين، وتوصَّلت الدّراسَة لعدد من النَّتَائج، من أهمّها: أنّ مُوظَّفي أيّ مُنَظَّمَة مُحَاطُون حاليًّا بالعديد من المُتَغَيّرَات الَّتي من شأنها التأثير على مُعَدَّل السَّعَادَة لديهم، سواءٌ في بيئة العَمَل أو في الحياة الشَّـــخْصيَّة، ولكنّ أهمّ ما يُمكن أن يُحقّق السَّـــعَادَة لأيّ مُوظَّف هو التركيز على الجانب الإيجابيّ والدَّعْم المســـتمرّ له، وأنَّ تحقيق السَّعَادَة داخل بيئة

1. ســـالم عمر العامريّ، منى. علاقة جوانب العمل بمســـتوى الرّضَا الوظيفيّ ومُعَدَّلات السَّعادَة الوَظيفيَّة لدى العاملين في المدارس الحكوميَّة والخاصَّة: دراســـة على مجلس أبو ظبي للتعليم في مدينة العين، كليَّة العلوم الإنســـانيَّة والاجتماعيَّة، جامعة الإمارات العربية المتَّحدَة، 2017م.
2. David Álvarez Mateu. Happiness at work, final degree project, faculty of science and economics, Jaume University, 2015.

العَمَل أمر يجب أن يتمّ التخطيط له إستراتيجيًّا، والعَمَل على تحسين مستويات التعلُّم والتدريب؛ لأنّ من شأنها أن تُحقّق قدرًا جيّدًا من السَّعَادَة للمُوظَّفين.

- **دراسة سينثيا دي فيشر 2010م، بعنوان "السَّعَادَة في العَمَل"[1].**
تناولت هذه الدّراسة مَفْهُوم السَّعَادَة في العَمَل، وأهمّ المقاييس الَّتي من خلالها يُمكن قياس سعادة المُوظَّفين داخل بيئة العَمَل، وحَلَّلَت أسباب السَّعَادَة في بيئة العَمَل، ومَصَادر السَّعَادَة في المُنَظَّمَات، وكذلك الآثار المُتَرَتّبَة على تحقيق مُعَدَّل جَيّد من السَّعَادَة داخل أيّ مُنَظَّمَة، وقد قدَّمت الدّراسَة عددًا من المقترحات الَّتي من شأنها تحقيق السَّعَادَة للمُوظَّفين في بيئة العَمَل، من أهمّها: أنّ السَّعَادَة في العَمَل تتكوَّن من مجموعة من التركيبات منها الحالة المزاجيَّة، وأنّ السَّعَادَة مرتبطة بنوع الوظيفة، وكذلك بالعُمْر والمواقف الَّتي يمرّ بها المُوظَّف على المدى القصير، كما أنّ السَّعَادَة ترتبط بمستويات الرّضَا لدى الفَرْد والجماعة، وكذلك بالقدرة على تكوين العلاقات الجَيّدَة داخل المُنَظَّمَة، وهي مرتبطة كذلك بالأداء في العَمَل، ويَتَرَتَّب عليها العديد من النَّتَائج الجَيّدَة لدعم المُوظَّفين في بيئة العَمَل بالمستقبل لتقديم نتائج أفضل.

أوْجُه الاتّفاق والاختلاف بين الدّرَاسَات السَّابقَة

- اتَّفَقَتْ الدّرَاسَات السَّابقَة على هدفٍ مشترك، وهو البحث في أهمّ أسباب تحقيق السَّعَادَة المهنيَّة، باستثناء الدّرَاسَات الَّتي هَدَفَتْ إلى دور الإدارة في تحقيق بيئة عمل ملائمة؛ مثل دراسة مدحت أبو النصر 2012م، ودراسة حيدر شاكر 2014م، ودراسة كارول و. إيلس 2009م.
- استخدمت الدّرَاسَات السَّابقَة عَيّنَة الدّراسَة من العَامِلين في المؤسَّسَات المختلفة وذلك لقياس مستوى الرّضَا الوَظيفيّ والسَّعَادَة في العَمَل عند هؤلاء المُوظَّفين.

1. Cynthia D. Fisher. Happiness at Work, International Journal of Management Reviews, 2015.

- استخدمت أغلب الدّرَاسَات السَّابقَة استمارة استبانة لجَمْع البيانات من المبحوثين ما عدا دراســـة سينثيا دي فيشر 2010م؛ حيث اعتمدت هذه الدّراسَة على تحليل الأسباب المنطقيَّة لتحقيق السَّعَادَة في العَمَل، وقدّمت نتائجها بناءً على هذا التحليل.
- وظَّفت أغلب الدّرَاسَـــات المنهج الوصفيّ، واعتمدت على أسلوب المَسْح بالعَيّنَة، ما عدا دراســـة سينثيا دي فيشر 2010م الَّتي اعتمدت على المنهج التحليليّ، ودراسة منى العامري 2017م.
- اختلفت دراسة سينثيا دي فيشر 2010م في احتوائها على تصوُّر مُقْتَرَح للحصول على بيئة عمل سعيدة.

جوانب الاستفادة من الدّرَاسَات السَّابقَة

ممَّا لا شَـــكّ فيه أنّ الدّراسَة الحاليَّة تمكَّنت من الاســـتفادة من الدّرَاسَات السَّابقَة؛ حيث ســـعت لتوظيف الجهود العلميَّة السَّابقَة في تحديد دقيق لمشكلة البحث الحالي، وصياغتها بشَـــكْلٍ علْميّ، **ومن أهَمّ جوانب الاستفادة العلميَّة من الدّرَاسَات السَّابقَة ما يلي:**

- الوصول لصياغة دقيقة لعنوان الدّراسَـــة والموسوم في "السَّعَادَة المهنيَّة مُستقبل المُنَظَّمَات".
- تحديد المنهج الملائم لجميع الدّرَاسَات وهو عبارة عن مزيج مَنْهَجيّ متجانس يقوم على الوصف والتحليل.
- وظَّفت الدّراسَة توصيات ومقترحات الدّرَاسَات السَّابقَة في دعم مشكلة الدّراسَة وأهَمّيّتها.

مَنْهَجيَّة البَحْث

يُنْظَر إلى المَنْهَج باعْتبَاره مَجْموعَةً من القَواعد والإجْرَاءَات الَّتي يَجب أَنْ يَتَّبعَها البَحْث العلْمـــيّ للوُصُول إلى النَّتَائج البَحْثيَّة المُسْـــتَهْدَفَة؛ حَيْث يَجب أَنْ تَتمّ هذه الإجْرَاءَات والقَواعد في إطَار خُطُواتٍ مُنْتَظمَةٍ ومُحَدَّدَةٍ سَـــلَفًا، وفقًا لنَوْعيَّة الدّراسَة والمَفَاهيم الَّتي تَتَنَاولُها والمَنَاهج المُسْـــتَخْدَمَة فيها، وما يَتَعَلَّـــق بذلك من عَمَليَّات بنَاء المَقَاييس وأَدَوات جَمْع البَيَانَات وتَحْليلها؛ كَمًّا وكَيْفًا.

وتَسْتَخْدم هذه الدّراسَة خَليطًا مَنْهَجيًّا يَعتمد على اثْنَيْن من مَنَاهج البَحْث العلْميّ، وهُما المَنْهَج الاسْتقْرَائيّ والمَنْهَج الاسْتنْبَاطيّ، وتَمّ اعْتمَاد هَذَيْن المَنْهَجَيْن كَوْنهما مُتَعَارضَيْن في الأُسْلُوب، فَالتَّعَارُض هُنَا قد يَقُود إلى تَغْطيَة جَوانب الدّراسَة تَغْطيَةً تَامَّةً، وبالتَّأْكيد فَإنَّنَا هُنَا لَا نَدَّعي أَنّ المَنْهَجَيْن سَيَتمّ اسْتخْدَامُهُما في ذَات المَحَاور، فَبَعْض التَّسَاؤُلَات البَحْثيَّة قد يُلْجَأ للمَنْهَج الاسْـــتقْرَائيّ في مُعَالَجَتها والإجَابَة عنها، وبَعْض التَّسَـــاؤُلَات الأُخْرَى قد تَتَطَلَّب طَبيعَتُها الاسْتنَاد إلى المَنْهَج الاسْتنْبَاطيّ.

المَنْهَج الأَوَّل: المَنْهَج الاسْتقْرَائيّ

يعتمد هذا المَنْهَج على الاسْـــتدْلَال الَّذي يَنْتَقل مـــن الجُزْئيّ إلى الكُلّيّ، بمَعْنَى الحُكْم على الكُلّ بمـــا يُوجَد في الجُزْئيَّات، ويُعَدّ هذا المَنْهَج من أَقْدَم مَنَاهج البَحْث العلْميّ، وفي درَاسَتنَا هذه يُمْكن الاعْتمَاد على هذا المَنْهَج في تَعْميم الاسْتنْتَاجَات والمُلَاحَظَات المُتَعَلّقَة بحَالَة ما أو بظَاهرَةٍ جُزْئيَّةٍ على كَامل الحَالَات الشَّبيهَة، بحَيْث يَكُون الاسْتنْتَاج الجُزْئيّ مَدْخَلًا للتَّعْميم الكُلّيّ. وتَتَمَثَّل مُبَرّرَات اسْتخْدَام هذا المَنْهَج في صُعُوبَة حَصْر جَميع مُفْرَدَات المُجْتَمَع المَدْرُوس، فَلَا يُمْكن درَاسَة جَميع مَظاهر السَّعَادَة في المُنَظَّمَات، ولا دراســـة المُنَظَّمَات كلّها من حيث مُستَوى السَّـــعَادَة بها، ولكنْ يُمْكن درَاسَة نمَاذج مُحَدَّدَةٍ، أو الاعْتمَاد على درَاسَـــةٍ نَظَريَّةٍ وعنْـــد الوُثُوق من صحَّة ما تَمّ التَّوصُّل إليْه يُصْبح بالإمْكَان تَعْميم هذه النَّتَائج على مُفْرَدَات البيئَة المَدْرُوسَة.

المَنْهَج الآخر: المَنْهَج الاسْتنْبَاطيّ
ويَخْتَلف هذا المَنْهَج عن الاسْتقْرَائيّ في الاتّجَاه، فَهُو يَنْتَقل من التَّعْميم إلى التَّخْصيص، ويَقُوم هذا المَنْهَج على الانْطلَاق من المُسَــلَّمَات والبَديهيَّات والمَعَارف العَامَّة ومن ثَمّ الانْتقَال إلى الجُزْئيَّات، ويُطْلَق أَحْيَانًا على هذا المَنْهَج اسْم الاسْتدْلَاليّ أو الاسْتنْتَاجيّ، وفي درَاسَــتنَا هذه تَتَمَثَّل المُسَلَّمَات في أهمّيَّة السَّــعَادَة المهنيَّة كمَدْخَل لتَطْوير أداء المُنَظَّمَات، وتَنْتَقل الدّراسَــة من هذه المُسَــلَّمَة في إطَارها العَامّ إلى الجُزْئيَّات وهنا نَرْغَب في التَّأْكيد على أَنّ المَنْهَج الاسْــتنْبَاطيّ لَــنْ يَتمّ الاعْتمَاد عَلَيْه بمُفْرَده اعْتمَادًا مُطْلَقًا، بل سَيَعْمد البَاحث إلى اسْتخْدَام مَزيج من مَنَاهج علْميَّة، إلَّا أَنّ بَعْض التَّسَاؤُلَات البَحْثيَّة قد تَفْرض مَيْلًا لاسْتخْدَام المَنْهَج الاسْتنْبَاطيّ أَكْثَر من غَيْره من المَنَاهج، ويُمْكن تَبْريــر هذا الاعْتمَاد على المَنْهَج الاسْــتنْبَاطيّ في كَوْنه عَادَةً مــا يُلْجَأ إلَيْه في العُلُوم الاجْتمَاعيَّة، وبالتَّأْكيد فَإنّ قَضيَّة السَّــعادة المهنيَّة تَنْدَرج بشَكْلٍ بَديهيٍّ ووثيقٍ في خَانَة العُلُوم الاجْتمَاعيَّة.

الفصل الأَوَّل

السَّعَادَة في الإدارة.. التَّعريف والأَهَمّيَّة والخَصائص

- مُقدّمة
- المبحث الأَوَّل: تعريف السَّعَادَة داخل المُؤَسَّسَات
- المبحث الثَّاني: أَهَمّيَّة نَشر السَّعَادَة بين المُوَظَّفين في المُؤَسَّسَات
  - الآثار الإيجَابيَّة للسَّعَادَة
  - أَهَمّيَّة نَشْر السَّعَادَة في الإدارة للمديرين والقيَادَات العليا
  - أَهَمّيَّة نَشْر السَّعَادَة للمُوَظَّفين أنفسهم
  - مكان العَمَل السَّعيد
  - التَّرويح عن الموارد البَشَريَّة
  - أَهَمّيَّة نَشْر السَّعَادَة للمُتَعَاملين مع المُنَظَّمَات
- المبحث الثَّالث: خَصَائص السَّعَادَة في الإدارة
  - الخَاصيَّة الأُولى: النِّسْبيَّة
  - الخَاصيَّة الثَّانيَة: الذَّاتيَّة
  - الخَاصّيَّة الثَّالثَة: قَابليَّة القيَاس

الفصل الأَوَّل

السَّعَادَة في الإدارة.. التَّعريف والأهَمّيَّة والخَصائص

مُقدّمَة

السَّـــعَادَة هي الغاية المنشودة الَّتي سعى ويسعى الإنســـان للوصول إليها منذ قديم العصور وإلى الآن. ونظرًا لارتباطاتها وتداخلاتها السببيَّة والغائيَّة مع مشاعر إنسانيَّة عدَّة؛ كالشُّـــعُور بالرّضَا والفَرَح وإثبـــات الذَّات وغير ذلك، فإنّ مُقاربَة هذا المفهوم وتحديده وتأطيره تعريفيًّا، لا تزال مَثَار جَدَلٍ عند الفلاسفة وعلماء النَّفْس والاجتماع والإنسانيَّات على مرّ العصور.

لكنّ الموضوعيَّة تقتضي أنَّنا إذا أردنا التَّعرُّف أكثر على مفهوم السَّـــعَادَة والنَّفاذ إلى كَيْنُونتها وماهيّتها، فلا بُدّ لنا من مُعالَجة ذلك بمنهجيَّة علميَّة، فمثلًا إذا حاولت أن تسأل مَن حَوْلك عن تعريفهم للسَّـــعَادَة ستحصل وبكُلّ تأكيدٍ على آلاف الأجوبة الَّتي يصبّ جزءٌ منها في بلوغ أهداف مَاديَّة مُعَيَّنَة، فيما يُغْرق الجزء الآخر في مثاليَّات وخيالات الرُّومانســـيَّة والحُبّ، ورُبَّمَا أحلام اليَقَظة، كما في الرّوايات والقصَص الأدبيَّة، وهذا رُبَّمَا يتنافى مع اعتبارات الضَّبْـــط العلميّ والمنهجيّ للتعريفات المفاهيميَّة، وخَاصَّةً في العلوم الاجْتمَاعيَّة.

ومع أنّ تعاريف وتحليلات السَّـــعَادَة عادةً ما تكون مزيجًا من عناصر مَادّيَّة وأخرى مَعْنَويَّـــة، فإنَّها تبقى دائمًا من الموضوعات الجدليَّة والمُقْتَرَبات النَّظَريَّة الَّتي تَرتَبط بإشكاليَّات عدَّة في الفلســـفة وحقول مَعرفيَّة أخرى، بَيْد أنّ السَّعَادَة كمفهوم مهَنيّ ووَظيفـــيّ وُجدَتْ تعريفاتها الإجرائيَّة ومُحَدّدَاتها النَّظَريَّة في الدّرَاسَـــات الإداريَّة والسيكولوجيَّة الحديثة، لا سيَّمَا مع اهتمام الكثير من الحُكُومَات على مستوى العالَم، بالعَمَل على تبنّي سياســـات من شأنها صناعة وإشاعة "السَّعَادَة المهنيَّة" في أوساط الإدارة ودواليب العمل.

ورُبَّمَا يعود السَّبب في ذلك إلى زيادة الاهتمام بالموارد البَشَريَّة كعنصر أساسيّ لا غنَى عنه ضمن عناصر العَمَل، وتَدْخُل علوم إدارة الموارد البَشَريَّة في شَتَّى المجالات المهنيَّة؛ إذ لا تكاد تخلو مُنَظَّمَة من مُؤَسَّسَات تصريف الشؤون والأعمال، سواءٌ الحُكُوميَّة منها أو الخَاصَّة، من إدارة مختصَّة بالموارد البَشَريَّة؛ لكنّ هذا لا ينفي أهَمّيَّة ضبط المصطلح وتحقيق المَعْنَى المُرَاد منه، فيما يخصّ ماهيَّة السَّعَادَة المهنيَّة، ومدى علاقتها بعلوم الإدارة والعلوم الإنسانيَّة الأخرى، وأيضًا كَيْفيَّة تحقيقها في المُؤَسَّسَات العموميَّة والحُكُوميَّة بشكلٍ خاصٍّ.

وتَجْدُر الإشارَة هنا إلى أنَّه ومنذ بداية الألفيَّة الحَاليَّة ازداد الاهتمام العَالَميّ بالسَّعَادَة على مُستَوى الشُّعُوب والأَفرَاد على حَدٍّ سَواء، إلى أنْ تَكَلَّل هذا الاهتمام بتشْكيل مَجْلس عَالَميّ مَهَمَّته قياس السَّعَادَة لَدى جَميع شُعوب العَالَم؛ وذلك بناءً على قَرارٍ صَادر عن الجَمعيَّة العَامَّة للأمَم المُتَّحدَة في يوليو 2011م، ويَخْتَص هذا المَجْلس بإصْدار تَقارير سَنَويَّة عن مُستَوى السَّعَادَة في العَالَم، وفي آخر نُسخَة من التَّقرير الخَاصَّة بعام 2023م نَوَّه التَّقرير إلى التَّحسُّن في مُستَويات السَّعَادَة لدى بَعْض الدُّوَل وتَراجُع بَعْضها الآخر، إضافَةً إلى أنّ مُعْظَم الحُكُومَات الوَطنيَّة لا تزال تُواجه العَديد من التَّحدّيات في الانْتقَال إلى التَّطبيق الفعْليّ لإستراتيجيَّات تَحسين جَوْدَة الحَيَاة(1).

منطقيًّا، إنّ أَوَّل ما يتبادر إلى الذّهْن عندما نفكّر في السَّعَادَة هو الشُّعُور بالرّضَا وتقبُّل ذواتنا أو استقلالنا الذَّاتيّ عن الآخرين، من خلال تطوُّرنا الشَّخْصيّ وعلاقاتنا الإيجَابيَّة مع البيئة المحيطة بنا؛ كُلّ هذه الأمور من شأنها أن تبعث طاقة من الرّضَا والقَبُول بالواقع الَّذي نعيشه، مع استمراريَّة العَمَل على الحفاظ وتحسين هذا الواقع بالسُّبُل المشروعة، سواءٌ أكانت هذه السَّعَادَة قصيرة وآنيَّة أم طويلة وأبديَّة.

ولكي نتجنَّب الخَوْض في التعريفات المختلفة للسَّعَادَة، اتّسَاقًا مع طبيعة الدّرَاسَة وأهدافها البحثيَّة، فإنَّنا سنركز على مفهوم السَّعَادَة المهنيَّة، والَّتي يمكن تعريفها على

1. تقرير السَّعَادَة العالمي 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/DKuvQ

أنَّها: "ذلك الشُّعُور المُتَحَقّق من خلال الاستخدام الأفضل للموارد المُتاحة بهدف التَّغَلُّب على كافَّة التَّحَدّيَات الَّتي تواجهك، وتحقيق استثمار وإدارة كافَّة مستويات الأنشطة لمُضاعَفَة أدائك وتحقيق المطلوب منك؛ الأمر الَّذي لا يُحَقّق سعادتك فقط، بل من شأنه التَّأثير على سعادة كُلّ الآخرين من حولك"[(1)].

ثمَّة ملاحظة جوهريَّة هنا تتَعَلَّق بانتهاء هذا التَّعريف بغاية نبيلة مفادُها توليد طاقة إيجَابيَّة تُشعّ بفوائدها على فريق العَمَل بأكمله، وهو أمرٌ يَتَوَقَّف على مدى الجُهْد المبذول لتحقيق الهدف المنشود، والاستغلال الأفضل للموارد، مع الاستفادة من كافَّة الإمكانيَّات المتاحة، صغيرها وكبيرها.

وفي دراستنا هذه سنتناول الجانب الفَنّيّ من الإدارة، المُتَعَلّق بأحد أكثر المشاعر الإنسانيَّة أهَمّيَّة وهو الشُّعُور بالسَّعَادَة، فعندما تَعُمّ رُوح السَّعَادَة فرَق العَمَل تَتَحَسَّن الإنتاجيَّة وتُرَفْرف الرُّوح المَعْنَويَّة الإيجَابيَّة على مُؤَسَّساتنا، ومن ثَمّ على أوطاننا، فالمواطن السَّعيد هو جزءٌ من مُجْتَمَع سعيد يعيش في وطن سعيد.

عربيًّا؛ تبدو السَّعَادَة إشكاليَّة في حدّ ذاتها، حتى على مستوى التَّوَاصُل، ففي مُجْتَمَعَاتنا العربيَّة، عندما يتواصل الأفراد مع بعضهم البعض، يبدؤون تواصُلهم عادةً بصيغة "كيف حالك؟" ويأتي الجواب التَّقْليديّ "الحمد لله"، مصحوبًا مَرَّات عديدة بـ"على كُلّ حال"، في مقابل السُّؤال الأكثر شيوعًا في المُجْتَمَعَات الغربيَّة؛ "How do you feel?" أو ما هو شعورك؟ ورُبَّمَا تحمل هذه اللَّفْتَة صعوبة التعبير عن المشاعر -ومن بينها السَّعَادَة- في العقل الجَمْعيّ العربيّ، وهذا من ضمن الفروقات الكبيرة بين الثقافتين العربيَّة والغربيَّة، فَالقَمَر مثلًا رمزٌ للحُبّ والرُّومانسيَّة عند العرب، في حين يُشير عند الغَرْبيّين إلى مشاعر الخوف والرَّهْبَة ورُبَّمَا ليالي الرُّعب.

1. S.M.I.L.E.S. 1 : The Differentiating Quotient for Happiness at Work Sharon S. Andrew | 13 June 2011, available at: goo.gl/ptD51Q

يتناول هذا الفصل أهَمّيَّة نَشْر السَّــعَادَة بين المُوَظَّفين في المُؤَسَّسَات، من مُنطلقات علميَّة وإنســانيَّة على حدٍّ سواء، انطلاقًا من الدّرَاسَات التَّحليليَّة الَّتي تتناول صناعة السَّــعَادَة كمفهوم مهَنيّ ووَظيفيّ، والأدوات الإجرائيَّــة الَّتي يَتمّ من خلالها قياس تأثير صناعة السَّــعَادَة المهنيَّة على الإنتاجيَّة والأداء لدى شريحة فاعلة في المُجْتَمَع، وهي شريحة المُوَظَّفين الحكوميّين، إلى جانب الدّرَاسَات البحثيَّة الَّتي تسعى لتأصيل معايير قياس السَّعَادَة، كشعور إنسانيّ من الجانب الإدَاريّ المهْنيّ.

المبحث الأَوَّل

تعريف السَّعَادَة داخل المُؤَسَّسَات

يبدو الإنسان منذ وُجُوده على هذه الأرض في سبَاق أَزَليّ للبحث عن السَّعَادَة، والَّتي هي في نَظَر بعض الأدباء "لا يمكن أن تكون مُعطًى ثابتًا بقَدْر ما تكون مُسْـــتَقلَّة عن النَّـــاس من حولنا والأماكن الَّتي نقيم بها؛ وخُلاصتهم الخبراتيَّة أنّ السُّـــعَدَاء، وهم الحُكَماء في الوقت نفسه، هم أولئك الَّذين يجدون السَّعَادَة في ذواتهم"[1]، وعندما يُغْلَق باب السَّعَادَة، بسبب حَدَث أو طارئ، يُدْرك المَرْء حينها أنَّه لم يعرف كيف يجني ثمار السَّـــعَادَة في وقتها المناســـب، وإذا ما أُضيف لهذه المُفْرَدَة الشُّعُوريَّة، الإنسانيَّة المثاليَّة في شُمُوليّتها، وَصْف "المهنيَّة"، فإننا نَلج ميدانًا مُتَفَرّدًا في مُنْطَلَقَاته وخبراته.

ووفقًا للتقريـــر العَالَميّ حول السَّـــعَادَة، الصادر عن معهـــد الأرض في جامعة كولومبيا، تحت إشراف الأمم المُتَّحدَة، وبالتَّزَامن مع احتفال العالم باليوم الدَّوْليّ للسَّعَادَة في 2017م، فإنّ مصطلح السَّـــعَادَة يشير إلى "Happiness is typically defined by how people experience and evaluate their lives as a whole"[2]، وهو ما يمكن التعبير عنه عربيًّا بأنّ تعريف السَّـــعَادَة بشكلٍ عامّ يَتمّ عبر الطريقة الَّتي يُعَبّر أو يُقَيّم بها الأشخَاص تجارب حياتهم كَكُلّ.

والسَّـــعَادَة كشـــعور هي حالة وجدانيَّة تُؤَثّر على العواطف والعَقْل والرُّوح معًا؛ حيث يجعل الشُّـــعُور بالسَّعَادَة حياتنا ذات معنًى ورسالة؛ الأمر الَّذي ينعكس بشكلٍ إيجَابيّ على كافَّة جوانب الحياة.

1. Edouard Bricon, Fables et poésies nouvelles, Paris, 1485, ed 2017.
2. John Helliwell, Richard Layard and Jeffrey Sachs (Editors), The World Happiness Report 2017, The Earth Institute. Columbia University, 2017, p. 147.

بينما "السَّعَادَة المهنيَّة" كتعريف إجرائيّ مخصوص تعني جُمْلَةً من المُؤَشّرات؛ أهمّها: العَمَل على بناء علاقات جَيّدَة مع فريق العَمَل، من خلال الاتّصَال الشَّخْصيّ المباشر، والاستماع الجَيّد والهادئ لمن حولك، خَاصَّةً عند وُجُود مشكلات في العَمَل، مع التَّفْكير الجَيّد، وعدم التسرُّع قبل إصدار أيّ قرار، والسَّــعْي للعمل في مجالٍ تحبُّه، والعَمَل على تطوير المهارات العَمَليَّة، وترتيب الأولويَّات والعَمَل بتركيز وتدرُّج، وأخيرًا؛ التعلُّم من التّجَارب الفاشلة[1].

وتَرتَبط السَّــعَادَة المهنيَّة ارتباطًا وَثيقًا بالرّضَـــا الوَظيفيّ والالتزَام التَّنظيميّ، فهذه المَفاهيم الثَّلاثَة تَتَحكَّم بها نَفْس العَوامل تَقريبًا مَع وُجُود أَســبَقيَّة للرّضَا الوَظيفيّ، فالرّضَـــا الوَظيفيّ من عَوامل تَكَوُّن السَّــعَادَة المهنيَّة والَّتــي بدَورها تَقُود للالتزام التَّنظيميّ.

وقَد يقُول قَائل: مَا دَوْر وعَلاقَة الالتزام التَّنظيميّ بالسَّــعَادَة؟ وَتَكون الإجابَة هنا أَنّ المُؤَسَّسَات الَّتي تمتَاز بالتزام تَنظيميّ لدَى أفرادها هي حَتْمًا تُطَبّق السُّلوكيَّات الإداريَّة الَّتي تُوَلّد السَّــعَادَة المهنيَّة، بمَعنى آخر يمكن القَول: إنّ وُجُود الالتزام التَّنظيميّ هو دَليلٌ حَتميّ على وُجُود السَّعَادَة المهنيَّة.

وإذا كانت السَّــعَادَة المهنيَّة هي الغَايَة المَنْشُودَة للأفراد، فإنّ الالتزام التَّنظيميّ هو غَاية المُؤَسَّسَات كذلك، فهو -أيْ: الالتزام- يَقي المُؤَسَّسَات من التَّبعَات السَّلْبيَّة لدَوَرَان العَمَل، وغَيرها من العَوامل الَّتي تُؤَثّر سَلبًا على إنتاجيَّة هذه المُؤَسَّسَات، وكما أَسْلَفنا لا يُمكــن الوُصول لهـــذا الالتزام دون تمَتُّع أفْراد المُنَظَّمَة بالسَّــعَادَة؛ أيْ أنّ تَطبيق الإستراتيجيَّات الَّتي تُوَلّد السَّــعَادَة المهنيَّة هي حَاجَة للمُنَظَّمَة وللأفراد العَاملين بها على حَدٍّ سواء.

1. "ما هي أسرار السَّعَادَة والنَّجَاح بحياتك المهنيَّة؟"، موقع CNN بالعَرَبيَّة، 15 مايو 2013م، تاريخ الزيارة 25 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/RNX7Ni

ومن باب الدّقَّة العلميَّة والموضوعيَّة البحثيَّة، سيتمّ تناوُل مفهوم السَّعَادَة المهنيَّة وتَطْبيقَاتها كإستراتيجيَّة داخل مُؤَسَّسَات الأعمال بشكلٍ عامّ، سواءٌ مُؤسَّسَات القطَاع العامّ أو الخَاصّ، وحتَّى القطَاع الثَّالث[1]، فجميع هذه القطَاعات مُنتَشرَة في جميع الاقْتصَادَات والدُّوَل، وجميعها لها أهَمّيَّة كبيرة في البناء والتَّنْميَة داخل هذه الاقْتصَادات، لأنّ مُخْرَجَات هذه القطَاعات تُؤَثّر على جميع نواحي الحياة في المُجْتَمَعَات الَّتي تعمل بها، وانطلاقًا من هذه القطَاعات يمكن النَّفَاذ إلى جوهر الأهَمّيَّة الاجْتمَاعيَّة والاقْتصَاديَّة لصناعة السَّعَادَة المهنيَّة على صعيد الموارد البَشَريَّة.

ولدراسة وتعريف مفهوم السَّعَادَة المهنيَّة في هذه القطَاعات يجب أوَّلًا معرفة هذه القطَاعات معرفة جيّدَة، ومعرفة الاختلافات بينها، وذلك من منطلق ضرورة معرفة حَيّز تطبيق هذه السَّعَادَة معرفةً دقيقةً، **وفيما يلي تبيان لهذه القطَاعات وتبيان لمفهوم السَّعَادَة المهنيَّة لديها:**

يُعَدّ **القطَاع الخَاصّ** أقْدَم القطَاعات على الإطلاق، ويمكن القول: إنّ ظُهُوره هو تلبية لنَزْعَة التَّمَلُّك عند الأفراد، وهي نَزْعَةٌ فطريَّة، لَكنَّه لم يأخذ شَكْل القطَاع المُؤَثّر في الاقْتصَاد والمُجْتَمَع إلَّا مع ظُهُور الثَّوْرَة الصّنَاعيَّة في أوروبا في القرن الثامن عشَر، فقبل هذه الثَّوْرَة كان مُقْتَصرًا على المشروعات الفَرْديَّة الَّتي يُديرها مَالكُها بالتَّعاون مع أفراد أُسْرته، بينما بعد الثَّوْرَة الصّنَاعيَّة تَحَوَّل إلى شركات بدأت بالنُّمُوّ التَّدريجيّ لتَصل إلى مرحلة المُؤسَّسَات القَائمَة الَّتي تَنْفَصل فيها الإدارة عن المِلْكيَّة، ففي هذا

1. القطَاع الثَّالث: ويُقْصَد به جميع المُنَظَّمَات والمُؤَسَّسَات والجَمْعيَّات غير الرّبْحيَّة، والَّتي تعمل في المجال الإغاثيّ والإنْسَانيّ، وسُمّي الثالث كَوْنه ثالث قطَاع في الظهور، بعد الأَوَّل (القطَاع الحُكُوميّ)، والثَّاني (القطَاع الخَاصّ)، ويُسَمَّى هذا القطَاع بتسميات عديدة؛ منها القطاع الاجتماعيّ، أو القطَاع الخَفيّ، وبغَضّ النَّظَر عن هذه التَّسْميَات فهي جميعها تشير إلى مساحة النَّشَاط الاجْتمَاعيّ، والمُمَارَسَات العَامَّة والفرديَّة والمُؤَسَّسيَّة خارج نطاق القطَاعَ الحُكُوميّ وقطَاع الأعمال والمُوَجَّهَة للصَّالح والنَّفْع العَامّ، للمزيد يُنْظَر "أهَمّيَّة القطَاع الثالث في التَّنْميَة المُسْتَدَامَة"، المركز الدوليّ للأبحاث والدّرَاسات "مداد"، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/oKVgG

القطَاع اختلف مفهوم السَّعَادَة المهنيَّة وتعريفها باختلاف مراحل تَطَوُّر هذا القطَاع؛ ففي مراحله الأُولَى وفي ظلّ الملْكيَّة والإدارة الفَرْديَّة كان مفهوم السَّعَادَة يَقْتَصر على توفير الدَّخْل الكَافي للحياة، والابتعاد عن الفَاقَة والعَوَز، بينما بعد ظهور المُؤسَّسَــــات اختلف مفهوم السَّعَادَة المهنيَّة، وفي هذه المرحلة كان لمفهوم السَّعَادَة بُعْدَان مُخْتَلفَان؛ الأَوَّل سعادة المَالكين والإدارة العليا، والآخر سعادة العَاملينَ. فمفهوم السَّعَادَة المهنيَّة للإدارة والمَالكين كان مَحْصُورًا بمستوى النَّجَاح المُحَقَّق ومقْدَار الأرباح بغَضّ النَّظَر عن أيّ اعتبارٍ آخر، بينما السَّـــعَادَة بالنّسْـــبَة للعَاملين كانت مَرْهُونَةً برضا المَالكينَ، والَّـــذي لم يكن مُتَوفّــــرًا في معظم الأحيان، ففي بداية ظهور هذا القطَاع بشـــكله المُؤسَّسَـــــاتيّ لم يعرف العَاملُون فيه معنىً للسَّعَادَة، فعَانَى العَاملُون من الشَّقَاء المهَنيّ والبُؤْس الاجْتمَاعيّ، فكان عدد ســـاعات العَمَل لا يقلّ عن 12 ساعة عَمَل يَوميًّا وقد يزيد في بعض الأحيان، كُلّ هذا في ظلّ بيئة عَمَلٍ لا تتوفَّر فيها أدنى مُقَوّمَات السَّلامَة المهنيَّة، إلى أنْ تغيَّر هذا الوَضْع المُزْري في مايو/أيار من عام 1886م بعد احتجاجات عُمَّاليَّة وَاســـعَة، واعتُمد هذا التاريخ يومًا عالميًّا للعُمَّال يُحتفَل به ســـنويًّا في مُختَلَف أصقاع العَالَم، وفيما بعد تَغَيَّر مفهوم السَّـــعَادَة داخل هذه المُؤسَّسَـــــات، ليصبح لهذا القطَاع في الوقت الحَاليّ القيادة والرّيَادَة في مجال السَّعَادَة المهنيَّة.

أمَّا فيما يخصّ القطَاع العامّ، فكما هو معروف فإنّ ظهور هذا القطَاع ارتبط بنُشُوء الـــدُّوَل ونظريَّة الحُكْم، في ضَوْء ملْكيَّـــة الدَّوْلَة لجُزْءٍ كبيرٍ من رأس المال إلى جانب احتكار القُوَّة والسُّـــلْطَة والقُدْرَة على إنفاذ القانون. وتَطَـــوَّر هذا القطَاع مع تَطَوُّر مفهوم الدَّوْلَة ليصل إلى الشَّـــكْل الحَاليّ، ويشـــهد لهذا القطَاع القيام بالمشروعات العملاقـــة على مَرّ العُصُور، ابتداءً من أهرامـــات مصر إلى الآثار الإغريقيَّة، وليس انتهاءً بسُور الصّين العظيم، وكما الحال في القطَاع الخاصّ، لم يشهد هذا القطَاع في بداياته اهتمامًا بالسَّـــعَادَة المهنيَّة، بل كان جُلّ اهتمامه مُنْصَبًّا على تحقيق الأهداف السّيَاســـيَّة للدُّوَل وتنفيذ رَغَبَات الحُكَّام، إلَّا أنَّه ومع تَغَيُّر نظرة المُؤسَّسَات في القطَاع الخَاصّ إلى السَّعَادَة المهنيَّة انطلاقًا من تَغَيُّر نظرتها إلى العَاملينَ، بدأ مفهوم القطَاع العامّ للسَّـــعَادَة المهنيَّة بالتغيُّر أيضًا، ليُوَازي القطَاع الخَاصّ أحيانًا، ففي العديد من

الدُّوَل يُعْتَبر القطَاع العامّ رائدًا في مجال تطبيق السَّـــعَادَة المهنيَّة كما هو الحال في سويسرا ومعظم الدُّوَل الإسكندنافيَّة[1].

وبالنِّسْبَة للقطَاع الثَّالث وهو القطَاع الخَيْريّ، فتعود بداياته الأُولَى إلى زمن الخليفة عمر بن الخَطَّاب -رضي الله عنه- عندما أنشأ بيت مال المسلمين، وكان هَدَفُه تقديم العَوْن لمُسْتحقّيه، أمَّا ظهوره كقطَاع قائمٍ بحَدّ ذاته فهو حديث العهد نسْبيًّا، وكان أَوَّل ظُهُور رَسْـــميّ له في سنة 1863م وذلك مع تشـــكيل اللَّجْنَة الدَّوْليَّة للصَّليب الأحمر، وفي الوقت الحَاليّ ازداد انتشار هذا القطَاع إلى حَدٍّ كبيرٍ، وخَاصَّةً مع ازدياد أعداد المُستَفيدين من أنْشطَته، على اعتبار أنّ الفلسفة الَّتي يقوم عليها هذا القطَاع قد تكون بشكلٍ أو بآخر تَعْمَل على تحقيق السَّعَادَة في المُجْتَمَعَات الَّتي تعمل بها، أَمَّا بخصوص السَّـــعَادَة المهنيَّة للعَاملين فيه فهو أيضًا يُعْتَبَر من القطَاعات الرَّائدَة في تطبيق هذا المفهوم.

إنّ الوَعْي التَّامّ للاختلافات بين القطَاعات الثلاثة السَّـــابقَة من حيث طبيعة الإدارة والهيـــاكل التَّنْظيميَّة المُتَّبَعَة وطَبيعة العَمَل نفســـها ضروريٌّ لتحقيق فَهْم تَامّ لمفهوم السَّـــعَادَة المهنيَّة في كُلّ قطَاعٍ، بالإضافة إلى معرفة كَيْفيَّة تحقيق هذه السَّـــعَادَة في هذه القطَاعات؛ ففي القطَاع العَامّ ضوابط مُعَيَّنَة لطبيعة عَمَل المَوَارد البَشَريَّة تختلف عـــن مثيلاتها في باقي القطَاعات، بالإضافة لاخـــتلاف نظام الأُجُور والتَّعْويضَات، واختلاف عَدَد ســـاعات العَمَل المطلوبة من العامـــل يَوْميًّا، كُلّ هذه الاختلافات قد تَفْـــرض اختلافًا في مفهوم وتطبيق السَّـــعَادَة المهنيَّـــة، إلَّا أنّ هذه الاختلافات على أهَمّيّتهَا لا تُحْدث فرقًا جَوْهريًّا في مفهوم السَّعَادَة المهنيَّة؛ إذ تَبْقَى القَوَاسم المُشْتَرَكَة

1. الدُّوَل الإسكندنافيَّة: هي شبْه جزيرة تقع في شمال قارة أوروبا، وتتكوَّن من: الدّنمَارك، والنرويج، والسويد، وأحيانًا تشمل دولًا أخـــرى مثل فنلندا وأيســـلندا وجزر فارو؛ وذلك للتَّقارب التاريخيّ والحضـــاريّ والعلاقات الثقافيَّة الَّتي تربط هذه الدُّوَل بالدُّوَل الإســـكندنافيَّة الأساســـيَّة: الدّنمَارك، والنرويج، والسويد. للمزيد يُنْظَر موقع المعرفة على الرَّابط: https://cutt.us/aPO8I

أكبر وأشـــمل من الاختلافات المذكورة، وانطلاقًا من هذه القَوَاسم المُشتَرَكة ستهتمّ هذه الدّرَاسَـــة بمفهوم وتَطْبيق السَّعَادَة المهنيَّة في مُختَلَف القطَاعات دون تخصيص قطَاع مُحَدَّد؛ وذلك لأنّ هـــذه القطَاعات الثلاثة مُنْتَشرَة ومَوْجُودَة في جميع الدُّوَل والاقْتصَادات.

ومنذ مُنْتَصَف القرن العشرين شَـــهد مفهوم السَّعَادَة المهنيَّة تَطَوُّرًا ملحوظًا، كما شهد اهتمامًا عاليًا من قبَل المُؤسَّسَات والمُنَظَّمَات الدَّوْليَّة على حَدٍّ سواءٍ، وفي هذا السّيَاق جاءت فكرة تقرير السَّـــعَادَة العَالَميّ[1] الَّذي يصـــدر منذ العام 2012م عن معهد الأرض[2] بالتَّعاون مع شبكة الأمم المُتَّحدَة حول التَّنْميَة المستدامة في نيويورك؛ حيث يهدف التقرير إلى قياس حالة السَّعَادَة والرَّفَاهيَة في جميع أنحاء العالم.

ولمزيـــد من الشَّرْح والإيضـــاح فإنَّه يمكن القول، إجرائيًّا: إنّ مُؤَشّر السَّـــعَادَة من المُؤَشّرات المركَّبَة العناصر، والَّتي يَتمّ من خلالها قياس مستوى معيشة الفَرْد، ومدى الرّضَا عن الحياة ونَمَط عَيْشه عبر عدد من المُؤَشّرات الَّتي يمكن قياسها كَمّيًّا، والَّتي لا تعتمد على نســـبة ثراء الدُّوَل والأفراد فيها، بقَدْر ما تعتمد على مُؤَشّرات شَخْصيَّة مُهمَّة كالحالة النَّفســـيَّة للسُّكَّان، ومُعَدَّل أعمارهم، وحُرّيَّة اتّخَاذ القرارات الحَيَاتيَّة، والدَّعْم الاجْتمَاعيّ، ومُعَدَّل الصّحَّة العَامَّة، ومستوى دَخْل الفَرْد، ونسبة انتشار الفَسَاد

1. سيتم تناول هذا التَّقرير بالتَّفصيل في سياق الفصل الحادي عشر من هذا الكتاب.
2. معهد الأرض: مركز أبحاث تابع لجامعة كولومبيا، تأَسَّـس في العام 1995م ومَهَمَّته مُعالَجَة القضايا المُعَقَّدة الَّتي تُوَاجه الكَوْن وســاكنيه، مع تركيز خَاصّ على التَّنْميَة المُسْـتَدَامَة واحتياجات الفُقَرَاء في العالَم. نشاطات المعهد مُوَجَّهَة بفكرة أنّ العلوم والأدوات التكنولوجيَّة الموجودة يمكن اسـتخدامها على نحوٍ كبيرٍ من أجل تحسـين ظُرُوف الفقراء في العالَم، مع الحفاظ على الأنظمة الطبيعيَّة الَّتي تدعم الحياة على وَجْه الأرض، يَدْعَمُ المعهد المشروعات الرّياديَّة في العلوم البيولوجيَّة والهندسـيَّة والاجتماعيَّة والصّحّيَّة، مع التَّشْـجيع على المشروعات مُتَعَدّدَة الاختصاصات الَّتي تشمل غالبًا العلوم الطبيعيَّة والاجتماعيَّة في مَسْـعًى لإيجاد حلول للمشـكلات العالميَّة الواقعيَّة. وفي عمله، يَبْقَى معهد الأرض متيقّظًا بشـأن التَّفاوت بين الدُّوَل الغنيَّة والفقيرة والتأثير الهائل للمشكلات العالميَّة كمرض الإيدز والتغيُّر المُنَاخي والفَقْر المُدْقع على كُلّ الدُّوَل. للمزيد يُنْظَر الموقع الرسميّ للمعهد مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/GedlS

ومكافحته، وظروف العَمَل، ومُؤَشّر معاشـــات (نهاية الخدمة) الأفراد[1]، والمُوَازَنَة بين الحياة الاجْتمَاعيَّة والعَمَليَّة، إضافةً لفُرَص العَمَل المُتاحَة واســتقلاليَّة الأفراد في عملهم[2].

مُؤَسَّســاتيًّا، فإنّ مفهوم السَّـــعَادَة يُعَدّ مفهومًا جديـــدًا على صعيد علْم واقترابات الإدارة؛ نظريًّا وتطبيقيًّا، ورُبَّمَا تكون في بعض جوانبها قرارًا شَـــخْصيًّا يتَّخذه العامل أو المُوَظَّف، من خلال تعميـــق الرَّوَابط العاطفيَّة القَويَّة تجَاه المُنَظَّمَة أو الجهة الَّتي ينتمي إليها وَظيفيًّا.

بَيْد أنّ هذه الحالة العاطفيَّة رُبَّمَا لا تنشأ من فراغ، لَكنَّها تبقى ذات شقَّيْن؛ أحدهما: يعود بالأســاس إلى المُوَظَّف أو المَوْرد البَشَريّ، والآخر: يعود إلى المُنَظَّمَة؛ إذ لا شَكّ أنّ ســعادة المُوَظَّفين تعود في كثير من جوانبها لسياسات المُنَظَّمَة وممارساتها ولوائحها التَّنْظيميَّــة والإداريَّة الَّتي تخصّ طريقة وآليَّات التَّعَامُل مع الموارد البَشَريَّة على كافَّة تنويعاتها التَّخَصُّصيَّة.

واتّسَــاقًا مع هذا، فإنّ المُنَظَّمَة هي حجر الزَّاوية في ســعادة المُوَظَّفين من عدمها، وبإمكانها خَلْق بيئة عمل مُحَفّزَة للسَّعَادَة كشعور إنسانيّ بَنَّاء، وبإمكانها أيضًا، تحويل بيئة العَمَل إلى جحيم لا يُطاق، ســواءٌ على مســتوى العَامــلين بها أو حتَّى جمهور المُتَعَاملين مع تلك المُنَظَّمَة بشكلٍ أو بآخر.

ويرى بعض المَعْنيّين بالجوانب التَّطْبيقيَّة لمدخل السَّعَادَة في الإدارة، أنّ السَّعَادَة تتَمَثَّل في عـــدد من المظاهر والمُؤَشّرات داخل المُنَظَّمَة، لعلّ أهمّها وأبرزها؛ زيادة الإنتاجية النَّاجمَة قطعًا عن جَوْدَة وإتقان العَمَل، واضطلاع المُوَظَّف السَّعيد ببَثّ الرُّوح الإيجَابيَّة لدى كُلّ من زملائه في المُنَظَّمَة وجمهور المُتَعَاملين معها على حَدٍّ سواء.

1. يختلف المَعَاش عن الدَّخْل في أنّ الدَّخْل هو الأجر المستحَقّ على عملٍ ما، أمَّا المَعَاش فهو تعويضٌ شَهْريّ يُمْنَح بعد التقاعد عن العمل ويطلق عليه في بعض الدُّوَل نهاية الخدمة، ولا يقابله أيَّ جهد مبذول.
2. "About the HPI", Happy Planet Index, available at: goo.gl/53TMa5

ووفقًا لبعض الدّرَاسَـــات المَعْنيَّة بهذا الشأن فإنّ نحو87% من المُوَظَّفين والعَاملين والموارد البَشَريَّة بالمُؤسَّسَـــات حول العالم رُبمَّــا لا يملكون القدرة على التَّوَاصُل مع زملائهم في العَمَل بشكلٍ كاف، الأمر الّذي يُؤَدّي إلى نتائج سلبيَّة خطيرة، ليس أقلّها الخســـائر المَادّيَّة، الَّتي قَدَّرَتْهَا تلك الدّرَاسَـــات في الولايات المُتَّحدَة فقط بنحو 500 مليار دولار سنويًّا(1).

ويمكن النَّظَر إلى السَّـــعَادَة باعتبارها ثقافة مُؤَسَّســـيَّة؛ حيث تُمَثّل إطارًا عامًّا من القِيَم والمعتقدات ومعـــايير الأداء، وهي عناصر مُهمَّة تُؤَثّر على أداء الفَرْد بالمُنَظَّمَة وكذلك على قُدُرَاته الاتّصَاليَّة بزملائه ومديريه وحتَّى جمهور المُتَعَاملين مع المُنَظَّمَة، والسَّعَادَة كمفهوم إداريّ تطبيقيّ جديد تُعَبّر عن بُعْد اجْتمَاعيّ يهتمّ بحقوق المُوَظَّفين وممارســـات العمل؛ إداريًّا وفنّيًّا وماليًّا، بما يَكْفُل تحقيق الشُّعُور بالسَّعَادَة والرَّفَاهيَة لدى هؤلاء المُوَظَّفين.

وتُؤَكّد بعض الدّرَاسَـــات أنّ الموارد البَشَريَّة بالمُؤَسَّسَـــات الَّتي تضطلع بتَبَنّي مَدْخَل السَّعَادَة كأسلوب إداريّ سُلُوكيّ فعَّال، تَتَمَتَّع بدرجات عالية من الولاء لتلك المُؤَسَّسَات الَّتي تعمل بها، فالولاء لا ينشأ من فراغ ولا يَتَوَجَّه إلى سراب، فالمُنَظَّمَة الَّتي تستطيع خَلْق وإتاحة أجواء السَّـــعَادَة لمنسوبيها لا شَكّ أنَّها ستُقَابَل بولاءٍ وحُبّ وتقديرٍ وتفانٍ في العَمَل من قبل العَاملين بها والمنتسبين إليها(2).

1. صالح ســعيد الحموري، "السَّــعَادَة الوظيفيَّة"، صحيفة الاتحاد الإماراتيَّة، 22 فبراير 2017م، تَمّ اســترجاعها بتاريخ 26 يونيو 2018، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/D9EAVV
2. رضا أحمد فؤاد توفيق، "السَّعَادَة المُؤَسّسيَّة والإيجابيَّة في بيئة العمل"، صحيفة البلاد السعوديَّة، 27 يونيو 2018م، تاريخ الزيارة 11 ديسمبر 2019، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/MKK9R5

المبحث الثَّاني

أهَمّيَّة نَشْر السَّعَادَة بين المُوَظَّفين في المُؤسَّسَات

في هذا المبحث سنعمل على بيان وتحليل أهَمّيَّة نَشْر السَّعَادَة بين المديرين والقيَادَات العُلْيَا بالمُؤسَّسَات المختلفة، لا سيَّمَا الحُكُوميَّة منها، إلى جانب التَّرْكيز على أهَمّيَّة نَشْر السَّعَادَة بين المُوَظَّفين أنفسهم، وكذلك أهَمّيَّة نَشْر السَّعَادَة بين المُتَعَاملين مع المُؤسَّسَات الحُكُوميَّة، من جهة ثالثة.

وكما هو معروف، فإنّ بداية أيّ عَمَليَّة تخطيط ناجحة تبدأ بوضع الغَرَض أو الهدف من الخُطَّة، وهذا بالفعل ما يمكن تطبيقه كمرجعيَّة لتخطيط حُكُومَات المُسْتَقْبَل، فيما يَتَعَلَّق بصناعة السَّعَادَة؛ حكوميًّا ومجتمعيًّا.

ورغم أنَّه سبَقَ لنا في المبحث الأوَّل أن طرحنا، بإيجاز، آثار السَّعَادَة المهنيَّة سواءٌ على الصعيد الشَّخْصيّ أو على الصعيد المجتمعيّ، إلَّا أنَّنا سنُعيد هذا الطَّرْح بشيءٍ من التَّفْصيل كَوْن هذه السَّعَادَة الفَرْديَّة والمُجْتَمَعيَّة تَرْتَبط ارتباطًا وثيقًا بالسَّعَادَة المهنيَّة داخل المُؤسَّسَات على اختلاف أنماطها، وكَوْن السَّعَادَة الفَرْديَّة مُنْطَلَقًا للسَّعَادَة المهنيَّة؛ إذ لا يمكن التَّفْكير بإسعاد العَاملين في المُؤسَّسَات في حال كَوْنهم تُعَسَاء على الجانب الشَّخصيّ في حياتهم، وفي مُجْتَمَعَاتهم. وسيَتمّ التَّرْكيز في هذا المبحث أيضًا على الآثار الخَاصَّة بصناعة السَّعَادَة والإيجَابيَّة لدى الموارد البَشَريَّة العَاملَة في مُخْتَلَف أنماط المُؤسَّسَات، ممَّا يعني أنَّنَا سنَدْرُس آثار السَّعَادَة والإيجَابيَّة على الشُّرَكاء الثَّلاثة في صناعة السَّعَادَة في المُؤسَّسَات؛ وهُمْ: الإدارة العُلْيَا في هذه المُؤسَّسَات، والمُوَظَّفُون في هذه المُؤسَّسَات، والمتعَاملون مع هذه المُؤسَّسَات.

الآثار الإيجَابيَّة للسَّعَادَة

وفي ضوء ما ســبَق، يمكننا أن نُحدّد أهَمّيَّة صناعة السَّعادَة المهنيَّة بصورة عَامَّة على صعيدين اثنين؛ الأَوَّل شخصيّ، والآخر مهَنيّ وَظيفيّ، **فالسَّعادَة المهنيَّة على الصعيد الشَّخْصيّ، تُؤَدّي إلى آثار إيجَابيَّة عدَّة، أبرزها:**

- تطوير الشَّــخْصيَّة وتحقيــق الذَّات، فالفَرْد الَّذي يعيش في بيئَــة عَمَل تُوَفّر له مُتَطَلَّبَات السَّــعَادَة المهنيَّة يَنحُو في عَمَله نَحو اكتسَــاب المَزيد من الخبرْة المهنيَّة وبالتَّالي تُهَيّئ له التَّطوُّر الوَظيفيّ والَّذي بدَوره ينْعَكس على تَطوُّر شَّخصيَّته وتنمية قُدُرَاته، وبالتَّالي تَحقيق ذَاته.
- تكوين مســتقبل واضح المعالم؛ لأنّ السَّعَادَة المهنيَّة تُحَقّق الاستقرار النَّفْسيّ للفَرد العَامل ممَّا يفسح له المَجال في تَرتيب مُسْتَقبَله الوَظيفيّ والشَّخْصيّ.
- الحفاظ على مصدر دَخْل مُناســب لحياة كريمة؛ حيث إنّ تَوَفُّر بيئة عمل مُناسبة تُؤَمّن للفرد الحُدود المَطلُوبَة من السَّــعَادَة في العَمَل يَمنَحُه الاستقرار الوَظيفيّ وبالتَّالي يَقطَع عليه أسْباب تَرْك العمل؛ أيْ أنَّها تَنْعَكس استقرارًا مَادّيًّا أيضًا.
- إدراك القُدُرَات والمواهب الَّتي يمتلكها الفرد، إذ إنَّ الاســتقرار الوَظيفيّ النَّاتج عن السَّــعَادَة المهنيَّة يَسْمح للفرد بالعَمَل لاسْتنهاض طاقَاته الكَامنة؛ وذلك إشْباعًا لحاجَة تَحقيق الذَّات، وكَسْب الاحترام.
- تهذيــب الأخلاقيَّات وتنمية المهارات الاجْتمَاعيَّة؛ لأنَّه يُفْتَرَض بالأفراد المُتَمَتّعين بالسَّعَادَة المهنيَّة العَمَل الذَّاتي على نَشْر السُّلوكيَّات الَّتي أدَّت إلى هذه السَّعَادَة.
- ترســيخ روح الفريق، كَون التَّعبير عَن السَّــعَادَة يكُون بأجْلَى صُوَره في التَّفاعُل الإيجَابيّ مع الآخرين؛ لذلك تُعتَبَر السَّعَادَة المهنيَّة من مُحَفّزَات العَمَل الجماعيّ.
- الحرص على التَّمَتُّع بصحَّة جَيّدَة، والتَّحلّي بالتَّفَاؤُل والسّلوك الإيجَابيّ في الحياة؛ وذلك لارتباط الصّحَّة الجَسَديَّة بالصّحَّة النَّفسيَّة.

أمَّـــا السَّـــعَادَة المهنيَّة على الصعيد المهَنيّ الوَظيفيّ فتُـــؤَدّي إلى العديد من الآثار الإيجَابيَّة، وفي مقدّمتها:

- الشُّـــعُور بأهَمّيَّة العَمَل والارتقاء به إلى مكانـــة الواجب الوطنيّ والدّينيّ، وذلك كَون الإحسَاس بأهَمّيَّة العَمَل المُوكَل للعامل لا يمكن أنْ يَتمّ دون الإحساس الذَّاتيّ للعامل بأهميَّته كَفرد بالنّسْبَة لإدارَته، وأحَد مُؤَشّرَات تفعيل هذه الأهَمّيَّة هو شعور الفَرْد بأنّ الإدارة تسعى لإسعاده.
- تعميم ثمار النَّجَاح في العَمَل من الفَرْد إلى المُجْتَمَع، ســواءٌ على مستوى محيطه القريب أو البعيد؛ لأنّ المُجْتَمَع النَّاجح يبدأ بناؤه من خلال بنَاء أفرَادٍ سُعَداء، ومن ثَمّ بناء مُؤَسَّسَات يَتَمتَّع أفرادها بالسَّعَادَة المهنيَّة.
- زيـــادة ولاء الفَرْد إلى وطنه ومجتمعه، فلا يُمكن تَوَقُّـــع الولَاء من الأفراد تجاه أوطَانهـــم ومُجْتَمَعَاتهم قَبْل التَّأكُّد من أنّ هؤلاء الأفراد يَشْـــعُرون بالعَدالَة في مُجْتَمَعَاتهم، وأحد تَجليَّات هذه العَدَالَة هو إيلاء السَّـــعَادَة الفَرْديَّة والمؤسَّســيَّة الأهَمّيَّة اللَّازمَة والكَافيَة.
- تحقيق التَّوازن المَنْطقيّ المطلوب بين الحياة المهنيَّة للفرد وقيامه بمُتَطَلَّبات حياته الأُسَريَّة والعائليَّة؛ وذلك لأنّ هذا التَّوازُن المَنْشُـــود لا يُمكن بُلُوغه دون شُـــعور الأفراد بالسَّعَادَة المهنيَّة؛ لوجود صلَة حقيقيَّة بين نجاح الإنسان العمليّ والوَظيفيّ واستقراره الأُسَريّ.

لا تنحصر الآثار الإيجَابيَّة للسَّـــعَادَة فيما تَمّ ذِكْرُه في ســـياق المحْوَرَيْن السَّـــابقَيْن، فبالإضافة إلى ما سَـــبَق ذِكْرُه يمكن ذِكْر بعض هذه الآثار الإيجَابيَّة والَّتي لا تندرج ضمْن المحْوَرَيْن السَّـــابقَيْن، فالسَّعَادَة الشَّـــخْصيَّة تنعكس بشكلٍ مُبَاشر على الصّحَّة النَّفســـيَّة والجَسَديَّة للأفراد، فالأفراد التُّعَسَاء أكثر عُرْضَةً للأمراض المُزْمنَة وخَاصَّةً النَّفسيَّة منها، بالإضافة إلى زيادة احتمال تعرُّضهم للأزمات القَلْبيَّة، وكما هو معروفٌ فاحتمال شفاء الأفراد الإيجَابيّين أعلى من أقرانهم التُّعَسَاء، كما أن السَّعَادَة الفَرْديَّة تنعكـــس إيجابًا على التَّرَابُـــط الاجْتمَاعيّ، والَّذي بدوره يُعَـــزّز مناعة المُجْتَمَع ضدّ

الأمراض الاجْتمَاعيَّة الَّتي تَنْخِر بُنْيَان المُجْتمَع، كانتشـــار الكَراهيَة والتَّفَرُّق الدّينيّ والمَذْهَبـــيّ وغيرها من الآفات الاجْتمَاعيَّة؛ فالأفراد السُّـــعَدَاء الإيجَابيُّون يَصْنَعُون البيئة الإيجَابيَّة الَّتي بدَوْرهَا تســـاعد على زيادة إنْتَاجيَّة الأفراد والمُجْتَمَع، وفي هذا المجال لا بُدّ من ذكر علْم النَّفْس الإيجَابيّ[1]، الَّذي ازداد الاهتمام به مع بداية القرن الحاليّ، والَّذي يُركّز على أهَمّيَّة السُّلُوك الفَرْديّ الإيجَابيّ في بناء الشَّخْصيَّة السَّليمَة، فوَفْقًا لهذا العلْم تختلف الشَّـــخْصيَّة السَّلْبيَّة عن الإيجَابيَّة في طبيعة نظرتها للحياة، وفي التَّعَامُل مع المواقف الحَيَاتيَّة المختلفة، وفي تحمُّل المَسْؤُوليَّة وعَدم إلقاء اللَّوْم على الآخريـــن، بالإضافة إلى القُدْرَة على مُبَادَلَة الحُبّ بالحُبّ وتحقيق الكفاية في العَمَل، وتَقَبُّل الذَّات بما فيها من قُوَّة أو قُصُور.

إنّ من أهَمّ الآثار الإيجَابيَّة للسَّعَادَة أن الفَرْد السَّعيد هو فَرْدٌ مُنْتج في بيئته ومُجتَمَعه، وعامل فعَّال في بناء هذه البيئة، يعمل على إيجاد الحُلُول للمشكلات الَّتي تُوَاجهه هو وأُسْرته وبيئته، بينما الفَرْد السَّـــلْبيّ هو فَرْدٌ مُسْتَهْلك، يعمل على انتقاد وُجُود الثَّغَرَات ولا يُقَدّم أيّ حُلُولٍ لها.

أهَمّيَّة نَشْر السَّعَادَة في الإدارة للمديرين والقيَادَات العليا

إذا أردنا أن ندرس آثار السَّـــعَادَة والرَّفَاهيَة على مســـتوى الحُكُومَات، يمكننا تقسيم الرُّؤيَة الخَاصَّة بتحقيق السَّعَادَة والإيجَابيَّة على مستويين رئيسين:

1. علْـم النَّفس الإيجـابيّ (Positive Psychology) بدأ كحركة تطوَّرت من التَّفكير الإيجابيّ إلى علْم النَّفس الإيجابيّ على يد مارتن سليجمان، رئيس جمعية علماء النَّفس الأمريكيين، عام 1998م. يهتمّ بالدّراسة العلميَّة لما يُحقّق السَّعادة للنَّاس. ويسـعى إلى تعزيز القُدُرَات الشَّـخصيَّة المُتعدّدة، كالصُّمود والصّلابة النَّفسـيَّة والتَّفكير الإيجابيّ وغيرها، وإلى تدريب الأفراد على مُواجَهة الضُّغوط النَّفسيَّة التي يتعرَّضون لها، والتَّخلُّص من الاحتراق النَّفسيّ، وإلى تحسين الرّضا عن الحياة وجَوْدتها. للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/49fMJ

أوَّلًا: طبقة السّياسيّين والحُكَّام خَاصَّةً:

مع بداية زيادة اهتمام السّياســيّين على مســتوى العالم مُؤَخَّرًا، بأبحاث السَّعَادَة؛ باعتبارها أحد أُسُـــس صناعة القرار؛ حيث أسهم ثُلَّة من علماء الإدارة وعلم النَّفْس والاجتماع بوضع دراســات دقيقة وموثوقة، يَتمّ اســتخدامها كأدلَّة استرشاديَّة في عَمَليَّة صنع واتّخَاذ القرار السّيَاسيّ.

ففي المملكة المُتَّحدَة، على ســبيل المثال، أسَّــس حزب العمل[1] "مجموعة العَمَل على الرَّفَاهيَــة "Whitehall Wellbeing Working Group"، والَّتي ينصبّ عملها حول ابتكار الأفكار للحُصُول على المزيد من العقول السّيَاســيَّة السَّعيدَة، وقد قدَّم الرَّئيس الفَرَنْسيّ السَّابق "نيكولا ساركوزي"[2] بدوره، تقريرًا علميًّا واسع النّطَاق عن ما يجب أن تكون عليه مقاييس الرَّفَاهيَة الجديدة وكَيْفيَّة جَعْلها بأفضل حالٍ[3].

ومن ثَمّ؛ فقد أضحت دراســات السَّعَادَة والإيجَابيَّة بمثابة وَجْهَي بطاقة رابحة لدعم ثقَل جهة سياسيَّة مقابل أخرى، أو لإنجاح مرشَّح دون آخر في حملته الانتخابيَّة. ولعلّ أهَمّ وأبرز آثار صناعة السَّـــعَادَة بالنّسْبَة للمستويات السّيَاسيَّة العليا، تتَمَثَّل في: دعم صورة حزب أو مرشَّـــح معيَّن على المستويَيْن المَحَلّيّ والعالميّ، وتعزيز حملة انتخابيَّة مُعَيَّنَة، وإثبات مصداقيَّة مرشَّـــح حزب معيَّن في حال تكرار ترشيحه للانتخابات مَرَّة أخرى.

1. حزب العمل: هو حزب سياسيّ يُحْسَب على يَسار الوَسط في بريطانيا، يرجع تاريخُه إلى عام 1990م حين تَشَكَّلت لجنة لتمثيــل العُمَّال في البرلمــان، ويَهْتَمّ بإعادة توزيع الثروة من خلال نظام مُتَطور للضرائب المباشرة وذلك لمصلحة العُمَّال وعائلاتهم، المزيد مُتَاح على الرَّابط: http://labour.org.uk/
2. نيكولا ســاركوزي: 28 يناير 1955م، رئيس الجمهوريَّة الفرنســيَّة بالفترة من 16 مايو 2007م حتَّى 15 مايو 2012م، وهو وزير داخليَّة فرنسيّ سَــابق ورئيس "حزب الاتّحاد". اســتطاع أن يَرْبح الانتخابات الفرنســيَّة بنســبة 53.2% من أصوات النَّاخبين الفرنســيّين وذلك بتاريخ 6 مايو 2007م ليصبح رئيسًــا للجمهوريَّة الفرنسيَّة خلفًا للرئيس جاك شيراك. واستلم مهامــه رســميًّا بتاريــخ 16 مايو 2007م. ثم خـــسر في انتخابات 6 مايو 2012م أمام فرانســوا هولاند ليكون أول رئيس فرنسيّ لا يفوز بفترةٍ رئاسيَّةٍ ثانية منذ عام 1981م، للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/IMgxt
3. Global happiness organization, available at: goo.gl/xhsG2P

ولكي نستـــطيع أن نجعل السَّـــعَادَة والإيجَابيَّة هدفًا حكوميًّـــا، ونضعه حَيّز التطبيق كبرنامج تلتزم به الحكومة أوَّلًا، لا بُدّ أن نعرف الإجابة عن تساؤلات جَوْهريَّة مُهمَّة؛ من قبيل: هل مجتمعنا ســـعيد بالفعل أم لا؟ وما هي الممارســـات الحُكُوميَّة الَّتي من شـــأنها أن تجعل مجتمعنا ســـعيدًا بحَقّ؟ مع الاعتراف بأنّ مســـاحة البحث في هذه الدّرَاسَة، لن تتيح الإجابة عن كافَّة الأسئلة المُتَعَلّقَة بمفاهيم وتَطْبيقَات السَّعَادَة المهنيَّة في مختلف مظاهرها، ولأنّ الإجابة عن هذه الأســـئلة من جهة ثانية، تَتَطَلَّب إجراء دراسة مُتَخَصّصَة على مُجْتَمَع معيَّن ينتمي لدولة مُعَيَّنَة.

لذا ســـنقوم بطرح جُملَة من التَّســـاؤُلات الَّتي من شأنها أن تُشَكّل دلالات وعلامات استرشـــاديَّة على طريق تخطيط حكوميّ صَحيح لصناعة السَّعَادَة والإيجَابيَّة، وفي الوقت نفســـه سَـــنُحاول تَقديم إجابات عَن هذه التساؤُلات عَلَّنا نُشَكّل أرْضيَّة يُمْكن الاســـتناد إليها في تَكوين أســـاسٍ نَظريّ يُقَدّم بدَوره جُمْلة اقتراحات تُساعدُنا في تحديد أُسُس جَعْل السَّعَادَة والإيجَابيَّة هَدَفًا حُكُوميًّا.

وسنبدأ **أوَّلًا بالفَرْد** أيْ المواطن الَّذي هو نَوَاة أيّ مُجْتَمَع، والَّذي تسعى حكومته لجعل صناعة السَّعَادَة وسيلة من وسائل تحقيق رفاهيته وإيجَابيّته تجَاه الحياة العَامَّة، ولعلّ أهَمّ هذه التساؤلات هنا هل الفَرْد في مجتمعنا سعيد؟ بمَعْنى هل يُمكن من وجهة نظر حُكُوميَّة مَعرفة ما إذا كان أفراد هذا المُجْتَمَع سُـــعداء أم لا؟ وهنا يَتَّضح وبشكلٍ جَليّ ضَرورَة إيجاد سُبُل مُحَدَّدَة لتَحديد هذا الأمْر من عَدَمه، وتَسْتمدّ هذه السُّبُل أهَمّيّتهَا من كَونها الخُطْوَة الأولى في خُطُوات الوصول إلى مُجْتَمَع سعيدٍ.

وهنا ولتحديد سعادة الفَرْد من عدمها لا بُدّ من معرفة خصائص السَّعَادَة الَّتي نحاول تحديد وُجُودها، وهذا ما سَـــيَتمّ تناوله في المبحث الثَّالث من هذا الفَصْل، فالسَّعَادَة ليســـت شيئًا مَادّيًّا يمكن قيَاسه وتحديد وُجُوده بالمقاييس التَّقْليديَّة، فمعرفة إذا كان الأفراد والمُجْتَمَع سُـــعَدَاء مَهَمَّة لا يمكـــن إنجازها باليسير من الجهد ولا بالقليل من الخبرة والأدوات، وهنا تكون الكلمة الفَصْل في معرفة هل الأفراد سُـــعَدَاء أم لا لعلْم النَّفْس وتطبيقاته، وهذه المَهَمَّة تضطلع بها عادةً المُؤَسَّســـات الحُكُوميَّة والمُؤَسَّسَات

الدَّوْليَّة، وفي هذا السِّـيَاق يُصْدر المجلس الدَّوْليّ للسَّـعَادَة تقريرًا سَنَويًّا يُحَدّد فيه ترتيب شُـعُوب العَالَم من حيث مستوى السَّعادة، فيمكن الاستفادة من هذا التقرير وغيره في الإجابة عن هذا التَّسَاؤُل والانتقال بعده إلى التَّسَاؤُل الثَّاني.

والتَّسَـاؤُل الثَّاني: إلى أيّ دَرجة يَنعَم هذا الفَرْد بالسَّـعَادَة؟ بمعنى هَل تَسـتطيع الحُكُومَات إيجاد آليَّات مُحَدَّدَة أو مُؤَسَّسَات مُخْتَصَّة قادرة على تَحديد دَرجَة سَعادة مُواطنيها؟ وهل تَملك المَعرفة الكافيَة لتحديد مَقاييس السَّعَادَة وتَطبيق هذه المَقاييس؟ وهنا يَتَّضح وبشـكلٍ جَليّ أهَمّيَّة القُدْرَة على قياس السَّعَادَة وضرورة هذا القياس في أيّ نَهج يسـتَهْدف تحقيق سَعادة الأفراد، وقَضيَّة تحديد مستوى سعادة الفَرْد ليست مفهومًا مُستقلًّا، فهي ترتبط بالأسباب المُؤَدّيَة للسَّعَادَة، ومعرفة هذه الأسباب تساعد في تحديد المسـتوى الَّذي بَلَغَتْه، ولتحديد هذا المستوى غايةٌ أخرى، تَتَمَثَّل في معرفة فَاعليَّة الوسـائل الَّتي تَمّ استخدامها لإسـعاد الأفراد، ومن هنا تَتمّ معرفة فَاعليَّة الوسـائل الَّتي تَمّ استخدامها من عدمها، وتُسْـتَخْدَم هذه المعلومات كتغذية راجعة تعمل على سَدّ الثَّغَرَات السَّابقَة.

والتَّسـاؤل الثَّالث: مَا الَّذي يُمكن أَنْ يجْعَل المُواطن سَعيدًا؟ أَيْ: مَا هي الكَيْفيَّة الَّتي يُمكن بها إسْعَاد هذا المُواطن؟ ولا يُمكن الوُلوج إلى هذه الكَيْفيَّة دُون مَعْرفة المُسْتوى الحَاليّ لسعادة هذا المواطن، وهذا تأكيد جَديد على أهَمّيَّة القُدرة على قياس السَّعَادَة، وتحديد الوسائل الفَعَّالَة لإسعاد الأفراد هي عَمَليَّة تَرَاكُميَّة تستند إلى ما قبلها وتُمَهّد لما بعدها، وهذه الوسـائل تُعَدّ مَزيجًا مُتَجَانسًـا من الوسائل المَادّيَّة والمَعْنَويَّة، وهذا التَّجَانُس لا يجب الإخلال به لطَرَف على حساب طَرَف آخر؛ فالاعتماد على الوسائل المَادّيَّة فقط يُحَقّق رفاهية خالية من السَّـعَادَة، والاعتماد على الوسائل المَعْنَويَّة فقط يُحَقّق راحةً نَفْسـيَّة مُؤَقَّتَة تزول تحت وَطْـأة الضُّغُوط المَادّيَّة، فالحفَاظ على مَزيجٍ مُتَجَانس من هذه الوسائل يُعَدّ المفتاح الرَّئيس لبُلُوغ النَّجَاح في تحقيق السَّعَادَة.

إن هذه التسـاؤُلات المفتَاحيَّة الثلاثة تُشَـكّل مَنْهَج عَملٍ لا غنَـى عَنه إذا ما أرادَت الحُكُومَات تَحقيق السَّعَادَة لمواطنيها، ويَجب الانتباه إلى أن هذا المَنْهج ثَابت في إطاره

العَـــامّ لَكنَّه مُتَغير في إطاره الخَاصّ، أَيْ: أنَّه يَجب أنْ يُطَبَّق على الأفراد بَعْد مُراعَاة اختلافاتهم؛ وذلك بتقْســـيم هؤلاء الأفراد إلى شرائـــح وفْقًا للاعتبارات الجغرافيَّة، العلميَّة، العَمَليَّة، الدّيموغرَافيَّة، العمريَّة، والعرْقيَّة.

إنّ قَضيَّة ســـعادة الأفراد والمُجْتَمَع ليست بحثًا أكاديميًّا ينتهي بالوصول إلى النَّتَائج المرغوبـــة، فالأَهَمّ هنا نَقْل الإجابات الَّتي تَمّ التَّوَصُّل إليها إلى حَيِّز التَّنْفيذ، وبالطَّبع لا يمكـــن الانتقال إلى الجَانب التَّطْبيقيّ لهذه المفاهيـــم قبل نُضْج الأفكار النَّظَريَّة وتَشْـــكيلها أرضيَّة يمكن الارتكاز عليها في التَّطبيـــق، وهنا تَكْمُن أهَمّيَّة المُوَاءَمَة بين الجانبين النَّظَريّ والتَّطْبيقيّ، فالتَّطبيق بدون أساسٍ نَظَريّ يبقى مَنْهجًا تجريبيًّا غير مضمون النَّتَائج، لا يمكن الوصول معه إلى نتائج حَقيقيَّة تُلَبّي الغايات المَنْشُودَة منه، كما أن الجانب النَّظَـــريّ بدون تدعيمه بخُطُوات تطبيقيَّة يبقى أفكارًا عَامَّة لا تثمر تَغَيُّرًا حقيقيًّا في مستوى سعادة الأفراد.

إن مَهَمَّة إســـعاد الأفراد هي بالطَّبْع مَهَمَّة حُكُوميَّة، ولَكنَّها ليست من مَهَامّ الحكومة وَحْدَها، فهذه المَهَمَّة تَتَطَلَّب تَضَافُر الجهود على مستوى الدَّوْلَة الواحدة بين الحكومة والمُؤَسَّســـات المَدَنيَّة المَعْنيَّة والنِّقَابات والمُؤَسَّسَات السّيَاسيَّة والأهليَّة، وعلى المستوى الـــدَّوْليّ أيضًا تَتَطَلَّب هذه المَهَمَّـــة تَضَافُر الجهود وتكاملها بين الحُكُومَات من جهةٍ وبين المُؤَسَّســـات الدَّوْليَّة من جهةٍ أخرى، فالمُؤَسَّسَات الدَّوْليَّة يمكنها الاستفادة من قاعدة البيانات الضَّخْمَة الَّتي تملكها بهذا الخصوص، والحُكُومَات تملك الوســـائل اللَّازمَة، فبتكامل الوســـائل مع قاعدة البيانات يمكن تحقيق النَّتَائج المَرْجُوَّة، كما أنّ لبعـــض الدُّوَل تجارب رائدة في هذا المجال، يمكن لباقي الدُّوَل حديثة العهد بالمجال الاســـتفادة منها في تطبيق مفهوم السَّعَادَة، فبسهولة يمكن ملاحظة التَّبَايُن الواضح بين سعادة الأفراد على مستوى دُوَل العَالَم، فالدُّوَل الأوروبيَّة -على سبيل المثال- تملك تجربةً رائدةً ومُمَيَّزَةً في إسعاد شعوبها، يمكن الاستفادة منها في إسعاد شعوب الدُّوَل الأقل حَظًّا بالسَّـــعَادَة كالدُّوَل الإفريقيَّة، مع ضرورة الانتباه إلى مُرَاعَاة الاختلافات النّسْـــبيَّة بين الشُّعُوب عند تطبيق هذه التّجَارب، بمعنى وُجُوب تعديل الوسائل المُتَّبَعَة

عند استيرادها من دُوَل أخرى لتتناسب مع الطَّبيعة الدّيموغرَافيَّة والدّينيَّة والتَّركيبَة السُّكَّانيَّة للشُّعُوب المُرَاد نَقْل هذه الوسائل إليها.

كما يمكن للحُكُومَات الاستفادة من التّجَارب الرَّائدَة والنَّاجحَة للقطَاع الخَاصّ في صُنْع السَّعَادَة للأفراد والمُوَظَّفين على حَدّ سواء، فمع بداية القرن الحَاليّ تَحَوَّلَتْ إستراتيجيَّة المُؤَسَّسَات الخَاصَّة بالإضافة إلى إسعاد مُوَظَّفيهَا إلى إسعاد الأفراد في البيئة الَّتي تعمل بها، وذلك من خلال اتّبَاع إستراتيجيَّات تَصُبّ أهدافها في دَعْم البيئة الطبيعيَّة ودَعْم البيئة الاجْتمَاعيَّة والصّحّيَّة الَّتي تعمل فيها، فيمكن الاستفادة من خبرة هذه الشَّركَات في تنفيذ برامج إسعاد الأفراد.

ثانيًا: مستوى الإدارات التَّنْفيذيَّة للمُؤَسَّسَات

فكما تُشكّل صناعة السَّعَادَة والإيجَابيَّة تَحَدّيًا بارزًا بالنّسْبَة لأيّ إدارة، فإنَّها بالمقابل تُشَكّل عامل دعم ومصدر قُوَّة وراحة لها أيضًا؛ حيث تُحَقّق صناعة السَّعَادَة والإيجَابيَّة بالنّسْبَة للإدارات آثارًا حيويَّة أهمّها: ارتفاع نسبة ولاء الموارد البَشَريَّة لقيَادَاتها، والتقليل من مُعَدَّلات دوران الموارد البَشَريَّة وهَدْر كفاءاتها، وزيادة نسْبَة الإنْتَاجيَّة، وارتفاع مُؤَشّرات جَوْدَة الأداء[1].

أهَمّيَّة نَشْر السَّعَادَة للمُوَظَّفين أنفسهم

تُعْرَف الموارد البَشَريَّة باعتبارها مجموعات من الأفراد القادرين والرَّاغبين في أداء العَمَل بشكلٍ جَادّ وملتزم، وحيث يتعيَّن أن تتكامل وتتفاعل القدرة مع الرَّغْبَة في إطار منسجم، وتزيد فُرَص الاستفادة الفاعلة لهذه الموارد عندما تَتَوَفَّر نُظُم تُسهم في تحسين تصميمها وتطويرها بالتعليم والاختبار والتدريب والصيانة[2].

1. محمود فؤاد جاد الله، "أثَر الحوافز في رفع كفاءة العاملين"، مجلة التَّنْميَة الإداريَّة، مصر، 1997م، العدد 56.
2. صادق الصادق، "تعريف ومفهوم الموارد البَشَريَّة"، المنتدى العربي لإدارة الموارد البَشَريَّة، 28 يناير 2012م، تاريخ الزيارة 20 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/meRuvb

والاهتمام هنا بتعريف الموارد البَشَريَّة يهدف للنَّفَاذ إلى جوهر فوائد صناعة السَّعَادَة والإيجَابيَّة بالنِّسْبَة للحُكُومَات والدُّوَل؛ ذلك لأنّ تحقيق التكامل والتفاعل المشار إليهما في التَّعريف السَّـــابق لن يَتمّ بالصورة الأكمـــل إلَّا إذا كان الجميع يعملون بإيجَابيَّة عالية. وبناءً عليه، فإنّ تَبَنّي الحُكُومَات لسياسات صناعة السَّعَادَة والإيجَابيَّة أمرٌ في غاية الأهَمّيَّة لأنَّه يضمن، وبشكلٍ قَطْعيّ، أن يَتمّ إشراك الجميع ضمن تجربة صناعة السَّعَادَة، وأنْ تخلو مُؤسَّسَات القطَاع الحكوميّ من الاستثناءات الَّتي تخضع في غالب الأمر لرَغَبَات المدير أو غيره من أصحاب القرار في المُنَظَّمَة.

وبالتَّالي، فإنّ أهَمّ الآثار الناتجة عن صناعة السَّـــعَادَة والإيجَابيَّة بالنِّسْبَة للموارد البَشَريَّة، تَتَجَلَّى في الآتي:

- الشُّعُور بالارتباط بالعمل.
- اهتمام الموارد البَشَريَّة بنتائج العَمَل وصورة المُنَظَّمَة الَّتي يعملون فيها.
- السَّعْي لتقديم اقتراحات جديدة من شأنها تطوير العمل.
- نموّ شـــعور الانتماء والملْكيَّة في العَمَل بحيث يعتبر المُوَظَّف أنّ المُنَظَّمَة الَّتي يعمل فيها هي بمثابة مُؤَسَّسَته الخاصَّة.

مكان العَمَل السَّعيد

وفي هذا الصَّدَد، يمكن تعريف مكان العَمَل السَّعيد بأنَّه مكان رَائع يشعر فيه المُوَظَّفُون بالثّقَة والفخر والسَّـــعَادَة. وبيئة العَمَل المثاليَّة لصناعة السَّـــعَادَة هي تلك البيئة الَّتي تعطـــي الموارد البَشَريَّة العاملَة فيها الإحســـاس بالثّقَة والفخر والسَّـــعَادَة. وكما هو معـــروف فإنّ الثّقَة تُبْنَى ولا تُعْطَى، وتكون ثَمَرَة المصداقيَّة والاحترام، وتأتي كنتيجة حَتْميَّة لتطبيق العدالة وسريان الشَّفافية.

إنّ مفهوم ســـعادة المُوَظَّفين والمُتَعَاملين مع المُؤَسَّسَات من الجمهور والمَعْنيّين ينسجم مع التَّوجُّهَات الَّتي تضطلع بها الحُكُومَات والمُؤَسَّسَات على حدٍّ سواء لخدْمَة الجمهور وإسعاده.

وفي هـــذا الإطار فإنّ قرار كثير من الحكومات حـــول العالَم بالتَّحَوُّل إلى حكومة إلكترونيَّة، ومن ثَمّ ذكيَّة، يُعَدّ جُزْءًا من إستراتيجيَّات الحوكمة الرَّاميَة إلى تسهيل حياة الناس؛ وتيسير حصولهم على معاملاتهم، وتوفير أوقاتهم وجهودهم.

ومكان العَمَل السَّعيد يشـــمل بيئة العَمَل المَادّيَّة والمَعْنَويَّة؛ فالبيئة المَعْنَويَّة هي طبيعة العلاقات المُنْـــتَشرَة بين العَاملين بعضهم ببعض من جهة، وبينهم وبين إدارتهم من جهةٍ أخرى، فهذه العلاقات في حال كَوْنها ســـليمةً ومَبْنيَّةً على أســـاسٍ من الاحترام والثِّقَة المُتَبَادَلَة، يمكن وَصْفها حينئذٍ بالبيئة المُنَاسبَة لتشكيل مكان عَمَل سعيدٍ، وتشمل هذه البيئة أيضًا إمْكَانيَّة توفير الرَّاحَة النَّفسيَّة للعَاملينَ، كمَنْحهم الإجازات الدوريَّة والإجازات الطَّارئة، إضافةً إلى اهتمام المُنَظَّمَة بالجانب الشَّـــخْصيّ للعَاملين لديها، كتقديم واجب العَزَاء والتهنئة للعَاملين بخصوص مُنَاسباتهم الشَّخْصيَّة، كما أنّ للجانب الترفيهيّ كالنَّوادي والاستراحات دَورًا مُهمًّا في توفير البيئة المَعْنَويَّة المُنَاســـبَة، وعند توفُّر كُلّ هذه العوامل في المُنَظَّمَة يمكن القول إنَّها تُوَفّر بيئة مَعْنَويَّة مُنَاسبَة للعَاملين لديها، وبالتَّالي يمكن اعتبارها مكانًا متميزًا يُسْعِد العاملين من النَّاحيَة المَعْنَويَّة.

وللعوامل المَادّيَّة كما المَعْنَويَّة أهَمّيَّة في تشكيل بيئة العَمَل المُنَاسبَة وبالتَّالي مكان العَمَل السَّعيد، والبيئة المَادّيَّة تشمل توفير الظُّرُوف المَادّيَّة المُنَاسبَة للعَاملين لأداء واجباتهم بما يضمن سلامتهم وحُسْن سَيْر العَمَل، كظروف الإضاءة والتَّهوية المُنَاسبَة، وضَمَان تَوَفُّر شروط السَّلامة المهنيَّة في بيئة العَمَل، وتوفير الاستراحات المُتَنَاســـبَة مع طبيعة العَمَل. إنّ تَوَفُّر هذه المُتَطَلَّبَات المَادّيَّة في بيئة العَمَل يجعل منها بيئة مَادّيَّة مُنَاســـبَة للعمل، وبالتَّالي تساعد على تشكيل مكان العَمَل السَّعيد.

إنّ توفير مكان العَمَل السَّـــعيد ليس رَفاهيَة للعَاملين وللمُنَظَّمَة، بل هو من مُتَطَلَّبَات تحقيق السَّعَادَة، فلا يمكن توفير السَّعَادَة بدون توفُّر البيئة المُنَاسبَة لتحقيقها، وقد شهد الاهتمام بشروط توفير مكان العَمَل السَّعيد ازديادًا ملحوظًا في العَقْدَيْن الأخيرَيْن، وذلك على الصَّعيدَيْن الحُكُوميّ والخاصّ، فشركة "جوجل" على ســـبيل المثال، قطعت أشواطًا مُهمَّة في مجال تشكيل بيئة العَمَل السَّعيدَة، فالشركة بالإضافة إلى أنها تمنح

إجازات الأمومة كاملة الأجـــر ومع مكافأة، فقد بدأت في مَنْح إجازات الأُبُوَّة أيضًا، وتُؤَمّن "جوجل" وســـائل رَفاهيَة العَاملينَ، ابتداءً من غُرَف المَسَاج والمَسَابح، وانتهاءً بمتابعة ظُرُوف العامل الشَّخْصيَّة وظُرُوف بيته ومُعَالَجَة مشكلاته، بالإضافة إلى تهيئة البيئة المَعْنَويَّة للعَاملين والمُتَمَثّلَة بضمان تَوفُّر علاقات مُمَيَّزَة بين العَاملين ورؤسائهم، وقيام الشَّركَة سَـــنَويًّا بالسَّمَاح للعَاملين بتقييم رؤسائهم من خلال استبانات تُوَزَّع عليهم، ونَشْر نتائج هذه الاستبانات واستخدامها كتغذية رَاجعَة لمُعالَجَة النَّوَاقص في حال وُجُودها[1].

إنّ تَطْبيـــق مفهوم المكان السَّـــعيد في العَمَل ذو فائدة مُتَعَـــدّدَة الأبعاد؛ البُعْد الأَوَّل يَتَمثَّل في تهيئة بيئة تُسْـــعد العَاملين وهو ما تَمّ تبيانه فيما سبَق، والبُعْد الثَّاني يَتَمثَّل في تحقيق مصلحة المُنَظَّمَة، فالعَاملُون السُّـــعَدَاء والَّذين يُؤدُّون مَهَامّهم في ظلّ بيئة مُنَاســـبَة مَعْنويًّا ومَاديًّا يكونون ذوي مُعَدَّل إنتاج أعلى من أقرانهم الَّذين يعملون في بيئات غير مُنَاسبَة، ممَّا يُشَكّل مَيزَةً تَنَافُسيَّة للمُنَظَّمَة في سُوق العَمَل الَّذي تعمل بها، أَمَّا البُعْد الثَّالث فيَتَمثَّل بالمَنْفَعَة المُحَقَّقَة للمُجْتَمَع، فالمُجْتَمَع القَائم على أفراد سُعَدَاء ومُؤَسَّسَات تُوفّر بيئة عمل سعيدة هو حَتْمًا في طريقه لتحقيق السَّعَادَة لجميع أفراده، وهو مُجْتَمَع مُنْتج بجميع المقاييس المَادّيَّة والمَعْنَويَّة والفكْريَّة والأَخْلَاقيَّة.

إنّ مفهوم مكان العَمَل السَّـــعيد بدأ يَحْظَى باهتمامٍ مُتَزَايد أكاديميًّا وتَطْبيقيًّا، ففي دراسة بعنوان "خصائص بيئة العَمَل وتأثيرها على الرَّفَاهيَة في مكان العَمَل"[2]؛ حيث هدَفت هذه الدّرَاسَة إلى استكشاف العلاقة بين الخصائص في مكان العَمَل والسّمَات الشَّـــخْصيَّة والتّجَارب العَاطفيَّة، فتَمّ قياس وفَحْص خصائص بيئة العَمَل والرَّفَاهية العَاطفيَّة والعلاقة بينهما في مكان العَمَل، وذلك بهدف معرفة تأثير هذه الخَصَائص

1. "سرّ نجاح جوجل في الحفاظ على مُوَظَّفيها"، موقع الجزيرة، 9 أبريل 2016م، تاريخ الزيارة 28 ديسمبر 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/QsZvq
2. Authayarat, W., & Umemuro, H. (2012). Workplace Environment Characteristics as Antecedents of Affective Well-being in the Workplace. International Journal Of Business Research And Management (IJBRM), 3(6). 27 December 2019.

على التَّنَبُّؤ بمستوى الرَّفَاهيَة العَاطفيَّة في مكان العَمَل، أظهرت النَّتَائج وُجُود ثمانية عوامل تمُثّل خَصَائص بيئة العَمَل والَّتي ترْتَبط بشكلٍ إيجَابيّ بوُجُود الرَّفَاهيَة العَامَّة، وأنّ هناك عوامل داخليَّة تُؤَثّر على بقيَّة عوامل بيئة العَمَل، وهي السّمَات الشَّخْصيَّة والنَّوْع.

والعوامل الَّتي تمُثّل بيئة العَمَل والَّتي تُؤَثّر إيجَابيًّا على وُجُود الرَّفَاهيَة العَامَّة هي:

- **العَمَل الجَيّد**

ويُقْصَد به ذلك العَمَل الَّذي يُحَقّق المكانة الاجْتمَاعيَّة المَقْبُولَة نسْبيًّا، ويتناسب مع الصّفَات الشَّخْصيَّة للفَرْد العَامل، فالعَمَل الجَيّد لفردٍ ما، قد يكون أقلّ جَوْدَة لآخَر، وهذا ما يُفَسّر وُجُود أفراد في نفس المُنَظَّمَة، منهم مَن يرى العَمَل جَيّدًا وآخرون لا يرونه كذلك.

- **قلَّة النّزَاعَات**

إنّ وُجُود النّزَاعَات في العَمَل يُسْهم في زيادة حدَّة التَّوَتُّر والضَّغط النَّفْسيّ للعَاملينَ، وقد تزداد حدَّة النّزَاعَات وعُمْقُها في المُنَظَّمَات مُتَعَدّدَة الجنْسيَّات؛ كَوْنهَا تَحْوي عَاملين من جنْسيَّات مُخْتَلفَة وثقافات مُتَبَاينَة، وبالطَّبْع من غير المَنْطقيّ التَّوَقُّع بقُدْرَة الإدارة على تهيئة بيئة عَمَل خالية تمامًا من النّزَاعَات، ولكن يمكن التَّقْليل من حدّتها وآثارها من خلال ما يُعْرَف بإستراتيجيَّات إدارة النّزَاع.

- **الاستقلاليَّة**

وتُسَمَّى في بعض أدبيَّات الإدارة بالتَّمْكين، والهَدَف منها السَّمَاح للعَاملين بالقيام بوَاجبَاتهم دُون مُرَاقبَة مُبَاشرَة من الإدارة، ولهذا الأمر بالغ الأثر الإيجَابيّ على الرَّاحَة والرَّفَاهيَة النَّفسيَّة للعَاملينَ.

- **الصَّدَاقَة الحَميمَة**

لا يخفى على أحدٍ ما لتَوَفُّر علاقات الصَّدَاقَة العَميقَة في مكان العَمَل من تأثيرٍ كبيرٍ في الرَّفَاهيَة النَّفسيَّة للعَاملين؛ وذلك كَوْن وُجُود صداقات حَقيقيَّة يعمل على تَخْليص مكان العَمَل من فكرة أنَّه مكان يَتمّ الذَّهَاب إليه جَبرًا.

- **المُلاءَمَة**

ويُقْصَد بها التَّنَاسُـــب بين طبيعة العَمَل والخصائص الشَّـــخْصيَّة للفَرْد العامل، وهذا التَّناسُب ذو أهَمّيَّة لكُلٍّ من المُنَظَّمَة والعامل على حَدٍّ سواء، فوُجُود هذا التَّنَاسُب يُعَزّز الرَّفَاهيَة النَّفسيَّة للعَاملينَ، ويزيد من إنْتَاجيَّة المُنَظَّمَة بسبب زيادة إنْتَاجيَّة العَاملينَ.

- **القيادة الموثوق بها**

إنّ ثقَة العَاملين بإدارتهم يُخَفّف من النّزَاعَات في المُنَظَّمَة، ويُؤَدّي إلى تسهيل تبادل المعلومات الأُفُقيَّة والعَمُوديَّة في المُنَظَّمَة، وحَتْمًا يقود إلى تعزيز الرَّفَاهيَة النَّفســيَّة والرّضَا الوَظيفيّ للعَاملين؛ فالعَمَل تحت قيادة موثوق بها يقود إلى الشُّعُور بالطمأنينة والسَّكينَة، وهي من أبرز عوامل الرّضَا الوَظيفيّ.

- **فُرَص النُّمُوّ**

من المُتَطَلَّبَات الرَّئيسَة للعَاملين في أيّ مُنَظَّمَة إمكانيَّة التَّطَوُّر المهَنيّ والتَّرَقّي الوَظيفيّ، فالرَّغْبَة في التَّطَوُّر من الحاجات الأساســيَّة للإنسان، وتلبية هذه الرَّغْبَة والحاجة للعَاملين يُعَدّ من أساسيَّات تَوَفُّر الرَّفَاهيَة النَّفسيَّة والرّضَا الوَظيفيّ للعَاملينَ.

- **التَّنْميَة**

يؤدّي وُجُود التَّنْميَة دَوْرًا محوريًّا في الرّضَا الوَظيفيّ والرَّفَاهيَة النَّفســيَّة، والتَّنْميَة هنا تشـــمل محاور عدَّة؛ منها التَّنْميَة الاقْتصَاديَّة والاجْتمَاعيَّة، وجميعها على المستوى الفَرْديّ.

- **وُضُوح الأدوار**

ويُقْصَد بها وُضُوح وَاجبَات ومَهَامّ كُلّ فَرْد وكُلّ مَنْصب وَظيفيّ في المُنَظَّمَة، فالضبابيَّة في توزيع المَهَامّ تُسَـــبّب التَّشَتُّت الذّهْنيّ والضَّغط النَّفْسيّ للعَاملينَ، ووُضُوح الأدوار يَتمّ مـــن خلال وُجُود لوائح داخليَّة تُحَدّد وَاجبَات وحُقُـــوق كُلّ مَنْصب وَظيفيّ في المُنَظَّمَة.

إنّ هذه العوامل السَّـــابقَة ليســت مُطْلَقَة التَّأثير، ولا تَمْلك نفس نتيجة التَّأثير على العَامـــلينَ، بل يختلف تأثيرها بين فردٍ وآخر، ويمكن عَزْو هذا الاختلاف إلى التَّفَاعُل

النَّــفْسيّ الحاصل بين هذه العوامل وبين المَيِّــزَات الفَرْديَّة للعَاملينَ، وهي السّمَات الشَّــخْصيَّة والنَّوْع، وتأثير السّمَات الشَّخْصيَّة ســيَتمّ تناوله في المبحث الثَّالث من هذا الفصل تحت مُسَــمَّى النّسْبيَّة، أمَّا تأثير النَّوْع فيَظْهَر في الاختلاف بين الذُّكُور والإناث؛ حيث يُلاحَظ اختلاف في النَّظْرَة والتَّقْييم للرَّفَاهيَة العَاطفيَّة في العَمَل بين الجنْــسَينْ، كما أنّ الذُّكُور والإناث يندمجون في بيئة العَمَل لأهداف ودوافع مُخْتَلفة.

التَّرويح عن الموارد البَشَريَّة

مــن جهة أخرى؛ فإنّ العديد من مستشــاري تنمية المــوارد البَشَريَّة والإداريَّة على مستوى العالم يتوجَّهُون بالنُّصْح والإرشاد للمديرين وأصحاب الأعمال للترويح عن الموارد البَشَريَّة العاملة في مُؤَسَّســاتهم أثناء العمل؛ لما لهذا التَّرويح من آثار إيجَابيَّة على إنْتَاجيَّة وإبداع الموارد البَشَريَّة؛ **حيث إنّ للترويح أشكالًا عديدة، أبرزها:**

- **التَّرويح المَوْسمِيّ**

والَّذي يشير إلى ذلك النَّشَاط التَّرفيهيّ الَّذي تقوم به العديد من المُؤَسَّسَات التَّقْليديَّة للتَّرويح عن العَاملين بها، كالرّحلَات السَّنَويَّة أو غَدَاء العمل؛ بشكلٍ دَوْريّ.

- **التَّرويح المُمَنْهَج**

وهو إستراتيجيَّة للتَّرْويح عن النَّفْس، لا باعتبارها حَدَثًا أو نشاطًا مُنْفَصلًا، مثل رحلة سنويَّة، أو حفل أثناء الإجازة، ولكنْ باعتبار التَّرويح المُمَنْهَج عَمَليَّة مُتواصلة ومُسْتَمرَّة على مدار العام؛ بحيث يُصبح التَّرويح عن المُوظَّفين جزءًا طبيعيًّا من العمل.

ولا يُمكــن اعتبار التَّرويــح العَامل الوَحيد في تَحقيق السَّــعَادَة والإيجَابيَّة للموارد البَشَريَّة، فالعَامل الأَهَمّ هنا هو الأَخْذ بالحَاجات الرَّئيسَة للنَّفْس البَشَريَّة والَّتي تَبْدَأ من الحَاجَات الفسيولوجيَّة لتَنْتهي عند الحَاجَة الأسمَى والَّتي هي تَحقيق الذَّات. وهنَا لا بُد من الاسْتفَادة من أُسُس علْم النَّفْس، وخَاصَّةً في مَجال الحَاجَات البَشَريَّة

وتَسلسُلها، وكَيْفيَّة إشْباعها، وأَهَم إنْجَازات علْم النَّفْس في هذا المَجَال هَرَم مَاسلو[1]؛ والَّذي يُفصّل التَّسَلْسُل الَّذي تَتمّ وَفْقَه إشباع الحاجات الإنسانيَّة، **وفيما يلي تَفصيل هذه الحاجات:**

- **الحَاجات الفسيُولوجيَّة**

وتَشـــمل الحَاجة إلى الطَّعام والشَّراب والجنْس، وهي أبسَـــط الحَاجات وأسْهلها من ناحيَة الإشباع، ولا تَخْتلف طُرق إشباعها اختلافًا جَوهريًّا بين الأفراد.

- **حاجات الأمان**

وهي الحَاجَة إلى الشُّعور بالأمان والاستقرار المَادّيّ بَعيدًا عَن القلَق والخَوف.

- **الحاجات الاجْتمَاعيَّة**

وهـــي الحاجَة إلى بنـــاء عَلاقات مع باقي الأفراد والحُـــبّ والانتماء إلى جَماعات مَرجعيَّة اجْتمَاعيَّة.

- **الحاجة إلى التَّقْدير**

وتشمل الشُّعور بالأهَمّيَّة لدى الآخرين والإحسَاس بتلقّي احترامهم.

- **الحاجة إلى تَحقيق الذَّات**

وهي أســـمى الحاجات البَشَريَّة وفقًا لماسلو، وتعني احترام الفَرْد لنَفْسه وشُعوره بأنَّه بلَغ ذُروَة مَجْده.

إن إعطاء التسلسل المُتَّبَع في هَرَم ماسلو الأهَمّيَّة الكافيَة على جانبٍ كَبيرٍ من الأهَمّيَّة وخَاصَّةً فيما يَخُصّ تحقيق السَّـــعَادَة المهنيَّة؛ إذ مـــن الخطأ بمكان مُحاولَة تحقيق السَّعَادَة عن طريق مُحَاولة إشباع حاجات عليا، بينما الحَاجَات الدُّنيا لم تَصِل للإشْبَاع المطلوب نَاهيك عَن ما يُسَبّبه هذا التَّجاوُز من هَدْر للوقْت والموارد دُون تحقيق الهَدف المَنشُود.

1. هَرَم مَاسلو: نسبَةً إلى إبراهام ماسلو، عَالم نَفْس أمريكيّ (1908-1970م)، قدَّم نَظريَّته الشَّهيرَة الدَّافعيَّة الإنسانيَّة والَّتي تُعرَف بهَرَم ماسلو سنة 1943م، التي تَحَدَّث بها عن تَسَلْسُل إشباع الحاجات الإنسانيَّة، للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/H2zgj

وفي هـــذا الإطار فإنَّه من الأَهَمّيَّة بمكان أن يَتمّ قياس مســـتويات السَّـــعَادَة لدى المُوَظَّـــفين بشـــكلٍ دَوْريّ مُنتَظم، وإدراج نتائج ذلك القياس في التَّقارير السَّـــنَويَّة والدَّوْريَّة للمُؤَسَّسَـــات، باعتباره يحمل مُؤَشّرًا قَويًّا على أداء هذه المُؤَسَّسَات، وكذلك يُعْتَبَر ذلك مُؤَشّرًا على ما ستؤول إليه أوضاع تلك المُؤَسَّسَات في المُسْتَقْبَل(1).

كما أنّه على المُؤَسَّسَات أن تَهتَمّ بسعادة مواردها البَشَريَّة وتَلْبية احتياجاتهم الإنسانيَّة، كأداة فَعَّالة لرَفْع مستويات الولاء للمُنَظَّمَة والشُّعُور بالانتماء إليها؛ هذا بالتوازي مع وَضْع المُوَظَّفين أمام مَهَامّهم ومســـؤوليَّاتهم بشكلٍ يُحَقّق أهداف المُنَظَّمَة والمُوَظَّفين على حَدٍّ ســـواء، وهذه الإستراتيجيَّة المزدوجة من شأنها أن تَخْلُق فريق عمل ذا خبرة يستطيع مُجَابَهَة التَّحَدّيَات وتلبية مُتَطَلَّبَات جمهور المُتَعَاملين مع المُنَظَّمَة، الأمر الَّذي يدعم المُنَظَّمَة بأفكار خَلَّاقَة خارج الصندوق بما يُؤَدّي إلى ازدهار المُنَظَّمَة(2).

وإجمالًا، لكي تجعل الموارد البَشَريَّة العَاملَة في مُنَظَّمَة ما ســـعيدةً وإيجَابيَّة في عملها وتعاملها؛ فلا بُدّ من التَّرْكيز على الجانب النَّفْسيّ المُتَمَثّل في الاحترام والتقدير أَوَّلًا، وعلى الجانب المَادّيّ المُتَمَثّل في التعويض المناســـب لمُتَطَلَّبَات المعيشة الكريمة ثانيًا، وأخيرًا الجانب الفكْريّ المُتَمَثّـــل في الفُرَص الَّتي تفتحها المُنَظَّمَة في وجه المُفَكّرين والمُبدعين من الموارد البَشَريَّة العَاملَة فيها. باختصار، الاعتناء بكُلّ الجوانب المُتَدَخّلَة في صناعة السَّعَادَة على كافَّة المستويات، من القاعدة وحتَّى رأس الهَرَم الإداريّ.

1. لينوكـس موريســـون، "إيجابيَّات توفير بيئة عمل سـعيدة"، بي بي سي عربي، 11 يوليـــو 2017م، تاريخ الزيارة 27 يونيو 2018م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/52bKht
2. توفير «السَّعَادَة» يفرغ حياة المُوَظَّفينَ، مجلة الرجل، مارس 2018م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/nrDBdL

أهَمّيَّة نَشْر السَّعادَة للمُتَعَاملين مع المُنظَّمَات

إذا أردنا أن نُحدّد أهَمّيَّة نَشْر السَّعادَة من جهة المُتَعَاملين في المُنَظَّمَات، بشكلٍ دقيقٍ وقريب من واقع المُجْتَمَعَات الإنسانيَّة، **لا بُدّ من الاستناد إلى معادلة إسعاد المُتَعَاملين مع تلك المُنَظَّمَات والَّتي تعتمد على ثلاث ركائز أساسيَّة هي:**

- **المُوَظَّف الفَخُور بما يُقَدّمه من خدْمَات لغيره**

باعتبار أنَّه لا يُمكن التَّوقُّع بقيام المُوَظَّفين بإسْعَاد المُتَعَاملين مَعهم دُون إيمان هؤلاء المُوَظَّفين بأهَمّيَّة هذا السّلوك؛ الخُطْوَة الأُولَى في هذا المَجال يَجب البَدْء بإعداد المُوَظَّفين القادرين على القيام بهذه المَهَمَّة، والمُقْتَنعين بها أيضًا، فعلى سَبيل المثال تَعمَل شَركة "أبل" على إسعاد زَبَائنها عَن طريق الدَّعْم المُمَنهج لمُوَظَّفيها ليتَمكَّنُوا من تحقيق الهدف المُرَاد منهم[1].

فنَشْر السَّعَادَة للمتعَاملين مع المُنَظَّمَات يبدأ من مُوَظَّفي هذه المُنَظَّمَات؛ فهُم الحلقة الأُولَى في سلسلة نَشْر هذه السَّعَادَة، ولا يمكن للمُوَظَّفين القيام بهذه المَهَمَّة دون أن يكونوا هم أنفسُهم سُعَدَاء، ففَاقد الشَّيْء لا يُعْطيه، فإسعاد المُوَظَّفين في المُنَظَّمَات هو بشكلٍ أو بآخر إسعادٌ للمتعَاملين معهم، والسَّعَادَة بطَبْعها مفهومٌ جَمْعيّ، فالفَرْد السَّعيد يسعى لنَشْر سعادته ليتسنَّى له التعبير عنها بأجْلَى صُوَرها، وهذا الأمر عَيْنه ينطبق على المُوَظَّفينَ، فالمُوَظَّفُون السُّعَدَاء يَسْعَوْن لنَشْر السَّعَادَة من تلْقَاء أنفسهم، وتزداد فَعَّاليَّة هذه الخُطْوَة من سلسلة نَشْر السَّعَادَة للمتعَاملين مع المُنَظَّمَات في حال تَبَنّي المُوَظفين لسياسات المُنَظَّمَات الَّتي ينتمون إليها، فتَبَنّي المُوَظَّفين لرؤية وهَدَف المُنَظَّمَة يزيد من فَاعليَّة نَشْر السَّعَادَة، وخَاصَّةً كَوْن غَالبيَّة المُنَظَّمَات تتَبَنَّى رُؤًى إنسانيَّة وأهدافًا ساميةً؛ فرسالة شركة "سامسونج" -على سبيل المثال- هي "تقديم ابتكارات وخدْمَات

1. أحمد بللو، "كيف تُوَظّف أبل علم النَّفْس في متاجرها؟ الجزء الثاني" موقع آي فون إسلام، 23 أغسطس 2014م، تاريخ الزيارة 12 ديسمبر 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/kfQmu

تُسْــــهم في الوُصُول إلى مُجْتَمَع عالميّ أفضل"[1]، فالتَّبَنّي الطَّوْعيّ لهذه الرّسَالَة من قبَل العَاملين في هذه المُنَظَّمَة يُسْهم في نَشْر السَّعَادَة للمتعَاملين كما يُسْهم في تحقيق أهداف المُنَظَّمَة، وخَاصَّةً كَوْن هذه الرّسَالَة رسَالَةً نبيلةً.

- **المُنَظَّمَة المُتفانيَة في إشعار المُتَعَاملين معها بالسَّعادَة**

وإشْــعَار المُتَعَاملين هُنا دورُه مُحَاولة نَشْر مَبْدأ السَّــعَادَة للجميع، وذلك كَوْن مَفهُوم السَّــعَادَة لا يُمكن تطبيقه بفاعليَّة في حَيّز ضيّق، فكلَّما اتَّســـع نطاق تَطبيق السَّعَادَة ازدادت فُـــرَص نَجاح هذا التَّطبيق، وهـــذا المبدأ بدأت المُنَظَّمَات انتهاجَه في العُقُود الأخيرة، وخَاصَّةً مع بروز مصطلح المَسْـــؤُوليَّة الاجْتمَاعيَّـــة للمُنَظَّمَات، فوَفْقًا لهذا المُصْطلَح لم تعُد مَسْـــؤُوليَّة المُنَظَّمَات مُقْتَصرَةً داخل جُدْرَان المُنَظَّمَة، بل تَعَدَّت هذه المَسْؤُوليَّة الحُدُود الضَّيّقَة لتَصل إلى كامل البيئة الاجْتمَاعيَّة والطبيعيَّة الَّتي تعمل بها المُنَظَّمَة، فأصبحت الوَاجبَات الخَارجيَّـــة للمُنَظَّمَات تَتَمَثَّل في تأمين بيئة اجْتمَاعيَّة ســـليمة اجْتمَاعيًّا وصحّيًّا، ومن دلائل سلامة البيئة اجْتمَاعيًّا سعادة الأفراد في هذه البيئة، وإســـعاد هؤلاء الأفراد يبدأ من خلال إسعاد المتعَاملين مع المُنَظَّمَات كخُطْوَة أُولَى في إســـعاد المُجْتَمَـــع ككُلّ؛ فشركة "إنتل"[2] على ســـبيل المثال تُقدّم الخدْمَات للمتعَاملين وللأفراد بشـــكلٍ عَامّ بهدف تَحْسين الحياة الاجْتمَاعيَّة في بيئتها، كخُطْوَة أُولَى في نَشْر السَّعَادَة، فتبرَّعت هذه الشركة بمليون ساعة خدْمَة مَجَّانيَّة للمتعَاملين معها وغيرهم، كُلّ ذلك في ســـبيل رَفْع السَّـــويَّة الاجْتمَاعيَّة للبيئة وإسعاد المتعَاملين معها[3].

1. الموقع الرسمي لشركة "سامسونج"، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/CTLK8
2. "إنتل" من كبرى شركات التكنولوجيا مُتَعَدّدَة الجنسيَّات في الولايات المُتَّحدَة الأمريكيَّة وهي مُتَخَصّصَة في صُنع الرّقاقات الإلكترونيَّة ومُعالجَات الحاسوب، تأسَّسَت الشَّركة في عام 1968م كشركة للإلكترونيَّات المتكاملة ومقرّها ولاية كاليفورنيا. للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/GJuM7
3. محمد فلاق، "المســـؤوليَّة الاجتماعيَّة للشركات.... نماذج عالميَّة"، الشَّـــبكة الســـعوديَّة للمســـؤوليَّة الاجتماعيَّة، 11 أغسطس 2016م، تاريخ الزيارة 29 ديسمبر 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Q8HFv

- **المُتَعَامل الذي يَتمتَّع بالرُّوح الإيجَابيَّة والتَّفاؤل**

من الطَّبيعيّ أنّ تقديم الخدمَة لا يَتم بوُجُود مُقدّمها فَحسْـــب، بَل يلزم وجود مُتَلقّيها أيضًا، وعلى سَبيل المثَال لا الحصر يمكن أن نذكر أنّ شَركة "أبل" تَعمد إلى تَكريس هذا المَبْدأ من خلال عدَّة وَسائل؛ إحداها: مَنع مُوَظَّفيهَا من تَصحيح أَسْماء المُنتَجات الَّتي يُخْطئ المُتَعَاملُون بلَفظها؛ وذلك لضَمان اســـتمرار إيجَابيَّة المُتَعاملينَ. جدير بالذّكْر أنّ قَضيَّة التَّعَامُل بإيجَابيَّة من قبَل المتعَاملين ليست ذات بُعْد فَرْديّ شَخْصيّ، بل هي قَضيَّة جماعيَّة ومُجْتَمَعيَّة أيضًا، فكثير من الشُّـــعُوب تُوصَف بغَلَبَة التَّعَامُل الإيجَابيّ على أفرادها، وهـــذا التَّعَامُل الإيجَابيّ ليس وليد الصُّدْفَة، بـــل هو مَيْزَة اجْتمَاعيَّة تَرَاكُميَّة لا يمكن بناؤها بين ليلةٍ وضحاها، وبناء هذه المَيْزَة البَالغَة الأَهَمّيَّة في المُجْتَمَع يَتَحمَّل مَسْـــؤوليّته كُلّ من الدَّوْلَة والمُنَظَّمَات والمُؤَسَّسَات المَدَنيَّة والسّيَاسيَّة على حَدٍّ سَوَاء، وهي لا تنتقل إلى الأفراد عن طريق التَّلقين، بل تنتقل بالقُدْوَة والتَّعَامُل بالقِيَم والمُثُل، ومن هنا تبرز أَهَمّيَّة الدَّوْر الَّذي تضطلع به المُنَظَّمَات في هذا الشَّأْن، فالسُّمْعَة الحَسَنَة للمُنَظَّمَات في معاملة مُوَظَّفيهَا وعَملها الدَّؤُوب على إسعادهم يُسْهمان بشكلٍ مُبَاشر في نَشْر ثَقَافَة التَّعَامُل الإيجَابيّ بين جَميع أفراد البيئة الاجْتمَاعيَّة الَّتي تَعْمَل بها المُنَظَّمَة.

وشركة "تايســـون"[1] -على ســـبيل المثال- تقوم بمُبَادَرَات مُهمَّة وفَريدَة من نَوْعها لتحفيز أفـــراد المُجْتَمَع على تَبَنّي الإيجَابيَّـــة في التَّعَامُل، وذلك من خلال إطلاقها مُبَادَرَات لإطعام الجيَاع حَوْل العالَم، فضلًا عن إنشائها عدَّة جَمْعيَّات خَيْريَّة، إضافةً لتَبَرُّعها بأكثر من 76 مليون رطل طعام لصالح وكالات الإغاثة حول العالَم[2].

1. شركة تايسون: هي شركة مُتَعَدّدَة الجنْسيَّات تقع في ولاية أركنساس الأمريكيَّة، وتعمل في مجال صناعة الغذَاء. وتُعَدّ هي ثاني أكبر مُصَنّع ومُسَوّق للدجاج ولحم البَقَر بعد شركة فريبوي البرازيليَّة، ولكنَّها أكبر مُنْتج للُّحُوم في العالَم. ووَفْقًا لمجلة فوربس، تُعْتَبَر تايســـون من أكبر 100 شركة في الولايات المُتَّحدَة الأمريكيَّة، وتمتلك الشركة 127 معملًا لتصنيع الطعام. وتُوظّـــف الشركـــة 107,000 مُوَظَّف في 300 موقع في الولايات المُتَّحدَة وحول العَالَم. وتُمَوّن مجموعةً كبيرةً من المطاعم السَّريعَة والمحلات مثل دجاج كنتاكي، ماكدونالدز، برجر كنج، وول مارت، والسُّـــجون؛ بمنتجات الدَّجَاج واللُّحُوم. للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/sNIFn
2. "الموقع الرسمي لشركة تايسون فودز، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/ZpAaB

وعليه؛ فإنّ من أهمّ ركائز صُنْع السَّــعَادَة والإيجَابيَّة في كافَّة المُجْتَمَعَات: توفير بيئة عمل ســعيدة وإيجَابيَّة لكُلّ المُنَظَّمَات؛ كي تَتَمَكَّن بدورها من تحقيق السَّــعَادَة لكافَّة المُتَعَاملين معها؛ لأنَّه وكما أسْــلَفنا لا يُمكن النَّجَاح المُطْلَق في الوُصول للسَّعَادَة المهنيَّة والسَّــعَادَة للمُتَعَاملينَ ومن ثَم السَّعَادَة للمُجْتَمَع كَكُل، دُون الإيمَان بأن السَّعَادَة كُلّ مُتكاملٌ يَنجَح تطبيقُها نَجاحًا تامًّا عنْد السَّــعي لتطبيقها للجميع، بمعنى رَفْع شــعَار "السَّعَادَة للجَميع"، هذا التَّعَامُل المُؤطَّر والواعي، من شأنه أن يُحَقّق وبدون أدنى شَكّ عددًا كبيرًا من الآثار الإيجَابيَّة على المُتَعَاملين مع المُنَظَّمَات؛ **من أبرزها:**

- شعور المواطن بالفَخْر ببلده وولائه المطلَق لها من خلال تَصرُّفاته وتعاملاته.
- ارتباط المواطن ذهنيًّا وعَاطفيًّا ببلده.
- تحقيق التزام المواطن تجَاه الأنظمة والقوانين الوَطَنيَّة.
- سَعْيه لخدمة بلده بشتَّى الوسائل.

ولَعَلّ أفضل طريقة لصناعة السَّعَادَة المهنيَّة تكمُن في جعل إسعاد الموارد البَشَريَّة ثقافة مُؤسَّسَاتية أصيلة، تُغَطّي كافَّة المستويات. ونعني هنا المستويات المُؤسَّسَاتية على صعيد المُجْتَمَع كَكُلّ، من قَبيل جَعْل ســعادة الطَّلَبة في المدارس جزءًا من ثقافة المُؤسَّسَــات التعليميَّة، وجَعْل ثقافة المُواطن السَّــعيد جزءًا من ثقافة المُؤسَّسَات الخدْميَّة في البلد كَكُلّ، والسَّــعْي كذلك لجَعْل المُواطن السَّعيد طَرَفًا إيجَابيًّا في أسرة سعيدة، نحو فعْلٍ مشترك لصُنْع مُجْتَمَع سعيد.

فمن الصعوبة، بل من الاستحالة، أن نصنع مُوَظَّفًا سعيدًا في مكان عمله، وهو يعاني مــن صعوبات مُعوّقــة تعترض طريقه إلى العَمَل أو في مجــالات أخرى خدْميَّة أو معيشيَّة. فالسَّــعَادَة كُلّ متكامل تبدأ صناعتها بأجزاء صغيرة ومتراكبة، تُكَمّل بعضها بعضًا.

وباختصار يمكننا أن نعتبر صناعة السَّــعَادَة شــبيهة بصُنْع لوحة فسيفساء، مُتَعَدّدَة الأشــكال والألوان، لَكنَّها متناسقة الأجزاء، بديعة في صورة الكمال وروعة المعنى في مخرجها النّهَائيّ.

المبحث الثَّالث

خَصَائص السَّعَادَة في الإدارة

إنّ للسَّعَادَة كَغَيرها من المَفاهيم خَصَائص تُمَيِّزها وَتُبرز الجَوانب الَّتي تَختصّ بها عن غَيرها، وهذه الخَصائص قد تكون مُعَبّرة عن السَّعَادَة بشكلها الفَرديّ، ولكن لا يمكن الدُّخُول إلى مفهوم السَّعَادَة في الإدارة كمفهوم جَمعيّ دُون المرور بالسَّعَادَة الفَرْديَّة، فعند القَول إنَّ تلك المُنَظَّمَة تمتاز بتَطبيق السَّـــعَادَة الإداريَّة فهذا يَدُل على أنّ الأفراد في هذه المُنَظَّمَة سُعداء، وتَجدُر الإشَارَة أيضًا إلى أن تَحديد خَصائص السَّعَادَة ليست قَضيَّـــة أكاديميَّة تَنْخَفض فَائدَتُها التَّطْبيقيَّـــة والعَمَليَّة؛ إذ لا يمكن الوُلوج إلى كَيْفيَّة تحقيق السَّعَادَة دون مَعْرفة خَصَائصها مَعْرفَة دقيقة؛ لأنّ هذه الخَصائِص تُشَكّل مَبْدأ العَمَل الَّذي يَجب الاستناد إليه في تَحقيقها.

الخَاصيَّة الأُولى: النّسْبيَّة

يُقْصَد بالنّسْـــبيَّة اختلاف الشَّيء باختلاف معيار النَّظَر إليه، وَعَرَّف قَامُوس المُعجَم الوَسيط النّسْبيَّة بأنَّها مَذهَب فَلسَفيّ يَقُول: إنّ المَعارف نسبيَّة وغَير مُطلَقة[1]، وَفيما يَخُصّ السَّـــعَادَة فإنّ النّسْـــبيَّة تُعَدّ من أهَمّ خَصائصها وأكثَرها وضُوحًا وَتَجَلّيًا، فَما يُسَـــبب السَّعَادَة لفَردٍ من النَّاس قَد لا يُسَبّبها لغَيره أو يُسَببُها ولكن بنسبَة أقَلّ، وهذا يَقُودُنا إلى أهَمّيَّة أَخذ الاختلافات الفَرْديَّة بعين الاعتبار عند مُحَاولة قياس السَّعادة عند الأَفراد.

ومن نَفس المُنْطَلَق يُمكن إسْقَاط خَاصيَّة النّسْبيَّة على السَّعَادَة في المُؤَسَّسَات، والنّسْبيَّة هنا تَتَوسَّع لتَشمَل إضَافَةً إلى الاخْتلافات الفَرْديَّة، الاختلافات على مُستَوى الشُّعُوب والأُمَم أو حتَّى على مســـتوى الشَّعب نَفْسه، وخَاصَّةً عند النَّظَر إليه كمجموعات غير مُتَجَانســـة تَجانُسًا تَامًّا فيما بينها، وذلك على اعتبار أنّ المُؤَسَّسَات هي نُظُمٌ مُصَغَّرة عن النّظام الكُلّيّ والَّذي هو المُجْتَمَع الَّذي تَعمل فيه.

1. يُنْظَر مُعْجَم المَعاني الإلكترونيّ على الرَّابط التَّالي: https://cutt.us/OWk46

إنّ لخاصيَّة النّسْبيَّة أهَمّيَّة كَبيرةً بالنّسْبَة لمفْهُوم السَّعَادَة في الإدارة، وخَاصَّةً مع انتشار المُؤسَّسَات الكبيرة والعَابرة للقَوميَّات والَّتي من طَبيعتها احتواء أَفرادٍ من جنسيَّات مُتَعَدّدَة، فهنا لا يمكن الاستناد إلى المَعَايير التَّقْليديَّة في تَحقيق السَّعَادَة في هذه المُؤسَّسَات، ويجب الأَخذ بعَين الاعتبار هذه الاختلافات، وإلّا فإنّ النَّجَاح في تحقيق السَّعَادَة سيبقَى منْقُوصًا غَير كامل. وهذا الأمر نفسه ينطبق على المُؤسَّسَات المَحَلّيَّة أيضًا، فهي بشَكلٍ أو بآخَر تحوي مَزيجًا من الأفراد المُختَلفين في ثقَافاتهم وانتمَاءاتهم.

وللنسبيَّة في المنطقَة العَرَبيَّة أهَمّيَّة تَبرُز في كَون الدُّوَل العَرَبيَّة تمَتد على مساحة جغرافيَّة واسعَة وكَون الحَضارة العَرَبيَّة والإسلاميَّة ضَمَّت أقَليَّات ذابت في النَّسيج العَربيّ والإسلاميّ ولَكنَّها لا تزال تحتفظ ببعض من عَاداتها وثقَافاتها[1]، والقَارَّة الأوروبيَّة دَليلٌ آخر على تَعَدُّد الأَعراق والثَّقَافات ضمن نَفْس البيئة وخَاصَّةً سويسرا الَّتي تَضُمّ أفرادًا من الأصول الفَرَنسيَّة والألمانيَّة.

إنّ تَنَوُّع الثَّقافات والعَادات والأعراق والأجنَاس يَفرض اختلافًا في مُخْتَلف الجَوانب النَّفسيَّة لأفراد هذه الجَمَاعات مُقارَنةً بغيرها، والسَّعَادَة أحد هذه الجوانب، فالعوَامل الَّتي تُسَبّب السَّعَادَة لتلك الجماعة قد لا تُسَبّبها لأُخرى.

إنّ هذه الاختلافات بين مُكوّنات الشُّعُوب والأُمَم كما أسلفنا تَنْعَكس اختلافًا في تَنوُّع الأفراد في المُؤسَّسَات سواءٌ المَحَلّيَّة منها أو الدَّوْليَّة، وهنا تَظهر أهَمّيَّة النّسْبيَّة، فاحترام اختلافات الأفراد فيما بينَهم من قبَل إداراتهم يمَهّد الطريق إلى تَطبيق مَفهوم السَّعَادَة بشَكله الصَّحيح، كما تُبرز خَاصية النّسْبيَّة ضَرورَة الانتبَاه عند استنسَاخ إحدى النَّتَائج النَّاجحَة في تطبيق مَفهُوم السَّعَادَة ومُحاوَلة تَطبيقها وعدم إغفال خَاصيَّة النّسْبيَّة، إلَّا أنَّها قَد تَفشَل أو قَد لا تُحَقّق الهَدَف المُرَاد منها على أكمل وَجْه.

1. الأكراد مثال على الشعوب الَّتي ضمّتهم الحضارة الإسلاميَّة، والسريان مثال على الشعوب الَّتي ضمّتهم الحضارة العَرَبيَّة.

الخَاصيَّة الثَّانيَة: الذَّاتيَّة

يُقصَد بالذَّاتيَّة هنا المنشَأ الَّذي تَنبَع منه السَّعَادَة، والذَّاتيَّة اصطلاحًا هي نَزْعَة تَرْمي إلى تَحْكيم الذَّات في الحُكم أو تَكوين الآراء والانطباعَات، وعَكْسُها المَوضُوعيَّة[1]، والذَّاتيَّة من خَصائص السَّعَادَة الفَرْديَّة كَوْن السَّعَادَة ذات مَنْشَأ داخليّ في الفَرد، والعَوامل المُسَبِّبَة لها لا تَخْلقها بشكلٍ مُباشرٍ، وإنَّما تُحَرّض الذَّات على تَبَنّي الشُّعور بالسَّعَادَة، بمعنى آخر يمكن القَول إنَّ الذَّات هي المَصْدَر الوَحيد للسَّعَادَة عند الأفراد وما العَوامل المُسَبِّبَة لها إلَّا أدوات تَحريض للشُّعور بها.

وكَما أسْلَفنا في خَاصيَّة النّسْبيَّة؛ فإنّ الأَمْر نَفْسَه والحُكْم ذَاتَه يَنسَحب على مَفهوم السَّعَادَة في المُؤسَّسَات، والفَهْم التَّامّ لهذه الخَاصيَّة يَقُودُنا إلى التَّرْكيز على ضَرورة الوَعْي الكَامل لأهَمّيَّة مَعْرفَة رَغَبَات الذَّوَات عند الأفراد العَاملينَ، وعند التَّحقُّق التَّامّ من هذه الرَّغبَات يمكن مَعرفة الطَّريقَة الأنجَع والأنجَح في الوصول للسَّعَادَة المَنْشُودة في المُؤسَّسَات.

إنّ خَاصيَّة الذَّاتيَّة على وضُوحها وسُهولَة مَعناها إلَّا أنَّها تَنطوي على أهَمّيَّة بَالغَة، وتَكمن هذه الأهَمّيَّة في ضَرُورة المَعْرفَة الحَقيقيَّة لرَغبَات الذَّات في سبيل الوصول إلى السَّعَادَة، فَالسَّعَادَة تَنشَأ عند إشباع هذه الرَّغبَات، وتختَلف دَرجَة السَّعَادَة وفقًا لهذه الخَاصيَّة باختلاف دَرَجَة الإشْباع، وكمَا أشرنا سابقًا إلى أنّ هَرَم مَاسْلو قد فَصَّل الدَّرجات الَّتي تَسلكُها الذَّات في سَعيها لتحقيق الإشباع، وبالتَّالي السَّعَادَة، فهذه الخَاصّيَّة تُؤكّد على وُجُود اخْتلاف جَوهَريّ بين الرَّغبَات الحَقيقيَّة للذَّات وطُرُق إشْباعها؛ فالرَّغبَات مُشْتَرَكة بين مُخْتَلَف الأفراد، ولكن يكْمُن الاختلاف في طريقة الإشباع، وفي الدَّرَجَة الَّتي وَصَلتها هذه الذَّات في إشبَاع رَغبَاتها. إنّ الوَعْي التَّامّ لهذا الاخْتلاف يَقُود بالضَّرورَة إلى النَّجَاح الحَقيقيّ في تحقيق السَّعَادَة في المُؤسَّسَات.

وتَجْدُر الإشَارة هنا إلى أنَّه من الصُّعُوبَة بمكان تَحديد طُرق إشباع رَغَبَات الذَّات أو

1. المعجم الوسيط.

تَحديد دَرجة الإشـــباع الَّتي وَصَلتْها، حتَّى من قِبَل الفَرْد نَفْسه، وهذه الصُّعُوبة تُحَتِّم على المُنَظَّمَة الاهتمَام الفَعَّال بتطبيقَات علْم النَّفْس وخَاصَّةً علْم النَّفْس الإدَاريّ[1].

الخَاصّيَّة الثَّالثَة: قَابليَّة القيَاس

كانت قَضيَّة قياس السَّـــعَادَة من القَضايا الإشـــكاليَّة الَّتي واجَهَت علْم النَّفْس منْذ بدايَة التَّطوُّر الَّذي شَـــهدَه هذا العلْم في مُنْتَصف القَرْن الثامن عَشَر، وكانت المُشْكلة الأساســيَّة في إمْكانيَّة وكَيْفيَّة قياس السَّـــعَادَة وما إذا كان بالإمكان قياسُـــها بشَكْلٍ مَوضوعيّ أمْ أنّ القياس يَقْتصر على الملاحَظة والتَّقدير الشَّخْصيّ فقط.

وكانت المُشْكلَة الأسَاسيَّة هنا فيما إذا كان القياس سَيعْتَمد على قياس الشُّعُور والحَالة الانفعاليَّة أم على قياس الدافعيَّة الَّتي أدَّت إلى هذه السَّـــعَادَة أَمْ على كلا العَاملَيْن مَعًـــا. وفي هذا المَوْضوع قدَّم "فينهوفن"[2] مَجمُوعَة من الطُّرُق لقياس السَّـــعَادَة، وذلك بَعد تَمييزها إلى قسْـــمَيْن رَئيسَيْن؛ هما السَّعَادَة اللَّحْظيَّة، والسَّعَادَة الدَّائمَة، أو السَّعَادَة في الحَيَاة.

وفيمَا يَخُصّ **السَّـــعَادَة اللَّحْظيَّة** اقترَح قياسَها عَن طَريق السُّؤَال الشَّخْصيّ للأفرَاد المُرَاد قياس مُستوَى السَّعَادَة لديهم، وذلك انْطلاقًا من كونها حُكْمًا عَامًّا من الشَّخْص على ذاتـــه، ولكن شَريطَة أنْ يَتمّ إفْهَام هؤلاء الأفراد أنّ ما يُقَاس هنا هو السَّـــعَادَة اللَّحْظيَّة.

أمَّا فيما يَخُصّ **السَّـــعَادَة الدَّائمَة** أو كَما تُسَـــمَّى السَّعَادَة في الحَياة فقد اقْتَرَح ثَلاثة طُرق لقيَاسها، وهي:

1. علْم النَّفْس الإداريّ هو العلْم الَّذي يهتمّ بدراســة السُّــلُوك البشريّ ودوافع هذا السُّــلُوك داخل بيئة المُنَظَّمَات، مُسْتَخدمًا طرقًا ومبادئ من علوم مُتَنَوّعَة كعلْم النَّفْس وعلْم الاجتماع وعلْم السّياسَــة، وعلْم الإحصاء، وغيرها من العلوم. للمَزيد يُنْظَر: موقع الأكاديميَّة المَلَكيَّة السويسريَّة لدراسة إدارة الأعمال، على الرَّابط التَّالي: https://cutt.us/SJo6J
2. "روبرت فينهوفن" عالم اجْتمَاع هولنديّ وُلد سنة 1942م، رائد الدّرَاسَة العلْميَّة للسَّعَادَة بمعنى التَّمتُّع الشَّخْصيّ بالحياة، أسهم عمله حول الظُّرُوف الاجتماعيَّة لسعادة الإنسان في جامعة إيراسموس روتردام بهولندا في تَجَدُّد الاهتمام بالسَّعَادَة كهدفٍ عامّ للسّياسَة العامَّة. للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/5bPGL

- **السُّؤال الشَّخصيّ المُبَاشر**

وهـــو لا يُقَدّم إجابَات دَقيقَة في كَثير من الأحيان بسَـــبب صُعُوبة فَصْل الأفرَاد بين السَّعَادَة اللَّحظيَّة والسَّعَادَة الدائمَة.

- **الاختبَارات الإسقاطيَّة**

والَّتـــي هي مَفْهُوم نَفْسيّ قَدَّمَه "فرويد"، ويُعَدّ أحـــد المَفَاهيم المحْوريَّة في التَّحليل النَّفْسيّ، ويعتمد هذا الاختبار على عَرْض جُملَة من المواقف المُسَـــجَّلَة على شَكل صُوَرٍ أو رُسُـــومَاتٍ على الفَرْد، ومُلاحَظة وتسجيل رَدَّات فعْله، وبنَاءً على تَحليل ردّات الفعْل هذه يمكن مَعْرفَة مُســـتَوى السَّعَادَة عنْد الفرد، وكذلك الحَال في هذه الطَّريقَة فإنّ اســـتخدَامها دونَه عَقَبـــات عدَّة؛ أهمّها عَدَم القُدرَة على إجـــراء هذا الاختبَار على مَجموعَـــات كَبيرة من الأفراد كَوْن كُلّ عَمَليَّـــة قياس وتحليل تحتاج إلى وَقْتٍ طَويلٍ نسْبيًّا، وكذلك بسبب صُعوبَة إقْناع جَميع الأفراد بالخُضوع لهذا الاختبَار.

- **اختبار "ليكرت[1]" الخُماسيّ**

والَّذي يُسْـــتَخدَم بشَكْلٍ واســـع في مُخْتَلف مَجالات العُلوم الاجْتمَاعيَّة، ويقوم هذا الاختبَـــار على مَبدأ السَّمَاح للفَرْد باختيار إجابة من أصَـــل خَمْس إجاباتٍ مَتَدَرّجَة من الأدنى إلى الأعلى، وهي (غير موافق بشـــدَّة، غَير موافق، مُحَايد، مُوافق، مُوافق بشـــدَّة)، وتُعَدّ هذه الطَّريقَة أكثر الطُّرُق اتّباعًا في مَجال درَاسَة العُلُوم الاجْتمَاعيَّة، ومنها السَّـــعَادَة؛ حيث تقوم هذه الطريقة على سُـــؤال واحد يُوجّه لكُلّ فَرْد "هَل أنت سَـــعيد؟"، ويَختار الإجابَة الَّتي يَعتَقد بصحَّتها من بين الإجابَات الخَمس المَطروحَة، وتُحَلَّل النَّتَائج المَجمُوعَة وفق مَبادئ التَّحليل الإحصَائيّ.

1. مقياس ليكرت هو أسلوبٌ لقياس السّلوكيَّات والتَّفضيلات مُستعمَل في الاختبارات النَّفسيَّة، استنبَطه عالم النَّفس رينسيس ليكـرت. يُسـتعمَل في الاسـتبانات وخاصَّةً في مجال الإحصاءات. ويَعْتمد المقياس عـلى ردود تدلّ على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما. للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/5pfgA

وتُعَدّ هذه الطَّريقَة من أفضل الطُّرُق في مَجَال قياس مُســـتَوى السَّعَادَة لدى الأفراد في المُؤسَّسَات؛ لكَونها تُتيح قياس مُستَوى السَّعَادَة لعَدد كَبير من الأفرَاد دُفْعَة وَاحدَة، وبناءً عَليه إذا كانت النَّتَائج إيجَابيَّة يمكن القَوْل إنَّ هذه المُنَظَّمَة يَتَمَتَّع أفرادُها بسَعَادة مهنيَّة، والعَكْس صَحيح.

وَتجْدر الإشـــارة هنا إلى أن التَّقرير السَّنويّ العالمي للسَّعَادَة يَقوم على جُملَة مَبادئ منها قَابليَّة السَّعَادَة للقياس، والتَّرْكيز على ضَرورة تَحديث آليَّات القياس المُتَّبَعَة بشَكلٍ دائم وذلك بالاستفادة من العُلوم ذات الصّلَة.

وفي نهايـــة هذا الفصل الَّذي اعتمدنـــا فيه على طَرْح وتوضيح العديد من المفاهيم المُتَعَلّقة بالسَّـــعَادَة، وخَاصَّةً في شـــقّها المهَنيّ، المُتَعَلّق بأهَمّيَّة نَشْر السَّـــعَادَة وروح الإيجَابيَّـــة بين المُوَظَّفين عمومًا؛ نُؤكّد على أهَمّيَّة نَشْر السَّـــعَادَة بين المُوَظَّفين في المُؤسَّسَـــات وآثارها الَّتي تنسحب إيجَابيًّا على كُلّ بنْيَات ومُؤسَّسَات المُجْتَمَع، وضرورة أَخْذ خصائص السَّعَادَة بعين الاعتبار عند البَدْء بتطبيق الإستراتيجيَّات الَّتي من شأنها إسعاد الأفراد سَوَاءٌ في المُجْتَمَع بشكلٍ عامّ أو في المُؤسَّسَات.

حيـــث إنّ العائلة والصّحَّـــة والرَّفَاهيَة عوامل مُهمَّة في حياة المُوَظَّفينَ، وهو ما أكَّده خبراء التَّنْميَـــة البَشَريَّة حـــول العالَم، هذا إلى جانب خَلْق بيئـــة عمل تَعَاوُنيَّة بين المُوَظَّفينَ، وتطوير الاســـتيعاب لدى المديرين والقيَادَات العُلْيَا، وكلّ هذا من شـــأنه تخفيف الإرهاق العاطفيّ للمُوَظَّفين خلال العَمَل، ومن ثَمّ إحداث توازن أفضل بين العَمَـــل والحياة، ما يُؤَدّي إلى الحُضُور الكامل والتَّرْكيز أثناء المُحادَثَات والاســـتماع بشـــكلٍ كاملٍ للمُوَظَّفينَ، كما يجب أن تكون هناك اتّصَـــالات عميقة بين المديرين والمُوَظَّفينَ، والرَّبْط بين مصالحهم المشتركة من أجل تحسين علاقاتهم الإنسانيَّة.

الفصل الثَّاني

صناعة السَّعَادَة في الإدارة.. الماضي والحَاضر والمُسْتَقْبَل

- مُقدّمة
- المبحث الأَوَّل: السَّعَادَة.. نظرة تاريخيَّة
  - سعادة المُوَظَّفين في العصور القديمة والوسطى
  - صناعة السَّعَادَة داخل المُؤَسَّسَات الحُكُوميَّة
- المبحث الثَّاني: واقع صناعة السَّعَادَة في المُؤَسَّسَات
- المبحث الثَّالث: مُستقبَل صناعة السَّعَادَة داخل المُؤَسَّسَات
  - أوَّلًا: البَحث العلميّ
  - ثانيًا: النُّمُوّ الاقْتصَاديّ
  - ثالثًا: التَّطَوُّر الإداريّ

الفصل الثَّاني

صناعة السَّعَادَة في الإدارة.. الماضي والحَاضر والمُسْتَقْبَل

مُقَدّمَة

"ليســـت أحلام الإنسان هي الَّتي تَخُونُه؛ إنَّه نقص المعرفة والإيمان اللَّازمَيْن لتحقيق هذه الأحلام، وبالتَّالي تحقيق السَّعَادَة في أحد مظاهرها، كوسيلة وغاية في آنٍ واحد"، ولهذا السَّبَب وحده، "أمضت أُمَم كاملة، ناهيك عن مُؤسَّسَات الأعمال أو المُجْتَمَعَات أو الجماعات، عقودًا طويلة من التَّخبُّط في بحرٍ من الارتباك".

والعواقـــب اليوم باتت واضحة للعيَان؛ إذ لا يكاد يَمُرّ يوم واحد دون صدور عناوين رئيســـة بمُسَمَّيَات العجز الكارثي، والضرائب السَّـــاحقَة، والإفلاس الزاحف... ففي الولايات المُتَّحدَة وحدها، يعيش نحو 40 مليون شـــخص تحت خَطّ الفَقْر، ممَّا يضع أكثر من علامة استفهام وخَطّ أحمر تحت مُفْرَدَة السَّعَادَة؛ سعادة الشُّعُوب والأفراد! وجدوى التصنيفات والمُؤَشّرات الَّتي تَسْـــتَهْلك ترتيب الغنَى والفقْر، التَّقَدُّم والتَّأَخُّر إلى ما لا نهاية...، وفي هذا، يبدو أنّ "ســـعادة الإنسان وطول عمر الشَّركَات والدُّوَل تعتمد على المعرفة والدّرَايَة التَّنْظيميَّة"(1).

ومـــن منطلق أنّ المعرفة والخبرة التَّنْظيميَّة لا يمكنها أن تســـتغني عن رافد الثَّقَافَة الإنسانيَّة، فإنّ فكرة صناعة السَّعَادَة داخل الإدارات والمصالح الحُكُوميَّة أكْمَلَتْ آخر مُكَوّنَات المثلث الإدَاريّ بالانتباه إلى أهَمّيَّة استيفاء مُتَطَلَّبَات المُوَظَّف المَعْنَويَّة والمَادّيَّة.

1. L. Ron Hubbard، Un résumé sur la Scientologie pour les scientifiques, 1969.

وبالتَّالي يتناول هذا الفصل كَيْفيَّة تحقيق ذلك؛ من خلال الرُّجُوع إلى صناعة السَّعَادَة إدَاريًّا في الماضي البعيد قبل النَّظَر في الحاضر ومن ثَمّ المُسْتَقْبَل، وذلك من أجل توضيح تلك الفكرة، وكيف كان القدماء سبَّاقين إلى مثل هذا التَّفْكير الرّيَادي، قبل العودة لإلقاء نظرة على الواقع من داخل الوزارات والدواوين الحُكُوميَّة العربيَّة، ومن ثَمّ استشراف المُسْتَقْبَل في تطوير هذا الفكر.

وفي هذا السّيَاق نُلقي الضَّوْء على تاريخ صناعة السَّعَادَة في العصور القديمة والوسطى، ثُمّ العصر الحديث، قبل أن نَدْلِف إلى إلقاء الضَّوْء على واقع صناعة السَّعَادَة في المُؤَسَّسَات العربيَّة، وأخيرًا نبحث في مستقبل صناعة السَّعَادَة داخل المُؤَسَّسَات، وهي رؤية استشرافيَّة لما يمكن أن تكون عليه صناعة السَّعَادَة داخل المُؤَسَّسَات في الدُّوَل العربيَّة خلال السَّنوات القادمة.

المبحث الأَوَّل

السَّعادَة.. نظرة تاريخيَّة

إنّ استعراض لمحة تاريخيَّة عن كَيْفيَّة إسعاد المُوَظَّفين في العصور القديمة والوسطى، كفيلٌ بفَتْح نافذة على الماضي لمَنْح رؤية أفضل للمستقبل، وبناء فَهْمٍ مَوْضُوعيّ يتَّخذ مُنْطَلَقَاته ومُدْخَلاته من بساطة الحياة القديمة إلى التَّعقيد الَّذي نراه اليوم في كُلّ جوانب حياتنا المعاصرة، ففي الماضي لم تكن الحضارات القديمة تتعامل مع الإنسان بوصفه آلة، رُبَّمَا باستثناء نظام السُّخْرَة والعُبُوديَّة طبعًا، لخُصُوصيّتهما في السّيَاق التَّاريخيّ الإنْسَانيّ.

ففي مصر الفرعونيَّة القديمة مثلًا، ارتبط موسم الحصاد بطقوس عدَّة، كغناء الفَلَّاحين أثناء عَمَليَّة جمع المحصول، كَنَوْعٍ من التَّسْريَة في جوّ العَمَل الشاقّ، كما كان صاحب المزرعة يُحْضر كميَّات من الخبز والبصل والفواكه، مع جرار الماء، ويضعها داخل الحقل، قُرْب الفلاحين؛ لتمكينهم من إعادة تجديد طاقتهم والتقاط أنفاسهم، كما كان موسم الحصاد يَتَمَيَّز كذلك بمُعتَقَد تَرْك كومة كبيرة من القمح يأخذ منها كُلّ عابر على الحقل، لزيادة وَفْرَة المحصول في المواسم المقبلة، وكانوا يطلقون عليه "البَرُوكَة"، وهي مُشْتَقَّة من مفردة البَرَكَة[1].

وتدلّ هذه الصُّورة التاريخيَّة لمصْر الفرعونيَّة على إقبال المصْريّ القديم على الحياة، وبالتَّالي نجاحه في إيجاد التَّوَازُن بين العَمَل الجَادّ واللَّهْو والمرح، وأيضًا حرْصُه على الاستمتاع بمباهج الحياة دون إسراف، فالغناء والرَّقْص والموسيقى، كانت كلُّها من وسائل الترفيه الشَّائعة لدى طبقة العُمَّال في مصر القديمة؛ بحيث لا تكاد تخلو جدَاريَّة في المعابد والمقابر الفرعونيَّة من الرُّسُومَات الاحتفاليَّة، الَّتي تنقل صورًا مُبْهجَة للغناء والموسيقى باستخدام المزامير والدُّفُوف والطُّبُول، وكانت الأغاني تنقسم إلى أنواع مُخصَّصَة للعمل في الحقول، أو رَعْي الحيوانات، وأخرى دينيَّة مقصورة على الكَهَنَة، تُنْشَد في المعابد والجنازات.

1. خالد تقي، طقوس الحصاد في مصر القديمة.. أهمّها "عروسة القمح"، موقع ولاد البلد، 30 أبريل 2017م، تاريخ الزيارة 22 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/R7f68p

كما اهتمَّت حُكُومَات مصر القديمة كثيرًا بالجانب الاحتفاليّ للأعياد الدينيَّة المُتَعَدِّدَة، والَّتي كانت تتيح الترفيه لجميع المصْريّينَ، خصوصًا تلك الَّتي كانت تُقَام في المعابد احتفالًا بالآلهة، وعلى ضفَاف النّيل خلال مواسم الفيضان والبَذْر والرَّبيع أو شمّ النَّسيم. بالإضافة إلى الأعياد الخَاصَّة بمولد الفرعون، ومُنَاسبَة جلوسه على العرش، وكانت فترات الأعياد تتَمَيَّز بخروج الأُسَر إلى الحدائق للنُّزْهَة وتناول الطعام، حتَّى إنّ طبقة الجُنْد بدورها لم تكن تُسْتَثْنَى من المشاركة في احتفاليَّات الشَّرَائح المختلفة من الشعب المصْريّ القديم، بهدف الترفيه عن المقاتلين وإدخال البَهْجَة على نفوسهم بعد مشاقّ وويلات الحرب، كما كانت تُقَام مواكب النَّصْر احتفاءً بعودة الجيش المصْريّ مُظَفَّرًا من حملاته خارج البلاد[1].

وبالنَّظَر إلى طغيان الجانب العَقَائديّ وهَيْمَنته على كافَّة مناحي الحياة في مصر القديمة، فقد حرص المصْريُّون القدماء على حضور المراسم الدينيَّة في الأعياد، فكانوا يذهبون إلى المعابد، ليقوموا بالطُّقُوس المُتَعَلّقة بالعيد ويُقَدّمُوا القَرَابين إلى الآلهة، وهي مناسبات كبرى ترتدي فيها المعابد حُلَل الزّينَة والإضاءة الغامرة، مصحوبةً بسماع الموسيقى والمشاركة في الغناء الجماعيّ أو الترانيم الدينيَّة.

ولَعَلّ العَمَل الشاقّ والطبيعة القاسية والأحوال السّيَاسيَّة المُتَقَلّبَة وأيضًا الأخطار المُحْدقَة بالبلاد، تُفسّر حرص المصْريّين على التَّرويح عن أنفسهم وتنويع طرق الحصول على السَّعَادَة في الأعياد والمناسبات؛ مثل: نُزهَات الهواء الطَّلْق، الموسيقى والرَّقْص، وأيضًا مشاهدة الأقزام يُقدّمون عروض الرَّقْص الدّينيّ للآلهة والفرعون.

ولأنّ مصر القديمة كانت بلدًا زراعيًّا في المقام الأَوَّل؛ فقد اعتمد اقْتصَادُها منذ أقدم عصورها التَّاريخيَّة على ما تجود به الأرض بناءً على سخاء النّيل، ومن ثَمّ تعدَّدت الأعياد المُرْتَبطَة بالزّرَاعَة والخصْب والنماء، لذا كان موسم الحصاد، موعد بهجة في

1. أحمد صلاح خطاب، الحياة الاجتماعيَّة عند الفراعنة، موقع كنانة أونلاين، 20 سبتمبر 2010، تاريخ الزيارة 21 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط التَّالي: goo.gl/MRoh2Y

طول البلاد وعَرْضها؛ حيث تعمّ الاحتفالات كُلّ مُدُن وقرى مصْر، وكانت مُنَاسبَةً جَيّدَة للفرَق المُوســيقيَّة والمُغنّيين والرَّاقصين والرَّاقصَات لكي ينتقلوا من قريةٍ إلى أخرى ومن منزلٍ إلى آخر، فيقيمون الحَفلات المُوســيقيَّة الَّتي يرعاها الموسرون من كبار حُكّام الأقاليم وكبــار المُوَظَّفين؛ حيث تُفْرَش الموائد بألوان الأطعمة، وينال الأطفال حَظّهم من البَهْجَة والسُّرور؛ حيث تَتَوَقَّف الدّرَاسَة في المدارس الَّتي كان كَهَنَة المعبد يشرفون عليها[1].

وهذه الطُّقُوس الاحتفَاليَّة الَّتي تُشَكّل جانبًا مُهمًّا من جوانب السَّعَادَة لَم تكن حَصْرًا على المصريين ولا حكــرًا عليهم، فَمُعْظَم الحَضارات القَديمة وشُــعوبها كانت لهم طُقوسُــهم الخَاصَّة وتعبيرهم المختلف عَن غيرهم لسعادتهم والَّتي كان لها بُعْدَان؛ الأَوَّل للسَّعَادَة الفَرْديَّة، والآخر للسَّعَادَة المهنيَّة الخَاصَّة بالمُوَظَّفين؛ فالحَضارات الَّتي تَعاقَبت على بلاد الرَّافدَيْن أَوْلَت الطقوس الاحتفاليَّة ومن ورائها السَّــعَادَة بشَكلها العَامّ والسَّــعَادَة المهنيَّة بشــكلٍ خاصّ أهميّة كبرى، وقد يكون الاحتفال برأس السَّنة البابليَّة والمعروف باســم "أكيتو" أهَمّ هذه الاحتفالات وأشهرها، والَّذي يُصادف 21 مارس/آذار من السَّــنة الميلاديَّة والَّذي بدأ في العَصر الســومريّ، وانتشر في جميع مَناطق بلاد الرَّافديْن، وبلاد الشَّــام، واســتمرّ الاحْتفَال بــه لأَكثَر من 2500 عام، وبالإضافَة للرَّمزيَّة الدينيَّة لهذا الاحْتفال؛ كانت له أَبعاد أخرى، منها أبعاد سياســيَّة وأخرى اقْتصَاديَّة، بالإضافة إلى أهمّيّته في تحقيق السَّعَادَة والبَهجَة للسُّكَّان المَحَلّيّين ومنهم المُوَظَّفُون بطبيعَة الحَال[2].

1. زاهي حواس، أعياد الفراعنة، موقع صحيفة الشرق الأوســط اللّندنيَّة، 9 أكتوبر 2008م، تاريخ الزيارة 23 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/83wSJQ
2. هاني رياض، "عيد أكيتو رأس السَّــنَة الميلاديَّة وحْدة الأرض والشَّــعب والمَصير" مَجَلَّة كتابات، 28 آذار 2017م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/PDSsc

وتُشير العَديد من الرُّقُم البابليَّة المُعْثُور عليها في المنطقة إلى أن هذه الاحتفالات كانت تمَتــدّ لاثْنَي عشر يَومًا، وكانت طُقوس الاحْتفــال تَخْتلف وفْقًا للطَّبَقات الاجْتمَاعيَّة الَّتي كانت ســائدة آنذاك، فلعَامَّة النَّاس كانت أَهَــمّ الطُّقُوس هي الغناء والرَّقص وتعزيز العلاقات الاجْتمَاعيَّة، وهذه الطَّقُوس تُبيّن بشــكلٍ لا يَدع مَجالًا للشَّــك أن هَدَفها الرَّئيس تحقيق السَّعَادَة لعَامَّة النَّاس، ومن الطَّقُوس ما كان له عَلاقة بموظَّفي الحُكومة والَّذين كانوا يُعتَبرون حينها من صَفوَة المُجْتمع؛ حَيث يَسيرهؤلاء المُوَظَّفُون في شــوارع المُدُن وهم يَرْتَدُون الحُليّ والثياب الفَاخرة، وكذلك الأمر هنا تَبدو هذه الطُّقوس بالإضافة إلى أهدافها المُعْلَنَة -والَّتي تتَّصل صلةً وثيقة بالقضايا الدينيَّة- لها أهداف أخرَى تَتَّصل بهدَف إسْــعَاد المُوَظَّفينَ، وتَجدُر الإشارَة هنا إلى أن مُعْظَم هذه الوظائف كانت ذات بُعْد دينيّ.

وعمومًا؛ فإنّ مفهوم السَّعَادَة قد شاع في العصور القديمة، باعتبارها فلسفةً ضَرُوريَّة للحياة، وفقًا لما كشــفت عنه نماذج مُتَعَــدّدَة عبر التاريخ في مجال التقديم لمفاهيم السَّعَادَة، وخاصَّةً عند فلاسفة اليونان الأقدمين، مثل أرسطو[1]، وأفلاطون[2]؛ حيث استَخْدَم الفلاسفة لَفْظ السَّعَادَة كعاملٍ أصيل في الحصول على ما تريده من العامل أو المُوَظَّف، كما ربَط أفلاطون بين السَّعَادَة وعَيْش الإنسان (العامل أو المُوَظَّف)، مُعْتَبرًا أنّ "الإنســان الَّذي يعيش بشــكلٍ صحيح ينبغي أن يُتيح لشَهَوَاته أن تحصل على أكبر قَدْر ممكن ممَّا تبتغيه وألَّا يُقَيّدها".

وفيما يَخُصّ مَفْهوم السَّــعَادَة عنْد فلاســفَة العرب ومُنَظّريهم يَجب الانتباه إلى أمْرٍ في غَاية الأهَمّيَّة؛ وهو أن العَرب اهتَمُّوا بالسَّــعَادَة ولكن بمصطلحات قَد تَبتَعد قليلًا

1. أرسطو فيلسوف يونانيّ تَرَك أثرًا عميقًا في الفكر اليونانيّ ومن بَعْده في الفكر المسيحيّ والفكر العربيّ الإسلاميّ والفكر الحديث. وكان أشــهر تلامذة أفلاطون. وُلد عام 385 أو 384ق.م بمدينة اســطاجيرا في مقدونيا، وله إســهامات علميَّة كبيرة في الفلســفة والأخلاق والمنطق والسّياســة، أهَمّ كُتُبه: (الأخلاق والسياســة، ما وراء الطبيعة، المنطق)، مَجَلَّة المعرفة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/kKrSn

2. أفلاطــون فيلســوف يونانيّ (427-347 ق.م)، وُلد في أثينا، وعاش فيهــا معظم حياته الَّتي بلغت نحو ثمانين عامًا، وهو من أُسرة أرســتقراطيَّة غنيَّة عريقة في المَجْد والشَّرَف، نَبَغ في الشّــعر والأدب وكتابة المسرحيَّات والموسيقى والرّيَاضيَّات والبلاغة، إلى جانب الفلسفة والسّياسة، أهمّ كُتُبه (الجمهوريَّة، فيدون، المأدبة)، مَجَلَّة المعرفة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/BxLll

عَن كَلمة السَّـــعَادَة، فالكَلمات والمُصطلَحات الَّتي كانَت سَــائدة آنذاك، كانت تَسْتمدّ بُعْدها الرُّوحيّ والتَّطْبيقيّ من القرآن الكَريم، فكان يُسْــتَعاض عَن كَلمة السَّــعادَة بكلمات قُرآنيَّة المَصدر كالسَّـــكينَة والطُّمأنينة، فابن خَلدون[1] على سبيل المثال تَناول السَّكينة والطُّمأنينة باعتبارهما أهمّ مَفاتيح الحَياة الهانئة، والسَّبيل للوصول إلى غَاية الإنســان في هذه الحَياة والَّتي هي بُلوغ الاستقرار الرُّوحيّ، وهذا الأمر عَينُه يَنطَبق على مَفهوم السَّعَادَة في العَمَل كَونهما -أيْ السَّعَادَة بمَفهومها العَامّ وبمفهوم العَمَل- يرتَبطان ببعضهما ارتباطًا عُضويًّا.

ووفقًا للفيلسوف البريطَانيّ توماس هوبز[2]؛ فإنّ السَّعَادَة مفتاح الحصول على النَّجَاح في الأعمال الَّتي يُقَدّمُها العُمَّال والمُوَظَّفُونَ، فالنَّجَاح المتواصل في الحصول على تلك الأشــياء الَّتي يرغب فيها الإنسان من حينٍ إلى آخر، هو ما يسميه النَّاس بالنَّعيم[3]. وفي المقابل الفَلْسَــفيّ العربيّ، نجد أنّ فَخر الدين الرَّازيّ[4] يُصنّف السَّــعَادَة إلى ثلاث مراتب؛ مُتَأَثّرًا في ذلك بكُلّ من أرسطو وأفلاطون، أسماها النَّفْسَانيَّة وأوسطها البَدَنيَّة وأدناها الخَارجيَّة، وتتَلَخّص هذه الأخيرة في المال والْجَاه[5].

1. ابــن خلــدون: عبدالرحمن بن محمَّد بن خلدون، وَليّ الدّين الحضرميّ الإشــبيليّ (1332-1406م)، مُؤَرّخ عربيّ، تُونسيّ المَوْلد أندلسيّ الأصل، عاش بعد تخرُّجه في جامعة الزيتونة في مُختَلف مُدُن شــمال إفريقيا؛ ثم تَوَجَّه إلى مصر؛ حيث أكرَمــه سـلطانها الظَّاهر برقوق، ووَلي فيها قضاء المالكيَّــة، وظل بها ما يناهز ربع قرن (784-808هـ)، حيث تُوُفي عام 1406م عن عُمْر بلغ سـتَّة وسـبعين عامًا ودُفن قرب باب النَّصر بشـمال القاهرة تاركًا تراثًا لا يزال تأثيره ممتدًّا حتى اليوم، ويُعْتَبر ابن خلدون مُؤَسّس علم الاجتماع الحديث، ومن أهمّ كُتُبه: "مُقَدّمَة ابن خلدون". للمزيد يُنْظَر موقع المعرفة على الرَّابط: https://cutt.us/jGF5S
2. توماس هوبز (1588-1679م) هو عَالم رياضيَّات وفيلسوف إنجليزيّ. يُعَدّ أحد أكبر فلاسفة القرن السَّابع عشر بإنجلترا وأكثرهم شهرة خصوصًا في المجال القانونيّ؛ حيث كان بالإضافة إلى اشتغاله بالفلسفة والأخلاق والتاريخ، فقيهًا قانونيًّا أسـهم بشـكلٍ كبيرٍ في بلورة كثير من الأطروحات الَّتي تمَيَّز بها هذا القرن على المسـتويين السـياسيّ والحقوقيّ، مَجَلَّة المعرفة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/WkBG7
3. نيكولاس وايت، السَّعَادَة في موجز تاريخيّ، موقع وكالة أنباء رويترز، 13 نوفمبر 2013، تاريخ الزيارة 22 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط التَّالي: goo.gl/w8ZfH9
4. فَخـر الدين الرَّازيّ هو محمد بن عمر بن الحسـن بن الحسـين بن علي التَّيْميّ البكريّ الـرَّازي المعروف بفخر الدّين الرَّازيّ. وهو إمام مُفَسّر شافعيّ، عالم مَوْسُوعيّ امتدَّت بحوثه ودراساته ومُؤَلَّفَاته من العلوم الإنْسَانيَّة اللُّغَويَّة والعَقْليَّة إلى العلوم البَحْتَة في: الفيزياء، الرياضيَّات، الطّبّ، الفَلَك. وُلد في الريّ. قُرَشيّ النَّسَـب، أصله من طبرسـتان. رَحَل إلى خَوَارزم وما وراء النَّهْر وخُرَاسَان. أهَمّ كُتُبه (المباحث الشرقيَّة، الخَلْق والبَعْث، التفسير، نهاية العقول، المُلَخَّص في الحكمة، وغيرها أيضًا)، مَجَلَّة المعرفة: مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/ZmPMP
5. محمد صغير حسن المعصوميّ، محقّق، النَّفْس والرُّوح وشرح قواهما، مطبوعات معهد الأبحاث الإسلامية، إسلام أباد، د. ت.

ويفسّر الرَّازيّ وجهة نظره في ذلك بقوله: "إنّ القوم عكسوا القَضيَّة وظنُّوا بأَبْخَس المَرَاتب أشرافها، فلمَّا وجدوا المال والجَاه عند غيره أكثر ظنُّوا أنّ غيرَه أشرف منه"، ليستقرّ هذا "القياس الفاسد" في الأفكار.

وفي هذا يتَّفق مع ابن سينا[1] في سموّ النَّظْرَة إلى النَّفْس الناطقة، عبر اعتماد مبدأ التأويل (النَّظَر والاستدلال) للنُّصُوص الدينيَّة كأساس فكْريّ في صياغة مفهوم السَّعَادَة من وجهة نظر أخْلَاقيَّة تتَوَخَّى جزاء الدَّار الآخرة؛ أيْ السَّعَادَة الأخرويَّة السَّرمديَّة، على عكس النَّمُوذج الشَّائع الَّذي يربط السَّعَادَة بالجانب المَادّيّ الحسّي عبر تَحقُّق الشروط المَادّيَّة من مالٍ وصحَّةٍ ولذةٍ؛ هذه الأخيرة يعتبر الرَّازيّ اللَّذَّة العقليَّة منها أشرف من اللَّذَّة الجَسَديَّة[2].

بينما السَّعَادَة كنظريَّة أخْلَاقيَّة تحوَّلت على يَد آخرين من فلاسفة الإسلام إلى مسألة صوفيَّة، مثل الفارابي[3] الَّذي يَتَحَدَّث عن شوق المُخْلِص، وانجذاب العبد المُتَفاني إلى خالقه[4]، وأيضًا ابن سينا الَّذي يَتَحَدَّث عن غاية الاتّصَال بالعالَم العُلْويّ كحالة عِشْق وشَوْق مُسْتَمرّيْن، وهنا تُؤَدّي مُفْرَدَة "اتّصَال" نفس معنى "السَّعَادَة" في القاموس الصُّوفيّ[5].

1. ابن سينا هو أبو علي الحسين بن عبدالله بن الحسن بن علي بن سينا، المُلَقَّب بالشيخ الرَّئيس، فيلسوف، طبيب وعالم، ومن عُظماء رجال الفكْر في الإسلام، ومن أشهر فلاسفة الشَّرْق وأطبّائه. وُلد في قرية (أفشنة) الفارسيَّة في شهر صَفَر من سنة 370هـ، ثُمّ انتقل به أهله إلى بُخَارَى حيث كانت الفارسيَّة لغة البلاط، والعَرَبيَّة لغة الدّيوَان والمراسلات. وفي بُخَارَى تَعَمَّق في العلوم المُتَنَوّعَة من فقه وفلسفة وطبّ، وبقي في تلك المدينة حتى بلوغه العشرين. ثُمّ انتقل إلى خَوَارزم حيث مَكَث نحو عشر سنوات (392-402هـ)، ومنها إلى جُرْجَان فإلى الرّي. وبعد ذلك رَحَل إلى هَمَدَان وبقي فيها تسع سنوات، ومن ثَمّ دخل في خدمة علاء الدَّوْلَة بأصفهان. وهكذا أمضى حياته مُتَنَقّلًا حتى وفاته في هَمَدَان، أشهر كتبه: (المبدأ والمعاد، القانون في الطّبّ، عيون الحكمة)، مَجَلَّة المعرفة، مُتَاح على الرَّابط التالي: https://cutt.us/bttYU
2. محمد صغير حسن المعصومي، مُحقّق، النَّفْس والرُّوح وشرح قواهما، مرجع سابق.
3. الفارابي هو أبو نصر محمد بن محمد بن أوزلغ بن طرخان، وُلد أبو نصر عام 874 ميلاديًّا في فاراب في إقليم تركستان، وتُوُفّيّ عام 950 ميلاديًّا. وهو فيلسوف اشتهر بإتقان ودراسة وتفصيل الكثير من العلوم الحكميَّة والرّياضيَّة، ولكنَّه برز في الطّبّ بشكل خاصٍّ، أشهر كُتُبه: (الجمع بين رأي الحكيمين، كتاب الموسيقى الكبير، التوطئة في المنطق، فصوص الحكمة، جوامع السّياسة، السّياسة المدنيَّة)، للمزيد يُنْظَر موقع المعرفة على الرَّابط: https://cutt.us/58q3U
4. أبو نصر الفَارَابيّ، آراء أهل المدينة الفاضلة، دار المشرق، بيروت، 1968م.
5. النَّجاة في مَعاد الأَنْفُس الإنسانيَّة، تنقيح وتقديم ماجد فخري، منشورات دار الآفاق الجديدة ـ بيروت، الطبعة الأُولى 1985م.

وفي عودةٍ أخرى إلى تَتِمَّة مســـار التاريخ في أشـــكال وتَطْبيقَات السَّـــعَادَة، عَرَفت الدَّوْلَة الرومانيَّة القديمة معنى سعادة الجماهير أو مواطني الدَّوْلَة، وذلك من خلال الحشود الَّتي كان يقيمها الحُكَّام وأعضاء مجلس الشيوخ في حَلَبَةٍ لمُصارَعة المُجَالدين؛ حيث يتواجه مُجَالدَان مســـلَّحان في حَلَبَة مصارعة رومانيَّة، وعندما تصيب ضربات السَّيْف الأولى التُّرْس، يهتف الجَمْع الشـــديد الاهتياج مُحمِّسًا المُجَالِد المُفَضَّل لديه، فيجري قتالٌ مريرٌ، وسرعان ما يُجرَح أحدهما ويصبح غير قادر على مواصلة القتال، فَيَسْدل يديه ويجثو على رُكْبَتَيْه مُعْتَرِفًا بالهزيمة وملتمسًا الرَّحْمَة، فيتعاظم الهتاف، ويصيـــح بعضٌ من الجَمْع طالبين أن يُرحَم، وآخرون يهتفون بالموت، وتَشْـــخَص كُلّ العيون إلى الإمبراطور الَّذي يعي رغبات الجمهور، ويكون باســـتطاعته أن يعفو عن المحارب المهزوم، أو أن يأمر بقَتْله إذا ما أشـــار بإبهامه نحو الأسفل، وهذا يعتبر من أبشع وأقسى أشكال التَّرفيه وَجَلْب السَّعَادَة للحشود السَّاديَّة!

وعن مثل هذا النَّوْع من المباريات يقول بعض المُؤَرّخين: "كانت المآتم الأرســـتقراطيَّة مناسباتٍ لترويج مآرب سياسيَّة، وكان للمباريات الَّتي تجري في المآتم مضامين سياسيَّة، بسبب شَعبيّتها عند المواطنين، وفي الواقع، إنّ مَا أسهم إلى حَدٍّ كبير في تعاظم شأن عروض المُجَالَدَة هو المنافسة السّيَاسيَّة بين الأرستقراطيّين والطَّمُوحين"[(1)].

وبالانتقال إلى العصور الوسطى، والَّتي تَمْتَدّ من القرن الخامس وحتَّى الخامس عشر وهي الفترة الَّتي شـــهدت سيطرة المســـلمين على معظم دُوَل العَالَم القديم في آسيا وإفريقيا وأوروبا، نجد أنّ رؤية هذه الشُّعُوب للسَّعَادَة قد اختلفت، بعد أن أضْفَى إليها الإسلام بُعدًا جديدًا وهذَّب من جوانبها الإنســـانيَّة والغَريزيَّة المنفلتة، فقد جاء دين التوحيد بنظامٍ شامل يضع قواعد ونُظُمًا مُحَدَّدَة للإنسان، بما يرتّب له حياته الدُّنْيَويَّة والأخرويَّة، ويضمن له تحقيق جميع مصالحه، دون بَغْيٍ ولا إسراف.

لقد جاء الإسلام حافظًا للمصالح العُلْيَا والمُتَمَثّلَة في الحفاظ على النَّفْس، العقل، المال،

1. "عـبرة مــن التاريــخ الرُّوماني"، موقع مكتبة برج المراقبة، د.ت، تاريخ الزيارة 22 مايــو 2017م، مُتَاح على الرَّابط التَّالي: goo.gl/DtZTqu

النَّسْـــل، والدّين، وهذا الحفاظ على المصالح العُلْيَا كَان مُتَجلّيًا بنَهْجَيْن اثنين أوَّلُهما نَهْـــجٌ إلَهيّ رَبَّاني مُتَمَثّل بالقرآن الكَريم وما حواه من قيَم تُكَرس هذا النَّهْج، والآخر كان مُتَمَثّلًا بالسُّـــنَّة النَّبويَّة الشَّريفة بما خَلَّفته من تَوصيات وأُسُس عَملٍ تُكرس هذا النَّهْج أيضًا، **وفيما يلي بيان هذين النَّهْجَيْن:**

النَّهْـــج الإلهيّ: القرآن الكَريم زاخر بالعديد من الأمثلة والبراهين الَّتي تُعَزّز فكرة ومَبدأ الحفاظ على المَصالح العليا، يقول الله تَعالى: ﴿وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِلْعَالَمِينَ﴾ [الأنْبياء: 107]؛ فهذه الرَّحمة الَّتي بَعث الله -سُـــبحَانه وتَعالى- نَبيَّه الكريم بها هي دليـــل على حفاظه على هذه المَصالح العليا؛ كَـــون الرَّحمة المَذكورة هنا المَقصود بها جَميع النَّاس وليس فئةً بعَينها دُون سواها، فالهدف هنا مَصْلَحة الأُمَّة، وليس مَصلحة فرْد بعينه، والأمثلَة والشَّـــواهد القرآنيَّة الَّتي تُعَزّز هذا المَبدأ أكثَر من أن يَحويها هذا المجال، فَثمَّة أدلَّةٌ وشـــواهد عَديدة على حفْـــظ المَصلحة العُلْيَا كالحَضّ على الزَّواج، وحِفْظ الأنساب، وَترْك المفاسد، والأمْر بالمَعروف، والنَّهي عَن المُنْكَر.

وقد حَرَص الإسلام على الحفاظ على الضَّرُورَات الخَمْس؛ وهي: النَّفْس، العقل، المال، النَّسْل، والدّين، **وفيما يلي بعض الأدلَّة التي تثبت ذلك:**

- **النَّفْس**

رَفَع القرآن الكريم من مَقَام النَّفْس الإنســـانيَّة، وحضّ على تهذيب هذه النَّفس وعلى إكرامهـــا، وجرَّم إزهاقها، ومَدَح الحفاظ عليها وذَمّ قَتْلَها؛ قال الله تعالى: ﴿مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّـــاسَ جَمِيعًا﴾ [المائدة: 32]؛ واعتبر إكرام هذه النَّفْس واجبًا دينيًّا، وذلك كَوْن هذه النَّفس هي وديعة للخالق لدى المخلوق ﴿قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا﴾ [الشمس: 9]؛ والتزكية هي أعلى المراتب في إكرام النَّفْس الإنسانيَّة، وهي اهتمامٌ بالنَّفْس من بابٍ روحانيّ؛ فالقـــرآن الكريم حَافَظ على النَّفْس من باب مَـــاديّ تَمَثَّل بتحريم القتل، ومن باب روحـــانيّ بالحضّ على تزكية النَّفْـــس. وفي وقتنا الحَاليّ قد يكون لهذا الحفاظ بالغ الأهَمّيَّة، وخَاصَّةً مع انتشـــار ظَاهرَة الانتحار النَّاتجة عن الضُّغُوط النَّفسيَّة، فتحريم

القتـــل هو علاج لظاهرة الانتحار، وتزكية النَّفْس علاجٌ لظاهرة الضُّغُوط النَّفســـيَّة المُنْتَشرَة، وممَّا لا شـــكّ فيه أنّ هناك علاقةً وثيقة بين تزكية النَّفْس والسَّـــعَادَة، فهي علاجٌ لكثيرٍ من الأمراض الاجْتمَاعيَّة المُنْتَشرَة.

- **العَقْل**

حَضّ الإسلام على إعمال العَقْل، وحرَّم كُلّ ما من شـــأنه الذَّهَاب به، والتَّفَكُّر والتَّدَبُّر في الإسلام لـــهما مكانةٌ رفيعةٌ، وهذا التَّدَبُّر هو أعلى درجات إعمال العَقْل ﴿لِيَدَّبَّرُوا آَيَاتِـــهِ وَلِيَتَذَكَّرَ أُولُو الْأَلْبَـــابِ﴾ [ص: 29]؛ ففي هذه الآية الكريمة حَضٌّ على التَّدَبُّر؛ ﴿كَذَلِـــكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمُ الْآَيَاتِ لَعَلَّكُـــمْ تَتَفَكَّرُونَ﴾ [البقرة: 219]؛ وغيرها من الآيات الكريمة التي تُعْلي من شأن العَقْل وتَحُثّ على إعماله، ولا يخفى على عاقلٍ ما للتفكير من أهَمّيَّةٍ للفَرْد وللمُجْتمَع، فهو الطَّريق والسَّبيل للنُّهُوض بقيمة الفَرْد والمُجْتمَع، وهذا يتقاطع بشكلٍ واضح مع محْوَر هذه الدّرَاسَة، فالسَّعَادَة ليست قَضيَّة نَفْسيَّة بَحْتَة، بل هي تَقَاطُع بين نتَاج النَّفْس والعقل.

- **المال**

أتى الإسلام مُشَرّعًـــا لجميع جوانب الحياة، المَادّيَّة منهـــا والمَعْنَويَّة، والمال من أهَمّ جوانب الحياة المَادّيَّة لدى الإنســـان، وقد نَظَر الإسلام للمال كوســـيلةٍ من وســـائل الحياة، فلم يُبَالغ في قيمته الاجْتمَاعيَّة اللّازمَة للحياة، ولم يَبْخَسه حقَّه، فأتى مُوَازنًا لأهمّيَّته بلا إسرافٍ ولا تقتيرٍ، ففي قوله -تعالى-: ﴿الْمَالُ وَالْبَنُونَ زِينَةُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَالْبَاقِيَاتُ الصَّالِحَـــاتُ خَيْرٌ عِنْدَ رَبِّكَ ثَوَابًا وَخَيْرٌ أَمَلًا﴾ [الكهف: 46]؛ تبيانٌ واضحٌ لهذه المُوازَنَة، فأعطى المال حقَّه ولم يُبَالغ به، كما أنّ الإسلام حافَظ على المال بدون شُحّ ولا تَبْذير، ﴿وَلَا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَى عُنُقِكَ وَلَا تَبْسُطْهَا كُلَّ الْبَسْطِ فَتَقْعُدَ مَلُومًا مَحْسُـــورًا﴾ [الإسراء: 29]. إنّ هذا الحفَاظ الدقيق والمتوازن للمال ينطبق على الفَرْد والمُجْتَمَع، وهذا الحفاظ ممَّا لا شـــكّ به ينعكس إيجابًا على حياة الجميع، من الفَرْد فالأسرة إلى المجتمع.

- **النَّسْل**

حافَظ الإسلام على النَّسْل انطلاقًا من محْوَريّته في استمرار الحياة، ودوره المُهمّ في إعمار الأرض، وهذا الحفَاظ نَجد له إسقاطات في الموازين الحاليَّة لاقْتصَادات الدُّول، فالدُّوَل ذات التَّعْدَاد السُّكَّانيّ المُرْتَفع المقرون بموارد وفيرة لا يمكن مقارنتها بتلك الَّتي تستورد عمالتها من الخارج، يقول الله تعالى: ﴿وَلَا تَقْتُلُوا أَوْلَادَكُمْ خَشْيَةَ إِمْلَاقٍ نَحْنُ نَرْزُقُهُمْ وَإِيَّاكُمْ إِنَّ قَتْلَهُمْ كَانَ خِطْئًا كَبِيرًا﴾ [الإسراء: 31]؛ وهذا الحفَاظ على النَّسْل هو حفاظٌ على الأسرة بالدَّرجة الأولى، وحفاظٌ على المُجْتَمَع بالدرجة الثانية، وكما هو معروف فالشُّعُوب أهمّ مُقَوّمَات الدُّوَل، والشُّعُوب من أهمّ مصادر قُوَّة الدُّوَل، ومن هنا يمكن القول إنّ مُحَافَظَة الإسلام على النَّسْل هي حفَاظ على منطق الدَّوْلَة.

النَّهْج النَّبويّ: وهو النَّهْج الثَّاني، وكمَا أسلَفنا فهو مُستَمَدٌّ من السُّنَّة النَّبويَّة الشَّريفَة ممَّا خَلَّفه لنا الرَّسول الكريم مُحَمَّد -صلَّى الله عَليه وسَلَّم-، وهذا النَّهج يراعي تحقيق المَصلحة ودَفْع المَفْسَدة، فكان الهَدْي النَّبويّ يُراعي تَنوُّع الأحوال واختيار الأنسَب لكلّ حالٍ، ومن الأَمْثلة على ذلك: مُعَاهدات الصُّلح مع اليَهود والمُشركين؛ لمَا كان فيها من حفْظٍ لدماء المُسلمين، وتحقيق لمصالحهم، وقصَّة الرَّسول -عليه الصَّلاة والسَّلام- مع نَصارى نَجران مَعروفة(1) وصلاتهم في المسجد، ومنها أيضًا مُراعاته إنزال النَّاس مَنازلهم، يقول -صلَّى الله عَليه وسَلَّم-: "إذا أتاكُم كَريم قَومٍ فأكرموه"(2)، والأحاديث النَّبويَّة الشَّريفة في هذا المَجال شَمَلت نواحي عدَّة، وجَميعُها تَنْتَهِج ذات النَّهْج؛ ألا وهو تحقيق المصلحة العُليا(3).

1. أتى وَفْد من نصارى نجران إلى الرسول -صلَّى الله عليه وسلَّم- بغَرَض مُحاجَجَته في عيسى ابْن مريم -عليه السَّلام-، فدخلوا المسجد، وعَرَض الرَّسُول -صلَّى الله عليه وسلَّم- عليهم الإسلام فأَبَوْا، فدعاهم إلى المُبَاهَلَة، وأَمْسَك بيَد فاطمة والحسن والحسين، فخافوا من هذه المُبَاهَلَة، وقالوا: "ما بَاهَل قومٌ نبيًّا إلَّا هَلَكُوا"، فقالوا: احْكُم علينا بما أحببت، فصالَحَهم على الجزْيَة، وطلبوا منه إرسال رجل معهم لاستلام الجزية، فقال -صلَّى الله عليه وسلَّم-: "لَأَبعَثَنَّ معَكم رَجلًا أمينًا حقَّ أمين"، وقال: قُمْ يا أبا عبيدة بن الجَرَّاح، فلمَّا قام قال -صلَّى الله عليه وسلَّم-: "هذا أمين هذه الأُمَّة"؛ فالرَّسُول -صلَّى الله عليه وسلَّم- لم يُرْغم النَّصارى على اعتناق الإسلام. للمزيد يُنْظَر موقع قصَّة الإسلام على الرَّابط: https://cutt.us/AReR6
2. أخرجه ابن ماجه (3712)، والبزار (5846) وحسَّنه الألباني في صحيح الجامع (269).
3. أحمد محمد الشحي، "النَّهْج النَّبَويّ في رعاية المصلحة العليا"، مَجَلَّة البيان، 12 فبراير 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/ztjZc

وهذه المصلحة العُلْيَا الَّتي حضّ عليها الله -عَز وجَلَّ- والرَّسُول -صلَّى الله عليه وسَلَّم- ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالسَّـــعَادَة، والَّتي هي الأخرى كانت نتيجة حَتميَّةً لنَهْج الإسلام بشـــكلٍ عامّ، فلا يُمكن تَوقُّع تحقيق السَّعَادَة والمَصالح الخَاصَّة والعَامَّة غَيْر مُحقَّقة، بمعنى آخر يُمكن القول إنّ سَـــعْي الإسلام لتحقيق المَصالح العُلْيَا كان بشَكلٍ أو بآخر تحقيقًا للسَّعَادَة كونهما مفهومين مُرتبطين ببَعضهما ارتباطًا عُضويًّا.

وبالتَّالي فإنّ السَّـــعَادَة في المَنْظُور الإسْلَاميّ تشـــمل مرحلتين؛ أُولاهما: **السَّعَادَة الدُّنْيَويَّـــة**، الَّتي شَرَع لهـــا الإسلام من الأحكام ووضع مـــن الضَّوابط ما يَكْفُل للإنســـان ســـعادته الدُّنْيَويَّة في حياته الأولى، إلَّا أنَّه يُؤَكّد أنّ الحياة الدُّنْيَا ليست سوى مرحلة عبور إلى الآخرة، وأنّ الحياة الحَقيقيَّة الَّتي يجب أن يسعى لها الإنسان هـــي حياة الآخرة، تَبَعًا لقول الله تعالى: ﴿مَنْ عَمِـــلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً﴾ [النَّحْل: 97]، وقال تعالى: ﴿وَابْتَغِ فِيمَا آَتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآَخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا﴾ [القَصَص: 77]، وقال تعالى: ﴿فَمَا مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا فِي الْآَخِرَةِ إِلَّا قَلِيلٌ﴾ [التوبة: 38].

أمَّـــا المرحلة الثانية فهي **السَّـــعَادَة الدَّائمَة** الخالـــدة المُرتَّبَة على صلاح المَرْء في حياته الدُّنْيَا وميزان حَسَـــناته فيهـــا، وفقًا لقوله عز وجل: ﴿الَّذِيـــنَ تَتَوَفَّاهُمُ الْمَلَائِكَـــةُ طَيِّبِينَ يَقُولُونَ سَلَامٌ عَلَيْكُمُ ادْخُلُوا الْجَنَّةَ بِمَـــا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾ [النحل: 32]، وقوله جَلّ شـــأنه: ﴿لِلَّذِينَ أَحْسَـــنُوا فِي هَذِهِ الدُّنْيَا حَسَنَةٌ وَلَدَارُ الْآَخِرَةِ خَيْرٌ وَلَنِعْمَ دَارُ الْمُتَّقِينَ﴾ [النحل: 30][1].

على أنّ السَّـــعَادَة هنا بمعناها الاحْتفَاليّ من مقاصـــد التَّمَتُّع ونَزَعَات الاحتفال، لم يُغْفلها الإسلام أيضًا، بل رُبَّمَا رَبط كُلّ شـــعائر الإسلام بأجواء الاحتفال، ففي الصَّلَاة مثلًا يَتَلَاقَى المســـلمون في الجامع الكبير لتأدية صلاة الجمعة كُلّ أســـبوع، فيلتقون

1. عبدالرحمن بن معلا اللويحق، "مفهوم السَّـعَادَة في الإسـلام"، موقع شـبكة الألوكة، 29 مايو 2015م، تاريخ الزيارة 22 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/D9jqyo

على المَـــوَدَّة والصُّحْبَة الصالحة ومعرفة أحوال بعضهم، وهو يومٌ يُمَثِّل يَوْم إجازةٍ في بلاد المســـلمين كَوْنه عيدًا، ويومًا مُفَضّلًا في حياة المسلمين، وفي فريضة الحَجّ تكون البَهْجَة مُصَاحبَةً لجميع الحُجَّاج الَّذي يشـــتاقون لزيارة مَكَّة المُكَرَّمَة ومسجد الرَّسُول الكريم -عليه الصَّلَاة والسَّلام-، وصولًا إلى التَّمَتُّع بالعبادة من القيام بمناسك الحَجّ في جوّ من الاحتفال والذبائح والتَّسَوُّق وجَلْب الهدايا، وأيضًا الصّيَام يأتي في أجواء احتفاليَّة وبَهْجَة خَاصَّة يُوليها المسلمون قَدْرَهَا في جميع البلاد؛ حيث يسود الإحسان للفقراء وانتشار موائد إطعام الصائمين من الفُقَرَاء والمساكين وابن السَّبيل.

أمَّـــا عن تعامل الإسلام مع المُوَظَّفين والأُجَرَاء، ومدى تقديمه السَّـــعَادَة لهم، حرصًا عليهم وتشجيعًا لهم للمُضيّ قُدُمًا في أعمالهم والنَّجَاح فيها، فلا شَكّ أنّ غاية العامل أو المُوَظَّف الأُولَى هي حُسْن مكافأته وحُسْن المعاملة من صاحب العَمَل، وعدم ظُلْمه، والتَّرَاحُم بين الجميع والتَّعاون، وهي الأمور الَّتي أمَر بها الإسلام، الَّذي اســـتوصى بالأَجير ودعا صاحب العَمَل إلى إعطائه حَقّه؛ كما في حديث عبدالله بن عمر -رضي الله عنهما- قال: قال رسول الله -صلَّى الله عليه وسلَّم-: "أعطوا الأجير أَجْرَه قبل أن يجفّ عرقه"(1).

وحتَّى العبيد، وطَبَقَة الأُجَرَاء والمُوَظَّفين في العصور الوسطى، كان لهم حَقٌّ معلوم في السَّعَادَة من خلال ما قدَّمه الإسلام لهم؛ حيث خَفَض للرَّقيق جناح الرَّحْمَة، وشَمَلَهُمْ بعطفه، فأوجَب على الموالي حُسْـــن معاملة عبيدهـــم وإمَائهمْ، وأوصى أن يُنْزِلُوهُم منزلة أفراد أُسرتهم، وقد وردت هذه الأحكام والوصايا في كثير من آي الذّكر الحكيم وأحاديث الرَّسُـــول -عليه الصَّلَاة والسلام- فمن ذلك قوله تعالى: ﴿وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَـــيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنْبِ وَابْنِ السَّـــبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا﴾ [النساء: 36].

1. رواه ابن ماجه (2443) وصححه الألباني، وفي رواية: (حقّه) بدل (أَجْره).

فقد قرَن الله تعالى في هذه الآية وجوب الإحســـان إلى ملْك اليمين -وهو الرَّقيق- بوجوب عبادته وعدم الشّرْك به، وجعلَهما في منزلة واحدة(1).

ومن ذلك قوله -عليه الصَّلاة والسلام-: «إخْوانُكُمْ خَوَلُكُمْ -أيْ: الَّذين يُخوِّلُون أمورَكم بمعنى يُصلحونها-، جَعَلَهُم اللَّه تَحْت أيْديكُمْ، فمَن كان أخُوه تَحْت يَده، فَلْيُطْعِمْه ممَّا يَأْكُل، ولْيُلْبِسْه ممَّا يَلْبَس، ولا تُكَلّفوهُمْ ما يَغْلبُهُمْ، فإنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فأعينُوهُمْ»(2).

وهذا أبو الدرداء رضي الله عنه يقول: "إنيّ لأَســـتَجمّ لقَلْبي بالشَّيْء من اللَّهْو، ليكون أقوى لي على الحَقّ"، ومما يُنْسَب لعَليّ -رضي الله عنه- قوله: "روّحوا القلوب ساعةً؛ فإنَّها إذا أُكرهت عَميَتْ"، وعن قَسَامَة بن زهير قال: "روّحُوا القلوب تَعِ الذّكْرَ"(3).

من جهة أخرى؛ فقد راعَى الإسلام الفطْرة الإنسانيَّة وتطلُّعها للسَّعادة والفرح؛ فجعل الأعياد مناســـبةً مُهمَّة لإظهار الفرح والسَّـــعادة؛ بل جعل الإسلام العيد مظهرًا من مظاهر الدّين، وشـــعيرةً من شـــعائره المُعظَّمة، والنُّفُوس مجبولة على حبّ الأعياد والسُّرور بها، وقد جاءت سُـــنّة النبي -صلى الله عليه وسلم- بمشروعيَّة عيدَي الفطر والأضحى، فعن أنس -رضي الله عنه- قال: "قَدِم النبيّ -صلى الله عليه وسلم- المدينة ولهم يومان يلعبون فيهما، فقال: قد أَبْدَلَكُم الله -تعالى- بهما خيرًا منهما: يوم الفطر والأضحى"(4).

إنّ يوم العيد هو يوم فرح وسرورٍ شُرِع للمســـلمين بإتمام فريضة فرضها الله تعالى على المسلمين، ولهذا فإنّ رسول الله -صلى الله عليه وسلم- رخَّص في إظهار السُّرور والسَّعادة في هذا اليوم، وسكت عن بعض مظاهر اللهو، بل إنّ من الأحاديث ما يفيد أنّ إظهار هذه السَّعادة في الأعياد شعيرة من شعائر هذا الدّين. ولهذا فقد رُوي عن

1. عمر بن عبدالعزيز قريشي، "حثّ الإسلام على حسن معاملة الرَّقيق"، موقع شبكة الألوكة، 1 أكتوبر 2014م، تاريخ الزيارة 22 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: https://goo.gl/pRUYH2 2
2. أخرجه البخاري (30)، ومسلم (1661).
3. مركز الفتاوى، إسلام ويب، متاح على الرَّابط: https://goo.gl/wSz85A
4. أخرجه أبو داود (1134)، والنسائي (1556)، وصحَّحه الألباني.

عياض الأشـــعريّ أنَّه شهد عيدًا بالأنبار فقال: ما لي أراكم لا تُقلّسون، فقد كانوا في زمان رسول الله -صلى الله عليه وسلم- يفعلونه، وفي رواية أخرى: فإنَّه من السُّنَّة في العيدين، والتَّقليس: هو الضَّرب بالدُّفّ والغناء، ورُوي عن عائشـــة قالت: إنّ أبا بكر دخل عليها والنَّبيّ -صلى الله عليه وســـلم- عندها في يوم فطر أو أضحى، وعندها جاريتان تُغَنّيان بمـــا تَقاوَلَت به الأنصار في يوم حرب بُعاث، فقال أبو بكر: أمزمار الشيطان عند رسول الله -صلى الله عليه وسلم-؟! فقال النَّبيّ -صلى الله عليه وسلم-: "دَعْهما يا أبا بكر؛ فإنّ لكلّ قومٍ عيدًا، وإنّ عيدنا هذا اليوم"[1].

وهذا يفيد أنّ رسول الله -صلى الله عليه وسلم- رخَّص في الضَّرب بالدُّفّ وبعض غناء الأطفال وسماعهما في أيام العيدين إظهارًا لسرور وسعادة المسلمين بإتمام ما فرض الله عليهم، وإن كان لا يرخَّص فيه في غيرها من الأيام.

وفي **العصر الحديث**، ومع تسَـــلُّم الوالي محمد علي باشـــا[2] الحُكْم في مصر، ومع تأســـيس الدواوين الحُكُوميَّة الَّتي كان له الفَضْل في تأسيســـها، حلّ نظام الدواوين مَحَلّ الفوضى والارتباك وما ينتج عنهما من شقاءٍ وتعاسةٍ لجميع رعايا الدَّوْلَة آنذاك. فلا شَكّ أنّ إنشاء حكومة قَويَّة من أهَمّ الأعمال الَّتي قام بها محمد علي؛ لأنَّها قضت على الفوضى الضَّاربَة أطنابهـــا في البلاد، وعَبْرَهَا أمْكنَه أن يُتَمّم الإصلاحات الَّتي فكَّر فيها، وكان له الفَضْل الكبير في نَشْر لواء الأمن في البلاد.

وهذا الأمن الَّذي بسَـــطه محمد علي باشـــا كان من أهَمّ دعائم العمران في وادي

1. أخرجه البخاري (3931).
2. مُحَمَّد عليّ باشا المسعود بن إبراهيم آغا القوللي، (1769-1849م)، هو مُؤَسّس الأسرة العلويَّة في مصْر، حَكَم مصْر عام 1805م بعد أن بايعه أعيان البلاد ليكون واليًا عليها، بعد أن ثار الشعب على سَلَفه خورشيد باشا، ومكّنه ذكاؤه واستغلاله للظُّروف المحيطة به من أن يســتمرّ في حُكْم مصْر حتى 1848م، ليَكْسر بذلك العادة العثمانيَّة الَّتي كانت لا تترك واليًا على مصْر لأكثر من عامين، وخلال فترة حُكْم محمد علي، استطاع أن ينهض بمصْر عسكريًّا وتعليميًّا وصناعيًّا وزراعيًّا وتجاريًّا، ممَّا جعل من مصْر دولة ذات ثقَل في تلك الفترة، إلَّا أنّ حالتها تلك لم تستمرّ بسبب ضَعْف خُلَفَائه وتفريطهم فيما حقَّقه من مكاســب بالتَّدريج إلى أن ســقطت دولته في 18 يونيو ســنة 1953م، بإلغاء المَلَكيَّة وإعلان الجمهوريَّة في مصر. للمزيد يُنْظَر موقع المعرفة على الرَّابط: https://cutt.us/ADP5o

النّيل، وبالتَّالي العَمَل على تنمية الإنســـان والعَمَل على سعادته، سواءٌ أكان مُوَظَّفًا أم غيره. ومن الحَقّ أن نقول: إنّ استتْبَاب الأمن والنّظَام من مُمَيّزَات هذا العصر؛ لأنّ عصر المماليك(1) اشتهر بفُقْدَان الضَّبْط والرَّبْط، فلم يكن المزارعون والتُّجَّار والمُلَّاك يَأْمَنُــون على أموالهم وأملاكهم؛ حيث يقول المُؤَرّخُون في هذا الصَّدد: "إنّ من أهَمّ نتائج حُكْم محمد عليّ وأَدْعَاها للإعجاب بَسْط رواق الأمن؛ بحيث يستطيع الإنسان أن يجتاز الجهات البعيدة عن النّيل آمنًا مُطْمَئنًّا بعد أن كان يُستهدف لاختطاف العُرْبَان إيَّاه إذا تَخَطَّى عَتَبَة الصحراء، بل في وسط الجهات الزّرَاعيَّة، وقد أخضعت الحكومة سَطْوَة العُرْبَان ومنعت غَزَوَاتهم، ويمكن للإنسان أن يسير وسط مضاربهم آمنًا على نفسه، وهم يشتغلون بتربية المواشي والغَنَم والاتّجَار بها في الأسواق(2).

على أنّ تأســيس الدواوين في عهد محمد علي كان أُولَى لَبنَات وُجُود قوانين تَكْفُل رَفَاهيَــة المُوَظَّف والعَمَل على ســعادته؛ حيث يَتَمَثَّل ذلــك في بعض القرارات الَّتي اتَّخَذَها محمد علي من خلال الدواوين، مثل قراره بتوحيد زي المُوَظَّفين في الدَّوْلَة، وارتداء جميعهم "كساوي الجهاديَّة"(3)، كَنَوْعٍ من الشُّعُور بالانتماء للعمل والتَّمَيُّز عن الآخرين، وفي هذه درجة من درجات السَّــعَادَة بالنّسْبَة للمُوَظَّف الَّذي يشعر بتَمَيُّزه، ومنها أيضًا قراره بجعل بعض الأعمال الشَّــاقَّة بالمُنَاوَبَة، بحيث يتناوب أهل كُلّ بلدٍ

1. المماليك: سُــلَالة من الجنود حَكَمَت مصر والشــام والعراق وأجزاء من الجزيرة العَرَبيَّة أكثر من قرنين ونصف القرن، وبالتَّحديد من 1250 إلى 1517م. تعود أصولهم إلى آســيا الوســطى. قبل أن يســتقرُّوا بمصْر أَسَّسُــوا في مصر والشَّام دولتَــيْن مُتَعَاقبَتَــيْن، وكانت عاصمتهم هي القاهرة، الأولى دولة المماليك البحريَّة، ومن أبرز ســلاطينها: عزّ الدّين أيبك وقُطَــز والظَّاهــر بيبرس والمنصور قلاوون والنَّاصر محمد بن قلاوون، والأشرف صلاح الدّين خليل الَّذي اســتعاد عكا، وآخر معاقل الصليبيّين في بلاد الشام، ثُمّ تَلَتها مباشرةً دولة المماليك البرجيَّة بانقلاب عسكريّ قام به السُّلطان الشَّرْكَسيّ برقوق الَّذي تصدَّى فيما بعد لتيمورلنك، واستعاد ما احتلَّه التَّتَار في بلاد الشَّام والعراق ومنها بغداد، فبدأت دولة المماليك البرجيَّة الَّتي عُرف في عهدها أقصى اتّســاع لدولة المماليك في القرن التَّاســع الهجري، وكان من أبرز سلاطينها: برقوق وابنه فرج والأشرف سيف الدّين برسباي فاتح قبرص، وقانصوه الغُوريّ، وطومان باي. للمزيد يُنْظَر موقع المعرفة على الرَّابط: https://cutt.us/g5vSP

2. الحياة السّيَاسيَّة في عصر محمد علي، موقع موسوعة المعرفة، د. ت، تاريخ الزيارة 30 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/WC2Dd6

3. لباس رسميّ مُوَحَّد كان يلبسه الموظَّفُون الرَّسْميُّون بموجب قرارٍ اتَّخَذه مجلس المشورة آنذاك، موقع المصريّ اليوم مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/vcnsx

العَمَل أسبوعًا بعد أسبوع.

ومـــن ذلك القرار الَّذي اتَّخَذَه بنـــاءً على طلب مأمور بعض النواحي، شَرْقيّ مصر، بأن يكون عمل الفَلَّاحين في التَّطهيرات، وبناء القناطر، وإصلاح الجُسُور في شهور راحتهـــم من الزّرَاعَة، وكلَّف رئيس الديوان (رئيس الوزراء في ذلك الوقت) بأن يأمر بذلك نُظَّار الأقســـام ومأموري الأقاليم، في خُطْـــوَةٍ تَكْفُل التَّيْسير على الفلاحين، وإشعارهم بالسَّعَادَة[1].

1. نظـــام الحُكْـــم في عصر محمد علي، موقع موســـوعة المعرفة، د. ت، تاريخ الزيارة 22 مايـــو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/iwZzix

المبحث الثَّاني

واقع صناعة السَّعَادَة في المُؤسَّسَات

في بيئة عملٍ كالَّتي توجد بالمنطقة العربيَّة، يُعدّ مصطلح صناعة السَّعَادَة جديدًا إلى حدٍّ ما، على مستوى المُؤسَّسَات والهيئات الحُكُوميَّة، وحتَّى شركات القطَاع الخَاصّ، فبعد قيام الحركات التَّحَرُّريَّة في العالَم العربيّ في منتصف القرن الماضي، وبعد أُفُول الاستعمار وظُهُور الدُّوَل المَدَنيَّة، لم يكن هناك اهتمام برفاهية المُوَظَّفين وإسعادهم، كما أنّ علْم الإدارة لم يكن قد وصل مرحلة التَّطَوُّر للتَّنْظير والتَّطبيق في هذا الاتجَاه، هذا من جهةٍ.

ومن جهة أخرى، فقصور الإدارة عن استيعاب ثقافة حَقيقيَّة لصناعة السَّعَادَة في البلاد العربيَّة، يرجع إلى صعوبة تجاوز الأنظمة لكثير من الموروثات الهَيكَليَّة والبنْيَويَّة الَّتي خلَّفها الاستعمار الأجْنبيّ، ولو في ظلّ تحديث مفهوم الإدارة وتَطَوُّره مع استحداث أقسامٍ للعلاقات العَامَّة وأخرى للتَّوَاصُل لاحقًا، والَّتي وَجَدَتْ وجْهَتَهَا المنشودة، منذ ثمانينيَّات القرن الماضي، في إدارات الموارد البَشَريَّة، وذلك في العديد من المُؤسَّسَات والهيئات الحُكُوميَّة وحتَّى شركات القطَاع الخَاصّ، إلَّا أنَّها ظلَّت محاولات محدودة الرُّؤيَة والمدى، وَيَنْقُصُهَا عدم فَهْم طبيعة المُوَظَّف وبيئة العَمَل وربطهما بالإنتاج.

ولم تكن هذه الإدارات والأقسام في الجهاز الحُكُوميّ للدَّوْلَة سوى وسيلة لتنظيم العَمَل وضبط التَّرَقيَات عبر مردود وسلوكيَّات المُوَظَّف، والانفتاح على جزءٍ يسير من العَمَل الاجْتمَاعيّ المحدود عبر تنظيم بعض الرِّحلات والمَصَايف، دون تركيزٍ أو دراسةٍ للأفكار والمبادرات الَّتي يمكنها بالفعْل إسعاد المُوَظَّف، بما يشمل نَيْل حُقُوقه ومكافأته على قَدْر عمله، وعوامل شيوع العدالة والاحترام داخل المُؤسَّسَات.

وبصفةٍ عَامَّة، ففي علْم الإدارة الحديث، تتمحور مفاهيم السَّــعَادَة والرَّفَاهيَة لفائدة المُوَظَّفينَ، حول توفير بيئة عمل مُوَاتيَة وتحفيزيَّة، تستند إلى كُلّ ما من شأنه أن يُشجّع المُوَظَّفين على زيـــادة الإنْتَاجيَّة في العمل، وفي هذا يُمثِّل الجانب النَّفْسيّ الإيجَابيّ حافزًا أساسيًّا للمُوَظَّف، بدَفْعه بكُلّ حماسة وتفانٍ إلى بَذْل المزيد من الجهود لتحقيق الأهداف العَمَليَّة المُحَدَّدَة من جهة، والطموحات المهنيَّة الذَّاتيَّة من جهة أخرى، بما في ذلك حافز التَّغَلُّب على التَّحَدّيَات والمصاعب الَّتي تُمَيّز بيئة العَمَل المعاصرَة، وفي هذا المجـــال يَتمّ العَمَل على تنفيذ العديد من برامج الحماية الاجْتمَاعيَّة والتَّنْميَة الذَّاتيَّة، ومنها توفير الدَّعْم الصّحّيّ والأمان المَادّيّ[1].

وتُعتبر شركات القطَاع الخَاصّ رائدة في مجال صناعة السَّعَادَة لمُوَظَّفيهَا، عبر تقديم حوافز ونظـــام تأمينات اجْتمَاعيَّة جَيّدَيْن، يُؤَمّنان تغطية صحّيَّة وتقاعدًا مناســبًا للعَامـــلينَ، دون إغفال قيام نفس الشَّركَات بقياس حالـــة الرّضَا بين مُوَظَّفيهَا على عدَّة مســتويات، مع فتح باب التَّعبير عن الآراء والاقتراحات الكفيلة بتعزيز مستوى الرّضَا الوَظيفيّ، مع قيام إدارة الموارد البَشَريَّة بموازاة ذلك، بدراســـة حالات التغيُّب عن العَمَل، ومُعَدَّلات الدَّوَرَان الوَظيفيّ والمنازعات الَّتي تَحْدُث في صفوف العَاملين وغيرها، للوقوف على مُسَبّبَاتها ومحاولة إيجاد الحلول لها[2].

وفي مُخطّطـــات برامج السَّـــعَادَة والرَّفَاهيَـــة دائمًا، نجد أيضًـــا الدَّعْم الرّيَاضيّ والاجْتمَاعـــيّ المقدَّم من خلال تنظيم رحلات ومباريات مع جَمْعيَّات، وأندية ومراكز ريَاضيَّة مُتَخَصّصَة، وهذه الأخيرة تقوم بتقديم تسهيلات مُهمَّة للمُوَظَّفين وأُسَرهم، ناهيـــك عن عامل التوعية وتحسين العَاملينَ، ليس في الجانب الصّحّيّ بعينه، ولكن في التَّعريف بأهَمّيَّة البرامج المذكورة، وضرورة الاستفادة منها، بما ينعكس إيجابًا على

1. "رَفَاهيَـــة وســـعادة المُوَظَّفـــينَ"، موقع الأكاديمية العَرَبيَّة في بريطانيا، د. ت، تاريـــخ الزيارة 30 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/Pb9Lgy
2. سمية ريان، "الغياب ودوران العمل"، موقع المنتدى العربي للموارد البَشَريَّة، د. ت، تاريخ الزيارة 30 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/UZCrR7

النُّمُوّ الذَّاتيّ، وتطوير الجانـــب المهنيّ للمُوَظَّفين بما يُؤَدّي إلى تعزيز روح التَّعاون والانـــتماء بينهم، ونَشْر جوّ من المَرَح والسَّـــعَادَة في بيئة العَمَل، وحوافز تَشْـــجيعيَّة للمُتَمَيّزين من المُوَظَّفينَ[1]، على سبيل المثال لا الحصر.

بَيْد أنَّه لا يمكن اعتبار تلك الرُّؤيَة السَّـــابقَة لواقع صناعة السَّـــعَادَة في المُؤَسَّسَات والشَّركَات والهيئات، ســـمَة عَامَّة لنظـــام الإدارة في الدُّوَل العربيَّة، بل تَظَلّ تَجَارب شَـــخْصيَّة للمُنَظَّمَة أو الشركة لا ترتقي لدرجة القانون المُشَرَّع، الَّذي لا يَفْرض وُجُود قـــرارات مُلْزمَة لرَفَاهيَة المُوَظَّف، عدا عن مـــا هو مُقرَّر في قانون العَمَل والوظيفة العُمُوميَّة الَّذي تمنع مَوَادّه أعمال السُّـــخْرَة، وتضمن حقوق المُوَظَّف المَاديَّة في الأَجْر والتعويضـــات والرُّخَص المَرَضيَّة والإجازات، دون نَفَاذ حقيقيّ لأَســـباب ســـعادته ورَفَاهيَته.

إنّ تَطْبيق الإستراتيجيَّات الَّتي من شأنها إسْعَاد العَاملين وتَوْفير البيئة النَّفسيَّة والمَاديَّة القَادرة على تحقيق رضَاهم ليس هَديَّةً أو منَّةً من الإدارة، بل أصبح من أساســـيَّات العَمَل الَّتي لا غنَى للمُنَظَّمَات عنها، وهذه القناعة بأهَمّيَّة تطبيق هذه الإستراتيجيَّات ليست وليدة لحظةٍ مُعَيَّنَةٍ، ولا اســـتجابةً لحَدَثٍ بعَيْنه، بل هي قَنَاعَة تراكميَّة تَشَكَّلَتْ على مدى عقـــودٍ طويلةٍ، وأحداثٍ عديدةٍ، قد تكون بداياتهـــا التاريخيَّة مُوغلَة في القـــدَم، فمن الثَّوَرَات والتَّظَاهُرات الاجْتمَاعيَّة الَّتي قام بها العُمَّال والعَبيد منذ عهد الإغريق إلى الرُّومان، والَّتي كان هدفها تحسين ظُرُوف العَمَل لهؤلاء العَاملينَ، وفي التاريخ العربيّ قد تكون ثورة الزُّطّ[2] في العَصْر العَبَّاسيّ أبْرَز مثال على الانتفاضات الشَّعْبيَّة المُطَالبَة بالمُسَاوَاة بين العَاملين وتَحْسين ظُرُوف العَمَل.

1. رَفَاهية وسعادة المُوَظَّفينَ، الأكاديميَّة العَرَبيَّة البريطانية، مرجع سابق.
2. ثـــورة الزُّطّ: نسْـــبَة إلى إحـــدى القبائل الهنديَّة الَّتي هاجرت إلى المنطقة العَرَبيَّة ودخلت الإســـلام مع الفتح الإســـلاميّ، وتمركـــزت في مدينـــة البَصْرَة العرَاقيَّة، وعمل أفرادها في صنَاعَة السُّـــفُن، وكان السَّـــبَب الرَّئيس لخروجهم على الدَّوْلَة العَبَّاسيَّة في عصر الخليفة المأمون، هو التَّدَهْوُر الاقْتصَاديّ الَّذي عانته هذه الجماعة، وخاصَّةً مع ظُهُور ظاهرة التكوين الطَّبَقيّ آنذاك، من طبقة الأثرياء ثُمّ التُّجَّار والطَّبَقة العاملة المَسْـــحُوقَة، وســـيطرت هذه الثورة على مساحاتٍ وَاسعَة من الأهواز إلى واســـط، وهدَّدَت بغداد، وكانت أخطر ثورة داخليَّة في العَصْر العَبَّاسيّ، ولم يَتمّ إخمادها حتى عهد الخليفة المعتصم، "ثورة الزُّطّ، تاريخ الغَجَر المُحَيّر"، صحيفة الرأي، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/d9TSI

وفي العصر الحديــث، ومع انتقال الثَّوْرَة الصّنَاعيَّة إلى الولايات المتَّحدَة الأمريكيَّة، ورَوَاج صناعة اســتخراج الفَحْم الحَجَري، ومَدّ شَبَكات السّكك الحديديَّة؛ عَمل آلاف العُمَّال في ظروف عَمَلٍ بَالغَة القَسْوَة، مَاديًّا ومَعْنَويًّا، نَاهيك عن مَقْتَل العَشَرَات منهم نتيجــة بيئات العَمَل الخالية من أدنى مُقَوّمَات السَّلامــة المهنيَّة، ممَّا دفَع النّقَابَات العُمَّاليَّة إلى المُطَالَبَة باحتجاجات في الأَوَّل من مايو عام 1886م، وشــارك في هذه الاحتجاجات أكثر من 300 ألف عامل، وكانت المَطَالب الرَّئيسَة آنذاك تحديد ساعات العَمَــل وتحسين الظُّرُوف الَّتي يعمل بها هــؤلاء العَاملُونَ، لتُتَوَّج هذه الاحتجاجات بتحقيق مَطَالب الــعُمَّال، ولذلك يحتفل بتاريخ الأَوَّل من مايو كُلّ عام بعيد العُمَّال، فهذه المكاســب العُمَّاليَّة لم تَأْت من تلْقَاء نفسها، ولم تكن منْحَة من رؤساء العَمَل بل كانت نتيجة مَطَالب مُلحَّة من العُمَّال، مدعومة باحتجاجات عُمَّاليَّة ونقابيَّة كبيرة.

وفي أوروبــا لم تكن الأمور بأفضل حالٍ من نظيرتها في الولايات المتَّحدَة الأمريكيَّة، فبالإضافة إلى ظُرُوف العَمَل غير الإنســانيَّة، وُجد تَفَــاوُت طَبَقيّ حَاد، وربما هذا التَّفاوت هو أحد الأســباب الرَّئيسَــة للثَّورة الفرنسيَّة عام 1789م، وهذه الثَّوْرَة الَّتي تُعَدّ حَدَثًا تاريخيًّا فاصلًا على مســتوى العالَم أجمع؛ كَوْنهَا أتت بمفاهيم اجْتمَاعيَّة لا عَهْــد للنَّاس بها من قَبْل، وجميعها كانت نتيجة وَاقع مُعَاش ومَلْمُوس، فهذه الثَّوْرَة هــي مَن دَفَعَت بهــذه المفاهيم للخروج من بَنَات الأفــكار إلى حَيّز التَّطْبيق، ومن الواقع التَّنْظيريّ إلى الوَاقع المُعَاش، فلولا الثَّوْرَة الفرنسيَّة[1] لبَقي الفرنسيُّون وعموم الأوروبيّين يعيشون في نفس الواقع الاجْتمَاعيّ والعمليّ المرير.

إنّ الانتقــال من مرحلــة اجْتمَاعيَّة إلى أخرى، ومن نظام اجْتمَاعيّ إلى آخر لا يأتي بصــدْق النّيَّات، بل يأتي بالمُطَالَبَة الفعَّالــة، وبانتزاع هذه الحقوق انتزاعًا، والجدير بالذّكْر هنا، هو أنَّه لا يوجد سَقْف مُحَدَّد تنتهي عنده المَطَالب، وتصل الشُّعُوب والأفراد

1. الثَّوْرَة الفرنسيَّة: (1789-1799م) ثورة شعبيَّة بدأت في فرنسا سنة 1789م وكان لها أثرٌ كبيرٌ على العالَم كلّه، وتُعتبر أَوَّل ثورة ليبراليَّة في التاريخ، نشأت الثورة رفضًا للطُّغْيان الإقطاعيّ والظُّلم والفساد، وتَأَثَّرَت بانتشار أفكار التَّنوير، وانتهت الثَّوْرَة بسقوط المَلَكيَّة في فرنسا. للمزيد يُنْظَر موقع المعرفة على الرَّابط: https://cutt.us/B1wDP

إلى درجة الإشباع المُطْلَق، فالمَقْبُول اليوم لن يكون مَقْبُولًا غدًا، فالحاجات الإنسانيَّة تتغيَّر وتتبَدَّل مع تَغَيُّر وتبَدُّل الأزمان، ومع تَطَوُّر الحياة الاجْتمَاعيَّة، وهذا ما يُفَسّر حدوث الإضرابات والاحتجاجات في معظم دُوَل العَالَم، حتَّى تلك المحسوبة على الدُّوَل المُتَقَدّمَة، ففي أوروبا بشكلٍ عامّ وفرنسا بشكلٍ خَاصّ تَتَعَدَّد الاحتجاجات المطلبيَّة والاجْتمَاعيَّة، مثل الاحتجاج الفرنسيّ المُسمَّى بـ"السُّتْرَات الصَّفراء"(1)؛ الذي جاء كَرَدّ فعلٍ على القرار الفرنسيّ برَفْع أسعار الوقود.

إنّ الثَّوْرَات الاجْتمَاعيَّة هدفها الرَّئيس تحسين الظُّرُوف الاقْتصَاديَّة والاجْتمَاعيَّة للأفراد والشُّعُوب، وهنا قد يُثَار تساؤُل: لماذا تَعُمّ الاحتجاجات جميع الدُّوَل، الفقيرة منها والغنيَّة، المُتَقَدّمَة والمُتَخَلّفَة؟ وكيف يمكن أن يثور وينتفض القَاطن في دولة مُتَقَدّمَة المُتَمَتّع بدَخْل مُرْتَفع وبتأمين صحّيّ واجْتمَاعيّ؟ وفي الوقت نفسه يَثُور وينتفض القَاطن في دُوَل فقيرة؛ حيث يعاني من دَخْل مُنْخَفض ويفتقر إلى أدنى مُقَوّمَات الحياة الكريمة، وهذا يقودنا إلى ما تحدَّثنا عنه مُسْبَقًا من عدم وُجُود درجة إشباع مُطْلَقَة للحاجات الإنسانيَّة، فما هو حُلْم وغاية للإنسان اليوم سيتحوَّل إلى مُسَلَّمَة من المُسَلَّمَات في الغَد، وهذه الظَّاهرَة هي ظَاهرَة إيجَابيَّة بالمُطْلَق، فهي المُحَرّك الرَّئيس والدَّافع الأساس للتَّقَدُّم والتَّطَوُّر، فبدون تحفيزٍ اجْتمَاعيّ مُتَمَثّل بالانتفاض لن يكون هناك تَقَدُّم.

1. "السُّتْرَات الصُّفْر": هي حركة احتجاجات شعبيَّة ظهرت في شهر مايو 2018م، ثمّ زادت شُهْرتها وقُوّتها بحلول شهر نوفمبر من العام نفسه؛ حيث تمكَّنَت من إشعال فتيل المظاهرات في فرنسا، اختارت الحركة السُّتْرَة الصَّفْرَاء كرمزٍ مُميّز لها باعتبار أنّ القانون الفرنسيّ يفرض منذ عام 2008م على جميع سائقي السَّيَّارات ارتداء سُترات صَفْراء داخلَ سيَّاراتهم عند القيادة، بدأ الإلزام كإجراءٍ وقائيّ حتَّى يظهر للعيان في حالة اضطرار السَّائق الخروج من السَّيَّارة لسببٍ ما، والانتظار على جَنَبَات الطريق، ونتيجةً لذلك فقد أصبحت السُّتْرَات الصَّفْرَاء رمزًا للحركة، خاصّةً أنّها متاحةٌ على نطاق واسع، وغير مُكَلّفَة كما تحمل في الوقت ذاته عددًا من الرُّمُوز. وفي مطلع شهر ديسمبر من عام 2018م؛ أصبح رمز السُّتْرَات الصَّفْرَاء شائعًا على نحو مُتَزايدٍ في بعض دُوَل الاتّحَاد الأوروبيّ. خرجت حركة السُّتْرَات الصَّفْرَاء في البداية للتَّنْديد بارتفاع أسعار الوقود، وكذلك ارتفاع تكاليف المعيشة، ثُمّ امتدَّت مَطَالبُها لتشمل إسقاط الإصلاحات الضَّريبيَّة الَّتي سَنَّتها الحُكومة، والَّتي ترى الحركة أنّها تستنزف الطَّبَقَتَيْن العاملَة والمُتَوَسّطَة فيما تُقَوّي الطَّبَقَة الغَنيَّة. للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/banTc

وفيما يَخُصّ المنطقة العربيَّــة المليئة بالاحتجاجات والثَّوَرَات منذ عام 2011م، ولَمَّا تنتهي بعد، وهي مُخْتَلف عليها، ومُخْتَلَف على تقييمها بين مُؤيّدٍ قَويّ ومُعَارضٍ شَرس، وبالطَّبْــع لســنا هنا لتقييمها أو لتقوية فريقٍ على آخــر، ولكن يمكن القول إنّ هذه الانتفاضــات والاحتجاجات بما لها وما عليها، تحــوي في جذورها مَطَالب حَقيقيَّة بتحسين ظروف الحياة الاجْتمَاعيَّة والاقْتصَاديَّة، وتحسين هذه الظُّرُوف هي خُطْوَة حَقيقيَّة وفَعَّالة باتّجاه تحقيق السَّــعَادَة، وهذا يقودنا إلى استنتاج مَفَادُه أنّ السَّعَادَة على طَرَاوَة مفهومها ورقَّة معناها، لا يمكن الوصول لها إلَّا بالمُطَالَبَة الفَعَّالة.

وللتَّدْليل على اســتفحال حالة الاحتجاج والتظاهر عربيًّا، أوضحت بعض الدّرَاسَات المَســحيَّة المَعْنيَّة بالشَّأن المصْريّ أنّ إجمَاليّ عدد الاحتجاجات العُمَّاليَّة الَّتي شهدتها مصْر في عام 2014م، على ســبيل المثال، بلغت 2274 احتجاجًا، كما تَمّ تنظيم 1115 احتجاجًا عُمَّاليًّا خلال الـ 9 أَشْهُر الأولى من عام 2015م، وهي الأمور الَّتي لا يمكن في ظلّها الحديث عن معنًى لصناعة السَّــعَادَة في هذه الشَّركَات والمصانع والهيئات الحُكُوميَّة وغير الحُكُوميَّة(1).

وفي هذا السّــيَاق لا يمكن دراســة واقع صناعة السَّعَادَة في المُؤسَّسَات حاليًّا، كما لا يمكــن فَصْلها عن وُجُود نظام "الكفيــل" في بعض دُوَل الخليج العربيّ، وهو النّظَام الَّذي يُواجه انتقاداتٍ شَرسَــة من قبَل مُنَظَّمَات حقوق الإنســان العَالميَّة الغربيَّة؛ إذ تخضع العِمَالة العربيَّة لهذا النّظَام المُسْتَمرّ منذ عقود؛ حيث يصبح العامل أو المُوَظَّف تحت إمْرَة كفيله، لا يملك قراره في الحركة والتَّنَقُّل دون موافقته، والكفيل يَتَحَكَّم في العامل تَحَكُّمًا شديدًا بل إنّ بعضهم يُسيء استخدام الكَفَالَة، ويمنع العامل من حقوقه في العَمَل، ولا يستطيع العامل أن يَتحرَّك بدون موافقة كفيله.

1. "تقرير الحالة العُمَّاليَّة: الاحتجاجات العُمَّاليَّة -مطالب العمل اللّائق- التَّنْميَة والمشروعات القوميَّة: 2274 احتجاجًا خلال عام 2014م"، موقع مركز المحروســة للتنمية الاقْتصَاديَّة والاجتماعيَّة، تاريخ الزيارة 22 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/nmUtPW

وتَجْدُر الإشارة إلى وُجُود اختلافٍ نسْبيّ في تطبيق هذا النّظَام بين دول الخليج، فضلًا عن أن بعض الدُّوَل قد أدْخَلَت تحسينات جوهريَّة في بعض بنود هذا النّظَام؛ وسعت بعض الدُّوَل الأخرى إلى تعديله.

وفيما يَخُصّ واقع السَّعَادَة في المنطقة العربيَّة، ومدى تطبيقها وتطبيق الإستراتيجيَّات المُوَصّلَة إليها، أجْرَتْ مُنَظَّمَة "بيت.كوم" -أكبر موقع للوظائف في الشَّرْق الأوسط- بالتَّعاون مع "يوجوف" المُتَخَصّصَة في أبحاث السُّوق؛ استبانةً تحت عنوان "السَّعَادَة في منطقة الشرق الأوسط". وتشمل: العوامل الَّتي تَتَعَلَّق بالسَّعَادَة المهنيَّة، ساعات العَمَل، الدَّعْم الَّذي يَتَلَقَّاه المُوَظّف من الزملاء، التَّوَازُن بين الحياة الشَّخْصيَّة والمهنيَّة، التقدير في العَمَل، والحُرّيَّة في اتّخَاذ القرارات في العمل[1]، وقد ذكَر المشاركون في الاستبانة أنَّهُم لا يشعرون بنسبة عالية من الرّضَا فيما يَتَعَلَّق بالجوانب المختلفة من حياتهم المهنيَّة، وفيما يَتَعَلَّق بالبلدان الَّتي يقيمون فيها، فيبدو أنّ فُرَص العَمَل وتكاليف المعيشة هما الأَمْرَان اللَّذَان يشعر المشاركون بالنّسْبَة الأقلّ من الرّضَا تجاههم.

ووفقًا للاستبانة فقد حدَّد المجيبون أكثر خمسة عوامل تُؤَثّر على مستويات سعادتهم العَامَّة في بلد إقامتهم، وقد شملت توافر فُرَص العَمَل (51%)، وتَوَفُّر الأمن والسلامة العَامَّة (48%)، والتَّمَتُّع بحالة مَاديَّة مُسْتَقرَّة (48%)، والقدرة على إنشاء علاقات شَخْصيَّة جَيّدَة (38%)، وانخفاض تكاليف المعيشة (37%).

فيما يحوز مُؤَشّر الاستقلال المَاديّ النّسْبَة الأقلّ من الرّضَا هو الآخر؛ إذ عبَّر 20% فقط من عَيّنَة الاستبانة عن رضاهم بشأن استقلالهم المَاديّ.

وبحسب الاستبانة، يقول 9% فقط من المشاركين إنَّهم راضون تمامًا عن الرَّاتب الَّذي يحصلون عليه في الوظيفة. وبشكلٍ عامّ، حاز هذا الجانب النّسْبَة الأقلّ من الرّضَا، كما نالت الأمور المُتَعَلّقة بفُرَص التَّقَدُّم والتَّطَوُّر الوَظيفيّ بالإضافة إلى نسبة الضُّغُوط

1. تَم توزيع الاستبانة بتاريخ (27 نوفمبر 2017م) وهي مُتَاحة على موقع مُؤَسَّسَة "بيت.كوم" على الرَّابط: https://cutt.us/dH7A7

في العَمَل، نسبة مُنْخَفضَة من الرّضَا، مقارنة بالنواحي الأخرى من حياتهم المهنيَّة.

وقد عَبرَّ 18% فقط من المشــاركين عن رضاهم الشديد بشأن التَّوَازُن الحَاليّ الَّذي يقومون بتحقيقه بين الحياة العَمَليَّة والشَّــخْصيَّة. كما أنّ مستوى الرّضَا عن الوظيفة الحاليَّة مُنْخَفض في المنطقة العربيَّة؛ إذ إنّ 9% فقط من المشــاركين يشعرون بأنَّهُم راضون جدًّا عن وظائفهم. وتُســجّل تونس النّسْبَة الأقلّ عربيًّا؛ إذ عَبرَّ 3% فقط من التُّونسيّين عن رضاهم الكبير عن وظيفتهم الحاليَّة[1].

من هنا، يمكن القول: إنّ واقع صُنَّاع السَّــعَادَة في المُؤَسَّســات في الدُّوَل العربيَّة، لا يــزال بحاجة إلى المزيد من الخطوات والإصلاحات العديدة، التي تُفْضي إلى تطبيق واضح ومُحْكَم لمفهوم صناعة السَّــعَادَة، وتَسْــتَمدّ عناصرها وتنسجم في مُجْمَلها مع القوانين السَّــارية والدُّسْتُور، بما يفيد ترقية قَضيَّة السَّعَادَة والخروج بها من مُجَرَّد اســتعمال اصطلاحيّ مناسباتيّ إلى صناعة حَقيقيَّة تقوم على أولويَّة حتميَّة (مُوَظَّف سعيد في بيئة عمل ناجحة).

هذه التجارب تَظَلّ في الأخير بحاجة إلى مزيد من الوقت لاختبار نتائجها ودراســة آثارها بشكلٍ عَمَليّ يبتعد عن الترويج الإعلانيّ الدعائيّ الَّذي رُبَّمَا يفتقر إلى الموضوعيَّة والمصداقيَّة، في حين تَظَلّ غالبيَّة الدُّوَل العربيَّة بعيدة كُلّ البعد، اجْتمَاعيًّا وسياســيًّا واقْتصَاديًّا، عن مفهوم السَّعَادَة كمدخل إداريّ وكأسلوب حياة للإنسان بشكلٍ عامّ.

1. "هل المُوَظَّف راضٍ عن راتبه ومستوى معيشته في العالَم العربيّ؟"، موقع رصيف 22، 30 يناير 2017م، تاريخ الزيارة 22 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/t31pSE

المبحث الثَّالث

مُستقبَل صناعة السَّعَادَة داخل المُؤَسَّسَات

إنّ محاولة استقراء مستقبل صناعة السَّعَادَة في المُؤَسَّسَات عَمَليَّة ليست من السهولة بمكانٍ، وتحتاج إلى دراسة العديد من الجوانب الخَاصَّة ببيئة العَمَل الحاليَّة ضمن الواقع المعيشيّ الحاليّ، ومن الأسباب الَّتي قَد تَزيد صُعوبة هذه المَهَمَّة التَّشابُك العَميق بين العَوامل المُؤَثّرة في القُدرَة على صناعة السَّعَادَة في المُؤَسَّسَات، وعَدم إيمان القائمين على المُؤَسَّسَات العربيَّة الخَاصَّة والعَامَّة بأهَمّيَّة السَّعَادَة المهنيَّة وانعكاساتها الإيجَابيَّة على المَوَارد البَشَريَّة من جهَة أُولَى، وعلى نتائج عَمل هذه المُؤَسَّسَات من جهةٍ أخرى، فلا يزال الاعْتقَاد السَّائد في المَنطقَة العَربيَّة بأنّ السَّعَادَة المهنيَّة وآثارها الإيجَابيَّة ليست سوى نَوْعٍ من الرَّفَاهيَة الَّتي لا تُقَدّم أيّ قيمة مُضافَة لهذه المُؤَسَّسَات أو للعَاملين بها، ولكن ولضَرورة البَحث ولزيادة القُدرَة على تَحديد هذه العوامل بشكلٍ موضوعيّ، سنقوم بدراسَة كُلّ عامل على حدَة، **وفيما يلي تبيان لهذه العَوامل:**

أوَّلًا: البَحث العلميّ

وهو في مُقَدّمَة هذه العَوامل، ويَجب دراسَة واقعه في الدُّوَل العربيَّة وتَطبيقاته، وبناءً عليه يَتَحَدَّد مدى إيمان القادة في المُؤَسَّسَات والهيئات الحُكوميَّة وغير الحُكُوميَّة، واستعدادهم لتطبيق ما خَلَص إليه الباحثون من ضرورة تأصيل مفهوم صناعة السَّعَادَة في هذه المُؤَسَّسَات والهيئات؛ إذ يُشَكّل البحث العلْميّ عاملًا مُهمًّا وشرطًا ضروريًّا لتنفيذ أيّ مشروع، وتقدُّم أيّ مجتمع.

وتزداد أهَمّيَّة هذا العامل مع التَّقَدُّم الهائل للعلوم وسبَاق التكنولوجيا المتلاحق ودخول العَالَم مَوْجَة الثَّوْرَة الثالثة، أيْ: ثورة المعرفة والمعلومات والاتّصالات، ممَّا يُحَتّم على

دول ومُجْتَمَعَات العالَم المعاصر تقديم المزيد من الدَّعْم للباحثين للوصول إلى نتائج مُهمَّة تخدم قضايا المجتمع(1).

لكـــن على العكس من هذه النَّظْرَة الموضوعيَّة العَالميَّة، يُعـــاني العَالَم العَرَبيّ تَأَخُّرًا واضحًا في مجال البحث العلميّ، وهذا ما يُرخي بظلاله على مُخْتلف جوانب الحياة الخَاصَّة منها والعَامَّة إضافةً إلى تأثُّر القطاعات الحُكُوميَّة والخَاصَّة على حَدٍّ سَـــواء بهذا التأخُّر، **وفيما يلي تبيان لأسباب هذا التأخُّر:**

- **انخفَاض الإنفاق على البَحث العلميّ**

تشير التقارير الدَّوْليَّة إلى تَدَنّي مســـتويات البحث العلْمـــيّ في الدُّوَل العربيَّة عن مثيلاتهـــا في دُوَل العَالَم الأخرى؛ حيث لا تتجاوز مخصَّصات الدُّوَل العربيَّة مجتمعةً للإنْفَاق على البحث العلْميّ والتَّطوير خلال السَّـــنوات الأخيرة، ســـوَى نسبة ضئيلة ومُتواضعَـــة جدًّا من إجمَاليّ ناتجها المَحَلّيّ بما يتراوح ما بين 0.03 و0.73%، وذلك وفق ما ورد في تقرير المعرفـــة العربيّ(2) للعام 2014م. وهذا يُظْهر الفرق الصَّارخ بين النِّسْبَة "الميكروسكوبيَّة" المُخصَّصَة من طرف الدُّوَل العربيَّة مقارنةً بنظيرتها عند دول الاتّحَـــاد الأوروبيّ مثلًا، والَّتي تصل مُعَدَّلات الإنفاق على البحث والتطوير فيها إلى 1.98%، والَّتي تَتَفَوَّق عليها اليابان بدورها عبر بلوغ نســـبة 3.39% من إجمَاليّ ناتجها القَوْميّ(3).

1. محمود حوَّاس، البحث العلميّ في العالَم العربيّ: التعريف، الواقع، الإنفاق، المشكلات والمُعَوّقَات وسُبُل التطوير، مَجَلَّة آراء حول الخليج، 9 يوليو 2014م، تاريخ الزيارة 23 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/aAfSuZ
2. تـمّ إطـلاق تقرير المعرفة العربيّ في عام 2007م كأُولَى مُبَادَرَات الشَّرَاكَة بين برنامج الأُمَم المُتَّحدَة الإنمائيّ ومُؤَسَّسَـة محمَّد بن راشـد آل مكتوم للمعرفة، وتسـتند هذه الشَّرَاكَة إلى الرُّؤية المشـتركة للجهتين في دَعْم جهود التَّنْمِيَة القائمة على المعرفة بهدف تحقيق التَّنْمِيَة المُسـتدامَة في المنطقة العَرَبيَّة. وعليه، تُرَكّز تقارير المعرفة العَرَبيَّة على هدف تأسـيس مُجْتَمَع واقتصاد المعرفة في المنطقة العَرَبيَّة، أي المُجْتَمَع الَّذي تَلْعَب فيه المعرفة دور الأداة والوسـيط في الدَّمْج الفعَّال ما بين التّقنية والخبرات والحَوْكَمَة من أجل تحقيق أكبر قَدْر مُسـتدام من التَّنْمِيَة البشريَّة، موقع المعرفة للجميع، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/a7SuJ
3. منى شـكري، "البحث العلميّ العربيّ.. واقع مأزوم ينتظر الفَرَج"، موقع ذوات، 30 يونيو 2016م، تاريخ الزيارة 23 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/t2j1Z6

- **هجْرَة الأدمغَة العربيَّة**

ومـــن العَقَبَات الَّتي تواجه البحث العلْميّ في العـــالم العربيّ أيضًا: نزيف الكفاءات في الدُّوَل العربيَّة والخســـائر الفادحة المُتَرَتِّبَة على هجرة الأدمغة إلى الخارج؛ إذ تَخْسَر في هذا ما أَنْفَقَتْه على تعليمهم من ناحية، والتأثير السَّلْبيّ على التعليم والتربية فيها من ناحية أخرى، والَّتي تعاني من أعلى نسَـــب الأُمّيَّة، والَّتي وصلت إلى 19% من إجمَاليّ السُّـــكَّان في عـــام 2014م، وَفْق المُنَظَّمَة العربيَّة للتربية والثَّقَافَة والعلوم (الألكســـو)(1). ناهيك عن تَضَرُّر الاقْتصَاد والصِّنَاعَـــة والخدْمَات من غياب عقول مَحَلّيَّة مطوِّرة، والاضْطرَار إلى الاســـتعانة بالأجنبيّ خبرةً واستيرادًا وإنتاجًا، في معظم الحالات، وهنا تجدُر الإشارَة إلى أن هجـــرَة الأدمغَة قَضيَّة ذات عدَّة أبعاد، فهي عَامل مُؤَثّر في تراجُع البَحث العلميّ وبنفس الوَقت هي عامل مُتأَثر به، وهذه العلاقة الثُّنائيَّة البُعْد والمُتَعَدّدَة الأَبعاد تُحَتّم على القائمين على قضايا البحث العلْميّ والموكلة إليهم مُعالجَة أســـباب هذه المُشْكلة وأَخْذ هذا الأمر على مَحْمَل الجديَّة وإيلاء الأَهَمّيَّة الكافيَة.

كما تشير الأرقام السوداء في مَعْرض تواصُل هجرة الأدمغة سنويًّا نحو العالَم المُتَقَدّم؛ إلى مســـاهمة الوطن العربيّ في ثُلُث عموم هجرة الكفـــاءات من البلدان النَّاميَة، فنسبة 54% هي لطُلَّاب عَرَب يدرسون في الخارج ولا يعودون إلى بلدانهم. في حين ترتفع نسبة العلماء الَّذين يسافرون للدُّوَل المُتَقَدّمَة للتَّخَصُّص ويَستقرُّون فيها نهائيًّا إلى قرابة 70% وهي نسبة مُخِيفَة، فيما تضيف مُنَظَّمَة اليونسكو أنّ 50% من الأطبَّاء، و23% من المهندسين، و15% من العـــلماء من مجموع الكفاءات العربيَّة يختارون وجْهَة الهجرة إلى أوروبا والولايات المُتَّحدَة الأمريكيَّة وكندا(2).

1. المُنَظَّمَة العَرَبيَّة للتربية والثَّقَافَة والعلوم (ألكسو): هي إحدى مُنَظَّمَات جامعة الدول العَرَبيَّة وتُعْنَى بالحفاظ على الثَّقَافَة العَرَبيَّة. وهي وكالة مُتَخَصّصَة، مقرّها تونس، تعمل في نطاق جامعة الدُّوَل العَرَبيَّة وتُعْنَى أساسًا بتطوير الأنشطة المُتَعَلّقَة بمجالات التربية والثَّقَافَة والعلوم على مســـتوى الوطن العربيّ وتنســـيقها. أُنْشئَت المُنَظَّمَة بموجب المادَّة الثَّالثة من ميثاق الوحدة الثقافيَّة العَرَبيَّة وتمّ الإعلان رسميًّا عن قيامها بالقاهرة يوم 25 يوليو 1970م، يُنْظَر موقع المعرفة على الرَّابط: https://cutt.us/hBDVy
2. المرجع السابق.

ولَعَلّ هذا الواقع المُتَدَنّي للبحث العلْميّ سـيؤدّي إلى أمر واحد بالضرورة، وهو غياب مستقبل صناعة السَّعَادَة، ما دام العالم العربيّ يَظَلّ غائبًا عن مُتَطَلَّبَات البحث العلْميّ وتَطْبيقَات تحقيقه وجَنْي ثماره على أرض الواقع.

وفي هذا إخلالٌ بأولويَّة الاهتمام ببيئة العَمَل وأهَمّيَّة تعميم مفهوم السَّعَادَة الوَظيفيَّة كإجراء حَيَويّ إنْ لم نَقُل مَصيريّ؛ الأمر الَّذي تَمّ الانتباه إليه مُبَكّرًا، وبالتَّالي تطبيقه في المُجْتَمَعَات المُتَقَدّمة، الَّتي تدعم المُؤَسَّسَات البحثيَّة مَادّيًّا ومعنويًّا، ولا تَبْخَل عليها بالمال أو الإمكانات، حتَّى إنَّه في كثير من الأحيان تُنَظّم المسيرات والتَّجَمُّعَات مُطَالَبَة الحكومة بالإنفاق بسخاء لإجراء المزيد من البحوث العلميَّة في مجالات التَّنْميَة الَّتي ينشـدها الوطن، بينما تنفرد المُجْتَمَعَات العربيَّة بالنَّظرة السَّلْبيَّة إلى البحث العلميّ، ورُبَّمَا يرجع ذلك لعوامل التَّنْشـئة الاجْتماعيَّة الَّتي جعلت من الشُّعُوب العربيَّة غير مُدْرِكَة لخطورة تدهور البحث العلْميّ العربيّ، ومساوئ التَّأَخُّر عن ركب الآخرين[1].

ثانيًا: النُّمُوّ الاقْتصَاديّ

وهذا ممَّا يَتَحَدَّد على إثْره كذلك مُستقبَل سعادة المُوَظَّفين في المُؤَسَّسَات؛ فمن الأقوال المأثورة بصورة مثاليَّة عبر العالَم: "المال وَحْده لا يشتري السَّعَادَة". ولكن على الرَّغْم من ذلك فإنّ المال يلعب دورًا كبيرًا في سعادة الشُّعُوب؛ فالنُّمُوّ الاقْتصَاديّ والازدهار يجعلان الشُّـعُوب أكثر سعادةً، فعندما نُقارن البلدان الفقيرة مع بلدان أخرى يكون فيها مُتَوَسّـط الدَّخْل مُرْتفعًا، يتَّضح بشكلٍ جَليّ أنّ البُلْدَان الغَنيَّة ومُوَاطنيها غالبًا ما يكونون أكثر رفاهية[2].

1. نهال قاسـم، إشـكاليَّات البحث العلميّ في الوطن العربيّ، موقع شـبكة الأخبار العَرَبيَّة، تاريخ الزيارة 24 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/n1DusQ
2. هل يساهم النُّمُوّ الاقْتصَاديّ في سعادة الشُّعوب؟، موقع دويتش فيليه، 29 يونيو 2013م، تاريخ الزيارة 22 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/6pFQWv

وفي دراسَـــة أجريت عام 2016م بعنوان "الرّضَا الوَظيفيّ وعلاقته بالأَجْر والتَّرقيَة وظـــروف العَمَل المَادّيَّة"، كان هَدف هذه الدّرَاسَـــة مَعْرفـــة نوع العَلاقة بين بعض المُتَغيّرَات، ومنها الأَجْر كمُتَغَيّر مُســـتقلّ والرّضَا الوَظيفيّ كمُتَغَيّر تابع؛ قام الباحث بتوزيع 100 استبانة على العَاملين في شَركَة الخليج العَربيّ للنفط في ليبيا، وخَلصت الدّرَاسَـــة إلى استنتاج وُجُود علاقَة مُوجَبَة وذات دلالة إحصائيَّة بين مستوى الدَّخل الشَّهريّ ومُستوى الرّضَا الوَظيفيّ لدى العَاملين في شَركة الخليج العربي للنفْط(1).

وفي دراســـةٍ أخرى أُجريت عام 2015م بعنوان "دَوْر الحوافز في الرّضَا الوَظيفيّ"، هَدفت الدّرَاسَـــة إلى اختبار وُجُود علاقـــة ذات دلالة إحصَائيَّة بين الحَوافز المَادّيَّة وبين الرّضَا الوَظيفيّ لدى العَاملين في بَنك فيصل الإسلاميّ، وقامت الباحثة بتوزيع 86 استبانةً على العَاملين في البنك، وتَوصَّلت الدّرَاسَة إلى وُجُود علاقَة موجبَة وذات دلالة إحصائيَّة بين الحوافز المَادّيَّة كمتغير مُستَقلّ والرّضَا الوَظيفيّ كمتغَير تابع(2).

من هنا؛ واستنادًا إلى نتائج هذه الدرَاسَات وغيرها، واستنادًا إلى التقارير الاقْتصَاديَّة المَحَلّيَّة والعَالميَّة، يمكن القول إنّ مستقبل السَّعَادَة في العالم يَتَحَدَّد بناءً على مدى النُّمُوّ الاقْتصَاديّ، ســـواءٌ على مستوى شركات القطَاع الخَاصّ، أو على مستوى الحُكُومَات بالنّسْـــبَة للقطَاع العامّ؛ الأمر الّذي يشير إلى أن مستقبل العَالَم في غُموض، والّذي يشهد نَكبَات اقْتصَاديَّة من حينٍ لآخر؛ إذ إنّ المنتدى الاقْتصَاديّ العَالميّ "دافوس"(3) بسويسرا قد اسْتَهل افتتاح فَعاليَّاته لعام 2017م بطابع تشاؤُميّ حول مستقبل النّظَام المَاليّ العالمـــيّ، بحضور عدَّة وفود تُمَثّل النُّخب السّيَاســـيَّة والمَاليَّة في العالم، لعَقْد

1. عادل بلايد، "الرّضَا الوَظيفيّ وعلاقته بالأَجْر والترقية وظروف العمل المَادّيَّة"، الجامعة الإسلاميَّة الماليزيَّة، يونيو 2016م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/TzdHD
2. حكمـــة بابكـــر علي موسى، "دور الحوافز في الرّضَا الوظيفيّ"، جامعة الإمام المهديّ، نوفمبر 2015م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/g9WuA
3. دافوس: مُنَظَّمَة دوليَّة غير ربحيَّة مســـتقلَّة مَنُوط بها تطوير العالَم عن طريق تطوير الأعمال والسّياســـات الاقْتصَاديَّة والمجالات العلميَّة، تأسَّســـت على يَد رجل الأعمال "كلاوس شـــواب" عام 1971م في مدينة "كولونجي" التابعة لجنيف في ســـويسرا، كـــما افْتُتِحت مكاتب لها في كلٍّ من الولايات المُتَّحـــدَة والصّين عام 2006م. للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/5o4nt

اجتماعات وصفقـــات اقْتصَاديَّة يَتَخَلَّلها الحديث عن مســـتقبل الاقْتصَاد العَالَميّ وشجونه، خصوصًا في ظلّ تداعيات خروج بريطانيا من الاتّحَاد الأوروبي[(1)]، ووصول بعض القادة المُتَشَدّدين إلى الحُكْم في كثير من الدُّوَل الديمقراطيَّة، وانتشار الإرهاب، وتزايد العلامات المُؤَكّدَة على أنّ انهيار النّظَام المَاليّ العَالَميّ مسألة وقت لا أقلّ ولا أكثر، مع تراجُع كبيرٍ في نسبة ثقة الشُّعُوب في حُكُومَاتها إلى عتبة الـ41% الإنذاريَّة، خصوصًا في أوروبا والـــدُّوَل الصاعدة والمُتَقَدّمة؛ حيث الرُّكُود الاقْتصَاديّ الزَّاحف يُلْقـــي بظلاله على النُّمُوّ الاقْتصَاديّ العَالَميّ منذ أزمة عام 2008م الكبرى[(2)]، وفي السَّـــنوات الأخيرة أُصيب العالَم بتفشّي وباء فيروس كورونا[(3)]، ولَزِم النَّاس بيوتهم، وفُرِض عليهم التَّباعُد الاجتماعيّ، وتشـــتَّت شَـــمْل كثير من الأُسَر، وأغلقت الدُّوَل حدودها، وتوقَّفت أنشـــطة اقتصاديَّة واجتماعيَّة كثيرة، ومات عدد كبير من البَشَر، وأصاب الوباء ملايين النَّاس عبر دُوَل العالَم، وفقَد كثيرٌ من النَّاس وظائفهم، ونتج عن تفشّي فيروس كورونا غياب السَّـــعادة وضَعْف مظاهرها؛ بسبب الآثار الضَّخْمَة النَّاتجة عن تفشّي الوباء، وبعد اكتشاف اللّقاحات وانقشاع الوباء، بدأ البشر يعودون رويدًا رويدًا إلى الحياة الطبيعيَّة وبدأت مظاهر السَّعادة تظهر على النَّاس.

من جهةٍ أخرى؛ فإنّ منطقة الشرق الأوســـط تحيط بها الحروب ويتربّص بها العُنْف

1. حـــدث انســـحاب بريطانيـــا من الاتّحاد الأوروبيّ بعد اســـتفتاء أُجْري في 23 يونيو 2016م حيـــث صوَّت 51.9% لصالح الانســـحاب. ودعا إلى الانســـحاب المُشَـــكّكُون في وَحْدَة أوروبا، ســـواءٌ الجناح اليســـاريّ أو الجناح اليمينيّ، في حين أنّ المؤيّدين لوَحْدَة أوروبا والَّذين يمتلكون شـــعبيَّة سياســـيَّة قد دعوا إلى استمرار العضويَّة، وفي 29 مارس 2017م احتجَّت حكومة المملكة المُتَّحدَة بالمادة 50 من معاهدة الاتّحاد الأوروبيّ في محاولة منها للبقاء ضمْن الاتّحاد، وقد أجمع كثير من الاقْتصَاديّين على أنّ خروج بريطانيا من الاتّحاد الأوروبيّ سيُقَلّل من دخل الفرْد في المملكة المُتَّحدَة على المدى المُتوسّط، صحيفة المصريّ اليوم، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/3vrmh
2. "من دافوس 2017م: أزمة مَاليَّة عَالَميَّة جديدة وَشيكة ومُؤَكَّدَة"، موقع مَجَلَّة أمناي، د. ت، تاريخ الزيارة 23 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/mZAZTK
3. فيروسات كورونا هي عائلة من الفيروسات التي يمكنها أن تُسبّب أمراضًا، مثل الزُّكام والالتهاب التنفُّسيّ الحادّ الوخيم (السَّـــارس) ومتلازمة الشَّرق الأوســـط التَّنفُّسيَّة (ميرس). في عام 2019م، اكتُشف نوع جديد من فيروسات كورونا تَسبَّب في تفشّي مرض كان منشـــؤه في الصين. يُعرَف الفيروس باســـم فيروس المتلازمة التَّنفُّســـيَّة الحادَّة الوخيمة كورونا 2 (ســـارس-كوف-2). ويُســـمَّى المرض الناتج عنه مرض فيروس كورونا المســـتجد 2019م (كوفيد 19). وفي مارس 2020م، أعلنـــت مُنظَّمـــة الصّحَّة العالميَّة أنّ فيروس كورونا (كوفيد 19) قد أصبح جائحة عالميَّة. مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/XxByG

من كُلّ جانب، فإنَّها تقبع في محيـــط تهديد حقيقيّ لكُلّ فُرَص التَّنْميَة الاقْتصَاديَّة، يقضي على أيّ بادرة أمل في تحسُّن الأداء الاقْتصَاديّ للدُّوَل، لتبقى صناعة السَّعَادَة مرهونة بمدى ما تُسْفر عنه مُؤَشّرات النُّمُوّ العَالميَّة والإقليميَّة.

ثالثًا: التَّطَوُّر الإداريّ

كذلـــك من العوامل الَّتي تُؤَثّر على صناعة السَّـــعَادَة وفكرة التَّنْميَة البَشَريَّة: الدَّعم الإدَاريّ أو كَما يُســـمَّى في بَعض أدبيَّات الإدارَة التَّمْكين الإداريّ، وَيُقصَد به القَدْر الَّذي تَهْتَمّ به إدارة المُؤَسَّسَـــات بالعَاملين لَديها بمُختَلف جوانب حياتهم الوَظيفيَّة أو الخَاصَّة، ولَكنَّه ليس العَامل الوحيد في الجانب الإداريّ، فهناك تأثيرٌ واضحٌ للهياكل التَّنْظيميَّة المُطَبَّقَة في المُؤَسَّسَات العَامَّة والخَاصَّة، وكمَا هو مَعروف للقاصي والدَّاني مقْدار الترَّهُّل الإدَاريّ الَّذي تُعانيه مُعظَم المُؤَسَّسَـــات العَربيَّة، وهذه القَضايا جميعًا أُشْبعَت بكثير من الدِّراسَات الَّتي تناولت جوانبها المُختَلفَة.

ففي دراسة أُنجزَت عام 2019م بعنوان "التَّمْكين الإدَاريّ وعلاقته بالرّضَا الوَظيفيّ"، هَدفت هذه الدّرَاسَـــة إلى قياس وتحديد عَلاقـــة التَّمْكين الإدَاريّ بالرّضَا الوَظيفيّ للعَاملين في وزارة التَّخطيط، وتحديدًا الجهاز المركَزي للتقييس والسَّـــيْطرَة النَّوْعيَّة، وقـــد قام الباحث بتوزيع اســـتبانة على عيّنَة مُؤلَّفَة مـــن 80 مُفردَة، وخَلَصَت هذه الدّرَاسَـــة إلى استنتَاج وُجُود عَلاقَة موجبَة ذات دَلالة إحصائيَّة بين التَّمكين الإدَاريّ والرّضَا الوَظيفيّ بما يخُصّ عيّنَة الدّرَاسَة[1].

وفي دراسَـــة أخرى أُنجزَت عام 2017م بعنـــوان "التَّمْكين الإدَاريّ وعلاقَته بالرّضَا

1. أحمـــد عبَّاس حمـــدي، "التَّمكين الإداريّ وعلاقته بالرّضَا الوَظيفيّ"، مَجَلَّة جامعة الأنبـــار للعلوم الاقْتصَاديَّة والإداريَّة"، أبريل 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Zp7WI

الوَظيفيّ لَدى رُؤسَـــاء الأقسام بكليَّات جَامعة شَـــقراء بمُحافَظة الدوادمي بالمملَكَة العَربيَّة السعوديَّة"، هَدفَت هذه الدّرَاسَة إلى التَّعرُّف على واقع التَّمْكين الإدَاريّ لدَى رُؤسَـــاء الكليَّات في الجامعة محلّ الدّراســـة، وكذلك تبيان نَوع وَدرجَة العلاقَة بين التَّمْـــكين الإدَاريّ والرّضَا الوَظيفـــيّ في الجامعَة المذكُورَة، وقد قام الباحث بتوزيع 25 اســـتبانةً على المُوظَّفين المَعْنيّين بالدّرَاسَـــة، وخَلَصَت الدّرَاسَة إلى وُجُود علاقة مُوجَبَة وقَويَّة ذات دلالة إحْصَائيَّة بين التَّمْكين الإدَاريّ والرّضَا الوَظيفيّ في الجَامعة المَذكورَة[1].

إنّ الوضَع الإدَاريّ العَربيّ غَنيّ عن التَّعريف، ويمكن القَول في هذا الإطار: إنّ الوضع الإدَاريّ في الجهات المُنَفّذَة للتنمية لا يُبَشّر بالخير، بل ونســـتغرب معه أن يَتمّ تحقيق الإنجاز التَّنْمَويّ المطلوب في ظلّ هذا الانحدار المشهود في الجانب الإداريّ، والترَّهل العميق الَّذي تُعانيه المُؤسَّسَات العَربيَّة.

ولَعَلّ الفَسَـــاد وضَرَباته المُسْتَمرَّة والنَّاخرَة في هيكل الإدارة العُمُوميَّة، عبر الوساطة والمحسوبيَّات والرَّشَاوَى، وباقي عناصر الفَسَاد، هي العائق الأكبر، إن لم تَكُن السَّبب الفعْليّ، المباشر والأكيد في إعاقة بناء وتنمية المُؤسَّسَـــات في الدُّوَل العَربيَّة، وبالتَّالي عدم تحقيق الحُكُومَات العربيَّة للكثير أو ما يُذْكَر في الجانب التَّنْمَويّ. ولهذه الأسباب مُجْتَمعَةً فإنّ التَّنْميَة البَشَريَّة، وبالتَّالي صناعة السَّـــعَادَة، أصبحت في أســـفل سُلّم الأولويَّات والمطالب[2].

وفي هذا السّـــيَاق، فإنَّه من المُبكّر جدًّا أن نَتَحَدَّث بشكلٍ إيجَابيّ عن مستقبل صناعة

1. فـلاح بـن خلف العجـرفي، "التَّمكين الإداريّ وعلاقته بالرّضَا الوَظيفيّ لدى الأقسـام بكليَّات جَامعة شَـقراء بمُحافَظة الدوادمي بالمملَكَة العَرَبيَّة السّـعوديَّة"، المَجَلَّة الدوليَّة التربويَّة المُتَخَصّصَة، سـبتمبر 2017م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/gG137
2. عبدالعزيـز عبداللـه القناعي، "التَّنْميَة البَشَريَّة في المُؤَسَّسَـات الحكوميَّة"، موقع صحيفة القبس الكويتية، 20 أغسـطس 2010م، تاريخ الزيارة 23 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/cp4RtG

السَّعَادَة في مُؤَسَّسَات العالم العربيّ، وعليه؛ فإنّه على الدُّوَل العربيَّة أن تبذل مزيدًا من الجُهْد في صُنْع السَّعَادَة والإيجَابيَّة.

وأمَّا على مســتوى شركات القطَاع الخَاصّ، فلا شَــكّ أنَّها الأقرب والأسرع للأخذ مستقبلًا بمفاهيم صناعة السَّعَادَة داخل مُؤَسَّسَاتها، لا سيَّمَا وأنّ القطَاع الخَاصّ في العالَم العربيّ يبحث دائمًا عن اســتيراد الخبرات الغربيَّة في أنظمة الإدارة، بأكثر ممَّا تفعل شركات وهيئات ومُؤَسَّسَــات القطَاع العامّ المتَّســمَة بالبُطْء وثقَل التغيير البيرُوقرَاطيّ الجاثم على النفوس.

ومن المبادئ المنصوص عليها في السِّيَاسَــة الإداريَّة، والَّتي يَجب على الفكر الإدَاريّ العربيّ اتباعها والعَمَل على تَطبيقها، "شروط الوجود" الأساســيَّة اللَّازمَة للنَّجَاح أو ضمان البقــاء؛ فالإدَاريّ المتَبَصّر الَّذي يَتَحَدَّث عن "ازدهار الأعمال الإداريَّة"، لديه ما يكفي حول المفهوم الأســاسيّ لهــذه الشروط المذكورة، ولكن مُجَرَّد فكرة ازدهار الإدارة أو المُنَظَّمَة تعني فقط حالتين لا ثالث لهما: جَيّدَة أو سَــيّئَة، وبالتَّالي لا يوجد اقتراح لطُرُق مُحَدَّدَة للتحسين والتطوير، ففي درجات البقاء المختلفة، من حالة عدم الوُجُود إلى حالة الخطر، مرورًا بحالة الطوارئ، وحالة التشغيل العَاديَّة، وحالة تأثير، وحالة قُوَّة، هناك ما يمكن تَسْــميته تدبير الأزمة ولو بشــكلٍ ارتجاليّ غير مضمون النَّتَائج، أو تنفيذ خطوات مدروسة لا تَغْييب فيها للشرط الإنسانيّ والعنصر البَشَريّ، في تحقيق ســعادته ودعم إيجَابيّته، للوصول إلى تنظيم إداريّ مُزْدَهر يُســهم حَقًّا في ازدهار المُجْتَمَع عبر مُؤَسَّســاته الوَظيفيَّة الرَّسْميَّة وغيرها، لذلك كُلُّه يَجب على المَــدارس الإداريَّة العَربيَّة وَضع خُطط لكُل ظاهرة وحَالَة إداريَّة قَد تُواجه المُنَظَّمَات خلال عَمَلها ابتداءً من التأســيس مرورًا بالنُّمُوّ وبَعدها الازدهار، فالتَّدابير الإداريَّة الواجب اتّخاذها خلال مَرحَلة التأسيس لا ينبَغي أنْ تُشابه مثيلاتها الَّتي تُتَّخَذ خلال مَرْحَلَة النُّمُوّ أو الازْدهَار، وهُنا تَبرُز الحاجَة إلى بَنك معلُومات إدَاري يُمكّن مَسؤولي المُنَظَّمَات من اتخاذ القَرارات الإداريَّة المُنَاسبَة لكُل مَوقفٍ إداريّ، فَعلى سَبيل المثال، إنّ المُنَظَّمَات في بدايَة تأسيسها تَحتاج إلى هَيكل إداريّ مُبَسَّط قَدْر الإمكان، إضافةً

إلى ضَرورة تَدعيم الجَوانب التَّدريبيَّة في بداية عَمل المُنَظَّمَة، فهذه التَّدابير الإداريَّة وغيرها تَصُبّ جَميعُها في هَدفٍ واحدٍ وواضح هو الوصول إلى السَّعَادَة المهنيَّة؛ لأن العلم الإدَاريّ هَدفه دَعم الموارد البَشَريَّة الَّتي بدورها تَدعم نَجاح المُنَظَّمَات.

وطالما كان هناك اهتمام عَالَميّ بصناعة السَّعَادَة داخل المُؤَسَّسَات، فإنّ شركات القطَاع الخَاصّ المَحَلّيَّة أو الإقليميّة هي الأقرب مستقبلًا لتَبَنّي هذه التجربة داخليًّا، لا سيَّمَا بعد إعلان موقع (كارير بليس-CareerBliss.com) في 2013م أسماء الشَّركَات الَّتي تصدرت قوائم أماكن العَمَل الَّتي يشعر المُوَظَّفُون فيها بسعادة.

وفي مؤتمر جوائز ليب (LEAP awards)[1] كُرِّمَت الشَّركَات الَّتي بذلت جهودًا ملحوظة في تحسين مستويات الرِّضَا الوَظيفيّ لدى العَاملين فيها سنةً بعد سنة؛ حيث قام (كارير بليس) بتقييم التَّوصيات المُتَعَلّقَة بأكثر من 250 ألف شركة، والَّتي تَمّ تعبئتها من قبَل مُوَظَّفين من جميع أرجاء الولايات المُتَّحدَة الأمريكيَّة، وذلك لتحديد أفضل 50 شركة منها، وللتَّأَهُّل لهذه الجائزة يَتَوَجَّب على كُلّ شركة أن تضمن وصول 50 تقييمًا على الأقَلّ، وقد اعتُبرَتْ شركة (تارجيت Target)[2]، والَّتي تُعَدّ ثاني أكبر محلات التَّجزئة في الولايات المُتَّحدَة، من أكثر الشَّركَات الَّتي قامت بإجراء تحسينات ملحوظة في سياساتها؛ حيث عَمَدَتْ هذه الشركة إلى تطبيق سياسات تَهدف إلى تحقيق السَّعَادَة الوَظيفيَّة من خلال تحقيق التَّوَازُن بين العَمَل والحياة الأسريَّة وعلاقة المُوَظَّف برُؤَسَائه وزملائه في العَمَل، والمُقابل المَادّيّ الممنوح له وفُرَص التَّقَدُّم الوَظيفيّ المتاحة أمامه، الأمر الَّذي انعكس على مستويات السَّعَادَة الوَظيفيَّة لدى

1. جائزة ليب Leap Awards تَمّ منحها لأوَّل مَرَّة في عام 2007م، تَهدف هذه الجائزة إلى تكريم الأفراد والشركات الناشئة الَّتي تبدي موهبة مُتَمَيِّزَة، وتُوَفّر لها فُرَص عمل في السُّوق الاستهلاكيَّة. الموقع الرَّسْميّ للجائزة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/bhMFG
2. شركة تارجيت Target تأسَّسَت عام 1902م باسم شركة "جود فيلو" للبضائع الجافَّة، وسُمّيَت عام 1910م باسم شركة "دايتون" وسُمّيَت باسم "تارجيت" عام 1962م، وحاليًّا تُعَدّ ثاني أكبر متاجر التجزئة في الولايات المُتَّحدَة الأمريكيَّة. للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/oIZYv

العَاملين فيها، فقد ارتفعت المُعَدَّلات بمقدار 12% عن العام السَّابق.

وأيضًا كان من أهَمّ المتاجر الكبيرة والَّتي ظهرت أسماؤها على القائمة، (وول مارت Wal Mart)[1]، والَّتـــي قامـــت برفع مُعَدَّلات ســـعادة مُوَظَّفيهَا من خلال تحسين ملحوظ في تعامل الإدارة العُلْيَا مع المُوَظَّفينَ، ومن خلال السياســـات الماليَّة الجديدة المُتَّبَعَـــة، وجاء المتجر في المركز الخامس بزيادة مقدارها 8.8% في المســـتوى العام للسَّـــعَادَة الوَظيفيَّة، يليه (ماســـيز Macy's)[2] في المرتبة السَّادسَة بتحسُّن مقداره 8.5%.

كذلك شركة (هوم ديبوت Home Depot)[3]، والَّتي شـــهدت تَحَسُّنًا وصل إلى 8% في مُعَدَّلات السَّعَادَة الوَظيفيَّة، وجاءت في المركز الثَّامن، لتُمَثّل هذه الشركة نموذجًا لمثيلاتها في الشَّرق الأوسط الَّتي اعتمدت سابقًا على استيراد الخبرات منها في طرق العَمَل والإدارة[4].

ومـــع نهاية هذا الفصل نَخْلُص إلى جُمْلَة من المُلاحَظات والاســـتنتاجات المُهمَّة في مجال صناعة السَّعَادَة لدى مُوَظَّفي المُؤَسَّسَات الحُكُوميَّة، والَّتي تَتَعَلَّق بتاريخ وواقع تلك السَّـــعَادَة، إضافةً إلى استشراف المُسْـــتَقْبَل لذلك المجال الَّذي يبدو جديدًا في العالَم العربيّ، والَّذي تتزايد فيه مُؤَشّرات البُؤْس والتَّعاسة بناءً على واقعه السّياسيّ والاقْتصَاديّ والاجْتمَاعيّ المُضْطَرب والصّرَاعَاتيّ بامتياز.

1. وول مارت Wal Mart هي شركة بيع بالتجزئة، يرجع تأسيسها إلى عام 1962م على يَد "سام والتون" في ولاية بنتونفيل الأمريكيَّـــة، تمتلـــك أكثر مـــن 100 ألف متجر حول العالم. للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديـــا على الرَّابط: https://cutt.us/z9mmG
2. ماسيز Macy's شركة أمريكيَّة تعمل في مجال البيع بالتجزئة، يعود تأسيسها إلى العام 1843م، أَخَذَت شَكْلَها الحاليّ في عام 1924م. للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/PCNG4
3. هوم ديبوت Home Depot أكبر شركة لتجارة المنازل بالتجزئة في الولايات المُتَّحدَة الأمريكيَّة، توفّر الشركة مستلزمات البناء والخدْمَات الخاصَّة به، ويقع مقرّها الرئيسيّ في ولاية جورجيا، ويعود تاريخ تأسيسها إلى عام 1978م. للمزيد يُنْظَر موقع المعرفة على الرَّابط: https://cutt.us/be1Wm
4. "أكثر الشركات إسـعادًا لمُوَظَّفيها"، موقع فوربس الشرق الأوسـط، 25 ديسـمبر 2013م، تاريخ الزيارة 22 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/FcD7R4

وبهذا يمكن القَول: إن وَعْي الإنســـان لمفهوم السَّـــعَادَة بمفهومها العَامّ عوَضًا عن السَّعَادَة المهنيَّة ليس حديث العهد، بل هو مفهوم تراكميّ يستفيد من التّجَارب السَّابقَة والـــخبرات المُتَرَاكمة ابتداءً من تجارب الفراعنة مرورًا بمفهوم الفلاســـفة الأَوَّلين -مثل أفلاطون- لمعنى السَّـــعَادَة كعاملٍ أصيلٍ في الحصول على ما يريده من العامل أو المُوَظَّف؛ وهكذا حتَّى الوصول للوقت الحَاليّ؛ كما أنَّه يمكن الاستفَادَة من مَفهوم الإسلام للسَّعَادَة، وتطبيق هذا المفهُوم في المُؤَسَّسَات والمُنَظَّمَات، وخَاصَّةً أن الإسلام هو دين الغالبيَّة السَّاحقَة من العَرب؛ ممَّا يُسَهّل تطبيق هذا المَفهوم.

هذا مع وجوب الاستفادة من التّجَارب العَالميَّة النَّاجحَة في هذا المجال دُون استنساخها استنساخًا أعمى، ووجوب مُراعاة خصوصيَّة المُجْتَمَعَات العربيَّة، والتَّأكيد على ضرورة الإيمان الحقيقيّ بأهَمّيَّة السَّعَادَة المهنيَّة وضرورتها لتحقيق التَّطَوُّر لكُلٍّ من العَاملين والمُؤَسَّسَات على حَدٍّ سواء، وذلك قَبل الشُّروع في تطبيقها؛ إذ إن مُحاولة تطبيقها دون خَلفيَّة نظريَّة مَتينَة ودون إيمان حقيقيّ بأهَمّيّتهَا لَن تكون إلَّا مَضْيَعَةً للوقت والجُهْد.

كما يَجب تَجهيز بيئة المُؤَسَّسَات المَادّيَّة والتَّنْظيميَّة لتكون جاهزة لتطبيق هذا المفهوم وخَاصَّةً البيئة الإداريَّة كالهياكل التَّنْظيميَّة، والخروج من عقليَّة اعتبار المَوَارد البَشَريَّة عبـــارة عَن تَكلفة للمُنَظَّمَة كغيرها مـــن التكاليف الأخرى، والانتقال إلى مفهوم أنَّها مورد مُهمّ يجب الاستثمار به كَوْنه الثَّروة الحَقيقيَّة، وإحدى طُرُق هذا الاستثمار تفعيل السَّعَادَة المهنيَّة؛ الأمر الَّذي سينعكس على المُنَظَّمَات بزيادة الإنْتَاجيَّة.

الفصل الثَّالث
الفاعلون التَّقْليديُّون في صناعة السَّعَادَة داخل المُؤسَّسَات

- مُقدّمة
- المبحث الأَوَّل: تشكيل المُوَظَّف السَّعيد.. دَوْر الأسرة والمدرسة والجامعة
  - جوانب السَّعَادَة
  - كيف تَسْلُك دَرْب السَّعَادَة في العمل؟
  - الأسرة والسَّعَادَة
- المبحث الثَّاني: دَوْر الحُكُومَات في صناعة السَّعَادَة داخل المُؤسَّسَات
  - مراحل تطبيق السَّعَادَة المهنيَّة
  - وسَائل الحُكُومَات لتحقيق السَّعَادَة
  - السَّعَادَة الوَظيفيَّة
- المبحث الثَّالث: دَوْر القيَادَات العُلْيَا والوسطى في صناعة السَّعَادَة لمُوَظَّفيهَا
- المبحث الرَّابع: دَوْر المديرين والقيَادَات الوُسْطَى في صناعة السَّعَادَة
- المبحث الخَامس: مُؤَشّرَات قياس السَّعَادَة

الفصل الثَّالث

الفاعلون التَّقْليديُّون في صناعة السَّعَادَة داخل المُؤسَّسَات

مُقدّمَة

يستعرض هذا الفصل أبرز الفَاعلين المُؤَثّرين في صناعة السَّعَادَة لدى المُوَظَّفين؛ شَخْصيَّات ومُؤسَّسَات وَجهَات، وأدوار بعض الشَّخْصيّات الفَاعلَة في عَمَليَّة صناعة وبناء السَّعَادَة لدى المُوَظَّف، وهو ما يبدأ من الأسرة ثُمّ المدرسة فالجامعة، وأخيرًا العَمَل، قبل أن ينتقل إلى الحُكُومَات ودَوْرها في صناعة السَّعَادَة داخل المُؤسَّسَات، من خلال القيام بدورٍ فَاعل في خَلْق البيئة المُوَاتيَة لتحقيق الأحلام والطُّمُوحَات والذَّوَات، دون إجبارٍ ولا تحكُّم.

من جهة أخرى تقوم الحُكُومَات في الدُّوَل المُتقَدّمَة بإشراك القيَادَات العُلْيَا والوسطى في المُنظَّمات الحكوميَّة في صناعة السَّعَادَة بالمُؤسَّسَات؛ من خلال دعم تَوَجُّهَات الحكومة ونقل التوجيهات إلى المستويات القياديَّة الأدنى، مع تشكيل التَّوَجُّهَات وَرَسْم الإستراتيجيَّات والخُطَط بعيدة المدى على أُسُس علميَّة مستقبليَّة، تُوفّر وتصنع السَّعَادَة لمُوَظَّفي المُؤسَّسَات خَاصَّةً ومواطني البلد عَامَّة.

وكثيرةٌ هي التساؤلات الَّتي تُثيرها مُفْرَدَة السَّعَادَة في عقولنا الَّتي لا تَفْتَأ تبحث عنها وجودًا وعَدَمًا؛ هل نحن سعداء في حياتنا المهنيَّة أو الدّرَاسيّة؟ ما هو مصدر سعادتنا أو عدم سعادتنا؟ من هُم أبرز الفَاعلين على صعيد صناعة السَّعَادَة بين الأفراد والمُؤسَّسَات والمُجْتَمَعَات؟... وغيرها، وكثيرون هُمْ مَن فَكَّروا في تلك الأسئلة، وأَمْضَوْا حياتهم وَهُمْ يبحثون عن إجابات وافية لها، تتقاطع مصادرها متناثرة بين حقولٍ مَعرفيَّة مُتَعَدّدَة.

ورَغْم أنّ تفاصيل السَّعَادَة قد تبدو بسيطةً لنا، وقد تكون مُتَوَفّرَة حولنا، لَكنَّها تحتاج لقليـلٍ من الجهد في البحث عنها في ذواتنـا أوّلًا، وفي الآخرين المحيطين بنا ثانيًا، "فأن يكون الفَرْد سـعيدًا فإنّ ذلك لا يعني فقط أن يكون مبتسمًا، كما قد لا ينعكس ذلك عليه وحده، فإنّ النموذج السَّـعيد فعلًا يعني أن تتضاعف إنتاجيّته وتزيد نسبة إتقانه لعمله، وطاقته الإيجَابيَّة المنبعثة لمن حوله"(1).

فالسَّعَادَة من المشاعر الرَّاقيَة السَّامية، وهي انْفِعَال وجدانيّ إيجَابيّ لا يزال الإنسان يَنْشُـد الوصول إليه، وقد تحيط بنا، ولكن قد يكون الوصول إليها باعتبارها غايةً من غايات الإنسـان الأساسـيَّة أمرًا معقَّدًا(2)، كما أنَّها حالة من المرَح والهناء والإشباع تنشأ أساسًا من إشباع الدَّوافع، وتسمو إلى مستوى الرّضَا النَّفْسيّ، وهي بذلك وُجْدَان يصاحب تحقيق الذَّات كَكُلّ(3).

وفي المجال المهَنـيّ العَمَليّ، تبدو الحاجة مُلحَّة إلى الاهتمام بالمُوظَّفين من النَّاحية الإنْسَانيَّة؛ بقَصْد بَثّ السَّـعَادَة في أوساطهم، وليس مُجَرَّد اعتبارهم أدوات تنفيذيَّة وعناصر وَظيفيَّة بَحْتَة فقط، وبالتَّالي فإنّ أسلوب مَنْح الرَّوَاتب المرتفعة، والإجازات الطويلة، أو التَّخفيف من ضغط العَمَل لا يعني بالضرورة الوصول إلى هدف الحصول على "مُوَظَّفين سـعداء". فالعوامل الَّتي تُسهم في تحقيق الرّضَا الوَظيفيّ ترتكز إلى جانب الحوافز المُغْريَة والفوائد المُتَعَدّدَة، على إمْكَانيَّة التَّقَدُّم الوَظيفيّ والمقدرة على تحقيق التَّوَازُن بين العَمَل والحياة الشَّخْصيَّة؛ حيث تشهد المُؤَسَّسَات الَّتي تُحقق هذه المعادلة الصعبة ارتفاعًا ملحوظًا في مُعَدَّلات السَّعَادَة، مقارنةً بغيرها(4).

1. "المُوَظَّف السـعيد يؤدّي إلى مُتَعَامل سـعيد"، جريدة الخليج الإماراتيَّة، 12 فبراير 2015م، تاريخ الزيارة 7 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/V6s51C
2. مايسة النيال، ماجدة علي، "السَّعَادَة وعلاقتها ببعض المُتَغيّرَات النفسيَّة والشَّخْصيَّة لدى عيّنة من المُسنّين والمُسنَّات"، مجلة علم النفس، عدد 36، الهيئة المصريَّة العَامَّة للكتاب، القاهرة، مصر، 1995م، ص 25.
3. جابر عبدالحميد، علاء الدين كفافي، معجم علم النَّفْس والطّبّ النَّفْسيّ، دار النهضة، القاهرة، مصر، 1988م، ص 1495.
4. "أكثر الشركات إسعادًا لمُوَظَّفيها"، موقع فوربس الشرق الأوسط، 25 ديسمبر 2013م، تاريخ الزيارة 7 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/OD6L8P

ومُؤَخَّرًا بدأت الكثير من الشَّركَات والمُؤَسَّسَــات، حتَّى التعليميَّة منها، تُولي موضوع السَّعَادَة اهتمامًا خاصًّا لدرجة أنّ بَعْضها أَحْدَث قسمًا خاصًّا مَهَمَّته إسعاد المُوَظَّفينَ، وهــذا الاهتمام أصبح تَوَجُّهًا مُطَّردًا أيضًا في بعض الدُّوَل، كما أصبحت دراســات ومقاييس السَّــعَادَة مجالًا أكاديميًّا واعدًا أخرَج مُؤَشّرَات عَالميَّة ودراســات ميدانيَّة ومســحيَّة مُتَعَدّدَة في مضمار السَّعَادَة، تبحث في ماهيَّة واعتبارات الشُّعُوب الأَسْعَد في العالَم! وبالتَّالي لم يَعُدْ هذا المفهوم محصورًا باعتباره قيمة شَــخْصيَّة فَرْديَّة، بل أصبح يمُثّل رؤيةً وخط سَيْر لشرائح وَظيفيَّة، بل وأُمَم بأكملها.

وقد أجرى مركز دراســات نُمُوّ البالغين، التَّابع لجامعة هارفارد الأمريكيَّة، دراســة بحثيَّة مُطَوَّلَة تحت إشراف مجموعة من الباحثين ناهزت الـ 268 طالبًا، اســتمرَّت لمُدَّة 75 ســنة، كأطول إطار زَمَنيّ لدرَاسَة في تاريخ العلوم الإنْسَانيَّة والاجْتمَاعيَّة؛ إذ انطلقت سنة 1938م، وشَمَلت 724 رجلًا ينتمون لطبقتين مختلفتين اجْتمَاعيًّا ومَادّيًّا؛ الأولى هي طبقة الأغنياء ويدرســون بجامعة هارفارد، والثانية تَخُصّ الفقراء الَّذين ينتمون إلى أفقر أحياء بوسطن، ولا تَتَوَفَّر لديهم أبسط مُتَطَلَّبَات الحياة.

وتَتَبَّع المشرفون على الدّرَاسَة كُلّ تفاصيل حياة هؤلاء الشَّباب، وأجْرَوْا معهم عشرات المحادثات حول سيرَهم الذَّاتيَّة وطموحاتهم ومعاناتهم، كما كان يُسْمَح لهم بالاطلاع على سجلّاتهم الطّبّيَّة وزيارتهم في بيوتهم والتَّحَدُّث مع أطفالهم، وتسجيل حواراتهم مع زوجاتهم، كما قاموا أيضًا بفحص دمائهم ومَسْح أدمغَتهم بالأشعة، وأخيرًا نُشرَتْ نتائج هذه الدّرَاســة ســنة 2012م، في كتابٍ أَبْرَز أهَمّ ما تَوَصَّلَت إليه الدّرَاسَة من نتائج واستخلاصات.

وكان من أهَمّ تلك النَّتَائج، أنّ السَّــعَادَة تكمن في العلاقات الإنْسَــانيَّة الاجْتمَاعيَّة المُتَمَيّــزَة مع العائلة والأصدقاء والمحيط؛ وأنَّها لا تكون موجودة حيثما توجد الوَحْدَة، فهذه الأخيرة تسبّب الكآبة، ومع ذلك فإنّ السَّعَادَة ليست بكَثْرَة العلاقات، وَإنَّمَا بنَوْع العلاقة المُتَمَيّزَة بالمتَانَة والوثوق والخلوّ من الصّرَاعَات والمشكلات؛ وإنّ السُّعَدَاء من ذوي العلاقــات الجَيّدَة يتمتَّعون بقُوَّة الذَّاكرَة ومَيْزَة حماية العَقْل؛ كما أنَّهُم يَتَمَتَّعُون بصحَّة جَيّدَة، وفي حالة مَرَضهم يَتَمَتَّعُون بمزاجٍ أفضل ومَعْنَويَّات مرتفعة[1].

1. عبدالجبار عماري، 75 عامًا في البحث عن السَّعَادَة، مدونات الجزيرة، 12 أبريل 2017م، تاريخ الزيارة 12 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/IDjV48

المبحث الأوَّل

تشكيل المُوَظَّف السَّعيد.. دَوْر الأسرة والمدرسة والجامعة

إنّ الوصول بالمُوَظَّف لأن يكون سـعيدًا، عَمَليَّة صعبة مُمْتَدَّة تَتَطَلَّب المرور بعددٍ من المراحل والخطوات، ولا تقتصر امتداداتها على مكان العَمَل وَحْدَه، وإنَّمَا تمتدّ لتشمل البيئـة الخَارجيَّة المحيطة بالعَمَل إلى جانـب كونها نتَاجًا لخبرات وتراكمات حياتيَّة عدَّة. ومن ثمّ فإنّ الارتقاء بقَضيَّة إسـعاد المواطنين، وتحويلها إلى منهج ورؤية عَامَّة تنتهجهـا الحُكُومَات قاطبة، يُعَدّ أمرًا من الأهَمّيَّـة بمكان، ولا ينبغي أن يكون ذلك الهـدف قاصرًا على حُكُومَات دون غيرها، كما هـو حاصل عربيًّا، من خلال اتّبَاع معايير وبنـاء خطط وإستراتيجيَّات لتحقيقها في مختلف البيئات المُجْتَمَعيَّة؛ المنزل، الأسرة، المدرسة، مكان العَمَل، وغيره.

وإذا كان جوهر الوصول إلى السَّعَادَة، إلى جانب كونه مَهمَّة حُكُوميَّة مُفْتَرَضَة، إلَّا أنَّه جهدٌ شَخْصيّ وقرارٌ نابعٌ من الذَّات الإنْسَانيَّة بالأساس؛ إذ يُعَدّ الإيمان بالنَّفْس أُولَى خطوات صناعة السَّـعَادَة، فعنصر الوثوق بامتلاك القُدُرَات والإمكانيَّات المطلوبة أُولَى الخطوات الصَّحيحة لبَدْء صناعة السَّعَادَة الخَاصَّة بالفَرْد، فالنَّصيحة الفلسفيَّة الخبراتيَّـة هنا تُذَكّرك بأنَّه "عليك أن تنمو من الدَّاخل إلى الخارج، لا أحد يمكنه أن يعلّمك، لا أحد يستطيع جَعْلَك مُلْهمًا"(1).

كما أنّ اتّبَاع الشَّـغَف يُعَدّ خُطْوَة أخرى لجعل الأشـياء ذات قيمة، فبمقدور المَرْء أن يَتَخَيَّل تَمْضيَة يومه كاملًا في فعْل ما يُحبّ! فالشَّـغَف يُحيل الأشـياء المُتواضعَة في عَيْنَي الإنسان إلى أشياء ذات قيمةٍ وجمَاليَّةٍ كبيرةٍ، فـ"لا تسأل نفسك عمَّا يحتاج إليه العالَم، بل اسْـأَل نفسك عَمَّا يجعلك تشعر بالشَّغَف، ثُمّ انطلق لتحقيقه، لأنّ ما يحتاج إليه العَالَم هو أشخَاص تملؤهم الطَّاقَة والحَيَويَّة"(2).

1. Swami Vivekanda, Raja Yoga, Amazon, 1920.
2. Howard Thurman, Jesus and the Disinherited, Beacon Press, 1949.

ومن ثَمّ فإنّ التَّثقيف الذَّاتيّ من مصادر صناعة السَّعَادَة، فعلى سبيل المثال، إنّ مشاهدة الأفلام وحضور المحاضرات، والمُشارَكة في العُرُوض المُنَظَّمَة حول موضوع السَّعَادَة، أمور كفيلة بتحريك ديناميكيَّة السَّعَادَة في دواخل الفرد، فهذا من الانشغال المحمود بالشؤون الخَاصَّة للفَرْد، فممَّا لا شَكّ فيه أنّ الانشغال بشؤون الآخرين يشتّت التَّرْكيز ويُعدّ مَضْيَعَة للجهد والوقت، كما قد تُؤَثّر الأحداث السَّلْبيَّة في محيط الفَرْد على الإيجَابيَّة والتفاؤل عنده؛ لذا وَجَب أن يكون التَّرْكيز مُنْصَبًّا على حياة المَرْء وتفاصيله الشَّخْصيَّة، وبالتَّالي تسخير كُلّ طاقة تفكيره ووقته وماله في صُنْع سعادته والتَّعَامُل مع المشكلات الطَّارئة في يَوْميَّاته، وهذا طبعًا دون السُّقُوط في الفردانيَّة الأنانيَّة، وعدم المُبادَرَة إلى مَدّ يَد المساعدة والنُّصْح إن أمكَن ذلك.

جوانب السَّعَادَة

وعند الحديث عن تَشكيل وصناعة السَّعَادَة؛ سواءٌ على مستوى الأفراد العاديّين أو على مستوى المُوَظَّفينَ، لا بُدّ من تحديد جَوانب هذه السَّعَادَة المُراد تَشكيلها وصناعتها؛ لأن معرفة هذه الجوانب مَعرفَة دقيقة وعَميقَة تُفيد في مَعرفة الوسائل والطُّرُق الأنجَح والأنجَع في الوصول لهذا الهَدَف.

وهنا يمكن القول: إنّ للسَّعَادَة ثلاثة جوانب أساسيَّة، هي:

- **الجانب العقليّ الفكريّ**

ويَتَمَثَّل في الرّضَا عن النَّفْس، واقتناع الفَرْد بما قسَمه الله له، وهو نتَاج التربية والإيمان بمبادئ ومُثُلٍ مُعَيَّنَة، وهذا الجانب يرتبط بشكلٍ أو بآخَر بالبيئة الَّتي ينتمي إليها الفَرْد، فهو يختلف باختلاف انتماء الفَرْد الدينيّ والاجْتمَاعيّ والطبقيّ والمَنَاطقيّ، فعلى سَبيل المثال تَختَلف سَعادة ابْن الريف عن ابْن المَدينَة، فلدى أبناء الريف مَعاييرُهم الخَاصَّة لسعادتهم؛ وهي تَتَمَثَّل بالحياة البَسيطة الهادئة المُنسَجمة مع بيئة المعيشة، بينما تختَلف هذه المعايير لدى أبناء المَدينَة، فسعادَتُهم تَتَمَثَّل في مُوَاكَبَة الحَديث من التكنولوجيا والانتماء إلى المُنَظَّمَات والهَيئات والمُشارَكَة في الحيَاة السّيَاسيَّة، وغيرها.

- **الجانب الانْفِعَاليّ العاطفيّ**

ويتمحور حول مشـــاعر البَهْجَة والتفاؤل والانبساط الَّتي تنتاب الْفَرْد، نتيجة شعوره بالسَّعَادَة، وهذا الجَانب يرتَبط بخصَائص السَّعَادَة الَّتي تَمّ الحَديث عنها في الفَصل الأوَّل؛ وهـي: الذَّاتيَّة والنســـبيَّة، فانعكاس السَّعَادَة على سُلوك الفَرْد يَختَلف من فَردٍ لآخر، فَالمَشاعر المُتَوَلّدة عن السَّعَادَة تختلف بين الذَّكَر والأنثى، بين الصَّغير والكَبير، بين الأعزَب والمُتزوج.

- **الجانب النَّفْسيّ الوُجُوديّ**

فالإنسان الَّذي يعاني هو إنسانٌ غير سعيد، ويأتي الاكتئاب على قمَّة مُسَبّبات التَّعَاسَة للإنسان[1]، فالهَاجس الوُجُوديّ يُعتَبر أكثَر جَوانب الحَياة تَعقيدًا وصُعوبةً للإدراك، وهو مُرتَبطٌ ارتباطًا وَثيقًا وعُضويًّا بالسَّعَادَة، فَعدَم إدراك الفَرْد لمغزى وُجوده يُشَكّل أهَمّ أســـباب التَّعاسَة، وبالتَّالي فهو العَقَبَة الأكبَر في وَجْه السَّعَادَة، ولذلك لا بُدّ من إيلاء هذا الهَاجس الأَهَمّيَّة اللاَّزمَة والكافيَة للوُصول إلى إجابات كافيَة ووافيَة عنه؛ وذلك على مُســـتوى الفَرْد والمُؤَسَّسَات بمُختَلف أنواعها ابتداءً من البيت إلى المَدْرسة وانتهاءً بمُنَظَّمَات العَمل.

كيف تَسْلُك دَرْب السَّعَادَة في العمل؟

لأنّ الحياة لا تسير على وتيرة واحدة، فإنّ تَقَبُّل الخسارة يُفْضي إلى الطريق الصحيح للرّبح، وبما أنّ الحياة ليســـت بذلك الطريق الطويل المفروش بالورود، فموقف المَرْء من الخســـارة يجب أن يكون مُختَلفًا وواعيًا، فالعَثْرَة والسُّقوط يجب أن تليها مرحلة الاســـتعداد للنُّهُوض، والحياة النَّاجحَة عبارة عن قائمة دروس مستفادة من الأخطاء تُستَثْمَر لفائدة النَّجَاح وبناء السَّعَادَة في المُسْتَقْبَل.

1. سليمان، سناء (2010م)، السَّعَادَة والرّضَا أمنية غالية وصناعة راقية، الطَّبْعَة الأولى، عالم الكتب للنشر، القاهرة، مصر، ص 114.

ولكي يَتَمَكَّن المَرْء من صُنْع بيئة سـعيدة، فإنّ عليه البَـدْء من ذَاته وعَادَاته، بما أنّ السَّـعَادَة تُصْنَع من خلال أُسُس وجُزْئيَّات مختلفة في حياة الإنسان، وتَفْتَرض إعداد بيئة مُنَاسـبَة لإشاعتها وضمان اسـتمراريّتها، فإنّ ذلك يقتضي الاهتمام بالصّحَّة والمأكل ومُمَارَسة الرّيَاضَة بانتظام، وأيضًا التَّعَوُّد على الاحتفاظ بالابتسامة والتفاؤل، والاعتناء بنظافة ونظام البيت والمكتب ووسـيلة النَّقْـل خَاصّته، ناهيك عن التَّمَتُّع بمباهج الطَّبيعة والحياة، ومُصادقة السُّـعَدَاء، فالمَرء على دين خليله، وللصُّحْبَة تأثيرٌ كبيرٌ على الإنسـان، فصُحْبَة السُّعداء والمُتفائلين والمُقْبلين على الحياة تجعل الإنسان يَستشعر السَّعادة، فالسَّعادة عَدْوَى، بخلاف صُحْبَة المتشائمين والناقمين على الحياة فإنها مصدر من مصادر الكآبة وانتشار الأحزان والهموم.

كما أنّ التَّمتُّع بالقُدْرَة على المُسـامَحة والمُرُونة وتجاوُز المَحطَّات الصَّعْبة في الحياة والتَّقبُّل من ركائز بناء السَّـعَادَة الذَّاتيَّة، وهذه الصّفَات مُهمَّة لتحقيق السَّعَادَة، كما أنّ السَّعَادَة الحَقيقيَّة مُتاحَة في الوقت الرَّاهن الَّذي يعيشه الْفَرْد، فلا يَصحّ أن يبقى أسيرًا للماضي، ولا مرهونًا بالمُسْتَقْبَل، فإنْ فكَّر في أنَّه سيستعيدها من الماضي أو أنَّها ستكون بانتظاره مستقبلًا، فهذا مُجَرَّد شعور زائف.

وهنا تَجْدُر الإشارة إلى وُجُود صفَات تَرْبَويَّة تقود الإنسان إلى سُلُوك دَرْب السَّعَادَة المهنيَّة، وهذه الصّفَات يبدأ غَرْسها في الإنسان في مرحلة الصّغَر، وفيما يلي هذه الصّفَات:

- **تجنُّب اللَّوْم وتقريع الذَّات**

إنّ المَيْل لتقريع الذَّات وإلقاء تَبعَات الفَشَل على الذَّات بشكلٍ دَائم ومُطْلَق له تأثيراتٌ سَلْبيَّة كبيرةٌ على الطُّمأنينة والسَّكينَة داخل الفَرْد، وعوَضًا عن ذلك فعلى الفَرْد التزام الحَذَر بشـكلٍ عَامّ، وتَجَنُّب الوقوع في الأخطاء، وفي حال حدوث هذه الأخطاء عليه العَمَل على إصدار أحكام موضوعيَّة تتعلَّق بالأسباب الحَقيقيَّة لحدوثها.

- **اكتساب المُرُونَة**

والمُرُونَة هنا تشمل القُدْرَة العالية على تجاوز العَثَرَات وآثارها الَّتي تُصادف الإنسان خلال مَسيرة حياته، وهي ضروريَّة للحفاظ على الحيويَّة اللَّازمَة لإنجاز المَسْؤُوليَّة الرَّئيسَة المُلْقَاة على عاتق الفَرْد.

- **تكريس ثقافة التَّسَامُح**

التَّسَامُح من المفاتيح الأَسَاسيَّة لحياةٍ هادئةٍ، وذلك يَتمّ من خلال تجاوز الإساءات، وغَضّ الطَّرْف عن أخطاء الآخرين، وبالطَّبْع هذا الأمر ليس بالهَيِّن، ولكن يمكن الوصول إليه من خلال تدريب النَّفس، ومن خلال التَّأثير الإيجَابيّ للأُسْرَة والمُجْتَمَع المُحيط.

- **التَّقْليل من الغَيْرَة**

لأنّ الغَيْرَة تَحُدّ من التَّفْكير المَنْطقيّ لدى الإنسان، وهنا يجب العَمَل على تحويل الغَيْرَة إلى التَّنَافُس، وذلك لما للتَّنَافُس من قُدْرَة فَائقَة على تحفيز الطَّاقَات الكَامنَة في الإنسان.

- **البحث عن الشَّغَف**

الشَّغَف هو المُحَرّك الأساس لبَحْث الإنسان عن الأفضل، فبفُقْدَانه يُصْبح أيّ شيءٍ غير جَيّد بغَضّ النَّظَر عن التَّقْييم المَوْضُوعيّ له، فالشَّغَف هو المُلْهم للبحث عن الأفضل بشكلٍ دائمٍ، والإنسان الشَّغُوف هو صاحب الإنجاز الأعلى والأفضل، وهذا يقود بالضرورة إلى تحقيق الحماس في الحياة، وبدَوْره يقود إلى تمَتُّع الفَرْد بنظرةٍ إيجَابيَّة للحياة، وهذه النَّظْرَة من المُسَبّبَات الرَّئيسَة للسَّعَادَة الذَّاتيَّة.

- **التَّرْكيز على التَّفْكير بالمُسْتَقْبَل**

إنّ التَّفْكير بالماضي الفَرْديّ بما له وما عليه يُؤَرّق الإنسان، ويَحُدّ من إنتاجيّته وطُمَأنينته، فالماضي لأَخْذ العبرَ منه، وليس للوقوف عنده، فالتَّفْكير المُسْتَقْبَليّ يَفْتح آفاق التَّفْكير الفَرْديّ، ويُحَفّز حماس الفَرْد للإنجاز، وبالتَّالي يفتح آفاق السَّعَادَة النَّاتجَة عن الإنجاز.

- **تخفيض الآمال غير المُسْتَنَدَة إلى تفكيرٍ مَنْطقيّ**

فالأمل بما لا يمكن تحقيقه يُسَــبّب التَّعاســـة للفرد عند الاصطدام بحقيقة استحالة تحقيق هـــذا الأمل، وبدلًا من ذلك، يجب التَّرْكيز على الأمل المُسْــتَنَد إلى الحقائق والجُهْد الرَّامي لتحقيق هذه الآمال.

- **التَّرْكيز على الهدف**

وليس على طريقة تحقيق هذا الهَدَف، فطريقة تحقيق الهدف تَتَغَيَّر بتَغَيُّر الظُّرُوف، أَمَّا الهَدَف فهو ثابتٌ، فالتَّرْكيز على طريقة مُحَدَّدَة للتَّنْفيذ وإهمال غيرها أو إهمال تأثير الظُّرُوف الخَارجيَّة يقود الفَرْد إلى التَّعَاسَـــة بسبب فَشَل هذه الطُّرُق، وبالتَّالي فَشَل تحقيق الأهداف الشَّخْصيَّة.

- **الابتعاد عن الأنانيَّة**

والتخلُّص من فكرة وُجُوب الحصول على جميع المكاســـب في الحياة، وتَقَبُّل فكرة أنّ الحياة ربْحٌ وخَسَارَةٌ، وتعويد النَّفْس على تقبُّل نجاح الآخرين برَحَابَة صَدْر، فالأنانيَّة من العوامل الرَّئيسَة في صناعة التَّعَاسَة في الحياة.

- **استبدال الكَمّ بالكَيْف**

فمفهوم الكَمّ يقوم على ضرورة إنجاز الكثير، بينما الكَيْف يَهْتَمّ بنَوْعيَّة الإنجاز، وهذا المَبْـــدَأ في غاية الأَهَمّيَّة؛ فالإنجاز المُمَيَّز من ناحيـــة الجَوْدَة يبقى أَثَرُه طويلًا، وهو يقود للسَّعَادَة طويلة التَّأثير، على عَكْس الإنجاز الضَّخْم ومُنْخَفض النَّوْعيَّة؛ فهو يقود لسَعَادَةٍ آنيَّةٍ قصيرة الأَثَر.

الأسرة والسَّعَادَة

وبالعودة إلى تفاصيل حياة الإنسان والعوامل المُسَاعدَة في بناء السَّعَادَة، نجد أنّ الأسرة تأتي على رأس قائمة الْبِنْيَات الاجْتمَاعيَّة، بما أنَّها مصدر أَوَّليّ في الجماعات الأسَاسيَّة ذات القدرة على توفير المُنَاخ النَّفسيّ المُلَائم لتنشئة الأطفال، والتأثير في نُمُوّهم العاطفيّ وسلوكهم الفَرْديّ، واكتساب أوليَّات ولوازم التَّوَاصُل والخبرات في المجتمع.

وبحُكْم هذه العوامل يكتسب الأبناء نماذج سلوكيَّة مُعَيَّنَة، ويتشرَّبون مبادئ وعادات اجْتمَاعيَّة مُحَدَّدَة، يَسْتَمرّ تأثيرها إلى ما بَعْد سنّ النُّضج والخروج إلى معترك الحياة والمحَكّ الحقيقيّ. وتُعَدّ الاتجَاهات الأَبَويَّة في هذا الصدد، من العوامل الرَّئيسَة في التنشئة الأُسَريَّة؛ إذ يَتَوَقَّف عليها نمَط التفاعل النَّفْسيّ بين الآباء والأبناء؛ إذ يَسْتَمدّ منها الأبناء خبراتٍ وسُلوكيَّات عديدة، تُعِدّهم للاستجابة بطريقةٍ إيجَابيَّة أو سَلْبيَّة للمواقف الحَيَاتيَّة المختلفة.

وهناك أيضًا عامل التَّأَثُّر بقيَم وعوائد البيئة المحيطة، على مستوى الجوَار، كالشَّارع، والمدرسة، والجامعة لاحقًا، لكن يبقى إسهام الأسرة والعائلة هو الأهمّ في توفير جوّ من السَّعَادَة والرّضَا يحمل عنصر التحفيز الإيجَابيّ على النَّجَاح والتحصيل العلْميّ، أو عنصر الفَشَل والنُّفُور من الدّرَاسَة.

فالنَّجَاح في التحصيل الدّرَاسيّ هو الشاغل الأساسيّ الأَوَّل في أذهان الآباء والأمَّهات، خَاصَّةً في المُجْتَمَعَات الَّتي تُقيم وزنًا كبيرًا لعَمَليَّة التحصيل الدّرَاسيّ والاستيعاب المَعْرفيّ. وبخصوص هذه المسألة، توصَّل عدد من العلماء والباحثين في علم النَّفْس التَّرْبَويّ، الذين اهتَمُّوا بدراسة أثر التنشئة الاجْتمَاعيَّة على التحصيل الدّرَاسيّ، إلى أنّ مستوى التلاميذ في التحصيل الدّرَاسيّ لا يَتَوَقَّف على التكوين العَقْليّ للتلميذ فحسب، وإنَّما هو نتَاج تأثير عدَّة مُتَغَيّرَات؛ منها الدافعيَّة، والانْفعاليَّة والظُّرُوف الاجْتمَاعيَّة والاقْتصَاديَّة، والاتجَاهات الأبويَّة، ومواقف الأصدقاء والمعلّمين، وغيرها[1].

1. عبدالحكيم عبدالعزيز أحمد الوكيل، الاتّجَاهَات الوالديَّة وعلاقتها بالتحصيل الدّرَاسيّ والتفكير الابتكاريّ، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، السُّعوديَّة، 1989م، مُلخَّص الدّرَاسَة مُتَاح على شبكة الألوكة الإسلاميَّة، سبتمبر 2013م، تاريخ الزيارة 11 يوليو 2017م، على الرَّابط: goo.gl/qi6LYc

وبشكلٍ عامّ، يأتي استقرار الأسرة على رأس العوامل المُهمَّة الَّتي تُؤثّر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على مستوى تحصيل الطلاب؛ إذ إنّ العديد منهم يعيش تداعيات الخلافات والمشكلات الأُسَريَّة، كما يعاني من تَفَكُّك اجْتمَاعيّ أو من قمع أُسَريّ وتسلُّط أَبَويّ، والَّذي يتلخَّص في سُوء معاملة الأبناء؛ فالحالات النَّفسيَّة هنا تتأثَّر بالوضع الأُسَريّ، وبالتَّالي تُلْقي بظِلَالها الإيجَابيَّة أو السَّلْبيَّة على استعداد الفَرْد للتَّعَلُّم، وأيضًا الشُّعُور بالسَّعَادَة.

فيما ينعكس الوضع الاقْتصَاديّ والمعيشيّ على الحالة النَّفسيَّة للطفل، وتظهر تأثيراته الإيجَابيَّة والسَّلْبيَّة على التحصيل الدّرَاسيّ لديه؛ فمثلًا نجد أنّ معظم الأُسَر الَّتي تُصنَّف في مستوى اقْتصَاديّ أقلّ من العادي، تُوجّه أبناءها إلى أعمال أخرى مثل الزّرَاعَة وَرَعْي الماشية وغيرها من الأنشطة المعيشيَّة، الَّتي تَحُول بين الطفل وولوج فصول الدّرَاسَة أو حتَّى أداء الفروض المَدْرَسيَّة والمواظبة على الحضور، في حالة التحاقه بالمدرسة.

بَيْد أنّ هذا التَّحَمُّل المُبَكّر لأعباء المَسْؤُوليَّة لا يمنع من التأثير بشكلٍ إيجَابيّ في بعض الحالات، والَّتي قد تكون سببًا لبَذْل الفَرْد مزيدًا من الجهود من أجل التخلُّص من الواقع الصَّعْب الَّذي يعيشه. وهنا يأتي دَوْر الحُكُومَات الَّتي تَهتَمّ أصلًا بسعادة مواطنيها؛ حيث تحاول جاهدَةً لمُكافَحَة مثل هذه الظواهر المُتَعَلّقَة بالفقر المُدْقع، وتوفير بيئة تعليميَّة آمنَة ومُحَفّزَة.

فلا شَكّ أنّ البيئة الدّرَاسيّة الَّتي لا توفّر الأمن الانْفعاليّ للطالب تجعله يشعر بالقَلَق والغضب والإحباط والتَّوَتُّر في علاقاته بالآخرين، ممَّا ينعكس على تركيزه في المواقف التعليميَّة فَيَقل تحصيله، وهذا من شأنه أن يُؤَدّي إلى شعوره بالنَّقْص، وفقدان الثّقَة بقُدُرَاته، ويُؤَثّر بالتَّالي في توافقه ومفهومه عن ذاته الأكاديميَّة[1]. وموضوع

1. سهاد الملي، "السَّعَادَة في المدارس"، مجلة جامعة دمشق - المجلد 26. العدد الثالث، 2010م، ص143.

الأُسْرة هنا، لا يقتصر على الأبناء فقط فهو يشـــمل الزَّوجَيْن أيضًا؛ لأنّ راحتهما في البيت ستنعكس حتمًا على الإنتاج والأداء في العمل.

ولقد اهتمَّت بعض الدّرَاسَـــات الأُسَريَّة بالكَشْـــف عن العلاقة بين السَّعَادَة الزَّوْجيَّة وســـعادة العَمَل لدى الأمريكيّين من أصلٍ إفريقيّ، عبر دراســـة أُجْريَتْ على عَيّنَة بلَغ قوامها 234 زوجًـــا، و292 زوجة خلال الفترة من 1980-1986م، وتوصَّلت تلك الدّرَاسَـــات إلى أنّ الأزواج الأمريكيّين من أصلٍ إفريقيّ أكثر سعادة من الزوجات، وتَتَّفق هـــذه النّتيجة مع نتائج الأمريكيّين من أصلٍ أبْيَض؛ حيث تؤكّد الفكرة العَامَّة الَّتي تقول إنّ الأزواج أكثر اســـتفادةً من الزواج عن الزوجات[1]. فإذا كان النّسَـــاء عمومًا، يُعَبّرْن عن درجة من الشُّعُور بالرّضَا أكثر من الرّجال، فالرّجال يحصلون على إشـــباعٍ أكثر من الزواج، مقارنةً بالنّسَاء، والزوجات يُوَفّرْن للأزواج دعمًا اجْتمَاعيًّا أكثر ممَّا يوفّره لَهُنّ الأزواج[2].

وفي الوقت ذاته تَتَّجه العديد من الدُّوَل للاهتمام بسعادة المواطنين؛ من خلال تركيز جهودها على تطوير نظامها التَّعْليميّ وتحسينه، ومن بين هذه الدُّوَل، نجد الدّنمَارك الَّتي تعتمد في نظام تعليمها العالي نظامَيْن أسَاسيَّيْن[3]؛ الأوَّل عبارة عن نظام طويل المدى يَخُصّ الجامعة أو المعاهد التَّعليميَّة العلميَّة العليا؛ مثل الطبّ والهندســـة، وهي دراسةٌ يتلقَّى الطالب فيها راتبًا ويعمل باحثًا وأستاذًا لفترة تقارب الثَّلاث سنوات.

1. محمد بن حمد قاسم، موضي (2011م)، الذكاء الوجدانيّ وعلاقته بكلٍّ من السَّعَادَة والأمل لدى عيّنة من طالبات جامعة أم القرى، جامعة أم القرى، ص 66.
2. مايكل أرجايل، ترجمة فيصل عبدالقادر يونس، ســيكولوجية السَّــعَادَة، سلســلة عالم المعرفة، الكويت، العدد 175. يوليو 1993م.
3. للمزيد يُنْظَر التَّعليم في الدنمارك، مُتَاح على الرَّابط التَّالي: https://cutt.us/GtKg1

في حين يتوجَّه النّظَام الآخر، المعروف بالتَّعليم العموميّ للبالغين، لجميع الأشخَاص الَّذين تجاوزت أعمارهم 18 عامًا، وهي دراسة تُتيح للدَّارس العَمَل في أيّ مجال وليس بشـــكلٍ تخصُّصيّ، في نطاق المَوادّ الدّرَاسيَّة العَامَّة؛ كالرّيَاضيَّات، واللُّغَة الإنجليزيَّة، والعلوم الطَّبيعيَّة، والفلســـفة، وعلم النَّفْس، واللُّغَة الدنماركيَّة (لغة ثانية)، والحاسوب والمواد الاجْتمَاعيَّة.

ويَتَمَيَّز التعليم الجامعيّ في الدّنمَارك، بعدم وُجُود رسوم تسجيل، بل إنَّه مجانيّ حتَّى بالنّسْـــبَة للطلاب الأوروبيّين الحاصلين على الإقامة بالدَّوْلَة، كما يَتمّ دعم الطالب مَادّيًّا أيضًا من خلال المنَح والقروض لتغطية تكاليف المعيشـــة، في حين يدفع الطَّلبَة الأجانب رسومًا معقولة نوعًا ما، بالإضافة للمنَح المُدَعَّمَة الَّتي تُقَدَّم لبعض الطَّلبَة.

وفي هـــذا الصدد، تَحْتَـــلّ جامعات الدّنمَـــارك مراتب مُهمَّـــة، على غرار جامعة "كوبنهاجن"[1] وجامعة "آرهوس"[2]، اللَّـــتَيْن تَحْتَلَّان المركزَيْن 35 و73 عالميًّا على التَّوالي، ضمْن تصنيف أفضل 100 جامعة حول العالم[3].

1. جامعـــة كوبنهاجـــن: أكْـــبرَ وأَقْدَم جامعة في الدّنمارك، وتُعَـــدّ إحدى الجامعات الرَّائدَة عالميًّا، يقـــع مقرُّها في العاصمة كوبنهاجن، تأسَّسَـــتْ عام 1479م، وبذلك فهي ثاني أقْدَم جامعة في أوروبا بعد جامعة أوبســـالا في إســـكندنافيا، وتنتمي جامعة كوبنهاجن إلى التَّحَالف الدَّوْليّ لبُحُوث الجامعات. وقد خرَّجَتْ هذه الجامعة عبر القرون عددًا من كبار العلماء والسَّاسَـــة والشَّـــخْصيَّات الفكريَّة. ويبلغ عدد طُلَّاب الجامعة حاليًّا 39 ألف طالب، 47% منهم طلاب ماجســـتير ودكتوراه. موقع ويكيبيديا، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/hOCTv
2. جامعة آرهوس: جامعة دنماركيَّة تأسَّسَت عام 1928م، وهي ثاني أقْدَم وأكبر جامعة في الدّنمارك بعد جامعة كوبنهاجن، أُنْشئت الجامعة بسبب زيادة عدد الطُّلَّاب في جامعة كوبنهاجن بعد الحرب العالميَّة الأولى، بميزانيَّة قَدْرها 33000 كرونة دنماركيَّة و78 طالبًا فقط في فصل دراسي. يبلغ عدد طلابها حاليًّا 38 ألف طالب، 40% منهم طلاب ماجستير ودكتوراه، وهي من أفضل الجامعات في العالَم. للمزيد يُنظَر موقع المعرفة على الرَّابط: https://cutt.us/NgMeo
3. شيماء الملاح، "كوبنهاجن" و"أوسلو".. أقدم الجامعات للدُّوَل الأكثر سعادة حول العالَم، موقع شفاف، 21 مارس 2016م، تاريخ الزيارة 21 سبتمبر 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/MMEAGP

المبحث الثَّاني

دَوْر الحُكُومَات في صناعة السَّعَادَة داخل المُؤسَّسَات

يمكن ملاحظة ارتفاع أسهم السَّعَادَة كمُؤَشّر قَويّ على تطوُّر إطارات تطبيق السّيَاسَات العَامَّــة، ومعها نُظُم الحُكْم أيضًا، أيْ: الانتقال من القياس إلى الصّنَاعَة في انعطافة تاريخيَّة حاسمة. فحكومة مملكة بوتان[1] تقيس سعادة سكانها منذ عام 1972م من خلال مقياس السَّعَادَة الوَطَنيَّة الخام (BNB)[2].

وفي المملكة المُتَّحدَة، دافعت الحكومة البريطانيَّة عن السَّعَادَة كقيمة حُكُوميَّة، مُثيرةً بذلك نقاشًــا كبيرًا في وســائل الإعلام، حول الدّفَاع عن الحَقّ في السَّعَادَة والرَّفَاه الاجْتمَاعيّ.

هذا فيما بدأت العديد من الحُكُومَات النَّظَر إلى السَّعَادَة والرَّفَاه كقيَم قابلة للقياس والبنــاء أيضًا كأهداف واضحة، فانتقل قيــاس الرَّفَاه من مُجَرَّد الحديث عن حجم "النَّاتج المَحليّ"، إلى مقياس السَّعَادَة كطريقة أكثر أَصَالَةً في قياس التَّقَدُّم؛ بل ويمكن القول تقريبًا: إنّ السَّعَادَة أصبحت بمثابة المُؤَشّر على الأداء النّهَائيّ للحُكُومَات[3].

ولقد أصبح الاهتمام بالسَّعَادَة والرَّفَاه ظاهرة أُمَميَّة تتنافس فيها الدُّوَل على احتلالها

---

1. مملكة بوتان: بلد غير سَاحليّ في جنوب آسيا، وتقع في الطَّرف الشَّرْقيّ من جبال الهيمالايا، يَحُدّها من الجنوب والشَّرق والغرب جمهوريَّة الهند، وإلى الشــمال جمهوريَّة الصين الشَّــعبيَّة. يَفْصل بوتان عن دولة نيبال المجاورة في الغرب ولاية سيكيم الهنديَّة، بينما يفصلها عن بنجلاديش في الجنوب ولاية البنغال الغربيَّة. وهي واحدة من أكثر بلدان العالم عزلة؛ جــرى تحديث المناطــق الحضريَّة في البلاد بما في ذلك الرِّحلات الجويَّة الدوليَّة المُبَاشرَة، والإنترنت وشــبكات الهاتف المحمــول، والتلفزيــون، قامت بوتــان بالمُوَازَنَة بين ثقافتها وتقاليدها القديمة مع عمليَّة التَّحْديث تحت فلســفة توجيهيَّة من مُؤَشّر السَّــعَادَة القوميَّة، وحماية البيئة في البلاد أولويَّة قصوى، وتتَّخذ الحكومة تدابير كبيرة للحفاظ على الثَّقَافة التقليديَّة للأُمَّة وهُويّتها وبيئتها. في 2006م، صنَّفت مجلة بيزنس ويك بوتان أسعد بلد في آسيا، وثامن أسعد البلدان في العالم، نقلًا عن مَسْــح عالميّ أجرته جامعة ليســتر في عام 2006م يُســمَّى "خريطة السَّعَادة في العالَم"، موقع ويكيبيديا، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/4tPrT
2. مقياس السَّــعَادَة الوَطَنيَّة الخام (BNB) مقياس صَاغَه ملك بوتان جيغمي ســينغي وانغشــوك في العام 1972م، يتضمَّن دليلًا لمقياس الرَّفَاهيَة الفعليَّة لمواطني البلد بدلًا من الاستهلاك، وهو ما يُعَبّر بشكل أكثر ملاءمة عن الحقائق الاجتماعيَّة والإنســانيَّة والبيئيَّة. فَرْضيّته هو أنّ السَّــعَادَة الأساســيَّة يمكن قياســها؛ لأنَّها تنتمي إلى نوعيَّة التغذية والمَسْكَن والتعليم والرِّعاية الصِّحيَّة والحياة المجتمعيَّة. على عكس ذلك، فإنّ المفهوم التقليديّ للنَّاتج القوميّ الإجماليّ يقيس فقط مجموع الإنتاج المادّيّ الصّرَف في البلد. الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/eUhzr
3. Sara Ahmed، The Promise of Happiness, Duke University Press, Durham and London, 2010.

لمراتب مُتَقدّمة وتوفير مُقَوّمَاتها لشـــعوبها، ولهذا اعتمــــدت الجمعيَّة العَامَّة للأمم المُتَّحدَة ســـنة 2011م، قرارًا حدَّدت بموجبه يــــوم العشرين من مارس من كُلّ عام، يومًا عَالَميًّا للسَّـــعَادَة، وذلك بناءً على اقتراح قدَّمه حينها، رئيس وزراء مملكة بوتان، دعا فيه الدُّوَل الأعضاء في المُنَظَّمَة الدَّوْليَّة إلى قياس سعادة شعوبهم كَيْ يستخدموه مُؤَشّرًا مُهمًّا في رسم السّيَاسَات العَامَّة.

وعَقَّب الأمين العام للأمم المُتَّحدَة يومها قائلًا: "إنّ العالم بحاجة إلى نموذج اقْتصَاديّ جديد يُحَقّق التكافؤ بين دعائم الاقْتصَاد الثلاث: التَّنْميَة المستدامة والرَّفَاهيَة المَادّيَّة والاجْتمَاعيَّة وسلامة الفَرْد والبيئة، وَيَصُبّ في تعريف ماهيَّة السَّـــعَادَة العَالميَّة"(1)؛ ليرتقي منذ ذلك الحين، التَّقرير السَّنويّ الخَاصّ بخريطة السَّعَادَة في العالم، الصادر شبكة حلول التَّنْميَة المســـتدامة التَّابعة للأمم المُتّحدَة، سُلَّم الأولويَّات والاهتمامات، ومقياسًـــا لمدى التَّقَدُّم الاجْتمَاعيّ والاقْتصَاديّ، وتقييم أداء السّيَاسَـــات العَامَّة في مجال تحقيق التَّنْميَة والقضاء على الفقر.

من جهة أخرى، تكشف الدّرَاسَات الحديثة حول السَّعَادَة والمُتَخَصّصَة في بيئة العَمَل، أنَّها عاملٌ أســـاسٌ في زيادة مُعَدَّل الابتكار لدى المُوَظَّف بنسبة 300%، وتعمل أيضًا على تخفيض مُعَدَّل الإجازات المَرَضيَّة بنســـبة 66%، ومن ثَمّ تُؤَدّي بالمُوَظَّف السَّعيد إلى التَّقَدُّم المهَنيّ والارتقاء الاجْتمَاعيّ معًا، مقارنة بالمُوَظَّف غير السَّعيد في عمله(2).

كما وتشير دراســـات أخرى إلى أنّ المُوَظَّف السَّعيد يُقدّم ضعْف إنتاجه؛ منها دراسَة أجرتهـــا شَركَة التَّأمين الصحّيّ "فيتاليتي" البريطانيَّة بعنوان "ظَاهرَة الاســـتياء في أماكن العَمَل"، وشَـــمَلت هذه الدّرَاسَـــة 167 مُنَظَّمَة و32 ألف مُوَظّف، وتَوصَّلت إلى أن المُؤَسَّسَـــات تَتَأَثَّر بالمُشكلات النَّفْسيَّة للمُوَظَّفين، وبسَبب انخفَاض سَعَادَتهم بنسبة 40%، وأن المُوظَّف إذا لَم يكن سَـــعيدًا وفي أفضَل حالاته؛ فإنّ إنتاجيّتَه سَـــتَنْخَفض

1. العالم يســـتعدّ لأَوَّل "يوم ســـعادة"، ســـكاي نيوز عَرَبيَّة، 18 مارس 2013م، تاريخ الزيارة 21 ســـبتمبر 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/VfLP2D
2. أشرف جمال، "المُوَظَّف السَّـــعيد" أكثر ابتكارًا بنســـبة 300%، جريدة الإمارات اليوم، 12 مايو 2017م، تاريخ الزيارة 4 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/pOcwkh

إلى ما دُون النّصْف، وأن تَوفير بيئة عَمَل مُحَفّزَة للمُوَظَّفين يُســاعد على إسْعادهم، وبالتَّالي زيَادة إنتاجيّتهم ممَّا يَنعَكس إيجَابيًّا على المُنَظَّمَة[1].

مراحل تطبيق السَّعادَة المهنيَّة

إنّ محاولة الحُكُومَات لنَشْر السَّعَادَة المهنيَّة للعَاملين ليست عَمَليَّة عشوائيَّة أو تجريبيَّة تعتمد على الآراء الشَّخْصيَّة للقَائمين على هذه المَهَمَّة، بل هي عَمَليَّة تراتبيَّة تَتمّ وَفْق خُطَّة مُسْبَقَة مُعْتَمدَة على نتائج تَحْليل الواقع الفعْليّ للسَّعَادَة المهنيَّة الحاليَّة للعَاملينَ، وبناءً على هـــذه النَّتَائج يمكن وَضْع الخُطُوط العَريضَة لهـــذه المَهَمَّة، فعَمَليَّة وَضْع برنامج وَاقعيّ وفعَّال لإسعاد العَاملين **يجب أن تمرّ بثلاث مَرَاحل أسَاسيَّة.**

كما أَنّ أيّ برنامج حُكُوميّ يَسْعَى لتحقيق السَّعَادَة للعَاملين يجب أن يكون مَبْنيًّا على أُسُس وَاضحَة مَدْرُوسَة بشكلٍ مُسْبَق، ومُصمَّمًا ليُنَاسب الوَاقع الفعْليّ للسَّعَادَة الحاليَّة في المُؤسَّسَات.

وفيما يلي تفصيل هذه المراحل:

أولًا: مَرْحَلة جَمْع البيانات

وتهـــدف هذه المرحلـــة إلى معرفة الواقع الفعْليّ للسَّـــعَادَة المهنيَّة لدى العَاملين في المُؤسَّسَات العَامَّة والخَاصَّة؛ لأنّ أيّ تَطْبيق لبرنامج حُكُوميّ لإسعاد العَاملين لا يملك بياناتٍ دقيقةً عن الواقع الفعْليّ سيكون مَصيرُه الفَشَل لا محالة، وهنا تؤدّي مُؤَشّرَات قياس السَّعَادَة دَوْرًا مُهمًّا للغاية، والّتي سنتكلم عنها بالتفصيل في المبحث الرَّابع من هذا الفَصْل؛ فالبيانات المجموعة ستكون عديمة القيمَة من النَّاحيَة التَّطْبيقيَّة في حال لم يَتمّ التَّمَكُّن من قياســها على سُلَّم دَرَجَات مُخَصَّص يُوضّح تَرْتيب سعادة العَاملين من الأدنى إلى الأعلى؛ وتعتمد عَمَليَّة جَمْع البيانات على وسائل عدَّة قد يَتمّ استخدامها جميعًا، أو يُسْتَخْدَم قسْمٌ منها؛ وذلك حسب ما تقتضيه الحاجة والظُّرُوف الموضوعيَّة،

1. ريتشارد غراي، حين نحضر بأجسادنا دون عقولنا إلى مكان العمل، بي بي سي عربي، أبريل 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Rt1pm

كعدد المُؤَسَّسَات وحَجْمها وعدد العَاملين وتَوزيعهم الجغرافيّ، **وهذه الوسائل تشمل:**

- **الاستبانات الشَّخْصيَّة**

وتُسْتَخْدَم بشكلٍ وَاسعٍ عند استقصاء أعدادٍ كبيرةٍ من العَاملينَ، ويتمّ توزيعها إمَّا إلكترونيًّا وإمَّا بشكلٍ مُبَاشرٍ، ويُعَدّ التَّوْزيع الإلكترونيّ الأسلوب الأكثر انتشارًا، ولكنَّه يُعَاني من سَلْبيَّة ضَعْف الاستجابة من جميع المُسْتَجْوَبين أحيانًا.

- **السُّؤال المُبَاشر**

وهنا يَتمّ جَمْع البيانات عن مستوى السَّعَادَة الحَاليّ للعَاملين بسؤالهم بشكلٍ شَخْصيّ من قبَل فَريق مُدَرَّب ومُؤَهَّل لهذه المَهَمَّة، وتصلح هذه الطريقة في حال استهداف مُنَظَّمَةٍ بعينها أو فئَةٍ مُحَدَّدَةٍ من العَاملينَ، ولا تصلح لعددٍ كبيرٍ من المُؤَسَّسَات أو العَاملين؛ لأنَّها تَسْتَهْلك وَقْتًا وجهدًا كبيرًا.

- **الاستعانة بالخُبرَاء**

والخُبَرَاء هنا قد يكونون من العَاملين في مجال علم النَّفْس أو الخبراء الإدَاريّين أو خبراء علم النَّفْس الإداريّ، وهؤلاء الخُبَرَاء قد يُقَدّمُون معلومات مُهمَّة وذات قيمةٍ عاليةٍ لمعرفتهم الوثيقة بمستويات السَّعَادَة لدى العَاملين بشكلٍ إجماليّ، ولكن تَفْقد هذه الطريقة أهَمّيّتهَا عند وُجُود تَبَايُن حَادّ في مستوى السَّعَادَة بين المُؤَسَّسَات، وبشكلٍ عامّ تُعْتَبَرَ هذه الطريقة رديفًا مُهمًّا للطَّريقَتَيْن السَّابقَتَيْن، إذ من غير المُجْدي عَمَليًّا استخدامها بمفردها بمَعْزلٍ عن الطُّرُق السَّابقَة.

ثانيًا: مرحلة تحليل البيانات

ويَتمّ في هذه المرحلة تحليل البيانات الَّتي تَمّ جَمْعُهَا في المرحلة السَّابقَة، وتعتمد هذه المرحلة بشكلٍ رئيسٍ على تطبيقات علْم الإحصاء؛ كالإحصاء الوَصْفيّ (المُتَوَسّط والانحراف المعياريّ والمنوال)، والإحصاء الاستدلاليّ (كاختبارات الارتباط والانحدار)، وتَهْدف هذه التَّطْبيقات لمعرفة الأسباب الحَقيقيَّة وراء المستويات الحَاليَّة للسَّعَادَة، فيَتمّ تَحْديد أسباب غياب السَّعَادَة لدى العَاملينَ، أو تحديد أسباب سعادة العَاملين في حال وُجُودها، وتُعْتَبر نتائج هذه المرحلة الأساس في تحديد الوسائل المُتَّبَعَة في المرحلة اللَّاحقَة.

ثالثًا: مرحلة اختيار الوسائل

وتَعْتمد القرارات الَّتي يَتمّ اتّخاذها في هذه المرحلة على مُخْرَجَات المرحلة السَّابقَة والمُتَمَثّلَة بنتائج تحليل البيانات، فوَفْقًا لهذه النَّتَائج يَتمّ المُفَاضَلَة بين عدَّة وسائل مُسْتَخْدَمَة في إسعاد العَاملينَ، واعتماد مَزيج الوسائل المُسْتَخْدَمَة على المستوى الفعْليّ للسَّعَادَة لدى العَاملينَ، فتَخْتَلف الوسائل المُتَّبَعَة في حال المستويات المُنْخَفضَة للسَّعَادَة عن تلك المُسْتَخْدَمَة في حال المستويات المُتَوَسّطَة أو المُرْتَفعَة، وهنا تَجْدُر الإشارة إلى أنَّه في حال المستويات المُرْتَفعَة من السَّعَادَة يَتمّ استخدام بعض الوسائل أيضًا؛ لأنَّه لا توجد مستويات مُطْلَقَة للسَّعَادَة.

إنّ هذه المراحل الثَّلاث ليست مُسْتَقلَّة عن بعضها استقلالًا تامًّا؛ فهي مُرْتَبطَة ببعضها ارتباطًا عضويًّا، فكُلّ مرحلة تُعَدّ مَدْخَلًا إلى المرحلة اللَّاحقَة، كما يمكن تغذية المراحل السَّابقَة بمعلوماتٍ على شَكْل تغذية راجعة تُمَكّن من تَلافي النَّقْص والثَّغَرَات الحَاصلَة.

وهنا تَجْدُر الإشَارة إلى أنّ اهتمَام الحُكُومَات المُتَزَايد بالسَّعَادَة على مُستوَى الأفراد وعلى مُستوَى المُجْتَمَع ككُلّ، يَنعَكس بشكلٍ أو بآخر على السَّعَادَة في المُؤَسَّسَات؛ فهذه المُؤَسَّسَات وليدَة مُجتَمعهَا بسيئاته وحَسناته، فالمُجْتَمَع السَّعيد سيُولِّد بطبيعَة الحَال مُؤَسَّسَات سَعيدَة، بمعنى آخَر، إن سَعْي الحُكُومَات لإسْعَاد الأفراد هو سَعْيٌ لإسْعَاد الأفرَاد في المُؤَسَّسَات بشَكلٍ أو بآخَر، فالدُّوَل الإسكندنافيَّة[1] -على سبيل المثال- تَمتاز بسعادَة أفرادها وسَعادة الأفراد في مُؤَسَّسَاتها.

1. الدُّوَل الإسكندنافيَّة تتكوَّن من ثلاثة بلدان هي: النرويج والدّنمارك والسويد، مع إمكانيَّة إضافة ثلاث دول أخرى هي فنلندا وأيسلندا وجزر فارو. سُمّيت بذلك بسبب أن هذه الدُّوَل لها علاقات تاريخيَّة وثقافيَّة؛ حيث يُطلَق هذا اللفظ على الدُّوَل التي تتحدّث اللغة النوردية القديمة، التي أصبحت تُسمَّى الآن "الجرمانيَّة الشَّمالية"، ولفظ إسكندنافيا تكوَّن عن طريق تجميع أول حرف من اسم كلّ دولة من الدُّوَل آنفة الذّكر. وتُعدّ هذه الدُّوَل من أكثر الدُّوَل ديمقراطيةً في العالم، ويبلغ عدد سكّانها أكثر من 25.000.000 نسمة، ويتميز المناخ في الدُّوَل الإسكندنافيَّة بكونه باردًا معظم أيام السَّنة؛ حيث يطول فيها فصل الشتاء، ويقصر فصل الصيف، وذلك بسبب أنَّها قريبة من القطب الشَّمالي. للمزيد يُنْظَر موقع مرسال على الرَّابط: https://www.almrsal.com/post/428723

وسَائل الحُكُومَات لتحقيق السَّعَادَة

إنّ الوسَـــائل المُتاحَة أمام الحُكُومَات لتحقيق السَّعَادَة للمُوَظَّفين ليسَت قَليلَة، **ومنها على سَبيل المثال:**

- **العمَل على تَحقيق النَّزَاهَة على مُســـتوَى الحُكومَة وعلى مُستوى كافَّة المُؤسَّسَات الرَّسميَّة**

حَيث وُجد أن المُؤسَّســـات الَّتي تتَّصف بالأخلاق المهنيَّة، وترتَفع بها مُعَدَّلات النَّزَاهَة؛ يشعر مُوَظَّفُوهَا بالسَّعَادَة في العَمل، وبالتَّأكيد فإن تَحلّي المُؤسَّسَات بالنَّزَاهَة والأخلاق المهنيَّة ليس العَامل الوَحيد في إسْـعاد المُوَظَّفينَ، لكنّ له دَوْرًا مُهمًّا لا يُسـتَهان به، وهنـــا يَبرُز دَوْر الحُكُومَات في هذا المَجال؛ من حيث قيامها بتطبيق مَعايير النَّزَاهَة والشَّــفافيَة بحَزْمٍ في إدارة مُؤسَّسَات الدَّولة، وتخفيف مُعَدَّلات الفسَاد والتَّقليل من المَحسُـــوبيَّات؛ ما يُسهم بشكلٍ أو بآخر في تَحقيق سَعادة المُوَظَّفينَ، وهذا الأمر مُطبَّق في كثير من دُوَل العالَم، وهي الَّتي يَمتاز المُوَظَّفُون فيها بالسَّعَادَة في عَملهم.

- **الاهتمام بالبيئة القَانُونيَّة والتَّشريعيَّة الَّتي تَعمل بها المُؤسَّسَات**

للبيئة القَانُونيَّة والتشريعية دَوْرٌ كبيرٌ في تَحسين مُخْرَجَات هذه المُؤسَّسَات، وتحسين أدْوَار الشَّفافيَة والنَّزَاهَة فيها، فتَوَفُّر القوانين والتَّشريعات النَّاظمة لعمل المُؤسَّسَات الخَاصَّة والعَامَّة يساعد على تهيئة الظُّرُوف المُناسبَة لازدهار هذه المُؤسَّسَات، وبالتَّالي ينعكس هذا الازدهار على سَعادة المُوَظَّفين بشكلٍ مُباشرٍ وغير مُباشر، فيُمكن القَول: إن دَوْر الحُكُومَات في إسـعَاد المُوَظَّفين ليس دَوْرًا مُباشرًا، لَكنَّه دَوْر مُهمّ وأسَـــاسيّ ومحوَريّ، يتَمحوَر حَول تَهيئَة البيئَة المُناسبَة للمُؤسَّسَات لتَتَمَكَّن من إسْعَاد مُوَظَّفيهَا.

- **تكثيف الجُهُود الإعلاميَّة والثَّقَافيَّة**

وهي تلك الجُهُود المبذولة والرَّاميَة إلى غَرْس قيَم السَّعَادَة وأهَمّيّتها، وضرورة نَشْرها بين الأفراد والمُؤسَّســـات بالمُجْتَمَع، وهو ما تقوم به وســـائل الإعلام بأشكال مختلفة في الدُّوَل الَّتي تجعل السَّــعَادَة هدفًا وغاية لبناء النَّهْضَة التَّنْمَويَّة المُسْــتَدَامَة، وتَتَبُّع

أهَمّيَّة هذه الجُهُود الإعلاميَّة والثَّقَافيَّة من جهة أنّ نَشْر التّجَارب النَّاجحَة في تحقيق السَّعَادَة له دَوْر كبير في تَحْفيز الأفراد والمُؤَسَّسَات على تَبَنّي مثل هذه التّجَارب.

- **إطلاق برامج تدريبيَّة مُتَخَصّصَة في نَشْر السَّعادَة والإيجَابيَّة**

وتعتمد هذه البرامج على الخبرات الذَّاتيَّة وعلى الاسْتفادَة من تَجارب الحُكُومَات الرَّائدَة في هذا المَجال، والتَّعاون بين الحُكُومَات والمَراكز البَحْثيَّة المُهتَمَّة بهذا الموضوع، فعلى سبيل المثال: حض الحوَار العَالميّ للسَّعَادَة[1] بنسخَته الثَّانية المُنعَقدَة عام 2018م على الاهتمام بالتّجَارب العَالميَّة والقِيَم الإنْسَانيَّة، وعلى الاسْتفادَة من القصَص المُلهمَة حَول العَالَم.

- **الاستفادة من الأبحاث العَالميَّة في مجال السَّعَادَة**

وخَاصَّةً مع انتشار المَعاهد والمراكز البَحثيَّة حول العَالَم والمُهْتَمَّة بقضايا السَّعَادَة وتطبيقاتها على الأفراد والمُؤَسَّسَات، فمُخْرَجَات ونتائج أبحاث هذه المعاهد تُساعد الحُكُومَات على زيادة فَعَّاليَّة أنْشطتها في تحقيق السَّعَادَة للعَاملينَ، فمَعهَد أبحاث السَّعَادَة في كوبنهاجن[2] يستخدم النَّتَائج العلميَّة الَّتي يَتَوَصَّل إليها في مُساعَدَة حُكومة الدّنمارك في تحقيق السَّعَادَة، وكما هو مَعروف فالدّنمارك من الدُّوَل الرَّائدَة على مُستوى العَالَم في تحقيق السَّعَادَة لمواطنيها.

إنّ هذه الوسائل السَّابقَة لا يَتمّ استخدامها دفعة واحدة، وليس من الضَّرورة أن تضطر الحُكُومَات لاستخدامها جميعًا، فللظُّروف الموضوعيَّة والذَّاتيَّة الَّتي تَمُرّ بها المُؤَسَّسَات في هذه الحكومة الكَلمَة الفَصْل في تحديد المَزيج المُناسب من هذه

1. الحوار العالميّ للسَّعادة يُعْقَد على هامش قمَّة الحُكُومات، استعرض أفضل 170 تجربة عمليَّة دوليَّة رياديَّة في مجال تحقيق السَّعادة وتعزيز جودة الحياة، أمام أكثر من 500 مسؤول حكوميّ، ونُخْبَة من العلماء والخبراء والمُفكّرين ورُوّاد الأعمال من مختلف دُوَل العالَم والمؤَسَّسَات والمُنظَّمَات الدَّوليَّة. مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/bgHKn
2. معهد أبحاث السَّعَادَة: مركز بحثيّ مستقلّ يعمل في مدينة كوبنهاغن الدنماركيَّة، تتمثَّل مَهَمّته في إبلاغ صُنَّاع القرار بأسباب وآثار السَّعَادَة الإنسانيَّة، وجَعْل الرَّفَاه الشخصيّ جزءًا من نقاش السّياسة العامَّة، وتحسين نوعيَّة الحياة للمواطنين في مختلف أنحاء العالم، الموقع الرَّسْميّ للمعهد مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/paP6E

الوسائل الَّتي على الحكومة اتِّبَاعها. كما أنّ محاولة الحُكُومَات لنَشْر السَّعَادَة المهنيَّة للعَاملين ليست عَمَليَّة عشوائيَّة أو تجريبيَّة تعتمد على الآراء الشَّخْصيَّة للقائمين على هــذه المَهَمَّة، بل هي عَمَليَّة تراتبيَّة تَتمّ وَفْق خُطَّة مُسْــبَقَة مُعْتَمَدَة على نتائج تحليل الواقع الفعْليّ للسَّــعَادَة المهنيَّة الحاليَّة للعَاملينَ، وبناءً على هذه النَّتَائج يمكن وَضْع الخُطُوط العريضة لهذه المَهَمَّة.

إنّ السَّــعْي إلى السَّــعَادَة أمرٌ حيويّ ومتوارَث عن الأسلاف، ففي الحياة الخَاصَّة أو المهنيَّة، يســعى المَرْء إلى أن يكون سعيدًا مَهْمَا كلَّفه الأمر، إلَّا أنَّه في عالم العَمَل يبدو هذا المســعى أكثر تعقيدًا؛ من حيث إنّ السَّعَادَة في العَمَل ترسَّخت عبر الزمن كفكرة غير واقعيَّــة أو تَرَف لا مُبرِّر لــه قد يخرج بالنِّظَام المطلوب عن الانضباط وصرامة الواجب. غير أنّ التَّحَوُّلات الحديثة في الإدارة، تنظيرًا وتطبيقًا، جعلت من السَّــعَادَة مَطْلبًا يَنْشُدُه المديرون في مُؤَسَّسَاتهم؛ لأنَّها ترتبط مباشرة بالحالة الذّهْنيَّة للمُوَظَّف، وبالتَّالي تنعكس على جَوْدَة أدائه.

وبمُجَرَّد ما يُوضَع الأداء والإنْتَاجيَّة في العَمَل مَوْضع المراجعة والاختبار، يَنْكَبّ الخبراء فورًا على البحث عن الأســباب الجَذْريَّة الَّتــي تُؤَثّر على صحة المُنَظَّمَة كَكُلّ؛ ولذلك تَرَاهُم يَهْتَمُّون بعلم النَّفْس المُختَصّ بَشريحة الأفراد العَاملينَ، على أساس أنّ المُوَظَّفين الأكثر سعادةً في العَمَل سيكونون أيضًا أكثر كفاءة في الإنتاج والتطوير.

من هنا نشــأت فكرة السَّــعَادَة في العَمَل، الَّتي تَمّ إدماجهــا حاليًّا في إدارة الموارد البَشَريَّة في المُؤَسَّسَــات الدَّوْليَّة الكبرى، وتســلّلت ببطء شديد إلى بعض المُؤَسَّسَات العَرَبيَّة.

السَّعَادَة الوَظيفيَّة

السَّــعَادَة الوَظيفيَّة قرارٌ يتَّخذه المُوَظَّف بانخراطه في الشُّعُور برَابطَة عَاطفيَّة قَويَّة تجَاه المُنَظَّمَة الَّتي يعمل فيها، وما يَسْتَتْبع ذلك من الإحساس بالالتزام والمَسْؤُوليَّة في إنجاح عمل وأهداف المُنَظَّمَة الَّتي ينتمي إليها وتحقيق أهدافها. وهذا قرارٌ مشروطٌ

يتَّخذه المُوَظَّف في ضوء سياســـات وممارسات المُنَظَّمَة في مجال الموارد البَشَريَّة، أيْ بناءً على نَظْرتها تجَاه المُوَظَّفين التَّابعين لها؛ حيث إنَّه كُلَّمَا ازداد حرص المُنَظَّمَة على إسعاد مُوَظَّفيهَا؛ ازداد حبّ وحماس المُوظَّفين للعمل، ونَمَت رَغْبَتهم في زيادة الإنتاج وزيـــادة الولاء للمُنَظَّمَة، والتَّحَلّي بالطَّاقَة الإيجَابيَّـــة، ممَّا يُؤَدّي إلى فوائد مُتعدّدة وإيجَابيَّات كثيرة، تظهر في زيادة الإنْتَاجيَّة، وتحقيق الأرباح، وكَسْـــب رضا العملاء، وبالتَّالي قُدْرَة المُنَظَّمَة على تحقيق أهدافها.

وفي جانب آخر من جوانب تحقيق السَّعَادَة في العَمَل، تشير الدّرَاسَات إلى أنّ حوالي 87% من المُوَظَّفين على مستوى العالم لا يتواصلون بشكلٍ جيّد وكافٍ مع زملائهم في العَمَل، وهذا يُؤَدّي أيضًا إلى تَكَبُّد المُؤَسَّسَات خسائر كبيرة في الإنتاج يمكن تقديرها بـــحوالي 500 مليار دولار في الولايات المُتَّحـــدَة الأمريكيَّة وحدها. كما تنصح تلك الدّرَاسَات بوجوب الحفاظ على سعادة المُوَظَّفينَ، ومستوى تواصل إيجَابيّ مع زملاء العَمَل، بما يُســـهم -على سبيل المثال- في تخفيض مُعَدَّل الإجازات المَرَضيَّة للمُوظَّفين بنسبة 66% وتقليل نسبة استبدال المُوَظَّفين بمقدار 51%، وزيادة نسبة المبيعات بنحو 37%، وزيادة القُدُرَات الإبداعيَّة ثلاثة أضعاف[1].

وفي ظلّ الحاجة إلى التحديث الجذريّ الَّتي تفرضها أزمات التدبير والإدارة الموروثة في العالَم العربيّ، يُفترض بالحُكُومَات العَرَبيَّة أن تَتَحَلَّى بإرادة التغيير، وبذل الكثير من الجهد من أجل نَشْر السَّعَادَة بين مُوَظَّفي القطَاع العَامّ؛ فالأمر لم يَعُدْ ترفًا حسب النَّظْـــرَة التَّقْليديَّة المُتَوَارَثَة، بل بات ضرورةً قصوى تَفْرضُها حاجة مُجْتَمَعَاتنا للتنمية الإدَاريَّة والاســـتثمار في الموارد البَشَريَّة العاملَة، بمـــا يواكِب كلّ إصلاح اقْتصَاديّ ومحاولات للنَّهْضَة في كلّ المجالات.

1. صالح سـليم الحموري، "السَّـعَادَة الوَظيفيَّة"، موقع صحيفة الاتّحَاد الإماراتيَّة، 22 فبراير 2017م، تاريخ الزيارة 5 يوليو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/6fKQj1

المبحث الثَّالث

دَوْر القيَادَات العُلْيَا والوسطى في صناعة السَّعَادَة لمُوَظَّفيهَا

إنّ التَّــغيُّر السَّريع في نظَام عَمَل المُنَظَّمَات وتَغَيُّر الهياكل التَّنْظيميَّة لهذه المُنظَّمَات أدَّى إلى تَــغيُّر وَظَائف الإدارة العُلْيَا والوُسْــطَى لتَتَمَاهَى وَظَائف هذه الإدارات مع المُتَغَيّرَات الجَديــدَة، فَتغيَّرت طَبيعَة عملها من الإطار السُّــلطَوي إلى نطاق العَمَل التَّفاعُلي والتَّشــارُكي، فعَمَل هذه الإدارات لَم يَعُدْ يَقتَصر على دَوْر المُراقبَة والمُتابعَة وتوجيــه الأوامر؛ إذ أصبَح مَنُوطًا بهذه الإدارات مَعْرفَة الوسَــائل والطُّرق اللَّازمَة لزيَادة إنْتَاجيَّة المُؤَسَّسَــات المَسؤُولَة عَن إدارتها، ومن ضمن المَسْؤوليَّات المُلْقَاة على عَاتق هذه الإدارات: تَهيئَة البيئَة الإدَاريَّة المُنَاســبَة لاستمرار عَمل المُؤَسَّسَات، وهذا الأمر لا يَتمّ دُون تَوفير البيئَة المُناســبَة للعَاملين لأداء مَهامّهم، ولعل أفضل البيئَات الَّتي تُحَفز العَاملين على الإنْتَاجيَّة هي البيئَة الَّتي تُوَفر السَّعَادَة لَهم، فالعَامل السَّعيد يُقَدم أفضل ما لَديه للمُنَظَّمَة الَّتي يَعمل بها ولنَفْسه أيضًا، والعَكس صحيح أيضًا.

إن إسْعَاد المُوَظَّفين وتَهيئَة بيئَة العَمَل المُنَاسبَة لهم لا يَتمّ بالصُّدْفَة ولا بالنَّوايا الحَسنَة، بل من خلال المُمارَسَــات المَدروسَــة والمُخَطَّط لها، والَّتي تَتمّ وَفْق منهج علميّ قَابل للتَّطبيق، وتَعتَمد هذه الأســاليب والمُمَارَسَــات على جُمْلَةٍ من الأبعَاد المُتكاملة وعلى مجمُوعَة من الخُطوات المُتلاحقَــة والمُتتابعَة، وهذه الخُطوات تتأثَّر وتُؤَثّر ببعضها، **وفيما يلي تبيان لهذه الوَسائل:**

- **التَّمْكين**

يُشير مَفهُوم التَّمْكين إلى زيادة السُّلطَة والمَسْؤُوليَّة المُوكَلة إلى العَاملين؛ بحيث تتقاسَم الإدارة العُلْيَا بشــكلٍ أقلّ، والوسطى بشــكلٍ أكبر بعض صَلاحيَّاتها مع العَاملينَ. إن تنفيذ الإستراتيجيَّات الَّتي تُمكّن من تَطبيق التَّمْكين من قبَل الإدارة العُلْيَا والوُسطى يَمْنَــح العَاملين مَزيدًا من الثّقَة بالنَّفْس ويُعزّز الثّقَــة المُتَبَادَلَة بين هؤلاء العَاملين وإدارتهم، ويُؤهّلهم لمَارَسَــة أعمالهم بالشَّكل الأمْثَل، وإنّ الثّقَة بالنَّفس المُتولّدَة عَن تَطبيــق التَّمْكين الإدَاريّ تُؤَدّي إلى تهيئة الأجواء الإيجَابيَّة في المُنَظَّمَة بما يســمح للإدارة بتطبيق إستراتيجيَّات السَّــعَادَة المهنيَّة بشكلٍ فعَّالٍ، وذلك كَوْن التَّمْكين يُعَزّز من شُعُور العَاملين بانتمائهم الحقيقيّ لهذه المُنَظَّمَة، ومن المُهمّ هنا إشراك المُوَظَّفين

في الأهداف المَرْسُومة والمُحَدَّدَة من قبَل المُنَظَّمَة، لكنّ الواقع أنّ الكثير من الشَّرِكَات لا تشارك مُوَظَّفيها الأهداف الأسبوعيَّة، الشَّهْريَّة وحتَّى السَّنَويَّة، وهذا يُعَدّ تدبيرًا خاطئًا؛ لأنّ تبادل الأهداف مع المُوَظَّفين له أثرٌ كبيرٌ، ويَسْمَح للمُوَظَّفين أن يَخْطُوا جميعهم نفس الخُطُوات، وسَيَتَفَهَّمُون كُلّ شيء مُتَعَلّق بالاتجَاهات الَّتي تذهب إليها الشَّرِكَة، وسيُشْعر ذلك المُوَظَّفين بأنَّهُم جزء لا يَتَجَزَّأ من الشَّرِكة؛ الأمر الَّذي يُكْسبُهم المزيد من الرَّاحَة في العَمَل، ما يقود إلى تحقيق أهداف المُنَظَّمَة.

- **التَّحفيز**

يُقْصَد بالتَّحفيز جميع الظُّرُوف الَّتي تَتوافر في بيئَة العَمَل، والَّتي تُساعد في تحقيق أهداف المُنَظَّمَة من جهَة، وإشباع حاجات وَرَغَبَات العَاملين من جهَةٍ أُخرى؛ سَواءٌ أكان هذا الإشباع مَادّيًّا أم معنويًّا، وقد تَمّ الانتباه إلى أهَمّيَّة التَّحفيز مُنذ النَّشأة المُبَكّرَة لعلم الإدارَة، وخَاصَّةً على يَد تايلور[1] وفايول[2]؛ وذلك مع نُشُوء نظريَّة الإدارة العلميَّة، وإنْ كان التَّرْكيز في حينها على الحَوافز المَادّيَّة فقط مَع إهمال الحَوافز المَعْنَويَّة، وبَعد ذلك بدأ مَفهوم التَّحفيز بالتَّطوُّر خَاصَّةً مع القَفزَات الَّتي حَصلت في علْم النَّفْس؛ فتَمّ الانتباه إلى أهَمّيَّة التَّحْفيز في تحقيق الرّضَا الوَظيفيّ، سَواءٌ على مُستوى الحَافز المَادّيّ أو المَعنويّ، وفيمَا يَخُصّ التَّحْفيز المَادّيّ لا يَخفى

1. فريدرك تايلور (1856-1915م)، مهندس ميكانيكا أمريكيّ، عُيّن في بداية عمله المهَنيّ في شركة ميديفال للصُّلْب كعاملٍ عاديّ، وفي غضون ثماني سنوات ارتقى من عامل عاديّ إلى مُرَاقب عُمَّال وميكانيكيّ وضَابط وقتٍ، ثُمّ مُسَاعد مُهندس، وذلك قبل حصوله على شهادة الهندسة، سعى تايلور لتحسين الكفاءة الصناعيَّة، وأتَتْ معظم إبداعاته الإداريَّة خلال مُرَاقَبته لسَيْر العمل في معمل الصُّلْب، ويُعَدّ أبًا لعلم الإدارة، كما يُعَدّ واحدًا من قادة الفكر في حركة الكفاءة، وكانت أفكاره شديدة التأثير عالميًّا في الحقْبَة التقدميَّة، وقد اشتُهر بكتابه "مبادئ الإدارة العلميَّة". للمزيد يُنْظَر موقع المُنَظَّمَة العَرَبيَّة للتَّنمية الإداريَّة على الرَّابط: https://cutt.us/MHz7p
2. هنري فايول (1841-1925م)، أحد علماء الإدارة الكلاسيكيَّة، وُلد لعائلة برجوازيَّة فرنسيَّة، عَمل مديرًا تنفيذيًّا لشركة صناعيَّة صغيرة في فرنسا، ومن خلالها نال خبرته العمليَّة الَّتي قادته إلى النَّجَاح في مجال الإدارة الصناعيَّة، وعمل على تطوير منهجيَّة النظريَّة الإداريَّة، وَوَثَّق ذلك في كتابه المشهور الإدارة العامَّة والصناعيَّة عام 1916م، ونَشَر هذا الكتاب في مجَلَّة رابطة صناعة المعادن، وكان من أَوَّل مَن قسَّم الأعمال إلى فنّيَّة وتجاريَّة وماليَّة وأمنيَّة ومحاسبيَّة وإداريَّة، وصنَّف الوظائف الإداريَّة إلى خَمْسَة أقسام: تَنَبُّؤ وتَخْطيط، تنظيم، إصدار الأوامر (قيادة)، تنسيق، رقابة، وكانت فلسفته في الإدارة تقوم على "إنّ جوهر الإدارة هو قُوَّة التَّنَبُّؤ قبل حُدُوث الأشياء، فلا بُدّ أن يكون لدى القائد بُعْد نَظَر وقُدْرَة على توقُّع المستقبل"، للمزيد يُنْظَر موقع المُنَظَّمَة العَرَبيَّة للتَّنمية الإداريَّة على الرَّابط: https://cutt.us/vmYMK

على أحد أهَمّيَّة العَامل المَادّيّ في تحقيق الاسْـــتقرار المَادّيّ للعَاملينَ، ممَّا يُسهم في تَحقيق رضاهم الوَظيفيّ، أَمَّا فيما يَتعلَّق بالتَّحْفيز المَعنَويّ فَقَدْ يكون له دَوْر أهَمّ وأثَر أكبَرَ من الجانب المَادّيّ في تَحقيق الرّضَا الوَظيفيّ، فللمُكافآت المَعْنَويَّة التَّشـــجيعيَّة وللثَّناء اللَّفظيّ والمَكتوب عَميق الأثَر في إسْعاد العَاملين؛ وذلك انطلاقًا من إحساسهم باهتمام الإدارة العُلْيَا والوُسطى وتقديرها لحاجاتهم المَادّيَّة والمَعْنَويَّة.

- **الدَّعْم الإداريّ**

وهو جميع السياسَات والتَّصرُّفات الَّتي تَقوم بها الإدارة العُلْيَا والوسطى بهدَف توطيد العَلاقة بينها وبين العَاملينَ، وتأمين جَميع مُســـتلزمَات الاستقرار النَّفْسيّ والمَعنَويّ للعَاملينَ، وذلك من خلال توفير وسائل الدَّعْم النَّفْسيّ للعَاملين كالاهتمام بمناسباتهم الشَّخْصيَّة، وتقديم وســـائل التَّرْفيه كالنَّوَادي وغيرها، وتشْمَل هذه السِّياسات وَقْت وُجُود العَاملين في المُنَظَّمَة وخارجها، بالإضَافَة إلى شُـــمولها حياة العَاملين الخَاصَّة، وتمْتَدّ لتشـــمل العَامل بعد تَرْكه المُنَظَّمَة، وتشمل الدَّعْم المَاليّ والمَعنويّ أيضًا، وقد لا يكون للدَّعْم الإدَاريّ تأثيرٌ مُبَاشرٌ على السَّعَادَة المهنيَّة، ولَكنَّه يُهَيّئ بيئة المُنَظَّمَة لتكون ذات قابليَّة لإســـعاد العَاملين؛ لأنَّه يَنطوي على إحساس العَاملين بنَظرة الإدارة العُلْيَا والوُســـطى إليهم باعْتبَارهم شُرَكاء لَهم، فالتحـــدُّث مع المُوَظَّفين باحترامٍ وإظهار التَّعَاطُف تجَاههم يســـاعدهم في تعزيز شُعُور الفَخْر والسَّعَادَة بالعَمَل في المُنظَّمة، وكذلك إظهار اهتمام الإدارة بالعَاملين من خلال أمورٍ بسيطةٍ من قَبيل: توفير وَجْبَة الغَدَاء كُلّ أسبُوعَيْن، ودَعْوتهم لاجتماع خارج المكتب مَرَّة واحدة في الشهر، كما يمكن مَنْحُهم يوم إجازة إضَافيًّا لأسباب شَخْصيَّة؛ هذا سيجعلهم مُمْتَنّين لعملهم مع شَخْصٍ يهتمّ بهم حَقًّا.

- **التَّدريب**

إن للتَّدريب أهَمّيَّة مُزدوجَة، الأُولَى هي للمُنَظَّمَة نَفْســها؛ لأنَّه يُســاعد على زيَادة إنْتَاجيَّة العَاملينَ، وبالتَّالي زيادة إنْتَاجيَّة المُنَظَّمَة، والثانيَة للعَاملين لأنَّه يُســهم في صَقْــل مَهاراتهم من جهة وفي تَعزيز ثقتهم بأنفســهم من جهَة أخرى، وهذه الثِّقَة بالنَّفْس لها تأثير مُهمّ في إسْعاد هؤلاء العَاملينَ.

- **التَّرفيه والتَّرويح**

إنّ موضــوع التَّرويح عن المُوَظَّفين أصبح جزءًا لا يَتَجَزَّأ من الأهداف المكتوبة لكثير من الشَّركَات العَالميَّة الكبرى، وفي هذا السِّــيَاق تُؤَكّد شركة "إس إم إيه سولار تكنولوجي"(1) الألمانيَّة أنّ من بين أهدافها أنَّ يكون العَمَل ممتعًا، في حين تذهب شركة "واربي باركر"(2) الأمريكيَّــة إلى أنّ التَّرويــح عن النَّفْس من "أهم قواعد العَمَل الرَّئيسَــة للشركة"، ولكن مفهوم ممارســة التَّرويح عن النَّفْس قد يختلــف من شركة لأخرى؛ إذ يعني عند "إس إم إيه" المرونة في ساعات العَمَل، ووُجُود مركز للّيَاقَة البدنيَّة، وتنظيم حفلات خلال فترات الصيف والأعياد، كما أنَّه يعني عند شركة المبيعات عبر الإنترنت "زابوس"(3)، والَّتي ترفع شــعار "روّح عن نفسك وابتعد عن التَّصرفات الغريبة"، إشاعة أجواء المتعة والتَّرويح عن مُوَظَّفيهَا من خلال استضافة أنشطة ومسابقات مثل المنافسة بين المواهب الفَنِّيَّة والغناء الجماعــي. في حين نشرت شركة "هايز" اللَّنْدَنيَّة المُتَخَصّصَة في التوظيف دراســة عن خريجي عام 2014م، أشارت فيها إلى أنّ "التَّرويح والتفاعل الاجْتمَاعيّ في مكان العَمَل يَحْتَلَّان مكانة مرموقة في أولويَّات الخريجين الجدد"، ورأى نحو 60% ممن اســتُطلعت

1. شركة "إس إم إيه سولار تكنولوجي"، شركة ألمانيَّة رائدة تعمل في مجال تكنولوجيا الطَّاقَة الشَّمْسيَّة، الموقع الرَّسْميّ للشركة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Q81BR
2. "واربي باركر"، شركة أمريكيَّة تعمل في مجال إنتاج وتصنيع النَّظَّارَات، تأسَّسَت عام 2010م، الموقع الرَّسْميّ للشركة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/hYAUi
3. "زابــوس" شركــة مبيعات أمريكيَّة على شــبكة الإنترنت، بــدأت كموقع متخصّص في بيع الأحذيــة عبر الإنترنت قبل أن تســتحوذ عليه شركة أمازون العَالَميَّة بقيمة 1.2 مليار دولار أمريكي، الموقع الرَّسْــميّ للشركة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/HluYr

آراؤهم في هولندا ذلك السَّـــبب الرَّئيس لاختيارهم الشركة الَّتي يعملون بها، وكانت هذه أيضًا هي إجابة 25% في اليابان، و45% في ألمانيا، و33% في الولايات المتَّحدَة[1].
كما يوجد حاليًّا مستشـــارون يقدّمون النُّصْح للشركات حول كَيْفيَّة التَّرويح عن المُوَظَّفين أثناء العَمَل، وفي هذا الإطار يُوصي بعض الخبراء، الشَّركَات بأن تفكّر في إدراج التَّرويح عن النَّفْس ليس كحَدَث أو نشاط منفصل، على غرَار رحلة سنويَّة أو حفلة تُقَام أثناء الإجازة، ولكن كعَمَليَّة متواصلة تَسْـــتَمرّ طوال العام وتصبح جزءًا طَبيعيًّا من بيئة العمل. في حين خصَّصَت مُؤسَّسَـــات أخرى مواقع ترفيهيَّة مزوَّدَة بالألعاب الرّياضيَّة والإلكترونيَّة بقَصْد التَّرويـــح عن مُوَظَّفيهَا، وهـــو ما أَثْبَت من خلال تلك التّجَارب زيادة في كفاءة المُوَظَّفين والإنتاج على السَّـــوَاء، ممَّا يســـتوجب نقلها والاستفادة من نتائجها الإيجَابيَّة لصالح بيئة العَمَل والإنْتَاجيَّة في البلاد العَرَبيَّة[2].

إنّ الفوائـــد المرجـــوَّة من التَّرفيه لا تُخْتَزَل عبر حفل تَرْفيهـــيّ "يتيم" يُقام مَرَّة في العام، له أَثَرٌ عَابرٌ ونتائج محدودة للغاية، ويمكن أن يكون لذلك أثر سلبيّ على بعض المُوَظَّـــفين الَّذين لا يرغبون في التخلّي عن وقتهم الشَّـــخْصيّ من أجل حضور حفل في نهاية الأسبوع.

ويُنْصَح أرباب العَمَل بأن يجعلوا مشـــاركتهم في التَّرويح عن المُوَظَّفين لا تزيد على مدَّة تتراوح ما بين 10 و15 دقيقة، وأن يكون هناك استطلاع لمعرفة رأي المُوَظَّفين في الأشياء الَّتي تجعلهم يشعرون بالسَّعَادَة. وعلى المُؤسَّسَات أن تلتزم جَانب الحَذَر، بعدم إزعـــاج مُوَظَّفيها بدعوات حضور مناســـبات ترفيهيَّة أو حفلات ترويحيَّة لا يرغبون في حضورها.

1. رونالد ألسوب، كيف تجعل المُوَظَّف يشعر بالسَّعادَة؟ موقع هيئة الإذاعة البريطانيَّة، 23 أكتوبر 2015م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/3bvK9
2. أحمد النهاري، "استخدام وسائل التَّوَاصُل أثناء العمل.. ترفيه يَعْصف بالإنتاج"، موقع صحيفة المدينة السُّعوديَّة، 5 مارس 2016م، تاريخ الزيارة 2 يوليو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/f5JJJd

- **التَّغْيير المُسْتَمرّ**

فتأدية الوَاجبَات والأنشطة بالصُّورة النَّمَطيَّة نفسها بشكلٍ مُسْتَمرّ، تُفْقد العَاملين حَمَاستهم للعَمَل، وتَفْتَح باب التَّمَلْمُل والضَّجَر من تنفيذ الوَاجبَات، وهذا التَّغْيير ليس بالضرورة أن يكون جوهريًّا، فالتَّغْيير في بعض تفاصيل العَمَل قد يترك أثرًا واضحًا في حماسة العَاملين وتفاعلهم الإيجَابيّ، وفي هذا المجال تعتقد شركة "وركبليس داياميكس" للبرمجيَّات في بنسلفانيا أنّ التعدّد أَمْرٌ جَوْهَريّ. ويقول دان كيسلر، رئيس الشركة: "عندما تقوم بأمورٍ من باب الرُّوتين، فإنّ هذه الأمور تَفْقد بَريقهَا، لذا فمن الأفضل بكثير القيام بأمورٍ غير مُتَوَقَّعَة"، ووافق مُؤَسّس الشركة ومديرها التَّنْفيذيّ على الجلوس في حوض ماء عندما احتفلت شركته بتحقيقها أرباحًا خلال ربع سنة مَاليَّة[1].

- **خَلْق جوّ اجْتمَاعيّ في العَمَل**

وبهذا الخُصوص لا يَنبغي الاعتقاد بأن الإصْرار على المُحافَظة على جَوٍّ جِدّي في العَمَل هو الطَّريقَة الوحيدة والفعَّالة لضمَان سَيْر العَمَل بالشَّكل الأمثَل، فَخلْق جوّ اجْتمَاعيّ في العَمَل يتَخلّله بَعض المُتْعَة والأريحيَّة في التَّعَامُل سواءٌ بين العَاملين أنفسهم مع بَعضهم، أو بين العَاملين مع رؤسائهم، يُسهم بدَرجةٍ كبيرةٍ في إسْعاد العَاملينَ، وفي زيادة إنتاجيَّتهم أيضًا، والَّذي بدَوْره يُعزّز الفكرة لدى العَاملين بأنَّهم رأس مالٍ ومَورد بَشَريّ، وليسوا عبئًا ماليًّا على المُنَظَّمَة، وهذا المَفهوم بحَد ذاته يُسهم إسهامًا مُباشرًا في إسْعادهم.

وهنا تَجْدُر الإشارة إلى أنّ مَهَمَّة الإدارة العُلْيَا هي تهيئة البيئة التَّنْظيميَّة والمُؤَسَّسيَّة اللَّازمَة للتَّمَكُّن من تطبيق هذه الوسائل؛ إذ ليس من مَهَامّ هذه الإدارة مُرَاقَبَة تَنْفيذ هذه الوسائل، بل تنحصر مَهَمَّتهَا في وَضع الخُطُوط العريضة، أَمَّا تنفيذ هذه الوسائل ونَقْلها من نطَاق التَّخْطيط الإستراتيجيّ في المستوى الأعلى إلى النّطَاق التَّنْفيذيّ فهو من مَهَامّ المديرين المُبَاشرين والإدارة الوُسْطَى.

1. رونالد ألسوب، كيف تجعل المُوَظَّف يشعر بالسَّعَادَة؟، مرجع سابق.

المبحث الرَّابع

دَوْر المديرين والقيَادَات الوُسْطَى في صناعة السَّعَادَة

تضع السّيَاسَـــات العُلْيَا في العَمَل الخطوط العريضــة للإدارة، والَّتي ينبغي لجميع المُوَظَّفين التقيُّد بها، وكما أســلفنا ثمَّة تجارب جديدة قَدَّمَتْهَا بعض الشَّركَات قرَّرت فيها وَوَفْق رؤية المُؤَسّســين أن تخرج من عباءة العَمَــل الإدَاريّ التَّقْليديّ وقَدَّمَتْ أساليب جديدة، وهنا يأتي دَوْر القيَادَات الوسطى أو المديرين المباشرين، فَهُم الأَدْرَى بمَهَامّ المُوَظَّفين الَّذين يعملون تحت إِمْرَتهم، وهُمْ الأكثر خبرة بظروفهم وبخبراتهم ومهاراتهــم، ولهذا يجــب أن يتَّخذوا زمام المبادرة، وَيُقَدّمُــوا هم أيضًا بيئة جاذبة ومشجّعَة للعمل.

وكما أســلفنا في المبحث السَّــابق، تَضَع الإدارة العُلْيَا تصوُّرها الإستراتيجيّ للوَسَائل المُمْكنَة لإســعاد العَاملينَ، أمَّا طريقة تنفيذ هذه الوسائل فهي مَهَمَّة مُنَاطَة بالمُديرين المُبَاشرين ورُؤسَاء الأقســام الَّذين يُطلَق عليهم في علْم الإدارة "الإدارة الوُسْطَى"؛ فمَهَمَّــة هذه الإدارة: وَضْع الخُطَط التَّنْفيذيَّة للرُّؤَى الإستراتيجيَّة. وهنا يجب الانتباه إلى أنَّه لا يمكن الفَصْل التَّامّ والمُطْلَق بين مَهَمَّة الإدارة العُلْيَا والإدارة الوُسْــطَى في قَضيَّة إســعاد العَاملينَ، ففيما يَخُصّ الوسائل المَوْضُوعَة من قبَل الإدارة العليا، والَّتي تناولناها بالتَّفْصيل في المبحث السَّــابق، تقوم الإدارة الوُسْــطَى المُتَمَثّلَة بالمديرين ورُؤسَاء الأقسام بوَضْع الآليَّات المُنَاسبَة لتنفيذها، فعلى سبيل المثال: التَّدريب كوسيلة غير مُبَاشرَة لإســعاد العَاملينَ، تكون مَهَمَّة الإدارة الوُسْطَى تهيئة الظُّرُوف المُنَاسبَة لتطبيق التَّدْريب بالشَّــكْل الأمثل، كتهيئة الأماكن اللَّازمَة، وتحديد البرامج التَّدريبيَّة الواجــب اتّبَاعُهَا، وتقييم العَاملين فَنّيًّا لمعرفة الحاجة الفعْليَّة للتَّدْريب، وكذلك الأمر عَيْنُه ينطبق على باقي الوسائل.

إلَّا أنَّه من الخطأ الاعتقاد بأنّ مَهَمَّة المديرين والإدارة الوُسْــطَى مَحْصُورَة في نَقْل رؤى الإدارة العُلْيَا إلى حَيّز التَّنْفيذ فقط، فبالإضافة إلى هذه المَهَمَّة الرَّئيســيَّة، تُنَاط

بهذه الإدارة إيجاد الوسائل الخَاصَّة بها أيضًا لإسعاد العَاملينَ، وذلك بما يتناسب مع إمكاناتها وحدود مسؤوليَّاتها، وقد تكون هذه الوسائل في بعض الحالات ذات فَعاليَّة مُرْتَفِعَة نسْبيًّا، بسبب القُرْب بين الإدارة الوُسْطَى والعَاملينَ، فَيُمَكّنُها هذا القُرْب من معرفة الاحتياجات الفعْليَّة للعَاملين والَّتي تقودهم إلى السَّعَادَة المهنيَّة.

وفيما يلي أهَمّ الوسـائل الَّتي بمقدور المديرين والإدارة الوُسْـطَى اتّبَاعُهَا لإسعاد العَاملينَ:

- **كَسْب ثقة العَاملينَ**

لا يمكن للإدارة كَسْـب ثقة العَاملين بالخطابات والمواعظ، ولا يمكن بناء هذه الثّقَة بين ليلةٍ وضحاها، ولعلّ أهَمّ الوسـائل المُمْكنَة لكَسْـب ثقَة العَاملين بإدارتهم هي دَعْمُهم المعنويّ، والاهتمام بشـؤونهم الخَاصَّة، كما أنّ ثقة العَاملين بإدارتهم تنعكس على ثقتهم بأنفسهم.

- **إيجاد توازن بين العَمَل والحياة الشَّخْصيَّة للعَاملين**

فالفصل التامّ والمُطْلَق بين الحياة المهنيَّة والحياة الشَّخْصيَّة ينعكس سلبًا على إيجَابيَّة العَمَل، كما يقود العَاملين إلى اعتبار العَمَل مكانًا يذهبون إليه قَسْرًا، وبالتَّالي انخفاض الحماس لديهم، وهذا التَّوَازُن يَتَحَقّق من خلال نَشْر الإيجَابيَّة بين العَاملينَ، والعَمَل على إشعارهم بأنّ المُنَظَّمَة لا تهدف إلى تحقيق النَّجَاح على حساب فَشَلهم في حياتهم الخَاصَّـة؛ فأَغْلَبُهم يريدون قضاء وقتٍ كَافٍ مع عائلاتهم وأصدقائهم، ويُعْتَبَر هذا الأمر أكثر أهَمّيَّة بالنّسْبَة إليهم من المُقَابل المَادّيّ.

- **تحقيق العدالة بين العَاملينَ**

وذلك من خلال توزيع الأعباء والمَهَامّ بينهم بعدالةٍ، مع مُرَاعَاة الفوارق الشَّـخْصيَّة بينهم وخَاصَّةً الفوارق الفَنّيَّة، وكذلك تطبيق العدالة في مَنْح المكافآت المَادّيَّة والمَعْنَويَّة.

- **تطبيق نظام المكافآت والعقوبات**

دونما إفـــراطٍ ولا تفريطٍ، وعدم التردُّد في التَّعَامُل والتَّوجيه في حالة المشـــكلات الشَّخْصيَّة من خلال الاتّصَال المُبَاشر والمُسَانَدَة، وكذلك الصَّبْر على الأخطاء، وإظهار الاهتمام الصَّادق بسَعَادَة ورَفَاهيَة المُوَظَّف[1].

- **الاتّصَال المُبَاشر**

فاتّصال الإدارة الوُسْـــطَى -وعلى رأسها المدير- بشكلٍ مُسْتَمرّ ودَوْريّ بالعَاملين في أماكن عملهم يُعَزّز من مســـتوى الإيجَابيَّـــة داخل المُنَظَّمَة، كما يُمْكن للمدير تحديد أيام أســـبوعيَّة مُحَدَّدَة للقَاء العَاملين وسماع مشـــكلاتهم، والعَمَل على حلّها. إنّ هذا الاتّصال يَفْقد معناه وجَدْوَاه في حال تَمّ بطريقةٍ غير مباشرَة، كأنْ يُكَلّف المدير وكيلًا عنه في هذه اللّقَاءات.

- **تمكين فرَق العمل**

فالعامل بحاجة لإرواء الفطْرَة الاجْتمَاعيَّة على صَعيد حياته الشَّـــخْصيَّة، وعلى صعيد حياتـــه المهنيَّة، فيجب على الإدارة تَفْعيل فـــرَق العَمَل، والسَّمَاح للعَاملين بالانضمام للفرَق الَّتي تناسبُهم، فالعَمَل الجَمَاعيّ في المُنَظَّمَة، بالإضافة إلى أنَّه يساعد المُنَظَّمَة في تحقيق أهدافها، فإنَّه أيضًا يعمل على توطيد العلاقات الاجْتمَاعيَّة في المُنَظَّمَة.

- **التَرَّحيب بأفكار العَاملينَ**

لأنّ اهتمام الإدارة بالأفكار الصَّادرَة عن العَاملين وســـيلةٌ رائعةٌ لجَلْب أفكارٍ جديدةٍ، وجَعْل المُوَظَّف يَشْـــعُر أنَّه قدَّم للمُنَظَّمَة ما يَفْخَر به، والاعتراف بفكْرَة المُوَظَّف داخل الشَّركَة وتطبيقها ركيـــزةٌ مُهمَّة للنُّمُوّ والتَّطَوُّر، الأمر الَّـــذي يُحفّز المُوَظَّفين لرؤية أفكارهـــم مطبَّقَة بالعَمَل، ما يَخْلُق لديهم شـــعورًا بالإنجـــاز، بالإضافة إلى أنّ عدم

1. مهارات الإشراف، محاضرة كُلّيَّة إدارة الأعمال، مرجع سابق.

الترحيب بهـــذه الأفكار قد يَحْرم المُنَظَّمَة من فُرَص كبيرة، وذلك كَوْن العَاملين على أرض الواقع يملكون معلوماتٍ دقيقةً عن ردَّة فعْل العُمَلاء الحَقيقيَّة عن كُلّ تَغَيُّر في سياسة المُنَظَّمَة.

- **الابتعاد عن التَّوْجيه المُبَاشر**

فتَوافُر المُرُونَة للعَاملين عند أداء مَهَامّهم يُسْـــهم في تَحْفيز الإبداع الوَظيفيّ، وهذا ما يُحَقّق مَنْفَعَة العَاملين والمُنَظَّمَة، فالتَّوجيه المُبَاشر يُسْـــهم في زيادة مُعَدَّل الرُّوتين في العَمَل، وبالتَّالي انْخفَاض الحمَاس، كما أنّ تَلَقّي الأوامر المُبَاشرَة والدَّائمَة يُؤَدّي إلى نُفُور العَاملين والمَيْل إلى عَدَم اتّبَاعهَا.

وكما أوضحنا ســـابقًا فإنّ مَهَامّ الإدارة الوُسْطَى هي الإشراف والمراقبة على النَّشَاط الَّذي يقوم على خَلْق المُنَاخ الملائم لإنجاز العَمَل المقرَّر؛ من خلال توجيه جميع الجهود لما يَخْدم تنفيذ البرامج والسّيَاسَات، ويُحَقّق المقاصد النّهَائيَّة للمُنَظَّمَة، وتَتَدَاخَل مَهَامّ المدير، الَّذي يوجد على رأس الإدارة الوُسْطَى، مع كثيرٍ من المَهَامّ والمسؤوليَّات المُتَعَلّقَة بصناعة السَّعَادَة داخل المُنَظَّمَة، فنجد أنَّه مُطالَب بأن يَعْرف كيف يتعامل مع مُوَظَّفيه، من خلال قيادة حكيمة وتواصل مَرن، وليس تَحَكُّمًا وفَرْضًا قَسْريًّا للأمور، لكي يحصل على أفضل النَّتَائج المَرْجُوَّة.

المبحث الخَامس

مُؤَشّرَات قياس السَّعَادَة

إنّ تَطْبيق أيّ مفهومٍ جديدٍ يحتاج إلى مُؤَشّرَات تُحَدّد مدَى التَّقَدُّم في تطبيقه، إضافةً إلى أهَمّيَّة هذه المُؤَشّرَات في تحديد الوسائل المُتَّبَعَة، وتحديد المَزيج المُنَاسب من هذه الوسائل، فعند العَمَل على تطبيق إستراتيجيَّات إسعاد المُوَظَّفين في المُنَظَّمَات، أَوَّل ما يَتَبَــادر إلى الذّهْن، هل هذه الإستراتيجيَّات نَاجحَة؟ هل تُحَقّق الغَرَض المطلوب منها على أكمل وَجْه؟ ولا يمكن الإجابة عن هذه التســاؤلات بدون وُجُود مُؤَشّرَات دَقيقَة وقَابلَة للقياس تُقَدّم لنا تقريرًا واضحًا عن نجاح هذه الإستراتيجيَّات.

وفي العَقْدَيْــن الأَخيرَيْــن ازداد الوَعْي العَالَميّ والأُمَمــيّ بأهَمّيَّة مُؤَشّرَات قيَاس السَّعَادَة، وتَمّ تَحْديد جُمْلَة من المُؤَشّرَات الَّتي تُحَدّد المستوى الَّذي بَلَغَتْه سَعَادَة الفَرْد في بلدٍ ما، هذا وتَتَضَمَّن المُؤَشّرَات الدَّوْليَّة المعتمَدَة في قياس السَّــعَادَة عدَّة عناصر مُهمَّة، أبرزها؛ مُتَوَسّط عُمْر الفَرْد، وحجم الرّعَايَة الاجْتمَاعيَّة، وسَعَة وتَنَوُّع الخيارات المتاحة، وتَدَنّي مستوى الفَسَاد، ودرجة تراجع اللَّامساواة بين المواطنين، ومقدار دَخْل الفَرْد من إجمَاليّ النَّاتج المَحَلّيّ.

وفيما يلي أهَمّ المُؤَشّرَات المُسْتَخْدَمَة في قياس السَّعَادَة، وهي المُؤَشّرَات المُعْتَمَدَة من قبَل هيئَة الأُمَم المُتَّحدَة:

- **مُتَوَسّط عُمْر الفَرْد**

يَرْتَبط مُتَوَسّط عُمْر الفَرْد ارتباطًا وثيقًا بمقدار الرّعَايَة الصّحّيَّة المُقَدَّمَة من الحُكُومَات والهيئات المَدَنيَّة ذات الصّلَة، ومُتَوَسّــط عُمْر الفَرْد هنا يشمل السَّنَوَات الَّتي يعيشها الفَرْد في صحَّة جَيّدَة؛ إذ لا يَخْفَى على أحد أن تَوَافر الصّحَّة الجَيّدَة عامل بالغ الأَهَمّيَّة في تحديد مســتوى السَّــعَادَة لدى الأفراد، وفي هذا الإطار أشار التَّقْرير العالَميّ لسياســات السَّعَادَة وجَوْدَة الحياة إلى أنَّه من الضَّرُوريّ النَّظَر إلى الجَانب الصّحّيّ للأفراد من مَنْظُور السَّــعَادَة، وليس من منظور صحّــيّ فقط، فبهذه النَّظْرَة يمكن

استثمار الجانب الصّحّيّ في تعزيز سعادة الأفراد، وقد أشار هذا التقرير إلى الارتباط بين مُتَوَسّـــط عُمْر الفرْد وبين الإنفاق على الصّحَّة كنسْبَةٍ من إجماليّ النَّاتج المَحَلّيّ، فعلى سبيل المثال يبلغ مُتَوَسّط عُمْر الفرْد في الولايات المُتَّحدَة الأمريكيَّة 79 سنة، ونسْبَة الإنفـــاق الحُكُوميّ على الصّحَّة 17% مـــن إجماليّ النَّاتج المَحليّ(1). إنّ تغيير النَّظْرَة إلى مُتَوَسّط عُمْر الفرْد ومستوى الخدْمَات الصّحّيَّة المُقَدَّمَة يُؤدّي بالضَّرُورة إلى تَغيُّر الإستراتيجيَّات والوســـائل المُتَّبَعَة في توفير الخدْمَات الصّحّيَّة، وتَتَغيَّر معها الأهداف من أهدافٍ مَرْحَليَّة إلى أهدافٍ دائمةٍ هدفها إســـعاد الأفراد، وهنا يجب التَّنويه إلى ضرورة أن يكون تقييم الرّعَايَة الصّحّيَّة المُقَدَّمَة هو المُوَجّه لصُنْع القرارات الحُكُوميَّة. وبالطَّبْع فإنّ مُؤَشّر مُتَوَسّـــط العُمْر لا يشمل الصّحَّة الجَسَديَّة فقط؛ فالصّحَّة النَّفسيَّة تَخْضَع لذات الاعتبارات، فمن مَنْظُور السَّـــعَادَة تُعْتَبَر الأمراض النَّفْســـيَّة أخْطَر من الجَسَـــديَّة؛ وذلك كَوْن الكثير من بلدان العالَم الفـــقيرة وذات الدُّخُول المُنْخَفضَة لا تُـــولي قَضيَّة المرض النَّفْسيّ الأهَمّيَّة الكافية ولا الإنفاق اللَّازم للتَّخَلُّص منه، وخَاصَّةً مع ارتفاع مُعَدَّلات الاكتئاب والتأزُّم النَّفْسيّ الَّذي قد يُفْضي إلى الانتحار.

إنّ الانتقال من الصّحَّة إلى السَّـــعَادَة كمفهومٍ حُكُوميّ يُوَلّد آثارًا إيجَابيَّة لا تشـــمل المَـــرْضَى أو مَنْ بحاجة إلى رعاية صحّيَّة فقط، بـــل ينتقل هذا الأثر الإيجَابيّ ليَطَال مُقَدّمي هذه الخدْمَة؛ لأنَّه وفي الإطار التّقْليديّ يُعْتَبَر مُقَدّمو الخدْمَة الصّحّيَّة خارج عَمَليَّة التَّقْييم، ولكن من منظور السَّـــعَادَة يُصْبح مُقَدّم ومُتَلَقّي الخدْمَة داخل عَمَليَّة التَّقْييم، وبالتَّالي يزداد الأَثَر النَّاتج من مَنْظُور السَّـــعَادَة ليشـــمل أطرافًا أخرى، كما يُؤَدّي هذا الانتقال إلى تَغيُّر في الأولويَّات، فالانتقال من الصّحَّة إلى السَّعَادَة يَترتّب عليـــه النَّظَر إلى المَرَض بوجهة نَظَر مُخْتَلفَـــة قد تَبْتَعد قليلًا عن وجْهَة النَّظَر الطّبّيَّة، فوَفْقًا لهذا المفهوم يُعْتَبَر المَرَض مُسَبّبًا للاكتئاب، وبالتَّالي آليَّة العلاج قد تَحْوي مَزيجًا من العلاج الطّبّيّ والنَّفْسيّ بشكلٍ مُتَزَامن.

1. "التقرير العالمي للسعادة وجودة الحياة 2019"، مرجع سابق.

- **حجم الرّعَايَة الاجْتمَاعيَّة**

تُعْتَبر الخدْمَات الاجْتمَاعيَّة المُقَدَّمَة من المُؤَشّرَات المُهمَّة في قياس السَّـــعَادَة، وهي تُقَـــدّم عادةً من قبَل الحكومات، ومن قبَل الهيئات المَدَنيَّة العَاملَة في مجال الرّعَايَة الاجْتمَاعيَّة، فمستوى هذه الرّعَايَة يرتبط ارتباطًا وثيقًا بمستوى السَّعَادَة لدى الأفراد وفي المُجْتَمَع كَكُلّ، وتتعدَّد أشكال الرّعَايَة المَمْنُوحَة، كما تَتَعَدَّد القطَاعات المُسْتَهْدَفَة، وفيما يلي أشكال وقطَاعات هذه الرّعَايَة:

- ◆ توفير العنَايَة اللَّازمَة للأيتام، وتَقْديم العَوْن المَادّيّ والنَّفْسيّ لهم.
- ◆ تهيئة الدُّور اللَّازمَة لإيواء العَجَزَة، وهذه التهيئة تشـــمل الكَمّ والكَيْف، وخَاصَّةً من حيث انتشارها الجغْرَافيّ بحيث تُغَطّي أكبر مَنْطقَة جُغْرَافيَّة مُمْكنَة.
- ◆ الجهوزيَّة التَّامَّة لتوفير الخدْمَات اللَّازمَة لضحايا الكوارث الطبيعيَّة، وضحايا الحروب والنّزَاعَات، وتَزْدَاد أهَمّيَّة هذا المحْوَر في المناطق الَّتي تشهد نزَاعَات مُسَـــلَّحَة، كما تشمل الدُّوَل المُسْـــتَقرَّة أيضًا من حيث احتوائها لعَدَد كبيرٍ من النَّازحينَ.
- ◆ تقديم العَوْن لضحايا العُنْف الأُسَريّ، وهذا يَتَطَلَّب عَوْنًا مُسْبَقًا كتقديم التَّوعيَة الاجْتمَاعيَّة بمَخَاطر العُنْف على تَفَكُّك الأُسَر، وعلى زيادة مُعَدَّل الاضطرابات النَّفْسيَّة النَّاتجَة عنه.

القطَاعات المُسْتَهْدَفَة من الرّعَايَة الاجْتمَاعيَّة:

◁ الأطفال

تشـــمل الرّعَايَة الاجْتمَاعيَّة المُقَدَّمَة للأطفال حمَايتهم من التَّسَرُّب المَدْرَسيّ، ومُكَافَحَـــة ظَاهرَة عمالة الأطفال، وهـــذه الحماية تقوم على محْوَرَيْن؛ الأوَّل علاَجيّ، ويســـتهدف الأطفال الَّذين هُمْ بحاجة فعْليَّـــة لهذه الرّعَايَة، والآخر وقَائيّ؛ تقوم به الجَمْعيَّات والهيئات المُخْتَصَّة؛ وذلك على شَكْل حَمَلات مُمَنْهَجَة تَهْـــدف إلى التَّوعيَة بمَخَاطر سُـــوء مُعامَلة الأطفال أو حرمانهم من حقوقهم الطَّبيعيَّة والقَانُونيَّة.

◁ النّسَاء

وتزداد أهَمّيَّة هذا المحْوَر في الدُّوَل الفَقيرة والبيئات مُنْخَفضَة التَّعْليم، وتشمل الرّعَايَة هنا ضمان حقّ المرأة في التَّعَلُّم، وتوفير الحماية الاجْتمَاعيَّة لها من التَّعْنيف الأُسَريّ سَوَاءٌ النَّفْسيّ أو الجَسَديّ، وضمان حقّها في العَمَل، وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل في الحقوق الأسَاسيَّة، كالمُشَارَكَة في الحياة الاجْتمَاعيَّة والسّيَاسيَّة، والعَمَل على تغيير النَّظْرَة الدُّونيَّة للمرأة المُنْتَشرَة في بعض البيئات المُتَأَخّرَة اجْتمَاعيًّا.

◁ كبَار السّنّ

ويشـــمل هذا المحور تقديم خدْمَات الإيواء والخدْمَات الاجْتمَاعيَّة والنَّفْسيَّة للعَجَزَة من كبَار السّنّ.

- **تَنَوُّع الخيَارات المُتَاحَة**

إنّ تَنَوُّع الفُرَص المُتَاحَة أمام الفَرْد يُعينه على اختيار ما يُنَاســبه، وبالتَّالي يســاعد على رضــاه النَّفْسيّ، وبمعنى آخَر أنْ يكون الفَــرْد حُرًّا في اختيار نَمَط الحياة الَّذي يُريد، فلا إلزام له في مكان السَّــكن أو العَمَــل أو قطَاع التَّعْليم، والإلزام هنا الَّذي يعاني منه الأفراد ليس إلزامًا قَسْريًّا، بل هو إلزامٌ سَبَبُه الظُّرُوف البيئيَّة والاجْتمَاعيَّة والاقْتصَاديَّة والسّيَاســيَّة، فالأوضاع الأمنيَّة المُتَرَدّيَة قد تَفْرض على الفَرْد الإقامة في أماكن لا تُناسبُه ولكنَّها تُوَفّر الأمان له، كما أنّ الظُّرُوف الاقْتصَاديَّة السَّيّئَة وانخفاض الدَّخْل قد يقودان الفَرْد إلى قبُول العَمَل ولو كان دون مُستَواه الفَنّيّ.

- **تَدَنّي مستوى الفَسَاد**

تُعْتَبر المســتويات المُتَدَنّيَة من الفَسَاد من المُؤَشّرَات المُهمَّة في قياس السَّعَادَة، فوُجُود الفَسَــاد يقود البلاد إلى الخَلَل الاقْتصَاديّ وانخفاض حصَّة الفَرْد من إجماليّ النَّاتج المَحَلّيّ، وقد يقود الفَسَاد البلاد إلى قُصُور أمْنيّ، وكما هو مُلاحَظ فإنَّه يوجد ارتباطٌ وَاضح بين انخفاض نسَب الفَسَاد في الدُّوَل المُصَنَّفَة كدُوَل سَعيدَةٍ، مقابل ارتفاع نسَب

الفَسَاد في الدُّوَل التَّعيسَة، ففي تقرير مُؤَشّر مُدْرَكَات الفَسَاد[1] الصَّادر عن مُنَظَّمَة الشَّفَافيَة الدَّوْليَّة[2] لعام 2018م تحتلّ الدنمارك المَرْتَبَة الأولى في النَّزَاهَة في العالَم بواقع 88 نقطة، بينما يأتي السُّودان في المَرْتَبَة 172 بواقع 16 نقطةً فقط[3]، وبالطَّبْع هناك ارتباط وَاضح بين هذه المُؤَشّرَات ومستوى السَّعَادَة في الدَّوْلَتَيْن المَذْكُورَتَيْن.

- **درجة تراجُع اللَّامُسَاواة بين المُواطنين**

يُعْتَبَر التَّساوي بين النَّاس في الوَاجبَات والحُقُوق والأهليَّة المَدَنيَّة والقَانُونيَّة من المُؤَشّرَات المُهمَّة المُسْتَخْدَمَة في قياس السَّعَادَة، فلا يمكن تَصَوُّر مُجْتَمعٍ سعيدٍ يَفْتَقد العدالة والمساواة بين أفراده، واللَّامساواة قد تَظْهر بأشكالٍ عدَّة؛ فمنها: التَّمْييز بناءً على اللَّوْن، كما حدَث في الولايات المُتَّحدَة الأمريكيَّة وبعض دُوَل أوروبا في القرن الماضي والقرون السَّابقَة، وهي للأسف لا تَزَال مَوجُودَة في بعض دُوَل العَالَم، ولكن بصُوَر وأشكالٍ أقلّ حدَّة، وكذلك التَّفرقَة على أساس الدّين أو المَذْهب، ويُعْتَبر هذا التفريق من أخطر أشكال اللَّامساواة؛ لأنه قد ينتهي بتصفيات جماعيَّة، والتَّمْييز بناءً على العرْق، والتَّمْييز بناءً على الانتماء السّياسيّ، جميعها أشكالٌ تَنْدرج ضمْن اللَّامساواة، وهي ممَّا لا شَكّ فيه تُقَوّض أركان السَّعَادَة في أيّ مُجْتَمَع، فلذلك يُعْتَبَر غيَاب هذا التَّمْييز مُؤَشّرًا من مُؤَشّرَات قياس السَّعَادَة.

1. مُؤَشّر مُدْرَكَات الفَسَاد: مُؤَشّر صَدَر لأوَّل مَرَّة عام 1995م من قبَل مُنَظَّمَة الشَّفَافيَة الدَّوْليَّة، ويَصْدر بتقرير سنويّ، ويُرْمَز له اختصارًا (CPI)، يُرَتّب هذا المُؤَشّر الدُّوَل حول العالَم حسب درجة مدى ملاحظة وُجُود الفساد في المُوظَّفين والسّياسيّين، غطَّى هذا المُؤَشّر عام 2003م 133 دولة حول العالَم وامتدّ عام 2007م ليشمل 180 دولة، تتراوح درجات هذا المُؤَشّر بين (0 - 100) حيث 0 الأكثر فسادًا، و100 الأكثر نزاهة. للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/8g1ZT
2. مُنَظَّمَة الشَّفَافيَة الدَّوْليَّة: مُؤَسَّسَة دَوْليَّة غير ربحيَّة، تأسَّسَت عام 1993م في برلين، ألمانيا، يُرْمَز لها اختصارًا (IT)، تُقَدّم تقريرًا سنويًّا حول الفساد، وهو قائمة مُقارَنَة للدُّوَل من حيث انتشار الفَسَاد حول العالَم، تتألَّف من مجموعة من 100 فرع مَحَلّيّ، مع سكرتارية دوليَّة في برلين، بألمانيا، وتقول المُنَظَّمَة عن نفسها: "الشَّفَافيَة الدَّوْليَّة هي مُنَظَّمَة مُجْتَمَع مَدَنيّ عَالَميَّة تقود الحرب ضدّ الفساد. تجمع النَّاس معًا في تجمُّع عالَميّ قَويّ للعمل على إنهاء الأَثَر المُدمّر للفَسَاد على الرّجَال، النّسَاء والأطفال حَوْل العَالَم. مَهَمَّة الشَّفَافيَة الدَّوْليَّة هي خَلْق تَغْيير نَحْو عالَم من دون فساد"، تَرْفُض المُنَظَّمَة فكرة تفوُّق الشَّمال في مجال الفساد وتلتزم بكَشْف الفساد في جميع أنحاء العالَم. للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/BlrsC
3. "تقرير مُؤشّر مُدْرَكات الفَساد 2018" الموقع الرَّسْميّ لمُنَظَّمَة الشّفافية الدَّوليَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/WzBgQ

- **مقْدَار دَخْل الفَرْد من إجمَاليّ النَّاتج المَحَلّيّ**

ويُقْصَد به حصَّة الفَرْد من قيمة النَّاتج القَوْميّ الإجماليّ، وسيَتمّ الحديث بالتَّفصيل عن هذا ضمْن فَصْل مَوَانع وعَوَائق السَّعَادَة.

إنّ هذه المُؤَشّرَات السّتَّة تُعْتَبَر المقْيَاس الحَقيقيّ وأداة القيَاس الأكثر فَاعليَّة في تحديد مستوى سعادة مُجْتَمَع ما، وغالبًا ما تَتَصَدَّر الدُّوَل الغربيَّة هذه المُؤَشّرَات، وتَقلّ نسْبَة الدُّوَل العَرَبيَّة الَّتي تَتَمَكَّن من الحصول على ترتيب جَيّد فيها.

وفي نهاية هذا الفَصْل، يتَّضح لنا أنّ صناعة السَّعَادَة أمرٌ مهمٌّ وحيويٌّ بالنّسْبَة للمُوَظَّفينَ، ومرتبطٌ بالعديد من العوامل والفَاعلين في صناعة تلك السَّعَادَة، مثل التربية في الأُسْرة والمنزل على قيَم الإيجَابيَّة وَحُبّ الآخرين والعطاء، وإسعاد كُلّ مَن حَوْلَك، وتوفير مناهج تعليميَّة تحضّ على التمسُّك بالقِيَم والمبادئ الإنْسَانيَّة العَامَّة، وُصُولًا إلى دَوْر الحُكُومَات والقيَادَات العليا، الَّتي يجب أن تُوفّر برامج تدريبيَّة مختلفة للمُوَظَّفينَ، علاوةً على حَوَافز مَعْنَويَّة ومنَح مَاديَّة لإسعاد المُوَظَّفينَ. مثل برمجة رحلات مُتَنَوّعَة الموضوعات والتَّرْفيه عن المُوَظَّفين بطُرُق عدَّة، وتحقيق سعادتهم بشتَّى الطُّرُق المَقْبُولة والقَانُونيَّة.

كما أنّ الإدارة العُلْيَا بالمُنَظَّمَة نفسها مَسْؤُولَةٌ عن ذلك من خلال السّيَاسَات العُلْيَا والعريضة الَّتي تضعها للمُنَظَّمَة، والَّتي يجب أن يكون أحد بنودها صناعة السَّعَادَة للمُوَظَّفينَ، وهو ما ينعكس إيجابًا على أداء المُنَظَّمَة بشكلٍ عامّ، وإنْتَاجيّتها، بل وموقعها بين المُؤَسَّسَات الأخرى. كما أنّ الإدارة الوُسْطَى لها دَوْرها في صناعة السَّعَادَة للمُوَظَّفين؛ حيث إنّها الأَقْرَب لهم، وَهي الأَجْدَر بمعرفة ما يريده المُوَظَّفُونَ، وما يجعلهم أكثر سعادةً.

الفصل الرَّابع

مَوانع وعَوائق صناعة السَّعَادَة

- مُقدّمة
- المبحث الأَوَّل: **الإشكاليَّات الثَّقَافيَّة في صناعة السَّعَادَة بالمُجْتَمَعَات العَرَبيَّة**
  - إشكاليَّة عدم قَبُول الآخر
  - هَاجس ثقافة الخَوْف
  - آفة اسْتحْكَام الجَهْل
- المبحث الثَّاني: **الإشكاليَّات المَاليَّة**
- المبحث الثَّالث: **النَّهْج الإدَاريّ المتَّبَع في المُنَظَّمَات**
  - السَّعَادَة بين الإدارة والقيادة
  - القيادة والإدارة في المُنَظَّمَات العَرَبيَّة
  - عيوب إدَاريَّة تعوق السَّعَادَة
- المبحث الرَّابع: **مشكلة البَطَالَة**
  - أشكال البَطَالَة
  - الآثار المُترَتّبَة على البَطَالَة
  - لماذا تُعَدّ البَطَالَة أحَد أبرز أسباب التَّعَاسَة؟
- المبحث الخَامس: **الأوضاع الاقْتصَاديَّة المُترَدّيَة**
  - آثار الأوضاع الاقْتصَاديَّة المُترَدّيَة على الأفراد
- المبحث السَّادس: **الأزمات السّيَاسيَّة**
  - آثار الأزمات السّيَاسيَّة على حياة الأفراد والمجتمع

الفصل الرَّابع

مَوانع وعَوائق صناعة السَّعَادَة

مُقدّمَة

تبدو الثَّقَافَة الشَّرْقيَّة بشــــكلٍ عامّ أقلّ تقديرًا لمفهوم السَّعَادَة، لا سيَّمَا من جهة بعض القواعد الســـلوكيَّة والموروثات الأخْلَاقيَّة في مُجْتَمَعَاتنا العَرَبيَّة، والَّتي تُشَدِّد على أنَّه من غير اللَّائق التعبير عن السَّـــعَادَة أو الفَرَح في الأماكن العَامَّة أو أمام الآخرين، في بعض المُجْتَمَعَات إلى حَدّ ما؛ فالسَّـــعَادَة من وجْهَـــة النَّظَر الشَّرْقيَّة تنحصر في مَسْؤُوليَّة الفَرْد نفسه الَّذي يتوجب عليه السَّعْي وحده من أجل تحقيقها. والسَّعَادَة من هذا المنطلق -الضَّيّق الأفق- تُعَدّ أمرًا شـــخصيًّا مَحْضًا، ناهيك عن الموقف السَّلْبيّ من محاولة إشاعة السَّعَادَة على العَامَّة في الثقافات الشَّرْقيَّة.

وفي هذا الصَّدَد، من المُمْكن ملاحظة غياب التَّقْدير فيما يخصّ مســـألة السَّـــعَادَة في الثَّقَافَـــة الشَّرْقيَّة، بل إنّ غياب هذا التَّقْديـــر يَزْدَاد حدَّة ليصل إلى حَدّ الإطلاق على هذه الظَّاهرَة اصطلاح "الخوف من السَّـــعَادَة"، وهو مصطلح مرتبط بعوائدنا ومعتقداتنا الجمعيَّة الَّتي تُنْشئ العديد من النَّتَائج السَّلْبيَّة لفعْل إظهار السَّعَادَة، وهذا الفكر شـــائع ومُتَجَذّر للغاية في مُجْتَمَعَاتنا الشَّرْقيَّة، فغالبًا ما يُفَضّل الأفراد في هذه المُجْتَمَعَات عدم الظهور في وضعٍ ســـعيدٍ أو موقفٍ مَرح، على اعتقاد أنّ اعتماد مثل هذا السُّلُوك سيَتْبَعُه بنفس القَدْر نصيبٌ من الحُزْن[1]، أو أنّ حجم السَّعَادَة متبوعٌ لا محالة بالأحزان المضاعَفَة على سبيل التشاؤم، أو الإيمان بعدم وُجُود سعادة دائمة.

وعلى الرَّغْم من كُلّ هذا، فالجميع يبحث عن فرصة للسَّـــعَادَة ومساحة للعَيْش الجَيّد المريح، ممَّا تلعب فيه العوامل المَادّيَّة والاقْتصَاديَّة دَوْرها الكبير والمُؤَثّر، فهذه العوامل

1. Mohsen Joshanloo, Dan Weijers, Aversion to happiness across cultures: A review of where and why people are averse to happiness, Victoria University of Wellington, p.8.

لا يمكن لأحدٍ أن يستثنيها من صَدَارَة الأولويَّات للحصول على السَّعَادَة. وهناك بعض الدّرَاسَـــات الاجْتمَاعيَّة الَّتي تناولت هذا الموضوع، ففي بحث أُجْري على الإنترنت مـــن قِبَل موقع "Chiument" بعنوان مُؤَشّر السَّـــعَادَة في العَمَل، وكانت مجموعة المُشَاركين تتكوَّن من 1,063 شخصًا تتراوح أعمارهم بين 18 و65 عامًا يعملون بدوامٍ كاملٍ أو جُزْئيّ في المملكة المُتَّحدَة، حدَّد التقرير عشرة عوامل تجعلنا سُعَدَاء في مكان العَمَل؛ وهي: وُجُود زُملاء العَمَل الودودين، نَوْعيَّة العَمَل المُمْتع، المدير الجَيّد، التَّوَازُن بين العَمَل والحياة الخَاصَّة، وتَنَوُّع المهامّ الوَظيفيَّة[1].

وَممَّا يُثير الانتباه؛ أنَّه لم يَتمّ الاهتمام الكافي سَـــابقًا بالأوضاع السّيَاسيَّة أو الحُرّيَّة المَدَنيَّة أو المساواة الاجْتمَاعيَّة، وتأثيرها على مستوى السَّعَادَة عند الأفراد، والَّتي تعتمد عليها الجَمْعيَّات والهيئات الأُمَميَّة والدَّوْليَّة، فيما يشـــبه المصير الَّذي يَتَهَدَّد الإنْسَانيَّة في حالة عدم تطبيقها!. ففي الدّرَاسَة السَّابقَة وفي غيرها، يمكن الملاحظة وبوضوح غياب ذكْر تأثير العوامل السّيَاسيَّة والاجْتمَاعيَّة والنَّفْسيَّة على السَّعَادَة، فعادةً ما يَتمّ التَّرْكيز على الجوانب المَاديَّة في بيئة العمل.

وبالطَّبْع لا يمكن أن نُنْكر أنّ المســـتوى المَاديّ أو المعيشي يُشَـــكّل أحَد أهَمّ العوامل الَّتي تَتَحَكَّم في مقْدَار السَّـــعَادَة، والَّتي يتشارك فيها الجميع بغضّ النَّظَر عن العُمْر أو الحالـــة الاجْتمَاعيَّة أو حتَّى الثَّقَافَة، وباقي معايير السَّـــعَادَة الَّتي أظهرتها نتائج الدّرَاسَات واستطلاعات الرَّأْي المُتَعَلّقَة بالترابط الأُسَريّ والصّحَّة والعَمَل، وإمْكَانيَّة الولوج إلى المُنْتَجَات الاستهلاكيَّة والخدْمَات الصّحّيَّة وغيرها[2]، ممَّا يرتبط بالعوامل المَادّيَّة والَّتي تَفْرض مستوًى مَعيشـــيًّا مُعَيَّنًا للأسرة، والمُنْتجَة بالتَّبَعيَّة للقلَق والسَّلْبيَّة والتَّعَاسَة والسوداويَّة واليأس.

1. Chiumento “Happiness at Work Index”, The Illumination Business, (2006), Retrieved on 27 December 2019 from https://bit.ly/2Qvtx52.
2. Richard A. Easterlin, The Economics of Happiness, Edward Elgar, UK, p.2.

بالإضافـــة إلى ذلك يجب الاعتناء بمكان العَمَل وطريقة إدارة العَمَل؛ حيث يُعَدّ ذلك من العوامل الَّتي قد تكون سَـــببًا في ســـعادة أو تعاسة المُوظَّفين، ويُؤثّر على بيئتهم الأُسَريَّة والمُجْتَمَعيَّة؛ لذلك لا بُدّ من العمل على أن يكون مكان العَمَل مريحًا للعَاملين فيـــه، وكذلك أن تكون علاقات العَمَل قائمـــة على الثّقَة والاحترام. وفي ذلك تعزيزٌ للثّقَة بالنَّفْس لدى العامل وزيادة الرَّغْبَة في تحقيق الإنجازات، بما يُؤَثّر على فَاعليَّة المُنَظَّمَة في المُجْتَمَع وعلى زيادة نجاحها.

ومن خلال هذا الفصل، ســـنتناول مجمل العوائق الَّتي تقف أمام تحقيق السَّعَادَة في المُؤَسَّسَـــات العَرَبيَّة، والدَّوْر السَّـــلْبيّ للثقافة المُجْتَمَعيَّة والعوامل المَادّيَّة الاقْتصَاديَّة والإدَاريَّة في حال عدم تحقّق السَّعَادَة بالمُؤَسَّسَات المَعْنيَّة.

وتَتَمَثَّل هذه العوائق في المشـــكلات المَاليَّة والإدَاريَّة، بالإضافة إلى ما سبق ذكْرُه من مشكلات تَتَعَلَّق بالثَّقَافَة والمعتقدات المُجْتَمَعيَّة السَّائدة، وتتمحور حول فكرة "التَّمْكين" الَّتـــي يرى علم الإدارة الحديث ضرورة تحقيقها للأفراد العَاملين في المُؤَسَّسَـــات، باعتبارهم الدّعامَة الرَّئيسَة داخلها، ودافعي قُدُرَاتها التَّنَافُسيَّة إلى الأمام؛ وذلك من خلال إشراك العَاملين في اتّخَاذ القرارات ومَنْحهم السُّلْطَة والنُّفُوذ والقُوَّة المُرْتَبطَة بمَهَامّهم، مع تحمُّلهم مَسْـــؤُوليَّة القرارات الَّتي يتَّخذُونها، أو يشاركون في اتّخَاذها مع الإدارة العليا، وهو ما يُشْـــعرُهم في النّهَاية بأهَمّيّتهم ويُشْـــعرُهم بالسَّعَادَة داخل مُؤَسَّسَاتهم(1).

1. محمد الشمري، أَثَر تمكين العاملين على فاعليَّة اتّخَاذ القرار، رسالة ماجستير، كُلّيَّة التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 2006م.

المبحث الأَوَّل

الإشكاليَّات الثَّقافيَّة في صناعة السَّعَادَة بالمُجْتَمَعَات العَرَبيَّة

السَّعَادَة تُحيل عمومًا إلى حالة دائمة من الاكتفاء والرّضَا أو الصَّفَاء، تَغيب فيها أحاسيس المعاناة والإجهاد والقلَق والشُّعُور بثقَل المتاعب، وتسود فيها حالة المُتْعَة وتوازن العَقْل والجسْم. إنَّها باختصار تعبير عن مدى شعور الإنسان بالرّضَا عن حياته؛ من خلال انْفِعَالات سَارَّة تَحْدُث كانعكاس لما يَحْدُث في حياة الفَرْد، وهي كذلك الشُّعُور بالبَهْجَة والاستمتاع بالحياة، وتَرْك العناء بما يتَضَمَّنه من مشاعر سَلْبيَّة مثل القلَق أو الاكتئاب[1].

والشُّعُور بالسَّعَادَة، يستلزم في الإنسان توفُّر عامل الانسجام والتكامل مع ما يحدث في المُجْتَمَع ومع الثَّقَافَة الإنْسَانيَّة السَّائدة نفسها من جهة، ومع رؤيته للعَالَم وأسلوب التَّعَامُل مع محيطه من جهة أخرى.

وللأسف فإنَّه في عالمنا العربيّ ثمَّة الكثير من العوامل السوسيو-ثقافيَّة الَّتي تقف وراء عدم شعور الإنسان بالسَّعَادَة، وسوف نتناول في هذا المبحث هذه العوامل المُعَرْقلَة الشُّعُور بالسَّعَادَة وصنَاعتها، في تشريح اجْتمَاعيّ لثقافة الإنسان العربيّ، وكيف تعمل هذه الثَّقَافَة ضدّ مجرى سعادة الأفراد في مُجْتَمَعَاتنا المعاصرة.

إشكاليَّة عدم قَبُول الآخر

وهي مشكلة كبيرة تهيمن على السُّلُوك واللَّاوعي الفَرْديّ في عالمنا العربيّ، فنفتقر إلى قَبُول الآخرين والتَّسَامُح مع الاختلاف، بناءً على مُحَدّدَات الدّين أو العرْق أو العادات والتقاليد أو المقدَّسات؛ فالمُجْتَمَعَات العَرَبيَّة، في مُجْمَلهَا، لا تَتَقَبَّل ببساطة فكرة قَبُول الآخر أو التَّعَامُل مع الآخرين بطريقة طبيعيَّة. وعلى الرَّغْم من أنّ الثَّقَافَة الغربيَّة نفسها كان لها باعٌ طويل في التعصُّب والعنصريَّة العرْقيَّة الَّتي وصلت لحَدّ الاستعمار

1. مايكل جرايل، ترجمة فيصل عبدالقادر، سيكولوجيّة السَّعَادَة، عالم المعرفة، الكويت، 1993م، نسخة رقميَّة مُتَاحَة على الرَّابط: goo.gl/jX7hXT

والإبادات الإثنيَّة، إلَّا أنّ المُجْتَمَعَات الغربيَّة اليوم أضْحَتْ أكثر تسامُحًا وتجانسًا وميلًا إلى التعايش بين الثقافات، ممَّا كان له أكبر الأثر في ازدهار تلك المُجتَمَعَات الغربيَّة وتفوُّقها، ورُبَّمَا يتجسد ذلك جَليًّا في نموذج الاتّحَاد الأوروبيّ[1].

وعلى الرَّغْـــم من أنّ الدّين الإسلاميّ الَّذي يعتنقه معظم سُـــكَّان العالم العربيّ، هو دين التَّسَامُح والإخاء والإنْسَانيَّة، إلَّا أنّ مساحة تقبُّل الآخر والتَّسَامُح تجَاه الاختلاف الفكريّ والعَقَائـــديّ، أصبحت تَتَقَلَّص كُلّ عام بل كُلّ يـــوم، وأصبحت ثقافة رَفْض الآخر مُتَرَسّـــخَة تمامًا في الذّهْنيَّة الجمعيَّة لأغلب المُجْتَمَعَات العَرَبيَّة، بطريقة جعلتنا نســـتخدم حتَّى في حياتنا اليوميَّة، صيغًا فكْريَّة تحمل هذا الرَّفْض، وكثيرًا ما نسمع مصطلـــح "نحن وهُمْ". وبالطَّبْع هذه الصّيَغ تُعَدّ غير إنْسَـــانيَّة، بل وعدوانيَّة كذلك، بل وتُؤَثّر ســـلبًا على مسيرة الحياة وطريقة التَّعَامُل مع الآخرين، بما يسبّب الكَراهيَة والصّدَام الدَّائم بين مُكَوّنَات المُجْتَمَع الَّذي قد يقود إلى النّزَاعَات المُسَلَّحَة[2].

وهنا تَجدُر الإشـــارة إلى أن إشـــكاليَّة عَدم قبُول الآخَر هي قَضيَّة ذات بُعْدَيْن؛ الأَوَّل فَرديّ والآخر جَماعيّ، وكلا هَذَيْن البُعْدَيْن يَتأثَّران ويُؤَثّران ببعضهما بعضًا، ولعِلْمَي النَّفْس والاجتماع هنا الكَلمَة الفَصْل في تَحديد أيّ من هَذَيْن البُعدين لَه الأسبقيَّة في النُّشُوء والظُّهور، كَون هذا التَّحديد له أهَميَّة بالغَة في مَعرفة كَيْفيَّة علاج هذه المُشْكلة، إلَّا أنّ العلْمَيْن المَذكورَين لَم يتَوصلا لجَواب شَافٍ لهذا السُّؤال؛ إذ إنّ الإجابة تَختَلف من مُجْتَمَع لآخَر ومن بيئَة لأُخرى، إلَّا أنَّه يَجب أَخْذ البُعْدَيْن الفَرْديّ والجَماعيّ بعين

1. الاتّحَاد الأوروبيّ: تكتُّل ســياسيّ واقْتصَاديّ أوروبيّ بدأ مَسَـــاره عام 1951م، وضمّ عند تأسيســه ســتّ دول، هي إيطاليا وهولندا وبلجيكا ولوكســمبورج وألمانيا وفرنســا، ثم أُطلق على التَّكَتُّل اســم مجموعة روما عام 1957م، ومرّ بعدَّة مراحل، كانت البداية الفعليَّة له عام 1992م بما سُــمّي معاهدة ماســتريخت، توسَّــع خلالها ليشمل 28 دولة أوروبيَّة، قبل خروج بريطانيا عام 2016م، وكانت آخر الدول المنضمَّة له كرواتيا الَّتي انضمَّت عام 2013م، من أهمّ مبادئ الاتحاد الأوروبيّ: نقل صلاحيَّات الدُّوَل القوميَّة إلى المُؤَسَّسَـــات الدَّوْليَّة الأوروبيَّة. لكن تَظَلّ هذه المُؤَسَّسَـــات محكومة بمقدار الصلاحيَّات الممنوحة من كلّ دولة على حدة؛ لذا لا يمكن اعتبار هذا الاتّحاد اتّحادًا فيدراليًّا؛ حيث إنَّه يتفرَّد بنظام سياسيّ فريد من نوعه في العالم. وتتلخَّص أهدافه الإستراتيجيَّة في التأسيس لمُوَاطَنَة تضمن الحقوق الأساسيَّة، وتدعم التَّقَدُّم الاقْتصَاديّ والاجتماعيّ، وتضمن تقوية دور أوروبا في العالم، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/IE17d
2. طارق حجي، نَقْد العَقْل العَرَبيّ من عيوب تفكيرنا المعاصر، دار المعارف، الطبعة الثانية، مصر، 1998م، ص 19-21.

الاعتبار عند مُحاولَة تَوصيف هذه الإشْـــكاليَّة في مُجْتَمَـــع ما، وعند مُحاولَة إيجاد الحُلول الناجعَة للتَّخلُّص منها ومن آثارها السَّـــلْبيَّة على السَّعَادَة الفَرْديَّة والجَماعيَّة، وعلى المُجْتَمَع بكل مُكَوّناته البَشَريَّة والثَّقَافيَّة.

إن لإشكاليَّة عَدم قبُول الآخر مُسَبّبَات عَديدَة، فهي لا تَنشَأ من عَدَم ولا تَنتَقل بالجينات الوراثيَّة، بَل هي قَضيَّة سُـــلوكيَّة مُكتَسَبة، فكونُها مُكتَسبَة أيْ أنَّهَا قَابلة للتَّغيير، فهي ليســـت قَدَرًا مَحتومًا لا تَغيير لَه. وقَضيَّة تغيير هذه الإشكاليَّة يَتحَمَّل مَسْؤُوليَّة القيام بها كُلّ من الفَرْد والأسرة والمُجْتَمَع والجماعات المَرجعيَّة، **وفيمَا يَلي تبيان لأَهمّ أسباب ظُهور هذه الإشكاليَّة:**

- **ضَعف وانْعدام الحوار**

يَقول الحُكَمَاء: النَّاس أعداء ما جَهلوا، فالْجَهْل بالآخَر هو من أسباب عَدم قبُوله، وهذا الْجَهْل بالآخَر مَردُّه إلى ضَعْف وانعدام الحوار، والاكتفاء بالمَوروث الثَّقافيّ والجَمْعيّ عَن الطَّرَف الآخر دُون مُحاولة تَقصي هذا المَوروث إذا كان صَحيحًا أم لا، **وَقد يَكون من أسباب ضَعْف الحوار:**

- انْعزال الجماعات وتكَتُّلها في بيئات جُغرافيَّة مُحَدَّدَة.
- ادّعاء المَعرفَة القَطعيَّة والشَّاملَة، وهي غَير مُمكنَة لا عَقلاً ولا واقعًا للإنسان[1].
- المَورُوث التاريخيّ والقَاضي بعَدَم جَدوى الحوار.

1. مســـتور حماد إســـماعيل، المُعوّقَات الثقافيَّة للتنمية، دراسة اســـتشرافيَّة حول ثقافة الحوار وقبُول الآخر، مَجَلَّة الدّرَاسَات المستقبليَّة، يوليو 2016م، مُتَاحة على الرَّابط: https://cutt.us/BpyS8

- **الدَّوْر السَّلْبيّ للجَماعات المَرجعيَّة**

ويُقصَد بالجَماعات المَرجعيَّة الأفراد الَّذين تُخَوّلهُم مَراتبهم الدينيَّة أو السّيَاسيَّة أو النقابيَّة للتَّأثير على أتباعهم سَلْبًا أو إيجابًا، وهذه الجَماعات قَد تلعب دَوْرًا إيجَابيًّا أو سلبيًّا في مفهوم قبُول الآخر، انطلاقًا من الجانب الدينيّ أو السّياسيّ، فعلى سَبيل المثال لَعبت الجماعات المَرجعيَّة دَوْرًا كبيرًا في الحَرب العَالميَّة الثانيَّة، لكُلّ الأطراف المُتَحاربَة؛ حَيث كان عَمَلُها تأجيج حَميَّة أنصارها وأَتْبَاعهَا في سبيل تحقيق غايات مُحَدَّدَة، ومن هُنا قَد تلعب هذه الجماعات دَوْرًا سَلبيًّا في قَضيَّة تَقَبُّل الآخر؛ حيث تعمل على غَرْس أفكار شَيطَنَة الأطراف الأخرى وحَضّ أنصارها على عَدَم حوارها أو حتَّى التَّعَامُل مَعها، وهنا أيضًا يَقتضي التَّنويه بأنّ وُجُود الجماعات المَرجعيَّة ظاهرَة إيجَابيَّة في حال تَمّ اسْتثمارها بالشَّكل الأمثل.

- **غلَبَة الانْتمَاء الديني والسياسيّ على الانْتمَاء الوطَني**

إنّ انْتمَاء الفَرْد وولاءَه للجماعات والمُنَظَّمَات الَّتي تتَماشى وتتماهى مَع عَقائده السّيَاسيَّة والدينيَّة والفكْريَّة لا يَجب أنْ يكون حائلًا بينه وبين انتمائِه الوطنيّ؛ لأنّ معيار المُواطَنَة هو مقدار ما يُقدّمه هذا الفَرْد للوطن، ولكن هذه الحالة المثاليَّة قد لا تتوافر دائمًا، فكَثيرةٌ هي الأحزاب والجَمْعيَّات والنِّقابات الَّتي تَضع مَصلَحتها الذَّاتيَّة فوق كُلّ اعتبار وفوق المَصلَحة الوطنيَّة، وهذا ما يَقود بالضَّرورة إلى عَدم تَقبُّل الآخر خَاصَّةً في حال تَعارُض المَصالح والأهداف والرُّؤى، وقَد يَقود في بَعض الحالات إلى حَدّ العَداوة والاقتتال.

إن هذه الأسباب المَذكورة لا تَشمل الجَماعات فَقط، بل تَشمل الجَماعات والأفراد على حدٍّ سواء، وعند مُحاولَة حَلّ هذه الإشكاليَّة يَجب بناء الحَلّ على محورين الأَوَّل المحوَر الفَرْديّ والآخر المحور الجَماعيّ.

هَاجس ثقافة الخَوْف

الخَــــوف فطرَة طَبيعيَّة مَوجُودَة في الإنســــان فُطِر عليها، وهي فطرَة إيجَابيَّة إذا ما بَقيــت ضمْن الحُدود الطَّبيعيَّة، وضمن الهَواجس الَّتي اعتاد النَّاس القلَق منها، لَكنَّها تتحوَّل إلى ظاهرَة خَطيرَة وحالة سَــلْبيَّة في حَال خُروجها عَن المَألوف وتَحوُّلها إلى هَاجس يُقلق صاحبها من كُلّ ما هو جديد.

ومــن أنواع الخَوف: الخَوف من شَيءٍ موجود يُمكن مُعايَنَته والتَّحاور مَعه كَالأب في بيتٍ عَربيّ تَقليديّ؛ حَيث السُّــلطَة المُطلَقة للأب، ومنها ما هو غَير مَرئيّ وقَد يكون غَير موجود، كالخَوف من المُسْتَقبَل أو الخَوف من أي شيءٍ جَديدٍ، وقَد يكون الخَوف من السَّــعَادَة مفهومًا غير مألــوف وغَير واضح أيضًا، ولكن في حَال تصنيفه ضمن خَانة الخَوف من الآتي أو من كُلّ ما هو جديد قَد يَتمّ فَهْمه بشَــكلٍ أدَقّ، ومن الخَطأ التَّوقُّــع والاعتقاد بأن هذا الخَوف موجــود عند فئَة من النَّاس دون غَيرها، ويمُكن القَول إنّ هذا الخَوف طَبيعيّ في حَال كان خوفًا مُؤقَّتًا، يَزول مَع مُرور الوَقت، وهنا يَجب التَّأكيد على أن هذا الخوف الموجود ليس خَوفًا من السَّــعَادَة بحَدّ ذاتها، بَل هو خَوفٌ من أســباب السَّــعَادَة، فَمن غير المعقول التَّوقُّع بأن أحدًا يخشى من سَعَادته، وهي الطَّلب المُراد والغَاية المَنْشُــودة لكل فَردٍ طَبيعيّ في هذا العَالَم، فالَّذين يَخافون أســباب السَّعَادَة لَديهم شُكوكٌ وَريبَةٌ من كَون هذه الأسباب تَقودُهم للسَّعَادَة، بَل قَد تكون قَناعاتُهم أنَّهَا تَقودُهم للمَجهول وإلى ما لا تُحمَد عُقبَاه.

فمُحاولَة إقناع البَعض بأن تَطبيق المُســاواة والاندمــاج الاجْتمَاعيّ ومحاورة الآخر والاهتمام بالصّحَّة والعَمَل ضمن بيئة عَمل مُنَاسبَة قَد تَشْتَبك بقناعاتٍ حادَّة بأنَّها لا تَقود إلَّا إلى المَجهول، وخَاصَّةً إذا كانت البيئَة الخَاصَّة الَّتي يُقيم فيها هذا الفَرْد غَير مُعتادَة على هكذا مفاهيم.

وبالعَودَة إلى المُجْتَمَعَات العَرَبيَّة فإن هذا القَلَق والخَوف مَوجُود وبشَـــكلٍ أوضَح عنه لدى باقي الشُّعُوب وخَاصَّةً الغَربيَّة الَّتي تتجاوز العَرب بمراحل حَضاريَّة عَديدة، فَقَد يكـــون من الصَّعب إقناع بَعض هذه المُجْتَمَعَات بِضرورَة تَغيير نَمط حَياتهم الخَاصَّة أو حتَّى إقناع الأسَر أو المُجْتَمَعَات ككلّ بأن هذا التَّغْيير المَطلوب يَصُب في مَصلحتها.

إن هـــذا الخَوف قَد يكون مَفهومًا ومُبَرَّرًا كَون هذه المَفاهيم الجَديدة لا عَهد للنَّاس بها، وخَاصَّةً أن التَّخَلُّف يَعصف بالمُجْتَمَعَات العَرَبيَّة، ولكن لا يُبرّر البَقاء والاســـتمرار على هذا الخوف والمُداومَة عليه، وهنا تَبرُز أهَمّيَّة البرامج الحُكُوميَّة والنَّدوات الَّتي تَقـــوم بها الجَماعات المَرجعيَّة في تَبديد هذه الهَواجس والمَخاوف، وإقناع النَّاس بأن هذه الأساليب تَقود إلى السَّعَادَة، وإلى ما يُحَقّق الرَّفاه للجَميع.

آفة اسْتحْكَام الجَهْل

الْجَهْل هو سبب مُعظم مشـــكلات وآلام العَالَم، فهو لَعْنَةٌ تجعل الظَّلام يحتلّ مساحة أكبر من نور الإنْسَـــانيَّة؛ لذا يُعَدّ الجَهْل عدوًّا للسَّعَادَة عند الإنسان؛ لأنّ الجهل بالعلْم النَّافع والتَّســـطيح والفقر العلْميّ وعُزُوف الأفراد والمجتمع عن العلْم، وعدم تشجيع تَعَلُّم العلوم العصريَّة يُؤدّي إلى تفشّي العادات السَّـــيئة في شـــتَّى مناحي الحياة، مع ضيق الأُفُق، وقلَّة الوَعْي، وضَعْف قَبُول الآخر، وتخلُّف المجتمعات عن رَكْب الحضارة والتَّقدُّم. من هنا يظهر مدى ارتباط السَّعَادَة بالتَّنَاغُم بين العقل والبيئة المحيطة به، وأنّ التَّسَلُّح بالمعرفة والحكْمة من وسائل الوصول إلى السَّعَادَة الحَقيقيَّة.

لقد كان الْجَهْل، كآفَة إنْسَـــانيَّة، ســـببًا لنشـــوب الكثير من الحروب والنّزَاعَات، بل والممارسات السَّاديَّة وغير الإنْسَانيَّة، مثل العبوديَّة والظُّلم وعدم التَّسَامُح والحرمان كذلك؛ فالْجَهْل يجعل الأفراد مُنْقَادين وطيّعين لصاحب القُوَّة وليس لصاحب الأهليَّة والصَّلَاح، مثل الأطفال أو فاقدي التمييز! فالخوف مَنْشَـــؤُه الْجَهْل، وهو الَّذي يَصْنَع أبْشَـــع الطُّغَاة، ويَرْفَعُهُمْ من مُجَرَّد بَشَر إلى مراتـــب إلهيَّة! ولنا في العصور المُظْلمَة بأوروبا أسطع مثال، حين كان الحُكَّام المســـتبدُّون والإقطَاعيُّون والكَهَنَة المُهَيْمنُون

باسم الدّين، ذوي نفوذ وقُوَّة وسلطة هائلة، استغلُّوا فيها جهل الشُّعُوب الأوروبيَّة وفَرَضُوا هَيْمَنَتهم على الجميع، حتَّى وصل الأمر إلى امتلاك الأرض والإنسان فوقها، وبيع صكوك الغُفْرَان لدخول الجَنَّة! وهو ما جعل هذه الفترة من أكثر فترات التاريخ ظُلْمَة وقَسْوَة على الشُّعُوب الأوروبيَّة(1).

الْجَهْل هنا ليس مقصودًا به التعليم الأساسيّ أو الجامعي، ولَكنَّه جَهْل الفكر والثَّقَافَة المُنْشِئَة للتَّفَاهَة وسَطْحيَّة الفكْر، والَّتي أصبحت السّمَة الغالبَة في العصر الحَاليّ، خصوصًا مع وُجُود مُؤسَّسَات تعمل على نَشْر هذه الثَّقَافَة المَعيبَة من أجل تغييب إدراك الشُّعُوب وزيادة الانحدار الفكريّ والتَّدَهْوُر الثَّقَافيّ المُفضي إلى انعدام فُرَص التَّقَدُّم أو التحضُّر.

إن مُحاولَة نَشْر الْجَهْل أسهل من مُحارَبته؛ لأنّ النَّاس يستسيغون الْجَهْل ويَسْعدون به أكثَر من دَرجات العلم، وذلك بسبب كون الْجَهْل يَنْضَوي على راحَة الفكر من أي إعْمال، بينَما العلم يُكلف صَاحبَه تَبعَة التَّفْكير وإعْمال الفكر في كُلّ ما يَطرق بَاب العَقل، وهنا يَحْضُرنا قَول المُتَنَبّي في هذا المَجال:

وذُو العَقل يَشقى في النَّعيم بعَقله ... وأخو الجَهالَة في الشَّقاوَة يَنْعَمُ(2)

جدير بالذّكر أنّ بعض وسائل التَّسطيح المعرفيّ ونَشْر الْجَهْل تَلْقَى رواجًا كبيرًا لدى البعض، ومنها على سَبيل المثال بعض وسائل الإعلام الَّتي تعمل على تَسْطيح الفكْر، وعدم تقدير العلْم، والتَّركيز على بعض الانحرافات السّلوكيَّة والأخلاقيَّة؛ فانتشار هذا النَّمَط من الإعلام على حساب الإعلام الَّذي يُحْيي العَقل والفكر يُمكن تَفسيره بكَون هذا النَّمَط يَتلاقى مَع مُيول النَّاس إلى التَّسلية وقضاء أوقات الفراغ.

1. Arthur Findlay, The curse of ignorance, Scotland, Spiritualists' National Union Ltd, pp. 7-8.
2. خزانة الأدب وغاية الأرب، تقي الدين أبو بكر علي بن عبد الله الحموي، الناشر: دار ومكتبة الهلال، بيروت، الطبعة الأولى، 1987م، 193/1.

ناهيك عَن الثَّوْرَة التّكنولوجيَّة وما أفرَزتُه من تقنيَّات فيها الغَثّ والسَّـــمين، وخَاصَّةً أدوات التَّوَاصُل الاجْتمَاعيّ الإلكتروني، والَّتي تَحوَّلت إلى منصَّات مُهمَّة ورئيسيَّة في نَشْر الْجَهْل وتَكريسه كَنَهج للحَياة، والَّتي أضحَت السمَة الرَّئيسَة للعَصْر الحاليّ، وباتت من أساسيَّات الحياة وما تَحويه من أساليب تَجهيل وتَغييب العُقول.

وهنا يَتَبادَر إلى الذّهن أسلوب التَّضْليل الإعلاميّ، وهو ليس أسلوبًا مستحدَثًا، بل تَمّ اســـتخدامه في العديد من المواقف التاريخيَّة المعروفة، وخَاصَّةً في أوقات الحروب؛ حيث كان يُمارَس لإرْهَاب الأعداء أو بثّ أخبارٍ كاذبة لتعزيز مواقف مُعَيَّنَة. والجديد في الأمر هنا، هو أنّ هذا التضليل بات أداةً للتعامل بين أبناء المُجْتَمَع الوَاحِد من أجل خدْمَة مصالح سياسيَّة مُعَيَّنَة تَخْدُم فئة مُحَدَّدَة، عن طريق التَّلاعُب بالرَّأي العَامّ عبر بثّ المغالطات أو حَجْب بعض الوقائع أو حتَّى تحريفها. وكُلّ هذا يتسبَّب في حالة من الْجَهْل العامّ تجعل الأفراد لا يدرون حتَّى ما المشـــكلة الَّتي يواجهونها، وما حجم هذه المشكلة، وكيف يمكن التَّصدّي لها[1].

ولكن من غَير المُجْدي مُحاولَة إيقاف هذا التَّضليل بدون غَرْس الوَعْي لدى الجمهور المُتلقّي والمُتفاعل مع وسائل الإعلام بخطورة بعض الأفكار السيئة الَّتي تُرَوّج لها هذه الوســـائل؛ كما يَقول روبير تيرجو[2]: "إنْ لَم نُحارب الْجَهْل سَـــنَضْطرّ إلى مُحاربَة الجَهلَة".

1. السعيد بومعيزة، "التَّضْليل الإعلامي وأُفُول السُّلْطَة الرَّابعة"، بحث تَمّ تقديمه إلى جامعة الجزائر، الجمهوريَّة الجزائريَّة، ص 3-4، goo.gl/ZN4ciB
2. روبير تيرجو: (1727-1781م)، اقْتصَاديّ وسـياسيّ فرنسيّ، وَقَف تيرجو وَرَاء محاولة قصيرة الوقت لتغيير السّياسَـات الاقْتصَاديَّة لفرنسا في القرن 18، كان لفكره تأثيرٌ كبيرٌ على آدم سميث الَّذي قام بتأليف كتاب "ثروة الأُمَم"، اعتُبِر في الأصـل فيزيوقراطيًّـا إلَّا أنَّه يُعْرَف اليوم بكَوْنه من أوائل المُنَاصرين للحُرّيَّة الاقْتصَاديَّة، يُعتقد بأنَّه أَوَّل خَبير اقْتصَاديّ يَعْتَرف بقانون تقليص العَائدَات الحَدّيَّة في الزّرَاعَة، قدَّم تيرجو أَوَّل تصريح بفكرة التَّقَدُّم في عمله عام 1750م "مُرَاجَعَة فَلْسَفيَّة للتَّطَوُّرَات المُتَوَاليَة للعَقْل البَشَريّ"، بالنّسْبَة لتيرجو لا يُغَطّي التَّطَوُّر الفُنُون والعلوم فحسب، بل يمتدّ ليشمل أُسُسها وكُلّ الحضارة من السُّـلُوك الحَسَـن والتَّقاليد والمُؤَسَّسَـات والمُدَوَّنَات القَانُونيَّة والاقتصاد والمجتمع. للمَزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/PGnBZ

وهنا يَتبادَر إلى الذّهن سُؤال، لماذا يَنتشر الْجَهْل في المُجْتَمَعَات العَرَبيَّة انتشارًا واسعًا؟ ولم وسَائل وأدوات التَّجهيل تَلقى رواجًا بين العَرب؟، وعند البَحث عَن إجابة هذه الأسئلة نَجد أن وَضع القراءَة والتأليف في العالَم العَربيّ في أسوأ حالاته ومن أقلّ المُعَدَّلات العَالميَّة وبفوَارق شاسعَة عَن العَالم الغَربيّ، فقد أظْهَر تقرير أصدَرته مُؤسَّسَة الفكْر العَربيّ(1) أن مُتَوَسّط قراءة الفَرْد الأوروبيّ يبلغ نَحو 200 سَاعَة سنويًّا بينما لا يتعدَّى المُتَوَسّط العَربيّ 6 دقائق(2)، وحَسَب إحْصَاءات مُنَظَّمَة اليونسكو لا يتجاوز مُتَوَسّط القراءة الحُرَّة للطفل العَربيّ بضع دقائق في السَّنة، مُقابل 12 ألف دقيقة في العَالَم الغربي(3).

من كُلّ ما سبق، يبدو أنّ الثَّقَافَة الجَمعيَّة العَرَبيَّة تعاني الكثير من مُعَوّقَات السَّعَادَة، ليس ما ذُكر فقط هو العَقبَات في وَجْه الوصول إليها، والوصول إلى الرّضَا الَّذي يجعل الحياة أكثر تناغمًا وانسجامًا، بَل هي الجُزْء الأهَمّ من هذه العَقبَات، ومُعظَم هذه العَقبَات ذات مَنشَأ ذاتي، ولكي يصل المُجْتَمَع العربيّ إلى السَّعَادَة، يجب أن يَنْتَفض ويثور على الْجَهْل والخوف، وأيضًا على العادات والتقاليد غير السَّويَّة الَّتي ترسَّخَت بداخله، باسم الدّين أو الوَطَنيَّة أو غير ذلك، ممَّا يعوقه عن الوصول إلى السَّعَادَة والرّضَا والعيش الكريم.

1. مُؤسَّسَة الفكر العربيّ: مُؤسَّسَة أهليَّة دوليَّة مُستقلَّة، ليس لها ارتباط بالأنظمة ولا بالانتماءات السّياسيَّة أو الحزبيَّة أو الطائفيَّة. ومنذ إنشائها في العام 2000م بمُبَادَرة من الأمير خالِد الفيصل، وبدَعْم من كوكبة من أهل الفكر وأصحاب المال ورجال الأعمال، التزمت المُؤسَّسَة بتنمية الاعتزاز بثوابت الأُمَّة ومبادئها وقيمها، وبتعزيز التَّضامُن العربيّ والهويَّة العربيَّة الجامعة، المحتضنة للتَّنوُّع والتَّعدُّد، وذلك بنَهْج الحُرّيَّة المسؤولة؛ وقد تبنَّت المؤسَّسَة، في إطار مُساهمتها في الجهود الفكريَّة والثَّقافيَّة، نَهْج الشَّراكة والتَّعاون والتكامل مع المُنَظَّمات والمُؤسَّسات ومراكز الأبحاث والدّراسات المَعْنيَّة، وأطلقت مجموعةً من البرامج والمشاريع الرَّائدة الهادفة إلى تمكين الشَّباب، وتحديث أساليب تعلّم اللغة العربيَّة وتعليمها، والإعلاء من شأن قيَم الحوار والانفتاح على لُغات العَالَم وثقافاته، للمزيد: الموقع الرَّسميّ لمُؤسَّسَة الفكر العربي، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/E00Ns
2. صيداوي، رفيف رضا. أطفال العرب.. لماذا لا يقرأون؟، مُؤسَّسَة الفكر العربيّ، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/rzZAI
3. Arab Reading Challenge, UNESCO, on site: https://cutt.us/N76ot

فالسَّعَادَة، كما سَلَف بَيَانُه، ليست مَهَمَّة مُؤَسَّسيَّة فقط، وإنَّمَا هي اتّحَاد الفكر المُؤَسَّسيّ مع رغبة الأشـــخاص، وبالتَّالي إنْ أردنا في عالمنا العربيّ أن نُحقّق ولو جزءًا بســـيطًا من السَّعَادَة، فإنَّه يجب علينا أن نصارح أنفسنا، أوَّلًا، هَل نحن جاهزون كَعرب لتَقَبُّل السَّعَادَة كَفكر أوّلًا وكَمنهج حَياة ثانيًا؟ وبمعنى آخر يَجب الاعتراف بأن العَقبَة الأهَمّ في وجه سَـــعادَتنا هي ذواتُنا الَّتي لا تزال تَنظُر للسَّـــعَادَة على أنَّها رَفاهية نحن في غنًى عَنها، وقَد تتقاطَع هذه الفكرَة بشكلٍ أو بآخر مع ما جاء به مالك بن نبيّ[1] في كتابه شروط النَّهضَة؛ حيث طَرح مُصطلَح القابليَّة للاسْتعمار والَّذي أوضَح معناه بأنَّه رُضوخ داخليّ عَميق للاسْتعمار والوصول لدَرجَة قبُوله وحتَّى الدفاع عَن وُجوده، مع سَـــيطرَة الوَهم بأنَّه لا يُمكن الاسْتمرار دُون وجوده، فهذه الفكرَة الَّتي طَرحها مالك بن نبيّ تتقاطَع إلى حَدّ بعيد مع مُشْـــكلة غيَاب السَّعَادَة في العالَم العَربيّ، فكما يبدو أنّ العَرب قَد استمرؤوا كَآبَتهم واعتادوا عليها، وبدؤوا من حَيث لا يَشْعرون يُدافعون عَنها بأنَّها حالَة طَبيعيَّة، وعَادَوْا كُلّ ما من شـــأنه تَغييرها، وهذا يَقودنا إلى الطريق الواجب سُلوكه عند مُحاولَة حَلّ هذه المُعضلَة، فَقبْل البَدء بتَطبيق المُرتكزات الَّتي تَقوم عَليها السَّعَادَة يَجب البَدء بَحملات حُكُوميَّة وفَعَّاليَّات نقابيَّة وشَعبيَّة تَعمل على حَض النَّاس على قبُول السَّـــعَادَة كَمبدَأ وكَفكْر ومَنهَج حَياة، بمعنى وجُوب مُعالجَة أسباب المُشْـــكلة قبْل مُعالجَة أعراضها، فسبب المُشْـــكلة في العالَم العَربيّ هو غيَاب القَناعة بأهَمّيَّة السَّعَادَة، بينما أعراضُها فهي كَآبة الأفراد والمُؤسَّسَات.

1. مالـــك بـــن نبي، (1905-1973م)، مُفكّر جزائريّ من أعلام الفكر الإســـلاميّ وأحد رُوّاد النهضة الفكريَّة الإســـلاميَّة في القرن العشرين، ويمُكن اعتباره امتدَادًا لابن خلدون، يُعَدّ من أكثر المفكّرين المعاصرين الذين نبَّهُوا إلى ضرورة العناية بمشـــكلات الحضارة، كانت جهوده في بناء الفكر الإســـلاميّ الحديث، وفي دراســـة المشـــكلات الحضاريَّة عمومًا مُتَمَيّزَة، ســـواءٌ مـــن حيث الموضوعات الَّتي تناولها أو من حيث المناهـــج الَّتي اعتمدها في ذلك، وكان ابن نبي أوَّل باحث يُحاول أن يُحـــدّد أبعاد المشـــكلة، ويحدّد العناصر الأساســـيَّة في الإصلاح، وَيَبْعُد في البحث عن العَـــوَارض، وكان كذلك أَوَّل من أودع منهجًا مُحدّدًا في بحث مشـــكلة المســـلمين على أســـاسٍ من علم النَّفْس والاجتماع وسُـــنَّة التاريخ، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/8Kz9P

المبحث الثَّاني

الإشكاليَّات المَاليَّة

يُعَدّ الفقر، ومعـــه العوامل الاقْتصَاديَّة والاجْتمَاعيَّة، أحَد أبرز مُعَوّقَات الوصول إلى السَّـــعَادَة في المُؤسَّسَـــات العَرَبيَّة؛ فالْفَقْر عاملٌ مَرْكَزيّ يَمْتَدّ تأثيره إلى الكثير من مظاهر الحياة الأسَاسيَّة؛ كالتعليم والصّحَّة والإسكان والعَمَل، ونحو ذلك من مفردات التَّنْمية بمعناها الإنسانيّ الشامل.

والْفَقْر إحدى أكثر آفات العالَم العربيّ استفحالًا إلى جانب الأُمّيَّة، خَاصَّةً مع زيادة مُعَدَّلات المَرَض ونَقْص الغذاء بطريقة مخيفة، جعلت من المســتحيل على بعض الدُّوَل أن تواجــه بما يكفي هذه الأزمات، إضافةً إلى اســتحكام آثــار الأزمة الاقْتصَاديَّة العَالميَّــة(1)، والَّتي جعلت السِّيَاسَــات الاقْتصَاديَّة في الكثير من الدُّوَل العَرَبيَّة أكثر حــدَّة على الفقراء، وخَاصَّةً في ظلّ تبنّي العديد من تلك الدُّوَل سياســات مُتَحَيّزَة للأغنياء وأصحاب المستويات الاقْتصَاديَّة العليا؛ الأمر الَّذي زاد من اتّسَاع الهُوَّة بين الفقراء والأغنياء، وأدَّى إلى تنامي شراسة الْفَقْر وتأثيره على الطبقات الأقلّ حَظًّا.

وفي ظلّ ازدياد مُعَدَّلات الْفَقْر عربيًّا بشكلٍ مطَّرد، أصبح دَوْر المُجْتَمَع المَدَنيّ وحضوره أقلّ تأثيرًا، خَاصَّةً مع عدم تناســب مجهوداته والاحتياجات الفعْليَّة للمجتمع. وهو ما يجعل الأفراد أكثر بُعْدًا عن الأحداث المُهمَّة وأقلّ اهتمامًا بالحياة السِّيَاسِـــيَّة وخَاصَّةً ما يَتَعَلَّق منها بالمشــاركة والتصويت وباقي الحقوق المدنيَّة؛ حيث يعمل الْفَقْر كأداة

1. الأزمة الاقْتصَاديَّة العَالميَّة: أزمة ماليَّة عالميَّة بدأت في سبتمبر 2008م، اعتُبِرَتْ الأسوأ من نوعها منذ زمن الكساد الكبير سـنة 1929م، بدأت الأزمة أولاً بالولايات المتَّحدة الأمريكيَّة، ثم امتدَّت إلى دُوَل العالَم؛ لتشـمل الدُّوَل الأوروبيَّة، والدُّوَل الآسـيويَّة والـدُّوَل الخليجيَّة، والدول النامية التي يرتبط اقتصادها مبـاشرة بالاقتصاد الأمريكيّ، وقد وصل عدد البنوك التي انهارت في الولايات المتَّحدة خلال العام 2008م إلى 19 بنكاً، وبعد معاناة طويلة للاقتصادات العالميَّة أعلنت الدُّوَل الصّناعيَّة الكبرى الثمانية دخول اقتصاداتها مرحلة الركود التي حاولت الحكومات جاهدةً تفاديها، وقد أُعلِن الركود بعد أن ظهرت بيانات انكماش للرُّبع الثالث من عام 2008م بنسبة 0.5 % لكلّ من اقتصاد الولايات المتَّحدة واليابان وبريطانيا وإيطاليا وألمانيا وكندا، كما أعلنت روسـيا في 12 ديسـمبر أنها دخلت الركود. (سـاعد مرابط، الأزمة المالية العالمية 2008 جذورها وتداعياتها، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2009م) .

انعزال طوعيَّة، شعوريَّة وممارساتيَّة، عن المُجْتَمَع، مع تزايد الشُّعُور بالاكتئاب والقَلَق، ومن ثَمّ فقدان السَّعَادَة وحتَّى الرَّغْبَة في الحياة[1].

وسنتناول في هذا الفصل الأوجه المختلفة للإشكاليَّة المَادّيَّة، وكيف تعمل كعائق أمام تحقيق السَّعَادَة، وأيضًا سنتَطَرَّق لكَيْفيَّة تأثير الْفَقْر على مستويات الإنجاز والسَّعَادَة لدى الأفراد، وخَاصَّةً لدى أصحاب البَطَالَة وغير الرَّاضين وَظيفيًّا.

ولِلْفَقْر العديد من الأخطار والأضرار والويلات، إذ بالمراجعة السَّريعَة للتاريخ سنجد أنّ أسوأ الأزمات الَّتي مَرَّت بالبَشَريَّة كان الْفَقْر، سببها أو أحَد أبرز نتائجها. ولا يزال الْفَقْر حتَّى يومنا هذا سببًا في العديد من آفات المُجْتَمَعَات العَرَبيَّة، كونه أكثر المُسَبّبَات لانتشار الظُّلْم الاجْتمَاعيّ والتفاوتات المُجْتَمَعيَّة الكبيرة والإقصاء والتهميش، وكذلك الشُّعُور المُسْتَمرّ بالقَلَق.

إنّ وُجُود طبقة فقيرة بالمُجْتَمَعَات العَرَبيَّة يُقاس طبعًا بطبقات موازية مَوجُودَة في أعلى هَرَم التراتبيَّة الاجْتمَاعيَّة، التي تستحوذ على الثَّرَوَات وحتَّى السُّلُطَات المَوجُودَة بالمجتمع، يُؤَدّي إلى ظُلْم مُمَنْهَج في توزيع الثروة والدُّخُول، فيما يرتبط انتشار الْفَقْر بشكلٍ مُباشر بتفشّي الأمراض الجسْمَانيَّة والعقليَّة، وكذلك النَّفْسيَّة والاجْتمَاعيَّة، وما يصاحبها أيضًا من استفحالٍ لمظاهر الفوضى والتخلُّف الحضاريّ وعدم التَّمَدُّن والفَسَاد الأخلاقيّ، كأحَد السُّبُل غير المشروعة لتوفير لُقْمَة الْعَيْش، ناهيك عن شيوع الجرائم وعدم شعور المواطنين بالأمان، كما يرتبط الْفَقْر بشكلٍ مباشر بارتفاع نسَب التسرُّب الدّرَاسيّ وزيادة الأُمّيَّة والْجَهْل، وأيضًا شيوع مشاعر الحقْد والكَراهيَة بين طبقات المُجْتَمَع وخاصَّةً الطَّبَقات شديدة الفقر[2].

1. هويدا عدلي، الْفَقْر والسّياسَات العَامَّة في مصر: دراسة توثيقيَّة تحليليَّة، المركز القومي للبحوث الاجتماعيَّة والجنائيَّة، مصر، 2013م، ص 66-67، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/Ow4UeM
2. عبدالهادي الفضلي، مشكلة الفقر، دار الزهراء، لبنان، 1977م، ص 11-12.

وفي هذا السّيَاق، يمكن الملاحظة وبوُضُوح وُجُود علاقةٍ وثيقةٍ بين العَوَامل الاقْتصَاديَّة المُترَدّيَة وبين المَــرَض النَّفْسيّ، فالمَرَض النَّفْسيّ يَتَوَقَّف على عَاملين؛ أوَّلُهما، العامل الورَاثيّ، والآخر، هو القِيَم المُجْتَمَعيَّة. وفيما يخصّ العامل الأوَّل، فإنَّه يمكن السَّيْطَرَة عليه عن طريق تقليل مشـــاقّ الفَرْد ومَنْحه حياةً هادئةً يشعر فيها بالإشباع ولا يَشعر فيها بضغوطٍ أو قَلَق متزايد، بينما العامل الآخر يُشَــكّل السَّـــبب الأساس لدى العديد من الأفراد للشُّعُور بالمشَقَّة والتَّوَتُّر، وهو الأمر الَّذي يدفعهم دفعًا نحو المَرَض النَّفْسيّ وبمُعَدَّلات كبيرة للغاية[1].

إنّ الضَّغط النَّفْسيّ الَّذي تساعد العوامل الاقْتصَاديَّة المُترَدّية في نشوئه، يَشمل التَّوَتُّر والقَلَق والعُصاب وغيرها من أعراض الأزمات النَّفْسيَّة الَّتي شاع انتشارها في العصر الحاليّ، وجميعها تَتَأَثَّر سلبًا بهذه الأوضاع الاقْتصَاديَّة المُترَدّية، وفي معظم الحالات تترافـــق هذه الضُّغُوط الاقْتصَاديَّة النَّاتجة عن تدهور مســـتوى الاقْتصَاد العامّ مع ضُغُـــوط اجْتمَاعيَّة أيضًا ممَّا يزيد من حدَّة الاضطرابات النَّفْســـيَّة النَّاتجة عن هذه الظُّرُوف، ومن هنا يمكن القَـــوْل إنّ البيئات الفَقيرة والمُعْدَمَة اقْتصَاديًّا هي الأكثر قابليَّة للتعرُّض للأزمات النَّفْســـيَّة، وهنا لا يخفى على أحَد أن للاضطرابات النَّفْسيَّة آثارًا سَـــلْبيَّة على الفَرْد والمُجْتَمَع، كانتشَار الكآبة والتَّفكُّك الأُسَريّ، وهذا بدون أدنى شَـــكٍّ يَتَعَارَض تَعَارُضًا صَارخًا مع الأجواء المُحَفّزَة للسَّعَادَة، نَاهيك عن الآثار المُترَتّبَة على هذه الضُّغُوط النَّفْســـيَّة على مستوى المُجْتَمَع كانخفاض نسبة الإنْتَاجيَّة وتراجع المردوديَّة.

1. فيصل يونس، اقْتصَاديّات السَّعَادَة والشَّقَاء، مُنَظَّمَة شركاء التَّنْمِيَة للبحوث، يناير 2009م، ص 11-12، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/vWDG4R

وبالطَّبْـــع لا يمكن أن نُرجع المرض النَّفسيّ إلى العوامل الاقْتصَاديَّة فقط، فالأمراض النَّفســـيَّة لها العديد من الأسباب الَّتي تتفاعل كُلّها فتَخْلُق هذا المرض النَّفْسيّ، كذلك يُعتبر العامل الاقْتصَاديّ المُرْتَبط بتوافر فُرَص العَمَل، وحتَّى لو كان هذا العَمَل بسيطًا فإنَّـــه يضمن نوعًا من التَّوَازُن لدى الأفراد، وهو الأمـــر الَّذي لم تعُدْ معظم الدُّوَل تَهتَـــمّ به في الفترة الحاليَّة؛ مـــا خلَق مُعَدَّلات عالية جدًّا من البَطَالَة والقُوَى العاملة العاطلة، والَّتي لا يســـتفيد منها المُجْتَمَع، فتكون عُرْضَة لكلّ هجمات التطرُّف الفكريّ والانحراف والمرض النَّفْسيّ أيضًا.

ومـــن هنا فإنَّه يمكن الخروج بنتيجة مفادُها أنّ الدَّخْل الَّذي يضمن الحياة الكريمة هو أحَد أهَمّ الأسباب الَّتي تختصر الطريق إلى السَّعَادَة، فالدَّخْل المادّيّ المُلائم يجعل التَّغَلُّب على المشـــكلات الَّتي تواجه الأفراد بشـــكلٍ يومي أسهل، وبالتَّالي تَقلّ لديهم مُعَدَّلات الحُزْن والقَلَق، وكذلك يعطي الدَّخْل المرتفع شعورًا للأشخَاصّ بأنَّهُم ناجحون، وبالتَّالي يَتكَوَّن لديهم شعورٌ بالرّضَا عن الحياة، وهذا الشُّعُور نابعٌ من أنّ الفَرْد يعلم أنّ دخله المُنَاسب يعني أنَّه يُحَقّق إنجازًا ما ويكافح من أجل امتلاك ما يريد، وبالتَّالي يجعل الفَرْد يشعر بقيمته في المجتمع.

وبالطبع تمنح الممتلكات نوعًا من المتعة الَّتي تجعل الفَرْد في سعي دائم لامتلاك المزيد من الأشياء الجديدة حتَّى يَسْتَمرّ لديه الشُّعُور بالاستمتاع، كذلك يساعد الدَّخْل المرتفع الأفـــراد على التجربة وخوض غمار المخاطرة، وخَاصَّةً في الأشـــياء الَّتي تحتاج إلى المال، كما أنّ الدَّخْل المرتفع يجعل الشـــخص قادرًا على الاندماج أسرع مع الآخرين، بل وأيضًا على التعرُّف على أشياء وأماكن جديدة وخوض تجارب اجْتمَاعيَّة جديدة[1].

وهـــذا يُعيدنا إلى ما تطرَّقنا إليه في المبحث الثالث من الفصل الثالث، بخصوص ما للحوافز المَادّيَّة من أهَمّيَّة في رفع مستويات الرّضَا عند الأفراد، ليس هذا فحسب بل

1. Bob Frick, "Searching for the real relationship between money and happiness", Washington Post, 2012, available at: goo.gl/Gk9qr6

أيضًا تعمل على رفع كفاءة العَمَل وجَوْدَته، ويمكن لهذه الحوافز أن تكون سببًا في زيادة تعلُّق العَاملين بالعَمَل، وأيضًا زيادة شعورهم بالمَسْؤُوليَّة تجَاه عَملهم، وخَلْق مُنَاخ أفضل في بيئة العَمَل ودَفْع العَاملين نحو بَذْل مزيد من الجهد والتَّعاون والالتزام البَنَّاء.

فالحوافز المَادّيَّة من العوامل الَّتي تُحَسّن أداء العَاملينَ، وعلى سبيل المثال، فإنّ الشَّركَات الَّتي تُقَدّم جزءًا من الأرباح السَّنَويَّة للعَاملين فيها، تدفعهم نحو العَمَل والإنتاج بجهدٍ أكبر؛ لشعورهم بأنّ العَمَل الَّذي يقدّمونه يخصّهم وملْكٌ لهم؛ لأنَّه يعود عليهم في النّهايَة بمزيد من الرّبْح المَادّيّ، وبالتَّالي يبذلون في سبيل ذلك ضعْف المجهود المبذول، ويُحَسّنُون من أدائهم بصفة مُسْتَمَرّة، وتوزيع الأرباح هذا ليس بالضرورة أن يكون بَدلًا مَادّيًّا؛ فكثيرٌ من الشَّركَات العَالميَّة الرَّائدَة على مستوى العالم تقدّم لمُوَظَّفيهَا العديد من المزايا العينيَّة الَّتي تُؤَدّي بطريقة أو بأخرى إلى التعويض الماليّ، فعلى سبيل المثال تقوم شركة "جوجل"(1) بتوزيع أرباح سنويَّة للمُوَظَّفين بالإضافة إلى تقديم الكثير من الامتيازات كالطعام المجانيّ وتنظيف الملابس وحلاقة الشعر، وكذلك ينطبق الأمر على شركة "ويغمان للأغذية"(2)؛ حيث تُقدّم هذه الشركة بالإضافة للتعويضات المَاليَّة الإجازات مدفوعة الأجر(3)، بَيْدَ أنَّه في أغلب الأحيان لا يُطبَّق هذا النّظَام في المُؤَسَّسَات الحُكُوميَّة العَرَبيَّة أو في الوزارات، الَّتي تعتمد عادةً على نظام الأَجْر الثَّابت، وحتَّى الحوافز الرَّمْزيَّة الثَّابتَة، وبالتَّالي يفتقر العَاملُون في هذه المُؤَسَّسَات إلى الدَّافعيَّة وروح العَمَل، والحرص على الإنتاج والابتكار.

1. جوجل: شركة أمريكيَّة عامَّة تأَسَّسَتْ عام 1998م، يقع مقرّها الرَّئيسيّ في ولاية كاليفورنيا الأمريكيَّة، وهي متخصّصة في مجال الإعلان المرتبط بخدمات البحث على الإنترنت، وإرسال رسائل بريد إلكترونيّ عن طريق جي ميل. واختير اسم جوجل الَّذي يعكس المَهَمَّة الَّتي تقوم بها الشركة، وهي تنظيم ذلك الكَمّ الهائل من المعلومات المُتاحة على الويب، للمَزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/7vzI5
2. ويغمان للأغذية: شركة أمريكيَّة خاصَّة تعمل في مجال الأغذية تَمّ تَأسيسُهَا عام 1916م، يقع مقرّها الرَّئيسيّ في ولاية نيويورك، يعمل فيها ما يزيد على 46 ألف عامل، الموقع الرَّسْميّ للشَّركَة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/zYI8v
3. أفضل خمس شركات في العالم للعمل معها، صحيفة العربي الجديد، مارس 2017م، مُتَاح على الرَّابط التالي: https://cutt.us/YOAl2

كذلك يَتَسَــبَّب الدَّخْل المُنْخَفض أيضًا، في انخفاض مســتوى الطُّمُوح لدى المُوَظَّف، وبالتَّالي شعوره بأنَّه لا يريد أن يُثْبت شيئًا، فهو لا يعمل من أجل هدف مُحَدَّد، وينعكس ذلك بالطَّبْع على كُلّ الأشــياء في حياته، فتجد أنّ علاقة العامل غير الرَّاضي وَظيفيًّا تنعكس سلبًا على أُسْرَته، ومن ثَمّ على المُجْتَمَع كَكُلّ، الَّذي تتزايد فيه مُعَدَّلات الشُّعُور الدَّائم بالضّيق وعدم الرّضَا[1].

وَممَّا يضاعف من خطورة الْفَقْر وتأثيره على السَّعَادَة، هي مزاوجته بالبَطَالَة، والَّتي تُعَدّ واحدة من أخْطَر المشــكلات الَّتي تُواجــه العالَم العربيّ، خَاصَّةً وأنَّها في تزايدٍ مُسْــتَمرّ بفعْل تزايد أنماط ومُعَدَّلات الحروب والنّزَاعَات المُسَــلَّحَة الَّتي حدثت في المنطقة خلال السَّــنَوَات القليلة الماضية، بالطَّبْع تَتَسَبَّب البَطَالَة في أزمة في التوافق الاجْتمَاعيّ وشــعور الفَرْد بذاتــه وبأَهَمّيّته، فالعَمَل من أهَــمّ العوامل الَّتي تجعل الإنسان يشعر بقيمته، وبالتَّالي تزيد مشاعر الانْتمَاء لديه، وكذلك تُحَسّن من علاقاته الاجْتمَاعيَّة ومستوى شعوره بالمَسْؤُوليَّة والتَّوافُق مع المُجْتَمَع كَكُلّ.

فالْفَقْر، كما ســبق وذكرنا، قد يُؤَدّي إلى الانحراف الأخلاقيّ والسُّلُوكيّ، والَّذي يَعْني أنّ فئة الأغنياء ذاتها في المُجْتَمَع قد لا تشعر بالسَّعَادَة؛ لأنَّها لا تشعر بالاستقرار، لذا فإنّ العامل الاقْتصَاديّ والعدالة في توزيع ثروات المُجْتَمَع هما السَّــبيل إلى السَّعَادَة، ولكن ليس كُلّ السَّعَادَة.

1. عبدالله حمد محمد الجساسي، "أثر الحوافز المَادّيَّة والمَعْنَويَّة في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمَان"، الأكاديميَّة البريطانيَّة للتعليم العالي، 2011م، ص 130-131، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/G6kddY

المبحث الثَّالث

النَّهْج الإدَاريّ المتَّبَع في المُنَظَّمَات

في الكثير من الأحيان، قد تكون الإدارة إحدى أســـباب تَعَاسَة الفَرْد، ومن ثَمّ تعاسة أُسْرته، وذلك لأنّ الرّضَا الوَظيفيّ هو أحد العوامل الَّتي تُيَسّر الوصول إلى السَّـــعَادَة، ويرتبط ذلك بعَاملين اثنين؛ أَوَّلُهُمَا، يَتَعَلَّق بالعَمَل نفسه وبرضا العامل ومدى حرصه على الإنجاز وتحمُّل المســـؤوليَّات، وأيضًا مدى توافر فُرَص التَّرقيَة والمشـــاركة في عمليَّات صنع القرارات المُتَعَلّقَة بالعَمَل، والآخر، مرتبط بالعوامل المحيطة بالعَمَل، أيْ الدَّوَافع الَّتي تجعل العامل إمَّا يشعر بالرّضَا أو عدم الرّضَا عن العَمَل، وهي تنحصر في الإدارة ونوعيَّتها، والعلاقة بين العَاملين والرؤســـاء، وكذلك ظروف العَمَل بشكلٍ عامّ.

إنّ النَّهْج الإدَاريّ المُتَّبَع في المُنَظَّمَات يُؤَثّر وبشكلٍ مباشرٍ على رضا وسعادة العَاملين في هذه المُنَظَّمَات، فَحاليًّا اختلفت أساليب الإدارة المُتَّبَعَة في معظم المُنَظَّمَات العَالميَّة وتَحَوَّل دَوْرها من دَوْر المُراقبَة وإعطاء الأوامر إلى دَوْر تفاعليّ وتشـــاركيّ يتضمَّن مشـــاركة العَاملين في رَسْم السياســـات والأهداف، ويتَّضح بشكلٍ واضح أنّ معظم هـــذه المُنَظَّمَات الَّتي تتَّبع هذا النَّهْج الحديث في الإدارة يَنْعَم مُوَظَّفُوها بالرّضَا التَّامّ والسَّعَادَة المتفاوتة في عملهم، والعكس صحيح، فالمُنَظَّمَات الَّتي لا تزال تعمل إدارتها وَفْـــق المَنْهَج التقليـــديّ القديم والَّتي تنظر للعَاملين لديهـــا على أنَّهُم أُجَرَاء يمكن اســـتبدالهم في أيّ وقت، وعلى أنَّهُم مصدر من مصادر التكلفة الواجب تخفيضها، يعاني العَاملُون فيها من انخفاض حادّ في الرّضَا وانعدام السَّعَادَة المهنيَّة لديهم والَّتي قد تنعكس على ســـعادتهم الخَاصَّة والأُسَريَّة أيضًا؛ بمعنى أن هذا النَّهْج التقليديّ لا يُؤَثّر سلبًا على العَاملين فحسب، بل وعلى أُسَرهم وعلى المُجْتَمَع بشكلٍ عامّ.

كما أنّ أســـاليب الإدارة الَّتي تقوم على استنهاض طاقات العَاملين القصوى وبشكلٍ طَوْعيّ، تزيد من مُعَدَّلات الرّضَا لديهم بشكلٍ غير مباشر، وهذا الأمر يعود بالنَّفْع على

المُنَظَّمَة نفسها وعلى العَاملين وعلى المُجْتَمَع ككلّ، خَاصَّةً إذا ارتبط أسلوب الإدارة هذا مـــع إمْكَانيَّة ترقية العَاملين الَّذين يُظْهرُون مهارات مُمَيَّزة وفريدة، كُلّ هذه العوامل تُؤَدّي بالضرورة إلى زيادة رضا هؤلاء العَاملينَ، وبالتَّالي إسعادهم وفي الوقت نفسه تُحَقّق المنفعة للمُنَظَّمَة.

من هنا وَممَّا سبق يظهر وبوضوح ما لعَامل الإدارة الواعية من أهَمّيَّة بالغة في إضفاء السَّـــعَادَة على كُلّ حلقات المُجْتَمَع، ابتداءً من الفَرْد مرورًا بالأسرة، ومن ثَمّ المُجْتَمَع، وفي هذا المجال أكَّدت العديد من الدّرَاسَات العَرَبيَّة والغربيَّة أهَمّيَّة الرّضَا الوَظيفيّ التَّابـــع من طريقة معاملة الإدارة للعَاملين لديها في زيادة التزامهم التنظيميّ تجَاه مُنَظَّمَاتهم، الأمر الَّذي يعكس وبشـــكلٍ جَليّ ســـعادَتهم في بيئة عملهم، ففي دراسة بعنوان "أثر الرّضَا الوَظيفيّ على الالتزام التَّنْظيميّ"[1]؛ وذلك لدى الأســـاتذة بكُلّيَّة العُلُوم الاقْتصَاديَّة والعلوم التّجَاريَّة وعلوم التسيير، هدفت هذه الدّرَاسَة إلى قياس وتحديد نَوْع العلاقة بين الرّضَا الوَظيفيّ والالتزام التَّنْظيميّ، وشمل الرّضَا الوَظيفيّ في هذه الدّرَاسَة ستَّة أبعاد هي الأَجْر ومحتوى العَمَل، ونَمَط الإشراف والتَّرقية وفرَق العَمَل وبيئة العَمَل، وشَـــمل الالتزام التَّنْظيميّ كلًّا من الالتزام الاستمراريّ والالتزام العَاطفيّ والالتزام المعْيَاريّ، شملت الدّرَاسَة 60 أستاذًا من الجامعة المذكورة، وخَلَصَت إلى ملاحظة وُجُود علاقة مَعْنَويَّة إيجابيَّة وقَويَّة بين الرّضَا الوَظيفيّ بأبعاده المذكورة والالتزام التَّنْظيميّ بأنواعه الثلاثة، وإلى وُجُود علاقة تبادليَّة بين الالتزام التَّنْظيميّ والرّضَا الوَظيفيّ؛ حيث يُؤَثّر كُلّ منهما بالآخر ويَتَأثَّر به.

كذلك يرتبـــط الرّضَا الوَظيفيّ بالرّضَا عن وقت العَمَل، وخَاصَّةً إذا كان وقت العَمَل يراعي ساعات الرَّاحَة للعَاملينَ، ويمنحهم أَجْرًا مُناسبًا لعدد ساعات العَمَل، كما يَتَعَلَّق الرّضَـــا الوَظيفيّ بعدَّة مُتَغَيّرَات بيئيَّة أخرى مُهمَّـــة للغاية، مثل درجة حرارة المكان

1. ليلى خينش، "أثَر الرّضا الوَظيفيّ على الالتزام التَّنظيميّ"، منشــورات جامعة بسـكرة، 20 يونيو 2019م، تاريخ الزيارة 8 يناير 2020، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/LYSTu

والتَّهوية والنَّظافة، فجميعها تُؤَثّر على شعور المُوَظَّف بالسَّعَادَة وجميعها تُوفّر للعامل بيئة عمل جَيّدَة يمكنه من خلالها تقديم عمل بجَوْدَة أعلى وأفضل(1).

علاوةً على ذلـــك فـــإنّ العلاقات الاجْتمَاعيَّة المَوجُودَة في بيئة العَمَل الَّتي يعيشـــها المُوَظَّف هي أحَد مُؤَشّرَات جَوْدَة ورَاحَة مكان العَمَل، فلا بدّ من وُجُود شُـــعُور بالثّقَة المُتَبَادَلَة بين المُوَظَّفين والثّقَة بين الرُّؤسَاء والمرؤوسين، وهو ما سيجعل المُوَظَّف يَشْعُر بالأمان والفَخْر والسَّعَادَة أنَّه يعمل مع هذا الفريق، وكُلَّمَا زادت الثّقَة بين العَاملين في مكانٍ واحَدٍ ســـتجد أنّ هناك ارتفاعًا كبيرًا لمُعَدَّلات المصداقيَّة بين العَاملين والإدارة، وكذلك الاحترام، وأيضًا المســـاواة في التَّعَامُل مـــع المُوَظَّفينَ، وأيضًا درجة الفَاعليَّة والصَّداقة مع العَاملين بعضهم بعضًا.

وللأســـف الشديد تفتقر العديد من المُؤَسَّسَات العَرَبيَّة إلى العوامل الَّتي تجعل مكان العَمَل يَشـــعّ سعادةً ورضًا؛ حيث إنَّها تفتقد أهمّ العوامل الَّتي تحقّق للمُوَظَّف الشُّعُور بالرّضَا والثّقَة والأمان، فالممارسات الإدَاريَّة في المُؤَسَّسَات العَرَبيَّة لا تزال بعيدة عن النَّهج العلميّ، وعن المـــدارس الإدَاريَّة الحديثة، فهي لا تزال تُحكَم بعقليَّات تقليديَّة تتســـلّط فيها الإدارة على العَاملين وعلى من دُونها من المســـتويات الإدَاريَّة الدُّنيا، وفي المُؤَسَّسَات الَّتي تسعى إلى تطبيق النُّظُم الإدَاريَّة الحديثة نجد أن تطبيقها لهذه النُّظُـــم يبقى منقوصًا غير كاملٍ، وكخُطْوَة أُولى لتحسين هذا الواقع الإدَاريّ المُتَرَدّي يجب دراسة الأنماط والمدارس الإدَاريَّة الحديثة واختيار ما يُناسب الثَّقافة المُجْتَمَعيَّة العَرَبيَّة، **وفيما يلي تبيان لأهَمّ المدارس الإدَاريَّة الحديثة في العالَم مع خصائصها ومُمَيّزَاتها:**

1. ســـالم عواد الشـــمري، "الرّضَا الوَظيفيّ لدى العاملين وآثاره على الأداء الوَظيفيّ"، ملتقى البحث العلمي بكُلّيَّة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز، 2009م، ص 15-16، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/3WAfWy

- **المدرسة الكلاسيكيَّة في الإدارة**

وهي من أوائل المدارس الَّتي بدأت تنظر للإدارة على أنَّهَا علْمٌ له أُسُس ومعايير مُحَدَّدَة وليست قَضيَّة عشوائيَّة تَحْكُمُهَا القناعات الفَرْديَّة فقط، ومن أوائل مَنْ مَهَّد لهذه المدرسة تايلور وفايول، تقوم هذه المدرسة على تحقيق هدف زيادة الكفاية الإنْتَاجيَّة في مستوى الإدارة التَّنْفيذيَّة من خلال الإدارة الصَّحيحة للعمل وجدولته وتبسيطه، ممَّا يُتيح الفُرْصَة للحصول على أكبر قَدْرٍ من الإنتاج من خلال استخدام الإمكانات الإنْتَاجيَّة نفسها، ولكنّ هذه المدرسة لم تنجح نجاحًا تامًّا في تحقيق هذه الأهداف؛ كونها سَعَتْ إلى تطبيقها عن طريق إرهاق العَاملين واستنزاف طاقاتهم، فَوَفْق هذه المدرسة يُنظَر للعامل على أنَّه آلة بَشَريَّة يُمكنها العَمَل طالما تَوَفَّر الأجر. لاقت هذه المدرسة مقاومةً من قبَل العُمَّال، ومن قبَل نقاباتهم، وللأسف فإنّ بعض مبادئ هذه المدرسة لا تزال تُطبّق في بعض الإدارات العَرَبيَّة وإن لم تكن بنفس القَسْوَة في التطبيق، ولكنّ النَّظرة للعامل قد لا تختلف كثيرًا عن نظرة هذه المدرسة.

- **المدرسة البيروقراطيَّة**

يُقصَد بكلمة بيروقراطيَّة سلطة المكاتب، وكمدرسة إدَاريَّة يُقْصَد بها جهاز من المُوَظَّفين الَّذين يَتَوَلَّوْن القيام بالأعمال التَّنفيذيَّة والاستشاريَّة في جهاز الحكومة، وقد تَمّ تطوير هذه المدرسة على يَد عالم الاجتماع الألمانيّ ماكس فيبر[1]، وقد وُجّهَت لهذه المدرسة الكثير من الانتقادات على الرَّغْم من كَوْنها نَقْلَةً نوعيَّة بالنِّسْبَة للمدرسة الكلاسيكيَّة، وأهمّ الانتقادات الموجَّهة لها: سيطرة الرُّوتين على العَمَل، وانخفاض الإنْتَاجيَّة بشكلٍ حادّ لدى المُوَظَّفينَ، وهذا النَّمَط من الإدارة شائع وبكثرة لدى الإدارات العَرَبيَّة وخَاصَّةً الحُكُوميَّة منها؛ حيث نجد انخفاضًا واضحًا في الإنْتَاجيَّة، وانتشار ظاهرة البَطَالَة المُقَنَّعة.

1. ماكس فيبر: (1920-1964م)، عالم ألمانيّ في الاقتصاد والسّياسَة، يُعْتَبر مُؤسّس علْم الاجتماع الحديث، من أشهر أعماله: الأخلاق البروتستانتيَّة، وروح الرأسماليَّة، ويُعَدّ هذا الكتاب من أهَمّ أعماله "المُؤَسَّسَة في علم الاجتماع الدّينيّ"، وأشار فيه إلى أنّ الدّين هو عامل غير حَصْريّ في تَطوُّر الثَّقَافَة في المُجْتَمَعَات الغربيَّة والشَّرقيَّة، درَس فيبر جميع الأديان وكان يرى أنّ الأخلاق البروتستانتيَّة أخلاقٌ مثَاليَّة، ومنها استقى النَّمُوذج المثَاليّ للبيروقراطيَّة والَّذي يَتَمَيَّز بالعقلانيَّة والرَّشَادَة، ولكن تطبيقه في الواقع صَعْب، ولو طُبّق في التَّنْظيم لوَصَل لأعلى دَرَجَات الرَّشَادَة. للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/bmTDl

- **مدرسة العلاقات الإنْسَانيَّة في الإدارة**

ظهرت هذه المدرسة في ثلاثينيَّات القرن الماضي كردّة فعْل على المدارس الإدَاريَّة السَّابقَة، والَّتي أهملت العوامل الإنْسَانيَّة والاجْتمَاعيَّة في الإدارة، ويُعتبر الكاتب الأسترالي "إلتون مايو"[1] الأب الرُّوحيّ لهذه المدرسة، كما استفادت من أفكار ماسلو[2] لبنَائها، اهتمَّت هذه الإدارة بالجانب الإنسانيّ والاجْتمَاعيّ للعَاملينَ، واعتبرت الحافز المَادّيّ ليس الحافز الأهمّ لدى العَاملينَ، على عكس المدارس السَّابقَة، وفي ظلّ هذه المدرسة شَهدَت الإنْتَاجيَّة قفزات نوعيَّة، ومعظم الشَّركَات العَالميَّة الرَّائدَة على مستوى العالَم تَتْبَع هذه المدرسة في إدارتها، وللأسف تغيب هذه المدرسة عن مُجْتَمَعَاتنا العَرَبيَّة، وإنْ بدأ تطبيقها في عدَّة أماكن في المنطقة العَرَبيَّة، وَلَكنَّها لا تزال دون الحَدّ المَقبُول لانتشارها.

السَّعَادَة بين الإدارة والقيادة

وهنا أيضًا تَجْدُر الإشارة إلى أنَّه بدأ في العالَم الغربيّ منذ مَطلَع القرن الحَاليّ التَّحَوُّل من الإدارة إلى القيادة، والَّتي تُشكّل نَقلَةً نوعيَّةً جديدةً في إدارة المُؤسَّسَات والموارد البَشَريَّة، فوَفْق مفهوم الإدارة التَّقْليديَّة يتمّ تسيير المُنَظَّمَة وَفْق الأنظمة

1. إلتون مايو: (1880-1949م) عَالم نَفْس وعالم اجْتمَاع أستراليّ، يُعدّ مُؤسّس مَدْرَسَة العلاقات الإنسانيَّة في الإدارة، الَّتي كانت رَدّ فعْل لإهمال النَّوَاحي النَّفْسيَّة والاجْتمَاعيَّة عند العُمَّال من قبَل فايول وتايلور، ولهذا ركَّزَتْ هذه المدرسة على الاهتمام بالإنسان كإنسان من خلال اتّصَاله وتفاعله مع الجماعة، وأثبتت أنّ العلاقات الاجتماعيَّة والعوامل النفسيَّة لها دورٌ كبيرٌ في زيادة الإنتاجيَّة وهذا عبر عدد من التَّجَارب عُرفَتْ بتجارب هاوثورن. عَمل أستاذًا مُحاضرًا في جامعة بنسلفانيا، وقضى مُعْظَم حياته المهنيَّة في مدرسة هارفارد للأعمال. للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/dt5N4
2. أبراهام ماسلو، (1908-1970م)، عالم نَفْس أمريكيّ، اشتهر بنظريَّة تدرُّج الحاجات الَّتي تُعْرَف بهَرَم ماسلو، قام ماسلو بصياغة نظريَّة فريدة ومُتَمَيّزَة في علْم النَّفْس ركَّز فيها بشكل أسَاسيّ على الجوانب الدافعيَّة للشَّخْصيَّة الإنسانيَّة؛ حيث قدَّم ماسلو نظريّته في الدَّافعيَّة الإنسانيَّة Human motivation حاول فيها أن يَصُوغ نَسَقًا مُتَرَابطًا يُفَسّر من خلاله طبيعة الدَّوَافع أو الحاجات الَّتي تُحَرّك السُّلُوك الإنْسَانيّ وتُشَكّله. في هذه النظريَّة، يَفْتَرض ماسلو أنّ الحاجات أو الدَّوَافع الإنسانيَّة تَنْتَظم في تَدَرُّج أو نظام مُتَصَاعد Hierarchy من حيث الأولويَّة أو شدَّة التَّأثير Prepotency، فعندما تُشْبَع الحاجات الأكثر أولويَّة أو الأعْظَم حاجةً وإلحاحًا فإنّ الحاجات التَّالية في التَّدَرُّج الهَرَميّ تَبرُز وتَطلُب الإشْبَاع هي الأخرى، وعندما تُشْبَع نَكُون قد صَعَدْنَا دَرَجَةً أعلى على سُلَّم الدَّوَافع، وهكذا حتى نصل إلى قمَّته، للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/PJbJR

المرعَّية، واعتمادًا على مَبْدأ الأوامر الرأســيَّة الَّتي يكون اتّجَاهها من أعلى المُنَظَّمَة إلى أسفلها كهيكل تَنْظيميّ، أَمَّا وَفْق مبدأ القيادة فيَتمّ تسيير أمور المُنَظَّمَة وَفْقًا لمبدأ التَّكامُل في الإدارة؛ وذلك من خلال التَّكامُل والتَّفاعُل بين أقسام المُنَظَّمَة ومُوَظَّفيهَا رُوحيًّا وعَاطفيًّا وفكْريًّا، مع الأخذ بالاعتبـــار الظُّرُوف البيئيَّة الخَارجيَّة والدَّاخليَّة، والاختلافات الفَرْديَّة بين العَاملين؛ فالقائد في المُنَظَّمَة لا يعتمد على الأوامر الرَّسْميَّة فقط، بل يعتمـــد على دَفْع العَاملين طَوْعيًّا، وإقناعهم بتنفيـــذ إستراتيجيَّة المُنَظَّمَة وتكتيكاتها من خلال التَّأثير بهم، وهذا لا يَتمّ من خلال سُلْطَة إصدار الأوامر، بل من خلال شَـــخْصيَّة القائد وإيمان العَاملين بأنَّه قُدْوَة في العَمَل، فالمدير يقول للعَاملينَ: تقدَّمُوا، أَمَّا القائد فيقول اتَّبعُوني، والمدير يستمدّ سُلطته في المُنَظَّمَة من خلال اللَّوائح الدَّاخليَّة، ومن خلال الهيكل التَّنْظيميّ الَّذي وضَعه في رأس هَرَم المُنَظَّمَة، بينما القائد يَستمدّ سُلْطته من خلال إيمان العَاملين بأنَّه أفضل شَخْص يمكن العَمَل تحت إمْرته، ومن خلاله يمكن تحقيق أهدافهم وأهداف المُنَظَّمَة.

إنّ اتّباع أســلوب القيادة في المُنَظَّمَات يُحَفّز العَاملين عاطفيًّا على الالتزام الطَّوْعيّ بتنفيذ مَهامّهـــم، كما يَدْفعهم لتغيير نَظْرتهم للمُنَظَّمَة مـــن كونها مُجرَّد مكانٍ هُمْ مُلْزَمُون بالمجيء إليه، إلى كونها مكانًا يسعدون فيه ويجدون فيه أنفسهم، وحتْمًا هذا يُؤَثّر وبشكلٍ مُبَاشر على رضاهم الوَظيفيّ الَّذي يُعْتَبر مدخلًا رئيسًا لتحقيق السَّعَادَة المهنيَّة.

وهنـــا يجب التَّنْويـــه إلى أنّ للقيادة عدَّة مدارس، قد يكون أهمّها مدرســـة القيادة التَّحويليَّـــة، وتُعَدّ من أحدث مدارس القيادة، وتعتمد هذه القيادة على تحقيق أهداف المُنَظَّمَة والعَاملين على حدٍّ ســـواء؛ من خلال التَّأثير الإيجَابيّ في المَرْؤُوسين، وذلك عـــن طريق التَّحفيز الإيجَابيّ الَّذي يدفعهم لتنفيذ مَهامّهم برضًا تَامّ، وبدون رقابة أو حتَّى أوامر، وهذا ما يُسَمَّى بالولاء للمُنَظَّمَة وهو أعلى مستوًى للعلاقة بين المُنَظَّمَة وعامليها، فهذه العلاقة تبدأ بالعلاقة القَسْريَّة، وتنتقل بعدها للالتزام التَّنْظيميّ لتَصل إلى قمَّة هذه العلاقة، وهي الولاء التَّنْظيميّ، وهذا الولاء هو المُشَكّل الأساس للسَّعَادَة

المهنيَّة، فالعَامل الَّذي يشــعر بالولاء لمُنَظَّمَته يرى في هــذه المُنَظَّمَة تحقيقًا لذاته، وتحقيق الذَّات هو أعلى درجات الحاجات الإنســانيَّة وَفْق ماسلو، فيمكن القول: إنّ تطبيق إستراتيجيَّات القيادة في المُنَظَّمَات يُعَدّ مَدْخلًا رئيسًا لتحقيق السَّعَادَة المهنيَّة.

وتــزداد أهَمّيَّة التَّحوُّل لإستراتيجيَّة القيادة في وقتنــا الحاليّ، خَاصَّةً مع التَّغيُّرات السَّريعَــة والمُتَتَاليَة في عالَم الأعمال، ومع ظَاهرَة اندمــاج المُنَظَّمَات، وظُهُور تلك العَابرَة للقَارَّات الَّتي تَضُمّ العديد من العَاملين من جنْســيَّات مُخْتَلفَة، ومن ثقافات مُتَعَــدّدَة؛ ففي هكذا ظروف بيئيَّة قد تَفْقد الإدارة مزيدًا من مَيْزَاتها على حســاب القيَــادَة، وتُصْبح القيادة ضَرُورَة حَتْميَّة لكُلّ مُنَظَّمَة صَغيرَة كانت أَو كبيرة، مَحَلّيَّة أو دوليَّــة، فمُعْظَم المُنَظَّمَات النَّاجحَة والرَّائدَة على مســتوى العالَم تَنْتهج إستراتيجيَّة القيَــادة في هيكلها التَّنْظيميّ، وهي تُعَدّ من المُنَظَّمَات الأســعد، فالقيادة هي حاجة فعْليَّــة للعَاملين قبل أن تكون إستراتيجيَّة تنظيميَّة، فالفَرْد يميل بطبيعته للعمل مع أو تحــت إمْرَة مَن يعتقد بقُدْرته على تحقيق الأهداف، وبتحقيق هذه الحاجة نكون قد خَطَوْنَا خُطْوَة مُهمَّة في تحقيق السَّعَادَة سواءٌ في المُجْتَمَع أو في المُنَظَّمَات.

إنّ الانتقــال مــن الإدارة إلى القيادة لا يَتمّ من خلال إصدار تعميم أو قرار، ولا يَتمّ بين ليلةٍ وضُحاها، لَكنَّه يَتمّ من خلال تطبيق أساليب عدَّة مُتَتَالية ومُتَعَاقبَة، وقبل أيّ خُطْوَة بهذا الخُصُوص يجب توافر الإيمان الحقيقيّ بحَتْميَّة هذا الانتقال وبضَرُورته، فتطبيق إستراتيجيَّات القيادة يَتمّ من خلال اعتماد منهجيَّة متكاملة تتحمَّل مَسْؤوليّتها كُلٌّ من الحكومة والمُنَظَّمَات المَدَنيَّة والمُجْتَمَع بشكلٍ عَامّ.

فالتحوُّل إلى إستراتيجيَّة القيادة هو أبرز ما نحتاجه في المُنَظَّمَات العربيَّة، فإستراتيجيَّة القيادة تُعَدّ حلًّا جَذْريًّا للكثير من المشــكلات الإداريَّــة والتَّنْظيميَّة الَّتي تعاني منها المُنَظَّمَات العربيَّة الخَاصَّة والعَامَّة، ففي ظلّ الإدارة تبقى السَّعَادَة منقوصةً في حال وُجُودها، أَمَّا في ظلّ القيادة فهي إحدى أهَمّ سمات المُنَظَّمَة.

القيادة والإدارة في المُنَظَّمَات العَرَبيَّة

إنّ مُعظم المدارس الإدَاريَّة ومَدَارس القيادة هي ذات مَنْشَأ غَرْبيّ، وتُعَدّ حديثة العهد في البلاد العَرَبيَّة، لذلك قد نلاحظ التأخُّر العربيّ الواضح في نُمُوّ المُنَظَّمَات وتَطَوُّر مفهوم السَّعَادَة المهنيَّة فيها، ولذلك قد تكون الحاجة لتطبيق الطُّرُق والمدارس الحديثة ضرورةً مُلحَّةً تزداد مع التَّطَوُّر الحديث الحاصل في بيئة الأعمال، فعربيًّا يمكن القول إنّ أشَدّ ما نحتاجه اليوم هو الإدارة بالقُدْوَة، فالمُنَظَّمَات العَرَبيَّة الحُكُوميَّة والخَاصَّة معظمها لا تزال تَعْتَمد النَّهْج التَّقْليديّ في تسيير الأعمال القائم على التَّسَلْسُل الهَرَميّ في السُّــلْطَة، واعتبار هذا التَّسَلْسُل من المُسَلَّمَات الَّتي لا يمكن التَّنَازُل عنها أو حتَّى التَّخْفيف من حدَّتها، وهذا التَّسَلْسُــل الصَّارم يعمــل وَفْق إصدار الأوامر من أعلى لأسفل، وإصدار التَّقَارير من أسفل إلى أعلى، هذا الاتّجَاه المُقَيَّد في الأوامر والتَّقَارير يَفْرض شــعورًا عامًّا في هذه المُنَظَّمَات بسيطرة الرُّوتين والبيروقراطيَّة على طبيعة عملها، ممَّا يُعْتَبَر عائقًا حَقيقيًّا في وَجْه تطبيق إستراتيجيَّات تحقيق السَّعَادَة المهنيَّة.

إنّ تطبيــق إستراتيجيَّة القيادة في المُنَــظَّمَات العَرَبيَّة يُعْتَبَر حافــزًا مَعْنَويًّا مُهمًّا للعَامــلينَ، يمكن معه فتح آفاق الإبداع الإدَاريّ والمهَنيّ للعَاملينَ، الأمر الَّذي يُحَقّق الفائــدة للعَاملين والمُنَظَّمَات والمُجْتَمَع ككُلّ على حدٍّ ســواء، كما يُعْتَبَر تَغْييرًا نَوْعيًّا في فلســفة التَّعَامُل مع العَاملينَ، فيَتمّ النَّظَر إليهم كرأس مال بَشَريّ، ومَكْمَن مُهمّ للإبداع والتَّمَيُّز، وهو العامل الأهَمّ والحَاسم في امتلاك المُنَظَّمَات لقُوّتهَا التَّنَافُسيَّة الحَقيقيَّة، ومَصْدَر رئيس للسَّعَادَة في العَمَل.

إنّ التَّزَمُّت في تطبيق إستراتيجيَّة الإدارة على حســاب القيادة في المُنَظَّمَات العَرَبيَّة تَرك آثارًا سَلْبيَّة واضحةً على المُنَظَّمَات والعَاملين معًا، ففي ظلّ غياب مفهوم القيادة تنخفض إنْتَاجيَّة العامل؛ بسبب انخفاض وَلائه للمُنَظَّمَة، وبالتَّالي تتأثَّر المُنَظَّمَة سَلْبيًّا بهذا الانخفــاض، كما يتعرَّض العَاملُون في ظلّ هذا الغيــاب للعديد من الضُّغُوط النَّفْسيَّة النَّاتجَة عن اصطدام مصالحهم مع مصالح إدارتهم ومُنَظَّمَاتهم، الأمر الَّذي يقود إلى ارتفاع مُعَدَّل دَوَرَان العَمَل في البيئة العَرَبيَّة، كُلّ هذه العوامل السَّلْبيَّة تقود

إلى انخفاض الرّضَا الوَظيفيّ الَّذي ينعكس وبشكلٍ مُبَاشرٍ على غياب السَّعَادَة المهنيَّة.
إنّ البيئة العَرَبيَّة كمُجْتَمَع عامّ وكمُنَظَّمَات تَفْتَقر لبعض إستراتيجيَّات القيادة المُتَمَيّزَة، ولعَلّ سيطرة النَّمَط الإداريّ التَّقْليديّ فيها أحد الأسباب الرَّئيسَة في الكثير من السَّلْبيَّات والعيوب الإدَاريَّة الَّتي تعاني منها، لذلك كله يجب وَضْع مَنْهَج عَمَل مُتكامل يهدف إلى الانتقال بهذه المُنَظَّمَات إلى الواقع القياديّ، وهذا النَّهْج يجب البَدْء بتطبيقه من هَرَم المُجْتَمَع والمُنَظَّمَات وُصُولًا إلى قواعد هذا الهَرَم، ولا يمكن الحديث عن تطبيق إستراتيجيَّة القيادة في المستويات الدُّنْيَا من المُنَظَّمَة مع وُجُود عقليَّة الإدارة التَّقْليديَّة في رأسها؛ إذ إنّ هذا الاختلاف بين القاعدة والرَّأس سيخْلُق تَعَارُضًا في المصالح والرُّؤَى وسينعكس فشلًا تامًّا في هذه المحاولة، بينما البَدْء بتطبيق هذه الإستراتيجيَّة من الأعلى للأسفل سيُوَفّر الكثير من الجُهْد والوقت، فالإدارة العُلْيَا في المُنَظَّمَات المُقْتَنعَة بضرورة الانتقال إلى النَّمَط القيَاديّ، والعاملَة بشكلٍ فعْليّ على هذا الانتقال ستعمل من تلْقَاء نفسها على نقل هذه القناعة فكْرًا وتَطْبيقًا إلى المستويات المُتَوَسّطة والدُّنْيا من المُنَظَّمَة، وستكون حافزًا حَقيقيًّا وقُدْوةً حَسَنَةً لتطبيق هذه الإستراتيجيَّة.
إنّ البيئة العَرَبيَّة قَابلَةٌ وبشكلٍ واضحٍ لزيادة الفَاعليَّة الإدَاريَّة والإنْتَاجيَّة عند تَوَفُّر الظُّرُوف التَّنْظيميَّة المُلائمَة، لذلك فالحاجة إلى تطبيق إستراتيجيَّة القيادة في المُنَظَّمَات العَرَبيَّة تُعدّ خيَارًا لا بديل عنه، هذا الخيَار سينقل هذه المُنَظَّمَات من مُنَظَّمَات مُتَأَثّرَة بالبيئة الخَارجيَّة وتَابعَة لها، إلى مُنَظَّمَات مُؤَثّرة بهذه البيئة ورائدة في مجال التَّغْيير الإيجَابيّ، فالمُجْتَمَع العربيّ ذَاخرٌ بالقُدُرَات البَشَريَّة القَادرَة على نَقْل هذا المُجْتَمَع من واقعه المُتَأَخّر حاليًّا إلى وَاقع يَتَنَاسَب مع طُمُوحَاته، وهذه الطَّاقَات البَشَريَّة لم يَتمّ استثمارها الاستثمار الأمثل حتَّى الآن، والاستثمار الفعْليّ لها ليس بذاك الأمر الصَّعْب أو المَهَمَّة المُسْتَحيلَة، ومن هنا يمكن القول: إنّ الانتقال إلى النَّمَط القيَاديّ قد يُعْتَبَر خُطْوَةً صحيحةً في هذا الاستثمار الفَعَّال الَّذي يعود بالنَّفْع على الأفراد والمُجْتَمَعَات على حدٍّ سواء.

عيوب إدَاريَّة تَعُوق السَّعَادَة

تُوجَد عَقَبَات عَديدَة تَعُوق تحقيق السَّعَادَة في المُنظَّمَات، ومنها العوائق الإدَاريَّة، فالسُّلُوكيَّات السَّيِّئَة في الإدارة تنعكس سلبًا على مستوى السَّعَادَة المُحَقَّقَة في المُنظَّمَات، **وفيما يلي أهَمّ هذه السُّلُوكيَّات:**

- غياب الإيمان الحقيقيّ لدى إدارة المُنظَّمَات بأهَمّيَّة السَّعَادَة، فما زالت العديد من المُنظَّمَات تَنْظر للسَّعَادَة على أنَّها رفاهيَة إدَاريَّة لا ضرورة حَقيقيَّة لها.
- النَّظْرة التَّقْليديَّة للموارد البَشَريَّة، على أنَّها مصدر للتكلفة يجب التَّخفيف منه، فهذه النَّظرة التَّقْليديَّة تُؤدّي إلى ضَعْف الثّقَة بين الإدارة والعَاملينَ، كما تُؤدّي إلى ضَعْف الالتزام التَّنْظيميّ، والَّذي ينعكس بشكلٍ سَلْبيّ ومُبَاشرٍ على مستوى السَّعَادَة في هذه المُنظَّمَات.
- عدم اهتمام الإدارة بالجانب المعنويّ للتَّحْفيز، والاعتماد على التَّحْفيز المَادّيّ فقط، وهذا إغفال سَلْبيّ واضح على مستوى السَّعَادَة؛ وذلك كَوْن الحاجات العُلْيَا في سُلَّم ماسلو هي الحاجات المَعْنويَّة، فالسَّعَادَة تقوم بجانبها الأكبر على الحَافز المَعْنويّ، فإهمال الحَافز المَعْنَويّ هو تَقْليلٌ مُبَاشرٌ من مستوى السَّعَادَة المهنيَّة.
- اعتقاد بعض الإدارات أنَّهَا على صَوَاب دَائم، ولا تحاول إصلاح أخطائها، ممَّا يُؤَدّي إلى استمرار النَّهْج الخاطئ المتَّبَع، وهو ما يَخْلُق شعورًا عامًّا بعدم الرَّاحَة أو الرّضَا الوَظيفيّ.
- سيطرة النَّمَطيَّة والتَّكْرَار على بيئة العَمَل المَادّيَّة، ممَّا يُقَلّل من حماس العَاملينَ، ويزيد من مستويات الترَّهُّل الإداريّ، الأمر الَّذي قد يُضْعف إنْتَاجيَّة العَاملين وينعكس سلبًا على المُنظَّمَة والعَاملين معًا.

- تكبيـــل العَاملين بشروط وظُرُوف العَمَل بدون تَرْك هَامش لهم لمُمَارَسَـــة عملهم بالشَّــكْل الَّذي يناســبهم، وهو ما يُعاكس مبدأ التَّمْكــين الإدَاريّ الَّذي يُعَدّ من أساســيَّات تشكيل الرّضَا الوَظيفيّ للعَاملينَ، ويُؤَثّر ســلبًا على مُعَدَّلات الابتكار والتجديد الَّتــي قد تكون مَوجُودَة لدى المُوَظَّف فتَقْتُلُها الأســاليب العَقيمَة في الإدارة[1].
- غياب الموضوعيَّة في العَمَل، وغلَبَة الحُكْم الذَّاتيّ في حَلّ المشــكلات الإدَاريَّة، ممَّا ينعكس فشــلًا في تحقيق أهداف المُنَظَّمَة، ويُسَبّب انخفاض الرُّوح المَعْنَويَّة لدى العَاملينَ.

ومن كُلّ ما سبق طرحه، يتَّضح لنا أن بيئة العَمَل تُمَثّل عائقًا كبيرًا أمام الشُّعُور بالرّضَا، وبالتَّالي فإنّ تكامل الأســباب والعوامل الإيجَابيَّة فيها يمكن أن يُعَبّد طريق الموظّف إلى السَّــعَادَة، وبالطَّبْع يجب أن تبادر المُؤَسَّسَات العَرَبيَّة إلى تغيير بيئاتها المُؤَسَّسيَّة وكذلــك الوَظيفيَّة، وتعمل على توطيد العلاقات المَوجُودَة داخلها، ســواءٌ كانت هذه العلاقات بين الزُّمَلاء أو بين المُوَظَّفين والرُّؤَساء.

أمرٌ كهذا سيُشَــكّل تَحَوُّلًا كبيرًا في نسبة الرّضَا الوَظيفيّ على الصَّعيد العربيّ، ويمكن أن يَتمّ ذلك من خلال اللّقَاءَات المفتوحة والنَّدَوَات والمحاضرات الَّتي تجعل من السَّهْل على العَاملين في المكان الواحد أن يتقابلوا وأيضًا أن يُقَابلُوا مُديريهم، ممَّا ســيخلق جَوًّا من الأُلْفَة والمَحَبَّة والعلاقات الاجْتمَاعيَّة الجَيّدَة.

1. Jacquelyn Smith, 24 signs you have a terrible boss, Business insider, 4 Feb 2016, available at: goo.gl/tYnyS1

كما أن بعض الإدارات في العالَم العربيّ لا تزال بحاجة إلى بَذْل مزيدٍ من الجُهْد من أجل تطوير تقْنيَّات وأساليب العَمَل داخلها، بالإضافة إلى مزيد من تطوير العَاملين ورَفْع كفاءتهم وتَشْجيعهم على الإبداع من أجل تحقيق الأهداف، مع تقديرهم المُسْتَمرّ وشُكرهم على مجهوداتهم، وهذا يستلزم أن يكون أفراد الإدارة مُتخَصّصين في مجال العمل؛ حتَّى يكونوا على دراية أكثر بالعَمَل وطبيعته ومُتَطلَّبَاته. بالإضافة إلى الاهتمام ببيئة العَمَل بشكلٍ عامّ، فكُلّ هذا يرفع الإنْتَاجيَّة ويُعمّق الشعور بالرَّاحَة في بيئة العَمَل، ويُحَقّق الرّضَا للمُوظَّفين.

ومع نهاية هذا المبحث يتَّضح لنا أنّ الثَّقَافَة المُجْتَمَعيَّة العَرَبيَّة، تعاني الكثير من مُعَوّقَات السَّعَادَة، الَّتي تبدأ من بعض الإشكاليَّات الثَّقَافيَّة والاجْتمَاعيَّة الَّتي ترسَّخت في العقل الجَمْعيّ للمُجْتَمَع العربيّ مثل الْفَقْر والْجَهْل والخوف، وجميعها إشكاليَّات تمنع الإنسان حتَّى من مُجَرَّد الرَّغْبَة الشَّخْصيَّة في بلوغ السَّعَادَة أو حتَّى الاستمتاع بكونه سعيدًا، وهو ما يَستَلْزم إجراء تغييرات كبيرة في العادات والتقاليد وأساليب التربية والأُطُر الثَّقَافيَّة في المُجْتَمَعات العَرَبيَّة.

المبحث الرَّابع

مشكلة البَطَالَة

البَطَالَـــة تعني عدم وُجُود عمل لطَالبه رغم الرَّغبة فيه والبحث عنه، وتُعدّ من كبرى المشكلات الَّتي تهدّد استقرار الإنسان المَادّيّ والمعنويّ والنَّفْسيّ والاجْتمَاعيّ، والبَطَالَة ليست مشكلة حديثة العهد بل بدأت بالظُّهُور مع نُشُوء الأنظمة الاقْتصَاديَّة، وقد كانت ولا تزال أهَمّ المشـــكلات الَّتي تُواجه الحُكُومَات والأفراد، وتَبعَاتهَا النَّفْسيَّة لا تقتصر على الأفراد الَّذين يعانون منها، بل تنتشر لتصيب هذه الآثار الأسرة والمُجْتَمَع بشـــكلٍ عامّ، وعادةً يترافق انتشـــار البَطَالَة بانتشار الفَقْر والجريمة والجَهْل والأُمّيَّة، لذلك كُلّه تُعَدّ البَطَالَة من أخطر المشكلات الَّتي تُهَدّد المُجْتَمَعَات والاقْتصَادات.

أشكال البَطَالَة

- للبَطَالَة أشـــكالٌ عديدة، وقد تجتمع جميعها أو بعضٌ منها في الاقْتصَاد الواحد، **وفيما يلي بيان أشكال البَطَالَة المنتشرة حول العالم**[1]**:**

- **البَطَالَة الاحتكاكيَّة**

ويُقْصَـــد بها عدم حصـــول الأفراد على العَمَل الَّذي يُناســـب مُؤَهّلَاتهم وخبراتهم، ويحصلون على ما دون ذلك، ويُفَضّل هؤلاء الأفراد البقاء بلا عملٍ لحين تَوَفُّر فرصة تُناســـب مُؤَهّلَاتهم، وتســـمَّى هذه الفترة المُمْتَدَّة حتَّى الحصول على العَمَل المناسب بالبَطَالَـــة الاحتكاكيَّة، وهذه البَطَالَة تُعَدّ خطيرةً كون الأفراد المُؤَهَّلين بخبرات عالية يعانون من ضغوط نَفْسيَّة كبيرة في حال عملهم في أعمال دون مستوى خبراتهم.

1. أحمد الغزالي وآخرون، البَطَالَة أسبابها وآثارها الاجتماعيَّة والاقْتصَاديَّة، الجامعة السُّوريَّة الخَاصَّة، (2017م)، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/gpYj4

- **البَطَالَة الدَّوْريَّة**

أو كما تســـمَّى في بعض الاقْتِصَادات بالبَطَالَة المَوْسميَّة، وتحدث هذه البَطَالَة نتيجة خَلَل هيكليّ في الاقْتِصَـــاد الكُلّيّ للحُكُومَات، فنجد وَفْرَة في فُرَص العَمَل في أوقات مُحَدَّدَة من العام، ونقصًا حادًّا في فترات أخرى، كجَنْي المحاصيل على ســـبيل المثال، أو العَمَل في المواسم السّياحيَّة.

- **البَطَالَة الإجباريَّة**

وهـــي عدم حصول الأفراد على عملٍ خَاصّ بهم بالرَّغْم من قَبُولهم العَمَل ضمن أيّ مســـتوى دَخْل أو ضمن أيّ مســـتوى متوفّر من الخبرة، وهي أخطر أشكال البَطَالَة؛ كونها لا تترك للفَرْد أيّ فرصة في الحصول على دَخْل ثابت أو مُؤَقّت.

- **البَطَالَة المُقَنَّعَة**

وتســـمَّى أحيانًا بالبَطَالَة المُسْتَترة، ويُقْصَد بها زيادة عدد العَاملين في المُنَظَّمَات عن الحَـــدّ اللاَّزم والكافي، ويكون العَاملُون وفـــق هذه البَطَالَة بلا واجبات أو بواجبات أدنى من مســـتوى الدَّخْل الممنوح لهم، وهو ما يســـبّب ضغطًا نفسيًّا لهؤلاء العَاملينَ، كونهم يشعرون أنَّهُم عالة على المُنَظَّمَات الّتي يعملون بها، وعادةً ما تلجأ الحُكُومَات لهذا النَّوْع من البَطَالَة لتخفيض مُعَدَّلات البَطَالَة المُعْلَنَة.

الآثار المُترَتّبَة على البَطَالَة

أسلفنا أن للبَطَالَة آثارًا اقْتِصَاديَّة ونَفْسيَّة واجْتمَاعيَّة بالغة، تعمل على زيادة كآبة الفَرْد، وإضْعَاف حضوره الاجْتمَاعيّ، وإضعاف ثقته بنفسه، **ولعلّ أبرز هذه الآثار:**

- أنَّهَا تَخْلُق عدم الرّضَا عن النَّفْس، والَّذي يُؤَدّي بدوره إلى انخفاض فَاعليَّة الفَرْد الاجْتمَاعيَّة.
- تُؤَدّي إلى شعور الأفراد بالاغتراب في مُجْتَمَعَاتهم، ويُؤَدّي بدَوْره إلى ضَعْف انْتمَاء الأفراد الوطنيّ، ممَّا يُشَكّل خطرًا على التماسُك الوَطَنيّ والقوميّ.

- تساعد على تهيئة الظُّرُوف المُسَاعدَة على انحراف الأفراد، كالإدمان وتعاطي المُخَدّرَات وانتشار الجريمة، والَّذي يقود بدوره إلى انحراف وخَرَاب المجتمع.
- تعمل البَطَالَة على انخفاض سويَّة الأفراد الاجْتمَاعيَّة والعقليَّة، وعدم الرَّغْبَة في تحمُّل المَسْؤُوليَّة والشُّعور بالدّونيَّة أمام الأسرة والأصدقاء والمجتمع.
- تساعد على انتشار ظاهرة الانتحار، وذلك بسبب زيادة حدَّة اليأس من تحسُّن الأوضاع الاقْتصَاديَّة والاجْتمَاعيَّة؛ حيث كشفت الدّرَاسَات المَعْنيَّة أنّ هناك علاقة طرديَّة بين زيادة مُعَدَّلات البَطَالَة والتَّفْكير في الانتحار، والَّذي يرجع إلى اليأس بسبب الفَقْر وانخفاض الدَّعْم الاجْتمَاعيّ، هذا بالإضافة إلى سلوك طريق الإدمان(1).

لماذا تُعَدّ البَطَالَة أحَد أبرز أسباب التَّعَاسَة؟

بالطَّبْع لا تُؤَثّر البَطَالَة على كُلّ الأفراد بنفس الطريقة، ولَكنَّها بلا شَكّ تَخْلُق لدى الجميع شعورًا بعدم الرّضَا، كما يرتبط طول فترة البَطَالَة بشدَّة تأثيرها على الفَرْد، فقابليَّة الأفراد لإظهار الآثار السَّلْبيَّة للبَطَالَة تختلف وَفْقًا لاعتبارات عدَّة، منها الخلفيَّة الثَّقَافيَّة والتربية الدّينيَّة وغيرها من العوامل، وكذلك ترتبط البَطَالَة بالعُمْر والجنْس؛ حيث يكون الذكور عادةً هم الأكثر تأثُّرًا بالبَطَالَة من الإناث؛ لاعتبارات اجْتمَاعيَّة ودينيَّة عدَّة.

1. ماجد الخطيب، "البَطَالَة سبب انتحار الآلاف في العالم سَنويًّا"، موقع إيلاف، 13 فبراير 2015م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/bX1M7d

وقد يتســـاءل البعض: لماذا تُعتبر البَطَالَة أحَد أبرز أسباب التَّعَاسَة؟ والإجابة عن هذا السؤال تَتَوَزَّع حول عدَّة محاور، أهمّها:

- تدهور الوضع المَاليّ، فالفَرْد الَّذي لا يملك قُوت يَوْمه وقُوت أفراد أسرته، لا تعرف السَّعَادَة والطمأنينة طريقًا إليه.
- نظرة المُجْتَمَع للعمل وللعاطلين عن العَمَل، تُشْـــعر الفَرْد بالتَّعَاسَة والدُّونيَّة؛ حيث إنّ معظم المُجْتَمَعَات تنظر لأصحاب البَطَالَة على أنَّهُم كُسَالى وعالة على المُجْتَمَع، وتَنْقُصُهم المهارة والكفاءة اللَّازمَة لإيجاد فرصة عمل.
- مَيْل الكثير من الأشخَاص إلى رسم صورة عن أنفسهم بما يراه النَّاس عنهم بعين السَّلْبيَّة والاحتقار، يلعب دوره في تعاستهم.
- تُجْبر البَطَالَـــة معظم العاطلين عن العَمَل على الهجرة ســـواءٌ الدَّاخليَّة منها أو الخَارجيَّة، وما يَترَتَّب على هذه الهجرة من شعور بالاغتراب، إضافةً إلى اضطرار المُهَاجر إلى العيش في بيئات ثقافيَّة واجْتمَاعيَّة قد تختلف اختلافًا كبيرًا عن بيئته الأصليَّة؛ ممَّا يسبّب له الكآبة والتَّعَاسَة.
- تســـبّب البَطَالَة أيضًا عزوف الشـــباب عن الزواج أو التأخُّر به لعدم تمكُّنهم من تحمُّل نفقاته المَاليَّة، ممَّا يخلق مآسي اجْتمَاعيَّة على الذُّكُور والإناث في آنٍ معًا.
- البَطَالَـــة لها تأثير أيضًا على العلاقـــات داخل المُجْتَمَع، حيث إنَّها تدفع الفَرْد إلى الانســـحاب من العلاقات؛ وذلك لأنَّها تُسبّب الْفَقْر، وبالتَّالي يصعب على العاطل أن يندمج بســـهولة مع الآخرين، وكذلك يَشْعُر العاطل أنّ الآخرين يصنّفُونَه على أنَّه فاشل ولا نَفْع منه، وبالتَّالي يَنْعَزل عنهم لاعتقاده أنَّهُم يُهَمّشُونه ويَنْبذُونه[1].

1. مايكل أرجايل، مرجع سابق، ص 82.

واللَّافت عربيًّا في هذا الشَّأن، أنّ البَطَالَة لم تَعُدْ مقتصرة على الأُمّيّين أو الأقلّ حظًّا في التعليم فحسب، أو حتَّى على طبقات اجْتمَاعيَّة مُعَيَّنَة، بل أصبحت البَطَالَة سمَة مُجْتَمَع بأكمله وبكافَّة طبقاته، لا يُستثنى منه حتَّى أصحاب المُؤَهَّلات العليا، نتيجةً للظروف السّيَاسيَّة والاقْتصَاديَّة السَّيِّئة الَّتي تمرُّ بها المُجْتَمَعَات العَرَبيَّة.

إذن، فللبطالة أثر مُهمّ جدًّا في حرْمَان الفَرْد الوصول إلى السَّعَادَة، وبالطَّبْع ليست هي المسؤولة الوحيدة عن فقدان الشُّعُور بالرّضَا والسَّعَادَة، ولكن لا يمكن أبدًا أن نُنْكر أنّ الْفَقْر وانخفاض مستوى المعيشة النَّاتج عن البَطَالَة يترافق مع القَلَق أو التَّوَتُّر، وبالتَّالي لا يمكن أن تَتَحَقَّق السَّعَادَة في وُجُود البَطَالَة، خَاصَّةً وأنّ هذه الأخيرة تجعل الفَرْد يشعر بالعَجْز والإحباط، أو أنَّه غير ذي أهَمّيَّةٍ ونَفْعٍ للمُجْتَمَع الَّذي يعيش فيه، ولا يمكن للفَرْد أبدًا أن يشعر بالرّضَا والاطمئنان إن كان قَلقًا على مَأْكَل أسرته أو على سكَنه الَّذي يُؤْويه، أو على مستقبل أفراد عائلته، أو إن كان الفَرْد لا يَجد ثمن الدَّوَاء لأطفاله أو لا يمتلك ما يمكن أن يُرَفّه به عن ذَاته وعن أُسْرته. إنّ العثور على عملٍ لائقٍ ليس بالتَّأكيد هو كُلّ السَّعَادَة، ولَكنَّه عاملٌ جوهريّ وأساسيّ لتحقيق الرّضَا عن الذَّات، ومن ثَمّ الوصول إلى السَّعَادَة، وأيضًا هو السَّبيل لخَلْق علاقات اجْتمَاعيَّة متوازنَة خالية من أمراض الحقْد والكَرَاهيَة أو الشُّعُور بالْحرْمَان، أو حتَّى القَلَق من الطبقات الاجْتمَاعيَّة الأقلّ حَظًّا.

وهنا يجب التَّأكيد على أن الهدف الرَّئيس للعمل ليس فقط تأمين الدَّخْل، بل هو حالة اجْتمَاعيَّة ونَفْسيَّة داخليَّة تُشْعر الفَرْد بالرّضَا عن ذاته، فالغنيّ المُوسر يعمل ليس طَمَعًا بالدَّخْل النَّاتج عن عمله، بل كون العَمَل تحقيقًا للذَّات، وكونه تماشيًا مع الفطرة الإنْسَانيَّة الَّتي فُطر عليها الإنسان، فمن البَديهيّ أن كُلّ ما يُخالف الفطْرَة الإنْسَانيَّة مصيره خَلْق الأزمات الدَّاخليَّة والنَّفْسيَّة للفرد.

المبحث الخَامس

الأوضاع الاقْتصاديَّة المُترَدّيَة

قد لا يختلف اثنان على أن الازدهار الاقْتصَاديّ وما يجلبه معه من رَفاهيَة مَادّيَّة يُؤَثّر إيجابًا على سعادة الأفراد، وبالطَّبْع لا يمكن اعتباره العامل الوحيد أو الرَّئيس، وفي الوقت نفسه لا يمكن إهماله أو تجاهله، فمعظم الشُّعُوب الَّتي تَرْقُد في قاع الترتيب الدَّوْليّ للسَّعَادَة هي شعوب تعيش في بيئات اقْتصَاديَّة مُعْدَمَة، فالأوضاع الاقْتصَاديَّة المُتَرَدّيَة للحُكُومَات وللاقْتصَاد الكُلّيّ تَفْرض وَقْعَهَا على اقْتصَاد الأفراد، وبالتَّالي على مستوى معيشتهم وَرَفَاهيّتهم، وفي الوقت نفسه يمكن ملاحظة أن الدُّوَل الَّتي تَتَصَدَّر قائمة الدُّوَل الأكثر سعادة هي دُوَل تتَّصف باستقرار اقْتصَاديّ ومُعَدَّلات نُمُوّ معتدلة ومستقرَّة، وكما أسلفنا لا يمكن اعتبار الاستقرار الاقْتصَاديّ من أسباب السَّعَادَة المباشرَة، لكنّ غياب هذا الاستقرار يمكن عَدُّه من أسباب التَّعَاسَة وغياب السَّعَادَة.

والمنطقة العَرَبيَّة تعيش بمعظمها، باستثناء الدُّوَل ذات العوائد النفطيَّة العالية، أزمات اقْتصَاديَّة حادَّة، وتعاني من مديونيَّة مُرْتَفعَة وانخفاض مُعَدَّلات النُّمُوّ الاقْتصَاديّ بها، كُلّ هذه القضايا أَلْقَت بظلَالها على اقْتصَاد الأفراد، وأدَّت إلى انخفاض الدُّخُول في كثيرٍ من الدُّوَل العَرَبيَّة إلى ما دون خَطّ الْفَقْر، وبالطَّبْع هذه الأوضاع الاقْتصَاديَّة المُتَرَدّيَة تنعكس على الاستقرار النَّفْسيّ للأفراد، والَّذي يُتَرجَم إلى كآبة وأزمات نَفْسيَّة تصبح معها كلمة السَّعَادَة ضَرْبًا من ضروب الخيال، وحُلْمًا بعيد المنال، ويصبح هَم الأفراد وشُغلهم الشَّاغل تأمين قُوت يومهم وقُوت أطفالهم، وينشغلون عن كُلّ ما فيه بناءٌ حقيقيٌّ أو تحقيقٌ للذَّات.

وكما أوضحنا في فصول سابقة دَوْر علْم النَّفْس في توضيح تسلسل إشباع الحاجات لدى الأفراد، وما جاءت به نظريَّة ماسلو في إشباع الحاجات والمُتَمَثّلَة بهَرَم ماسلو، فَوَفْقًا لهذا الهرم، لا يمكن الانتقال إلى إشباع الحاجات العُلْيَا المُتَمَثّلَة بتحقيق الذَّات والحاجات الاجْتمَاعيَّة والحاجة إلى التقدير قبل إشباع الحاجات الفسيولوجيَّة المُتَمَثّلَة بالطَّعَام والشَّرَاب والمَسْكَن والمَلْبَس، وهذه الحاجات لا يمكن إشباعها دون وُجُود استقرار اقْتصَاديّ فرديّ، وكما هو معروف فالحاجات العُلْيَا في هرم ماسلو

هي الحاجات ذات الصّلَة الوثيقة بتحقيق السَّـــعَادَة، ففي ظلّ الأوضاع الاقْتصَاديَّة المُتَرَدّيَة لا يمكن البَدْء بإشباع هذه الحاجات.

وفيما يلي توضيح لأبرز مُؤَشّرَات تراجُع الاقْتصَاد الكُلّيّ المُتمثّل باقْتصَاد الحُكُومَات وانعكاس هذه المُؤَشّرَات على الاقْتصَاد الفَرْديّ:

- **انخفاض النَّاتج القَوْميّ الإجماليّ**

ويُقْصَد به القيمة الحَقيقيَّة للمُنْتَجَات والخدْمَات الَّتي يَتمّ إنتاجها في سنة واحدة في اقْتصَادٍ ما، وهذا الانخفاض يعود ســـببه في معظم الحالات إلى الأزمات الاقْتصَاديَّة الَّتي تَعْصف بالدُّول، وإلى خَلَلٍ هيكليٍّ في بنْيَة الاقْتصَاد نفســـه. إنّ انخفاض النَّاتج القَوْميّ الإجماليّ ينعكس وبشكلٍ مباشرٍ على انخفاض نصيب الفَرْد من هذا الدَّخْل، وبالتَّالي انخفاض مســـتوى المعيشة، والَّذي إذا ما تدنَّى إلى مستويات قياسيَّة تحوَّل إلى أزَمَات اقْتصَاديَّة، وبالتَّالي أزمات نَفْسيَّة وكآبة مُزْمنَة.

وتزداد حدَّة هذه المشكلة في حال انخفاض النَّاتج القَوْميّ المُترافق مع تضخُّم سكانيّ غير مُسَـــيْطَرٍ عليه، ففي مصر على ســـبيل المثال بلغ النَّاتج القَوْميّ الإجمالي لعام 2018م 250 مليـــار دولار، وحصَّة الفَرْد من هـــذا النَّاتج 2500 دولار(1)، وهو رقم متدنٍّ، ويعكس انخفاضًا في مستوى معيشة المواطن المصريّ، والَّذي لا يمكن اعتباره أدنى من باقي الدُّوَل العَرَبيَّة، باســـتثناء الدُّوَل الخليجيَّة الَّتي تستفيد من الواردات المَاليَّة النَّاتجة عن البترول، والَّتي ترفع وبشكلٍ ملحوظ من ناتجها القَوْميّ الإجماليّ.

1. بيانات البنك الدولي، الموقع الرسمي للبنك الدولي، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/jqD0B

- **ارتفاع مستوى الدَّيْن العامّ**

يُقصـــد بالدَّيْن العامّ مجموعة الدُّيون والأموال الَّتـــي اقْتَرَضَتْهَا الدَّوْلَة من الدُّوَل الأخرى، أو من المُؤسَّسَـــات المَاليَّة الدَّوْليَّة، وهذه الأموال المُقْتَرَضَة تَسْـتَنْزف النَّاتج القَوْميّ الإجماليّ لســـدادها، ممَّا يُؤَثّر ســـلبًا على مستوى دخل الأفراد، ويزداد هذا الأمر ســـوءًا في حال كون النَّاتج القَوْميّ الإجماليّ مُنْخَفضًا بطبيعة الحال، ممَّا يزيد وضع الأفراد سوءًا، واللَّافت عالميًّا في هذا الأمر، أنَّه عند التورُّط في الدُّيون الخَارجيَّة يصبح من الصَّعْب التخلُّص منها، فتلجأ الحُكُومَات إلى الاقتراض من جديد لســـداد الدَّيْن القديم، وهكذا يَتمّ الدُّخُول في دوامة المديونيَّة الَّتي لا تعرف نهايةً، والخاسر الأكبر في هـــذه العَمَليَّة هم الأفراد؛ إذ تَضْطرّ الحُكُومَات مع هكذا أوضاع اقْتصَاديَّة إلى فَرْض سياسات التَّقشُّف، والَّتي تَزيد الشَّقَاء المَادّيّ للأفراد والَّذي بدَوْره يقودهم للشَّقَاء والبُؤْس النَّفْسيّ.

وفيما يَخُصّ الـــدُّوَل العَرَبيَّة، فمعظمها يعاني من مديونيَّـــة مُرْتَفَعَة للعالَم الغربيّ وللمُؤسَّسَـــات المَاليَّة الدَّوْليَّة، وهذه المديونيَّة تســـتنزف المُدَّخَرَات الحُكُوميَّة والنَّاتج القَوْمـــيّ الإجماليّ المُنْخَفض بطبيعة الحال، فالمديونيَّة الخَارجيَّة للُبْنَان على ســـبيل المثال تتجاوز 34 مليار دولار[1]، وهو رقم ضخم جدًّا بالمقارنة مع حجم لبنان كدولة وكاقْتصَاد يفتقر للموارد الطبيعيَّة والبنْيَـــة الصّنَاعيَّة التحتيَّة، وحُكمًا هذه المَدْيُونيَّة المُرْتَفعَة سَـــتَنْعَكس سلبًا على مستوى دَخْل ومعيشة الأفراد، وبالتَّالي تنعكس سلبًا على أوضاعهم النَّفْسيَّة.

1. بيانات البنك الدولي، الموقع الرَّسميّ للبنك الدّوليّ، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/wJh0b

- **انخفاض مُعَدَّل النُّمُوّ في الاقْتصَاد**

يُقصَد بمُعَدَّل النُّمُوّ الاقْتصَاديّ: النِّسْبَة الَّتي يزداد بها الاقْتصَاد سنويًّا، ويُعَدّ هذا المُؤَشِّر من المُؤَشِّرَات الاقْتصَاديَّة المهمَّة، فأفضل الاقْتصَادات العَالميَّة إنْ لم تتمتَّع بمُعَدَّل نُمُوّ جيّد سيكون مصيرها الانهيار في السَّنَوَات والعقود القادمة، وذلك كَوْن هذا النُّمُوّ يُوَجَّه لمقابلة الزِّيَادَة السُّكَّانيَّة الحاصلة، والزِّيَادَة والتطوُّر في مستوى الخدْمَات الواجب على الحكومة تقديمها، ومعظم الدُّول العَرَبيَّة تَنْخَفض فيها مُعَدَّلات النُّمُوّ الاقْتصَاديّ عن مثيلاتها في الدُّول الغربيَّة أو حتَّى الشَّرقيَّة ذات الاقْتصَادات الجَيِّدَة كتركيا وإيران، كما أنّ بعض الدُّول العَرَبيَّة تعاني من نُمُوّ اقْتصَاديّ سلبيّ، وهو أمْرٌ اقْتصَاديّ كارثيّ سيقود حتمًا إلى الغرَق في دوَّامَة المديونيَّة، وخَاصَّةً الدُّوَل العَرَبيَّة الَّتي شهدت حروبًا وأزمات سياسيَّة أدَّت إلى تدمير اقْتصَادها وفقْدَان ثَرَوَاتها ومواردها، فوفقًا لبيانات البنك الدَّوْليّ، فإنّ مُعَدَّل النُّمُوّ في الدُّوَل العَرَبيَّة لم يتجاوز 1.9% عام 2019م[1]، وطبعًا هذه النِّسْبَة لا تشمل الدُّوَل ذات الاقْتصَادات المُدَمَّرَة بالكامل كسوريا وليبيا واليمن، وهذه النِّسَب المُتَدَنِّيَة نسْبيًّا لا تبشِّر بالخير الاقْتصَاديّ خلال السَّنَوَات القادمة، ممَّا يَدُلّ على احتمال لجوء الحُكُومَات العَرَبيَّة إلى فَرْض بعض سياسات التقشُّف أو تخفيض مقدار الخدْمَات المُقَدَّمَة المُنْخَفضَة بطبيعة الحال، وهذا سيقود إلى زيادة بُؤْس وشَقَاء الأفراد.

- **سُوء توزيع النَّاتج القَوْميّ الإجْمَاليّ**

ويُقْصَد به اختلاف حصَّة الفرْد من النَّاتج القَوْميّ الإجْمَاليّ بسبب اعتباراتٍ عديدةٍ، وهذه الاعتبارات هنا لا تَشْمَل الأسباب الاقْتصَاديَّة الحَقيقيَّة، فهذا الاختلاف سببه إمَّا خَلَل هَيْكَليّ في الاقْتصَاد الكُلّيّ للدَّوْلَة، أو تَرَكُّز المراكز الاقْتصَاديَّة الرَّئيسَة في مناطق مُحَدَّدَة من الدَّوْلَة، كما حصل في إقليم "كتالونيا" في إسبانيا[2]؛ حيث أدَّى

1. بيانات البنك الدوليّ، الموقع الرَّسْميّ للبنك الدوليّ، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Rk2CF
2. إقليم كتالونيا: منطقة تقع في أقصى شمال شرق شبه الجزيرة الإيبيريَّة. وَضْعها الدّستوريّ مُتنازَع عليه بين مملكة إسبانيا، التي تَعتبرها منطقة ذات حُكم ذاتيّ داخل حدودها، وحكومة كتالونيا التي تَعتبر أنها جمهورية مستقلة بعد إعلان الاستقلال عن إسبانيا من جانب واحد في 27 أكتوبر 2017م. عاصمتها هي مدينة برشلونة، وتنقسم كتالونيا إلى أربع مقاطعات: برشلونة، جرندة، لاردة وطركونة. للمزيد يُنْظر الموسوعة الحُرَّة على الرَّابط التَّالي: https://cutt.us/tUN71

هـــذا التركُّز الحَادّ للاقْتصَاد في هذا الإقليم إلى حدوث خَلَل وَاضح في عدالة توزيع الدَّخْل، ومن الأســـباب الأخرى لهذا الاختلاف الفَسَـــاد الإداريّ والاقْتصَاديّ الَّذي يُؤدّي إلى تركُّز العائدات الاقْتصَاديَّة للدَّوْلَة بيد قسْـــم مَحْدُودٍ من الأفراد، وسُـــوء التَّوزيع النَّاتج عن الفَسَـــاد الإداريّ يترك أثرًا سلبيًّا مُزْدَوجًا على رضَا الأفراد، فهذا الأَثَر السَّـــلْبيّ يَنْتُج عن الفَسَـــاد وتَبعَاته السَّلْبيَّة على المُجْتَمَع بشكلٍ عَامّ كما يَنْتُج عن تأثيراته الاقْتصَاديَّة على الأفراد.

وفي هذا الصَّدَد؛ تناولت العَديد من الدّرَاسَـــات قَضيَّة سُـــوء تَوْزيع النَّاتج القَوْميّ وتأثيراته السَّلْبيَّة على الأفراد ورضَاهم وسعادتهم؛ ففي دراسة بعنوان "آثار مستويات الدَّخْل والتفاوت في الدَّخْل على السَّـــعَادَة"(1) بحثت هذه الدّرَاسَة في تأثير الفَسَاد والدَّخل على السَّـــعَادَة، وركّزت على عامل انعدام المساواة وانخفاض حصَّة الفَرْد من النَّاتج القَوْميّ الإجْمَاليّ على سعادة الأفراد، واستندت الدّرَاسَة إلى معيار "جيني"(2) لقياس عدالة توزيع النَّاتج القَوْميّ الإجْمَاليّ، وخَلَصَت إلى وجود آثار سَـــلْبيَّة وَاضحَة لهذا التَّفاوُت على سَعَادَة الأفراد.

إنّ هذا التَّفَاوُت -كما أسلفنا- يَنْتُج عن الفَسَاد الإداريّ، وهذا الفَسَاد يُؤَثّر على مقدار سعادة الأفراد، فهو يُقلّل من أهَمّيَّة المُسَاءَلَة القَانُونيَّة، ويُخَفّض من مستوى المُسَاوَاة بين المُوَاطنينَ، وممَّا لا شَـــكّ فيه، أنّ هذه العوامل جميعًا ذات أثَر سَلْبيّ ووَاضح على مستوى سعادة الأفراد.

1. تيفور وجونين & وويبر وسـبيجل، "آثار مسـتويات الدَّخْل والتَّفَاوُت في الدَّخْل على السَّـعَادَة"، سبرينجر للعلوم ووسائل الإعلام التِّجاريَّة، أغسطس 2017م.
2. مُعَامـل جيني (نسْـبَةً للعالم كورادو جيني)، من المقاييس المُهمَّة والأكثر شـيوعًا في قيـاس عدالة توزيع الدَّخْل القَوْميّ، تتراوح قيمة هذا المُعَامل بين الصّفر والوَاحد، فعندما تكون قيمة هذا المُعَامل مُساوية للصّفر فهذا يعني أنّ توزيع الدَّخْل مُتَسَاوٍ لجميع أفراد المُجْتَمَع وهو التَّوزيع الأمثل للدَّخْل، وعندما تكون قيمة هذا المُعَامل مساويةً للواحد يكون توزيع الدَّخْل في أسوأ حالاته، بمعنى أنَّه كُلَّمَا كانت قيمة مُعَامل جيني أقرب إلى الصّفْر كانت عدالة تَوْزيع الدَّخْل أفْضَل، للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا على الرَّابط: https://cutt.us/eELAs

آثار الأوضاع الاقْتصَاديَّة المُتَرَدّيَة على الأفراد

إنّ المُؤَشّرَات الَّتي ذُكرَتْ آنفًا ليست المُؤَشّرَات الاقْتصَاديَّة الوحيدة، ولَكنَّها أهَمّ المُؤَشّرَات الَّتي يمكن الاستناد إليها في تحديد التوجُّهات والأوضاع الاقْتصَاديَّة المُسْتَقْبَليَّة للدُّول، وكما هو واضح في هذه المُؤَشّرَات، فإنّ الاقْتصَادات العَرَبيَّة ليست في أفضل أحوالها، فمُعَدَّلات الفَقْر في الدُّوَل العَرَبيَّة مُرْتَفعَة، فوفقًا لتقارير البنك الدَّوْليّ الخَاصَّة بنسَب الفَقْر في العالم، قد تبدو الأرقام صادمة، ففي اليمن يعيش أكثر من 12 مليون فَرْد تحت خطّ الفَقْر وهم يشكّلون نسبة 48% من عدد السُّكَّان المَحَلّيّينَ، وفي مصر أكثر من 26 مليون شخص يعيشون تحت خطّ الفَقْر، وهم يُشَكّلُون ما نسبته 27.1% من السُّكَّان المَحَلّيّينَ[1]، وفي ظلّ هكذا نسَب مُرْتَفعَة للفَقْر يصبح الحديث عن السَّعَادَة ضَرْبًا من ضروب الخَيَال، وكما أسلفنا سابقًا فإنّ الرَّفَاه الاقْتصَاديّ لا يصنع السَّعَادَة، ولكنّ غيَابَه يصنع البُؤْس بدون أدنى شَكٍّ.

إنّ تراجُع وانحدار الاقْتصَادات الكُلّيَّة للدُّوَل والحُكُومَات لا يمكن اعتباره شأنًا سياديًّا لا يُؤَثّر على الأفراد، فهذه الاقْتصَادات التعيسة تنعكس وبشكلٍ كامل ومُباشر على الأفراد، فليس من باب الصُّدْفَة أنّ معظم الشُّعُوب السَّعيدَة تعيش في ظلّ حُكُومَات ناجحة اقْتصَاديًّا، والعكس صحيحٌ، وقد لا يخفى على أحَد تأثير هذا الانحدار الاقْتصَاديّ على الأفراد.

فيما يلي نُبَيّن هذا التأثير بشيءٍ من التفصيل:

- تُعَدّ الأوضاع الاقْتصَاديَّة المُتَرَدّيَة من أهَمّ أسباب انتشار البَطَالَة، وأوضحنا في المبحث السَّابق ما للبَطَالَة من آثار سَلْبيَّة على الفَرْد وكونها من مُسَبّبَات تعاسته.

1. تقرير البنك الدَّوْليّ حول نسبَة الفَقْر في العالَم، الصَّادر في أكتوبر 2018م، الموقع الرسميّ للبَنْك الدَّوْليّ، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/hHg1z

- تُؤَثّر على مســـتوى الدُّخُول المتوافرة، كما تُؤَدّي إلى اضْطرَار بعض الشَّركَات إلى تسريح قسْم من عمَالتها، وطبعًا هذه السّياسات الاضطراريَّة تُسَبّب زيادة الضَّغْط النَّفْسيّ على الأفراد.
- تُعَدّ ســـببًا من أسباب الهجرة الخَارجيَّة، وما تُشَكّله هذه الهجرة من ضغطٍ نفسيّ على الأفراد، وخســـارة اقْتصَاديَّة إضافيَّة للاقْتصَاد لأنَّه يَخْسَر من قوّته العاملة المُدَرَّبَة والمُؤَهَّلة، ناهيك عن خسارة العقول والخبرات نتيجة هذه الهجرة.
- تُؤَثّر هذه الأوضاع الاقْتصَاديَّة على الأوضاع النَّفْســـيَّة للأفراد، فتردّي مستوى المعيشة دون المســـتوى الكافي لحياة لائقة وكريمة لن يسبّب إلَّا البُؤْس والضَّغْط النَّفْسيّ.
- عزوف الشباب عن الزواج وارتفاع نسَب الطلاق، وما يَحْمله هذا الأمر من دمار لحياة الفَرْد والمجتمع.
- انخفاض الولاء الوطنيّ والقوميّ؛ إذ من غير المعقول مُطالَبَة الأفراد غير القادرين على تأمين قُوت يومهم بالولاء المُطْلَق لبلادهم.
- خَلْق تَفَاوُت طبَقيّ يُنْذر بحدوث شَرْخ اجْتمَاعيّ يُهدّد السّلْم الاجْتمَاعيّ، وخَاصَّةً عند وُجُود طبقات اجْتمَاعيَّة غنيَّة وطبقات مُعْدَمَة.
- تُؤَدّي الأوضاع الاقْتصَاديَّة المُتَرَدّيَة إلى زوال الطَّبقة الوُسْـــطَى على حساب زيادة مدى الطَّبقة الفقيرة.

إنّ هذه الآثار ليســـت الآثار الوحيدة النَّاتجة عن تردّي الأوضاع الاقْتصَاديَّة، ولَكنَّها أَهَمّ هذه الآثار، ويجب إدراك أنّ أيّ محاولة تطبيق سياسات تهدف إلى إسعاد الأفراد بغياب الاســـتقرار المَادّيّ مصيرها الفشل التامّ، فالخُطْوَة الأُولَى لإسعاد الأفراد هي تـــأمين مصادر دَخْل دائمة وكريمة لهم، ومن ثَـــمّ الانتقال إلى الخطوات اللَّاحقَة،

وتأمين مصادر الدَّخْل يستلزم انتهاج سياسات اقْتِصَاديَّة حكيمة ومُسْتَنِدَة إلى الواقع الاقْتِصَاديّ المَحَلّيّ، فالتّجَارب الاقْتِصَاديَّة النَّاجحَة في مكانٍ ما، ليست بالضرورة أن تُحقّق نفس نسبة النَّجَاح في أماكن أخرى.

والــدُّوَل العَرَبيَّة تتميَّز بمُقَوِّمَات اقْتِصَاديَّة جَيِّدَة، من ناحية تَوفُّر الثَّروات الباطنيَّة، والموقع الجغرافيّ المناسب والقُوَّة البَشَريَّة الكافية، فمن غير المقبول أن تعيش الشُّعُوب العَرَبيَّة في ظلّ هذا الوضع الاقْتِصَاديّ السَّـيِّئ والنَّـفْسيّ البائس وهم يملكون كُلّ مُقَوِّمَات بناء اقْتِصَاد قويّ ومتماسك.

وفي نهاية هذا المبحث يجب التَّنويه إلى المصطلح الَّذي برز في السَّنَوَات القليلة الماضية والَّذي سُـمّي باقْتِصَاد السَّـعَادَة، فوفقًا لهذا المصطلح تُوجد حدود دنيا للمُؤَشّرَات الاقْتِصَاديَّة سـواءٌ الفَرْديَّة أو الحُكُوميَّـة والَّتي دونها لا يمكن تطبيق أيّ حدود من السَّـعَادَة، فلتطبيق السَّعَادَة يجب توافُر دَخْل فرديّ دائم واستقرار اقْتِصَاديّ، وحَدّ أدنى من الضَّمان الاجْتِمَاعيّ والصّحّيّ، وكذلك الأمر بالنِّسْبَة للحُكُومَات، ولكي نقول: إنّ هذا الشَّـعب سعيدٌ يجب توافر ناتج إجماليّ مُحدَّد كحَدّ أدنى، والَّذي ينعكس على مدى توافر الخدْمَات للناس.

ولكن لا يجب أن يتبادر إلى الذّهْن أنّ هذا المصطلح الحديث قد ربط بين السَّـعَادَة والرَّفَاهيَة النَّاتجَة عن الاسـتقرار الاقْتِصَاديّ بعلاقـة طرديَّة، فتَوَفُّر الدَّخْل شرطٌ أسـاسيّ، ولكن لا تزداد السَّـعَادَة بزيادة هذا الدَّخْل، فوفقًا لهذا المصطلح لا تزداد السَّعَادَة الفَرْديَّة بعد تَجَاوُز الدَّخْل الفَرْديّ 1500 دولار شهريًّا، بل تزداد بشكلٍ طَرْديّ مع ارتفاع مُسْتَوى الدَّخْل، ولكنَّها لا تَتَأَثَّر به بَعْد حَدٍّ مُعَيَّن، ولهذا السَّبَب يمكن القول إنّ الثَّرَاء الفَاحش لا يَرْتَبط في كثيرٍ من الأحيان بالسَّعَادَة، لا بل قد يكون هذا الثَّرَاء في بعض الأحيان عَقَبَةً في وَجْه السَّعَادَة.

المبحث السَّادس

الأزمات السّيَاسيَّة

إنّ مَيْل الإنســان الفطريّ للاستقرار بكلّ أنواعه وأشكاله ظهَر منذ بَدْء الخليقة، وإنّ أيّ مخالفــة لهذه الفطْرَة لن تكون ذات أثر إيجَــابيّ لا على الفرْد ولا على المُجْتَمَع، والنَّقيض من الاستقرار هو التَّوَتُّر والأزمات والاضطرابات، والاضطرابات السّيَاسيَّة هي إحدى هذه الاضطرابات الَّتي تُهَدّد اســتقرار الفَــرْد والمُجْتَمَع الأمنيّ والنَّفْسيّ وحتَّى الوجوديّ، والاســتقرار السّــياسيّ قد يكون أهَمّ أشكال الاستقرار من حيث أهميّته للفرْد والمُجْتَمَع، وذلك كَوْنه يؤمّن البيئة والأرضيَّة المُنَاسبَة لتوفُّر باقي أشكال الاسْــتقْرَار الاقْتصَاديّ والاجْتمَاعيّ، ويمكن القــول إنّ معظم الأزمات الاجْتمَاعيَّة والاقْتصَاديَّة الَّتي نشــهدها حول العالم تَحْوي في جذورها أزمات سياسيَّة، ومعظم الأزمات السّيَاسيَّة تنتهي بأزمات أمنيَّة لا تتوقَّف إلَّا بانهيار اجْتمَاعيّ وأخلاقيّ وأمنيّ واقْتصَاديّ.

وتَنْتُج هذه الأزمات السّيَاســيَّة عادةً نتيجة اختلاف الأهداف للفُرَقَاء السياســيّين القائمين، ونتيجةً للتَّدخُّلات الخَارجيَّة في الشــؤون الدَّاخليَّة للدُّوَل، أو ارْتهَان فريق سياسيّ للخارج ومحاولته تنفيذ أجندات مُحَدَّدَة، أو نتيجة نزَاع على المكاسب والسُّلْطَة، وبالطَّبْع فإنّ الخاسر الأكبر في هذه الأزمات هم أفراد الشعب.

إنّ تأثير الأزمات السّيَاســيَّة يكون من خلال المُفْرَزَات الَّتي تُفْرزها خلال حدوثها، وفيما يلي أهَمّ مُفْرَزَات هذه الأزمات وتأثيرها على كُلّ من الأفراد والمجتمع:

- **الانقلابات العَسْكَريَّة**

تُعَدّ الانقلابات العَسْــكَريَّة أحَد مفرزات الأزمات السّيَاســيَّة؛ حيث يلجأ أحَد الفُرَقَاء المُتَنَازعين إلى استخدام نفوذه الأمنيّ والعسكريّ للإطاحة بالحُكْم الحاليّ، وقد تُفْضي

هذه الأزمات إلى سلسلة متواصلة من الانقلابات كما حصل في سوريا بعد الاستقلال [1]؛ حيــث دخلت البلاد في دوَّامة من الانقلابات بدأت بتاريخ 1949م ولم تنتهِ حتَّى عام 1955م، كما أنّ الانقلابات العَسْكَريَّة تُلقي بظلالها على مُختلَف جوانب الحياة السّيَاسيَّة والاقْتصَاديَّة للأفــراد والمُجْتَمَع، وفي معظم الحالات تُؤدّي إلى اعتقالات ومُلَاحقات تَطَال العديد من الأفراد، ناهيك عن تراجُع الأداء الاقْتصَاديّ للدَّوْلَة؛ كُلّ هذا يُؤَثّر سلبًا على استقرار الأفراد الأمنيّ والسّياسيّ والاجْتمَاعيّ والنَّفسيّ.

- **الفَرَاغ السياسيّ**

ويَنْتُج عند عدم توصُّل الأطراف المتنازعَة إلى حَلّ توافقيّ، ممَّا يقود البلاد إلى فراغٍ في السُّلطة، سواءٌ السُّلْطَة التشريعيَّة أو التَّنْفيذيَّة، وَممَّا لا شَكّ به أنّ هذا الفراغ يقود البلاد برُمّتها، وينتهي بشَــلَلٍ في الحياة الاقْتصَاديَّة وتوقُّف في الخدْمَات الممنوحة أو انخفاض بها، وهو ما يُلقي بظلالٍ نَفْســيَّةٍ حادَّة على الأفراد خَاصَّةً مع حالة الترقُّب والتَّوَتُّر الَّتي تسيطر على البلاد عَامَّة.

- **النّزَاعَات المُسَلَّحَة**

قد تنتهي بعض الأزمات السّيَاســيَّة بنزَاعٍ مُسَلَّح بين الأطراف المُتَنَازعَة، وخَاصَّةً عند تَعَذُّر الوصول إلى حلّ تَوَافُقيّ يُرْضي جميع الأطراف، وفي معظم الحالات لا تتوقَّف هذه النّزَاعَات إلَّا بدَمَار البلاد، وتُعَدّ الأزمات السّيَاسيَّة الَّتي تنتهي بالنّزَاعَات المسلَّحَة من أخطر مُفْرَزَات هذه الأزمات، كَوْنها تُسَــبّب مآسي فَرْديَّة واجْتمَاعيَّة هائلة، أوّلها

1. الانقلابات العســكريَّة في ســوريا: تُعد ســوريا من أكثر الدُّوَل العربيَّة التي عانت من الانقلابات العســكريَّة، فعدد هذه الانقلابات بلغ ثمانية انقلاب خلال ســبع ســنوات، وتُعدّ ردَّة فعْل سياســيَّة وعســكريَّة على هزيمة العرب في حرب عام 1948م مع إسرائيل، بدأت الانقلابات في عام 1949م مع انقلاب حسني الزَّعيم، مرورًا بانقلاب سامي الحناوي، فأديب الشيشكلي، وبعض هذه الانقلابات لم تستمرّ إلا لأشهر، وعانت البلاد في هذه الفترة من فَوْضى سياسيَّة وتدخُّل الجيش في الشؤون السّياسيَّة، وبعد الإطاحة بأديب الشيشكلي عام 1955م عادت البلاد إلى الحياة الدستوريَّة، ولكن وبعد الوحدة مــع مــصر عام 1958م والانفصال عنها عام 1961م عادت البــلاد إلى فَوْضى الانقلابات، فبين عامي 1949 – 1970م شــهدت ســوريا عشرين انقلابًا عسكريًّا، وهو رقم قياسيّ، ويشير إلى مستوى التَّوتُّر السّياسيّ والعسكريّ الدَّاخليّ الذي شــهدته البلاد، للمزيد: أيوب، محمد شــعبان. أوَّل الانقلابيين العرب.. حســني الزعيم وأيام سوريا السوداء، الجزيرة، 22 أبريل 2022م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/5W0hK

التهجير، والقَتْل والتشرُّد، ناهيك عن دمار البِنْيَة التَّحْتيَّة الخدْميَّة والاقْتصَاديَّة، وهنا قد يكون من غير الضروريّ تبيان آثار هذه النِّزَاعَات على استقرار الأفراد والمجتمع؛ كونها لا تُهدّد استقرارهم فحسب، بل تمتدّ لتشمل وجودهم المَادّيّ والإنسانيّ.

آثار الأزمات السّيَاسيَّة على حياة الأفراد والمجتمع

إنّ الأزمات السّيَاسيَّة ومفرزاتها تُلقي بظِلَالِهَا على مختلف جوانب الحياة، وتُفْضي في معظم الحالات إلى أزمات إنْسَانيَّة مع انتشارٍ للمجاعة والْجَهْل، **وفيما يلي أهَمّ آثار الأزمات السّيَاسيَّة ومفرزاتها على حياة الأفراد والمجتمع:**

- سيطرة أجواء من التَّوَتُّر والترقُّب على كامل البلاد نتيجة عدم وضوح أُفُق البلاد السّياسيّ، وهذا بدَوْره يقود إلى سيطرة جَوّ من الضغط النَّفْسيّ على الأفراد.
- تراجُع المُؤَشّرَات الاقْتصَاديَّة نتيجة عدم الثّقَة بمستقبل البلاد السّياسيّ، ممَّا يُؤَدّي إلى انسحاب الاستثمارات الاقْتصَاديَّة الخَارجيَّة، وهجرة رؤوس الأموال المَحَلّيَّة إلى الخارج بحثًا عن بيئات اقْتصَاديَّة وسياسيَّة مُستقرَّة يمكن الاستثمار بها، وهذا ما يَنْتُج عنه تدنيّ مستوى الدُّخول، وتراجُع الاقْتصَاد وانتشار الْفَقْر والبَطَالَة.
- انتشار الأزمات الإنْسَانيَّة وما يُصاحبُها من تشرُّد ومجاعة وتهجير قسريّ داخليّ وخارجيّ.
- قد تُؤَدّي بعض الأزمات السّيَاسيَّة إلى حصول عمليَّات إبادة أو تطهير عرقيّ وسياسيّ، ممَّا يُخَلّف أحقادًا اجْتمَاعيَّة تبقى مُسْتَمرّة لما بعد انتهاء الأزمات السّيَاسيَّة، ممَّا يهدّد السّلْم الاجْتمَاعيّ.
- انتشار الْفَقْر وانخفاض مستوى معيشة الأفراد، وانتشار ظاهرة عمالة الأطفال، وظاهرة تسرُّب الأطفال من المدارس، وهذا ما يُنْذر بكوارث اجْتمَاعيَّة قد لا تظهر آثارها في المدى المنظور، ولَكنَّها تهدّد البنيان الاجْتمَاعيّ برُمَّته.

إنّ الأزمات السّيَاسيَّة تُعَدّ أُمّ الشُّرُور الاجْتمَاعيَّة، فهي تَخْلُق الأزمات الاقْتصَاديَّة والنَّفْسيَّة، وتُعَدّ سببًا رئيسًا للضُّغُوط النَّفْسيَّة الّتي يعاني منها الأفراد، فمن غير الممكن

الحديث عن وُجُود السَّـــعَادَة في بلاد تسيطر عليها الأزمات السّيَاسيَّة، فجُلّ اهتمام الأفراد في هذه الظُّـــرُوف الحفاظ على أدنى مُتَطَلَّبَات الحياة الأمنيَّة والمعيشـــيَّة، ويصبح البُؤْس أمرًا معتادًا في هكذا ظروف.

وللأســـف تعاني الدُّوَل العَرَبيَّة في غَالبيّتها من أزمات سياســـيَّة تختلف حدّتها بين دولة وأخرى، ورُبَّمَا قد تكون هذه الأزمات السّيَاسيَّة الَّتي تعصف ببلداننا هي السَّبَب في تدهور الأوضاع المعيشـــيَّة وانتشار الفاقة والْجَهْل والتشرُّد ونسَب الْفَقْر الْمُرْتَفِعَة، وانتشار عمَالَة الأطفال، ناهيك عن الأعداد الهائلة من الْمُشَرَّدين والنَّازحين، والإبادات الجماعيَّة الَّتي حصلت هنا أو هناك، وكلُّه في ظلّ أزمات سياسيَّة ما إنْ تنتهي إحداها حتَّى تُطلّ أخرى، ففي سوريا على سبيل المثال ووفقًا لتقرير عالميّ صادر عن مُنَظَّمَة "هيومن رايتس ووتش"[1] بلغ عدد النَّازحين الفَارّين من الحرب العاصفة بهذا البلد حتَّـــى عام 2018م نحو 6.6 مليون نازح داخليّ و 5.6 مليون لاجئ خارجيّ، بالإضافة إلى مـــا يزيد على نصف مليون قتيل[2]، هذا غير نسْـــبَة الْفَقْر الْمُرْتَفِعَة، وانخفاض مســـتوى الدَّخْل، وانعدام الخدْمَات في معظم أنحاء البلاد، كُلّ هذه المآسي سَـــبَبُهَا الرَّئيس أزمةٌ سياســـيَّة تطوَّرت إلى أزمة أمنيَّة وعَسْـــكَريَّة، ومن البَدَاهَة بمكان أن الحديث عن سعادة أو طمأنينة في ظروف كهذه الظُّرُوف يُعتبر ضربًا من الْمُحَال.

إنّ الحالة السُّوريَّة ليست الوحيدة في العالم العربيّ، بل إنّ الكثير من الدُّوَل العَرَبيَّة تعاني من أزمات سياسيَّة قد تختلف حدّتها من واحدة لأخرى، فمن ليبيا إلى العراق فاليمـــن وتونس والجزائر ولبنان وفلســـطين، دول عَرَبيَّة لا يتَّضح فيها أُفُقٌ للحلول السّيَاسيَّة الَّتي قد تُنجّي سُـــكّان هذه الدُّوَل من المآسي الَّتي يقاسونها، والَّذي يزيد

1. هيومـــن رايتـــس ووتش: مُنَظَّمَة دوليَّة غير حكوميَّة، مقرّها الولايـــات الْمُتَّحدَة الأمريكيَّة ولاية نيويورك، تُعْنَى بالدّفاع عن حقوق الإنســـان والدَّعْوَة لها، تأسَّســـت هذه الْمُنَظَّمَة عام 1987م للتحقُّق من التزام الاتّحاد الســـوفيتيّ آنذاك من تنفيذه معاهدة هلســـنكي، وكانت مُنَظَّمَات عديدة أُنْشـــئَتْ حول العالَم لمراقبة تطبيق حقوق الإنســـان، وبدَمْج هذه الْمُنَظَّمَات تَمّ تأسيس هذه الْمُنَظَّمَة. للمزيد يُنْظَر موقع ويكيبيديا الرَّابط: https://cutt.us/OBwgh
2. التَّقرير الدّوليّ السَّنويّ لحقوق الإنسان الخاصّ بعام 2018م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/WfElq

الطين بلَّة في هذه الأزمات كون معظمها تحوَّل إلى نزاعات مُسَلَّحَة، أو أنَّهَا مُرَجّحَة للتحوُّل إلى هكذا نزاعٍ.

إنّ الأزمات السّيَاســيَّة في العالم العربيّ تختلــف عن غيرها من الأزمات في باقي دُوَل العَالَم في أنَّهَا تقوم على خلافات سياسيَّة حادَّة، قد يتعذَّر معها إيجاد تقاطُعَات مُشتَرَكَــة يمكن البناء عليها لإيجاد حــلّ لها، وكون معظمها له خلفيَّة عرْقيَّة أو دينيَّة وطائفيَّة، الأمر الَّذي زاد من حدّتها وزاد من تعقيدها وصعوبة حلّها، وزاد من تَبعَات آثارها السَّلْبيَّة على مواطني هذه الدُّوَل، فكما يظهر من هذا الواقع السّياسيّ القاتم والأمنيّ المُعَقَّد، يبدو أنّ التَّعَاسَــة والبُؤْس مُقْتَرَنَةٌ بمواطني هذه المنطقَة من العالَم، وأنّ السَّعَادَة لن تعرف طريقها إلى هذه البلاد حتَّى إيجاد حلول حَقيقيَّة ودائمة لهذه الأزمات.

إنّ هذه الأَزَمَات السّيَاســيَّة العاصفَة بالمنطقة العَرَبيَّة تطوَّرت وتفاقمت إلى مرحلة خطيرة تســمَّى بأزمة الدَّوْلَة؛ حيث قد تنتهي هذه الأزمــات بانهيار مفهوم الدَّوْلَة وزوالها، وَممَّا يزيد حدَّة خطورة هذه المشــكلة هو اســتمرار هذه الأزمات لسنواتٍ عديدة، وكَوْن معظم هذه الأزمات الحاصلة تحوَّلت من نزاع بين مكوّنات داخليَّة في الدَّوْلَة نفســها إلى نزاعٍ دوليّ وأُمَميّ على أرض هذه الدَّوْلَة، ممَّا يهدّد بشكلٍ خطيرٍ وجدّي بزوال هذه الدُّوَل كنظام حكمٍ، وَممَّا لا شَكّ فيه أنّ زوال مفهوم الدَّوْلَة يُعَرّض الجميع لخطر الزَّوَال المَادّيّ والاجْتمَاعيّ والحضاريّ، وهذا ما يجعل من إيجاد حلول لهذه الأزمات السّيَاسيَّة ضرورة مُلحَّة تَطْغَى على أهَمّيَّة أيّ مشكلة أخرى.

ممَّا سبق كُلّه يمكن القول: إنّ الأزمات السّيَاسيَّة الحاصلة في الدُّوَل العَرَبيَّة تُشكّل العائق الأكبر في وجه اســتقرار شــعوب هذه الدُّوَل، وفي وجه سعادتها، ولحَلّ هذه الأزمــات يجب الإيمان بأهَمّيَّة إيجــاد حلول لها كخُطْوَة أولى، ومن ثَمّ الانتقال إلى نَقْل هَذا الإيمان من الحَيّز النَّظَريّ إلى التَّطْبيقيّ، من خلال اعتماد وسائل منهجيَّة لحلّها، أهمّها الحوار ومحاولة إيجاد أرضيَّات مشتركة بين الفُرَقَاء المُتَنَازعينَ.

الفصل الخامس
الآثار الإيجابيَّة للمُوظَّف السَّعيد

- مُقدّمة
- المبحث الأَوَّل: أثر سعادة الفرْد على الأُسْرَة
  - عَدْوَى السَّعادَة
  - أثر إيجابيَّة الفرْد على أُسْرته
  - السَّعادَة المهنيَّة مدخل للسَّعادَة الأُسَريَّة
- المبحث الثَّاني: أثر سعادة الفرْد على المُجْتَمَع
  - أثر إيجابيَّة الفرْد على المُجْتَمَع
  - أسس انتقال سعادة الفرْد إلى المُجْتَمَع
  - السَّعادَة المهنيَّة مدخل للسَّعادَة المُجْتَمَعيَّة
- المبحث الثَّالث: السَّعادَة والإنتاجيَّة
  - مفهوم الإنتاجيَّة
  - الرّضا الوَظيفيّ والسَّعادَة المهنيَّة والإنتاجيَّة
  - السَّعادَة المهنيَّة وإنتاجيَّة المُجْتَمَع
- المبحث الرَّابع: السَّعادَة غايَة أم وسيلة؟
  - السَّعادَة غايَة
  - السَّعادَة وسيلة

الفصل الخامس

الآثار الإيجابيَّة للمُوظَّف السَّعيد

مُقدمة

إنّ الاهتمام العَالَميّ والأُمَميّ بالسَّعادَة، والسَّعْي الحُكُوميّ لتطبيق الإستراتيجيَّات التي تستهدف إسعاد الأفراد هو غايَة ذات بُعْدَيْن؛ البُعْد الأوَّل أنّ الإنسان من حقّه الطَّبيعيّ أن يحيا حياةً سعيدةً، وهذا هو الأمر الطَّبيعيّ، وما دون ذلك فهو خلافٌ للفطْرة الطَّبيعيَّة والإنسانيَّة. والبُعْد الآخر أنّ تطبيق هذه السَّعادَة له فائدة ومنفعة حقيقيَّة لكلٍّ من الفَرْد نفسه، وبيئته الصُّغرى المُتمثّلة بأُسْرته، وبيئته الكبرى وهي مُجْتَمَعه، فيمكن القول إنّ تطبيق إستراتيجيَّات وسياسات السَّعادَة قضيَّة إنسانيَّة بالدَّرجة الأُولَى، ولكن يجوز القول مجازًا بأنَّها قضيَّة استثماريَّة أيضًا، فالمسار التَّطوُّريّ للعلوم الإداريَّة في القرن العشرين خلص إلى أنّ الاستثمار هو الاستثمار الأجدى والأمثل، فتَغَيَّرَت النَّظْرَة للعَاملين من مَصْدر من مصادر النَّفَقات إلى كونهم مصدرًا أساسيًّا للدَّخْل، والأمر عينه ينطبق على مفهوم سعادة الأفراد من وجْهة نَظر حكوميَّة، فبالإضافة إلى الواجب القانونيّ والتَّشريعيّ والإنسانيّ للحكومات في إسعاد الأفراد؛ فإنّ الإستراتيجيَّات الحكوميَّة والأُمَميَّة الرَّامية لتطبيق السَّعادَة لن تكون ذات جدوى، سواءٌ اجتماعيَّة أو اقتصاديَّة وحتى أخلاقيَّة.

ولهذه السَّعادَة المنشودة آثارها الإيجابيَّة، وجَدْواها الإنسانيَّة والاجتماعيَّة والإداريَّة، التي تبدأ من حلقتها الأُولَى لتنتقل إلى الأُسْرَة، ومنها للمُجْتَمَع، وتعود كتأثير إيجابيّ من المُجْتَمَع للفرد، فهي سلسلة مُستمرَّة من المنفعة الحقيقيَّة المُنتقلة خلال هذه الحلقات الثلاث؛ وبشكلٍ عامّ فإنّ السَّعادَة كمفهوم إنسانيّ تُعدّ كُلًّا متكاملًا، من المُتعذّر فَصْلها لقطاعات مختلفة ومُتباينة، وغالبًا ما يكون هذا الفصل -في حال حدوثه- يخدم قضيَّة بحثيَّة، لا تطبيقيَّة، فعلى سبيل المثال: إنّ البحث الأكاديميّ في

أُسُـــس ومُرْتَكَزَات السَّعادَة المهنيَّة، لا يعني بالضَّرورة أنّ السَّعادَة المهنيَّة لا تتقاطع مع السَّعادَة في بُعدها الشَّخْصيّ والاجتماعيّ.

وانطلاقًا من هذا الطَّرح؛ فإنّ الآثار الإيجابيَّة للفرد السَّـــعيد تتقاطع بشكلٍ شبْه تامّ مع الآثار الإيجابيَّة للمُوظَّف السَّـــعيد، فالمُنظَّمَات بشتَّى أنواعها يُنْظَر إليها على أنَّها وحدات تنظيميَّة ضمْن بيئة اجتماعيَّة وتنظيميَّة كبرى هي الدَّوْلَة بمفهومها الواسع، وعليه فإنّ الأثَر الإيجابيّ للمُوظَّف السَّـــعيد يُعدّ مُكمّلًا ومُتمّمًا للأثر الإيجابيّ للفرد السَّـــعيد، وهذا ما يتقاطع بشـــكلٍ غير مُباشر مع قضيَّة الغايَة والوســـيلة، فالسَّعادَة بمفهومها العامّ والمُؤسَّسيّ تَخْضع لاعتبارات الغايَة والوســـيلة، وهو ما يتطلَّب تحديد مَوقعها فيما إذا كانت غايَة أم وسيلة، وعليه فإنّ هذا الفصل يتناول بالدّرَاسَة والتَّحليل الآثار الإيجابيَّة للمُوظَّف السَّعيد، وتحديد نقاط الاشتراك والتَّقاطع مع الفَرْد السَّعيد.

المبحث الأَوَّل

أثر سعادة الفَرْد على الأُسْرَة

السَّــــعادَة في إطارها العامّ وباعتبارها نظام حيـــاة إيجابيًّا، تُعدّ تمهيدًا لنظام حياة مُتكامل؛ ســـواءٌ للفرد أو المُجْتَمَع، وهذا النّظام سيُؤتي آثاره الإيجابيَّة لجميع حلقاته، ولعلّ الحلقة الأهمّ في سلسلة تطبيق السَّعادَة هي الفَرْد، انطلاقًا من كونه نواة المُجْتَمَع وعماد الأُسْرَة، والآثار الإيجابيَّة المُترتّبة على إســـعاد الفَرْد هي آثار ظاهرة وبشـــكلٍ مُباشر، ولا تحتاج الكثير مـــن العَناء والتَّقصّي لملاحظتها ومُعاينتها. تبدأ هذه الآثار الإيجابيَّة من الفَرْد نفسه، لتنتقل إلى الأُسْرَة، ومنها إلى المُجْتَمَع ككُلّ؛ وبشكلٍ عامّ فإنّ إسعاد الإنسان أينما كان وأينما وُجد هي قضيَّة لن تكون عديمة الجدوى، ولن تكون سياسة عبثيَّة، أو رواقيَّة[1]، سواءٌ بمعنى الرّواقيَّة كفلسفة مُجرَّدة، أو بمعنى السَّعادَة وفقًا لمبادئ هذه الفلســـفة[2]، بل هي مُلامسَة لجوهر الإنسان الحقيقيّ، والإنسان بطبيعته، ميَّالٌ للتَّعبير عن سعادته بالقول والفعْل والسّلوك، وهذه الأنماط المُستخدَمة في تعبير الإنســـان عن سعادته هي الحامل الرَّئيس للآثار الإيجابيَّة للسَّعادَة، والتي ستنتقل إلى الجميع بواسطة هذه الأنماط: القول والفعْل والسّلوك.

1. الرّواقية: مَذهَبٌ فَلسَفيٌّ هلنستيٌّ أنشأه الفيلسوف اليوناني زينون السيشومي في أثينا ببدايات القرن الثالث قبل الميلاد. تندرج الرواقية تحت فلسفة الأخلاقيَّات الشَّخصيَّة التي تُستَمَد من نظامها المنطقيّ وتأملاتها في الطَّبيعة، وفقًا لتعاليمها، فإن الطريق إلى اليودايمونيا (السَّعادَة أو الرَّاحة الدَّائمة) يكون بتقبُّل الحاضر، وكَبْح النَّفس من الانقياد للذَّة أو الخوف مـــن الألم، عبر مَشُـــورَة العقـــل لفَهْم العَالَم وفعل ما تقتضيه الطَّبيعة. عرف الرواقيُّـــون تَعاليم مثل «الفضيلة هي الخير الوحيد»، وأن بقية الأشياء الخارجية كالصّحَّة، الثراء، واللذة ليست شرًّا أو خيرًا في حد ذاتها، لكنَّها تحمل قيمةً بصفتها «مادَّة يسع للفضيلة أن تستعملها»، وعادةً ما يُشَار لأيّ أمر بأنه رواقيّ، في حال كان مُغْرقًا بالمثاليَّة وغير قابل للتَّطبيق، أو في حـــال كان يُطبَّـــق لذاتـــه، وليس لأيّ هدف آخر، وهو ما يتقاطع بشـــكلٍ غير مباشر مـــع مبادئ "الفنّ لأجل الفنّ"، و"الأدب لأجل الأدب"، بدون وجود رسالة سامية له؛ للمزيد: موقع ويكيبيديا المَوسوعة الحُرَّة، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/0TKLj
2. السَّعادَة في الفلسفة الرواقيَّة: للفلسفة الرّواقيَّة رؤية خاصَّة تجاه السَّعادَة، فهي تعتقد بأنّ السَّعادَة تكون من خلال تقبُّل الواقع بما فيه، دون السَّـــعْي لتغييره، فهي تعتقد أنّ السَّـــعادَة ذات منشـــأ داخليّ ذاتيّ، وأنه لا علاقة بالمحيط الخارجيّ الاجتماعيّ ببلوغ السَّـــعادَة، وأنّ السَّـــعادَة ليســـت هدفًا بحدّ ذاتها، وأنها تحصيل تفاعل المُتغيّرات الاجتماعيَّة والطَّبيعيَّة المحيطة، والفلســـفة الرّواقيَّة تعتقد بأنّ الفلســـفة حالة مثاليَّة، لا هدف لها إلَّا أنَّها تحســـين لواقع الحياة، كما تعتقد بأنّ الفلسفة شأن ذاتيّ بَحْت، بمعنى أنه من غير الممكن التَّوقُّع بأن يكون للسَّعادة أثرٌ أو انعكاس على البيئة، أو على الأسرة والمجتمع، كما تعتقد بأنه من غير الممكن تطبيق سياسات لإسعاد مجتمع ما، فالسَّعادَة ذات منشأ ذاتيّ داخليّ، ومن غير الممكـــن صناعتها، للمزيد: السَّـــعادَة في كلّ من الرواقيَّة والأبيقوريَّة، عالَم الفلســـفة، 7 ينايـــر 2017، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/zDtJ8

وســـنعمد في هذا المبحث إلى تبيان الآثار الإيجابيَّة لإسعاد الفَرْد على أُسْرته، وتبيان كيفيَّة انتقال الإيجابيَّة النَّاتجة عن تطبيق إستراتيجيَّات السَّعادَة.

عَدْوَى السَّعادَة

إنّ انتقال الحالة الشُّـــعُوريَّة والوجدانيَّة من الفَـــرْد لباقي أفراد أُسْرته أمرٌ طبيعيّ وبديهيّ، سواءٌ أكانت هذه الحالة الشُّعُوريَّة سلبيَّةً أم إيجابيَّةً؛ فالبيت الذي يُقيم فيه الإنســـان ليس نُزُلًا يُؤويه ويحميه فقط، والأُسْرَة ليست مجموعة أفراد شاء القَدَر أن يجتمعوا وَفْق نَسَـــق واحد، بل هي كيان اجتماعيّ مُترابط تَرابُطًا عضويًّا، وقلَّما نجد حالة شـــعوريَّة أو قضيَّة وجدانيَّة تُخيّم وتطغى على فرد واحد من الأُسْرَة دون سواه، فعادةً ما يتقاســـم ويتشـــارك جميع الأفراد هذه الحالة، وممَّا لا شك فيه أنّ السَّعادَة هي حالة إيجابيَّة خالصة، فهذه الإيجابيَّة ستكون من نصيب الجميع في حال أصابت فردًا ما.

وهنا قد يكون من الجدير الإشـــارة إلى المصطلح الذي برز مع بداية القرن الحالي، والذي يقول بعَدْوَى السَّـــعادَة، فوَفْق هذا المصطلح فالسَّـــعادَة تنتقل من فردٍ لآخر بالعَدْوَى، وهي أول ما تُصيب أفراد الأُسْرَة، فقد أجريت دراســـات عدَّة تناقش ما إذا كانت السَّـــعادَة تنتقل إلى الأُسْرَة والأصدقاء، وفيما إذا كانت السَّعادَة في مضمونها وخصائصها قابلة للانتشـــار والانعكاس أم لا، ففي دراســـةٍ نشَرها موقع "إسكتلندا للعلوم الاقتصاديَّة والسياســـيَّة" بعنوان: هل السَّـــعادَة مُعْدِيَة؟[1]؛ اســـتهدفت هذه الدّرَاسَـــة أفرادًا من الرّيف الصينيّ، وشـــملت عيّنة البحث 2500 حالة من الرّيف المذكور، وخلصت إلى أنّ الجماعات المرجعيَّة وخاصَّةً الأُسَريَّة تتأثّر إيجَابيًّا وبشـــكلٍ مُباشر بسعادة أحد أفرادها، وأنّ الآثار الإيجابيَّة المُتحصّلة للفرد السَّعيد تنتقل لباقي أفراد أُسْرته.

1. John Knight & Ramani Gunatilaka, “Is Happiness Infectious?”, 08 January 2016, in this link: https://cutt.us/WE2x4

إنّ الآثار الإيجابيَّة للسَّعادَة والتي يمكن أن تنتقل من الفَرْد إلى أُسْرته تمُاثل إلى حدٍّ ما تلك التي يتمتَّع بها الفَرْد، مع اختلافٍ جوهريّ في كون آثار السَّعادَة الأُسَريَّة قد تكون ذات ديمومة أطوَل وتأثير أوضَح على البيئة المحيطة، وفيما يلي سنُورد أهمّ الآثار الإيجابيَّة لسعادة الفَرْد على أُسْرته.

أثر إيجابيَّة الفَرْد على أُسْرته

تُؤثّر السَّعادَة على الصَّعيد الفَرْديّ على اتّجاه التَّفْكير الإيجابيّ، والإيجابيَّة هذه التي تَخْلقها السَّعادَة تنتقل بشكلٍ غير مُباشر إلى الأفراد المحيطين به، وعلى أفراد أُسْرته على وجه الخصوص، **وبشكلٍ عامّ تظهر هذه الآثار على الأُسْرَة من خلال النّقاط التَّالية:**

- **زيادة ترابط الأُسْرَة**

إنّ الأجواء الإيجابيَّة التي ينشرها الفَرْد السَّعيد خلال تعامله مع أفراد أُسْرته ستنعكس إيجابًا على إيجابيّتهم، وكما يقول المَثل الشَّعبيّ العربيّ "مَن جَاوَر السَّعيد يَسْعد"، ومما لا شكّ فيه أنّ الأُسْرَة التي تعيش ضمْن أجواء إيجابيَّة تكون بعيدةً عن المُشاحَنات العائليَّة والزَّوجيَّة.

- **زيادة إنتاجيَّة الأُسْرَة**

من المُؤكَّد أنّ الفَرْد السَّعيد ذو إنتاجيَّة أعلى من أقرانه التُّعسَاء أو الأقلّ سعادةً، وهذه الإنتاجيَّة الفَرْديَّة المُرْتَفعَة للفرد ستنعكس بشكلٍ أو بآخر على إنتاجيَّة باقي أفراد الأُسْرَة وعلى إنتاجيَّة الأُسْرَة ككيانٍ واحدٍ، وهذه الإنتاجيَّة المُرْتَفعَة تُعَدّ عاملًا ذا تأثيرٍ مُزدَوج، وذات علاقة تبادليَّة مع السَّعادَة الأُسَريَّة، فهي من جهةٍ نتيجةٌ من نتائج الأُسْرَة السَّعيدة، وبنفس الوقت تعود هذه الإنتاجيَّة لزيادة مستوى السَّعادَة الموجود أصلًا كونها تعمل على تَدْعيم الواقع الاقتصادي للأُسْرَة.

- **تحسين ظروف تربية الأطفال**

من المُؤكَّد أنّ الأُسْرَة السَّعيدة المُتمتّعة بحياة إيجابيَّة تتمكَّن من تأمين الأجواء الماديّة والنفسيَّة الملائمة لتربية صحيحة للأطفال، فالأطفال المُنْتَمُون لأُسَرٍ ذات مستوى سعادة مُنخَفض يكونون عُرْضَة للأزمات النَّفسيَّة الحادَّة النَّاتجة عن الصّدامات الزّوجيَّة في الأُسْرَة، وغيرها من الأجواء السَّلبيَّة الأخرى.

- **إدارة الأُسْرَة**

الأُسْرَة كخليَّة اجتماعيَّة وتنظيميَّة بحاجةٍ لإدارةٍ حقيقيَّةٍ، وبدون هذه الإدارة سيكون الخَلَل الأُسَريّ هو النَّتيجة الحتميَّة. إنّ إدارة الأُسْرَة في ظلّ أجواء إيجابيَّة ستكون أسهل وذات فعالية عالية، على عكس الأُسَر منخفضة مستوى السَّعادَة أو الأُسَر التَّعيسة وذات الأجواء السَّلبيَّة، ففي هكذا أُسَر يكون التَّوتُّر والضَّغط النَّفسيّ هو الطَّابع الطَّاغي والمسيطر، وفي هكذا حالة قد يكون من العبث محاولة إدارة الأُسْرَة.

إنّ العلاقة بين الفَرْد والأُسْرَة من منظور السَّعادَة ليست علاقة ذات اتّجاه واحد، بل هي علاقة ذات اتّجاهين؛ فهي علاقة تبادليَّة، فالفَرْد يُؤثّر إيجابًا وسلبًا على أُسْرته، والأُسْرَة كذلك الأمر، وفي بَحْثٍ أجراه موقع "Huff post"، بعنوان "How Our Family Affects Our Happiness? كيف تُؤثّر أُسرتنا على سعادتنا؟"[1] تأكيدٌ على العلاقة التَّبادُليَّة بين سعادة الفَرْد وسعادة الأُسْرَة، وهو تعزيز للعلاقة التَّبادُليَّة بين الفَرْد والأُسْرَة فيما يَخُصّ السَّعادَة.

عند الحديث عن الآثار الإيجابيَّة لسعادة الفَرْد على أُسْرته، قد يكون السُّؤال الأبرز الذي يَتبادر إلى الذّهن، هو أنَّه كيف يمكن للفَرْد السَّعيد أن يُؤثّر في أُسْرته؟ وكيف يمكن أن ينتقل شُعوره الإيجابيّ لباقي أفراد أُسْرته؟

1. Lindsay Holmes, How Our Family Affects Our Happiness, In One Chart, October 5, 2015, in this link: https://cutt.us/gwfu4

ستتَمَثَّل إجابة هذا السُّؤال في أنّ السَّعادَة تنتقل بالعَدْوَى كما أشرنا سابقًا، كما أنّ أهمّ الوسائل التي تساعد في انتقال السَّعادَة إلى الأُسْرَة هي المُخْرَجَات الفعْليَّة لنَمَط حياة الفَرْد نفسه، وهذه المُخْرَجَات هي القول والفعْل والسّلُوك. وبشكلٍ عامّ فإنّ العلاقة التَّبادُليَّة بين سعادة الفَرْد والأُسْرَة، تتمّ عَبْر قنوات تأثير، قد تكون سلوكيَّة أو سيكولوجيَّة، أو سلوكيَّة وسيكولوجيَّة معًا.

وفيما يلي تبيان لأثر كلّ نمَط من هذه الأنماط في نَشْر السَّعادَة إلى الأفراد المحيطين:

- **التَّعْبير اللَّفظيّ**

إنّ الفَرْد السَّعيد يقوم -وبشكلٍ تلقائيّ وفطْريّ- بالتَّعْبير عن سعادته قولًا وفعْلًا، ولا يمكن التَّوقُّع بأنّ التَّعْبير الكلاميّ عن السَّعادَة ذو أثر معدوم أو منخفض، فالتَّعْبير الكلاميّ عن السَّعادَة عادةً ما يُوجَّه للبيئة الاجتماعيَّة المُلاصقَة، وهذا التَّعْبير هو حامل للسَّعادَة بشكلٍ أو بآخر. وفي المُقابل يمكن مُلاحَظة أنّ الكلام المشحون بالحُزْن والتَّعاسَة هو حَامل لهذه التَّعاسة أيضًا، فالقول السَّعيد والمشحون بعناصر الإيجابيَّة يدعو المتلقين لهذا القول بتبنّي الحالة الشُّعُوريَّة للقائل، هذا التَّبنّي قد يكون مُؤقَّتًا يزول بزوال المُؤثّر، ولكن في حال تكرار واستمرار تلقّي هذا القول السَّعيد يمكن له أن ينتقل من حالة مُؤقَّتة إلى حالة أكثر ديمومة، قد تنتهي بالوصول إلى السَّعادَة الذَّاتيَّة، ولعلّ التّركيز على أنّ الحالة الشُّعُوريَّة يمكن أن تنتقل ليس بالأفعال فقط، وإنَّما بالأقوال أيضًا ليس وليد اللَّحظة، بل هو نَهْج تنتهجه المدارس الحديثة في علْم النَّفْس، وعلْم النَّفْس السّلوكيّ. وهنا نستذكر حديث رسول الله -صلَّى الله عليه وسلَّم- في قوله: «مَنْ كان يؤمن بالله واليوم الآخر فليقل خيرًا أو ليصمت»[1]؛ فهذا الحديث الشَّريف يُؤكّد على أنّ للقول تأثيرًا واضحًا في نَقْل الحالة الوجدانيَّة والإيمانيَّة للمُتلقّين.

1. صحيح مسلم، كتاب الإيمان، باب الحثّ على إكرام الجار والضيف ولزوم الصَّمت إلَّا عن الخير، الحديث رقم 66.

- **الفعْل**

إنّ جملــــة الأفعال التي يقوم بها الفَرْد خلال الحالة الشُّـــعُوريَّة التي يمرّ بها لها أثرٌ واضحٌ على الأفــــراد الآخرين الملاحظين لهذه الأفعال، وتـــأثير هذه الأفعال ينتقل للمحيطين بالسَّـــلب أو الإيجاب، ولعلم النَّفْس هنا القَوْل الفَصْل، فالإنســـان يقوم لا إراديًّا باستنســـاخ الأفعال التي يقوم بها الآخرون المحيطون به، ومرحلة نَقْل الشُّعُور للآخريـــن عن طريـــق الفعْل تتمّ عبر ثلاث مراحل؛ الأُولَى هـــي التَّقليد المبنيّ على اللَّاوعي، والمرحلة الثَّانية هي انتقال جزء من الحالة الشُّـــعُوريَّة دون معرفة أسباب هذه الحالة، أمَّا المرحلة الثَّالثة فهي تبنّي الحالة الشُّـــعُوريَّة بالكامل، وتُســـمَّى هذه الحالة في علْم النَّفْس بتأثير الحرباء.

وفي هذا الصَّـــدد وتعزيزًا لهذه الفكرة، نشرت مجلة "ذي بريتش ميديكال جورنال" دراســـةً تُفيد بأنّ السَّـــعادَة تنتقل على دُفعات بين أفراد الأُسْرَة الواحدة، وأضافت الدّرَاسَـــة أنّ احتماليَّة ســـعادة الفَرْد تزداد بـ42% في حال وجود فرد آخر سعيد في نفس الأُسْرَة. وأضاف الباحثون القائمون على الدّرَاسَة أنّه يمكن للسَّعادَة أو التَّعاسة أن تنتقل على شَكْل دُفْعات خلال الشَّبكات الاجتماعيَّة ومنها الأُسْرَة[1]؛ وهذا ما يُعزّز الطَّـــرح أنّ الأفعال الصَّادرة عن الأفراد السُّـــعداء تترك أثرها الإيجابيّ على الأُسْرَة بأكملها.

- **التَّعْبير السّلوكيّ**

يختلف السّـــلوك عن الفعْل الذي تمّ ذكْره في البند السَّابق في كون السّلُوك لا ينطبق على حـــدثٍ بعينه ولا على موقف بذاته، بل هـــو نَمَط حياة عامّ ويرتبط بذات الفَرْد نفســـه، وهو نتَاج ثقافة وأيديولوجيَّة الفَرْد، والسّـــلُوك هنا يشمل تعامُل الإنسان مع وَسَـــطه المحيط، ومع بيئته الصُّغرى والكبرى. إنّ هذا التَّعامُل؛ ســـواءٌ أكان حسنًا أم ســـيّئًا سينتقل إلى الآخرين، وخاصَّةً أفراد الأُسْرَة، والنُّظُم الحديثة في التَّربية تعتمد

1. "الانفعـالات والمشـاعر عدوى تنتقل مثل الأمراض"، صحيفة العـرب، 16 يناير 2020م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/kEUf6

على هذا السّـــلُوك، فَوَفْقًا لهذه النُّظُم فإنّ الطَّريقة الأفضل والأنسب لتعليم الأطفال هي تعليمهم بالسّـــلُوك، أيْ إظهار السّلُوك الذي نَنْوي تعليمهم إيَّاه على أرض الواقع وعدم الاكتفاء بالتَّلْقين.

ممَّا ســـبق في هذا المبحث يمكن القَوْل: إنَّه لا يُمكن حَصْر النَّواحي الإيجابيَّة للفرد السَّعيد على أُسْرته بمجموعة من النّقاط، بل هي تمتدّ لتشمل الجانب المادّيّ والمعنويّ للأُسرة، فـــكُلّما تمَكَّن الإنســـان من دَفْع أفراد أُسْرته نحو الإيجابيَّة كان نشـــاطهم وقُدرتهم على العَمَل والقيام بالحركة البدنيَّة أمرًا يسيرًا، فالتَّعَاسَـــة هي التي تبعث على الكَسَـــل وعدم القُدْرة على رؤية ما نملكه من قُوًى داخليَّة من شـــأنها أن تجعلنا أكثر النَّاس قدرةً على تحقيق السَّعادَة المطلوبة.

السَّعادَة المهنيَّة مدخل للسَّعادَة الأُسَريَّة

تختلف بيئة تطبيق السَّـــعادَة المهنيَّة بشـــكلٍ جَليّ عن بيئة السَّعادَة الأُسَريَّة؛ فالأُولَى مفهومٌ إداريّ يتمّ تطبيقه في بيئة تنظيميَّة مرتبطة بالمُنَظَّمَات على اختلاف أنواعها، بينما السَّعادَة الأُسَريَّة تُعدّ من المفاهيم الاجتماعيَّة البَحْتَة، ولكنْ وعلى الرَّغم من هذا الاختلاف؛ إلَّا أنّ هناك تقاطعاتٍ بينهما. وبشـــكلٍ عامّ فإنّ الفَصْل التّامّ والمُطلَق بين ميادين تطبيق السَّعادَة يُعدّ غير مَنطقيّ؛ فالقول بأنّ ميدان تطبيق السَّعادَة المهنيَّة لا يتقاطع مطلقًا مع ميدان تطبيق السَّـــعادَة الفَرْديَّة أو الأُسَريَّة أو الاجتماعيَّة به بعض المُغَالاة، فكلّ هذه المفاهيم تتقاطع بشكلٍ أو بآخر مع بعضها.

وبالعَوْدَة للعلاقة بين السَّعادَة المهنيَّة والسَّعادَة الفَرْديَّة والأُسَريَّة، فإنَّه يمكن التَّدليل على هذه العلاقة باســـتخدام منهج القياس، فسابقًا ومن خلال سياق هذا المبحث تمّ التَّطرُّق إلى أنّ السَّعادَة الفَرْديَّة تترك أثرها على سعادة الأُسْرَة، وأنّ السَّعادَة بمفهومها العام تُعَدّ "مُعْديَة". لذلك وبناءً على هذا الطَّرْح، فإنّ السَّـــعادَة المهنيَّة التي تســـعى إدارة المُنظَّمَات لتطبيقها في بيئات العمل ستجد طريقها إلى الأُسَر، ومنها إلى عموم

المُجْتَمَع، فعندما تسـعى البيئة التَّنظيميَّة لإسعاد مُوظَّفيها، فإنَّها وبشكلٍ غير مُباشر تقوم بإسعاد أُسَر هؤلاء المُوظَّفين، وذلك استنادًا إلى أنّ العلاقة بين السَّعادَة الفَرْديَّة والأُسَريَّـة تُعدّ علاقة تبادليَّة، لذلك ومـن النَّاحية الاصطلاحيَّة يمكن القول بوجود عدَّة أنماط للسَّـعادَة تبَعًا لنطاق التَّأثير، وهي السَّعادَة المهنيَّة أو التَّنظيميَّة، والسَّعادَة الفَرْديَّة، والسَّـعادة الأُسَريَّة، والسَّـعادَة الفَرْديَّة هي الحلقة الوسيطة بين السَّعادَة المهنيَّة والأُسَريَّة. وهذا الطَّرح يَمْنح بُعدًا اجتماعيًّا للسَّعادَة المهنيَّة، فهذا المفهوم ليس حَبيـس البيئة التَّنظيميَّة والإداريَّة، بل له إسـقاطات اجتماعيَّة، ولهذا يمكن اعتبار السَّـعادَة المهنيَّة إحدى ركائز وأدوات المسؤوليَّة الاجتماعيَّة في المُنظَّمات؛ وذلك كون تطبيقها يُعدّ مَدْخلًا لنَشْر السَّعادَة ضمْن المُجْتَمَع من بوَّابة السَّعادَة الفَرْديَّة، واستنادًا إلى خاصيَّة التَّأثير التَّبادُليّ للسَّعادَة.

المبحث الثَّاني

أثر سعادة الفَرْد على المُجْتَمَع

تتَّســـع الآثار الاجتماعيَّة لســـعادة الفَرْد لتَطال المُجْتَمَع المحيط بكامله، فمن النَّاحية التَّطبيقيَّة لا يمكن فَصْل سعادة الأُسْرَة عن سعادة المُجْتَمَع؛ وذلك انطلاقًا من كونهما أساسًا مُتداخلَيْن في صفاتهما، فالأُسْرَة والمُجْتَمَع بطبيعة الحال يتأثَّر كلٌّ منهما بالآخر ويُؤثِّر به، فهما وليدا الظُّروف نفسها، ومن هنا يمكن القول إنّ الأثر الإيجابيّ لسعادة الفَرْد على الأُسْرَة ينسحب وبنفس الطريقة وبذات التَّأثير على المُجْتَمَع، مع وجود فارقٍ مهـــمّ هو أنّ التَّأثير على المُجْتَمَع قد يكون ذا دلالة أوضح، وذلك كون الفَرْد والأُسْرَة يمارسان هذا التَّأثير على المُجْتَمَع، بينما الأُسْرَة تحصل على تأثيرها من الفَرْد فقط.

إنّ السَّـــعادَة ســـواءٌ للفرد أو المُجْتَمَع يمكن أن تكون قرارًا وليســـت قَدَرًا محتومًا؛ فالسَّـــعادَة يُمكنها أن تكون منهج حياة في أيّ مُجْتَمَع من المُجْتَمَعات إذا أراد أفراده ذلك، والسَّـــعادَة ثقافة مُجْتَمَعيَّة كاملة ومسؤوليَّة جماعيَّة شاملة لكلّ أفراد المُجْتَمَع، ولكنْ وعلى الرَّغْم من أنّ السَّعادَة مسؤوليَّة مُجْتَمَعيَّة شاملة إلَّا أنَّها يُمكن أن تبدأ من مُبادَرة شخصٍ واحدٍ سعيدٍ قادرٍ على نَشْر ثقافة التَّفْكير الإيجابيّ بين النَّاس؛ فيعمل على حَضّ المحيطين به على تبنّي نَمَط الحياة القائم على الإيجابيَّة، وينتقل هذا النَّمَط من الحياة من نطاقه الفَرْديّ إلى نطاق الجماعة، ومن ثَم تبدأ هذه المجموعات في الزيادة والانتشـــار وتُصبح ثقافة مُجْتَمَعيَّة شاملة، وهنا نعود لنتيجة الدّراسات التي تمّ ذكْرها في المبحث السَّابق والتي خَلصت إلى أنّ السَّعادَة يمكن أن تنتقل بالعَدْوَى، إذن فإنّ السَّـــعادَة يُمكنها أن تنتشر في المُجْتَمَع من خلال مجموعة من الأشـــخاص الإيجابيين الذين يرغبون في تحقيق السَّعادَة للمُجْتَمَع بأكمله.

في هذا المبحث سوف نتناول كيف يُمكن للفَرْد أن يكون إيجابيًّا في تعاملاته المُجْتَمَعيَّة، وكيف يُمكن أن تُؤثّر سعادته الخاصَّة إيجَابيًّا على سعادة مُجْتَمَعه.

أثر إيجابيَّة الفَرْد على المُجْتَمَع

إنّ مُرْتَكَزَات التَّأثير التي تنتقل من خلالها سعادة الفَرْد إلى أُسْرته تَنْسحب على مُجْتَمَعه، **ويمكن إضافة بعض النّقاط الأخرى التي يَظْهر أثرُها الإيجابيّ على المُجْتَمَع، وفيما يلي تبيان لأهمّها وأبرزها:**

- **زيادة إنتاجيَّة المُجْتَمَع**

إنّ المُجْتَمَع الذي يتمتَّع بمستوى سعادة مُرتَفع قادرٌ على تحقيق مُعَدَّلات إنتاجيَّة أعلى من نظيره الأقلّ سعادة، وهذه الإنتاجيَّة المُرْتَفعَة قد يكون مَردُّها إلى أنّ المُنظَّمَات العاملَة في هذا المُجْتَمَع تَكتسب إيجابيّته، وسيتمّ دراسة أثر السَّعادَة على الإنتاجيَّة بشكلٍ مُفصَّل في المبحث الثَّالث من هذا الفصل.

- **انخفاض نسْبَة الظَّوَاهر الاجتماعيَّة السَّلبيَّة**

كالتَّسوُّل والتَّشرُّد، وذلك أنّ المُجْتَمَع السَّعيد والمعتاد على النَّظر للقضايا الاجتماعيَّة المختلفة بنظرة إيجابيَّة يكون قادرًا على إيجاد الحلول الفعَّالة والنَّاجحة لمختلف هذه الظَّوَاهر، وبنظرة عامَّة على المُجْتَمَعات التي تُصنّف دُولها كدُوَل سعيدة يمكن مُلاحَظة انخفاض هذه الظَّوَاهر إن لم يكن انعدامها، وبالمقابل تكون هذه الظَّوَاهر أمرًا طبيعيًّا ومعتادًا في المُجْتَمَعات التي تُصنَّف دُولها كدُوَل تَعيسَة أو ذات مستويات سعادة منخفضة.

- **زيادة التَّأثير العَالَميّ للمُجْتَمَعات السَّعيدة**

إنّ الفَرْد السَّعيد قادرٌ على إنشاء أُسرة سعيدة والأُسْرَة بدَوْرها قادرة على إنتاج مُجْتَمَع سعيد، والسَّعادَة بطبيعتها سواءٌ كانت فرديَّة أو أُسريَّة أو مُجْتَمَعيَّة تكون ذات أثر للمحيط ككُلّ، فالمُجْتَمَع السَّعيد يُؤثّر ويتأثَّر بغيْره من المُجْتَمَعات بفاعليَّة أكبر من نُظَرائه الأقلّ سعادة، وهذا التَّأثُّر والتَّأثير يكون مَلْمُوسًا في تنامي الوَعْي الجَمْعيّ، فالتَّعَاسَة بمختلف أُطُرها تكون مَدْعَاةً للانغلاق والتَّقوقُع، على عكس السَّعادَة، وهذا الامتزاج بين المُجْتَمَعات النَّاتج عن نظرتها الإيجابيَّة يكون أثره واضحًا على مستوى أوسع، وسيكون ذا أثر أُمَميّ أحيانًا.

- **مُحارَبَة التَّطرُّف والتَّزَمُّت**

قد تكون السَّعادَة هي الحلّ النَّاجح والنَّاجع للتَّطرُّف الذي يَنْخر قواعد وأُسُس المُجْتَمَعات، فمنهج التَّفْكير الإيجابيّ هو مَنْهج مُنفتح؛ قائم على تقبُّل الآخر، والعمل على التَّغيير الإيجابيّ الطَّوْعيّ وليس القَسْريّ، والتَّطرُّف كمشكلةٍ للعصر الحاليّ استَنْفَدَتْ جميع الحلول الممكنة، ولكنّ الإستراتيجيَّات الهادفة لرَفْع مستوى سعادة الأفراد والمُجْتَمَعات هي الحَلّ الجذريّ والحقيقيّ لهذه المشكلة، فمُعظَم الحركات القائمة على التَّطرُّف كان مَصْدرها بيئات تَعيسة بعيدة كُلّ البُعْد عن تطبيق أيّ منهج يهدف لإسعادها أو تطبيق أدنى حَدّ ممكن من السَّعادَة لأفرادها، وبعبارة أخرى يمكن القول إنّ التَّطرُّف هو نتيجة حتميَّة لتعاسة المُجْتَمَعات.

أُسُس انتقال سعادة الفَرْد إلى المُجْتَمَع

بعد تبيان الآثار الإيجابيَّة للفرد السَّعيد على مُجْتَمَعه، قد يكون السُّؤال: كيف يستطيع الفَرْد أن يُؤثّر في مُجْتَمَعه؟ وما هي الآليَّات التي يمكن له مُمارستها لتحقيق هذا التَّأثير؟ وهل هذه الآليَّات إراديَّة ومُخطَّط لها أم هي عفويَّة وتتَمّ من تلْقَاء نفسها؟ بمعنى؛ هل السَّعادَة تنتقل من تلقاء نفسها؟ أم أنَّها نتَاج أفعال مقصودة ومدروسة؟ وفي هذا الصَّدد يمكن الإشارة إلى أنّ العلاقات الاجتماعيَّة تُسبّب السَّعادَة وتتأثَّر بها أيضًا؛ فعلاقات الحُبّ والزَّوَاج تَخْلُق السَّعادَة، وتنعكس هذه السَّعادَة على كَافَّة العلاقات مثل الصَّداقة والعلاقات الأُسَريَّة وغيرها، وهناك عددٌ من العلاقات الاجتماعيَّة المُهمَّة التي تُؤثّر في حياة الفَرْد، وهي علاقات الزَّواج والعلاقات المبنيَّة بين الجماعات المحليَّة والتَّنظيمات، هذه العلاقات الاجتماعيَّة لها أثرٌ واضحٌ على سعادة الإنسان، وكلَّما كان للإنسان قُدْرَة على تكوين علاقات ناجحة كان لذلك دَوْره في تحقيق سعادته، وبالتَّالي تنعكس هذه السَّعادَة على إيجابيَّة العلاقات بين الفَرْد والمجموعات الاجتماعيَّة التي ينتمي إليها، وتنعكس أيضًا على تعاملاته الاجتماعيَّة بشكلٍ أو بآخر.

إنّ آليَّة انتقال السَّعادَة الفَرْديَّة وأثرها الإيجابيّ إلى عموم المُجْتَمَع تتمّ بطريقةٍ ذاتيَّةٍ بالدَّرجــة الأُولَى، إضافةً لوجود دَوْر للأفعـــال التَّخطيطيَّة المقصودة، وإن كان دَوْر الأداء الذَّاتيّ يَفُوق بشكلٍ واضحٍ دَوْر الأداء المُخطَّط، **وفيما يلي تبيان لكلا المسارَيْن في التَّأثير:**

- **المَسَار الذَّاتيّ**

ينشأ المسار الذَّاتيّ في التَّأثير من خلال السّلُوك الاجتماعيّ للفرد، ومن خلال انتماء الفَرْد لمُنظَّمَات اجتماعيَّة، فالاحتكاك الاجتماعيّ العفويّ والذَّاتيّ يُعدّ مَدْخَلًا رئيسًــا لانتقال السَّــعادَة من النّطاق الفَرْديّ إلى النّطاق الاجتماعيّ، وهو المســار الأهمّ، والأكثر قدرةً على التَّأثير، ويندرج ضمْن المَســار الفطْريّ للإنسان، بإسقاط شعوره الذَّاتيّ سلبًا كان أم إيجابًا على المُجْتَمَع المحيط.

- **المَسَار المُخطّط**

يُعدّ نتيجةً مُباشرَة للأفعال والمُمَارَســات المُخطَّط لها، وهــي تتمّ من قبَل المُنظَّمَات والهيئات الاجتماعيَّة، كالنَّوادي والجمعيَّات والنّقابات وغيرها من المُنظَّمَات، والتي تُعدّ أداةً مُهمَّة في نَقْل الشُّعُور الفَرْديّ إلى الجماعة، وعلى الرَّغْم من أنّ تأثير هذا المسار يُعَدّ مُنخفضًا مُقارنةً بالمسار الذَّاتيّ، إلَّا أنَّه مُهمّ، ويلعب دَوْرًا واضحًا لا سيَّما في المُجْتَمَعات التي تَنْشط بها النَّوادي والنّقابات، وغيرها من المُنظَّمَات ذات الطَّابع الاجتماعيّ.

إضافةً إلى ما ســبق من مســارات؛ فإنّ هناك مســارات فرعيَّة تَلْعب دَوْرًا في نَقْل السَّــعادَة من إطارها الفَرْديّ إلى النّطاق الجماعيّ، فالسَّعادَة كفيلةٌ بأنْ تَجعل للفَرْد المزيد من العلاقات الاجتماعيَّة النَّاجحة، وتكوين المزيد من الصَّدَاقات، فهي تجعل الإنسان يمتلك قَدْرًا أكبر من الهدوء والذّكاء الاجتماعيّ والعاطفيّ لتكوين المزيد من العلاقات النَّاجحة اجتماعيًّا، وتجعل الإنســان ذا رؤية أوضح وأدقّ في التَّعرُّف على شــخصيَّات الآخرين وأفكارهم؛ لأنّ الفَرْد السَّعيد أكثر قُدرةً على استقبال المعلومات والبيانات وأكثر قدرةً على تحليلها بشكلٍ سليمٍ؛ نظرًا لأنّ الإنسان السَّعيد يمتلك أفكارًا إيجابيَّة، ويمتلك الهدوء الذي يُمَكّنه من الوصول لأحكامٍ سليمةٍ.

وفقًا لسيكولوجيَّة السَّعادَة؛ فإنّ الفَرْد السَّعيد أكثر قُدرةً على أن يُكوّن علاقات جديدة صالحة أيضًا، ويمُكنه الحصول على تفاعلات اجتماعيَّة جيّدة وقبُول لدى النَّاس، كما أنّ العلاقات الاجتماعيَّة للفرد لا سيَّما في حال كانت مع أفراد سعداء فإنَّها تُؤثّر بشكلٍ غير مُباشر في التَّحسين الفَوْريّ والمُباشر للحالة المعنويَّة[1]؛ فالإنسان السَّعيد يمُكنه أن يُحقّق العديد من النَّتائج الإيجابيَّة سواءٌ بالنّسبة لنفسه أو لأُسْرته والبيئة المُحيطة به من أصدقاء وأقارب أو للمُجْتَمَع بحدّ ذاته؛ لأنَّه من غير الممكن أن تتحقَّق سعادة المُجْتَمَع وأفراده تُعَسَاء، فلا يمُكن أن تَجد إنسانًا سعيدًا وهو لا يحمل قَدْرًا كبيرًا من الإيجابيَّة، والإيجابيَّة تَعْني أن يكون الإنسان لديه رَدّ فعْل إيجابيّ نحو أيّ شيء في المُجْتَمَع، فعندما يجد أمورًا خاطئة يحاول أن يتحرَّك بكلّ إيجابيَّة من أجل تعديل هذه الأمور؛ سواءٌ كانت في بيته أو عائلته أو مُجْتَمَعه، وعندما يَتمكَّن الإنسان من تحقيق نتائج جيّدة في أيّ أمر قام بالتَّحرُّك نحوه؛ فإنَّه سيشعر حتمًا بالمزيد من السَّعادَة؛ لأنَّه قادرٌ على التَّغيير، وقد نجح في هذا الأمر.

إنّ تحقيق السَّعادَة للمُجْتَمَع أمرٌ يَستلزم الاهتمام الكامل بكلّ أفراده، ودَعْم الأعمال والأفكار الإيجابيَّة، ومُناهَضة أيّ فكرة سلبيَّة؛ فالإنسان السَّعيد الذي يُفكّر بشكلٍ إيجابيّ لا يمُكنه أن يكون سعيدًا طوال الوقت، ولكنَّه يحاول البُعْد عن مصادر الإزعاج قَدْر الإمكان، ويحاول التَّفْكير في الأمور الإيجابيَّة، وهذا الإنسان عندما يقوم بتعليم هذه القِيَم والمبادئ والتَّفْكير الإيجابيّ لأفراد أُسْرته وبيئته المحيطة؛ فإنَّه يكون قادرًا على نَشْر هذه الأفكار الإيجابيَّة من خلالهم، وينعكس الأمر على المُجْتَمَع بشكلٍ مُباشر، فكلَّما انتشَر الفكْر الإيجابيّ داخل المُجْتَمَع كان لذلك دَوْره في نَشْر السَّعادَة بين أفراد المُجْتَمَع، وبالتَّالي فإنّ انعكاس آثار السَّعادَة على المُجْتَمَع مسؤوليَّة مُجْتَمَعيَّة شاملة مسؤول عنها كلّ أفراد المُجْتَمَع، وهم قادرون على تحقيقها عندما يُريدون ذلك.

1. أرجايل، مايكل. سيكولوجيَّة السَّعادَة، ترجمة فيصل عبدالقادر يوسف، عالم المعرفة للنشر والتوزيع (الكويت)، ط1، 1993م، ص 30 -31 -37.

السَّعادَة المهنيَّة مَدْخَل للسَّعادَة المُجْتَمَعيَّة

تُعدّ السَّعادَة المهنيَّة مفهومًا إداريًّا وتنظيميًّا، بينما السَّعادَة في إطارها الفَرْديّ والمُجْتَمَعيّ تُعدّ مفهومًا اجتماعيًّا، إلَّا أنّ نطاق التَّأثير والتَّبادُل بين هذين المفهومين يُعدّ واضحًا، خاصَّةً أنَّه ومن خلال النَّظَر للسَّعادَة بمفهومها المُجرَّد، ووفقًا لهذا الطَّرْح، فإنّ المُنظَّمَات السَّاعية لتحقيق السَّعادَة المهنيَّة للعاملين لديها، تُسهم وبشكلٍ غير مُباشر في تحقيق وبلوغ السَّعادَة الاجتماعيَّة، فرَفْد المُجْتَمَع بأفرادٍ سُعَداء في بيئة العمل الخاصَّة بهم، يَعْني تَزويد أُسَر هؤلاء العاملين بأفرادٍ سُعَداء، وهو ما ينعكس على سَعَادة الأُسْرَة ككيانٍ اجتماعيٍّ مُصَغَّر، ومن خلال تبادليَّة التَّأثير تنتقل السَّعادَة من نطاقها الأُسَريّ إلى مستواها الاجتماعيّ، لذلك فإنّ المُنظَّمَات سواءٌ أكانت حكوميَّة أو خاصَّة، ومن خلال إسعاد مُوظَّفيها؛ تُعدّ ركنًا رئيسًا في إسعاد المُجْتَمَع، ولتأكيد هذا الطَّرح، يمكن مُلاحَظة أنّ الدُّوَل التي تمْتلك مُجْتَمَعاتٍ سعيدةً، وتحتلّ درجاتٍ مُتقدّمة على سُلَّم السَّعادَة، تمتلك مُؤسَّسَات حقَّقَت قَفَزَاتٍ واضحةً في مجال إسعاد مُوظَّفيها، فهذا التَّزامُن بين مُؤشّرات سعادة المُجْتَمَع، والسَّعادَة المهنيَّة، ليس تزامنًا ظرفيًّا أو عبثيًّا، بل يَحْكُمه مبدأ السَّبب والنَّتيجة، وفقًا لمبادئ علْم المنطق، خاصَّةً المبدأ القائل: "ذات المُقدّمات تَقُود لذات النَّتائج"؛ وهو ما يَعْني بالضَّرُورة، أنّ أيّ عمل لتحقيق السَّعادَة، سواءٌ على الصَّعيد الفَرْديّ أو الأُسَريّ أو التَّنظيميّ سيجد طريقًا له للتَّأثير على سعادة المُجْتَمَع.

المبحث الثَّالث

السَّعادَة والإنتاجيَّة

إضافةً إلى ما سبق بيانه في المبحثَيْن السَّابقَيْن من هذا الفصل؛ فإنّ الآثار الإيجابيَّة للسَّعادَة في نطاقها الفَرْديّ والمُجْتَمَعيّ والتَّنظيميّ تمتدّ وتتَّسع لتشمل البيئة الإداريَّة والتَّنظيميَّة ومُؤشّراتها المختلفة. فالمُنظَّمَات والحكومات السَّاعية لتَبنّي سياسات وإستراتيجيَّات تحقيق السَّعادَة، لا تتبنَّى سعيها هذا من فراغٍ، بل تطمح لتحقيق هدفٍ رئيسٍ يتمثَّل بتحسين واقع المُؤشّرات الاجتماعيَّة والإداريَّة والتَّشغيليَّة.

ووفقًا لهذا الطَّرح، فإنّ السَّعادَة المُؤسَّسيَّة تُعدّ أداةً فعَّالة لتَحسين مُؤشّرات العمل التَّنظيميّ. وبشكلٍ عامّ؛ فإنّ المُؤشّرات التَّنظيميَّة والتَّشغيليَّة التي تُؤثّر بها السَّعادَة المهنيَّة تُعدّ واسعة، وتشمل جوانب وقطاعات عدَّة، ومنها مُؤشّر الإنتاجيَّة.

وفي هذا المبحث سيتمّ التَّركيز على العلاقة بين مفهومَي السَّعادَة المهنيَّة ومُعَدَّل الإنتاجيَّة، ومُبرّرات اختيار مُؤشّر الإنتاجيَّة دون غيره من المُؤشّرات؛ حيث إنّ هذا المفهوم له أبعاد عدَّة؛ فهو يَرتبط بشكلٍ مُباشر بإنتاجيَّة الفَرْد، وحُسْن استغلال الموارد المُتاحَة، ويرتبط بعُنْصر الزَّمن، والإدارة والتَّكلفة، وغيرها من عناصر البيئة الدَّاخليَّة في المُنظَّمَات، لذلك فإنّ مفهوم الإنتاجيَّة بإمكانه تقديم صورة دقيقة إلى حدّ ما حول واقع العمل والإنتاج والإدارة في المُنظَّمَات على اختلاف أنواعها، فالتَّركيز على مفهوم الإنتاجيَّة وأثر السَّعادَة المهنيَّة عليه له دلالة غير مُباشرَة لتأثير السَّعادَة على باقي المُؤشّرات.

مفهوم الإنتاجيَّة

قبل الدُّخول في تحليل العلاقة بين السَّعادَة المهنيَّة والإنتاجيَّة، لا بُدّ من التَّعريج على دراسة الدّلالة التَّنظيميَّة لمفهوم الإنتاجيَّة، وأثر العلاقة بين مُدْخَلات عمليَّة الإنتاج من جهةٍ، وبين مُخْرَجَات هذه العمليَّة من جهة أخرى، وتشمل المُدْخَلات الموارد الملموسة والوقت، وبالطَّبع فإنّ الوقت هو العامل الأساس في تحديد قيمة الإنتاجيَّة، وبعبارةٍ أخرى يمكن القول بأنّ الإنتاجيَّة تُساوي كميَّة الإنتاج في ساعة عمل واحدة، وفي هذا المبحث سنُركّز على الوقت باعتباره المَرَدّ الأساس للعمليَّة الإنتاجيَّة.

وتُحْسَب الإنتاجيَّة وفقًا للمُعادَلة التَّالية:

$$\text{معدل الإنتاجيَّة} = \left(\frac{\text{المُخْرَجَات}}{\text{المُدْخَلات}} \right) \times 100$$

والمُخْرَجَات تتمثَّل بالمُنْتَجَات أو الخدْمَات التي تُقدّمها المُنَظَّمَة، وذلك على مستوى النَّوْع والكَمّ، أمَّا المُدْخَلَات فهي ترتبط بالتَّكاليف، وتشمل الموادّ الأوليَّة والطَّاقة وتكلفة الموارد البشريَّة والاهتلاكات وغيرها من عناصر التَّكاليف، فعندما تسعى المُنظَّمَات إلى تحسين مُؤشّر الإنتاجيَّة، فإنَّها تُحقّق ذلك عن طريق التَّحكُّم بعناصر المُخْرَجَات أو المُدْخَلَات أو كليهما معًا؛ وتحسين واقع المُخْرَجَات يتمّ إمَّا عن طريق الزيادة الكمّيَّة للإنتاج في وحدة الزمن، أو عن طريق زيادة جَوْدَة المُنْتَج أو الخدْمَة؛ أمَّا تَحْسين واقع المُدْخَلَات، فيرتبط بتقليل تكاليف الإنتاج؛ ومن الضَّروريّ هنا الإشارة إلى أنّ مفهوم الإنتاجيَّة لا يَرْتبط بالمُنظَّمَات فقط، بل يتَّسع ليشمل الحكومات، فمُؤشّرات الاقتصاد الكُلّيّ تَتأثَّر بشكلٍ مُباشر بمُعَدَّل الإنتاجيَّة، وغالبيَّة الدُّوَل التي تمَكَّنت من تحسين واقع اقتصادها اعتمدت بشكلٍ مُباشر أو غير مُباشر على تَحْسين مُؤشّر الإنتاجيَّة.

وبالعَوْدَة لموضوع السَّعادَة، فممَّا لا شكّ به أنّ الحالة النَّفسيَّة والشُّعُوريَّة التي تُصاحب الفَرْد السَّعيد تُحَفّزه على بَذْل المزيد من الجُهْد في عمله، وبالتَّالي تُؤدّي لتحقيق

كميَّة عمل أكبر كمًّا ونَوْعًا. وزيادة إنتاجيَّة الفَرْد تعني زيادة إنتاجيَّة الأُسْرَة والمُنَظَّمَة التـــي ينتمي إليها، وزيادة إنتاجيَّة هذه المُنظَّمَات تعني زيادة إنتاجيَّة المُجْتَمَع كوحدة متكاملة.

الرّضا الوَظيفيّ والسَّعادَة المهنيَّة والإنتاجيَّة

تُعدّ علاقة الرّضا الوَظيفيّ بالإنتاجيَّة أوضح مقارنةً بعلاقة السَّعادَة المهنيَّة بالإنتاجيَّة، لا سيَّما من النَّاحية الأكاديميَّة، فمفهوم الرّضا الوَظيفيّ يُعدّ أقدم من السَّعادَة المهنيَّة، وهذه الأســـبقيَّة في الظُّهور أدَّت لوجود عشرات الدّراسَـــات والأبحاث التي تناولت دراســـة وتحليل العلاقة بين مفهومَي الرّضا الوَظيفـــيّ ومُعَدَّل الإنتاجيَّة، فعشرات الدّرَاسَات تناولت هذه العلاقة، وغالبيّتها خَلَصَت لكون الرّضا الوَظيفيّ يُؤثّر إيجابًا على مُعَدَّل الإنتاجيَّة(1)، وهذا ما ينسحب على المُنظَّمَات الحكوميَّة ومُنظَّمَات القطاع الخاصّ، وحتى على المُجْتَمَعات ككُلّ، فقياسًـــا على نتائج الدّراسات والأبحاث يمكن القول بأنّ المُجْتَمَعات المُتمتّعة بدرجات رضا مُرْتَفِعَة ستكون ذات مُعَدَّلات إنتاجيَّة أعلى مقارنةً بتلك التي لديها مُعَدَّلات رضا منخفضة.

هذا فيما يتعلق بالعلاقة بين الرّضا الوَظيفيّ والإنتاجيَّة، وهذه العلاقة تقود للإسقاط على العلاقة بين السَّـــعادَة المهنيَّـــة والإنتاجيَّة، فعلى الرَّغم من كون مَفْهومَي الرّضا الوَظيفيّ والسَّـــعادَة المهنيَّة مُتباينين في جوانب عدَّة؛ إلَّا أنهما يتقاطعان في أخرى، خاصَّةً أنهما يرتبطان بالجانب الشُّـــعُوريّ للموظف، وانعكاسه على الجانب السّلُوكيّ، وانطلاقًا من هذا التَّقاطُع يمكن القول إنّ الرّضا الوَظيفيّ يُعدّ إحدى درجات السَّعادَة، وبشـــكلٍ عامّ يُعدّ الفَرْد المُتمتّع بمستوًى عالٍ من الرّضا، سواءً على المستوى الشَّخْصيّ أو على مستوى العامل في المُنظَّمَات، ذا مَيْل أكبر لتحقيق مزيدٍ من الإنتاج في وحدة

1. الشّـهري، علي بن يحيى. الرّضا الوظيفيّ وعلاقته بالإنتاجيَّة، دراســة تطبيقيَّة لمُوظَّفي جمارك منطقة الرّياض، أكاديميَّة نايف العربيَّة للعلوم الأمنيَّة، بحث غير منشور، 2002م.

الزَّمن. وبالعودة مرَّةً أخرى للمنطق ومبادئه، فإنَّه وانطلاقًا من كون الرّضا الوَظيفيّ يُؤثّــر إيجابًا على مُعَدَّل الإنتاجيَّة، وانطلاقًا مــن أنّ الرّضا الوَظيفيّ يُعدّ درجةً من درجات السَّــعادَة المهنيَّة، فيمكن القول قياسًا على هذه المقدمات، إنّ للسَّعادَة المهنيَّة أثرًا إيجابيًّا على مُعَدَّل الإنتاجيَّة.

إضافةً إلى الإثبات المنطقيّ، فإنَّه يمكن الاســتدلال على هذه العلاقة قياسًـــا بنتائج ومُخْرَجَات الدّراسات السَّابقة؛ فالعديد من الدّراسات أثبتت الأثر الإيجابيّ للسَّعادَة المهنيَّــة على زيادة مُعَدَّلات الإنتاجيَّة، ففي دراســةٍ نشَرها موقع "مجلة دراســات السَّعادَة"، وهي بعنوان العامل السَّعيد والإنتاجيَّة[1]؛ اهتمَّت هذه الدّرَاسَة بقضيَّة ما إذا كان العامل السَّــعيد أكثر إنتاجيَّة من نَظيره الأقل سعادة أم لا، وشملت الدّرَاسَة مُنظَّمَات القطَاعَيْن العامّ والخاصّ، وانتهت بالتَّأكيد على وجود علاقة معنويَّة مُوجبَة بين مستوى السَّعادَة لدى العاملين ومُعَدَّلات الإنتاجيَّة المُحقَّقَة في هذه المُنظَّمَات.

إنّ إســعاد المُوظَّفين وتحقيق رضاهم عمليَّة تستند لأساليب علميَّة؛ لأنَّها تُحقّق المزيد مــن الإنتاجيَّة في العَمَل، والإنتاجيَّة هنا تَعنــي أن يُقدّم المُوظَّف مُعَدَّل إنتاج يوميّ يتناســب مع عدد ســاعات عمله اليومية[2]. والتَّحْفيز من أهمّ الأساليب التي تَدفع المُوظَّف للرّضا الوَظيفيّ ولاحقًا للسَّعادَة المهنيَّة، وتجعله يُفكّر بشكلٍ إيجابيّ في كيفيَّة تنفيذ المهامّ المطلوبة منه في وقتٍ أقصر من الوقت المُحدَّد له أو في الوقت المُحدَّد له تمامًا، وتقود لتعزيز مُؤشّرات تنظيميَّة وإداريَّة أخرى، كالالتزام التَّنظيميّ والتَّسويق الدَّاخليّ وغيرها من المفاهيم، كما أنّ جَعْل المُوظَّف أكثر رضًا وسعادةً في بيئة العَمَل أمــرٌ يتطلَّب عددًا من الأمور؛ أهمّها التَّحْفيز، بشــقَّيْه الماديّ والمعنويّ، ويُعدّ الرّضا الوَظيفيّ والسَّــعادَة المهنيَّة من المفاهيم التي تَرْتبط بشــكلٍ عُضويّ وبعلاقة تبادليَّة بالتَّحْفيز المعنويّ.

1. John.M. Zelenski et al, “The happy productive worker Thesis revisited”, Journal happiness studies, 28 February 2010, on link: https://cutt.us/cYQY0
2. العور، منصور. ماذا تعرف عن السَّعادَة المُؤسَّسيَّة غاية أم وسيلة؟، جامعة حمدان بن محمد الذكيَّة، ط1، 2017م ، ص 56.

ومن أهمّ عوامل الرّضا والسَّعادَة في العَمَل أن يقوم المُوظَّف بأداء الدَّوْر المُناسب لـه في العَمَل، فلا يُمكن تحقيق نتائج إيجابيَّة وإنتاجيَّة جيّدَة في حالة كان الدَّوْر الذي يقوم به المُوظَّف غير مُناسب لقُدُرَاته الشَّخصيَّة، كما يجب أنْ يَحْصل المُوظَّف على دَورات تدريبيَّة مُستمرَّة في الدَّوْر المَنُوط به داخل الشَّركة، وأن تَحْدُث حالة من الدَّورَان الوَظيفيّ وتوزيع الأدوار بشكلٍ عَادلٍ حتى يشعر المُوظَّفون أنَّهم قادرون على تطوير أنفسهم، وقادرون كذلك على الحصول على فُرَص متساوية في المُنَظَّمَة التي ينتمون إليها فيزداد ولاؤهم لها وحرْصُهم على القيام بأفضل نتائج مُمكنة لتحقيق النَّجاح والإنتاجيَّة المُرْتَفعَة للمُنَظَّمَة.

السَّعادَة المهنيَّة وإنتاجيَّة المُجْتَمَع

لا ينبغي الاعتقاد بأنّ الإنتاجيَّة تَرتبط بالإنتاج المادّيّ فحسب، فكلّ عمليَّة تُسْهم في تقديم قيمة مُضافَة جديدة هي إنتاج، وفي بعض الحالات قد يكون أداء خدمات ذات منفعة وريعيَّة أعلى من تلك الماديَّة. ومفهوم الإنتاجيَّة بشكلٍ عامّ يختلف بحسب الجهة الرَّاعية له؛ فمفهوم المُجْتَمَع للإنتاجيَّة يختلف عن مفهوم المُنَظَّمَة، وبدَوْره يختلف عن مفهوم الفَرْد والأُسْرَة وحتى المُنَظَّمَة الخيريَّة، فالمُنَظَّمَات الإنسانيَّة -على سبيل المثال- ترتبط إنتاجيّتها بعدد المُستفيدين من خدْماتها وبفاعليَّة وصول هذه الخدْمات لمُستحقّيها، وقد تكون الإنتاجيَّة الاجتماعيَّة هي الأوسع إطارًا والأشمل مفهومًا، وذلك كَوْنهَا تَقيس الإنتاجيَّة بمعايير عدَّة وليس بمعيارٍ واحدٍ، ومنها الإنتاجيَّة العلْميَّة والإنتاجيَّة الخدميَّة والأُسَريَّة والقيمَة المُضافَة، وغيرها من المعايير. وبالعودة لموضوع السَّعادَة، فكما وجدنا أنّ هناك أثرًا إيجابيًّا واضحًا لسعادة الفَرْد على الإنتاجيَّة بشَكْلها العامّ؛ فالأمر عَيْنُه يَنْسَحب على الإنتاجيَّة الاجتماعيَّة، فالمُجْتَمَع السَّعيد المُكوّن من أفراد وأُسَر سعيدة هو حُكمًا أعلى مُعَدَّلًا في الإنتاجيَّة من نظرائه الأقلّ سعادةً. وقد تكون الإنتاجيَّة العلْميَّة من أهمّ المعايير؛ وذلك كونها تُؤثّر في جميع المعايير السَّابقة، إضافةً إلى كونها ذات تأثير على مختلف جوانب الحياة الفَرْديَّة والمُجْتَمَعيَّة، وهذا الرَّأي أيَّدته نتائج العديد من الدّراسَات العلْميَّة؛ ففي دراسة نشرتها

مجلة العلوم بعنوان "الرّضا الوَظيفيّ وعلاقته بالإنتاجيَّة العلميَّة"[1]، شملت الدّرَاسَة أعضاء الهيئة التَّدريســـيَّة في جامعة طيبة، واعتمدت على عيّنة مُؤلَّفة من 41 عضوًا، وشملت هذه العينة كذلك أستاذًا وأستاذًا مُشاركًا وأستاذًا مُساعدًا، وتمّ الاعتماد على التَّحليل الإحصائيّ الاســـتدلاليّ للوصول إلى النَّتائج، وخلصت الدّرَاسَة إلى ملاحظة ارتباط زيادة مســـتوى الرّضا الوَظيفيّ لأفـــراد العَيّنة بزيادة الإنتاجيَّة العلميَّة لهم؛ فالسَّعادَة بشكلٍ عامّ والمهنيَّة على وجه الخصوص تُعدّ ذات أثَر مُباشر على الإنتاجيَّة الاجتماعيَّة، وهذه القضيَّة ذات أهميَّة بالغة؛ كون الإنتاجيَّة الاجتماعيَّة تُؤثّر بمشاريع التَّنمية والتَّنمية المُستدَامَة، وتُعزّز من الصّحَّة الاجتماعيَّة والنَّفْسيَّة للأفراد.

1. فوزية بنت ســعد الصبحي، "الرّضا الوظيفيّ وعلاقته بالإنتاجيَّة العلْميَّة لدى أعضاء هيئة التَّدريس بجامعة طيبة"، مجلة العلوم، سبتمبر 2016م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/zBrHB

المبحث الرَّابع

السَّعادَة المهنيَّة غايَة أم وسيلة؟

تناولنا في المباحث الثَّلاثة السَّـــابقة في هذا الفصل الآثار الإيجابيَّة لســـعادة الفَرْد على أُسْرتـــه ومُجْتَمَعه وعلى الإنتاجيَّة، ولعلّ السُّـــؤال الأبرز الذي يَتبادر إلى الذّهن عنـــد التَّفْكير في هذه الآثار الإيجابيَّة هو: هل هذه الآثار الإيجابيَّة مُخطَّط لها عند وَضْع إستراتيجيَّات تحقيق السَّـــعادَة؟ أم أنَّها نَاتج تلقائيّ وعفويّ لهذه الآثار؟ وهل من الممكن اعتبار سعادة الإنسان جانبًا استثماريًّا يمكن الانتفاع به؟ أم أنّ هذا المبدأ يُدْخلنا في إطار الفلسفة النَّفعيَّة والغائيَّة؟

هذه التساؤلات على جانب كبير من الأهميَّة؛ وذلك لسببَيْن؛ الأوَّل أن الإجابة عن هذه التَّســـاؤُلات تُحدّد نَمَط الإستراتيجيَّات التي يمكن اتّباعها عند الشُّروع برَفْع مستوى ســـعادة الأفراد، على مســـتوى المُجْتَمَع والمُنظَّمَات، والآخر أنّ هذه الإجابات تُؤَسّس لمفهومٍ جديدٍ، وهو المنافع الحقيقيَّة للسَّعادَة.

إنّ هذه الجَدَليَّة القديمة الحديثة في طبيعة السَّعادَة قائمة على تَساؤُل لم يَعْرف جوابًا شافيًا حتى الآن؛ هل السَّعادَة غايَة أم وسيلة؟ ففي حال كانت غايَة ما هي حدودها؟ وفي حال كانت وسيلة فما هي آليَّات تطبيقها وحدود هذه الآليَّات؟

كلّ هذه القضايا الشَّائكة سنحاول إيجاد إجابات عنها وحلول لها في هذا المبحث؛ علَّنا نحصل على إجابةٍ تكون أساسًا ومنهجًا نتَّبعه في سبيلنا لفَهْمٍ أوضح لمفهوم السَّعادَة.

السَّعادَة غايَة

أوضحنا في مســـتهلّ هذا الفصل أنّ إنســـانيَّة الإنسان هي الدَّافع الوحيد والحقيقيّ للعمل على نَشْر السَّعادَة؛ فمن حَقّ الإنسان على نَفْسه وأُسْرته وبيئته أن يَنْعَم بالسَّعادَة؛ فالسَّـــعادَة ليست رفاهيةً وليســـت منَّةً من أحدٍ على أحدٍ، بل هي حقٌّ طبيعيّ تَقْتضيه وتُؤيّده الشَّرائع الإلهيَّة والأنظمة الوَضْعيَّة، فالأمر الطَّبيعيّ أن يعيش الإنسان بسعادةٍ، وكلّ ما خالَف هذا هو الأمر الشَّاذّ والغريب، والذي يجب العمل على تغييره.

إنّ السَّـــعادَة تســـتمدّ معناها كغايَة من غايَة الوجود الإنسانيّ بحدّ ذاته؛ فالواجبات الدّينيَّة والدّنيويَّة لا يمكن للإنســـان الاضطلاع بها دون وجود أجواء نفسيَّة وماديَّة تُعينه عليها، ومن مُنطلق آخر يمكن القول إنّ السَّـــعادَة حاجَة فطريَّة للإنسان، وهذه الحاجة أيَّدتها مُخْرَجَات علْم النَّفْس الحديث، ففي هرم ماســـلو تتربَّع حاجة تحقيق الذات على رأس هرم الحاجات الإنســـانيَّة، وممَّا لا شَكّ به أنّ تحقيق الذَّات مُرتَبط ارتباطًا عضويًّا بالسَّعادَة لدرجةٍ يَصْعُب معها فَصْل أحَدهما عن الآخر.

ومن الطَّبيعيّ والبديهيّ أن يكون تحقيق حاجات الإنسان -لا سيَّما المعنويَّة منها- غايَة الوجود الاجتماعيّ للإنســـان، لذلك كله يمكن القول إنّ السَّعادَة هي غايَة للإنسان. لكنَّـــه ليس المعنَـــى الوحيد ببلوغ هذه الغايَة، فمســـؤوليَّة تحقيق هذا الهدف النَّبيل والغايَة السَّامية تقع على الفَرْد نفسه، وعلى المُنظَّمَات والهيئات الاجتماعيَّة التي ينتمي إليها الفَرْد، فمنذ نُشُـــوء التَّجمُّعات البشريَّة إبَّان تحوُّل الإنســـان من مرحلة الرَّعْي إلى مرحلة الزّراعَة، وهذه التَّجمُّعَات البشريَّة تعمل على التَّكتُّل على شَـــكْل تنظيمات اجتماعيَّة، وذلك بهدف تحقيق مصالح الفَرْد والجماعة، والسَّـــعادَة كمصلحة وغايَة فرديَّة تقع على عاتق جماعته، وليس على عاتقه هو وحده فقط.

هذا فيما يَتعلَّق بالسَّـــعادَة في مفهومها العامّ والمُجـــرَّد، وبالانتقال من التَّعميم إلى التَّخصيص، وفيما يتعلَّق بالسَّعادَة المهنيَّة، فإنَّها هي الأخرى ينسحب عليها ما ينسحب على المفهوم العامّ؛ فيمكن النَّظَر للسَّعادَة المهنيَّة على أنَّها غايَة إداريَّة وهدف تنظيميّ. ويمكن الاســـتدلال على هذا الطَّرح من خلال كون المُنظَّمَات التي تَمكَّنت من تحقيق

مُعَدَّلات مُرْتَفِعَة من السَّـــعادَة لمُوظَّفيها، تمكَّنت في الوقت ذاته من تطوير صُورتها الذّهنيَّة، وتعزيز سُمْعتها المُؤَسَّســيَّة، وهو ما يُعزّز من حُضُورها التَّنافسيّ، وقُدرتها على اســتقطاب الكفاءات، فالسَّعادَة المهنيَّة وفقًا لهذا الطَّرْح تُعدّ هدفًا نهائيًّا تَسْعى المُنَظَّمَات لبلوغه؛ وهو ما ينســحب أيضًا على الحكومات؛ فالحكومات السَّاعية لرَفْع مســتوى السَّــعادَة بين مواطنيها، تُحقّق نتائج مُباشرَة وغير مُباشرَة، كزيادة مُعَدَّل الإنتاجيَّة القوميَّة والاجتماعيَّة، والحَدّ من الظَّوَاهر الاجتماعيَّة السَّــلبيَّة؛ وذلك لأنّ السَّعادَة تُؤثّر بشكلٍ مُباشر على الأداء الذّهْنيّ والسّلُوكيّ للأفراد.

السَّعادَة وسيلة

درَج المفهوم العامّ على اعتبار أنّ الغايات النَّبيلة والأهداف السَّامية في الحياة يجب عــدم تكدير صفائها بالغائيَّة؛ بمعنى أنَّه لا يجوز الانتفاع بالمبادئ. لكنّ هذا المفهوم يشــوبه الكثير من اللَّغَط؛ فكون الغايَة النَّبيلة بوَّابة ومَدْخلًا لغايَة أخرى لا يُقلّل شيئًا من صَفْو معناها، ونُبْل مُبتَغَاها. وإذا نظرنا للأمر من زاوية أخرى؛ نجد أنَّه من العَبَث بمكان اعتبار الأهداف النَّبيلة ليســت بذات نَفْع أو فائدة، بل لعلّ هذا المبدأ يُقلّل من شأنها. وبإســقاط كلّ هذه المفاهيم ووجهات النَّظر على السَّعادَة كهدفٍ نبيلٍ وغايَة ســامية نجد أنَّه إذا لم تَكُن السَّعادَة ذات نَفْع حقيقيّ للإنسان ولمُجْتَمَعه لفَقَدَت جزءًا مُهمًّا من مُبرّرات وُجُودها والسَّــعْي وراءها، وهنا تكون قد بدأت بالتَّحوُّل نسْبيًّا إلى نَوْع من المفاهيم العقيمة.

إنّ الهدف العامّ لتطبيق إستراتيجيَّات إسعاد الفَرْد والمُجْتَمَع لا ينبغي أن يكون تَحْقيق السَّــعادَة فحسب، وإلَّا نكون قد دَخَلْنا في المَتاهَة التي دَخَلها الفَنّ سابقًا عندما رُفِع شعار الفَنّ للفَنّ فقط، والأدب للأدب فقط، وتجريده من كلّ هدفٍ آخر له؛ فالسَّعادَة الحقيقيَّة هي التي تتمكَّن من التغيير الإيجابيّ لحياة الإنسان، وهي التي يكون هَدَفُها نَفْع الإنســان، وما خلا ذلك لا يتعدَّى كونه أُطُرًا أكاديميَّة لا تُغْني من فقْر ولا تُسْمن

من جُوع؛ لذلك فإنّ وجود جانب استثماريّ للسَّعادَة يُقدّم النَّفْع للفَرْد ولمن حَوْله هو التَّطبيق الصَّحيح للسَّعادَة.

وبالانتقال من النّطاق العامّ للسَّعادَة إلى نطاقها المُؤسَّسيّ والمهنيّ، يمكن القول إنّ السَّعادَة المهنيَّة تُعدّ أداةً ووسيلةً لتحقيق أهداف أخرى، فهي هَدف مرحليّ لتحقيق هدف إستراتيجيّ. وتدعم العديد من الدّراسات هذا الطَّرْح، ففي دراسة أعدَّها معهد "Iopener"[1] المُتخصّص في الأبحاث ذات الصّلة بالسَّعادَة المهنيَّة، تمّ إثبات وجود علاقة طرديَّة بين السَّعادَة والإنتاجيَّة في العَمَل، وأنّ العاملين عندما يكونون سعداء في بيئة العَمَل فهم قادرون على تحقيق مُعَدَّل مُرتفع من الإنتاجيَّة فهم يَقُومون بإتمام واجباتهم بشكلٍ فعّالٍ، ويسعون لتحقيق معيار أعلى من الإنتاج اليوميّ، كما تُؤكّد الشَّركة أنّ نجاح المُوظَّف في إحدى المهامّ أو تحقيقه نتائج جيّدة في العَمَل للمرَّة الأُولى ليس حافزًا على تحقيق المزيد من النَّجاح، وإنَّما تفعل السَّعادَة ذلك، فالإنسان السَّعيد تَدفعه السَّعادَة لتحقيق النَّجاح والتَّقدُّم في العَمَل، وتُؤَدّي السَّعادَة إلى تحقيق التزام من قبَل المُوظَّف تجاه المُنظَّمَة أو الشَّركة التي ينتمي إليها، وتُؤكّد أيضًا أنّ التزام العاملين هو أُولَى أسباب نجاح الشَّركة، ولا يُمكن أن يَتمّ تحقيق هذا الالتزام إلّا من خلال مُوظَّفين سعداء. وإنّ الحصول على مُوظَّف سعيد يرتبط بشكلٍ مُباشر بدَعْم وتدريب المُوظَّف على الأفكار الإيجابيَّة، وتوفير بيئة عمل صحّيَّة وسليمة له؛ حتى يَتمَكَّن من الوصول لمستوًى جيّد من السَّعادَة المهنيَّة، وبالتَّالي يُحقّق الالتزام في العَمَل، وبعد ذلك يُحقّق مقْدارًا مرتفعًا من الإنتاجيَّة[2].

1. معهد Iopener: هو معهد بريطاني متخصص في الاستشارات لتطوير القيادة في المنظمات، ويعمل أيضًا في مجال تحسين معدل السَّعادَة والإنتاجية في الشركات المختلفة حول العالم، تم تأسيسه عام 2021 في بريطانيا، وفي عام 2017 تم إلحاق المعهد بجامعة أكسفورد، للمزيد: الموقع الرسمي للمعهد: مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/T8NiI
2. كاثي ل.غرنبرغ، ما تعرفه الأُمّهات العاملات السَّعيدات، ترجمة زينة غصوب الأسود، دار الفارابي للنَّشر والتَّوزيع (لبنان)، ط1، 2014م، ص91: 92.

إنّ السَّعادَة من الأمور التي تجعل الإنسان أكثر رغبةً في النَّجاح في العَمَل، فالإنسان السَّــعيد يرغب دائمًا في الوصول لمكانة أفضل مــن خلال العَمَل الجيّد أو التَّرقّي، ويسعى لتحقيق الإنجازات المطلوبة، فالإنسان السَّعيد هو أكثر إنتاجيَّة من غيره وقادرٌ على تحقيق مُعَدَّلات إنتاج مُرْتَفِعَة؛ لأنّ المُشــكلات التي يُعاني منها الإنسان في حياته اليوميَّة، سواءٌ كانت هذه المشكلات مشكلات عمل أو مشكلات شخصيَّة أو أُسريَّة تكون دافعًا للتَّوتُّر والقلق؛ ولها تأثيرٌ كبيرٌ على قدرة الفَرْد على الإنتاج والنَّجاح في العَمَل.

إضافةً إلى ذلك؛ فإنّ الأفراد الأكثر سعادةً هم الأكثر قبُولًا في بيئات العَمَل المختلفة، ويُمكنهــم اجتياز مُقابَلات العَمَل بســهولةٍ أكبر من غيرهم، فهم لديهم القُدْرَة على إعطاء انطباع جيّد وإيجابيّ عن أنفسهم، وبمُجرّد استلامهم العمل فهم قادرون على تحقيــق نجاحات جيّدة في أُولَى خطواتهم، وعادةً ما يكون الأشــخاص الإيجابيُّون مُجتهديــن ولا يُحاولون إبراز أيّ نــوع من أنواع التَّذمُّر في العَمَل أو إبداء الإرهاق الوظيفيّ؛ فالإنســان السَّــعيد يمْتلك من الطَّاقة الإيجابيَّة الكثير ممَّا يَدْفعه للقيام بالمهامّ المطلوبة بشكلٍ مُباشر.

في ختام هذا الفصل يمكن القول إنّ السَّعادَة هي غايَة من منطلق إنسانيَّة الإنسان، وهي غايَة انطلاقًا من أحقيَّة هذا الإنســان بالعيش الكريم، وعبر الانتفاع بالمبادئ والمُثُل التي يَحْملها ويكافح في ســبيلها، وكون السَّعادَة غايَة لا يتعارض ولا يتنافى مع كونها وســيلة، فكلا المفهومين يُكمّلان بَعْضهما بعضًا، فبدون الوسيلة تُصْبح السَّعادَة إطــارًا نظريًّا لا يتعدَّى حدود البلاغة اللُّغويَّة والقُدْرة التَّعبيريَّة، وبدون الغايَة تُصبح السَّــعادَة مفهومًا مادّيًّا خاليًا من أيّ احترام لإنســانيَّة الإنسان، فالغايَة والوسيلة كلاهما وجهان لعُمْلةٍ واحدةٍ هي السَّــعادَة، والسَّــعادَة من أهمّ أُسُس البناء الفكريّ والحضاريّ للإنسان.

وللسَّعادَة تأثيراتٌ غايَة في الأَهَمّيَّة على الفَرْد وعلى مَن حوله؛ فالسَّعادَة تجعل الفَرْد يستمتع بالحياة التي يعيشها، وذلك من خلال قَبُوله لنوع الحياة ولطبيعتها، فالقبول والرّضا يُحقّقان السَّــعادَة، ويجعلان الإنسان قادرًا على الاستمتاع بحياته دون مَلل أو ضَجَر، والسَّــعادَة تجعل الإنسان قادرًا على أن يتمتَّع بصحَّة نفسيَّة وجَسديَّة جَيّدة، ويكــون قــادرًا على مُواجَهة الحياة ومصاعبها، ويكون لديه القُدْرة على مُســاعَدة الآخرين، كما أنّ السَّــعادَة تَجْعل الإنســان مُنْتجًا وقادرًا على تحقيق مُعَدَّلات إنتاج مُرْتَفعَة في عَمله؛ لأنّ السَّعادَة تَجْعل الإنسان قادرًا على العَمَل بنَشَاط وإيجابيَّة، ومن ثَمّ يَتمكَّن من تقديم الكثير لنفسه ولمُجْتَمَعه ولعَمَله.

الفصل السَّادس

السَّعادَة أسلوب حياة ومنهج إدَاريّ

- مُقدّمة
- المبحث الأوَّل: السَّعادَة كأسلوب حياة على المستوى الفَرْديّ
  - السَّعادَة سلوك فَرْديّ
  - السَّعادَة وقاية للفَرْد وللمُجْتَمَع
  - السَّعادَة أسلوب حياة لعلاج مشكلات الفَرْد والمُجْتَمَع والدَّوْلَة
- المبحث الثَّاني: السَّعادَة مَنْهَج إدَاريّ
  - دَوْر المُوظَّف في تكريس مفهوم السَّعادَة كأسلوب حياة
  - دَوْر إدارة المُنَظَّمَات في تكريس مفهوم السَّعادَة كأسلوب حياة
- المبحث الثَّالث: دور القوانين والتَّشْريعات في الوصول للسَّعادَة كأسلوب حياة
  - أهمّيَّة القوانين والتَّشْريعات في تحقيق السَّعادَة
  - أهمّ قوانين وتشريعات السَّعادَة حول العَالَم
  - اليوم العَالَمي للسَّعادَة ومعايير الأُمَم المُتَّحدَة

الفصل السَّادس

السَّعادَة أسلوب حياة ومنهج إدَاريّ

مُقدّمة

شـــهد النّصف الثَّاني من القرن التَّاسع عشَر، مرورًا بالقرن العشرين وحتى الوقت الرَّاهـــن صعودًا لمدارس إدَاريَّـــة جديدة، بدءًا بالإدارة العلْميَّـــة، مرورًا بالعلاقات الإنسانيَّة، فالسّلُوكيَّة، والإدارة بالأهداف، وليس انتهاءً بالنَّظريَّات الحديثة، وكلّ هذه المدارس الإدَاريَّة سَعت لتحقيق هدفٍ رئيسٍ يتمثَّل بتحسين العمل الإدَاريّ والإنتاجيّ في المُنَـــظَّمَات على اختلاف أنواعها، وبالتَّزامن مع تَطوُّر هذه المدارس، كانت تظهر مفاهيم إدَاريَّة جديدة، تُعدّ إسقاطًا فعليًّا للمبادئ الإدَاريَّة النَّظريَّة على أرض الواقع، وهذه المفاهيم الإدَاريَّة تُعدّ تكملةً وتتمَّةً للمدارس الإدَاريَّة، ومنها السّـــلُوك التَّنظيميّ والرِّضَـــا الوَظيفيّ والالتزام التَّنظيميّ والجَوْدَة وإدارة الجَوْدَة الشَّـــاملَة، والصُّورة الذّهنيَّـــة والتَّميُّز المُؤسَّسيّ وانتهاءً بالسَّـــعادَة المهنيَّة. ويُعدّ مفهوم السَّـــعادَة المهنيَّة المفهوم الأحدث إدَاريًّا، فعُمره الزّمنيّ لا يتجاوز العَقْدين من الزَّمن.

خلال العَقْدَيـــن الفائتين تصاعَدت أهمّيَّة السَّـــعادَة في الإدارة، وبات يُنْظَر لها في العديـــد من المُنَـــظَّمَات والحكومات على أنَّها عنصر إدَاريّ رئيـــس، وأنّ المُخْرَجَات الإدَاريَّة والتَّنظيميَّة والتَّشـــغيليَّة في ظلّ السَّعادَة المهنيَّة تكون أفضل كمًّا ونوعًا، وهو ما شـــكَّل ميزَةً تنافُسيَّةً جديدةً تعمل المُنَظَّمَات على استثمارها، لكن حتَّى الآن وعلى الرَّغْم من زيادة الاهتمام الأكاديميّ والتَّطبيقيّ بمفهوم السَّـــعادَة المهنيَّة، إلَّا أنَّه لم يتمّ النَّظر إليه على أنَّه أسلوب إدَاريّ مستقلّ، فغالبًا ما يُنْظَر له على أنّه داعمٌ ورديفٌ لنُظُم ومدارس إدَاريَّة أخرى، وهذه النَّظرة من شـــأنها الحَدّ من الاستفادة القصوى من السَّـــعادَة المهنيَّة وآثارها الاقتصاديَّة والإدَاريَّة، لذلك لا بُدّ من العمل الأكاديميّ لتعزيز وُضُوح مفهوم السَّعادَة المهنيَّة، وتعزيز استقلاليّته كمفهوم إدَاريّ مُتفرّد وقائم بحدّ ذاته.

يتميَّز ويتفرَّد مفهوم السَّـــعادَة المهنيَّة عن غيره من المفاهيم الإدَاريَّة والتَّنظيميَّة بأنَّه مُشـــتَقّ من مفهوم واقعيّ، وهو السَّعادَة بمفهومها العامّ، فالعمل على تطبيق السَّعادَة في الإدارة كان اقتباسًـــا من أهمّيَّة السَّـــعادَة في حياة الأفراد والمُجْتَمَعات، فالإدارة الذَّاتيَّة للفَرْد وللمُجْتَمَع في ظلّ السَّـــعادَة تُعدّ أكثر فاعليَّة، وهنا لا بُدّ من التَّأكيد على أنّ النَّظرة الإدَاريَّة للسَّـــعادَة تتقاطع مع النَّظرة الفلســـفيَّة والوجدانيَّة والذاتيَّة لها، والتَّقاطـــع بين وجهات النَّظر هذه ضروريّ وحاســـم لتحقيق أفضل تطبيق مُمكن للسَّعادَة في الإدارة، فعلى المستوى الفَرْديّ والذَّاتيّ، لا بُدّ من النَّظَر للسَّعادَة على أنَّها الحالة الطّبيعيَّة للحياة، وما خلا ذلك هو حالة شاذَّة مُنافية للفطرة الطبيعيَّة للحياة، ويجـــب تغييرها وتبديلها، ووجهة النَّظر هذه تقود لفَهْم أوســـع وتَعَقُّل أعمق لمفهوم السَّعادَة، فيمكن القول عن السَّـــعادَة إنَّها أسلوب حياة، وكَوْنها أسلوب حياة يَقتضي بالضَّرورة كَوْنها الحَاكم الأبرز والفعْليّ لكلّ جوانب حياة الإنســـان، بمعنى أنَّها تُعدّ المُوجّه لكلّ التَّصرُّفات، ســـواءٌ كانت هذه التَّصرُّفات صادرةً عن فَرْد أو مُؤَسَّســـة أو حُكومة.

إنّ التَّعامُـــل مع مختلف قضايا الحياة الشَّـــخصيَّة والمهنيَّـــة والحكوميَّة من مبدأ أنّ السَّـــعادَة أسلوب حياة، سيُوفّر عبْء الوقوع في الأخطاء، ســـواءٌ القانونيَّة منها أو الاقتصاديَّة أو الاجتماعيَّة، وذلك كون السَّـــعادَة خَيْرًا مُطلقًا للإنسان، فعندما نسمح لهذا الخير المُطلَق بالسَّيْطَرَة على الأفكار والتَّوَجُّهات والأفعال على المستوى الشَّخصيّ والإدَاريّ فَحُكمًا ستكون النتائج دقيقة ومُرْضيَة.

إنّ وجهة النَّظر للسَّـــعادَة المهنيَّة على أنَّها مَنْهَج إدَاريّ على مستوى المُنَظَّمات يتقاطع من حيث المَنْهَج التَّطبيقيّ مع النَّظر إليها على أنَّها أسلوب حياة على الصَّعيد الفَرْديّ، ولعلّ الفَهْم الدَّقيق لكلا الأمرين يُعدّ مَدْخلًا لتحقيق فَهْم أدقّ وأعمق لدَوْر السَّعادَة في الإدارة، فعند اعتبار السَّعادَة أسلوب حياة، فهذا الأمر يُعدّ مرحلةً مُتقدّمة من مراحل تطبيق السَّعادَة، وعندها ستكون إستراتيجيَّات ووسائل الوصول لهذه المرحلة مُشابهة في بنْيتها الإجرائيَّة لتلك المُطبّقة للوصول إلى السَّعادَة بمفهومها العام، مع فارقٍ وحيدٍ

في كون إستراتيجيَّات ووســـائل الوصول لمرحلة سيطرة السَّعادَة على أسلوب الحياة تتطلب عُمقًا أكبر في التَّخطيط وشموليَّة أوسع في التَّنفيذ.

إنّ مبدأ التَّعامُل مع السَّـــعادَة على أنَّها أســـلوب حياة ونَهْج إدَاريّ لا يتمّ من خلال اعتبار أنّ الوصول لمرحلة السَّعادَة هو قَدَر الإنسان أو نتيجة حتميَّة للظُّروف الذَّاتيَّة أو الموضوعيَّة، بل هو قرار يتَّخذه الفَرْد نفسه والمُنَظَّمَة والحُكُومَة، وهو نتيجة حتميَّة ومَنْطقيَّة للتَّصرُّفات والأفعال، وتكريسًـــا لهذا المفهوم سيتمّ التركيز في هذا الفصل على أهمّيَّة النَّظر للسَّعادَة كمَنْهَج إدَاريّ على مستوى المُنَظَّمَات، مع ضرورة تناول نَهْج السَّعادَة كأسلوب حياة على الصَّعيد الفَرْديّ، وذلك كَوْن كلا المفهومين يتقاطعان مع بعضهما في جوانب عدَّة، إضافةً لدراســـة وتحليل دَوْر وأهمّيَّة التَّشْريعات والقوانين الحكوميَّة في الوصول لهذه المرحلة.

المبحث الأوَّل

السَّعادة كأسلوب حياة على المستوى الفرديّ

إنّ التَّعاسَة التي يمكن أن يعيشها الإنسان يمكن رَدّها إلى غياب تطبيق إستراتيجيَّات فَرْديَّة وحكوميَّة تسعى لإسعاده، وعادةً ما تكون تكلفة إزالة الآثار السَّلبيَّة لهذه التَّعاسة مُرتفعة للغاية على المستويين الفَـرْديّ والاجتماعيّ، وبالطَّبع لا نقصد بالتَّكلفة هنا الجانب المادّيّ فقط، فتكلفة التَّعاسَة تكلفة مُرتفعة على جميع حَلقات المُجْتَمَع، وأخطر أنواع هذه التَّكْلفة هي التَّكْلفَة الاجتماعيَّة، والتَّكْلفَة الزمنيَّة؛ فالتَّكْلفَة الاجتماعيَّة لسيطرة التَّعاسَة على الحياة تظهر في انتشار الجهل والتَّشرُّد والضَّغْط النَّفسيّ والعُنْف الأُسريّ، وإزالة هذه الآثار ليست بالأمر اليسير والهَيّن، ولذلك كلّه قد تكون تكلفة تحقيق السَّعادَة أقلّ بكثير من تكلفة علاج التَّعاسَة، وذلك تطبيقًا للمَثَل العربي: "درهم وقاية خيرٌ من قنطار علاج".

وسننطلق في توضيحنا لأهمّيَّة السَّعادَة كأسلوب حياة من فَحْوى هذا المثَل العربيّ؛ وبشكلٍ عامّ فإنّ الدَّافعيَّة لتبنّي السَّعادَة كأسلوب حياة تتقاطع مع جَوْهر الدَّافعيَّة في المُنَظَّمَات لتبنّيها كمَنْهَج إدَاريّ، ومن هذا المُنْطَلَق فإنّ دراسة السَّعادَة على المستوى الفَرْديّ تستمدّ مُبرّرَاتها، ولا تُشكّل خروجًا عن حدوده الموضوعيَّة.

السَّعادَة سلوك فَرْديّ

القول إنّ السَّعادَة أسلوب حياة، يعني بالضَّرورة أنَّها هدف وغاية في الوقت ذاته، وأنَّها بمثابة المُرشد العامّ والنَّاظم الرَّئيس لحياة الفَرْد في مختلف جوانبها، وباعتبارها ناظمًا رئيسًا، فهذا يعني أنَّه لا يمكن اعتماد خطوات واضحة المَعالم لبلوغ مرحلة السَّعادَة في الحياة، وذلك انطلاقًا من خاصيَّة الذَّاتيَّة في السَّعادَة، فذاتيَّة السَّعادَة تعني أنّ لكلّ فرد طريقه الخاص لبلوغها، فطريق بلوغ السَّعادَة يتأثّر بمُحدّدَات عدَّة، فهي تتأثّر بالاختلافات الثَّقافيَّة والأيديولوجيَّة، والدّيمغرافيَّة، وهذا ما تَدعمه الأبحاث والدّراسَات الأكاديميَّة، فما يُحقّق السَّعادَة لشعب ما، قد لا يُحقّقها لآخر، فعلى سبيل المثال، يُعدّ مستوى الدَّخْل من العوامل التي تُؤثّر على سعادة الأفراد، لكنّ تأثير مستوى الدَّخْل على السَّعادَة يختلف باختلاف الطَّبقة الاجتماعيَّة التي يَنتمي

إليها الفَرْد، ففي الطَّبقات الغنيَّة غالبًا ما يُؤثّر ارتفاع مستوى الدَّخل على مستوى الرَّفَاهيَة وليس السَّعادَة، ومفهوما السَّعادَة والرَّفَاهيَة يُعدَّان مُختلفَيْن، بينما في الطَّبقة الوسطى والفقيرة فإنّ ارتفاع مستوى الدَّخْل يُؤثّر بشكلٍ ملحوظٍ على مستوى سعادة الفَرْد والأسرة(1)؛ وهذا ما يُؤكّد فكرة ذاتيَّة السَّعادَة.

وتعزيزًا للفكرة السَّابقة، فإنّ مكان إقامة الفَرْد والأسرة يلعب دَوْرًا في تحديد مسار السَّعادَة، فمُسبّبات السَّعادَة في المُجْتَمَع الحضريّ تختلف عن نظيرتها في المُجْتَمَع الرّيفيّ، فقضيَّة تفاوت مستوى الدَّخْل تلعب دَوْرًا حاسمًا في السَّعادَة في البيئات الحضريَّة، على عكس البيئات الرّيفيَّة؛ حيث درَجَت العادة في المُدُن أنْ يتَّجه الأفراد والأُسَر لمقارنة مستوى دَخْلهم بنظرائهم من جيران أو أقارب، بينما تنخفض هذه الظاهرة وإن كان بشكلٍ نسْبيّ في المُجْتَمَعات الريفيَّة(2)، وفي ذات المحور لا بُدّ من التَّنويه إلى أنّ بعض العوامل قد تُسبّب السَّعادَة لجميع الأفراد، لكنّ الاختلاف يكون في جوهر السَّعادَة واستمراريّتها، هل هي لحظيَّة أم دائمة؟ وغالبًا ما ترتبط السَّعادَة اللَّحظيَّة بالرَّفَاهيَة، فالإنفاق يرتبط بالرَّفَاهيَة، وهو ما يُسبّب سعادةً لحظيَّة، سرعان ما تزول بعد انتهاء أثر الإنفاق، كما أنّ السَّعادَة الفَرْديَّة ترتبط وتتأثَّر بالسَّعادَة المُجْتَمَعيَّة، فالدّرَاسات والأبحاث الأكاديميَّة أثبتت أنّ الشُّعور الجمعيّ المحيط بالأفراد يُؤثّر بهم بشكلٍ مُباشر، وهو ما يُسمَّى اصطلاحًا بعَدْوى السَّعادَة، ففي دراسة تناولت أثر جائحة كورونا على مستوى السَّعادَة العامّ على المستويين الفَرْديّ والجمعيّ، تَمّ إثبات أنّ غالبيَّة الأفراد أُصيبوا بالتَّعاسَة في ظلّ الجائحة، على الرَّغْم من أنَّهم لم يتأثَّروا بها بشكلٍ مُباشر، لكنّ السَّبب كان المُنَاخ

1. Alesina A., Di Tella R., and MacCulloch R., Inequality, and happiness: are Europeans and Americans different? Journal of Public Economics, 2004. 88(9–10): p. 2009–2042.
2. MacKerron G. and Mourato S., Happiness is greater in natural environments. Global environmental change, 2013. 23(5): p. 992–1000.

الجَمْعيّ الذي كان يَنظر للجائحة على أنَّها تهديدٌ للمُجْتَمَع، وهو ما يُؤكِّد أنّ إسعاد فَرْد واحد يُؤدّي لإسعاد كلّ المحيطين به(1)، وهذا الطَّرح يُشَكّل جَوْهر العمل الحكوميّ لتعزيز مستوى السَّعادَة في المُنَظَّمَات والمُجْتَمَعات على حدٍّ سواء.

إنّ الطَّرح أعلاه يقود لضرورة التَّمييز بين السَّعادَة والرَّفَاهية، فأحيانًا يتمّ الخَلْط بين هذين المفهومَيْن، وعلى الرَّغْم من كونهما مُتداخلَيْن في العديد من الجوانب؛ إلَّا أنّ هناك اختلافات جوهريَّة وفلسفيَّة وتطبيقيَّة بينهما؛ فالسَّعادَة حالة شعوريَّة وجدانيَّة وفكريَّة تَنْبُع من رضا الفَرْد عن الحياة، فالسَّعادَة مقرونة بالرّضَا، وعمومًا فإنّ خصائص السَّعادَة تختلف عن الرَّفَاهيَة لا سيَّما في خاصّيتَي الذَّاتيَّة والنّسبيَّة، فالرَّفَاهيَة غالبًا ما تكون انعكاسًا شعوريًّا ناتجًا عن قضيَّة سلوكيَّة ذات بُعْد ماديّ ملموس، فوفقًا لبرنامج "الرَّفَاهيَة والسَّعادَة"(2) الذي تُشْرِف عليه جامعة "سانت لويس"(3)، فإنّ الإنفاق والتَّمتُّع بالخدمات العامَّة وفقًا لسويَّة مُحدَّدَة يُعدّ شَكْلًا من أشكال الإنفاق، والتي لاحقًا ما تتحوَّل لحالة شعوريَّة تتمحور حول الرَّفَاهيَة.

1. Krys, Kuba. Et al. Personal Life Satisfaction as a Measure of Societal Happiness is an Individualistic Presumption: Evidence from Fifty Countries, journal of Happiness Studies, October 2020, volume 22, pages 2197–2214 (2021).
2. برنامج "الرفاهية والسَّعادَة": هو مشروع بحثيّ عابر للتَّخصُّصات، يهدف إلى تعزيز الحوار والتعاون بين الباحثين في مجال الرفاهية عبر مجموعة واسعة من التَّخصُّصات، بما في ذلك العلوم، الفلسفة واللاهوت، والدّراسات الدّينيَّة، وذلك تحت إشراف جامعة سانت لويس الأمريكيَّة، استمر المشروع مدة ثلاث سنوات، من عام 2015م حتى 2018م، ورئيس المشروع هو أستاذ الفلسفة في جامعة سانت لويس البروفيسور دان هايبرون، شارك في المشروع أكثر من 150 باحثًا من 20 دولة، وبلغت تكلفته الإجماليَّة 5,1 مليون دولار، تمّ تغطية التَّمويل بشكلٍ رئيس من قبَل مُؤسَّسَة جون تمبلتون، وباقي التَّكلفة تحمَّلتها جامعة سانت لويس، للمزيد: الموقع الرَّسميّ للبرنامج، مُتَاح عَلَى الرَّابط: https://cutt.us/dQYvr
3. جامعة سانت لويس: جامعة يسوعيَّة خاصَّة مقرّها مدينة سانت لويس الأمريكيَّة بولاية ميزوري، أسَّسها رجل الدّين الفرنسيّ الأب لوي غيوم فالنتان دوبورغ سنة 1818م، وهي أقدم جامعة غرب المسيسبي، وثاني أقدم جامعة يسوعيَّة في الولايات المتَّحدة، وواحدة من الجامعات الثماني والعشرين المكوّنة لرابطة الكُلّيَّات والجامعات اليسوعيَّة، يدرس بالجامعة حاليًّا 13785 طالبًا في المراحل المختلفة من الدّراسة الجامعيَّة والدّراسات العليا، يمثلون جميع الولايات الأمريكيَّة الخمسين وأكثر من 77 دولة أجنبيَّة، للمزيد: الموقع الرَّسميّ للجامعة، مُتَاح عَلَى الرَّابط: https://cutt.us/V9VX3

ويمكن وَصْف الرَّفَاهيَة بأنَّها شكلٌ من أشكال المُتْعَة، وغالبًا ما يَقترن مستوى الرَّفَاهيَة بمستوى الدَّخْل، فالأشخاص أو الأُسَر أصحاب الدَّخْل المرتفع قد يَتمتَّعون بمستوى رفاهية أعلى من أولئك أصحاب الدَّخْل الأَدْنى[1]، وعلى مستوى المُؤشّرات والعوامل ذات الصّلة وصاحبة التَّأثير على الرَّفَاهيَة، فإنّ مُؤشّرات الاقتصاد الكُلّيّ، كالنَّاتج المحلّيّ الإجماليّ، ونصيب الفَرْد منه، ومُعَدَّل التَّضَخُّم وغيرها من المُؤشّرات تُؤثّر بشكلٍ مُباشر على مستوى الرَّفَاهيَة[2]، فالرَّفَاهيَة غالبًا ما تَرتبط بشكلٍ أو بآخر بالمُؤشّرات الاقتصاديَّة على مستوى الفَرْد والمُجْتَمَع والدَّوْلَة.

إنّ الخَلْط بين الرَّفَاهيَة والسَّعادَة قد يُؤدّي لخللٍ في سياسات وبرامج تحقيق السَّعادَة، سواءٌ على مستوى الفَرْد أو المُجْتَمَع أو الدَّوْلَة أو المُنَظَّمَات، وهو ما ينعكس بشكلٍ مُباشر على سياسات وإستراتيجيَّات السَّعادَة المهنيَّة، فتحقيق رفاهية الفَرْد يختلف عن إيصاله لمرحلة السَّعادة، وإن كانتا تشتركان في بعض النّقاط، وحتَّى على مستوى خصائص كلا المفهومين فإنَّهما مُختلفان، فالسَّعادَة تنتقل أحيانًا بالتَّأثير التَّبادليّ، بمعنى أنَّه يمكن وَصْفها تجاوزًا بالشُّعور المُعْدي، وهذا ما لا يتحقّق في الرَّفَاهيَة، فرفاهية فرد أو مُنَظَّمَة أو مُجْتَمَع أو دولة لا يمكن أن تنتقل للآخرين دون وجود مُسبّبات حقيقيَّة لها.

تتقاطع الرَّفَاهيَة مع السَّعادَة اللَّحظيَّة، فالإنفاق والخدْمات الماديَّة المُقدَّمة قد تُسبّب نوعًا من السَّعادَة، لكنَّها سعادة لحظيَّة تنتهي بانتهاء المُسبّب لها، بينما السَّعادَة الدَّائمة شُعُور وجدانيّ نابع عن الرّضَا عن جَوْدَة الحياة، ووفقًا لهذا المبدأ قد يكون شخص أو مُجْتَمَع ذا رفاهية أقلّ من آخر، لكنَّه أكثر سعادةً منه، وبشكلٍ عامّ يُعدّ الخَلْط

1. What are happiness and well-being? A brief guide, Integrating Research Across the Disciplines, on site: https://cutt.us/TcKxP
2. Rugheri, Kai. Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries, Health and Quality of Life Outcomes volume 18, Article number: 192, 2020, on site: https://cutt.us/bbz8s

بين السَّــــعادَة والرَّفَاهيَة إحدى عقبات تحقيق السَّــــعادَة أو بلوغها، ففي المُجْتَمَعات أو المُنَظَّمَات، عندما يتمّ زيادة مســـتوى الأجور وتحسين مستوى الخدمات المُقدَّمة، فإنّ هذا الأمر يُحسّن من مستوى الرَّفَاهيَة، لكنَّه ليس بالضَّرورة أن يُحقّق زيادة في مستوى السَّعادَة.

السَّعادَة وقاية للفرْد وللمُجْتَمَع

لا شيء يســـتطيع إيقاف تقدُّم الإنســـان والتَّقليل من عزيمته كالتَّعاسَة، فإذا كانت الأمراض البدنيَّة تُنْهك الجسْم، فالتَّعاسَة تُنْهك الجسْم والرُّوح، وبالمقابل لا شيء يملك فاعليَّة السَّــــعادَة في تحفيز الإنسان على الإقبال على الحياة. وعند المقارنة بين آثار التَّعاسَة والسَّعادَة لن يختلف اثنان على أنّ السَّعادَة هي التّرياق الحقيقيّ للحياة، وأنَّها الحلّ الحقيقيّ لكلّ مآسي الإنســـان والمُجْتَمَع؛ ولكنْ من وجهة نظر أخرى، أليس من المنطقيّ ومن الصَّواب أن يكون تطبيق إستراتيجيَّات السَّــــعادَة تطبيقًا تلقائيًّا؟ بمعنى هل من الضَّرورة أن نَكُون تعســـاء حتى نَستجلب أفكارًا مُبتكَرَة لتحقيق السَّعادَة؟ ألا يستحقّ الإنسان العيش بسعادة دون أن يتذوَّق مرارة التَّعاسَة؟

إنّ هذه التســـاؤلات المترابطة والمُتداخلَة قد تُرْهق فكْر الإنســـان وتُدْخله في حوار دَاخليّ لا ينتهي، وإنّ الإجابة عن كلّ هذه التَّســـاؤلات يَحْملُها مفهوم السَّعادَة أسلوب حياة، فعند النَّظر إلى كون السَّعادَة هي الحَاكم للحياة سيكون عندها من البديهيّ ألَّا يمُرّ الإنسان بأيّ تَجارب تَعيسة، فيجب على الجميع الفَرْد والمُنَظَّمَة والمُجْتَمَع الإيمان المُطلَق بأنّ السَّعادَة يجب أن تتحقَّق بغَضّ النَّظر عن أيّ ظَرْف اقتصاديّ أو اجتماعيّ، فلا يجب أن تكون السَّعادَة ردَّة فعْل على أيّ حالة شعوريَّة ونفسيَّة مُحدَّدة.

عند النَّظر للسَّــــعادَة كمنهاج عمل وأســـلوب حياة عندها يمكن أن نُوفّر على الجميع الدُّخُـــول في مرارة القَهْر وحُرْقَة اليأس. إنّ مفهوم السَّـــعادَة كأســـلوب حياة هو إستراتيجيَّة شـــاملة ومَنْهَج متكامل، لا يســـتهدف تحسين الواقع الشُّعوريّ والنَّفسيّ للإنسان فحسب، بل هو تخطيط متكامل الأركان لكلّ جوانب الحياة، ولعلّ المشكلات

الاقتصاديَّـــة والأمنيَّة والاجتماعيَّة والتي تَنْخَر بُنْيَان المُجْتَمَعات من شرق الأرض إلى غربها ومن شمالها إلى جنوبها والتي أرهقت وأعجزت وُلاة الأمر في حلّها أو التَّقليل من حدّتها، لن يكون علاجها إلا بالسَّعادَة.

وقد يرى آخرون في هذا الطَّرح شـــكلًا من المُغالاة، لكنَّها حقيقة لا تَقلّ وضوحًا عن الحقائق العلْميَّة الأخرى المُثْبَتَة بالبراهين والقوانين، فبالعودة إلى جذور أيّ مشـــكلة تُواجه الدُّوَل أو المُجْتَمَعات، يمكن ملاحظة أنّ التَّعاسَـــة أو إحدى مُفْرَزاتها هي سبب مُباشر أو غير مُباشر لهذه المشكلة، وانطلاقًا من هذا التَّحليل يمكن القول بأنّ الوقاية الحقيقيَّـــة والحماية الفعليَّة للمُجْتَمَع وللدولة من مَخاطر هذه المشـــكلات تكون من خلال إسعاد الأفراد، ولعلّ هذا الطَّرح يتقاطع بشكلٍ أو بآخر مع التَّشْريعات السَّماويَّة، فالأديان السماويَّة حضَّت الإنسان على تبنّي وجهة نظر إيجابيَّة تجاه مختلف قضايا الحياة وربطت بين هذه النَّظرة الإيجابيَّة وبين تحسين واقع الحياة الدنيويَّة والفوز بنعيم الآخرة.

السَّعادة أسلوب حياة لعلاج مشكلات الفرد والمجتمع والدَّولة

السَّـــعادَة ليست فقط وقاية من الأخطار الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة والنَّفسيَّة التي قد تُهدّد اســـتقرار الإنسان والمُجْتَمَع والدَّوْلَة في حال حدوثها، ولكنَّها أيضًا علاج لنفس المشـــكلات الحاصلة حاليًّا. إنّ هذا العلاج يســـتمدّ قُوّته وفاعليّته من كون الشُّـــعور الإيجابيّ يُحفّز العقل البشريّ والجَمْعيّ على ابتكار الحلول النَّوعيَّة لمختلف المشكلات والعَقَبـــات، فالأوضاع الفَرْديَّة المترديّة وخاصَّة على المســـتوى النَّفسيّ تُصيب الفَرْد بحالةٍ من الإحباط يُصبح معها مُستسلمًا غير قادر على مُواجَهة تَبعَات أيّ مشكلة، هذا الإحباط يمنع الفَرْد من إيجاد أيّ حلول، وعلى العكس من ذلك تمامًا، فالإيجابيَّة تمنح الإنسان القدرة على التَّفكير العقلانيّ الذي يُفْضي إلى حلولٍ ناجعةٍ لهذه المشكلات.

وعلى مســـتوى الدَّوْلَة ينطبق الأمر نفسه، ولعلّ المشـــكلات والأزمات الحاصلة على

مســـتوى الدُّوَل، والتي تنعكس بطبيعة الحـــال على الأفراد، لا يمكن الوصول لحلول لهـــا خاصَّةً مع آليَّة التَّفكير التَّقليديَّة والنَّمطيَّـــة، فالأزمات الجديدة لا تُحَلّ بحلول وإستراتيجيَّـــات قديمة، وهنا لا بُدّ لنا من التَّطرُّق لمشـــكلة الإرهاب والتَّطرُّف الذي تـــزداد وتيرته يومًا بعد يوم، ويُعـــدّ من أخطر الأزمات التي تُهدّد الدُّوَل والمُجْتَمَعات والأفراد، والحلول الأمنيَّة مع هذه الأزمة أثبتت فَشَـــلها الذريع، فالحَلّ الحقيقيّ لهذه الأزمة لا يكون بعلاج أعراض هذه المشكلة، بل في علاج جذورها، وقد تكون الجذور الحقيقيَّة لهذه الأزمة هي الانتشـــار الحادّ أُفقيًّا وعموديًّا للتَّعاسة، وسيطرة الشُّعور السَّلبيّ على مُجْتَمَعات بالكامل أو على أجزاء من هذه المُجْتَمَعات.

السَّـــعادَة بمفهومها العام البسيط ليســـت حلًّا جذريًّا لهذه الأزمة العميقة، بل الحلّ الشَّـــامل والكامل يكون بتطبيق مفهوم السَّـــعادَة أسلوب حياة، وبالتَّأكيد عند إسعاد هذه المُجْتَمَعات من خلال تطبيق الإستراتيجيَّات الحقيقيَّة للسَّعادَة مفهوم حياة يمكن حينها تَجْفيف منابع الإرهاب والقضاء على جذوره بالكامل.

المبحث الثَّاني

السَّعادَة مَنْهَج إدَاريّ

يشهد علْم الإدارة تَطوُّرات مُتسارعَة، خاصَّةً في ظلّ ظهور التَّخصُّصات الهَجينَة، التي تجمع العلوم المختلفة في علْمٍ واحدٍ، مثْل علْم الاقتصاد وعلْم النَّفس العامّ وعلْم النَّفس الإدَاريّ والصّناعـــيّ، والإحصاء وعلوم الاجتماع وغيرها من العلوم، وهذا المَزْج بين العلوم أدَّى لظهور مفاهيم إدَاريَّة جديدة انعكســـت على تطوير المُخْرَجَات الإدَاريَّة والتَّنظيميَّة والتَّشغيليَّة في المُنَظَّمَات.

وفي ظلّ التَّغيرُّات الدّوليَّة في عالَم الأعمال، وازدياد حدَّة المُنافَسَـــة، بات لزامًا على المُنَظَّمَات بمختلف أنواعها العمل على تَحْسين مُختَلف مُؤشّراتها الإدَاريَّة والتَّنظيميَّة، وخلال العقود السَّابقة أثبتت التّجارب الإدَاريَّة أنّ العامل البشريّ هو العامل الحاسم في تحقيق الميزة التَّنافُسيَّة، ولكن لم يَعُد التَّعامُل الجَيّد مع الموارد البشريَّة يقتصر على التَّحفيز في إطاره التَّقليديّ، بل امتدّ ليشـــمل مفاهيم جديدة، منها الرّضَا الوَظيفيّ والسَّـــعادَة المهنيَّة، وهذه المفاهيم تحوَّلت من إطـــار الرَّفَاهيَة الإدَاريَّة إلى ضرورة حتميَّة لاســـتمرار المُنَظَّمَات، فالمُنَظَّمَات التي لا تمتلك بيئة داخليَّة داعمة للسَّـــعادَة ستكون طاردةً للكفاءات.

وانطلاقًـــا من هذا الطَّرْح، فـــإنّ التَّوَجُّه الإدَاريّ الحـــاليّ في عَالَم الأعمال يقوم على اعتبار السَّـــعادَة المهنيَّة أســـلوبًا ومَنْهَجًا إدَاريًّا، ووفقًا لهذا المَنْهَج فإنّ الإدارة الإستراتيجيَّة للموارد البشريَّة تتم وفقًا لاعتبارات السَّعادَة المهنيَّة، وذلك على مستوى المُنَظَّمَات الحكوميَّة ومُنَظَّمَات القطاع الخاصّ والقطاع الثَّالث.

إنّ الانتقال من المفهوم البســـيط للسَّعادَة في المُنَظَّمَات إلى مفهومها كأسلوب حياة ومَنْهَـــج عمل لا تتحمَّل عبئه جهةٌ واحـــدةٌ بعينها، ولكنَّه حصيلة تعاون جميع الجهات الموجودة في المُنَظَّمَات وتلك التي لها تأثير عليها، وهذه الجهات هي المُوظّف نفســـه والمُنَظَّمَـــة مُتمثّلة بإدارتها والحُكُومَة مـــن خلال تشريعاتها وقوانينها النَّاظمَة لعمل

المُنَظَّمَات. ولا يخفى على أحدٍ أهمّيَّة السَّعادَة وأثرها العميق في تحسين جَوْدَة مُخْرَجَات المُؤَسَّسَات كمًّا ونَوْعًا وأهمّيّتها على صعيد العامل، وعلى صعيد المُجْتَمَع والدَّوْلَة. وقد تناولنا بإسهاب هذه الآثار الإيجابيَّة في الفصل الخامس من هذا الكتاب.

وفي هـــذا المبحث سنُركّز على دَوْر العامل وإدارة المُنَظَّمَات في الوصول إلى مفهوم السَّعادَة أسلوب حياة ومَنْهَج إدَاريّ، وكيفيَّة العمل على تطبيق هذا المفهوم.

دَوْر المُوظَّف في تكريس مفهوم السَّعادَة كأسلوب حياة

إنّ التَّرتيب والتنظيم والتَّخطيط وتقســيم الوقت على المهامّ المطلوبة أمرٌ له أهمّيَّة كــبيرة في قدرة الفَرْد على الإنجاز وتحقيــق المهامّ المطلوبة منه، فكُلّما كان المُوظَّف قادرًا على ترتيب أموره وتقســيم مهامّه على الوقت المُحدَّد للعمل كان ذلك أدْعَى أن يُحقّق النَّجاح في مهامّ العمل المطلوبة، وكذلك على المستوى الشَّخصيّ؛ فالفَرْد المُنَظَّم فَرْدٌ مُمَيَّزٌ للغاية يمُكنه تحقيق النَّجاح، والنَّجاح أُولَى خطوات الوصول للسَّعادَة المهنيَّة الحقيقيَّة.

إنّ طريقــة نَظر المُوظَّــف إلى عمله تُعدّ مفْتاح الوصول إلى السَّــعادَة، فعند النَّظر إلى العمل على أنَّه رســالة الإنســان في الحياة، بغَضّ النَّظر عن ماهيَّة هذا العمل، يمكن للمُوظَّف أن يبدأ طَرْق أبواب السَّــعادَة، وعند قيامه بالمُوازَنة بين عمله وحياته الشَّــخصيَّة يمكنه بلوغ مرحلة السَّعادَة أســلوب حياة، ويكون عمليًّا قد بدأ بالتَّطبيق الفعليّ لهذا المفهوم، وخاصةً أنّ أهمّ خصائص مفهوم السَّعادَة أسلوب حياة هو انتشار السَّعادَة في مختلف جوانب حياة الإنسان وليس في جانب واحد فقط، بالإضافة إلى أنّ العادات الشَّــخصيَّة التي يُمارسها الإنسان في حياته الخاصَّة وفي عمله لها تأثير كبير على تحقيقه للسَّــعادَة، فالإنســان الذي يَرْغب في الحصول على السَّعادَة عليه أن يتخلَّى عن كلّ العادات السَّــيّئة والمُضرَّة به على المستويين الشَّخصيّ والعمليّ، وأن يعتمد على اختيار العادات السَّــليمة للصّحة والعقل حتى يتمكّن من تحقيق الأهداف

الشَّـــخصيَّة والعمليَّة التي يسعى لتحقيقها، فالإنسان السَّليم جسديًّا ونفسيًّا قادر على الإنتاج بشكلٍ أفضل وعلى تحقيق نتائج مُميَّزة على كافَّة الأصعدة، وبالتَّأكيد فإنّ أثر هذه العادات ســـواءٌ أكانت سلبيَّة أم إيجابيَّة سينعكس على الواقع النَّفسيّ للعَامل في مُنظَّمته.

وبشـــكلٍ عامّ، وعلى الرَّغْم من أنّ مســـؤوليَّة تحقيق السَّعادَة المهنيَّة تقع بشكلٍ رئيسٍ على عاتـــق إدارة المُنَظَّمَات، إلَّا أنّ هناك دَوْرًا للعامـــلين، وهذا الدَّوْر يمكن وَصْفه بالمُكمّل لدَوْر الإدارة، وهذا ما ينسحب على السَّعادَة على مستوى المُجْتَمَع والحكومات، فالقوانين والأنظمة والتَّشْريعات والسّياسَات الحكوميَّة غير قادرة وَحْدها على إسعاد المُجْتَمَع دون وجود تبنّي فكريّ تامّ لهذه السّياسَات من قبَل الأفراد.

وفـــيما يلي تبيان لأهمّ النّقاط التي تُوضّح دَوْر المُوظَّفين في دَعْم سياســـات المُنَظَّمَة لبلوغ السَّعادَة المهنيَّة:

- **التَّكامُل بين الحياة المهنيَّة والشَّخصيَّة**

ســـاد ســـابقًا مبدأ يقوم على ضرورة فَصْل الحياة المهنيَّة عن الشَّـــخصيَّة، فوجود إســـقاطات للحياة الشَّخصيَّة في العمل كان يُنْظَر إليها من قبَل إدارة الموارد البشريَّة على أنَّها قضيَّة ســـلبيَّة، وتنعكس ســـلبًا على مُخْرَجَات العمل، وهذا ما أدَّى وفقًا لعلْم النَّفْس الإدَاريّ إلى ازدواجيَّة في شخصيَّة العاملين؛ شخصيَّة طبيعيَّة مُرتَبَطَة بالحياة الشَّـــخصيَّة للعامل، وشـــخصيَّة أخرى مهنيَّة ذات طباع مختلفة، وهذا الأمر أثَّر سلبًا على بيئة العمل.

مـــع تطوُّر العلْم الإدَاريّ وتحديـــدًا بالاعتماد على علْم النَّفس الفَرْديّ والجماعيّ تَمّ رَفْض فكرة الفصل بين الحياة المهنيَّة والشَّخصيَّة، وظهر مفهوم تكامل العمل والحياة، ولاحقًـــا تطوَّر هذا المفهوم إلى الاندمـــاج بين العمل والحياة، وتَعزَّز هذا التَّوَجُّه في ظلّ جائحة كورونا؛ خاصـــةً أنّ الإغلاق الاقتصاديّ وفَرْض التَّباعُد الاجتماعيّ أدَّى

لتَصاعُد ظاهرة العمل عن بُعْد من المنزل(1)، والتَّكامُل أو الاندماج بين العمل والحياة يُعَــدّ مرحلةً مُتقدّمَة على التَّوازُن بينـــهما، كما أنّ الاندماج بينهما يُعزّز من إنتاجيَّة الموارد البشريَّة، كما يُعدّ مَدْخلًا رئيسًــا لتحقيق السَّــعادَة المهنيَّة، ولكنْ وعلى الرَّغْم من أنّ إدارة المُنَظَّمَة تُعدّ المســؤولة بشكلٍ رئيسٍ عن تحقيق الاندماج، إلَّا أنّ للعاملين مســؤوليَّة في هذا الأمر. والاندماج والتَّكامُل بين العمــل والحياة يُعزّز من مرونة العمل؛ فنســبة 43% من العاملين في الولايات المتَّحدة الأمريكيَّة يعتقدون أنّ مرونة العمل تزيد من إنتاجيّتهم وتنعكس إيجابًا على مُؤشّرات السَّعادَة المهنيَّة في العمل(2)؛ فمســؤوليَّة العاملين عن تحقيق الاندماج والتَّكامُل بين العمل والحياة لها دَوْر مُهمّ في تحقيق السَّعادَة المهنيَّة في بيئات العمل.

- **الاندماج في العلاقات غير الرَّسميَّة في العمل**

يوجد في بيئات العمل الدَّاخليَّة نوعان من العلاقات؛ علاقات رسميَّة يُنظّمها الهيكل التَّنظيميّ في المُنَظَّمَة، وأخرى غير رســميَّة، تنشــأ بشكلٍ عفويّ داخل المُنَظَّمَة، وفي الاتّجاهــات الإدَاريَّــة الحديثة، يتمّ دَعْم هذه العلاقات، كونها تَدْعم تشــكيل بيئة اجتماعيَّة في العمل مماثلة للبيئة الاجتماعيَّة خَارجه، كما أنَّها تُمثّل الرّقابة الاجتماعيَّة والأخلاقيَّــة على العمل بشــكلٍ عامّ، وهذه الوظائف التــي تقوم بها العلاقات غير الرَّســميَّة تدعم اســتقرار بيئة العمل، وتسهم بشــكلٍ غير مُباشر في تحقيق الرّضَا الوَظيفيّ كمرحلةٍ أولى، وتحقيق السَّــعادَة المهنيَّة كمرحلةٍ لاحقة، وبشــكلٍ عامّ فإنّ مســؤوليَّة العاملين في الانخراط في العلاقات غير الرَّسميَّة تُعدّ مسؤوليَّة مُباشرَة، إضافةً لمسؤوليَّة الإدارة والمُتمثّلة بتهيئة مناخ تنظيميّ دَاعم لنشاط هكذا علاقات.

1. Wooll, Maggie. Work-life integration: What it is and 5 ways to develop it, better up, 28 December 2022, on site: https://cutt.us/KM7Xf
2. Goasduff, Laurence. Digital Workers Say Flexibility Is Key to Their Productivity, gartner, 9 June 2021, on site: https://cutt.us/TErWw

- **الاندماج في مجموعات وفرَق العمل**

تُعـــدّ فرَق العمل من الأدوات التَّنظيميَّة والإدَاريَّة المُهمَّة والتي تلعب دَوْرًا رئيسًـــا في توازن البيئة الدّاخليَّة، وفي إدارة الموارد البشريَّة وزيادة مُعَدَّلات الإنتاجيَّة، والتَّخفيف من حدَّة الصراعات التَّنظيميَّة، وذلـــك أنّ العاملين غالبًا ما يُبْدُون ميلًا للانخراط في مجموعات عمل ومع عاملين آخرين يمكنهم الانســـجام معهم، لذلك فإنّ حرْص العاملين على الاندماج في فرَق عمل مُنْسَـــجمة مع واقعهم النَّفسيّ يُعدّ مَدْخلًا رئيسًا لتحقيق الرّضَا الوَظيفيّ ولاحقًا السَّعادَة المهنيَّة.

دَوْر إدارة المُنَظَّمَات في تكريس مفهوم السَّعادَة كأسلوب حياة

تُعدّ الإدارة العليا والمُتوسّـــطة في المُنَظَّمَات مســـؤولة مســـؤوليَّة مُباشرَة عن تحقيق السَّـــعادَة المهنيَّة في بيئة العمل. وبشكلٍ عامّ؛ فإنّ تحقيق السَّعادَة في بيئة العمل يُعدّ مشروعًا مُتوسّط الأمد، لا يمكن بلوغه فَوْر تطبيق الإستراتيجيَّات اللَّازمة، فهي عمليَّة تراكميَّة تقوم على خطوات عدَّة، وأهمّها توفُّر القناعة التامَّة لدى الإدارة العليا أنّ أيّ إستراتيجيَّة لن تُحقّق مُبتَغاها ما لم يُؤخَذ بالحُسْـــبَان أهمّيَّة أن تكون ذات أثرٍ شاملٍ وطويل المدى، فعند التَّحدُّث عن أنّ السَّعادَة هي أسلوب حياة ومَنْهَج إدَاريّ فبالتَّأكيد لا يُقْصَد أنّها أُسْلُوبٌ للحياة في مرحلةٍ مُحدَّدَة أو لفئة مُعيَّنَة، بل المقصود هنا أن يظهر أثرُها على الجميع، وأن يكون له طابع الاستمراريَّة.

إنّ مفهوم السَّعادَة مَنْهَج إدَاريّ لا ينبغي له أن يَخُصّ مُنَظَّمَة بعينها، أو قطاعًا ما، فهو لن يُحقّق مُبتَغاه الحقيقيّ إنْ لم يكن ذا أثرٍ شاملٍ، ومن هذا الاعتبار يجب الانطلاق في تحديد الإستراتيجيَّات المطلوبة، فمـــن وجْهَة نَظَر اقتصاديَّة بَحْتَة، يمكن القول إنّ انتعاش إحدى المُنَظَّمَات اقتصاديًّا ســـينعكس بأثرٍ إيجابيّ غير مُباشر على باقي المُنَظَّمَات العَاملَة في نفس القطاع، وتحقيق السَّـــعادَة المهنيَّة للعاملين يزيد من إنتاج وإنتاجيَّة الشَّركة، ومنه يمكن القول إنّ إسعاد عامل واحد في شركة ما سيُؤثّر إيجابًا على جميـــع المُنَظَّمَات في القطاع ذاتـــه. إنّ هذا الأمر يُحتّم على المُنَظَّمَات الاهتمام بمُؤشّرات السَّـــعادَة في كامل القطاع، وهذا الأمر يُمكن أن يَتمّ من خلال مُســـاهَمة

المُنَظَّمَات في تمويل الأبحاث الأكاديميَّة والتَّطبيقيَّة التي تستهدف البحث في الآليَّات الممكنة لإسعاد العاملين.

إنّ النَّظر إلى المُنَظَّمَات على أنَّها شريكٌ واحدٌ وفعْليّ في أيّ اقتصاد مَحلّيّ أو عالَميّ، وإيمـــان هذه المُنَظَّمَات بصحَّة وجهَة النَّظر هذه ســيُؤدّي حتمًا إلى البَدْء بالتَّطبيق الفعْليّ لمفهوم السَّعادَة أسلوب حياة. وفي الوقت ذاته فإنّ السَّعادَة، بغضّ النَّظر عن مجال تطبيقها؛ ستُؤدّي إلى آثار إيجابيَّة غير محدودة التَّأثير والأثر، ولعلّ الأهمّ في قضيَّة السَّـــعادَة أنّ الأفراد السُّعداء ينشرون السَّعادَة أينما حلُّوا، سواءٌ بفعْلٍ إراديّ أو فطريّ، وهذا الأثر الجميل للسَّـــعادَة يجب البناء عليه؛ سواءٌ على الصَّعيد الشَّخصيّ للأفراد أو على مستوى المُنَظَّمَات والدُّوَل، وهذا هو التَّطبيق الفعليّ والحقيقيّ لمفهوم السَّعادَة أسلوب حياة ومَنْهَج إدَاريّ.

وتُؤكّد الدّرَاســـات والأبحاث الأكاديميَّة أهمّيَّة السَّـــعادَة في زيادة مُعَدَّل الإنتاجيَّة في المُنَـــظَّمَات، وزيادة مُعَدَّل الإنتاجيَّة يُحقّق أهداف الإدارة العليا في المُنَظَّمَة، ففي تجربـــة أجراها الاقتصاديُّون في جامعة وارويك "Warwick"[1]، وجد الباحثون أنّ أولئك الذين تمّ إعدادهم للسَّعادَة كانوا أكثر إنتاجيَّة بنسبة 12% أثناء العمل، كما تَقلّ احتماليَّة إظهار المُوظَّفين السَّعادة مع الإرهاق في العمل والسّلُوك التَّخريبيّ[2]، وهو ما يُحقّق أهداف مُختلف المستويات الإدَاريَّة في المُنَظَّمَة وأهداف أصحاب المصالح.

1. جامعـــة وارويك "Warwick": إحدى جامعات إنجلترا (المملكة المتَّحدة)، وعضو في مجموعة راســل للجامعات المرموقة، وعلى الرَّغم من اسمها تقع في مدينة كوفنتري لا في مدينة ووريك، تأسَّست الجامعة عام 1965م، وحصلت على المركز الرَّابع بين أفضل الجامعات على مستوى المملكة المتَّحدة بعد أكسفورد وكامبردج وجامعة اندروز وَفْق تصنيف الجارديان، وفي عـــام 2015م صُنِّفَـت عـــلى أنَّها الجامعة الأسرع نُمُوًّا في بريطانيا، وثالث أسرع الجامعات نُمُوًّا في العالم حســب مؤتمـــر الجامعـــات الفتيَّة مُتفوّقة على المركز 12 الـــذي كانت حازته عام 2012م للجامعات التي يبلغ عمرها أقلّ من 50 سنة، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح عَلَى الرَّابط: https://cutt.us/9TeSM
2. Rugheri, Kai. Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries, Health and Quality of Life Outcomes volume 18, Article number: 192, 2020, on site: https://cutt.us/bbz8s

المبحث الثَّالث

دور القوانين والتَّشْريعات في الوصول للسَّعادَة كأسلوب حياة

يتجسَّد دَوْر الحُكُومَة في تحقيق السَّعادَة لمواطنيها من خلال عدَّة آليَّات وإستراتيجيَّات متكاملة، وتُعدّ القوانين والتَّشْريعات ذات الصّلة من وسائل الحُكُومَة الفعَّالة في الوصول إلى هذه السَّعادَة، وتُعدّ القوانين والتَّشْريعات هي الذّراع الحقيقيّ للحكومات في نَقْل رُؤَاها من الجانب الفكريّ والنَّظريّ إلى الجانب التَّطبيقيّ، وعمومًا وفيما يخصّ السَّعادَة وغيرها من المَظاهر الاجتماعيَّة، تتباين القوانين والتَّشْريعات بين حُكُومَة وأخرى، وتختلف هذه القوانين عن بَعْضها في شموليَّة نظرتها وفي عُمْق تأثيرها.

وتختلف هذه القوانين تَبَعًا لمصادر التَّشْريع التي تتَّبعها الدَّوْلَة، وتَبَعًا للنّظام الاقتصاديّ والاجتماعيّ والسّياسيّ المُسيطر، ولكنْ يمكن القول إنّ هذه القوانين بغَضّ النَّظر عن اختلافاتها يجب أنْ تدور حول محْوَر واحد وهو السَّعادَة، وبشكلٍ عامّ قد تنجح حُكُومَة ما في تحسين مستوى سعادة الأفراد لفترةٍ ما من خلال آليَّات مُحدَّدة، ولكنّ الضَّامن الوحيد لبقاء هذه المستويات مُرتفعة، وانتشار السَّعادَة وعمومها لجميع المواطنين هو القوانين التي تَسُنّها هذه الحكومات، فمن دون القوانين والتَّشْريعات النَّاظمة تبقى إستراتيجيَّات تحقيق السَّعادَة قضايا ارتجاليَّة قد تُصيب هنا وتخطئ هناك، وفيما يخصّ السَّعادَة كأسلوب حياة تُعدّ القوانين والتَّشْريعات وسيلة مُثْلَى للوصول لهذا المفهوم.

وفي هذا المبحث سنتناول هذه التَّشْريعات بالشَّرح والتَّحليل، ونبيّن أثرها في تحقيق مفهوم السَّعادَة كأسلوب حياة، كما سنستعرض أهمّ التّجارب القانونيَّة العَالَميَّة فيما يخصّ السَّعادَة ومفاهيمها المختلفة.

أهمّيَّة القوانين والتَّشْريعات في تحقيق السَّعادَة

في ظلّ الإطار العام لقوانين وتشريعات حقوق الإنسان في العَالَم سعت الحكومات لكتابة نصوص رسميَّة لتقنين السَّعادَة لديها، إيمانًا منها بأنّ السَّعادَة مَنْهَج عامّ يجب أن يَتمّ اتّباعه في المُجْتَمَع، ولأنّ نتائج المواطنين السُّعداء تنعكس بشكلٍ إيجابيّ على الدَّوْلَة بالكامل.

إنّ القوانين التي تَسُنّها الحكومات هي الحاضن الرَّسميّ لكُلّ السّياسات التي تستهدف إسعاد الإنسان، وبدون وجود هذه القوانين لا يمكن اعتبار أنّ تطبيق السَّعادَة يتمّ وَفْق رُؤًى مَنْهَجيَّة واضحة، وبالتَّالي فالنتائج ستكون حُكْمًا منقوصةً غير كاملة وغير مُرْضِية.

وقديمًا أشار ابن مسكويه[1] إلى العلاقة بين السَّعادَة والسّياسة بقوله: "ينبغي أن نعلم أنّ كلّ إنسان مُعَدّ نحو فضيلةٍ ما، إليها أقرب وبالوصول إليها أحْرَى، لذلك تُعدّ سعادة الواحد من النَّاس سعادة لآخر، لأجل هذا يجب على مُدَبّر المُدُن أن يَسُوق كلّ إنسان إلى سعادته التي تَخُصّه"، فدَوْر الحُكُومَة فيما يَخُصّ السَّعادَة هو تَشْريع القوانين، وأهمّيَّة هذه القوانين تَكْمُن في كونها تُهيّئ البيئة القانونيَّة والسياسيَّة الصَّالحة لبناء مُجْتَمَع سعيد.

أهمّ قوانين وتشريعات السَّعادَة حول العَالَم

قرَّرت الأُمَم المُتَّحدَة في الجلسة المنعقدة في الحادي عشر من شهر يوليو لعام (2011م) اعتماد تاريخ 20 مارس من كلّ عام يومًا عالَميًّا للسَّعادَة[2]، وذلك بعد

1. ابن مسكويه: (320 هـ/ 421 هـ - 932م / 1030 م)، أحمد بن محمد بن يعقوب مسكويه، أبو علي: مُؤرِّخ وعلَّامة، أصله من الرّيّ وسكن أصفهان وتُوفيّ بها، اشتغل بالفلسفة والكيمياء والمنطق مدَّة، ثم اهتمّ بالتَّاريخ والأدب والإنشاء، كان ناشطًا في الميدان السّياسيّ زمن الدولة البويهيَّة، حيث كان مُوظَّفًا رسميًّا في تلك الدولة وعمل في بغداد وأصفهان ومدينة الرّيّ، يُعدّ ابن مسكويه هو أوَّل علماء المسلمين الذين كتبوا في علْم الأخلاق بمفهومه العلْميّ والفلسفيّ، وذلك خلال كتابه تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق، ولمع نَجْمه في الفلسفة حتى لقَّبه البعض بالمُعلّم الثَّالث. للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح عَلَى الرَّابط: https://cutt.us/VuwPF
2. اليوم الدّوليّ للسَّعادة، الموقع الرَّسميّ لمُنظَّمَة الأُمَم المتَّحدة، مُتَاح عَلَى الرَّابط: https://cutt.us/bi32e

مُقترَح قدَّمه رئيس مملكة بوتان عن قياس مُعَدَّلات السَّـــعادَة لدى الشُّـــعوب، وذلك للعمل على تغيير السِّياسَـــات داخل الدُّوَل بشكلٍ إيجابيّ لكي تتوافق مع رَفْع مُعَدَّلات السَّـــعادَة لدى الشُّـــعوب، ولقد لَقي هذا الاقتراح ترحيبًا من العديد من دُوَل العَالَم، وتمّ اعتماده لقياس مُعَدَّلات السَّـــعادَة في دُوَل العَالَم، وأصبحت الدُّوَل تتنافس في الحصول على المرتبة الأعلى في مُعَدَّلات السَّـــعادَة حول العَالَم، وتقوم الأُمَم المُتَّحدَة بإصدار تقرير سنويّ حول أسعد عشر دُوَل في العَالَم وأهمّ العوامل التي أسهمت في تحقيق هذه السَّـــعادَة، ويتضمن التَّقرير دائمًا قائمة بأقلّ دُوَل العَالَم سعادةً كذلك، والأسباب التي أدَّت لتَرَاجُع مُعَدَّلات السَّعادَة في هذه الدُّوَل.

ودعمًا لسياسات تحقيق السَّـــعادَة؛ سعت العديد من الدُّوَل لسَنّ قوانين وتشريعات تهدف لتحقيق جَوْدَة الحياة للمواطنين باتّباع أهمّ معايير الأُمَم المُتَّحدَة بشأن تحقيق السَّـــعادَة، وذلك كون السَّعادَة أهمّ مُؤشّرات جَوْدَة الحياة، **وفيما يلي نُورد أهمّ هذه الدُّوَل ونبيّن القوانين التي سَنَّتها في سبيل تحقيق السَّعادَة لشُعوبها:**

- **دولة بوتان**

تُعدّ بوتان الدَّوْلَة الأُولَى التي بدأت بسَنّ قوانين وتشريعات للسَّعادَة، فقد قدَّم رئيسها اقتراحًا لاتّباع مُمارَسات السَّعادَة في الأُمَم المُتَّحدَة والاهتمام بها أكثر من الاهتمام بالنَّاتج المحلّيّ للدُّوَل؛ حيث أقرَّت دولة بوتان إجراء اســـتبانة دَوْريَّة كلّ أربعة أعوام في الدَّوْلَة[1]، وذلك للتَّعرُّف على مُعَدَّلات السَّـــعادَة داخل الدَّوْلَة، وتعديل السِّياسات والقوانين التي من شأنها تَحقيق مُعَدَّلات مُرتفعة من السَّعادَة.

1. عبدالستار، هبة. في مُواجَهة مَدّ التَّعاسَة العالَميّ: السَّعادَة بين الهَوَس الفَرْديّ وطموح السّياسَات الحكوميَّة، الأهرام، 25 أبريل 2023م، السنة 147 العدد 49813، مُتَاح عَلَى الرَّابط: https://cutt.us/5FZHr

- **حُكُومَة ويلز**

وهي من التَّجــــارب التَّشْريعيَّة المُمَيَّزة أيضًا؛ حيث تمّ تشريع قانون في حُكُومَة ويلز في المملكة المتَّحدة عام 2015م، يُسَـــمَّى قانون أجيال المُســـتقبَل[1]، وهو قانون يتمّ تَطْبيقه على كافَّة المســـتويات السّياسيَّة، ويُلْزم هذا القانون كافَّة الهيئات الحكوميَّة بوَضْع ســـبعة أهداف لجَوْدَة الحياة في صُلْب القرار السّـــياسيّ لكُلّ هيئةٍ، وبالتَّالي فإنّ هذا القانون يُعدّ تشريعًا إلزاميًّا بالنّســـبة لكافَّة الهيئات لتطبيق مُؤشّرات جَوْدَة الحياة والعمل عليها وتحقيق رفاهية وســـعادة المواطنين، وقـــد عيَّنَت حُكُومَة ويلز مُفَوّضًا للإشراف على تطبيق قانون أجيال المســـتقبَل بكافَّة الهيئات الحكوميَّة، وهو مســـؤول عن كتابة التَّقارير التي تَخُصّ تنفيذ الهيئات لمُؤشّرات جَوْدَة الحياة وتقديم هذه التَّقارير للوزراء.

- **نيوزيلندا**

وهي إحدى أهمّ الدُّوَل في ارتفاع مُعَدَّلات السَّعادَة؛ تَمَّ اعتماد سياسة عامَّة في عام 2019م تضـــع في اعتبارها أهمّ التَّكاليف والفوائد التي يحصل عليها المواطنون في مجال جَوْدَة الحياة[2]، وتحرص السّياســـات الماليَّة في نيوزيلندا على توظيف رؤوس الأموال الرَّئيسيَّة في الدَّوْلَة في الحفاظ على جَوْدَة الحياة مع مرور الوقت.

- **إيطاليا**

وضعت الحُكُومَـــة الإيطاليَّة وثيقة اقتصاديَّة وماليَّة تتضمَّـــن عددًا من المُؤشّرات المُتعلّقَة بالدَّخْل الأُسَريّ، ومُؤشّرًا لحصَّة دَخْل مجموعات الدَّخْل الرَّئيســـيَّة، ومُؤشّر عدم اســـتخدام الأَيْدي العاملة، ومُؤشّر انبعاثات الغازات الدَّفيئة، بحيث تكون هذه المُؤشّرات إلى جانب مُؤشّر النَّاتج المحلّيّ العامّ، ويتمّ من خلالها تحديد السّياســـات

1. خبراء يناقشون دور الحكومات في استشراف المستقبَل وتوفير الفُرَص للأجيال القادمة، زاوية، 11 أكتوبر 2021م، مُتَاح عَلَى الرَّابط: https://cutt.us/UisM4
2. كيـف أصبحـت نيوزيلندا واحدة من أكثر البلدان سـعادة في العالَم؟، بي بي سي، 29 مايـو 2020م، مُتَاح عَلَى الرَّابط: https://cutt.us/C4WQ7

الماليَّـــة التي يُمكن اتّباعها في السَّـــنوات القادمة بحيث يتمّ توفير مُعَدَّل مرتفع من السَّـــعادَة في البلاد، كما قامت الحُكُومَـــة الإيطاليَّة بربط الإنفاق الحكومي بمعيار مستوى السَّـــعادَة، وذلك في قانون المُوازَنة الإيطاليّ والذي بدأ العمل به مع مُوازَنة عام 2016م.

- **فرنسا**

وضعت فرنســـا في عام 2015م لوائح تَخُـــصّ مُتابَعة مُؤشّر جَوْدَة الحياة في الدَّوْلَة قبل مُناقَشـــة الميزانيَّة العامَّة لكُلّ عام؛ وذلك بهدف تحديد أولويَّات الإنفاق وحجم الضَّرائب المطلوبة بما يُحقق جَوْدَة الحياة والسَّـــعادَة للمواطنين، كما تمّ سَنّ القانون رقم 411 لعام 2015م والذي تمّ اعتماده في فرنسا بخصوص مُؤشّرات جَوْدَة الحياة، وهو ما قامت بتنفيذه السويد أيضًا عام 2017م.

اليوم العَالَمي للسَّعادَة ومعايير الأُمَم المُتَّحدَة

وضعـــت مُنَظَّمَة الأُمَم المُتَّحدَة عددًا من المعايير العامَّة التي يُمكن اعتبارها مقاييس للسَّعادَة في مختلف دُوَل العَالَم، **وفيما يلي تبيان لأهمّ هذه المعايير:**

- **المعيار الأوَّل: مستوى الدَّخل الفَرْديّ**

فالدَّوْلَـــة التي تحرص على حصول الأفراد على مُعَدَّلات دَخْل مرتفعة من شـــأنها أن تُحقّق مُعَدَّلًا مرتفعًا من السَّعادَة؛ لأنّ الأفراد يكون لديهم القُدْرة على العيش بطريقةٍ كريمةٍ، ولا يكون لديهم مشكلات ماديَّة تَمنعهم من الاستمتاع بحياتهم.

- **المعيار الثَّاني: مُعَدَّل الحريَّة**

الذي يحصل عليه المواطنون في الدَّوْلَة، فكُلّما كانت الدَّوْلَة تمتلك تشريعات تســـمح بمزيد من الحريَّة والتَّعبير عن الذَّات وإطلاق الآراء الحُرَّة حول السّياســـات العامَّة؛ كان لذلك دَوْره في تحقيق المزيد من الرَّفَاهيَة والسَّعادَة للمواطنين؛ وذلك لأنّ الدُّوَل التي تحكم تشريعاتها مقدار الحريَّة داخل الدَّوْلَة، وتُكَبّل أصوات المُواطنين وتَمنعهم

من المُشَارَكة السّياســيَّة أو حتى التَّعبير عن آرائهم، هي دولة لا تَتمتَّع مطلقًا بمُعَدَّل سعادةٍ يُذْكَر؛ لأنّ الإنسان غير الحُرّ هو بالطَّبْع غير سَعيد.

- **المعيار الثَّالث: مُعَدَّل الثقّة بين النَّاس وبعضهم وبين النَّاس والحكومات**

وهـــو أمرٌ تفرضه طبيعة التَّعامُل بين أفـــراد المُجْتَمَع، والثّقة عامل غاية في الأهمّيَّة يتحقَّـــق نتيجة حـــدوث العديد من المواقف التي يُثْبِـــت الطرفان من خلالها مدى جدارتهم بالحصول على هذا المستوى من الثّقة أم عدمه.

- **المعيار الرَّابع: مُتوسّط العمر في الحياة الصّحيَّة**

وهو عامل مُهمّ في معايير السَّـــعادَة بالنّسْبة لدُوَل العَالَم، وتَتوَقَّف قُدْرة الدُّوَل على ارتفاع هذا المُعَدَّل من خلال الاهتمام بوجود قوانين وتشريعات تُعَزّز النّظام الصّحّيّ والخدْمَات الصّحّيَّة داخل الدَّوْلَة، وبالتَّالي يتمّ تقديم أفضل الخدمات للمواطنين كي يكونوا بصحَّة جَيّدَة، وبالتَّالي يرتفع مُتوسّـــط العُمْر وتَقلّ مُعَدَّلات الوفاة النَّاتجة عن الأمراض أو المشكلات الصّحيَّة.

- **المعيار الخامس: الدَّعْم الاجتماعيّ**

وهو ما يتطلَّب وجود أنظمة وتشريعات من شـــأنها أن تُؤمّن حياةً كريمةً للمُواطنين غير القادرين على العمل، وكذلك دَفْع بدَلات للبَطَالة، وتقديم خدْمَات دَعْم اجتماعيّ مُتنوّعـــة بحيث يكون المواطنون قادرين على العَيْش بطريقةٍ آمنَة، كما يشـــمل هذا المعيار وجود قوانين وتشريعات تَمْنَح ذَوي الإعاقة أو مَن لديهم ظروف خاصَّة دَعْمًا اجتماعيًّا ونفســـيًّا وماديًّا من الدَّوْلَة، وهو ما يُـــؤدّي لحصول هؤلاء المواطنين على حياةٍ كريمةٍ.

- **المعيار السَّادس: الكرم**

وهو من الصّفات التي تَرْتبط بالشَّـــعْب ذاته، وهي ثقافـــة عامَّة يُمكن التَّوعية بها ونَشْرها في المُجْتَمَع بهدف الحصول على مُجْتَمَع سويّ وسعيد وقادر على العطاء.

الفصل السَّابع

تحليل مفهوم السَّعادَة المهنيَّة

- مُقدّمة

- المبحث الأوَّل: مفهوم السَّعادَة عند الفلاسفة والمُفكّرين
  - مفهوم السَّعادَة عند الفلاسفة الإغريق
  - مفهوم السَّعادَة عند الفلاسفة والمُفكّرين العرب
  - مفهوم السَّعادَة عند الفلاسفة والمُفكّرين الغربيّين

- المبحث الثَّاني: السَّعادَة الفَرْديَّة كمفهومٍ داخليّ
  - الذَّات مَصدر للسَّعادة
  - مفهوم السَّعادَة انطلاقًا من كونها سعادة داخليَّة
  - أثر ذاتيَّة السَّعادَة في اختلاف مَظاهر السَّعادَة الفَرْديَّة

- المبحث الثَّالث: تحليل مفهوم السَّعادَة الجمعيَّة (سعادة الشُّعُوب)
  - من هو الشَّعْب السَّعيد؟
  - خصائص الشَّعْب السَّعيد

- المبحث الرَّابع: تحليل مفهوم السَّعادَة في العمل
  - السَّعادَة في العمل من وجْهة نَظَر إداريَّة
  - السَّعادَة في العمل من وجْهة نَظَر العَاملين

الفصل السَّابع

تحليل مفهوم السَّعادَة المهنيَّة

مُقدّمة

يُعدّ مفهوم السَّعادَة من أكثر المفاهيم جدليَّة، وأكثرها صُعُوبة في وَضْع أُسُس واضحة لتعريفها وتوضيح معناها، فهي تختلف بين فَرْد وآخر، وبين شـــعب وآخر، حتى الفَرْد نفسه قد يختلف مفهوم ومحتوى السَّعادَة لديه بين فترة وأخرى، فقد تكون السَّعادَة لطفل غير ســـعادته في مُراهقته وغيرها في بلوغه، حتى أنَّها قد تختلف للفَرْد نفسه في نفس المرحلة العُمريَّة، فالذي يجلب السَّـــعادَة اليوم قد لا يجلبها في يومٍ آخر، أو قد يَجْلبها بنسبةٍ أقلّ. إنّ كُلّ هذه الأمور تزيد من صُعوبة تحديد مفهومٍ عامّ وشاملٍ للسَّـــعادة، وهذا التَّوصيف يقودنا إلى خصائص السَّعادَة التي تناولناها بالتَّفصيل في الفصل الأَوَّل من هذا الكتاب، خصوصًا الذَّاتيَّة منها، فكما تمَّت الإشارة حينها إلى أنّ منشـــأ السَّعادَة ذاتيٌّ داخليٌّ وليس خارجيًّا، بمعنى أنّ الأفعال أو الأحداث التي تُشْعر الفَرْد بالسَّـــعادَة هي في حقيقتها لا تَجْلب السَّعادَة بحدّ ذاتها، بل تُحَرّض الذَّات على تَبَنّي شُـــعُور مُحدَّد يُعطي انطباعًا للفَرْد بأنَّه سعيدٌ، والأمر ذاته ينطبق على الشُّعُوب والجماعات، فمفهوم السَّـــعادَة يختلف بين شَعْبٍ وآخر وبين جماعةٍ وأخرى، وهذا الاختلاف قد يكون مَردّه إلى اختلاف المَشارب الثَّقَافيَّة والعِرْقيَّة والتَّاريخيَّة بين هذه الجماعات والشُّعُوب.

من كُلّ ما ســـبق يظهر وبوضوحٍ صُعوبة تحديد مفهومٍ جامعٍ وشاملٍ للسَّعادة؛ سواءٌ الفَرْديَّة أم الجماعيَّة، من هنا تظهر أهمّيَّة تحليل مفهوم السَّعادَة، فلا يمكن الحديث عـــن الآليَّات التي يمكن اتّباعها لتحقيق السَّـــعادَة في ظلّ غياب مفهوم واضح لها، وكخطوةٍ أُولَى يجب تحليل هذا المفهوم، وهذا التَّحليل يقوم على جُمْلة من التَّساؤلات، يمكـــن إجمالها بما يلي: ما مظاهر السَّـــعادَة الفَرْديَّة والجماعيَّة؟ وهل يختلف هذا المفهوم بين شَـــعْب وآخر؟ وما ســـبب هذا الاختلاف؟ وما نظرة المُفكّرين والفلاسفة

للسَّعادة ومفهومها؟ وهل اختلف هذا المفهوم بين المُفكّرين الغربيّين والشَّرقيّين، بين قديمهم وحديثهم؟... كُلّ هذه التَّساؤلات سنحاول تقديم إجابات عنها في هذا الفصل علَّنا في نهايته نَستطيع الوصول إلى مفهومٍ واضحٍ وشاملٍ للسَّعادة بمختلف جوانبها، الفَرْديَّة والجماعيَّة والمُؤسَّسيَّة.

ما ينســـحب على السَّعادَة في مفهومها العام ينسحب عليها في إطارها المُؤسَّسيّ، مع فارقٍ رئيسٍ، أنّ تحديد مفهوم السَّعادَة المهنيَّة يُعدّ أكثر صعوبةً من نظيره العامّ؛ وذلك لعدَّة أســـبابٍ؛ أهمّها أنّ السَّعادَة المهنيَّة مفهوم حديث نسبيًّا، لا يتجاوز عُمره عقودًا قليلة، فهو لم يَنَل نصيبه من التَّحليل النَّفسيّ والفلسفيّ الذي نال نظيره العامّ، فمفهوم السَّـــعادَة في إطاره العامّ يخضع للتَّحليل والدّراسة منذ عهد الفلاسفة الإغريق حتى الآن، إضافةً إلى ذلك فإنّ تعقيد البيئة التَّنظيميَّة وتعَدُّد مَدارســـها يجعل من مفهوم السَّعادَة المهنيَّة ضبابيًّا بشكلٍ نسْبيّ.

وهذا الأمر يقود لضرورة تحليل مفهوم السَّعادَة المهنيَّة والبحث عن جذوره الحقيقيَّة استنادًا لمُخْرَجَات علْم النَّفس الإداريّ مع تقاطعها مع الفكْر الإداريّ الحديث؛ إلَّا أنّ الإحاطة الكاملة والشَّاملة بمفهوم السَّعادَة المهنيَّة لا يمكن أن تتمّ بشكلٍ منهجيّ دون التَّعريج على تحليل مفهوم السَّعادَة في صيغته الفَرْديَّة والجماعيَّة.

وبناءً على ما سبَق، سيتمّ تخصيص هذا الفَصْل لتحليل مفهوم السَّعادَة المهنيَّة، وتحديد مختلف المفاهيم الفرعيَّة المتَّصلة به؛ عَلّ هذا التَّحليل يكون مَدْخلًا لتحقيق فَهْمٍ أدقّ وأعمـــق لهذا المفهوم، وبالتَّالي يكون مَـــدْخلًا جديدًا لتعزيز القُدْرة على تطبيقه في المُنَـــظَّمَات؛ كون التَّطبيق الصَّحيـــح لا يمكن أن ينجح دون وجود مُرتكَز نظريّ قائم على تحليل ودراسة مختلف القضايا ذات الصّلة بهذا المفهوم.

المبحث الأَوَّل

مفهوم السَّعادَة عند الفلاسفة والمُفكّرين

تناول المُفكّرون والفلاســـفة مَفْهُوم السَّـــعادَة بالشَّرح والتَّحليل منذ القِدَم، فقدَّمُوا تصوُّراتهم لهذا المفهوم، وذلك انطلاقًا من إيمانهم بأنّ السَّـــعادَة هي محْوَر الحياة، وأنَّها المعْيَار الحقيقيّ الذي يَقيس جَوْدَة حياة الإنســـان، ولعلّ الفلاسفة الإغريق هم أوَّل مَن تناول هذا المفهوم بشكلٍ منهجيّ؛ مُحَاولين تحديد ماهيّته وخصائصه، مرورًا بالفلاسفة والمُفكّرين العرب، ومنهم إلى فلاسفة الغَرْب في العصر الحديث، وقد نجد بين هؤلاء الفلاســـفة جميعًا تباينًا واضحًا في مفهومهم للسَّعادة؛ فمنهم مَن عزا هذا المفهوم لقُوًى رُوحيَّة خالصَة، ومنهم مَن ربَطه بالحياة الدنيويَّة، ومنهم مَن كان بين هذا وذاك، إضافةً إلى قيام بعضهم بتقســـيم السَّعادَة إلى مفهومين؛ سعادة لحظيَّة وســـعادة دائمة، ولذلك سنتناول في هذا المبحث أهمّ التَّصَوُّرات لمفهوم السَّعادَة عند أبرز الفلاسفة في عدَّة أزمنة وعصور؛ وذلك انطلاقًا من طبيعة العلاقة العضويَّة بين مفهومي السَّـــعادَة في إطارها الفَرْديّ العامّ والمُؤسَّسيّ، فالسَّعادَة المُؤسَّسيَّة تُعدّ في جَوْهرها أحد إسقاطات السَّعادَة في مفهومها العامّ، لذلك فإنّ دراسة البُعْد التَّاريخي الفلسفيّ لهذا المفهوم لا تُعدّ خروجًا عن محْوَر الفصل والكتاب، فهو تَوْسعة للدّراسَة والتَّحليل بما ينعكس إيجابًا على إحاطة أوسع وأشمل وأدقّ لمفهوم السَّعادَة المهنيَّة.

مفهوم السَّعادَة عند الفلاسفة الإغريق

يُعدّ الفلاسفة الإغريق سقراط وأفلاطون وأرسطو، آباء الفلسفة الحَقيقيّين، فكما هو معروفٌ فإنّ فيثاغورس[1] هو أوَّل مَن أطلق لَفْظ «فلسفة» على مَن يعمل في علوم المنطق. وتناولت هذه الفلسفة فَهْم الكون والطَّبيعة والإنسان، وتشخيص سلوكه الأخلاقيّ والمجتمعيّ والسّياسيّ، وإرساء أُسُس المنهج العلْميّ والبحث الفلسفيّ.

وقد نظَر الفلاسفة الإغريق إلى السَّعادَة على أنَّها جزءٌ عضويّ من سلسلة الأخلاق، ولم يَنظروا لها كمفهومٍ مستقلّ، وقد تكون النُّقطة الأهمّ التي اجتمع عليها جميع الفلاسفة الإغريق هي أنّ السَّعادَة غاية حياة الإنسان وليست وسيلة، وهذه النُّقطة ذات أهمّيَّة بالغة، فالغاية الرَّئيسة للحياة عندهم هي الوصول للسَّعادة، وكلّ ما خلا ذلك وسائل للوصول لهذه الغاية السَّامية.

إنّ الانطلاق في فَهْم السَّعادة من منطلق أنَّها غاية وليست وسيلة يُعدّ بحدّ ذاته تصوُّرًا مبدئيًّا لهذا المفهوم، فعند النَّظر إليها على أنَّها غاية؛ فهذا يُوفّر الكثير من الجُهْد للوصول للفَهْم الدَّقيق لها، فالغاية النّهائيَّة لأيّ فعْلٍ إنسانيّ لا بُدّ أن تكون سامية وتتناسب مع القِيَم الرُّوحيَّة المُثْلَى للإنسان. ومن هنا يمكن الخروج بتوصيف دقيق لتحليل مفهوم السَّعادَة عند الإغريق، فهي نتيجة حتميَّة للرّضا، وباعتبار كونها غاية سامية فهي لن تنشأ إلَّا عن كُلّ ما هو خيرٌ مَحْض؛ فالإنسان الخَيّر هو إنسانٌ سعيدٌ، وهذا يقودنا بالضّرورة إلى السَّعادَة الجمعيَّة، وذلك انطلاقًا من السَّعادَة الفَرْديَّة، فالمجتمع السَّعيد هو المجتمع الخَيّر، وكلّ فعْل أخلاقيّ سواءٌ كان فرديًّا أو جَماعيًّا لا بُدّ أن ينتهي بإسعاد صَاحبه.

1. فيثاغورس (570-495 ق.م) فيلسوف وعالم رياضيَّات يونانيّ، مُؤسّس الحركة الفيثاغوريَّة كما يُعرَف بمعادلته الشَّهيرة (نظريَّة فيثاغورس). وُلد في جزيرة ساموس وسافر إلى بلاد عديدة منها اليونان ومصر، وربما الهند. أقام في مستعمرة كروتوني اليونانيَّة في إيطاليا حوالي سنة 530 ق.م. حيث أنشأ مدرسة لمناقشة موضوعات فلسفيَّة مختلفة مثل ماذا يحدث للرُّوح عندما يموت الجسد؟ اهتمّ فيثاغورس بعددٍ من الموضوعات العلْمِيَّة والرّياضيَّة والموسيقيَّة، يعتقد فيثاغورس وتلاميذه أنّ كلّ شيءٍ مرتبطٌ بالرّياضيَّات، وبالتَّالي يمكن التنبُّؤ بكلّ شيءٍ وقياسه بشكل حلقات إيقاعيَّة، موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/XdKtI

يُعَدّ ســـقراط الأب الرُّوحيّ لكُلٍّ من أفلاطون وأرســـطو، وهو أوَّل مَن أرْسَى دعائم التَّفكير الفَلْســـفيّ والمنطقيّ والأخلاقيّ، وبخصوص مَفْهُومه للسَّعادة؛ فقد اعتبر أنّ البحث عن الخير والجمال هو بَحْث عن السَّـــعادَة، ففي السَّـــعادَة يَتحقَّق الانسجام والتَّوازُن بين النَّفس وفضائلها، والجمال في الحياة ســـينعكس بالضَّرورة على سعادة الإنسان[1].

أمَّا أفلاطون فقد عُرِف بنظرته المثاليَّة للحياة، فقد استمرّ على نَهْج مُعلّمه سقراط مع التَّركيز على البُعْد العَقليّ والفكريّ، وكانت نَظْرته للسَّـــعادة مُتطابقَة إلى حدٍّ كبير مع نظرة سقراط، مع إضافة أنّ السَّيْطَرَة على شهوات الجَسد ونوازع النَّفس والعمل على تزكية النَّفس وتَطهيرها هي مَداخل رئيسة في الوصول إلى السَّعادَة الحقَّة، ورأى أيضًا أنّ كُلّ ســـعادة مَصْدرها اللَّذَّة المادّيَّة هي سعادة مُؤقَّتة تزول بزوال المُؤثّرات المادّيَّة المُسَبّبَة لها، وأنّ السَّـــعادَة الرُّوحيَّة هي السَّعادَة الدَّائمة التي لا يَشُوبها كَدَر الحياة، وأنّ السَّـــعادَة الحقَّة يمكن الوصول إليها عند اتّصال الإنسان بالحقيقة الكاملة[2]، ووفق هذا المبدأ، اعتبر أفلاطون أنّه من الممكن بلوغ السَّعادَة بغضّ النَّظر عن ظروف الحياة جميلها وتعيسها، بمعنى إمكانيَّة الوصول للسَّعادة الحقيقيَّة للجميع بغضّ النَّظَر عن طبيعة حياة الإنسان.

أمَّا أرســـطو فهو يُعدّ فيلسوفًا موسوعيًّا شاملًا، قدَّم إسهامات مهمَّة للغاية في أُسُس ومنهجيَّـــة البحث العلميّ، ويُلقَّب بالمُعلّم الأكبر، وقد تأثَّر بأفكار مُعلّمه أفلاطون على الرَّغْم من أنَّه اختلف معه في وجهة النَّظر لبعض القضايا. وإنّ أهم ما اتفق به أرسطو مع سقراط وأفلاطون هو أنّ السَّعادَة غاية وليست وسيلة، ففي حال اعتبارها وسيلة

1. كامل إبراهيم، حسن. نظرية السَّعادة عند أرسطاطليس دراسة وتحليل، موقع معابر، ديسمبر 2017م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/6xUW9
2. عبدالباقي، هاني فوزي محمد. نظرية السَّـعادة بين الفلسـفة اليونانيَّة والإسـلاميَّة "دراسة تحليليَّة مقارنة"، حولية كليَّة الدعوة الإسلاميَّة بالقاهرة، العدد 36، المجلد الأول، 2022 – 2023م.

لغايةٍ أخرى فهي سعادة لحظيَّة مُؤقَّتة، واعتبر أرسطو السَّعادَة المُؤقَّتة هي لذَّة مادّيَّة تزول بزوال المُؤثّر.

إنّ النقطة الأهمّ التي اختلف أرسطو بها عن مُعلّمه أفلاطون هي كيفيَّة الوصول للسَّعادة؛ فعند أفلاطون السَّعادَة نتيجة حتميَّة وتلقائيَّة للأعمال الخَيّرَة للإنسان، أمَّا عند أرسطو فهي قَرارٌ ذاتيٌّ فرديٌّ يمكن الوصول إليه بالنَّشاط العقلانيّ للإنسان؛ فالسَّعادَة هي قرار في نتيجته، أمَّا آليَّة الوصول إليها فهي نتيجة العمل العقليّ والوجدانيّ، ويمكن تعزيز سعادته إضافةً للجانب الرُّوحيّ، من خلال الاعتدال في النَّظرة للحياة، ومن خلال صداقة الإنسان لمَن يشاركه في وجهة النَّظَر الرُّوحيَّة للحياة[1]؛ فالنقطة الأهمّ التي مَيَّزت وجهة النَّظَر عند فلاسفة الإغريق للسَّعادة هي في كونها غاية لا وسيلة، وفي كونها لا مادّيَّة، فالمادّيَّة عندهم هي لذَّة لا ترتبط بالسَّعادَة، وإن شاركتها في بعض صفاتها، لكنّ هذه المُشاركة مُؤقَّتة سرعان ما يفترقان.

مفهوم السَّعادَة عند الفلاسفة والمُفكّرين العرب

تُعدّ الفلسفة العربيَّة والإسلاميَّة من الفلسفات الوسطى في نُزُوعها المادّيّ والمعنويّ؛ فهي على عكس الفلسفة اليونانيَّة المثاليَّة، لا تهمل الجانب المادّيّ الوجوديّ للإنسان، فكانت هذه الفلسفة قائمة على التَّوازن بين الرُّوح والجسد، ورأت أنّ الإخلال بهذا التَّوازُن لصالح أيّ طرفٍ كان جفاءً للمنطق الصَّحيح، والحُكْم نفسه في مفهوم السَّعادَة، فالفلسفة العربيَّة ثمَّنت موقف أرسطو من السَّعادَة، إلَّا أنَّها رأت فيه مغالاة باتّجاه النَّزعة الرُّوحيَّة، وإغفالًا تامًّا للحاجات المادّيَّة، فالسَّعادَة عندهم هي مزيج من الرُّوحانيَّات والمادّيَّات، وبهذا المَزيج المُتوازن يمكن الوصول للسَّعادة الدَّائمة، فالسَّعادَة عند ابن سينا هي نتيجةٌ لأفعال الإنسان نفسه، فلا يمكن وَهْب السَّعادَة لأحدٍ إنْ لم يقم هو بوَهْبها لنفسه، وهذه الأفعال منها ما هو روحيّ وعقليّ، ومنها ما

1. حسن، حاتم محمد. أرسطو ومفهوم السَّعادة، شبكة النبأ، مارس 2016م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/FGsQd

هو بدنيّ، ورأى أيضًا أنّ الأفعال الجالبة للسَّــــعادة ليســـت واحدة، فلها طُرُق مُتَعَدِّدَة بتعدُّد الأفراد، ولكُلّ فَرْد طريقته وأفعاله الخاصَّة في الوصول لســــعادته، وشدَّد ابن ســـينا على أنّ السَّعادَة هي غاية الغايات، ولا يجب أن تعلوها غاية أخرى[1]؛ وهو ما يُعدّ أقرب للتَّطبيق مقارنةً بالنُّزهة الرُّوحيَّة والمثاليَّة المُبالَغ بها عند الفلسفة اليونانيَّة.

أمّا الفارابي[2] وهو المُلقَّب بفيلسوف السَّعادَة، فيرى أنّ الإنسان السَّعيد هو الإنسان الفاضل، والمدينة السَّـــعيدة هي المدينة التي يحكمها حاكم فاضل، والسَّـــعادَة عنده مصدرها الجســـد والعقل، أيْ المُؤثّرات الرُّوحيَّة والمادّيَّة، لكنّ السَّـــعادَة العليا لا يتمّ الوصول إليها إلا بالحكمة والتأمل، والسَّـــعادَة الحقَّة التي لا زوال لها هي معرفة الله -عزّ وجل-، وتناول الفارابي أيضًا السَّعادَة عند الشُّعُوب، فالشَّعْب السَّعيد هو الشَّعْب المُتمسك بمكارم الأخلاق[3].

أمّا ابن رشد[4] فيرى أنّ للإنسان سعادتَيْن واحدة دنيويَّة والأخرى أخرويَّة، فالسَّعادَة

1. عبدالباقي، هاني فوزي محمد. نظرية السَّعادة بين الفلسفة اليونانيَّة والإسلاميَّة "دراسة تحليليَّة مقارنة"، مرجع سابق.
2. الفـــارابيّ: أبـــو نـــصر محمد بن محمد بن أوزلغ بن طرخان الفارابيّ (260 هـــ/874 م - 339 هـ/950م)، وُلد في مدينة فاراب، في إقليم تركستان (كازاخستان حاليًّا)، ولهذا اشتهر باسمه الفارابي، كان أبوه قائد جيش، وكان ببغداد مُدَّة، ثمّ انتقل إلى ســوريا وتجوَّل بين البلدان وعاد إلى مدينة دمشــق، واســتقرّ بها إلى حين وفاته، يعود الفضل إليه في إدخال مفهوم الفراغ إلى علم الفيزياء، تأثَّر به كلّ من ابن سينا وابن رشد، قَصَد حلب وأقام في بلاط سيف الدَّولة الحمدانيّ فترة، ثُمّ ذهب لدمشــق وأقام فيها حتى وفاته عن عمر يناهز 80 عامًا ودُفن في دمشــق، ووضع عدَّة مصنَّفات وكان أشــهرها كتابًا حصَر فيه أنواع وأصناف العلوم، ويحمل هذا الكتاب اســم "إحصاء العلوم"، سُمّي الفارابيّ "المُعلّم الثاني" نســبةً للمُعلّم الأوَّل أرســطو، والإطلاق بسبب اهتمامه بالمنطق؛ لأنّ الفارابي هو شارح مُؤلَّفات أرسطو المنطقيَّة، كتب في المنطق والفلسفة. للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/gc7Bm
3. مهدي، إلهام. السَّـــعادة بين الفارابيّ وابن رشـــد، وزارة التَّعليم العالي والبحث العلميّ، جامعة محمد بو ضياف، أكتوبر 2016م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/O6X4i
4. ابن رشد: أبو الوليد محمد بن أحمد بن محمد بن أحمد بن أحمد بن رشد (520هـ/1126م - 595 هـ/1198م)، يسميه الأوروبيُّون Averroes، فيلسوف وطبيب وفقيه وقاضٍ وفلكيّ وفيزيائيّ عربي مسلم أندلسيّ، نشأ في أسرة من أكثر الأُسَر وَجاهــةً في الأندلــس والتي عُرِفَــتْ بالمذهب المالكيّ، حَفظ موطأ الإمام مالك، وديوان المتنبي، ودرس الفقه على المذهب المالكيّ والعقيدة على المذهب الأشعريّ، يُعدّ ابن رشد من أهمّ فلاسفة الإسلام. دافَع عن الفلسفة، وصحَّح للعلماء وفلاسفة ســابقين له كابن ســينا والفارابي، فَهِم بعض نظريات أفلاطون وأرسطو، قدَّمه ابن طفيل لأبي يعقوب خليفة الموحدين، فعيَّنه طبيبًا له ثُمّ قاضيًا في قرطبة، تولّى ابن رشد منصب القضاء في إشبيلية، وأقْبَل على تفسير آثار أرسطو؛ تلبيةً لرغبة الخليفة الموحدي أبي يعقوب يوســف، تعرَّض ابن رشــد في آخر حياته لمِحْنَة؛ حيث اتّهمه علماء الأندلس والمُعارِضُون له بالكُفْر والإلحاد، ثُمّ أبعده أبو يوسف يعقوب إلى مراكش، وتوفي فيها (1198م)، يرى ابن رشد أنَّه لا تَعارُض بين الدّين الإســلاميّ والفلســفة، ولكنْ يوجد بالتَّأكيد طرق أخرى يمكن من خلالها الوصول لنفس الحقيقة المنشودة، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/8meLQ

الدنيويَّـــة لديه هي إرواء حاجات البَــدَن بتعقُّل ودون إفراط، ودون السَّماح للقوى الغرائزيَّة بالسَّيْطَرَة على الإنسان، وبنفس الوقت الوقوف على الحقائق الأُولَى، وعلى رأســها معرفة الله -عزّ وجلَّ-، أما السَّـــعادَة الأخرويَّة فمصدرها الالتزام بالشَّرائع الربانيَّة؛ لما فيها من خلاص للرُّوح من كَدَر البَدَن وزَيْف الشَّهوات، ورأى أيضًا أنَّه لا يمكن الوصول للسَّعادة الأخرويَّة دون المرور بالسَّعادَة الدنيويَّة[1].

أمَّا ابن باجه[2] فيرى أنّ مســـؤوليَّة إسعاد الأفراد والشُّعُوب تقع على عاتق الحُكَّام والمُفكّريـــن، وأعطى ابن باجه الحاجات المادّيَّة للنفس أهمّيَّة أكبر من تلك الممنوحة من قبَل الفلاسفة العرب والمسلمين الذين سبقوه[3].

وعمومًـــا تُعدّ الثَّقَافة الإسلاميَّة ذات تأثير واضح على المُفكّرين العرب، فنظرة الإسلام للمفاهيم المعنويَّة هي نظرة روحيَّة خالصة، وبنفس الوقت لا تُهمل هذه الثَّقَافة الحاجات المادّيَّة للإنســـان، فالسَّـــعادَة وَفْق مفهوم الإسلام هي ذات بُعْدَيْن ماديّ ومعنويّ، ولا يمكن أن تكون هذه السَّعادَة حقيقيَّة ودائمة دون الأخذ بهذين البُعْدَيْن، وهذا المفهوم الإسلاميّ انعكس على طريقة ومنهـــج المُفكّرين العرب، وهذا النَّهج الفكريّ وطريقة التَّفـــكير تُعَدّ واقعيَّة وتُحابي الحقيقة، فالسَّـــعادَة لا تقوم فقط على المفهوم المعنويّ، والمفهوم الحديث للسَّـــعادة المُعتمد على مُخْرَجَات علْم النَّفس يتقاطع مع هذه النَّظْرَة، فهو يأخذ السَّعادَة القائمة على الجانب المادّيّ على مَحْمَل الجدّ والأهمّيَّة.

1. وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، "وقفة في محراب التصوف الإسلامي السَّعادة عند الفارابي وابن سينا"، مجلة دعوة الحق، العدد 118، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Gp3vP
2. ابــن باجــه: أبــو بكر محمد بن يحيى بــن الصائغ بن باجه التجيبـــي (463هـ – 529هـ)، يُعرَف عنـــد الغرب باللاتينيَّة: Avempace، أبرز الفلاســـفة المســـلمين، اهتمّ بالطّبّ والرياضيَّات والفلك والأدب والموســـيقى، نشأ في سرقسطة، وعمل كاتبًا لإبراهيم بن تيفلويت الذي كان يُكْرِمُه بسَخَاء بَالغ؛ إذ كان كلاهما يُحبّ المُوشَّحَات حتى عيَّنه ابن تيفلويت وزيرًا، وبقي كذلك حتى وفاته، يسرد ابن أبي أصيبعة لائحة بثمانية وعشرين مُؤلَّفًا ينســـبها إلى ابن باجه. ولفلســـفة ابن باجه قيمتان أساسيتان؛ أولاهما أنه بنى الفلسفة العقليَّة على أُسُس الرياضيَّات والطبيعيَّات فَنَزَع عن الفلسفة الإسلاميَّة سَيْطَرَة الجَدَل، وخَلَع عليها لبَاس العلْم. وثانيتهما أنَّه أوَّل فيلســـوف في الإســـلام فصل بين الدّين والفلسفة في البحث، وانصرف إلى العقل، ولهذا اتُّهم بالإلحاد والخروج عن تعاليم الدّين، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموســـوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Cs91D
3. بهاء أبو شـــقة، "ابن باجه فيلســـوف السَّـــعادة"، بوابة الوفد الإلكترونية، 23 فبراير 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/kuRHj

مفهوم السَّعادَة عند الفلاسفة والمُفكّرين الغربيّين

ازداد الاهتمام بمفهوم السَّعادَة مع بدايات العصر الحديث، خاصَّةً مع انتشار التَّمدُّن والنَّهضة الثَّقَافيَّة والسّياسـيَّة في أوروبا، وحصل تـغيُّرٌ جوهريّ في النَّظرة العامَّة لمفهـوم السَّـعادَة، وخاصَّةً مع القفزات النَّوعيَّة التي حصلـت في علْم النَّفس، كما أنّ التَّطوُّر الصناعيّ ونشـوء المُنَظَّمَات وظهـور المدن العملاقة أدَّى إلى زيادة حدَّة الضُّغُوط النَّفسـيَّة وانتشار مَظاهر التَّعاسَة بين الأفراد بشكلٍ أكثر حدَّة من العصور السَّابقة، كُلّ هذه التَّطوُّرات كان لها بالغ الأثر في ازدهار الحركة الفكريَّة التي اعتنت بمفهوم السَّـعادَة وتطبيقاتها المختلفة؛ سواءٌ على صعيد السَّعادَة الفَرْديَّة أو السَّعادَة المهنيَّة وسـعادة الشُّعُوب بشكلٍ عامّ. ولعلّ البدايات الأهمّ والأوضح لتَطوُّر الدّراسات المعنيَّة بمفهوم السَّـعادَة كانت مع الفيلسوف كانط[1] المُتأثّر بأفكار أفلاطون، وهو يَنْهج نَهْج الفلاسفة الإغريق في نظرته للسَّعادة، فهو يراها قائمة على الجانب الرُّوحيّ والمعنويّ للإنسان، والسَّـعادَة بنظره، تُسبّبها نظرة الإنسان للقيَم الأخلاقيَّة، وتظهر مَظاهر السَّـعادَة على الإنسان السَّعيد من خلال تَمَسُّكه بالأخلاق العامَّة والخاصَّة، والشَّـعْب السَّعيد عند كانط هو الشَّـعْب المحكوم من قبَل حاكم عادل، وهذا الحَاكم يَقْبل بالتَّخلّي عن سـعادته الخاصَّة مقابل سعادة المجتمع الذي يحكمه[2]؛ وهذا يدلّ على التَّقاطُع بين سعادة الفَرْد وسعادة المجتمع، وهو دليلٌ على أنّ السَّعادَة كُلٌّ مُتكامل.

1. إيمانويل كانط (1724 – 1804م): فيلسـوف ألمانيّ، عاش كلّ حياته في مدينة كونيغسـبرغ في مملكة بروسـيا. كان آخر الفلاسـفة المُؤثّرين في الثَّقافة الأوروبيَّة الحديثة. وأحد أهمّ الفلاسـفة الذين كتبوا في نظرية المعرفة الكلاسـيكيَّة، كان إيمانويل كانط آخر فلاسفة عصر التَّنوير الذي بدأ بالمُفكّرين البريطانيين جون لوك وجورج بيركلي وديفيد هيوم، وطرح كانط منظورًا جديدًا في الفلسفة أثَّر ولا يزال يُؤثّر في الفلسفة الأوروبيَّة حتى الآن. له مؤلّفات مُهمَّة عن نظرية المعرفة والدّين وأخرى عن القانون والتاريخ، ومن أهمّ مُؤلَّفاته: نَقْد العقل الخالص، ونقد العقل الفعلي، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/r9bDl
2. إيمانويـل كانـط: نقد العقل العلميّ، ترجمة غانم هنا، المنظمة العربيَّة للترجمة، مركز دراسـات الوحدة العربيَّة، بيروت، الطبعة الأولى، 2008م، ص 171 – 173.

أمَّا نيتشــــه[1] فهو يُخَالف في مفهومه ونَهْجه كلًّا من فلاسفة اليونان والعرب، ويكاد يكون مُتفردًا بنظرته للسَّـــعادة، فهو على عكس مَن ســـبقه يرى أنّ المصدر الرَّئيس للسَّـــعادة هو تعارُض وتضارُب الرَّغبات وليس انسجامها، فالتَّعارُض بين الحاجات المادّيَّة والرُّوحيَّة للإنســـان يُنْتِج ســـعادة الفَرْد، وهذا التَّعارُض يكون حافزًا للإنسان لمعرفة حقيقة ما يناسبه من هذه الرَّغبات؛ فتعاسة الإنسان وَفْق نيتشه سَبَبُها الرُّوتين والحيـــاة الرَّتيبة[2]، فالتَّعارُض الحاصل بين الرَّغبات هو مـــا يَدْفع المَلَل عن حياة الإنسان، وبالتَّالي يُعَدّ مصدرًا من مصادر سعادته.

وعند فينهوفن[3] للسَّعادة مَفْهُوم آخر، ويُعدّ فينهوفن أبرز مَن دَرَس السَّعادَة بمنهجيَّة علميَّة واضحة تعتمد اعتمادًا كليًّا على مُخْرَجَات علْم النَّفس، فالسَّعادَة عنده سعادتان؛ الأولى ســـعادة لحظيَّة تعتمد على المواقف الحياتيَّة اليوميَّة، وهذه السَّـــعادَة بإمكان الفَرْد تحديدها وحتى قياسها شرط معرفة أنَّها لحظيَّة مُؤقَّتة، وبإمكان الفَرْد الوصول إليها بنفســـه، والثَّانية السَّـــعادَة الدَّائمة أو كما تُسمَّى السَّعادَة في الحياة، ولا يمكن الوصول لها بجهود الإنســـان وحده، فمســـؤوليَّة إسعاد الفَرْد كسعادة دائمة يتحمَّلها

1. فريدريك نيتشه (1844 – 1900م)، فيلسوف ألمانيّ، ناقد ثقافي، شاعر ولغويّ وباحث في اللاتينيَّة واليونانيَّة. كان لعمله تأثير عميق على الفلسفة الغربيَّة وتاريخ الفكر الحديث، بدأ حياته المهنيَّة في دراسة فقه اللُّغة الكلاسيكي، قبل أن يتحوَّل إلى الفلســـفة. بعُمْر الرابعة والعشرين أصبح أســـتاذ كرسي اللُّغة في جامعة بازل في 1869م، كان من أبرز المُمَهّدين لعلْم النَّفـــس، وكان عـــالم لُغويات مُتميِّزًا. كتب نصوصًا وكتبًا نقديَّة حول الدّين والأخلاق والنَّفعيَّة والفلســـفة المعاصرة الماديَّة والمثاليَّة الألمانيَّة. وكتب عن الرومانســـيَّة الألمانيَّة والحداثة أيضًا، بلُغَة ألمانيَّة بارعة. يُعدّ من بين الفلاســـفة الأكثر شـــيوعًا وتداولًا بين القُرَّاء، كتب العديد من المُؤلَّفات، أشهرها هكذا تكلَّم زرادشت، ما وراء الخير والشَّرّ، أُفُول الأصنام، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/PI6Lk
2. طه ســـلامة أحمد البيار، دعاء. السَّـــعادة بين الأُفُق المعرفيّ والبُعْد النفسيّ نيتشه وسليجمان نموذجًا دراسة فلسفيَّة نفسيَّة مقارنـــة، مجلـــة وادي النيل للدّراســـات والبحوث الإنســـانيَّة والاجتماعيَّة والتربويَّة، المجلد 32، العـــدد 32، الجزء الثامن (الفلسفة)، 2021م.
3. روث فينهوفـــن: (Ruut Veenhoven)، عـــالم اجتـــماع هولنديّ، وُلـــد في هولندا عام 1942م، يُعدّ مـــن أهمّ الباحثين المعاصرين في مجال السَّـــعادة، ويعمل منذ عام 2007م بالتدريس في روتردام أســـتاذًا في "الظُّروف الاجتماعيَّة لسعادة الإنسان"، وهو من قام بإنشاء قواعد البيانات الدّوليَّة للسَّعادة، وفي عام 2012م كان من ضمن أفضل 5% من الباحثين في مجال السَّعادة على مستوى العالَم، ألَّف عدة كُتُب في مجال السَّعادة، أبرزها: "شروط السَّعادة" (1984م)، "السَّعادة في الأمم" (1993م)، "صفات الحياة الأربع" (2000م)، "سعادة أكبر لعدد أكبر: هل هذا ممكن ومرغوب فيه؟" (2010م)؛ وحاليًّا هو رئيس تحرير مجلة أبحاث السَّعادة، ومدير قواعد البيانات العالميَّة في السَّعادة، وأستاذ غير عادي في جامعة الشَّمال الغربيّ في جنوب إفريقيا، للمزيد: الموقع الرسمي لـ "روث فينهوفن"؛ مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/gk7th

المجتمع والحكومة، وهذا المبدأ قد يكون أكثر المبادئ والمفاهيم المُتعلّقة بالسَّعادَة دقَّةً، وتمّ الاعتماد على هذا النَّهج في العمل في التَّطبيقات الحكوميَّة الحديثة المُستهدِفة إسعاد الشُّعُوب، والمتَّبَعة أيضًا من قبَل المُؤَسَّسات الدوليَّة المعنيَّة بالسَّعادَة العالميَّة والأمميَّة، كما قَدَّم فينهوفن آليَّات مُحدَّدة وواضحة في قياس السَّعادَة، واعتبر أنّ قياس السَّعادَة أمر في غاية الأهمّيَّة[1]، فلا يمكن القيام بخطوات فعَّالة تَستهدف تطبيق السَّعادَة في مجتمعٍ ما دون التَّمكُّن من قياس المستويات الحاليَّة لسعادة هذا الشَّعب، كما أنّ القياس يكتسب أهمّيّته من كونه المعيار الذي يمكن من خلاله تحديد نجاح الخطوات المتَّبَعة من عدمه.

إنّ الفلسفة الغربيَّة الحديثة قدَّمت إسهامات حقيقيَّة وفعَّالة في تطوير مفهوم السَّعادَة في بُعْدها الفَرْديّ والجَمْعيّ، وهذه الإسهامات قد يكون مَردّها إلى القفزات النَّوعيَّة في مختلف العلوم؛ كعلم النَّفس والعلوم الإحصائيَّة والاقتصاديَّة والإدارة، بالإضافة إلى نُشُوء العلوم الهجينة والتي أدَّت إلى تطوُّرات مُهمَّة جدًّا في مختلف جوانب حياة الإنسان، وهذه العلوم الهَجينة تمَّت بالاندماج بين أنواع العلوم المتباينة، وأنتجت علومًا جديدة لا عَهْد للإنسان بها، ومنها على سبيل المثال: علْم النَّفس الإداريّ، وعلم النَّفس الصّناعيّ، وغيرها من العلوم. فهذا الاندماج بين العلوم النَّفسيَّة والعلوم الإداريَّة أدَّى إلى فَهْمٍ أوضح وأعمّ للسَّعادة المهنيَّة أو المُؤَسَّسيَّة، وبفَضْل هذه العلوم وتطبيقاتها حقَّقت السَّعادَة المهنيَّة أفضل إنجازاتها، وخاصَّةً في نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحالي.

1. الرباعي، سعاد ياسين. الشُّعور بالسَّعادة وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى لدى عيّنة من طلبة جامعة دمشق، جامعة دمشق، كليَّة التَّربية، بحث غير منشور، 2014م.

المبحث الثَّاني

السَّعادَة الفَرْديَّة كمفهوم داخليّ

حتى عهد قريب كانت مُعظَم الدّراسات السيكولوجيَّة تتركَّز حول دراسة التَّعاسَة ومُفْرزاتها النَّفسيَّة، كالحُزْن والوحدة والضَّغْط النَّفسيّ والقَلَق والاكتئاب، وحتى عند محاولة دراسة السَّعادَة، وهي محاولات خَجُولة، كان التَّركيز الأساس على الانفعالات المُرتبطة بها، كالفَرَح والابتهاج، وغيرها من الانفعالات، وكان الاعتقاد السَّائد بأنّ مصدر السَّعادَة هو المُحفّزات الخارجيَّة التي يتعرَّض لها الفَرْد، وهذه المُحفّزات المادّيَّة أو المعنويَّة هي الجالبة للسَّعادة، وغيابها هو مصدر للتَّعاسة.

ومن المفاهيم المغلوطة في هذا المجال: رَبْط السَّعادَة باللَّذَّة، أو اعتبار اللَّذَّة درجةً من درجات السَّعادَة، وهذا الاعتقاد الخاطئ قد يكون مَصدره إهمال المصدر الرَّئيس والوحيد للسَّعادة وهو داخل الإنسان نفسه، فاللَّذَّة هي الشُّعُور المُتولّد عن إشباع رغبة مادّيَّة ما، وهذا الإشباع هو إشباع فطْريّ لا إراديّ، ووَفْق مفهوم اللَّذَّة هذا فإنّ الإنسان والحيوان يُشْبع هذه الحاجات بنفس الدَّرَجة، وقد تكون اللَّذَّة هي نفسها، بينما في السَّعادَة الأمر مختلف تمامًا، فإشباع الحاجات وَفْق مفهوم السَّعادَة هو إشباع إراديّ مَدْروس، فاللَّذَّة هي تعبيرٌ لَحْظيّ عن إشباع حاجةٍ ما، يتولَّد عنها شُعُور مُمْتع لكنَّه قصيرٌ وآنيّ، أمَّا السَّعادَة فهي تَعْبير عن حالة إنسانيَّة وهي أكثر ديمومة.

إنّ هذا التَّفريق الواضح بين السَّعادَة واللَّذَّة، يقودنا إلى سؤال مُهمّ: إنْ لم يكن الإشباع الفطْريّ للحاجات الأساسيَّة، كالحاجة للطَّعام والشَّراب والحاجة الجنسيَّة وغيرها من الحاجات الفطْريَّة، مصدرًا من مصادر السَّعادَة، فما هي المصادر الحقيقيَّة للسَّعادة؟

إنّ الإجابة عن هذا السُّؤال على درجة كبيرة من الأهمّيَّة، ولا يمكن البَدْء بتطبيق أيّ إستراتيجيَّات تستهدف إسعاد الأفراد أو المجتمعات أو إسعاد المُوظَّفين في المُنظَّمَات دون الحصول على إجابة دقيقة عن هذا السُّؤال، ولعلّ الخُطوة الأُولَى في أيّ برنامج

يستهدف إســـعاد الإنسان هي الإجابة عن هذا الســـؤال، وحتى على مستوى الفَرْد نفســـه يُعدّ هذا السؤال مُهمًّا؛ فالبحث عن السَّـــعادَة هو سمَة متَّصلة بالإنسان منذ بَدْء الخليقة، والسُّـــؤال المُلحّ عليه ما الذي يُمكنه إســـعاده؟ وما هو المصدر الرَّئيس لهذه السَّـــعادَة المنشودة؟ كُلّ هذه التَّســـاؤلات تدور حول مصطلح واحد هو "مصدر السَّعادَة"، وسنحاول في هذا المبحث تقديم إجابة كافية وشافية عن هذا السُّؤال؛ لعلّ هذه الإجابة تكون المحْوَر الذي تدور حوله أيّ إستراتيجيَّة مستقبليَّة لإسعاد الإنسان.

الذَّات مصدر للسَّعادة

إنّ تعريف السَّـــعادَة بحدّ ذاته يحمل إشارةً واضحةً لمصدر السَّعادَة، فعند القول: إنّ السَّـــعادَة هي الشُّعور بالرّضا، فهذا الشُّـــعُور هو حُكمٌ ذو مصدر داخليّ؛ فالدَّاخل الإنسانيّ هو المصدر الوحيد لجميع الانفعالات الوجدانيَّة، ومنها السَّعادَة، وهذا يقودنا بالضَّرورة إلى الخاصيَّة الثَّانية للسَّـــعادة، والتي تناولناها في الفصل الأوَّل من هذا الكتاب، وهي خاصيَّة الذَّاتيَّة، وتمَّت الإشارة حينها إلى أنّ المُحَفّزات المادّيَّة والمعنويَّة التي يتعرَّض لها الإنســـان وتُسبّب له الشُّعُور بالسَّعادَة ليست مصدرًا للسَّعادة، بل هي أدوات تعمل على تحريض النَّفس لتبنّي الشُّعُور بالرّضَا ويتطوَّر إلى الشُّعُور بالسَّعادَة، ولعلّ أوضح مثال على هذا المفهوم، هو أنّ المُحَفّز المُسبّب لفردٍ ما قد لا يكون مُحَفّزًا لآخر، وحتى الفَرْد نفسه قد تختلف استجابته للمُحَفّز ذاته في وقتين مختلفين.

إنّ الإيمان التَّامّ والاعتقاد الخالص بالمصدر الدَّاخليّ للسَّـــعادة يقود إلى فَهْمٍ أوضح وأعمق لهذه السَّعادَة، فتجريد السَّعادَة كحالة شعوريَّة عن مُحَفّزاتها له أهمّيَّة مزدوجة، الأُولَى في الفَهْم الحقيقيّ لمعنى السَّـــعادَة، والثَّانية في تحديد المُحَفّزات الأهمّ لتبنّي النَّفس شـــعور الرّضا، وعند التَّحديد الدَّقيق لهذه المُحَفّزات يمكننا معرفة الوســـائل الأنجح لإسعاد الإنسان.

إنّ نظـــرة علْـــم النَّفس للسَّـــعادة بكونها ذات مصـــدر داخليّ تتقاطع مع تطبيقات العلوم الفيســـيولوجيَّة، والتي تقول إنّ للسَّعادة هرمونات تُفْرَز عند توافُر المُحَفّزات،

والهرمونات الأهمّ، والتي تُسـمَّى أحيانًا بهرمونات السَّعادَة، وهي: "السيروتونين" و"الدوبـامين". والسيروتونين هو هرمون تُفْرزه خلايا الإنسـان عند التَّعرُّض لأيّ مواقف تبعث على الرّضا، وهذا الهرمون هو المسؤول عن شُعُور الإنسان بتحسُّن المزاج والأريحيَّة في الحياة، بمعنى أنّ العلوم التشريحيَّة تُؤكّد صحَّة أنّ مصدر السَّعادَة هو مصدر داخليّ؛ وذات الأمر ينسـحب على هرمـون الدوبامين[1]، وهو ما يُعزّز من فَرْضيَّة المنشأ الدَّاخليّ للسَّعادة.

إنّ الانطلاق في فَهْمنا للسَّـعادة من نقطة أنَّها سـعادة داخليَّة، يقود لتفسير جُمْلَةٍ من الظَّواهر المُتَعَلّقة بالسَّـعادَة، والتي قد نجد صعوبةً في تفسيرها في حال اعتبار مصدرها خارجيًّا، فوجود طبقة من المُوسرين التُّعسـاء أو ذوي الحظوظ القليلة في السَّعادَة -وهُم بالطَّبع قادرون على إشباع احتياجاتهم إشباعًا تامًّا- يُؤكّد أنّ السَّعادَة داخليَّة المصدر، فالأوضاع المادّيَّة الجَيّدة ورَغَد العيش لا تنعكس بضرورة الحال على مستوى السَّعادَة.

إنّ السَّلام الدَّاخليّ الذي يعيشه الإنسان المطمئن هو أحد تجلّيات السَّعادَة الدَّاخليَّة، فالسَّلام الدَّاخليّ يُبْقي الإنسـان في مَعْزل عن التَّأثير السَّـلبيّ للضُّغُوط الخارجيَّة؛ بحيث تصبح هذه الضُّغُوط ذات أثَر شـبْه معدوم على سـعادته، وقد يكون السَّلام الدَّاخليّ هو أعلى درجات السَّـعادَة التي يمكن للإنسان بلوغها، فبهذا السَّلام يمكن للإنسان العَيْش بسـعادةٍ تامَّة وخالصةٍ بغَضّ النَّظَر عن خصائص البيئة التي يَعيش بهـا، ولعلّ هذا المفهوم للسَّلام الدَّاخليّ يتقاطع مع رؤية الأديان السَّماويَّة للسَّـعادة بأنَّها حالة وئام بين النَّفس والرُّوح، فالدّين الإسلاميّ يَصف هذا السَّلام بقول القرآن الكريم ﴿يَا أَيَّتُهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ﴾ [الفجر: 27].

لا ينبغي لمفهوم السَّعادَة الدَّاخليّة أن يُلْغي تأثير المُؤثّرات الخارجيَّة، ولا نريد أن يتوقَّع بأنَّنا نَسْـعَى لتجريد البيئة المحيطة بالإنسان من أهمّيّتها في إسعاده، فشئْنا أم أبينا؛ فإنّ للبيئة التي يعيش بها الإنسان -سواءٌ البيئة الاجتماعيَّة أو السّياسيَّة أو التَّنظيميَّة-

1. هرمون السَّعادة، ما هو وكيف نعزّزه؟، ويب طب، 23 سبتمبر 2018م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/2aL6i

أثرًا بَالغًا في سعادة الفَرْد، لكنَّها ليست هي السَّعادَة.

كما أنّ تَوافُر البيئة المناسبة لا يعني بالضَّرورة الوصول للسَّعادة، فموقف النَّفس من هذه البيئة هو الحَكَم الرَّئيس في تحديد ما إذا كانت هذه البيئة ستُسْعده أم لا، فالسَّعادَة هي حصيلة التَّفاعُل بين الذَّات ومُؤثّرات البيئة، وهنا يجب التَّأكيد على الفصل الواضح بين السَّعادَة ومُسبّباتها، فالمال ليس سعادةً أبدًا، لكنَّه قد يكون أحد مُسبّباتها، ولدرجة مُعيَّنة أيضًا، فتأثيره على السَّعادَة محدود، كذلك الأمر عَيْنه ينطبق على باقي مُؤثّرات البيئة كالصَّداقة الجَيّدة والعمل المناسب، وغيرها من عوامل البيئة الخارجيَّة؛ وهذا الطَّرح يُعدّ بالغ الأهمّيَّة بالنّسبة للسَّعادة المُؤسَّسيَّة، فتوفير بيئة ملائمة وداعمة للسَّعادة يُعدّ ركنًا رئيسًا في تحقيق السَّعادَة، لكنَّه لا يكفي، بمعنى أنَّه شرطٌ لازمٌ لكنْ غير كافٍ، فتَفَاعُل العَاملين مع هذه البيئة يُعدّ عاملًا حاسمًا في إسعادهم، وفي إطلاق صفة سعيدة على المُنظَّمَة؛ وهو ما ينسحب على المجتمع والدَّولة.

وفيما يَتعلَّق بالأبحاث السيكولوجيَّة، فهي أيضًا تَدْعَم وتُؤيّد المصدر الذَّاتيّ للسَّعادة، في مستوياتها المختلفة، الفَرْديَّة والجماعيَّة والتَّنظيميَّة، فوفقًا لأبحاث جامعة هارفارد[1]؛ فإنّ مصدر السَّعادَة يعود في 50% منه لعوامل وراثيَّة وجينيَّة، و40% لتقديرات شخصيَّة نابعة من المواقف والتَّقديرات الشَّخصيَّة والرُّؤية الذَّاتيَّة للحياة، بينما 10% فقط تعتمد على الظُّروف الخارجيَّة المحيطة[2]، فالعوامل خارجيَّة المنشأ بالنّسْبَة للذَّات الفَرْديَّة والجماعيَّة تُعدّ الأضعف والأقلّ تأثيرًا، بينما العوامل الجينيَّة

1. جامعة هارفارد: جامعة أبحاث خاصَّة تقع في مدينة كامبريدج في ولاية ماساتشوستس في الولايات المتَّحدة الأمريكيَّة. تأسَّست في عام 1636م باسم (كليَّة هارفارد)، وسُميت على اسم المُتبرّع الأوَّل لها وهو رجل الدين البروتستانتيّ جون هارفارد، وهي أقدم مُؤسَّسة للتَّعليم العالي في الولايات المتَّحدة ومن بين أكثر المُؤسَّسات شُهْرةً في العالَم، في بداية تأسيسها كانت تهتمّ بتعليم رجال الدّين على وجه الخصوص، وبرَّرت ذلك انطلاقًا من أنَّه لا يجوز أن يكون "خُدّام الرَّبّ أُمّيّين"؛ وفي فترة الكساد الكبير عام 1929م ولاحقًا خلال الحرب العالميَّة الثَّانية تمّ إلغاء رسوم الانتساب للجامعة. تُقدَّر قيمة المنَح التي تُقدّمها الجامعة بـ 41,9 مليار دولار؛ ممَّا يجعلها أكبر المنَح المُقدَّمة من مُؤسَّسة أكاديميَّة؛ تساعد هذه المنَح في تمكين الكليَّة الجامعيَّة من قَبُول الطَّلبة بغضّ النَّظر عن الوضع المادّيّ لهم (القبول الأعمى)، كما تُعدّ الجامعة الأكثر حصولًا على جائزة نوبل بين خريجيها، فيبلغ عددهم 161 شخصًا، كما أنّ عددًا كبيرًا من الرؤساء الأمريكيين من خريجي الجامعة، للمزيد: الموقع الرَّسميّ لجامعة هارفارد، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/yjrvw
2. Misra, Nishi and Shobhna Srivastava. Happiness at Work: A Psychological Perspective, intech open, on site: https://cutt.us/BYFxC

والقناعات الشَّخصيَّة تحتلّ الصَّدارة في مُسبّبات السَّعادَة.

وبنـــاءً على نتائج الأبحاث هـــذه، لا يمكن للمُنَظَّمَات أو للحكومـــات رَفْع مُعَدَّلات ومســـتويات السَّعادَة من خلال توفير بيئة محيطة داعمة للشُّعور بالرّضَا وبالسَّعادَة، فلا بُدّ من العمل على تحفيز التَّفاعُل الدَّاخليّ بين الإنســـان؛ ســـواءٌ أكان فردًا في المجتمع أم عاملًا في مُنَظَّمَة، وبين بيئته المحيطة، وهذا التَّفاعُل ومُخْرَجاته هو العامل الحَاسم في بلوغ السَّعادَة.

مفهوم السَّعادَة انطلاقًا من كونها سعادة داخليَّة

عادةً ما يرتبط المفهوم العامّ للسَّعادة بأنَّها نتَاج بيئة الإنسان، ووَفْق هذا المفهوم تُعدّ السَّعادَة شيئًا ممنوحًا للإنسان، بالإمكان حرْمانه منه أو وَهْبه إيَّاه، فالإنسان وَفْق هذا المفهوم هو مُتَلَقٍّ للسَّـــعادة، وليس له أيّ دَوْر في صناعتها، وحياد الإنسان عن صناعة سعادته -وَفْق هذا المفهوم- يُعدّ إذعانًا من الفَرْد لبيئته وللمُتحَكّمين بهذه البيئة، ومن الواضـــح هنا مقدار الخطأ الواقع وتأثيراته الخطيرة على الفَهْم الحقيقيّ للسَّـــعادة وعلى إمكانيَّة تطبيقها.

أمَّا عند النَّظَر للسَّعادة على أنَّها ذات مَصْدر داخليّ ومنشأ ذاتيّ، فهذا يعني بالضَّرورة مُشارَكة الفَرْد في صُنْع سعادته، هذا إن لم يكن له الدَّوْر الأكبر في صناعتها، فالسَّعادَة وَفْـــق هذا المفهوم هي قـــرار فرديّ في جزءٍ كبيرٍ منها، وهـــذا يُحَتّم على الجهات السَّـــاعية لتحقيق السَّعادَة للأفراد وللشُّعُوب المُشَـــارَكَة الفعَّالة للأفراد المستهدفين، فعدم مُشـــاركتهم أو عدم الأخذ برَغَباتهم الحقيقيَّة هـــو عمليًّا تغييب لدَوْرهم في صناعة السَّعادَة، وبالتَّالي فهو حُكْمٌ مُبْرَمٌ بالفَشَل على جهود هذه الجهات.

أثر ذاتيَّة السَّعادَة في اختلاف مَظاهر السَّعادَة الفَرْديَّة

يختلف الأفراد بعضهم عن بعض في سماتهم الشَّـــخصيَّة، وفي نظرتهم للأمور، وفي اســـتجابتهم لمُؤثّرات البيئة التي يعيشون بها، وهذا الاختلاف سَبَبه الرَّئيس الطَّبيعَة

الشَّـــخصيَّة الفريدة لكلّ فَرْدٍ، وهذا الاختلاف سينعكس على حُكْم الفَرْد على مُؤثّرات بيئته؛ سواءٌ بالسَّلب أو الإيجاب، وبالتَّالي سينعكس على موقفه منها كحافز لسعادته، وسينعكس بطبيعة الحال على طريقة التَّعْبير عن هذه السَّعادَة، فلا يوجد نمَط سلوكيّ مُحدَّد يمُيّز الإنســـان السَّـــعيد؛ فمسألة تحديد ما إذا كان الإنسان سعيدًا أم لا ليست بالأمر السَّـــهل، فمن غير الممكن رَبْطها بســـلوك ما، وكما أسلفنا سابقًا فإنّ المصدر الدَّاخليّ للسَّـــعادة يُحَتّم على كُلّ فَرْد أن يُعَبّر عن سعادته بطريقةٍ مختلفةٍ عن الآخر، والأمر الذي يُحدّد السّـــلوك الذي يَنْهَجُه في تعبيره هذا هو خصائصه الشَّـــخصيَّة الذَّاتيَّة؛ فقد يكون الخروج من المنزل على ســـبيل المثال تعبيرًا عن سعادة شَخْصٍ ما، ولكنَّه في الوقت نفسه قد يكون تعبيرًا عن تعاسة آخر، والغناء كذلك الأمر، فقد يُعَبّر بواســـطته الأفراد عن السَّعادَة والتَّعاسَة، لذلك لا يمكن القول بأنّ للسَّعادة سلوكًا أو أنماطًا تعبيريَّة ثابتة، فهي مُتَعَدّدَة بتَعدُّد الأنماط النَّفسيَّة للأفراد.

وهنا قد يكون السُّـــؤال الأبرز: ما الفائدة المَرْجُوَّة من معرفة أنَّه ليس للسَّعادة سلوكٌ تعبيريٌّ واحد؟ وتكون الإجابة هنا أنّ معرفة هذه التَّعدُّديَّة في التَّعْبير عن السَّعادَة لها بَالغ الأهمّيَّة في عمليَّة قياس مستوى السَّعادَة، كما أنّ لها دَوْرًا مُهمًّا في معرفة ردود أفعال الأفراد عند محاولة إســـعادهم، وبالتَّالي معرفة مدى فاعليَّة الإستراتيجيَّات المُتَّبَعَة في تَطْبيق السَّعادَة.

المَبْحث الثَّالث

تحليل مفهوم السَّعادَة الجمعيَّة (سعادة الشُّعُوب)

في بدايات الدّراسات التي استهدفت السَّعادَة ومفهومها كان الاهتمام مُنْصَبًّا على السَّعادَة الفَرْديَّة، وكان التَّنويه للسَّعادة الجمعيَّة يتمّ في إطاره العامّ دون الدُّخول في تفاصيل وحيثيات هذه السَّعادَة، وبقي هذا الأمر إلى النّصف الثَّاني من القرن العشرين؛ حيث ازداد الاهتمام العالَميّ والأُمَميّ بمفهوم السَّعادَة الجمعيَّة، أو كما تُسمَّى سعادة الشُّعُوب، ويزداد الاهتمام العالَميّ والرَّسميّ بهذه السَّعادَة ومُؤشّرَاتها وطُرُق قياسها، فعلى المستوى الأُمَميّ يَصْدُر سنويًّا تقرير دوليّ يَقيس مستوى سعادة شُعُوب العالَم أجمع، ويُحدّد هذا التَّقرير أفضل الوسائل والإستراتيجيَّات المُمْكنَة لإسعاد هذه الشُّعُوب، وعلى المستوى المحلّيّ الرَّسميّ يزداد اهتمام الحُكُومات بمُؤشّرَات سعادة شعوبها.

وهذا الاهتمام انعكس بطبيعة الحال على مختلف جوانب الحياة؛ فالاهتمام بإسعاد الشُّعُوب أدَّى وبشكلٍ مُباشر إلى الاهتمام بالمُؤشّرَات الاقتصاديَّة لهذه الحكومات؛ كون الأوضاع الاقتصاديَّة ذات علاقة مُباشرَة بمستوى سعادة الشُّعُوب، كما أدَّى هذا الاهتمام بالسَّعادَة إلى تَنامي الاهتمام بالمُؤشّرَات الصّحّيَّة والنَّفسيَّة والسّياسيَّة والاجتماعيَّة؛ كَوْن جميع هذه المُؤشّرَات تَلْعَب دَوْرًا محْوَريًّا في إسعاد الشُّعُوب. إنّ هذا كله يُمكّنُنا من القول إنّ الاهتمام بالسَّعادَة الجمعيَّة أدَّى إلى نُهُوض جميع مُؤشّرَات الحياة المادّيَّة في الدُّوَل، فنجد حركةً نَشطَة في المَجال الاقتصاديّ مدعومة بمُعَدَّلات نُمُوّ مرتفعة، وكذلك الأمر في قطاع الصّحَّة بشقَّيْها البَدَنيّ والنَّفسيّ، والحياة الاجتماعيَّة، بمعنى أنّ اهتمام الحكومات بإسعاد شُعُوبها هو بطبيعة الحال ازدهارٌ حقيقيٌّ لهذه الحكومات.

إنّ هذا الاهتمام المُتزايد بسعادة الشُّعُوب فَرَض على الجهات الرَّاعية؛ سواءٌ أكانت مَحلّيَّة أم أُمَميَّة أَخْذ الاختلافات النّسبيَّة بين الشُّعُوب على ما تَستحق من الأهمّيَّة، فكما أنّ الأفراد يختلفون عن بعضهم بخصائصهم الشَّخصيَّة والنَّفسيَّة، فالأمر عَيْنه

ينطبق على الشُّعُوب، إذ قَلَّمَا نَجد شعبًا يشترك في طباعه العامَّة مع شَعْب آخر، وهذه الاختلافات تُحَتّم على الجهات التي تُطَبّق إستراتيجيَّات السَّــــعادَة الاهتمام الكافي بأسباب هذه الاختلافات، وأن تكون هذه الإستراتيجيَّات مُتماهية ومُتناسبَة مع هذه الأسباب.

إنّ اختلاف أسباب ودَوَافع السَّعادَة عن الشُّعُوب يقود بالضَّرورة إلى اختلاف مَظاهر السَّعادَة واختلاف السّــــلوكيّات التي تَنْتَهجها هذه الشُّعُوب في التَّعْبير عن سعادتها، لذلك ســـنحاول تبيان الاختلافات في الأسباب الذَّاتيَّة للسَّعادة عند الشُّعُوب، وتأثير هذه الاختلافات على مَظاهر ســـعادتهم، وهذا يقودنا إلى الإجابة عن السُّؤال المهمّ: متى يمكن القول عن شَعْب ما إنَّه سعيدٌ؟

مَن هو الشَّعْب السَّعيد؟

إنّ كلمة شَعْب تشير إلى مجموعة من الأفراد المتعايشين مع بعضهم في بُقْعَة جغرافيَّة مُحدَّدة، وهؤلاء الأفراد عادةً ما يكونون متجانسين إلى حدٍّ ما في خصائصهم النَّفسيَّة والســـيكولوجيَّة وحتى الفسيولوجية في بعض الأحيان، وهذا الاشتراك في خصائص الأفراد ينعكس على خصائص الشَّـــعْب نفســـه، فيمكن بوضوح مُلاحَظة الاختلافات الواضحة بين الشُّـــعُوب، وهذه الاختلافات تنعكس على تعبيره عن المشـــاعر العامَّة التي يتعرَّض لمُؤثّراتها.

والسَّـــعادَة من ضمْن هذه المَشاعر التي تختلف الشُّعُوب عن بَعْضها في التَّعبير عنها، فالشُّـــعُوب الشَّرقيَّة -على سبيل المثال- لها مَظاهر سعادتها، والتي تختلف بشكلٍ شبْه كُلّيّ عن مَثيلتها الغربيَّة، فالتَّعْبير عن السَّعادَة لدى الشَّرقيّين قد لا يكون مماثلاً عند غيرهم، فالشَّرقيُّون يَميلون للتَّعبير عن ســـعادتهم بتقاسُم هذه السَّعادَة مع المُقَرَّبين من الأهل والأصدقاء، أمَّا الغربيُّون فالنَّزعة الفَرْديَّة تَفْرض نفســـها بقُوَّة على هذه المَظاهر، فيميلون إلى الذَّهاب إلى الأماكن العامَّة والنَّوادي، بينما الشُّـــعُوب الشَّرق آسيويَّة فلَها طباعُها الخاصَّة في التَّعْبير عن سعادتها، فمملكة بوتان على سبيل المثال، وهي من الدُّوَل المُصنَّفة على رأس قائمة السَّـــعادَة، يرى أفراد شَـــعْبها في الحداثة

التكنولوجيَّة إزعاجًا لسعادتهم[1]؛ فما يُسبِّب السَّعادَة لشَعْبٍ ما قد يُسبِّب التَّعاسَة لشَعْبٍ آخر، وهو ما يُؤكِّد خاصيَّة النِّسْبيَّة للسَّعادة، على المستوى الفَرْديّ والجماعيّ والتَّنظيميّ.

والسُّؤال الذي يَتبَادر إلى الذّهن هنا: ما السَّبب الحقيقيّ لهذه الاختلافات في تعبير الشُّعُوب عن سعادتها؟ والإجابة أنّ هذه الخصائص الذَّاتيَّة للشُّعُوب هي السَّبب الحقيقيّ في هذه الاختلافات، وهذه الخصائص ليست وليدة سنواتٍ أو عقودٍ قليلةٍ، بل هي نتَاج تَفَاعُل أفراد هذه الشُّعُوب مع بعضها من جهةٍ، ومع الأحداث التَّاريخيَّة التي تَعرَّض لها هؤلاء الأفراد من جهةٍ أخرى، وهذا ما يقود إلى ذِكْر علم النَّفس الجماعيّ[2]، فمُخْرَجَات هذا العلْم تُقدّم تفسيرات وافية لهذه الاختلافات بين الشُّعُوب وأسبابها أيضًا، ولعلّ الباحث الفرنسي "غوستاف لوبون"[3] هو أوَّل الباحثين المُهتَمّين بالخصائص الذَّاتيَّة للشُّعُوب والتي تُميِّزها عن غيرها، وذلك في كتابه "سيكولوجية الجماهير".

وهنا يجب الانتباه إلى أنّ هذه الاختلافات في مَظاهر السَّعادَة بين الشُّعُوب ليست مُطْلَقَةً، بل هي اختلافات نسبيَّة، فعلى الرَّغْم من وُجُودها إلَّا أنّ هناك مجموعةً واسعةً من الصِّفات والقواسم المشتركة بين الشُّعُوب في تعبيرها عن سعادتها، ويتمّ الاستعانة

1. دايان، تيمفو. "مظاهر الحداثة تُزْعِج السَّعادة المحليَّة في بوتان"، صحيفة البيان، 10 يناير 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/HTFtF
2. علْم النَّفْس الجماعيّ: أحد تطبيقات علْم النَّفْس، وهو مجالٌ بَحْثيّ يَدْرُس وَضْع الفَرْد في سياق الجماعة بشكلٍ خاصّ والمجتمع بشكلٍ عامّ، والعلاقة بين الفَرْد والجماعة التي ينتمي إليها. يسعى هذا العلم إلى فَهْم درجة جَوْدَة حياة الأفراد والجماعات والمجتمعات، وبالتَّالي تحسين هذه الجودة من خلال البحث والعمل التعاونيّ، يُوظِّف علْم النَّفْس الجماعيّ وجهات نظر مُتعدّدَة من داخل علْم النَّفْس ومن خارجه لمُعالَجَة موضوعات الجماعة والعلاقات بينهم وربطها بتَصرُّفات وسلوكيَّات الأفراد، وكيف تنعكس على المجتمع ككل، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/E1LRK
3. غوستاف لوبون (1841 – 1931م): طبيب ومُؤرِّخ فرنسيّ. عمل في أوروبا وآسيا وشمال إفريقيا. كتب في علْم الآثار وعلْم الأنثروبولوجيا، وعُني بالحضارة الشَّرقيَّة، وهو أحد أشهر فلاسفة الغرب، وأحد الذين امتدحوا الأُمَّة العربيَّة والحضارة الإسلاميَّة. لم يَسِر غوستاف لوبون على نَهْج مُعظم مُؤرِّخي أوروبا؛ حيث اعتقد بوُجُود فَضْلٍ للحضارة الإسلاميَّة على العالَم الغربيّ. وقد حقّق نجاحًا كبيرًا مع كتابه «سيكولوجيَّة الجماهير»، ما مَنَحه سُمْعَة جيّدةً في الأوساط العلميَّة. من كُتُبه: حضارة العرب وحضارات الهند، وحضارة العرب في الأندلس، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/LBhkE

بهذه القواسم في قياس مستوى السَّعادَة العالميَّة، وفي تحديد الشُّعُوب الأكثر والأقلّ سعادة، وفيما يلي سنحاول إدراج مجموعة الصّفات المشتركة بين الشُّعُوب في التَّعْبير عن سعادتها، وهذه الصّفات هي التي يمكن الاعتداد بها عند القول إنّ هذا الشَّعْب سعيدٌ، والآخر ليس كذلك.

خصائص الشَّعْب السَّعيد

إنّ للعولمة وانتشار وسائل التكنولوجيا الحديثة وثورة الاتّصالات الحاصلة في نهاية القرن العشرين أكبر الأثر في تَقْليل الاختلافات بين الشُّعُوب في التَّعْبير عن مَكْنُونَاتها الشَّخصيَّة، وينطبق الأمر -كما أسلفنا سابقًا- على السَّعادَة، فهناك جملة من القَواسم المُشترَكَة التي يمكن القول في حال توافرها في شعبٍ ما إنَّه سعيدٌ.

وفيما يلي أبْرَز هذه القَواسم:

- **انخفاض حدَّة الأزمات الاجتماعيَّة**

كالطَّلاق والعُنْف الأُسريّ، وظاهرة عمالة الأطفال، فهذه الظَّواهر الاجتماعيَّة السَّلبيَّة هي نتيجة حتميَّة للتَّعاسة في الحياة، وغيابها هو من المُفْرَزَات الإيجابيَّة للسَّعادة، فيمكن القول: إنّ المجتمع المُتمَتّع بانخفاض هذه الظَّواهر هو مجتمعٌ سعيدٌ.

- **انخفاض نسبة حالات الضُّغُوط والأمراض النَّفسيَّة**

وهذه الضُّغُوط تُولّد مزيدًا من الآثار السَّلبيَّة كازدياد حالات الانتحار مثلاً، فغياب أو تَدنيّ هذه النّسَب يُعَدّ من مَظاهر السَّعادَة في المجتمع، وهنا يجدر التَّنويه بأنّ هذه الضُّغُوط النَّفسيَّة لا ترتبط بمستوى الرَّفاهية، فالعديد من الدُّوَل التي يتمتَّع أفراد شَعْبها بمستويات مرتفعة من الرَّفاهية تُعاني من ارتفاع حدَّة الأمراض النَّفسيَّة وزيادة في مُعَدَّلات الانتحار.

- **انخفاض مُعَدَّلات الجريمة وغياب الجريمة المُنَظَّمَة**

فالتَّعاسَة وسُوء الأحوال النَّفسيَّة قد تكون من أسباب انتشار الجريمة، فسويسرا -على سبيل المثال- وهي من الدُّوَل المُصنَّفة في رأس قائمة الدُّوَل السَّعيدة تتمتَّع بانخفاضٍ ملحوظٍ في مُعَدَّلات الجريمة، وتكاد تكون سجونها خالية من السُّجَناء(1).

- **ارتفاع الإنتاجيَّة الفَرْديَّة والمجتمعيَّة وإنتاجيَّة المُنَظَّمَات**

فالشَّعْب السَّعيد يكون قادرًا على العمل الفعَّال المُنْتِج؛ إذ إنّ التَّحرُّر من الضُّغُوط الاجتماعيَّة النَّاتجَة عن التَّعاسَة يُحفِّز الأفراد والشُّعُوب على تقديم المزيد من العمل، والمَيْل نحو زيادة العمل كمًّا ونوعًا؛ فالأبحاث تشير إلى أنّ المُوظَّفين السُّعداء أكثر إنتاجيَّة بنسبة 12% من المُوظَّفين التُّعساء، كما أنّ المُنَظَّمَات التي تتمتَّع ببيئة عَمَل سعيدة حقَّقَت نُمُوًّا في قيمة الأسهم بنسبة 19%، بينما حقَّقت المُنَظَّمَات التي لم تُحَقّق أيّ مُعَدَّلات سعادة نُمُوًّا في قيمة الأسهم بلغ 10% فقط(2).

- **دَعْم مُؤشّرَات الإنتاج في المجتمع والمُنَظَّمَات**

في ظلّ السَّعادَة بمستوياتها المختلفة؛ الفَرْديَّة والمجتمعيَّة والتَّنظيميَّة، تكون مُؤشّرَات التَّشغيل والإنتاج مُرتفعة مقارنةً بالبيئات الأخرى التي لا تتمتَّع ببيئة عمل إيجابيَّة. وذات الأمر ينسحب على التَّكاليف، فهي أيضًا تكون في حدودها الدنيا، كما تنخفض مُعَدَّلات الهَدْر، ففي دراسة أعدَّتها مُؤسَّسة غالوب الأمريكيَّة عن حالة سوق العمل الأمريكيّ، بيَّنت نتائج الدّراسة أنّ المُوظَّفين السُّعداء انخفضت تكاليف العناية الطبيَّة لهم بنسبة 41%، وفي بعض المُنَظَّمَات بلغت نسبة الانخفاض 61%(3)، وهو ما يُبرّر

1. تراجُع نسَب جرائم القتل في سويسرا، swiss info، 23 يناير 2023م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/vx9VO
2. Misra, Nishi and Shobhna Srivastava. Happiness at Work: A Psychological Perspective, intech open, on site: https://cutt.us/BYFxC
3. Misra, Nishi and Shobhna Srivastava. Happiness at Work: A Psychological Perspective, intech open, on site: https://cutt.us/BYFxC

الإنفاق المتزايد من المُنَظَّمَات على تحقيق السَّـــعادَة في العمل؛ فالأمر لا يتعلَّق فقط بالمســـؤوليَّة الاجتماعيَّة وتحسين بيئة العمل، بل يُعدّ شكلًا من أشكال الاستثمار، وهو مـــا يُعدّ تبريرًا حقيقيًّا ومنطقيًّا للجهود التـــي تَبْذلها الحكومات والمُنَظَّمَات لتحقيق السَّعادَة في بيئة العمل.

- **زيادة مُعَدَّلات الابتكار والتَّحصيل العلْميّ والتَّطوُّر التّقنيّ**

فدُوَل أوروبا الغربيَّة والولايـــات المتَّحدة الأمريكيَّة تُعدّ من أهمّ مصادر الابتكارات الجديـــدة، وهي في عام واحد تُقدّم أضعاف ما تُقدّمه الدُّوَل الإفريقيَّة على ســـبيل المثال، والدُّوَل الإفريقيَّة بشكلٍ عامّ مُصنَّفة من الدُّوَل ذات مُعَدَّلات السَّعادَة المُنخفضَة، بينما دُوَل غرب أوروبا تُعدّ من الدُّوَل السَّعيدة عمومًا.

إنّ هذه الخصائص السَّابقة، والتي يمكن القول حين توافرها في شَعْب ما بأنَّه شَعْب سعيدٌ، ذات علاقة تبادليَّة مع السَّعادَة، فهي تُؤثّر وتتأثَّر بها، وهي من جهة من مَظاهر سعادة الشُّـــعُوب، وبنفس الوقت قد تكون من أسباب سعادة الشَّعْب نفسه. إنّ الأخذ بهذه العلاقة التَّبادُليَّة كمحْوَر للعمل عند محاولة تطبيق إستراتيجيَّات مُعيَّنة تَستهدف تطبيق السَّعادَة سينعكس بالضَّرورة على نجاح وفعاليَّة هذه الإستراتيجيَّات.

المبحث الرَّابع

تحليل مفهوم السَّعادَة في العمل

إنّ الفَهْم الدَّقيق والعميق لمفهوم ودلالة وهدف السَّـــعادَة المهنيَّة لا بُدّ أن ينطلق من أنّ هذا المفهوم لا ينفصل عن مفهوم السَّـــعادَة في إطارها العامّ، فالاختلاف الرَّئيس بينهما يتعلَّق ببيئة التَّطبيق فقط، ما خلا ذلك فإنّ جميع المفاهيم والمبادئ والأُسُـــس التي تَحْكم مفهوم السَّـــعادَة في إطاره العامّ تتواءم بشكلٍ مُباشر مع مفهوم السَّعادَة في العمل؛ فتحليل مفهوم السَّـــعادَة في إطاره العــامّ والمجتمعيّ الذي تمّ تناوله في ســياق هذا الفصل يُعدّ تمهيدًا أصيلًا لما سيتمّ طَرْحه في هذا المبحث؛ فالرَّوابط بين المفاهيم المُتَعَدّدَة للسَّــعادة تُعدّ روابط عضويَّة، لا يمكن فَصْلها إلا أكاديميًّا لســهولة البحث والتَّحليل، ولكن على المســتوى التَّطبيقيّ يُعدّ الفصل منافيًا لطبيعة السَّــعادَة والتي تَتَمَحْوَر حول الشُّمول.

من المُلاحَظ في جزءٍ كبيرٍ من الدّراسات والكتب والأبحاث التي تناولت تحليل مفهوم السَّعادَة في العمل، أنَّها عَمَدَتْ إلى دراسة هذا المفهوم انطلاقًا من فرضيَّة أنَّه مفهوم مســتقلّ وقائم بحدّ ذاته، وهذه الفرضيَّة أدَّت لإخراج السَّعادَة في العمل عن سياقها التَّطوريّ والســيكولوجيّ، وهذا ما قد يُؤدّي لقُصُــور في النتائج، وإلى جَعْل حدود التَّطبيـــق محدودة بقطاعات مُحدَّدَة، فلا يمكن الاعتماد على هذه النَّتائج في تكوين صورةٍ شــاملةٍ ودقيقةٍ حول مفهوم ودلالة السَّعادَة في العمل، ونقطة القُصُور البحثيَّة هذه، يســعى هذا الكتاب لمُعالَجتها، من خلال انطلاقه من فرضيَّة رئيســة، تقول إنّ السَّــعادَة كُلّ مُتكامل، وحالة وجدانيَّة وشــعوريَّة تحمل ذات الدَّلالة ونفس المفهوم، فالسَّــعادَة في العمل تُعدّ ذاتها السَّعادَة في الحياة الشَّخصيَّة، مع اختلافٍ واحدٍ، هو بيئة العمل الشَّــخصيَّة والتَّنظيميَّة. وانطلاقًا من هذا الطَّرح، ســيكون هذا المبحث بمثابة تكملةٍ لما تمّ بيانه في المباحث السَّــابقة من هذا الفصل، وستكون السَّعادَة في العمل نموذجًا مُتطوّرًا من السَّعادَة العامَّة، فرضتها تطوُّرات سوق العمل، وما يرتبط بها مــن مفاهيم وتطوُّرات أخرى، كظهور مدارس إداريَّــة جديدة تُركّز على البُعْد

الإنســـانيّ في الإدارة، وظُهُور المُنَافَسَة الشَّديدة على استقطاب الكفاءات، والتَّصاعُد المُستمرّ والمطَّرد لأهمّيَّة رأس المال البشريّ في المُنَظَّمَات والدُّوَل على حساب رأس المال المادّيّ، وظهور مفاهيم اقتصاديَّة جديدة كاقتصاد المعرفة، وغيرها من المفاهيم التي تُعزّز وتدعم أهمّيَّة رأس المال البشريّ كعاملٍ حاســـمٍ في سوق العمل، وكمُرْتَكَز رئيس للتَّنمية الشَّاملة على مستوى الدُّوَل.

السَّعادَة في العمل من وجْهة نَظَر إداريَّة

يُعدّ مفهوم السَّـــعادَة المهنيَّة، أو السَّـــعادَة في العمل، من المفاهيم الإداريَّة الحديثة، فعُمْـــره لا يتجاوز عدَّة عقود، وحاله حال المفاهيم الإداريَّة الأخرى من حيث ظروف النَّشْـــأة والظُّهور، فـــعلى الرَّغْم من أنّ ظهور مفهوم السَّـــعادَة في العمل كان عند لحظـــة زمنيَّة مُحدَّدَة، إلَّا أنّ هذا لا يعنـــي أنَّه قبل هذه اللَّحْظة لم يكن لهذا المفهوم وجـــود أبدًا، فهو بدأ كمفهومٍ عامّ ووجهة نَظَر إداريَّة غير مُكتملَة، ولاحقًا ومع تطوُّر بيئة العمل الدوليَّة اســـتمرّ بالتَّطوُّر حتى وصل لمرحلة الولادَة الأُولَى، ولاحقًا استمرّ بالتَّطوُّر الإداريّ مدفوعًا بالتَّطوُّرات في ميادين العلوم الإنسانيَّة عمومًا والاجتماعيَّة والسيكولوجيَّة على وَجْه الخصوص، حتى وصل إلى ما وصل إليه حاليًّا من نُضْج في الأُسُس ووضوح في الأهداف والرُّؤى.

ومع تداول فكرة السَّـــعادَة في العمل في ستينيَّات القرن العشرين، لاقَى هذا الطَّرْح اســـتهجانًا واضحًا ورفضًا أكاديميًّا وإداريًّا، فالفكْر السَّائد آنذاك اعتبر أنّ السَّعادَة في العمل ســـتُؤثّر سلبًا على الإنتاج والإنتاجيَّة، وأنّ بيئة العمل لا بُدّ أن تتَّسم بالجديَّة المفرطة، مع ضرورة الابتعاد عن التَّرفيه أو العلاقات غير الرَّســـميَّة[1]، فالعلاقات لا بُدّ أن تكون محكومة بالإطار التَّنظيميّ الذي يُحدّده الهيكل التَّنظيميّ للمُنَظَّمَة، وكان مفهوم فَصْل الحياة الشَّـــخصيَّة عن المهنيَّة يُعدّ ضرورةً إداريَّة آنذاك، وكان يُعتقَد أنّ

1. Misra, Nishi and Shobhna Srivastava. Happiness at Work: A Psychological Perspective, intech open, on site: https://cutt.us/BYFxC

الانســـجام بين فريق العمل ومَحبَّة العامل لزملائه أمرٌ غير مُهمّ، سواءٌ تحقَّق أم لا، فهو غير مُهمّ من وجْهة نَظَر إداريَّة، وأحيانًا يُنْظَر للانســـجام على أنَّه ظاهرة سلبيَّة، كونــه قد يؤدّي إلى انخفاض الإنتاجيَّة، وغالبًــا ما كان يُنْظَر للعمل من قبَل الإدارة والعَاملين، على أنَّه أمرٌ مُزعج، لكنْ لا بُدّ منه، وهو ضروريٌّ لتحقيق الدَّخْل ليس إلَّا، ولكنْ ومع بداية القرن الحالي بدأ الأمر بالتَّغيُّر بسرعةٍ، وبات يُنْظَر للسَّعادة في بيئة العمل الدَّاخليّة على أنَّها ركنٌ رئيــسٌ لنجاح المُنَظَّمَات، وقُدْرَة الحكومات على إدارة المجتمعات وتحقيق التَّنمية الشَّاملة.

وعلى الرَّغْــم من التَّطوُّر العموديّ الواضح في مفهوم السَّــعادَة المهنيَّة، والاهتمام الدّوليّ التَّطبيقيّ والأكاديميّ بهذا المفهوم؛ إلَّا أنّ التَّطوُّر الأُفُقيّ به لا يزال محدودًا، وهـــذه المحدوديَّـــة في التَّطوُّر الأُفقيّ يمكن عَزْوها لعدَّة أســـبابٍ، من أهمّها: عدم اقتناع جزءٍ كبيرٍ من المُنَظَّمَات في القطاعين الخاصّ والحكوميّ بأهمّيَّة السَّعادَة في العمل، إضافةً لوجود بعـــض الضَّبابيَّة في المفهوم، وهذه المحدوديَّة تدعمها الأرقام والإحصائيـــات، فوفقًا لقائمة مجلَّـــة Fortune[1]، فإنّ 10,8% فقط من الشَّركات الأمريكيَّة تُطبّق معايير السَّـــعادَة في العمل بشكلٍ تامّ، ويمكن وَصْفها بأماكن ممتازة للعمل، وهي نسْبَة مُنخفضَة للغاية، وباقي الشَّركات تُطبّق معايير مقبولة من سياسات وإستراتيجيَّـــات السَّـــعادَة، لكنَّه تطبيقٌ جزئيّ، لا يمكـــن أن يرقى لمرحلة بيئة عمل ســـعيدة، فما نسبته 74% من الشَّركات الأمريكيَّة تُطَبّق مزيجًا من البرامج التَّرفيهيَّة للمُوظَّفين، و 62% منها تُطبّق برامج تَرْتبط بشـــكلٍ أو بآخر بالسَّـــعادَة في العمل[2]،

1. قائمة مجلَّة Fortune: وتسمى Fortune 500، وهي قائمة سنويَّة تُنْشَر من قبَل مجلة فورتشن وتُعنَى بتصنيف أكبر 500 شركـة في الولايات المتَّحدة من حيث إجماليّ الإيرادات، تشـمل القائمة الـشَّركات العامَّة والخاصَّة التي تكون إيراداتها مُعلَنة للعَامَّة. فكرة القائمة تعود إلى المُحرّر في المجلَّة إدغار سـميث ونُشرت القائمة الأُولى عام 1955م، كانت فورتشـن 500 الأصليَّـة مقصـورة على الشَّركات التـي تَجْني إيراداتها من التَّصنيع والتَّعدين واستكشـاف الطَّاقة، ولكن لاحقًا تمّ توسـعة النّطاق ليشـمل شركات عاملة في قطاعات أخرى، للمزيد: الموقع الرَّسـميّ لمجلّة Fortune، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Ypjuw
2. Krapivin, Pavel. How Google's Strategy for Happy Employees Boosts Its Bottom Line, Forbes, 17 September 2018, on site: https://cutt.us/7sIdL

وهذه الأرقام والنّسَب توضّح مدى الانخفاض في إدراك أهمّيّة السَّعادَة في العمل في الولايات المتَّحدة الأمريكيَّة، وقياسًا على هذه النّسب من الممكن القول بأنّ ذات النّسب في الدُّوَل النَّامية قد تكون أكثر انخفاضًا، وهو ما يدعم القول بأنّ الانتشار الأُفقيّ لمفهوم السَّعادَة في العمل يُعَدّ في حدوده الدُّنيا، ولم يَرْقَ حتى الآن لوصفه بإستراتيجيَّة دوليَّة عامَّة.

السَّعادَة في العمل من وجْهة نَظَر العَاملين

إنّ تحليل مفهوم السَّعادَة في العمل من وجْهة نَظَر العَاملين؛ لا بُدّ أن يمرّ عبر نظريَّة X & Y، لعالم النَّفس والاجتماع دوغلاس ماكغريغور "Douglas McGregor"[(1)]، وهذه النَّظريَّة تُبيّن وجهة نظر الإدارة للعَاملين لديها، كما تُوضّح الاعتقادات السَّائدة حول العَاملين وفرَق العَمَل.

وتُسمَّى هذه النَّظريّة بالنَّظريَّة المُتفائلة والمُتشائمة، فوفقًا للنَّظريَّة X، والتي تُسمَّى بالنَّظريَّة المتشائمة، فإنّ العَاملين كُسَالى بطبيعة الحال، ويكرهون العمل، وفي حال أُتيح لهم التَّهرُّب منه فإنَّهم سيقومون بذلك، فالعمل بالنّسبة إليهم مَصْدر للدَّخْل فقط، وفي حال توَفّر لهم مصدر دَخْل فإنَّهم سيتركون العمل، ووفقًا لهذه النَّظريَّة، فإنّ بيئة العمل بطبيعتها، وبغضّ النَّظَر عن مَاهيّتها تُعدّ طاردةً للعَاملين، ولا يمكن بأيّ شَكْل من الأشكال ضمان استمرار العمل دون رقابة صارمة، أو حوافز دافعيَّة[(2)]، وهذه النَّظريَّة تُقلّل من شأن الدَّوافع المعنويَّة وتُركّز على الدَّوافع المادّيَّة، فوفقًا لها، فإنّ مستوى الدَّخْل هو الأساس الأكثر قدرة على تحفيز العامل.

1. دوغلاس ماكغريغور (1906 – 1964): Douglas McGregor، عَالم نَفْس وأستاذ جامعيّ وكاتب واقتصاديّ أمريكيّ، وُلد في 1906م في ديترويت في الولايات المتَّحدة، وتوفي في 1 أكتوبر 1964م في فرنسا، درَس الاقتصاد والإدارة في جامعة هارفارد، وحصل فيها على درجة الدكتوراه، اهتمّ بشكلٍ خاصّ بعلْم النَّفْس الصّناعيّ، تُعدّ أطروحته في الدّكتوراه والتي حملت عنوان النظريَّة X & Y، أهمّ إنجازاته العلميَّة، وعلى الرَّغم من كون مُؤلَّفاته الأكاديميَّة قليلة نسبيًّا، إلَّا أنّ أُطروحته الجامعيَّة تَركت أثرًا عميقًا في الإدارة، وتحديدًا في إدارة الموارد البشريَّة، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/alJFg
2. Theory X and Theory Y, management study guide, on site: https://cutt.us/XJsrA

أمَّا النَّظريَّة Y، والتي تُسمَّى بالنَّظريَّة المُتفائلة، فهي تعتقد أنّ للعَاملين طُمُوحًا وأهدافًا في بيئة العمل، وأنّ الدَّخْل جُزْء رئيس من عملهم، لكنَّه ليس الدَّافع أو المُبرِّر الوحيد، كما تَفْترض بأنّ العَاملين يقومون بواجباتهم في بيئة العمل وبالإبداع والعمل الذّهنيّ والعَضليّ في حال تَوفُّر بيئة عمل مُلائمَة للإبداع[1]، فالمشكلة وَفْقًا لهذه النَّظريَّة ليست في العَاملين، بل في البيئة المحيطة، وهذه النَّظريَّة، والقائمة على نظرة إيجابيَّة للعَاملين، والعلاقة بين مستوى إنتاجيتهم وانتمائهم التَّنظيميّ؛ تُعدّ النُّقطة المركزيَّة التي استندت إليها فكرة السَّعادَة المهنيَّة، وبدأت بالتَّطوُّر. ولهذا الأمر إسقاطات عديدة، وبراهين مختلفة مُستمَدَّة من عالَم الأعمال، فالعامل أيًّا كان مستواه الإداريّ وطبيعة عمله، يتوقَّف مَوْقفه من عمَله ومن مُنظَّمته، وحتى من دولته ومجتمعه؛ تَبَعًا للنَّظرة التي يتمّ التَّعامُل معه وفقًا لها، فالعبْرَة في البيئة الحاضنة للعمل، فأديسون[2] -على سبيل المثال-، يقول: "لم أعمل يومًا واحدًا في حياتي، كان كُلّ شيء ممتعًا"؛ وهو يقصد أنَّه لم يكن يَضطرّ للعمل، بل كان يُمارس عمله كهواية شخصيَّة، وكمُتْعَة يستمتع بها، ولعلّ هذا الشَّغَف بالعمل كان أحد أسباب نجاحه، وفي ذات الأمر

1. John J. Morse and Jay W. Lorsch Beyond Theory Y - Harvard Business Review, May 1970, on site: https://cutt.us/5A5mE
2. توماس أديسون: (1847 – 1931)، مُخترع ورجل أعمال أمريكيّ، وُلِد في مدينة ميلان بولاية أوهايو الأمريكيَّة، في شبابه كان كثير شُرود الذِّهْن، ممَّا دفَع أساتذته للقول بأنَّه غير صالح للتَّعلُّم، تولَّت أُمّه تعليمه في المنزل بعيدًا عن المدرسة، في بداية حياته عمل في عدَّة مهن، منها بيع الحلوى والصُّحُف في محطَّات القطار، كما عمل بائع خضراوات. بدأ أديسون مسيرته في نيويورك بولاية نيو جيرسي؛ حيث اخترع المُكرر الآليّ وغيره من الأجهزة التلغرافيَّة المتطوّرة، ولكنّ الاختراع الذي أكسبه الشُّهرة لأول مرة كان في سنة 1877م؛ حيث اخترع الفونوغراف، التلغراف (Quadruplex) هو أول نجاح ماليّ كبير له، وكانت تربطه علاقة صداقة وعمل مع هنري فورد مُؤسّس شركة فورد للسيارات، يُعدّ أديسون أحد أهمّ المخترعين في العالَم، فقدَّم أكثر من 200 اختراع على رأسها المصباح الكهربائيّ، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/K2vvi

يقول ستيف جوبز[1]: "الطَّريقة الوحيدة للقيام بعمل رائع هي أن تُحبّ ما تفعله"[2]؛ وهذا الطَّرح يُعزّز من أهمّيَّة بيئة العمل كعامل رئيس وحَاســم في تَحْفيز العَاملين، وهو ما يتقاطع بشكلٍ مُباشر مع مفهوم وجَوْهَر السَّعادَة في العمل.

ترتبط السَّعادَة في العمل بشــكلٍ عضويّ بالميول والقناعات والدَّوافع والاتّجاهات، وكُلّها عوامل فرعيَّة تُسْــهم في تكوين الشَّــخصيَّة، لذلــك لا توجد وَصْفات جاهزة لتحقيق السَّــعادَة، بل لكلّ بيئة تنظيميَّة ولكلّ ثقافة، ســواءٌ كانت فرديَّة أو جماعيَّة، أُسُســها الخاصَّة بها والتي تقود للسَّــعادة، فما يُسْعد شخصًا ما قد لا يُسْعد آخر، وما يُرْضي شَــعْبًا أو مجتمعًا ما قد لا يُرْضي آخر، وهذه النّســبيَّة العالية تقود للمرونة، فالسَّــعادَة في العمل لا بُدّ أن تكون بالغة المرونة وفائقة الدّيناميكيَّة حتى تتمكَّن من تحقيق أهدافها، كما تُعدّ قضيَّة الحاجة والرَّغْبَة عنصرًا رئيسًا في بلوغ السَّعادَة، فوفقًا لنظريَّة الحاجات في علْم النَّفْس، فإنّ السَّــعادَة تتحقق عندما يكون ما يملكه الفَرْد العاديّ أكبر ممَّا يحتاجه، وهو ما يمكن إسقاطه على الممتلكات المادّيَّة أو على الجانب الشُّعُوريّ والوجدانيّ والعاطفيّ، وهذه النُّقطة بالتَّحديد تُعدّ قضيَّة جدليَّة تتقاطع بين جُمْلَةٍ من العلوم، هي علْم الاجتماع وعلْم النَّفس وعلْم الاقتصاد والإدارة، ووفقًا لهذا

1. ســتيف جوبز: (1955 – 2011م)، مُخترع ورجل أعمال أمريكيّ يُعدّ من أقطاب الأعمال في الولايات المتَّحدة الأمريكيَّة، والده عبدالفتاح الجندلي (سوري ـ حمصي الأصل)، تخرَّج في مدرسته الثانويَّة، والتحق بجامعة ريد في بورتلاند بولاية أرغون، لكنَّه لم يُحقّق النَّجاح بالجامعة، فرسب في عامه الأول وقرَّر تَرْك الدراسة بعد فَصْل دراسيّ واحد؛ نظرًا لضائقة ماليَّة ألمّت بعائلته، ســعى بعد تركه المدرســة لتنمية مهاراته في مجال التكنولوجيا والإلكترونيَّات، فقدَّم ورقة بأفكاره في مجال الإلكترونيَّات لشركة أتاري الأولى في صناعة ألعاب الفيديو، وتمكَّن من الحصول على وظيفة بها كمُصمّم ألعاب، تعرف لاحقًا على صديقه وزنياك، وعمل معه في مرأب ســيارات على تصميم حاســوبهما الأوَّل بعد أن باع الأول ســيّارته والثَّاني آلته الحســابيَّة العلميَّة ليتمكَّنا من تأســيس شركتهما التي شــهدت النور في عام 1976م، وســميت أبل على اسم الفاكهة المُفضَّلة بالنِّسبة لستيف جوبز، في عام 2011م أصبحت أبل أكبر شركة في العالم بقيمة تُقدَّر بحوالي 350 مليار دولار، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/dPOKN
2. Ford H, Edison T. The Edison and Ford Quote Book: Limited edition. Fort Myers: Edison Ford Estates; 2004.

الطَّرح، فَإنَّه يمكن تحديد ما إذا كان الفَرْد سعيدًا أم تعيسًا وفقًا للمُعادَلة التَّالية[1]:

$$\text{السعادة} = \frac{\text{ما يملكه الفرد}}{\text{ما يرغب فيه الفرد}}$$

ومن منطلق رياضيّ بَحْت، في حال كانت نتيجة المُعادَلة أكبر من أو تساوي الواحد الصَّحيح، فإنّ الفَرْد يكون سعيدًا، وكلَّما زادت القيمة على الواحد الصَّحيح؛ ارتفع مقدار السَّعادَة؛ بينما إذا كانت نتيجتها أقلّ من الواحد فالفَرْد تَعيس، وكلَّما انخفضت أكثر زادت التَّعاسَة أكثر، ولتوضيح هذه الجزئيَّة سيتمّ تقديم المثال العدديّ الافتراضيّ التَّالي:

في حال كان عامل ما في مُنَظَّمَةٍ ما يتقاضَى أجْرًا شهريًّا مقداره 2,000 دولار، لكنَّه يعتقد أنَّه يستحقّ 3,000 دولار، سيكون عندها وفقًا للواقع الماليّ له تعيسًا؛ كون نتيجة المعادلة أقلّ من الواحد، فالنتيجة هي 0.66؛ أمَّا إذا كان يتقاضَى 2,000 دولار، ويَعتقد أنَّه يستحقّ 1,500 دولار فقط، فعندها سيكون سعيدًا، كون نتيجة المعادلة 1.33؛ وهذا المعيار لا يقتصر على الجانب الماليّ، بل يتعدَّاه ليشمل مختلف الجوانب في بيئة العمل الدَّاخليَّة، ففي حال كان العامل في موقع تنظيميّ ما، ويرى أنّ إمكاناته الشَّخصيَّة والمهنيَّة تتفوّق على مَركَزه الوظيفيّ، وأُفُق التَّطوُّر منخفضة سيكون تعيسًا وستنخفض إنتاجيّته وقد يُغَادر بيئة العمل، والعكس صحيحٌ؛ وهذا الأمر لا يمكن فَهْمه بدقَّة من قبَل إدارة المُنَظَّمَات إلَّا عند أَخْذ الاختلافات الفَرْديَّة بين العَاملين بعين الاعتبار، وهذا ما يقود بالضَّرورة إلى خاصيَّة المُرُونة، كمُرْتَكز رئيس ومنطلق جوهريّ لتحقيق السَّعادَة في العمل.

1. McCrae, R.(1999). Mainstream Personality Psychology and the Study of Religion. Journal of Personality, p 67.

ختامًا لهذا الفَصْل، إنّ فَهْم جَوْهر وهدف ورسالة السَّعادَة المهنيَّة، لا يمكن أن يتمّ بنجاح دون الإلمام التَّامّ بجَوْهر السَّعادَة في مفهومها العامّ، فالسَّعادَة بغَضّ النَّظَر عن بيئة تطبيقها، تُعدّ كُلًّا مُتكاملًا، لا يمكن الفَصْل بينها أو تجزئتها لقطاعات فرعيَّة، إلَّا لغايات وضرورات بحثيَّة وأكاديميَّة، أمَّا فيما يتعلَّق بالجانب العمليّ والتَّطبيقيّ؛ فهي كُلٌّ مُتكامل، والنَّظَر إليها على أنَّها وحدَة عضويَّة يُعدّ نقطة الانطلاق الرَّئيسة التي من خلالها يمكن تحقيق النَّجاح في تحسين مستويات ومُؤشّرَات السَّعادَة في العمل، وذلك في مُنَظَّمَات القطاعين الخاصّ والعامّ ومُنَظَّمَات القطاع الثَّالث؛ وحتى على مستوى السَّعادَة في المجتمع؛ إضافةً إلى ذلك، فإنّ بناء مُرتكز نَظَريّ لدى الإدارة العليا في المُنَظَّمَة، فيما يخصّ السَّعادَة؛ يُعَدّ ضرورة رئيسة لقُدْرتها على إسعاد العَاملين وتَحْسين مستويات ومُؤشّرَات الإنتاجيَّة، فالبحث الأكاديميّ في السَّعادَة ليس تَرَفًا علْميًّا، بل أساسٌ ضروريّ للانطلاق نحو تطبيق صحيح وسليم وهادف للسَّعادة، ولتطوير خصائص البيئة الدَّاخليّة بما ينعكس إيجابًا على فاعليّتها.

الفصل الثَّامن
بلوغ السَّعادَة المهنيَّة بين الأساس النَّظريّ والمَنْهَجيَّة التَّطبيقيَّة

- مُقدّمة
- المبحث الأَوَّل: مصادر السَّعادَة المهنيَّة
  - مصادر السَّعادَة
- المبحث الثَّاني: الرّضا الوَظيفيّ والسَّعادَة المهنيَّة
  - عوامل تشكيل الرّضا الوَظيفيّ
  - علاقة الرّضا الوَظيفيّ بالسَّعادَة المهنيَّة
  - الرّضا الوَظيفيّ وكاريزما القيادة
- المبحث الثَّالث: خطوات مُهمَّة على طريق السَّعادَة المهنيَّة
  - الخطوات الإداريَّة لبلوغ السَّعادَة في العمل
  - دور القيادة الإداريَّة في تحقيق سعادة المُوظَّفين
- المبحث الرَّابع: إستراتيجيَّات الوصول للسَّعادَة في العمل
  - إدارة التَّغيير في المُنَظَّمة
  - كيفيَّة السَّيْطرَة على المُوظَّف المُشاكس
  - إدارة الصّراع التَّنظيميّ كمَدْخَل للسَّعادَة المهنيَّة

الفصل الثَّامن

بلوغ السَّعادَة المهنيَّة بين الأساس النَّظريّ والمَنْهَجيَّة التَّطبيقيَّة

مُقدّمة

مع التَّطوُّر المُتسارع الحاصل في بيئة الأعمال المحلّيَّة والدّوليَّة، لم يَعُد مفهوم السَّعادَة المهنيَّة مفهومًا ثانويًّا في المُنَظَّمات، فلم تَعُد الإستراتيجيَّات المتَّبَعة لتحقيق هذه السَّعادَة ضَرْبًا من ضُروب الرَّفاهية الإداريَّة، بل أصبح تَطبيقها وتطوير مفهومها لزامًا على كلّ مُنَظَّمة تَسْعى للمُحافَظة على مَوْقعها في بيئة الأعمال، فالمُنَظَّمة التي تُطبّق إستراتيجيَّات السَّعادَة تَضْمن تحقيقًا فعَّالًا لأهدافها، وتتمتَّع ببيئة تنظيميَّة مُريحة خالية من الصّراع الوَظيفيّ والتَّنظيميّ، إضافةً إلى زيادة إنتاجيّتهَا انطلاقًا من زيادة إنتاجيَّة عامليها، فالمُوظَّف المُنْتج هو المُوظَّف السَّعيد، وهذا المُوظَّف لا يكون سعيدًا من تلْقاء نفسه، فالسَّعادَة المهنيَّة هي نتَاج تَفاعُل حقيقيّ بين إدارة المُنَظَّمة وبين رَغْبَة العَاملين، وهذا التَّفاعُل بين الإدارة وبين مُوظَّفيها هو المُنْتج الحقيقيّ لنجاح المُنَظَّمة والعَاملين على حدٍّ سواء.

إنّ نَقْل مفهوم السَّعادَة المهنيَّة من كونه فكْرة مثاليَّة إلى حَيّز التَّطبيق الفعْليّ في المُنَظَّمَات لا يتمّ بالنوايا الحَسَنة وبالأمنيَّات، بل هو نتَاج تطبيق آليَّات مُحَدَّدَة وإستراتيجيَّات واضحة مُتتالية ومُتعاقبَة، وهي تحتاج إلى وضوح في الرُّؤيَة من قبَل الإدارة العليا وإلى تطبيق فعَّال من قبَل الإدارة الوُسْطى، وإلى تَقبُّلٍ وانسجامٍ وتَفاعُلٍ من قبَل العَاملين، فلا يمكن تحقيق هذه السَّعادَة دون التَّعاوُن والانسجام بين هذه الحلقات الإداريَّة الثَّلاث، فلكلّ حلقةٍ مَهامّها الوَاضحَة في إستراتيجيَّات الوصول للسَّعادَة المهنيَّة، فجُهْد كُلّ حلقةٍ سيكون عَديم الجَدْوَى ومَنْقُوص الفائدة في حال لم يَتمّ البناء عليه من قبَل الحلقات الأخرى.

وممَّا تَجْدر الإشـــارة إليـــه أنَّه لا تُوجد وَصفات جاهـــزَة أو قَوالب جامدة لتَطبيق السَّعادَة المهنيَّة، فالتَّطبيق الجامد لهذه الإستراتيجيَّات والآليَّات قد لا يُحقّق النَّتائج المَرْجُـــوَّة منه في حال إهمال العوامل الذَّاتيَّة المُتَعَلّقة بالمُنَظَّمة نفســـها وبالعَاملين فيهـــا، وهذا يقودنا لما تَحدّثنا عنه في الفصل الأوَّل عن خصائص السَّـــعادَة، وقلنا حينها بأنَّها مَفْهوم نسْـــبيّ، لذلك عند البَدْء بتطبيق إستراتيجيَّات السَّـــعادَة المهنيَّة لا بُدّ من أَخْذ خصائص السَّـــعادَة الثلاث بالحُسْـــبَان، فالآليَّات النَّاجحة في مكانٍ مـــا أو مُنَظَّمة ما قد لا تَنجـــح في مُنَظَّمةٍ أخرى، أو قد يكون نَجاحُها منقوصًا دون المســـتوى المطلوب؛ لذلك يجب إخْضَاع أي آليَّات أو إستراتيجيَّات تَسْتهدف تحقيق السَّـــعادَة إلى المُراجَعَة الدَّقيقـــة قَبْل البَدْء بتَطْبيقها، والانتبـــاه إلى أهمّيَّة تعديل هـــذه الإستراتيجيَّات في حال اختلافهـــا كُلّيًّا أو جزئيًّا مع العوامل الذَّاتيَّة الخَاصَّة بالعَاملين أو بالمُنَظَّمة.

إنّ دراســـة البنَى النَّظريَّة والأساس الأكاديميّ لأيّ مفهومٍ تُعدّ خطوةً رئيسةً باتجاه التَّطبيق النَّاجح له، فأيّ تطبيق لا يســـتند لأساسٍ نظريّ واضح سيُعاني من قُصُورٍ تنفيذيّ ســـينعكس ســـلبًا على النَّتائج المُتَوَقَّعة، وهو ما ينسحب بشكلٍ مُباشرٍ وتامٍّ على مفهوم السَّعادَة المهنيَّة. وانطلاقًا من حداثة هذا المفهوم، والنَّقْص الواضح في البنَى النَّظريَّة التي تناولت تحليله، ســـيتمّ الاستعانة بالبنْيَة النَّظريَّة لمفهوم السَّعادَة في إطارهـــا العامّ، مع العمل على إســـقاطها على العادة المهنيَّة، بما لا يتعارض مع مَنْهَجيَّة البحث العلْميّ، وذلك اســـتنادًا إلى غَزَارة الإنتاج النَّظريّ الأكاديميّ الذي تناول مفهوم السَّعادَة في إطارها العامّ، من وجهة نظر عدَّة علوم، على رأسها علْم النَّفْس وعلْم الاجتماع.

وفي هذا الفصل سوف نتحدَّث عن هذه الإستراتيجيَّات، وأهَمّ الخُطُوَات والآليَّات التَّي من شـــأنها أن تُحقّق ســـعادة العَاملين في المُنَظَّمة التَّي يَنْتمون إليها، ودَوْر وتـــأثير هذه السَّـــعادَة في خَلْق أجواء النَّجاح للمُنَظَّمة والعَاملين على حدٍّ ســـواء، وسنتطرَّق في هذا الفصل أيضًا إلى مفهوم الرّضا الوَظيفيّ، وعلاقته بالسَّعادَة المهنيَّة، فـــكلا المفهومين يشيران إلى محورٍ إداريٍّ واحدٍ، ولكنّ مفهوم السَّـــعادَة المهنيَّة أعَمّ وأشمل من مفهوم الرّضا الوَظيفيّ، لذلك سنعمد إلى تبيان كلا المفهومَيْن بشيءٍ من التَّفصيل، إضافةً إلى توضيح أهمّيَّة الرّضا الوَظيفيّ كمُنْطَلَقٍ لتَحقيق السَّعادَة المهنيَّة.

المبحث الأوَّل

مصادر السَّعادَة المهنيَّة

تُعدّ السَّعادَة في العمل نتيجةً مُباشرَة لجُمْلَة من السّياسَات والإستراتيجيَّات التي تتَّبعها المُنَظَّمات أو الحكومات، فبلوغ السَّعادَة يُعدّ نتيجةً موضوعيَّةً لجُمْلَةٍ من الأنشطة التَّنظيميَّة المتكاملة، ولكن وحتى تُحقّق السياسات والإستراتيجيَّات نتائجها المنشودة، لا بُدّ من معرفة المَصادر الرَّئيسة التي يتولَّد عنها شعور السَّعادَة، وهذه المصادر بشكلٍ عامّ تُعدّ عامَّة، وذلك حتى لا تتعارض مع خاصيَّة الذَّاتيَّة، فالذَّاتيَّة تُعدّ من أخصّ خصائص السَّعادَة في مستوياتها المختلفة، فلكلّ فَرْد مصادره الخَاصَّة التي تُسَبّب له السَّعادَة، ولكنّ هذه الذَّاتيَّة لا تتعارَض مع فكرة وُجُود مصادر رئيسة للسَّعادَة، واستنادًا إلى هذا الطَّرْح، لا بُدّ للإدارة العليا في المُنَظَّمات أن تكون واعية بشكلٍ تامّ لهذه المصادر، بحيث يَتمّ تركيز السّياسات والإستراتيجيَّات بحيث تتمحور أنشطتها حول تعزيز وُجُودها في البيئة التَّنظيميَّة، وعليه فإنّ تحديد هذه المصادر بدقَّة يُعدّ خطوةً أولى ورئيسة على طريق تحقيق السَّعادَة المهنيَّة.

إنّ الأبحاث والدّراسات الأكاديميَّة والتَّطبيقيَّة التي تناولت تحديد مصادر السَّعادَة المهنيَّة تتَّسم بالنُّدْرَة والعموميَّة، وذلك نتيجة لعدَّة أسبابٍ؛ أهمّها حداثة عهد مفهوم السَّعادَة المهنيَّة، ووجود تكرار في الأبحاث والدّراسات والكتب، إضافةً لغَلَبَة المنهج المَسْحي على هذه الدّراسات، ممَّا يجعلها مُوجَّهة لقطاعات ضيّقة ضمْن بيئات وظروف تنظيميَّة مُحَدَّدَة، وهو ما يعوق تعميمها وتحويلها لأساسٍ نظريّ يمكن البناء عليه، وهذا ما ينسحب على الأبحاث العربيَّة والأجنبيَّة، وللتَّعَامُل مع هذه الإشكاليَّة وهذا النَّقص في المصادر الأكاديميَّة المحَكّمَة، سيتمّ الاستعانة بالأساس النَّظريّ المُوجّه لتحديد مصادر السَّعادَة في إطارها العامّ الفَرْديّ، والعمل على إسقاطها على السَّعادَة المهنيَّة؛ وذلك كون السَّعادَة في إطارها العام تُعدّ مُشبعَة بالبحث والتَّحليل من قبَل علماء النَّفس والاجتماع. ولكون هذا العلْم قَديمًا وتمّت دراسة وتحليل مختلف حَيْثيَّاته باستفاضةٍ في العَديد من الأبحاث؛ فإنّ هذا المبحث سيهتمّ بتَحديد مَصادر

السَّعادَة في إطارها العامّ، على أنْ يَتمّ إسقاطها على السَّعادَة المهنيَّة، إضافةً لتحديد أهمّ النَّظريّات المُفسّرَة للسَّـــعادَة؛ كَوْن هذه النَّظريّات تُعدّ مَدْخلًا رئيسًا لفَهْم جَوْهر السَّعادَة وبنْيتها النَّظريَّة، ثُمّ الانطلاق من هذه البنْيَة إلى الجانب التَّطبيقيّ والمهنيّ.

مصادر السَّعادَة

قبل الدُّخول في تحديد مصادر السَّـــعادَة، لا بُدّ من التَّمييز بين مصادرها ومَنْشَأها، فكلا المفهومين له دلالة مختلفة، والوَعْي بهذه الاختلافات يُعدّ ضرورةً رئيسةً للنَّجاح في إستراتيجيَّات تحقيق السَّـــعادَة المهنيَّة، فمنشأ السَّعادَة يرتبط بالمُرتكَز الشُّعُوريّ الذي يقود لإحســـاس الفرْد بالسَّعادَة، بمعنى هل هو منشأ داخليّ أو نتيجة مُحفّزات ومُحرّضات خارجيَّة.

ووَفقًا لمُخْرَجَات علْم النَّفْس، فإنّ منشـــأ السَّعادَة في غالبيّته داخليّ، وعائد لأسباب وراثيَّة، مع دَوْر مُنخفض نسْبيًّا للعوامل الخارجيَّة المحيطة، وهذا ما تمّ تبيانه تفصيلًا في المبحث الثَّاني من الفصل السَّادس في هذا الكتاب، فمنشأ السَّعادَة يعود في 50% منه لعوامل وراثيَّة وجينيَّة، و40% لتقديرات شـــخصيَّة نَابعَة من المواقف والتَّقْديرات الشَّـــخصيَّة والرُّؤيَة الذَّاتيَّة للحياة، بينما 10% فقط تعتمد على الظُّرُوف الخارجيَّة المحيطة[1]، وهذا ما يقود لمُعادَلة منشـــأ السَّعادَة، وهي بشَكْلها المُبَسَّط مُحَصّلة جَمْع العوامل الوراثيَّة مع التَّقْديرات الشَّـــخصيَّة مـــع الظُّرُوف المحيطة، وفيما يلي تبيان لصيغتها الرياضيَّة[2]:

$$H = S + C + V$$

بحيث تشير H: إلى السَّـــعادَة، و S: إلى ظروف الحياة، و V: إلى العوامل الطوعيَّة أو التَّقْديرات الشَّخصيَّة.

1. Misra, Nishi and Shobhna Srivastava. Happiness at Work: A Psychological Perspective, intech open, on site: https://cutt.us/BYFxC
2. الرّباعي، سعاد ياسين. الشُّعُور بالسَّعادة وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى لدى عيّنة من طلبة جامعة دمشق، مرجع سابق.

أمَّا فيما يَتعلَّق بمَصادر السَّعادَة؛ فهي تشير إلى الأنشطة التي تُحفّز الحالة الوجدانيَّة لــدى الفَرْد ونتيجة هذه الحالة الوجدانيَّة يتولَّد لديه شُــعُور بالرّضا، والذي يتطوَّر إلى شــعور بالسَّعادَة. وبشــكلٍ عامّ، فإنّ علْم النَّفْس قدَّم العديد من المَصادر المُولّدَة للسَّــعادَة، وجميعها مُوجّهة للسَّــعادَة في نطاقها الفَرْديّ، وهنا سيتمّ دراسة وتحليل المَصادر بشــكلٍ انتقائيّ؛ بحيث يتمّ اختيار المَصادر التي تتقاطع بشكلٍ مُباشر أو غير مُباشر مع السَّعادَة المهنيَّة.

وفيما يلي تبيان لأهمّ هذه المَصادر:

- **العُمر**

تتأثَّر مستويات سعادة الأفراد بالعُمر، وسابقًا كان يُعْتَقد بأنّ مستوى السَّعادَة يتراجَع مع التَّقدُّم بالعُمر، لكنّ الأبحاث النَّفْســيَّة ناقضت هذا الطَّرْح، ففي دراسة مَسْحيَّة أُجريت على 60 ألف شخص بالغ ينتمون إلى أربعين دولة، وجدت الدّراسَة أنّ مستوى الرّضا يزداد بتقدُّم العُمر، بينما ينخفض مســتوى الوجدان الإيجابيّ[1] بمســتوى طفيف، ولا يتأثَّر الوجدان السَّــلبيّ[2]، والتَّغيُّر الذي يَحدث مع تقدُّم العُمر هو تغيُّر في حدَّة الانفعالات وليس في نوعها[3]، ولكن وبشــكلٍ عامّ تُعدّ الفترة العُمريَّة بين 30 – 40 عامًا، الأكثر ســعادة في حياة الإنسان[4]، وهذا الطَّرْح يُعدّ عامًّا، ولا يمكن تعميمه بشكلٍ قَطعيّ على الجميع.

1. الوجدان الإيجابيّ: يُقصَد بالوجدان الإيجابيّ المدى الذي يَشْعر به الشَّخْص بالحماسة والنَّشَاط والتَّيَقُّظ، ويُنْظَر إليه على أنَّه درجة من الاتّصال النَّفسيّ، وتعكس الدَّرجة المرتفعة من الوجدان الإيجابيّ طاقةً نفسيَّة زائدة، وتركيزًا شديدًا واندماجًا ســارًّا مع البيئة، في حين أنّ الحزن والكســل يشيران إلى مســتوى منخفض من الوجدان الإيجابيّ. للمزيد: عبدالخالق، أحمد محمد. الوجدان الإيجابيّ والسَّلبيّ وعلاقته بالشَّخصيَّة، مجلة علْم النَّفْس، العدد 117، أبريل 2018م، ص 69.
2. الوجــدان السَّــلبيّ: يُوصَف الوجدان السَّــلبيّ بأنَّه بُعْد عامّ، يتمّ بالضّيق الذَّاتيّ، وعــدم الرّضا وعدم الراحة، والاندماج القسريّ مع البيئة، ويتَّســم أيضًا بمشــاعر الغضب والازدراء والاشــمئزاز واليأس والشُّــعُور بالذّنب والخوف والعصبيَّة، للمزيد: عبدالخالق، أحمد محمد. الوجدان الإيجابيّ والسَّــلبيّ وعلاقته بالشَّــخصيَّة، مجلة علْم النَّفْس، العدد 117، أبريل 2018، ص 69.
3. سليجمان، مارتن. السَّعادة الحقيقيَّة: استخدام علْم النَّفْس الإيجابيّ الحديث لتحقيق أقصى ما يمكنك من الإشباع الدَّائم، مكتبة جرير، السُّعوديَّة، الرياض، الطَّبعة الأولى، 2008م، ص 81.
4. علام، ســحر. مُعدَّلات السَّــعادة الحقيقيَّة لدى عيّنة من طلاب المرحلتين الإعداديَّة والثانويَّة، مجلة دراسات نفسيَّة، العدد 18، 2008م، ص 445.

تراجُع العلاقة بين مستوى السَّعادَة والتَّقدُّم بالعُمر يُعدّ مُؤشّرًا إيجابيًّا بالنّسْبَة للمُنَظَّمات، فهذا يعني أنَّه بإمكان الإدارة العليا تحقيق السَّعادَة للعَاملين بغضّ النَّظَر عن عُمر فريق العمل، وفي الوقت ذاته يُعدّ وُجُود ذُرْوَة لمستوى السَّعادَة في الفئة العُمريَّة (30 – 40 عامًا) مُؤشّرًا إيجابيًّا، على هذه الفئة، وبالتَّالي يمكن إسعادهم وإيصالهم لذُرْوَة السَّعادَة، وهو ما ينعكس إيجابًا على مُؤشّرات الإنتاج والإنتاجيَّة.

- **الصّحَّة**

تُعدّ الصّحَّة من مُسبّبات السَّعادَة لدى الإنسان، وهذا ما يُلاحَظ في الدُّوَل المُتقَدّمَة التي تُقدّم خدمات صحّيَّة جَيّدَة للأفراد، وهو ما ينسحب على العَاملين، فغالبيَّة المُنَظَّمات التي تمكّنت من تحقيق مستويات مُرتفعَة من السَّعادَة قَرَنت هذا الأمر بجهود للتأمين الصّحّيّ للعَاملين لديها، وهو ما يَشْمَل الصّحَّة النَّفْسيَّة والوجدانيَّة، وبعض الدُّوَل والمُنَظَّمات باتت تَهتمّ بالصّحَّة النَّفْسيَّة كمَدْخَل رئيس للسَّعادَة، فعلى سبيل المثال: أقرّ الاتّحاد الأوروبيّ بمنح الآباء إجازة أُبُوَّة عند وجود مولودٍ جديدٍ، بحد أدنى 10 أيام مدفوعة الأجر، وتمّ تطبيق هذا القرار في أغسطس 2022م(1)، وهذا القرار يُعزّز الصّحَّة النَّفْسيَّة لدى العَاملين، ويُعزّز من مُؤشّرات المُواطَنة التَّنظيميَّة، وينعكس بشكلٍ مُباشرٍ وإيجابيّ على مستويات السَّعادَة المهنيَّة.

- **الدَّخل**

يُعدّ مستوى الدَّخْل أحد مَصادر السَّعادَة، وتشير الدّراسَات إلى أنّ أصحاب الدُّخُول الأعلى يكونون أعلى سعادةً إلى حدٍّ ما(2)، ولكن لا يمكن اعتبار هذا الأمر بمثابة علاقة معنويَّة، فالدَّخْل بالتَّأكيد يرفع من مستوى الرّفاهية، ولكن ليس بالضَّرورة أنْ يَرْفع من مستوى السَّعادَة، والدَّليل على هذا الطَّرح وجود حالات من الانتحار بين

1. ما هي الدُّوَل الأوروبيَّة التي تعتبر أكثر "سخاء" في منح إجازة " الأبوّة" لمواطنيها؟ euro news، 19 فبراير 2022م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/D1Duo
2. الرباعي، سعاد ياسين. الشُّعُور بالسَّعادة وعلاقته بالعَوامل الخمسة الكبرى لدى عيّنة من طلبة جامعة دمشق، مرجع سابق.

كبار الأثرياء في العالَم، فالدَّخل المرتفع لم يُحقّق لهم السَّعادَة، وهنا لا يُقصَد التَّقليل من أهمّيَّة الدَّخْل كمصدر للسَّعادَة، ولكنَّه ليس مصدرًا وحيدًا، بل إنَّه أَحد المَصادر.

وهنا وفيما يتعلق بالدَّخْل لا بُدّ من الإشارة إلى أنّ الدَّخْل أحد مَصادر السَّعادَة يتضمَّن مفهومين؛ الأول: الدَّخْل المعياريّ الأساسيّ، والآخر: الدَّخْل النّسبيّ، فالأول يرتبط بقيمة الدَّخْل بحدّ ذاته وقُدرته على تغطية الاحتياجات الأساسيَّة للفَرْد، وضمان حياة كريمة لائقة له، أمَّا الآخر فهو يرتبط بمقارنة الفَرْد لدَخْله مع الأفراد المحيطين به، سواءٌ في حياته الشَّخصيَّة أو المهنيَّة، فقد يكون مستوى الدَّخْل مُنخفضًا نسْبيًّا من النَّاحية المعياريَّة، لكنَّه جيّد من النَّاحية النّسبيَّة، فقد يكون مستوى الدَّخْل المُنخفض الذي يحصل عليه الفَرْد أعلى من دَخْل الأفراد المحيطين به، وهنا وفي ظلّ هذا الدَّخْل المُنخفض سيكون الأثر إيجابيًّا على السَّعادَة، فالدَّخْل المُنخفض قد يُسبّب السَّعادَة للفَرْد في حال كان أعلى من دَخْل الجماعات المرجعيَّة التي تتمّ المُقارَنة معها، والعكس صحيحٌ، وهذا يتطلَّب من إدارة المُنَظَّمات الوَعْي التَّامّ لهذه النقطة، وإيجاد إستراتيجيَّات فعَّالة للتَّعامُل مع انخفاض الدَّخْل النّسبيّ بالنّسْبَة للعَاملين.

- **الدين**

خلال فتراتٍ طويلةٍ سابقةٍ؛ ساد في علْم النَّفْس العامّ وعلْم النَّفْس الإداريّ فكرة أنّ العَامل الدّينيّ في العمل يُعدّ سلبيًّا، والمرجع الرَّئيس لهذه الفكرة كان فرويد[1]؛ الذي رأى أنّ الدّين "عَامل من عوامل الإحساس بالذَّنب وكَبْت الدَّوافع الجنسيَّة، وزَرْع الاتّجاهات السَّلبيَّة ومُناهَضة التَّفوُّق الذّهنيّ للآخرين، وتشجيع التَّسلُّط في الأسرة

1. سيغموند فرويد: (1856 – 1939)، طبيب نمساويّ من أصل يهوديّ، اختصّ بدراسة الطبّ العصبيّ، ومُفكّر حُرّ ويُعدّ مُؤسّس علْم التَّحليل النَّفسيّ، ويُعدّ المُؤسّس الفعْليّ لعلْم النَّفْس الحديث، اشْتُهر بنَظريَّات العقل واللاوعي، أثبت نبوغًا منذ صغره، قدَّم العديد من التَّفسيرات لظواهر نفسيَّة لم تكن مُفسَّرة، كما تمكَّن من تقديم مفاهيم جديدة في علْم النَّفْس، مثل عُقْدة أوديب والأنا والهو، وغيرها من المفاهيم النفسيَّة، وأسهم في تغيير أسلوب العمل والتَّحليل في علْم النَّفْس، وحتى الآن يُعدّ من أكثر العلماء تأثيرًا في هذا المجال، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/fXoja

والمجتمع"[1]؛ إلَّا أنّ هذه النَّظْرة تَغيَّرت مع ظهور أبحاث جديدة في علْم النَّفْس وعلْم الاجتماع، فالدّراسَــــات الحديثة أثبتت أنّ الأشخاص المُتديّنين أقلّ عُرْضَة للسّلوكيَّات السَّلبيَّة، كالإدمان والانتحار والإجرام، وأكثر سعادةً ورضًا عن الحياة مقارنةً بنظرائهم من غير المُتديّنين، وكلَّما ارتفع مستوى تَديُّن الإنسان؛ ازدادت سعادته[2].

وفيما يَتَعلَّق بالسَّعادَة المهنيَّة، فإنَّه يمكن الاستفادة من التَّديُّن في رَفْع مستوى سعادة العَاملين من خلال مَنْح أنشــطة تَدْعم الاتّجاه الدّينيّ للأفراد، وذلك بشـــكلٍ غير مُباشر، من خلال مَنْح الإجازات في المُناســبات والأعيــاد الدّينيَّة، والسَّماح ببعض مَظاهــر التَّديُّن في بيئة العمل على أنْ تكون مَظاهر توافقيَّة، وأن تكون قائمة على تقبُّل الاختلافات في الأديان والمعتقدات الدّينيَّة للعَاملين.

- **العلاقات الاجتماعيَّة**

تُعدّ العلاقات الاجتماعيَّة من مَصادر السَّعادَة، وذلك كون هذه العلاقات تُقدّم الدَّعْم الاجتماعــيّ والوجدانيّ للأفراد، وهو ما يتقاطع مع الفطْرة الاجتماعيَّة للإنســان، وهو ما ينسحب بشــكلٍ مُباشر على بيئة العمل الدَّاخليَّة، فالمُنظَّمات بإمكانها تعزيز العلاقات الاجتماعيَّة داخل العمل من خلال تعزيز العلاقات غير الرَّســميَّة، واتّباع سياسة تنظيميَّة مَرنَة خَاصَّة فيما يَتَعلَّق ببنية وشكل الهيكل التَّنظيميّ المعتمَد.

إضافةً للمَصادر الرَّئيسة السَّابقة للسَّعادَة المهنيَّة، توجد العديد من المَصادر الأخرى، فمن النَّاحية التَّطبيقيَّة تُوجد مَصادر غير محدودة للسَّــعادَة، وهي مَصادر مَرنَة، بمعنى أنّ ما يُسْعد فردًا ما قد لا يُسْعد آخر، وبشكلٍ عامّ فإنَّه يمكن لكلّ مُنَظَّمة دراسة واقع بيئتها الدَّاخليَّة بدقَّة، وتحديد الاختلافات الثَّقافيَّة الرَّئيســة بين أعضاء فرَق عَملها، وتحديد أهمّ المَصادر المُمْكنَة التي تُعزّز من واقع ومُؤشّرات السَّعادَة في العمل.

1. سليجمان، مارتن. السَّعادة الحقيقيَّة: استخدام علْم النَّفس الإيجابيّ الحديث لتحقيق أقصى ما يمكنك من الإشباع الدَّائم، مرجع سابق، ص 87.
2. جــان، نادة. الشُّــعُور بالسَّــعادة وعلاقته بالتَّديُّن والدَّعــم الاجتماعيّ والتَّوافق الزَّواجي والمســتوى الاقتصادي والحالة الصحيَّة، مجلة دراسات نفسيَّة، العدد 18، المجلد الرابع، 2008، ص 51.

المبحث الثَّاني

الرّضا الوَظيفيّ والسَّعادَة المهنيَّة

الرّضا الوَظيفيّ هو الشُّـــعُور الإيجابيّ للعَاملين تجاه عملهم بكلّ أبعاده المختلفة التي تشـــمل بيئة العمل الماديَّة والمعنويَّة، وطبيعة العمل نفسه، وموقفه من الإدارة المُباشرَة والعليا، وانسجامه وقبُوله بمهَامّه الوَظيفيَّة، وعلاقاته مع زملائه في العمل، فحصيلة هذه الأبعاد جميعًا تُشـــكّل الرّضا الوَظيفيّ، والذي قد يرتفع مستواه أو ينخفض وفقًا للأثر الإيجابيّ أو السَّلبيّ لكلّ عَامل من العوامل السَّابقة.

إنّ تَوافُـــر الرّضا الوَظيفـــيّ في العمل يُعدّ ميزةً تفضيليَّـــة للمُنَظَّمة وللعَاملين معًا، فالمُنَظَّمـــة التي تُحقّق أعلى درجات الرّضا الوَظيفيّ للعَاملين يمكن أن تضمن تحقيق إنتاجيَّة مرتفعة إضافةً إلى تحقيقها نسَـــبًا مرتفعةً في النُّموّ الاقتصاديّ، نَاهيك عن انخفـــاض مُعدَّل دوران العمل لديها، كما أنّ توافر الرّضا الوَظيفيّ للعَاملين ينعكس على الحياة الشَّـــخصيَّة والمهنيَّة لهم، ويساعدهم على تقديم أفضل ما لديهم، كما أنَّه يفتح أبواب الابتكار والتَّميُّز للعَاملين.

والسَّـــعادَة المهنيَّة تُعدّ أعلى درجات الرّضا الوَظيفيّ، فمن هنا يمكن القَوْل إنّ الرّضا الوَظيفيّ هو إحدى درجات السَّـــعادَة، فلا يمكن تحقيق السَّـــعادَة المهنيَّة في مُنَظَّمة يفتقـــد مُوظَّفوها للرّضَا الوَظيفيّ، وفي هذا الصَّدَد تناولت العديد من الدّراسَـــات العلاقة بين الرّضا الوَظيفيّ والسَّـــعادَة المهنيَّة، منها دراســـة بعنوان "علاقة جوانب العمل بمُعدَّلات الرّضا الوَظيفيّ ومُعدَّلات السَّعادَة الوَظيفيّة"[1]، وذلك لدى العَاملين في المـــدارس الحكوميَّة والخَاصَّة في مدينة العين في الإمـــارات العربيَّة المتَّحدة، وشملت الدّراسَة 688 عَاملًا من المدارس المذكورة، وخلصت هذه الدّراسَة إلى ملاحظة وجود علاقة طرديَّة ومُوجبة ذات دلالة معنويَّة بين الرّضا الوَظيفيّ والسَّعادَة المهنيَّة،

1. سالم عمر العامري، منى. "علاقة جوانب العمل بمُعدَّلات الرّضا الوظيفيّ ومعدلات السَّعادة الوظيفيَّة"، منشورات جامعة العين، ديسمبر 2017م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/FoAiP

أيْ أنَّه كلما زاد مُعدَّل الرّضا الوَظيفيّ؛ ازداد مستوى السَّعادَة المهنيَّة لدى العَاملين، والعكس صحيحٌ.

وبشكلٍ عامّ يُعدّ مفهوما الرّضا الوَظيفيّ والسَّعادَة المهنيَّة من المفاهيم المُتداخلَة والمُترابطَة؛ بحيث يَصْعُب في بعض الحالات الفَصْل بينهما، ولكن يمكن القول كما أسلفنا بأنّ الرّضا الوَظيفيّ هو مَدْخَل للسَّعادَة المهنيَّة، فالسَّعادَة المهنيَّة هي أَسْمى علاقة مُمكنة بين العَامل ومُنَظَّمته.

عوامل تشكيل الرّضا الوَظيفيّ

عند محاولة أيّ مُنَظَّمة تحقيق الرّضا الوَظيفيّ لعَامليها، فهي عمليًّا تعمل على تهيئة الظُّرُوف المُناسبَة لتشكيل هذا الرّضا، وهذه الظُّرُوف يتمّ تهيئتها من خلال عدَّة أبعاد مُتَعَلّقة بالمُنَظَّمة نفسها، **وفيما يلي تبيان لهذه العوامل، وتوضيح أثرها على تَشْكيل الرّضا الوَظيفيّ للعَاملين:**

- **بيئة العمل**

ويُقصَد هنا ببيئة العمل الشّق المادّيّ والمعنويّ منها، فهذه البيئة المُهيَّأة لوجستيًّا ومعنويًّا لتناسب احتياجات العَاملين تعمل على تحقيق الرّضا الوَظيفيّ، وبشكلٍ عامّ، فإنّ بلوغ مرحلة الرّضا لدى العَاملين يعتمد على توافر المستلزمات الماديَّة والمعنويَّة، **وفيما يلي تبيان لأهم هذه المستلزمات:**

- **البيئة المعنويَّة**

وتشمل توفير وسائل الرَّاحة النَّفْسيَّة للعَاملين، كالعلاقات الجَيّدَة والبيئة الخالية من الصّراعات الوَظيفيَّة، وتوفير التَّمكين وتعدُّد المهامّ الوَظيفيَّة، فالمُوظَّف كُلَّمَا تنوَّعت مهامّه لا يشعر بأيّ نوع من أنواع الملل في العَمَل، وبالتَّالي يرتفع مستوى الرّضا لديه، كما أنّ مُعدَّلات الرّضا لدى المُوظَّفين ترتبط بقدرة المُوظَّف على توظيف مهاراته وخبراته السَّابقة في العَمَل، وكذلك يكون لديه الفرصة للإبداع وإظهار ما لديه من قُدُرَات ابتكاريَّة في تَخَطّي المواقف الصعبة أو إيجاد حلول عَمَليَّة للمشكلات، فإنّ

هذا الأمر يُسهم بشكلٍ كبير في تحقيق مُعدَّل مُرْتَفع من الرّضا، وبالتَّالي تحقيق مُعدَّل جَيّد من السَّعادَة المهنيَّة.

- **بيئة العمل المادّيَّة**

مكان العَمَل وظروفه من العوامل الَّتي تُؤَثّر بشكلٍ مُباشر في رضا المُوظَّفين وسعادتهم، فمـــكان العَمَل الَّذي لا يتمتع بدرجة تهوية جَيّدَة يُؤَدّي إلى حدوث حالة من الغضب وعـــدم الرّضا عـــن العَمَل، كما أنّ مكان العَمَل الَّذي لا يُقــدّم مكافآت مَادّيَّة جَيّدَة للمُوظَّفين لا يُحقّق لهم الرّضا، وبيئة العَمَل أيضًا لها دَوْر كبير في تحقيق الرّضا عن الوظيفة والمُنَظَّمة، ومن ثَمّ يجب أن يقوم المديرون بتقسيم فرَق العَمَل وَفقًا للمهارات والقُدُرَات الشَّـــخصيَّة ومدى قُدُرَاتهم على التَّوَافــق بعضهم مع بعض، كما أنّ عدد ساعات العَمَل من الأمور الَّتي تُسْهم في تحقيق حالة من الرّضا لدى المُوظَّف، فَكُلَّمَا كان المُوظَّف قادرًا على توفيق ساعات العَمَل مع الوقت الَّذي يحتاجه للرَّاحة ولحياته الشَّخصيَّة؛ كان ذلك سببًا في تحقيق الرّضا العامّ عن الوظيفة[1].

- **طبيعة العمل**

إنّ توافُق طبيعة العمل مع الميول الشَّـــخصيَّة للعَامـــل له بالغ الأثر في تحقيق رضاه الوَظيفيّ، فالعمل الجَيّد لشـــخصٍ ما قد لا يكون بنفس الجَوْدَة لآخر، وطبيعة العمل هنا تشير إلى القطاع الذي ينتمي إليه عمل المُنَظَّمة، كما تشير إلى تناسُـــب مُتَطَلَّبَات العمل مع المُؤَهّلات الشَّخصيَّة والفنيَّة للعَامل، فعدم وجود هذا التَّناسُب أو عند عدم الانسجام بين قطَاع عمل المُنَظَّمة والحاجات النَّفْسيَّة للعَامل تزداد الضُّغُوط النَّفسيَّة للعَاملين، ممَّا يُؤدّي بشـــكلٍ مُباشر إلى انخفاض مستوى الرّضا الوَظيفيّ، وبالطَّبع فإنّ توافُر الانسجام يُعزّز هذا الرّضا ويعمل على تنميته ليلامس في مراحل مُتقدّمة منه عَتَبَة السَّعادَة المهنيَّة.

1. الشـــمريّ، صَالح عوّاد. الرّضا الوَظيفيّ لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفيّ، بحث منشـــور في ملتقى البحث العلميّ بكليَّة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز (السعوديَّة)، مدينة جدَّة، يناير 2009، ص 14 – 15.

كما أنّ تطابق وانسجام الحاجات النَّفْسيَّة مع طبيعة العمل ذو أهمّيَّة كبيرة، وفي الآونة الأخيرة ازدادت الأهمّيَّة الممنوحة لهذا الانسجام من قبَل أقسام إدارة الموارد البشريَّة في المُنَظَّمات، فيتمّ تحديد الحاجات النَّفْسيَّة الحقيقيَّة للعَاملين، كلّ على حدة، ومن ثَم تعيين كُلّ عَامل في القسم الذي يُحقّق الانسجام بين حاجاته وبين طبيعة العمل، وهذا التَّوفيق بين العَامل والعمل ينعكس بشكلٍ إيجابيّ على العَامل والمُنَظَّمة، فالضُّغُوط النَّاتجة عن نَقْص هذا الانسجام تُهدّد استقرار بيئة المُنَظَّمة ممَّا يُنْذر بتَرَاجُع أداء المُنَظَّمة نتيجة لتَرَاجُع أداء العَاملين، وفي دراسة بعنوان "علاقة ضغوط العمل بالرّضا الوَظيفيّ"[1]، وذلك للعَاملين في المُؤَسَّسَة التَّربويَّة الجزائريَّة، مثَّلت الدّراسَة 122 عَاملاً، وخلصت الدّراسَة إلى استنتاج أنّ محتوى العمل هو أكثر العوامل تأثيرًا على الرّضا الوَظيفيّ؛ حيث يرتفع هذا الرّضا بتوافر الانسجام بين طبيعة العمل والخصائص النَّفْسيَّة للعَاملين، والعكس صحيحٌ.

- **الموقف من الإدارة**

ويُقصَد بالإدارة هنا الإدارة العليا والوسطى، والموقف الذي يَحْكُم مستوى الرّضا الوَظيفيّ هو الموقف من الإدارة الوسطى بشكلٍ رئيس؛ كون التَّعَامُل مع الإدارة المُباشرَة هو صاحب الأثر الأكبر في تشكيل الرّضا الوَظيفيّ، فالإدارة المُتفَهّمة للاختلافات الفَرْديَّة بين العَاملين، والتي تعمل على بناء علاقة جَيّدَة معهم تعمل بشكلٍ مُباشر على تعزيز مستويات الرّضا، كما يأتي الرّضا أيضًا من مُعدَّل العَدالة في مراحل التَّرقيَة داخل المُنَظَّمة؛ فَكُلَّمَا منَحت الإدارة مُوظَّفيها فُرَصًا متساوية؛ فإنَّها تجعل المُوظَّفين أكثر رضًا وسعادة، وكُلَّمَا كانت الإدارة متعاونةً وقادرةً على استيعاب مُوظَّفيها؛ فإنّها تَتمكَّن من تحقيق مُعدَّل مُرْتَفع من الرّضا.

1. خير الدين، ابن خرور. علاقة ضُغوط العمل بالرّضا الوظيفيّ، منشورات جامعة محمد خيضر، 2011م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/XF5vI

- **العلاقة مع الزملاء في العمل**

إنّ توافـــر العلاقات الجَيّدَة في العمل يُعزّز من مســـتويات الرّضا الوَظيفيّ، فالبيئة التَّنظيميَّة المليئة بالمُشـــاحَنات والعلاقات المُتوتّـــرة لها أكبر الأثر في تَحْفيز الضَّغْط النَّـــفْسيّ للعَاملين، وهنا نجد ارتباطًا واضحًـــا بين هذا العَامل وعَامل طبيعة العمل، فعندما تعمل الإدارة على توظيف العَاملين في أقســـام تتناسب مع ميولهم وسماتهم الشَّـــخصيَّة، فإنَّها تعمل وبشـــكلٍ غير مُباشر على تعيين العُمّال ذوي الطّباع والميول المشتركـــة مع بعضهـــم، وبالتَّالي تُؤمّن بيئة عمل مُناســـبَة للعَاملين من حيث تَوافُر الانســـجام مع بعضهم، وللمُنَظَّمة من حيث زيـــادة الإنتاجيَّة المُحقّقة؛ نتيجةً لزيادة إنتاجيَّة العَاملين كونهم يَتمتَّعون بمستويات مرتفعة من الرّضا الوَظيفيّ.

إذن فإنّ تحقيق مســـتوًى جَيّد من الرّضا الوَظيفيّ يرتبط بشكلٍ مُباشر بهذه العوامل الَّتي عندما تجتمع مع بعضها يمكنها أن تُكَوّن مُوظَّفًا راضيًا وسعيدًا، فمُعدَّل السَّعادَة مُرْتَبط بشـــكلٍ مُباشر مع مُعدَّل الرّضا الَّذي يحمله الإنســـان نحو مكان العَمَل الَّذي يعمل به؛ وعندما يَتَحقَّق الرّضا الوَظيفيّ فإنّ الأمر ينعكس أيضًا بشـــكلٍ مُباشر على الأداء الوَظيفيّ، فالمُوظَّف الأكثر رضًا هو الأَقْدَر على العَمَل بشـــكلٍ جَيّد، وهو الَّذي يُقَدّم أداءً مُرْتَفِعًا من شأنه أن يُحقّق حالة من النهوض للمُنَظَّمة الَّتي يعمل بها؛ وكُلَّمَا سادت حالة الرّضا بين المُوظَّفين العَاملين داخل المُنَظَّمة كان ذلك مُؤشّرًا جَيّدًا على ارتفـــاع مُعدَّل الأداء من هؤلاء المُوظَّفين الرَّاضين، وبالتَّالي تحقيق قُدرة تَنَافُســـيَّة عالية للمُؤَسَّسَة والحصول على تصنيف مُرْتَفَع بين المُنَافسين لها.

علاقة الرّضا الوَظيفيّ بالسَّعادَة المهنيَّة

يُعدّ مفهوما الرّضا الوَظيفيّ والسَّـــعادَة المهنيَّـــة مَفْهومين مُتداخلين لدرجةٍ يَصْعُب فَصْلهما فـــصلًا واضحًا، فالحدود الفاصلة بينهما تـــكاد تكون معدومة، وفي كثير من المواضع يُشَـــار إلى السَّـــعادَة المهنيَّة والرّضا الوَظيفيّ على أنهما يحملان نَفْس المعـــاني الإداريَّة والتَّنظيميَّة، إلَّا أنَّـــه وفي الحقيقة لا يتماثل هذان المفهومان وإن

تقاطعا بالعديد من الخصائص، لا سيَّما النّسبيَّة وقابليَّة القياس. إنّ الرّضا الوَظيفيّ يُعدّ مدخلًا لا غنَى عنه للسَّــعادَة المهنيَّة، وبمعنى آخر يمكن القول: إنّ المُنَظَّمة التي تُحقّق السَّــعادَة المهنيَّة هي حُكمًا تُحقّق الرّضا الوَظيفيّ، فمن العَبث محاولة تطبيق إستراتيجيَّات السَّــعادَة المهنيَّة في مُنَظَّمة ما والرّضا الوَظيفيّ في مستويات مُتدنّية، كما أنّ العوامل المُشَــكّلة للرّضا الوَظيفيّ قد تكون نفسها المُشَكّلة للسَّعادَة المهنيَّة، مع اختلاف جوهريّ في أنّ العوامل المُسبّبة للسَّعادَة المهنيَّة تَتَطَلَّب عُمقًا أكثر في التَّأثير من نظيرتها في الرّضا الوَظيفيّ، ونظرة أعمّ وأشــمل في التَّعامُل مع الإستراتيجيَّات المُحقّقة لها.

وفي هذا الصَّدد يبرز مصطلح ومفهــوم التَّفاعُل الوَظيفيّ والذي يُعدّ مدخلًا مهمًّا لتحقيق الرّضا الوَظيفــيّ، فالتَّفاعُل الوَظيفيّ يشير إلى مدى حماس العَاملين لأداء مَهامّهم بدون رقابة إداريَّة، والشُّعُور بالرَّغبة الحقيقيَّة في تنفيذ هذه المهامّ، وبالطبع فــإنّ هذا التَّفاعُل الوَظيفيّ لا ينشــأ من فراغ، ولا يَحْــدُث بالمصادفة، فهو حصيلة المُمارَســات الصَّحيحة والمدروسة من الإدارة العليا بالدرجة الأولى والإدارة الوسطى بالدَّرجة الثَّانية.

إنّ اختلاف درجات التَّفاعُل الوَظيفيّ بين العَاملين ينعكس وبشكلٍ مُباشر على رضاهم الوَظيفيّ وبالتَّالي على ســعادتهم المهنيَّة، وفي هذا الصَّدد أشار تقرير "غالوب"[1]

1. مُؤَسَّســة غالــوب: هي شَركة تُقدّم الاستشــارات الإداريَّة والمــوارد البشريَّة والبحوث الإحصائيَّــة، وهي تمتلك ما يقرب مــن أربعــين مكتبًــا عبر دُوَل العالَم ويقع مقرّها الرَّئيس في العاصمة واشــنطن، ويقع مقرّ العمليَّات في ولاية نبراســكا الأمريكيَّة، وتمتلك أربعة أقسام، غالوب لاستطلاعات الرَّأي، غالوب الاستشاريَّة، جامعة غالوب، وغالوب الصحفيَّة، وهي تُقــدّم العديــد من الأدلة التَّجريبيَّة على كيفيَّة تفكير وســلوك 6 بلايين من البشر، والمُنظَّمة لديها خبرة في مجال قياس الرَّأي والإحصاءات تقترب من الســبعين عامًا، ولدى مُنظَّمة غالوب نظرة يُعتدّ بها في المجالات السّياســيَّة والاقتصاديَّة والاجتماعيَّة وقضايا السَّــاعة، تأسَّســت المُؤَسَّسَة في عام 1958م، عندما قام جورج غالوب بجمع كلّ ما لديه من عمليَّات الاقتراع في مُنظَّمة واحدة، بعد وفاة غالوب في عام 1984م، تم بيع مُؤَسَّســته في عام 1988 لشركة البحوث الانتقائيَّة البريطانيَّة، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/7GrV9

العالميّ إلى أنّ هناك علاقة تأثير مُتبادَل بين الرّضا الوَظيفيّ والتَّفاعُل الوَظيفيّ[1]؛ فالتَّفاعُل الوَظيفيّ يُقسّم إلى ثلاثة مستويات، مُتفاعل، وغير مُتفاعل، ولا يتفاعل، والمُتفاعل يُحقّق 100% من واجباته المهنيَّة، ويُحقّق مستوًى عاليًا من الانسجام مع بيئته وزملائه، أمَّا غير المُتفاعل فيُحَقّق (80% - 95%) من واجباته المهنيَّة، بينما مستوى (لا يتفاعل) يُحقّق أقلّ من 80% من واجباته ومهامّه الوَظيفيَّة، ويحقق أقلّ مستوى انسجام مع بيئته الوَظيفيَّة ومع زملائه في العمل، ويُعدّ مستوى (لا يتفاعل) من أخطر أنواع المستويات على العَاملين والمُنَظَّمة، فهذا المستوى يُعدّ أحد عوامل البيئة السَّلبيَّة، ومن المُسبّبات الرَّئيسة لطرد الابتكار وتقويض أُسُس التطوير.

إنّ تهيئة البيئة المناسبة والمُوظَّفين القادرين والرَّاغبين في العمل تُعدّ من أهمّ عوامل تحفيز التَّفاعُل الوَظيفيّ، وبالتَّالي فإنّ توفير الظُّرُوف الملائمة لتحقيق التَّفاعُل التَّنظيميّ هو تحقيق للرّضا الوَظيفيّ ومنه للسَّعادَة المهنيَّة، وإنّ العلاقة بين الرّضا الوَظيفيّ والسَّعادَة المهنيَّة تمُرّ عبر التَّفاعُل الوَظيفيّ، الذي يمكن تسميته بالعَامل الوسيط، فهذا العَامل الوسيط هو حلقة الوصل بين المفهومين السَّابقين.

الرّضا الوَظيفيّ وكاريزما القيادة

يرتبط الرّضا الوَظيفيّ ومن خلفه السَّعادَة في العمل بنَمَط الإدارة والقيادة المُعتَمَد في المُنَظَّمة، فالقيادة المعتمدة على كاريزما القائد تلعب دَوْرًا مُباشرًا في تحقيق رضا العَاملين، وتُحَسّن مُؤَشّرات المُواطَنة التَّنظيميَّة، فالأبحاث الإداريَّة أثبتت وجود علاقة عضويَّة ومعنويَّة بدرجة ارتباط تبلغ 0.77 بين الكاريزما القياديَّة والرّضا الوَظيفيّ الثَّانويّ[2]، كما أنّ ثقة العَاملين في قيادتهم تُعدّ عَاملًا حَاسمًا في تحقيق الرّضا الوَظيفيّ ولاحقًا السَّعادَة المهنيَّة.

1. خلف، فهد. التَّفاعُل الوظيفيّ والسَّعادة المهنيَّة، دائرة المَوارد البشريَّة في حكومة الشارقة، 19 نوفمبر 2018م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/mZTVc
2. Misra, Nishi and Shobhna Srivastava. Happiness at Work: A Psychological Perspective, intech open, on site: https://cutt.us/BYFxC

وبشـــكلٍ عامّ، فإنّ الاعتماد على أنماط مُتعدّدة من القيـــادة، كالقيادة الكاريزميَّة والتَّبادُليَّـــة والتَّحويليَّة في إدارة المُنَظَّمة، يُعدّ عَاملًا إيجابيًّا لزيادة مُؤشّرات المُواطَنة التَّنظيميَّة والرّضا الوَظيفيّ، وفي هذا الشَّـــأن على الإدارة العليا اعتماد مرونة فائقة في التَّعَامُل مع المســـتويات التَّنظيميَّة المختلفـــة، وهو ما يُهيّئ البيئة الدَّاخليَّة لتكون دَاعمَة لسياسات وإستراتيجيَّات السَّعادَة المهنيَّة.

المبحث الثَّالث

خُطُوَات مُهمَّة على طريق السَّعادَة المهنيَّة

إنّ تحقيق السَّعادَة في العمل لا يتمّ إلَّا من خلال تطبيق إستراتيجيَّات وآليَّات وخطوات مُحَـــدَّدَة، تترابط هذه الخطوات بعلاقات منطقيَّة فيما بينها، بحيث تكون كُلّ خطوة نتيجـــةً لما قَبلها وأساسًـــا لما بَعدها، وهذه الخطوات يجـــب أنْ تخضع لعمليَّة تقييم مُستمرَّة؛ بحيث يتمّ تَصْحيح وإعادة تصويب بعض الخطوات التي تُبْدي انخفاضًا في الفاعليَّة، ومســـؤوليَّة تحقيق السَّعادَة في العمل لا تقع على عاتق الإدارة وَحْدها، فهي مســـؤوليَّة جماعيَّة يَتمّ تقاسمها بين مختلف المســـتويات الإداريَّة، بما يشمل الإدارة العليا والوسطى والمُباشرَة، وهذا التَّقاسُم لا يعني أنّ نسَب المسؤوليَّة متساوية، فمُعدَّل أو نســـبة المسؤوليَّة تختلف بين مســـتوًى وآخر، فالإدارة العليا يقع على عاتقها الجزء الأكبر من المسؤوليَّة، وفي الوقت ذاته لا يمكن توقُّع نجاح إستراتيجيَّات السَّعادَة في المُنَظَّمة في ظلّ ضبابيَّـــة الإجراءات، فلا بُدّ من وُجُود دليلٍ إجرائيّ يُحدّد الأهداف والغايات لهذه الإستراتيجيَّات، وتحديد مسؤوليات كُلّ مستوًى إداريّ بدقَّة، وانطلاقًا مـــن هذا الطَّرْح، ســـيتمّ التَّركيز في هذا المبحث على أهـــمّ الخطوات والإجراءات والإستراتيجيَّات المطلوبة في المُنَظَّمات لبلوغ مرحلة السَّعادَة في العمل.

الخطوات الإداريَّة لبلوغ السَّعادَة في العمل

تُعدّ السَّـــعادَة المهنيَّة من المفاهيم فائقة المرونة، فمن المُتَعَذّر وَضْعها في قَالب جَامد، أو تقييدهـــا بأُطُر تنفيذيَّـــة صَارمَة، فلكلّ بيئة إداريَّـــة إستراتيجيَّاتها الخَاصَّة في السَّـــعادَة، وهو ما يَرْتبط بشكلٍ مُباشر بالبيئة الثقافيَّة العامَّة التي تعمل بها المُنَظَّمة، فالمُنَظَّمات التي تعمل في بيئات تَغْلب عليها الثَّقافة الشَّرقيَّة عليها اتّباع إستراتيجيَّات ســـعادة مختلفة عن تلك التي يَتمّ اعتمادها في مُنَظَّمات عَاملة في بيئة يَغْلب عليها الثَّقافـــة الغربيَّة، وهنا يظهر تحدٍّ مُهمّ، وهو تمـــازج الثَّقافات، فبيئات العمل باتت نُـــظُمًا مفتوحة، وفي ذات المُنَظَّمة يُوجَد أفراد مُنتمون لثقافات مختلفة، وتظهر هذه

الحالة بشـــكلٍ واضحٍ في المُنَظَّمات مُتعدّدَة الجنسيَّات، والتي تعمل في عددٍ كبيرٍ من الدُّوَل، وفي ظـــلّ ثقافات مختلفة، وهذا الاختلاط الثَّقافيّ يجعل من المُتَعَذّر اعتماد إستراتيجيَّة ثابتة وصارمة لبلوغ السَّعادَة في العمل؛ فالحلّ هو اعتماد إستراتيجيَّات مَرِنَة، وتَرْك المستويات الإداريَّة أو فرَق العمل تُشارك مُشارَكة فعَّالة وحقيقيَّة في رَسْم وتنفيذ سياســـات وإستراتيجيَّات السَّعادَة، وهو ما يَقُود لأهمّيَّة التَّفويض في الإدارة، واعـــتماد نظام لا مركزيّ وهيكل تنمويّ مصفوفيّ مع التَّقليل من الهرميَّة التَّنظيميَّة قَدْر الإمكان، ولكن من جهة أخرى، هذه المرونة المطلوبة لا تَعْني أبدًا غياب أُسُـــس إداريَّة واضحة لتحقيق السَّـــعادَة، ولكنَّها تعني وَضْع أُسُس عريضة دون الدُّخُول في تفاصيل التَّنفيذ، وتَرْك هذه المَهَمَّة للمستويات الإداريَّة المعنيَّة لتحديدها.

لذلك وانطلاقًا من هذا الطَّرح ســـيتمّ فيما يلي تبيان الخطوات الإداريَّة في نطاقها العامّ والمُرتبطَة بتحقيق السَّـــعادَة في العمل، ومن أهمّها: إشراك العَاملين في رَسْـــم سياســـات وإستراتيجيَّات المُنَظَّمة، وهذه الخطوة تتقاطع مع مبدأ التَّسويق الدَّاخليّ، ويُقْصَد بالتَّســـويق الدَّاخليّ فلسفة ونشاط يَستهدفان إيصال رسالة وأهداف المُنَظَّمة للعَاملين بها. ويُقصَد به أيضًا فلســـفة وطريقة إدارة تهدف إلى نَقْل أفكار وأهداف ورســـالة المُنَظَّمة إلى العَاملين لديها، ودَفْعهم الطَّوعيّ لتَبَنّي هذه الرّسالة والأهداف والعمل الصَّادق والفَعَّال لتطبيقها، ففي ظلّ التَّســـويق الدَّاخليّ يكون العَاملون جزءًا عضويًّا من المُنَظَّمة، ويُعدّون شركاء حقيقيين في نجاحها وتَطوُّرها، وهو ما يُعزّز من مُؤشّرات المُواطَنة التَّنظيميَّة والرّضا الوَظيفيّ ولاحقًا السَّـــعادَة المهنيَّة، فالمُشارَكَة في الإدارة تُعدّ عَاملًا حاسمًا في بلوغ السَّـــعادَة في العمل، وإشراك العَاملين في رَسْـــم سياســـات وإستراتيجيَّات المُنَظَّمة من خلال التَّسويق الدَّاخليّ يعتمد على توفُّر عدَّة عناصر، وهذه العناصر مجتمعة تُعدّ البنْيَة التَّنظيميَّة لمفهوم التسويق الدَّاخلي، **وفيما يلي تبيان لهذه العناصر:**

- **التَّدريب**

على الرَّغـــم من عدم وجود رابط إداريّ مُباشر بين التَّدريب والسَّـــعادَة في العمل؛ إلَّا أنّ هذه العلاقة موجودة بشـــكلٍ غير مُباشر، ومن خلال وســـيط، وهو التَّسويق الدَّاخليّ؛ فالتَّدريب يُعزّز مُؤشّرات التَّسويق الدَّاخليّ والذي بدَوْره يُعزّز من مستوى السَّـــعادَة، وهنا قد يبدو مُستَهْجنًا أنّ التَّدريب قد يزيد من مستوى سعادة العَاملين، لكنّ الواقع الإداريّ يُؤكّد وجود هكذا علاقة، فالعَاملون ذوو الخبرة والكفاءة يُعدُّون أكثر سعادةً في العمل مُقارَنَةً بأقرانهم من ذوي الخبرة المنخفضة؛ وذلك كَوْن العَامل الخبير والمُؤهَّل يُشارك بشكلٍ فعَّال في نجاح المُنَظَّمة وتحقيق أهدافها، وهذه المشاركة تُعدّ مَدْخلًا للسَّعادَة، لذلك فإنّ المُنَظَّمات وعندما تقوم باعتماد برامج تدريبيَّة دَوْريَّة وفعَّالة فإنَّها تُسْهم في رَفْع كفاءة فريق العمل، وتحقيق سعادتهم في الوقت ذاته.

- **التَّحفيز**

يُعدّ التَّحْفيز بشقَّيْه المادّيّ والمعنويّ مَدْخلًا رئيسًا لتعزيز التَّسويق الدَّاخليّ ومن خلفه السَّـــعادَة المهنيَّة، فالتَّحْفيز المادّيّ يُعزّز من الاستقرار الماليّ لفريق العمل، والتَّحْفيز المعنويّ يُعزّز من الاستقرار العاطفيّ، وهو ما يرتبط بشكلٍ مُباشر بالسَّعادَة.

- **التَّمكين**

يشير مفهوم التَّمكين إلى زيادة السُّلطة والمسؤوليَّة المُوكَلة إلى العَاملين في المستويات الإداريَّة الدنيا؛ بحيث تتقاســـم الإدارة العليا بشـــكلٍ أقلّ والوسطى بشكلٍ أكبر بعض صلاحيّاتهما مع المستوى الأدنى الذي يساعد في أداء واجباته بالشَّكل الأمثل، والتَّمكين يُعزّز من العلاقة التبادليَّة بين العَاملين والمُنَظَّمة، ويُعزّز من الشُّعُور بالمسؤوليَّة لديهم تجَاه المُنَظَّمة ومستقبلها، وهو ما يُؤثّر على مستويات السَّعادَة لديهم.

- **فرَق العمل**

إنّ تطبيق مفهوم فرَق العمل ليس هدفًا بحدّ ذاته، بل الهدف هو تحقيق النَّفْع للمُنَظَّمة وللعَاملين معًا، وانتماء العَامل لفريق عمل مُحدَّد يُعزّز من واقع العلاقات غير الرَّسميَّة

في العمـــل، ويُعزّز العلاقات الاجتماعيَّة في البيئة التَّنظيميَّـــة الدَّاخليَّة، وهنا لا بُدّ للمُنَظَّمة من تَرْك هامش مُرونة مَقْبُول للعَاملين لتنظيم فرَق العمل بأنفسهم، على أنْ يتمّ ذلك في ظلّ إشراف غير مُباشر من قبَل الإدارة الوسطى.

- **الدَّعْم الإداريّ**

يُقْصَـــد بالدَّعْم الإداريّ جَميع السّياســـات والتَّصرُّفات التي تقوم بها الإدارة بهدف توطين العَاملين لديها، وتأمين جميع مُســـتلزمات الاستقرار النَّفْسيّ والمعنويّ لهم، وتشـــمل هذه السّياســـات وقت وجود العَاملين في المُنَظَّمة وخارجها، بالإضافة إلى شـــمولها بيئة العَاملين الخَاصَّة وتمتدّ لتشمل العَامل بعد تَرْكه المُنَظَّمة، وتشمل الدَّعْم الماليّ والمعنويّ أيضًا، وسياســـات الدَّعْم الإداريّ تُعزّز من شعور العَاملين بأهمّيّتهم بالنّسْبَة للإدارة، وهذا الشُّعُور يُعدّ مَدْخلًا للسَّعادَة في العمل.

دَوْر القيادة الإداريَّة في تحقيق سعادة المُوظَّفين

إنّ دَوْر الإدارة بشكلٍ عامّ والمدير بشكلٍ خاصّ في تحقيق السَّعادَة المهنيَّة دَوْر جَوْهريّ؛ فالمدير هو المُنَفّذ الفعْليّ لسياســـات وتَوجُّهات الإدارة العليا، وهو الأَدْرَى بخصائص العَاملين في المُنَظَّمة؛ وذلك بحُكْم قُرْبه منهم، وهو يُعدّ حلقةً وســـيطةً بين العَاملين والإدارة الوســـطى من جهة، وبين الإدارة العليا من جهةٍ أخرى، فهذه الوســـاطة في الـــدَّوْر تُتيح له حُرّيَّة العمل وزيادة الفاعليَّة مـــن خلال تعَامُله المُباشر مع العَاملين ومع الإدارة العليا. إنّ الهامش الممنوح لكلّ مســـتوًى إداريّ في تطبيق إستراتيجيَّات وخطوات السَّعادَة يزداد مع ارتفاع المستوى الإداريّ، لذلك يُعدّ الهامش الممنوح للمدير في هذا المجال هامشًا جيّدًا، وهذا الهَامش يُتيح له جُمْلَة من الخطوات والآليَّات التي يمكن اتّخاذها في سبيل إسعاد مُوظَّفيه، وهذه الخطوات منها ما هو مُباشر يقوم به المدير بنفســـه، ومنها ما هو غير مُباشر يسند مَهَمّته للإدارة الوسطى لتنفيذه، ودَوْره هنا يكون رقابيًّا لمُتابَعة صحَّة تنفيذ تَوجيهاته.

وبشكلٍ عامّ، فإنّ مهامّ القائد أو المدير فيما يَتَعلَّق بتحقيق السَّعادَة في العمل تظهر من خلال عدَّة إجراءات، فيما يلي تبيان لأهمّها:

- **إدارة الخلافات والصّراعات في العمل**

وذلك من خلال السَّعي لنَشْر ثقافة قَبُول الاختلاف وتباين وجهات النَّظَر، والعمل على دَعْم تشكيل فرَق العمل وَفْق معايير مهنيَّة واجتماعيَّة، بما يُقلّل من حدَّة الاختلافات الثَّقافيَّـــة بين أعضاء الفريق الواحد، وهو ما يدعم انســـجام الفريق؛ فنَشْر القَبُول والتَّوافُق هو الأكثر قُدْرَة على تحقيق السَّعادَة المهنيَّة.

- **الابتعاد عن التَّسلُّط الإداريّ**

واعتماد مســـتويات مقبولة من الديمقراطيَّة الإداريَّة، وفتح قنوات مُباشرَة للتَّواصُل مع مختلف المســـتويات الإداريَّة، فالتَّسلُّط الإداريّ قد يُسبّب تَوتُّر بيئة العمل، وهو ما ينعكس سلبًا على مُؤشّرات السَّعادَة في العمل.

- **إدارة الأخطاء في العمل**

الخـــوف أو القلق من الخطأ يُعَرْقل العَمَل الإنتاجـــيّ والإداريّ في المُنَظَّمة، والبديل الأمثل له هو أن يَتمّ التَّشْـــجيع على تكرار المحاولات، فخَوْف المُوظَّف من الخطأ في حدّ ذاته ســـوف يكون سببًا قويًّا لوقوعه في المزيد من الأخطاء، ولكنّ التَّشْجيع على تكرار المحاولة من قبَل القائد سوف يَخْلق في نفس المُوظَّف الرَّغْبَة في الاستمرار في العَمَل بجدّ حتَّى يصل للنَّتائج المرغوبة في النّهاية.

- **بناء الثّقَة مع العَاملين**

والثّقَة هنا مُتبادَلة، بين الإدارة العليا والمستويات الإداريَّة الأَدْنَى، فالثّقَة تُعزّز المُواطَنة التَّنظيميَّة، وتنعكس إيجابًا على مستويات السَّعادَة في العمل.

- **تحفيز الإبْدَاع الإداريّ**

من الضَّروريّ أن تقوم الإدارة العليا في المُنَظَّمات بتهيئة البيئة الدَّاخليَّة بحيث تكون دَاعمَة للإبداع الإداريّ، وعمومًا تُعدّ العلاقة بين الإبْدَاع الإداريّ والسَّعادَة المهنيَّة علاقة تبادليَّة، فكُلٌّ منهما يُؤثّر ويتأثَّر بالآخر، فالسَّعادَة تُحفّز الفَرْد على الإبداع، والبيئة التَّنظيميَّة الدَّاعمة للإبداع تُحَفّز شعور السَّعادَة.

- **إفساح المجال للترَّفيه داخل العمل**

فالجدّيَّة المُفْرطَة تُعدّ من مُسَبّبات القَلَق والضَّغْط النَّفْسيّ، بينما إتاحة الفرصة لجَوٍّ من التَّرفيه تُعَزّز من مُرُونة بيئة العمل، وتُحَفّز شعور السَّعادَة.

- **إتاحة العَمَل عَنْ بُعْد**

وذلك في حالة كانت طبيعة المُنَظَّمة تسمح بذلك، فالعَمَل عَنْ بُعْد من الخيارات الَّتي يرغب أغلب المُوظَّفين أن يَتمّ توفيرها.

- **عدم التَّشدُّد في تطبيق اللَّوائح التَّنفيذيَّة**

فعلى سبيل المثال تَعتمد بعض المُنَظَّمات زيّ عَمَل مُوحَّدًا، وهذا الأمر يُعدّ ضرورة في بعض الأقسام الإداريَّة، كخدمة العملاء مثلًا، لكنَّه يُعدّ أقل أهمّيَّة في الأقسام الدَّاخليَّة في المُنَظَّمة، وبشكلٍ عامّ التَّشدُّد في تطبيق هذه القوانين قد يَخْلق جَوًّا من التَّوتُّر داخل المُنَظَّمة، لذلك فالمرونة في تطبيق اللَّوائح التَّنظيميَّة تُعدّ عَاملًا داعمًا للرّضا الوَظيفيّ وللسَّعادَة المهنيَّة.

- **مُتابَعة المزَاج العامّ للعَاملين**

لا بُدّ للإدارة من البقاء على اطّلاع دائم ودَقيق على المناخ النَّفسيّ العام في المُنَظَّمة، وفي حال اتّجاهه سلبًا لا بُدّ من تحديد أسبابه واتّخاذ الإجراءات اللَّازمة لمُعالَجَة هذه الحالة، ويمكن أن يتمّ هذا الأمر بالاعتماد على أدوات القياس، كالاستبانات الدَّوريَّة على سبيل المثال، خَاصَّة في حال كان عدد العَاملين كبيرًا.

المبحث الرَّابع

إستراتيجيَّات الوصول للسَّعادَة في العمل

إنّ تطبيق الإستراتيجيَّات التي من شأنها إسعاد العَاملين في المُنظَّمات لَيْسَت عمليَّة سهلة ولا مُيسَّرة دائمًا، فعند تطبيق هذه الإستراتيجيَّات قد تَصطدم الإدارة بالعديد من العقبات والعوائق، منها ما هو ذاتي يرتبط بالمُنَظَّمة نفسها بإدارتها وعَامليها، وهذه العوائق يمكن السَّيْطَرَة عليها بسهولةٍ كون مَنْشأها ذاتيًّا، ومن هذه العوائق مقاومة التَّغيير عند الأفراد، وتضارُب المصالح، وغيرها من العَقَبات، وعوائق موضوعيَّة مَصْدرها البيئة التي تعمل بها المُنَظَّمة، وهذه العوائق الموضوعيَّة تشمل البيئة القانونيَّة والتشريعيَّة التي تعمل بها المُنَظَّمة، فبعض القوانين تَفْرض نُظُم عَمَل مُعيَّنة على المُنَظَّمات تَحُدّ من مرونتها في اتّخاذ القرارات التي من شأنها إسعاد مُوظَّفيها، بالإضافة إلى العوائق السّياسيَّة وعوائق ثقافيَّة تَتعلَّق بالعادات والتَّقاليد السَّائدة في المجتمعات التي تعمل بها المُنَظَّمة، فبعض الإستراتيجيَّات المُطبّقة لإسعاد العَاملين في الدُّوَل الغربيَّة قد تصطدم بالتَّقاليد المحليَّة الشَّرقيَّة، وفي هذه الحالة تكون هذه الإستراتيجيَّات قد لَعبت دَوْرًا مُعاكسًا وبشكلٍ كاملٍ للأهداف التي وُضعَتْ من أجلها، فهذه العَقَبات الثَّقافيَّة يجب أَخْذها بعَيْن الاعتبار عند محاولة تطبيق أيّ إستراتيجيَّة جديدة.

إنّ تحويل المُنَظَّمة من مُنَظَّمة عاديَّة إلى مُنَظَّمة سعيدة، ويحمل مُوظَّفوها قدرًا كبيرًا من الرّضا عن وظائفهم؛ ينعكس بشكلٍ مُباشر على الأداء الوَظيفيّ بما يُعزّز من القُدْرَة التَّنَافُسيَّة والمكانة السوقيَّة؛ وهذا الأمر يتطلَّب وجود إستراتيجيَّات واضحة لقيادة المُنَظَّمة نحو السَّعادَة، وفي هذا المبحث سيتم دراسة وتحليل أهمّ الإستراتيجيَّات المطلوبة لتغيير واقع المُنَظَّمة من تقليديَّة إلى سعيدة.

إدارة التَّغيير في المُنَظَّمة

في ظلّ التَّحدّيات الَّتي تُواجهها المُنظَّمات حاليًّا أصبحت الحاجة للتَّغيير أمرًا غايةً في الأهمّيَّة، خَاصَّةً وأنّ التَّحدّيات التّكنولوجيَّة وتَحدّيات بيئة العَمَل أصبحت مُتسارعَة بشكلٍ كبيرٍ ممَّا يَضطر هذه المُنَظَّمات للعمل على تطوير بيئة العَمَل لديها واجتذاب الكفاءات والعَمَل على خَلْق بيئة عمل إبداعيَّة وإطلاق العَنَان للتَّفكير خارج الصُّندوق؛ بهدف تحقيق التَّغيير المطلوب داخل المُنَظَّمة؛ لأنّ المُنَظَّمة المُتَمَيّزة في بيئة العَمَل لديها تكون مُؤثّرَة في المجتمع بأكمله.

والتَّغيير يرتبط بالبحث في أهَمّ الطُّرُق الَّتي تجعل المُوظَّف أكثر قدرةً على الإنتاج وتحقيق الأهداف المطلوبة منه، فَكُلَّمَا كانت الأمور جَيّدَة لديه ويحصل على المُمَيّزات والتَّقْدير الَّذي يستحقّه سيكون أكثر إنتاجيَّة، والإنتاج أيضًا يرتبط بالرّضا والثّقَة والاحترام والقبول، فهذه الأمور لا محالة ستجعل المُوظَّف سعيدًا، والمُوظَّف السَّعيد هو المُوظَّف القادر على إحداث التَّغيير المطلوب.

ويُقصَد بإدارة التَّغيير حالة من التَّحوُّل في المُنَظَّمة بهدف الحصول على نتائج مُحَدَّدَة، وبالنّسْبَة لمفهوم إدارة التَّغيير فهو يَعْني "القيام بعمل مُسْتَمرّ بهدف تحقيق قُدْرَة المُنَظَّمة على إدخال المزيد من التَّغييرات، وحلّ المُشكلات الَّتي تتعرَّض لها المُنَظَّمة والتَّخفيف من آثار مُقَاومَة التَّغيير داخل المُنَظَّمة"[1].

وتُعرّف إدارة التَّغيير أيضًا على أنَّها عمليَّة تقوم بها المُنَظَّمات المختلفة بهدف تقييم المُبادَرات المُلائمَة للتَّعامُل مع المُتطلَّبات الَّتي تَفْرضها البيئة الخارجيَّة للمُنَظَّمة، وهي عمليَّة تتطلَّب إدارة حكيمة وقادرة على تحقيق التَّطوُّر والازدهار والنُّمُوّ، وذلك حسب الظُّرُوف الَّتي تُحيط بالمُنَظَّمة[2]؛ فعمليَّة إدارة التَّغيير تتطلَّب وُجود قيادة واعية داخل

1. إبراهيم البريمي، عائشة. إدارة التَّغيير في الأجهزة الأمنيَّة، مركز بحوث الشرطة، وزارة الدَّاخليَّة (الشارقة، الإمارات)، ط1، 2014م، ص29.
2. مصباح الطيطي، خضر. إدارة التَّغيير: التَّحدّيات والإستراتيجيَّات للمديرين المعاصرين، دار الحامد للنشر (الأردن)، ط1، 2011م، ص29.

المُنَظَّمة تعمل بكلّ جدٍّ واجتهادٍ على الوصول بالمُنَظَّمة لنتائج جَيّدَة في مجال التَّطوير الحاليّ والمُستقبليّ لها؛ تماشيًا مع كُلّ المتغيرات الَّتي تَحْدُث خارج المُنَظَّمة.

إنّ عمليَّة إدارة التَّغيير الشَّامل داخل المُنَظَّمة ترتبط بسعادة المُوظَّفينَ، وسعادة المُوظَّف ترتبط برضاه عن بيئة العَمَل والرّضا شعور يرتبط بعددٍ من العوامل مثل احترام المُوظَّف في بيئة العَمَل وحصوله على الحقوق الكاملة؛ ويرتبط نجاح المُنَظَّمة في الانتقال من مُنَظَّمة تقليديَّة إلى سعيدةٍ بجُمْلَة من الأُسُس والمُرْتَكَزَات، **فيما يلي تبيانٌ لأهمّها:**

- **إدارة التَّغيير بنَوْع من التَّكامُل والتَّوافُق بين حاجات المُنَظَّمة وحاجات المُوظَّفينَ**

فَكُلَّمَا شعَر المُوظَّفون بالرّضا عن طريقة إدارة التَّغيير وأنَّها تَتمّ بشكلٍ يُحقّق لهم حاجاتهم في العَمَل فإنَّهم سيكونون أكثر حماسًا على القيام بالتَّغيير والعَمَل عليه؛ كما أنّ إدارة التَّغيير في بيئة تشملها السَّعادَة والرّضا تتطلَّب أن يكون المُوظَّفون مُشاركين في عمليَّة التَّغيير، فَكُلَّمَا شعَر المُوظَّف بأنَّه عضو فاعل في هذه العَمَليَّة تكون لديه الرَّغْبة في تحقيق النَّتائج المطلوبة في عمليَّة التَّغيير.

- **دراسة القُدُرات الفعليَّة لفريق العمل**

لا بُدّ أن تتناسب القُدُرات الفعْليَّة لفريق العمل مع إستراتيجيَّات التَّغيير المُقتَرَحة، وأن تكون الإدارة على معرفة جَيّدَة بقُدُرَات الموارد البشريَّة لديها، بحيث تتمّ عمليَّة التَّغيير بشكلٍ واقعيّ في إطار ما تَملكه المُنَظَّمة من قُدُرَات بشريَّة، وذلك في حالة عدم قُدرتها على استقطاب كفاءات جديدة، فيتمّ تدريب وتأهيل الكفاءات الموجودة لديها في ضوء ما تملكه من قُدُرَات.

- **التَّعَامُل الفعَّال مع مُقاوَمة التَّغيير**

فمن المُتَوَقَّع مُواجَهة مُقاوَمة للتَّغيير، فالتَّغيير قد يُسَـــبّب حالةً من القلق لدى فريق العمل؛ خَاصَّةً لدى الأفراد الذين اعتادوا العمل وَفْق نظام عمل ما؛ حيث يرى المُوظَّفون أنَّهم غير قَادرين على القيام بالمهامّ المطلوبة في عمليَّة التَّغيير، وبالتَّالي يعملون على مُقاومته، وهذه الأمور يُمكن إدارتها من خلال الدَّمْج؛ حيث يَتمّ إقناع المُوظَّفين بأنَّهم جزءٌ من عمليَّة تغيير شـــاملة ومُهمَّة، وأنَّهم جزءٌ فاعل في هذه العَمَليَّة فلا يُمكن أن تَتمّ إلَّا من خلال دَوْرهم، وإقناعهم بأهمّيَّة التَّغيير بالنّسْبَة لهم وللمُنَظَّمة، وما سوف يعود به التَّغيير عليهم من نتائج إيجابيَّة.

كيفيَّة السَّيْطرَة على المُوظَّف المشاكس

إنّ المُوظَّفين المُشاكسين أحد أهَمّ الأسباب الَّتي تكون سببًا في حدوث مشكلات مهنيَّة داخـــل أيّ مُنَظَّمة، فهناك العديد من المُوظَّفين الَّذيـــن يمتلكون مهارات جَيّدَة في العَمَل، ويَتَمَتَّعُون بنسبة ذكاء مُرْتَفِعَة إلَّا أنَّهم يمتلكون صفات سَيِّئَة وحالة من التَّكبُّر والعَجْرَفـــة على غيرهم من المُوظَّفينَ، وبالتَّالي يجب أن تكون هناك طريقة للتَّعامُل مع هذا النَّوْع من المُوظَّفين حتَّى لا تَحْدُث صراعات داخل المُنظَّمة، وتَسود حالة من السَّلام الدَّاخليّ والسَّعادَة المهنيَّة.

والمُوظَّف المُشـــاكس الَّذي يتمتَّع بحالةٍ مـــن الذَّكاء والمهارة يجب أن يَتمّ التَّعَامُل معه بحَسْـــم من قبَل قائد الفريق الَّذي ينتمي إليه بحيث يكون دَوْر قائد الفريق هو خَلْق حالة من التَّوازُن بين المُوظَّفينَ، كما يُمكن أن يتَّبع قائد الفريق أو المدير إستراتيجيَّة عدم التَّدخُّل في الخلافات الموجودة بين المُوظَّفين؛ حيث يترك لهم استخدام الطَّريقة المُناســـبَة لحَلّ المشكلة بأنفسهم ليَمْنَحهم حُرّيَّة الاختيار والإبداع في استخدام طُرُق جديدة ومُمَيَّزَة في التَّعَامُل مع بعضهم، كما يُمكن أن يُتابع القائد المشـــكلة من خلال ســـؤال المُوظَّفين عما إذا كانت لديهم خُطَّة للتَّعامُل مع المشـــكلة الَّتي يتعرَّضون لها ومُتَابعَة تنفيذ هذه الخُطُوَات، كما يُمكن للقائد النَّاجح أن يقوم بتحويل الصّراع لحالة

من التَّنافُس للوصول لأفضل مستوًى مُمكن من العَمَل والإنتاج بما يَصُبّ في مصلحة المُنَظَّمة والإنتاج العامّ لها، ويَسْعد كُلّ مُوظَّف بما تمَكَّن من تحقيقه على هذا الصَّعيد.

إنّ الهدف الحقيقيّ من إدارة المُوظَّفين بشـــكلٍ جَيِّد ومُتوازن والبُعْد عن وجود حالة من المُشـــاحَنات فيما بينهم هو خَلْق حالة من التَّوازُن والاستقرار داخل بيئة العَمَل، وهو ما ينعكس بشكلٍ مُباشر على الأداء العامّ للمُوظَّفين وعلى وجود حالة من الرّضا عن المُنَظَّمة وبيئة العَمَل داخلها.

إدارة الصّراع التَّنظيميّ كمَدْخَل للسَّعادَة المهنيَّة

يُعَدّ الصّراع التَّنظيميّ من الظَّواهر الطَّبيعيَّة التي تَشْهدها المُنَظَّمات، فهو ليس حالةً شـــاذَّةً أو ظاهرةً غريبة على المَنْحى الطبيعيّ لعمل المُنَظَّمات بشقَّيْها العامّ والخاصّ، فطبيعة عمل المُنَظَّمات تُعدّ حافزًا طبيعيًّا لنشـــوء هذا الصّراع، وذلك من مبدأ قيام المُنَظَّمات على مجموعةٍ واســـعةٍ مـــن الأفراد المختلـــفين في انتماءاتهم وميولهم وأهدافهم، فوجود هذه الاختلافات يُعدّ أحَد المُسَبّبَات الرَّئيسة لهذا الصّراع، وبطبيعة الحال تَزداد هذه الصّراعات في المُنَظَّمات العَابرَة للقوميَّات ومُتعَدّدَة الجنْســـيَّات؛ حيث تضمّ أفرادًا عَاملين من قَوميَّات مختلفة ومن مَشَارب ثقافيَّة وعرْقيَّة مُتباعدَة ومُتبايِنَة تباينًا واضحًا.

إنّ لَفْظ الصّراع يُوحي بأنّ هذا السّلوك التَّنظيميّ هو سلوك سَيِّئ يجب التَّخلُّص منه، وأنَّه ظاهرة ســـلبيَّة تَســـتوجب المُكافحَة، لكنّ هذه الفكرة في الواقع تُجافي الحقيقة وتبتعد عن الصَّواب، وذلك انطلاقًا من سببَيْن؛ الأوَّل: أنّ هذه الظَّاهرة تُعدّ من طبيعة عمل المُنَظَّمات، ولذلك من الاستحالة القضاء عليها، والسَّبب الآخر: أنّ هذه الظاهرة لا يمكن وَصْفها بالسَّـــلبيَّة المُطلَقَة، فمن الممكن اســـتثمارها لصالح كُلٍّ من العَاملين والمُنَظَّمة، وذلك عن طريق ما يُســـمَّى إدارة الصّراع التَّنظيميّ، وبالطّبع ليســـت كُلّ نماذج الصّراع التَّنظيميّ يمكن إدارتها والاستفادة منها، فمنها ما لا يمكن الاستفادة

منها، وبالفعل فهي تُعدّ ظاهرةً سـلبيَّةً يجب التَّخفيف من حدّتها، ومن البديهيّ أنّ الصّراع التَّنظيميّ في حال لم يتمّ التَّمكُّن من إدارته فهو سـيتحوَّل لظاهرةٍ سـلبيَّةٍ للمُنَظَّمة وللأفراد على حدٍّ سواء، وفي حال عدم التَّمكُّن من إدارته فهو حُكمًا سيُولّد أجواءً مشـحونةً في بيئة العمل، ويُثير الضُّغُوط النَّفْسـيَّة وبالتَّالي يُؤثّر سـلبًا على مسـتويات الرّضا الوَظيفيّ، ومنه ينتقل التَّأثير السَّـلبيّ إلى مستوى السَّعادَة المهنيَّة التي تُعدّ الخَاسر الأكبر من تَنامي هذا الصّراع.

يمكن للمُنَـظَّمات التَّعَامُل الفعَّال مع الصّراع التَّنظيمـيّ من خلال إتاحة الفرصة للعَاملين للاندماج في فرَق عمَل مُتوافقَة مع ميولهم، فاختيار قطاع العمل الأنسـب يَدْعم الاستقرار الوَظيفيّ، ويدعم السَّعادَة المهنيَّة، ويُقلّل من الصّراع التَّنظيميّ، فقول الأم تيريـزا(1): "العمل بدون حُبّ هو العبوديَّة"(2)؛ تعبير صريح عن أنّ العمل الذي لا يَنسـجم مع ميول العَامل يُعدّ شكلًا من أشكال العبوديَّة الحديثة، والعكس صحيحٌ، فمَحبَّة العمل تُعدّ أساسًـا ومُرتَكزًا للسَّعادَة المهنيَّة، والعديد من المُفكّرين دعموا هذه الفكـرة، فهذا توماس كارلايل(3) يقول: "طوبى لمَن وَجد عمله؛ دَعْه لا يطلب أيّ نعمة أخرى"؛ فإيجاد عمل يتناسـب مع ميول أيّ فَرْد يُعدّ خُطوة مُهمَّة باتّجاه الاسـتقرار الوَظيفيّ، وباتّجاه تحقيق السَّعادَة في العمل وتخفيف التَّوتُّر التَّنظيميّ.

1. الأم تيريـزا: (1910 – 1997)، اسـمها الأصـلي آغنيس غونكزا بوجاكسـيو، هي راهبـة ألبانيَّة-هنديَّة، حائزة على جائزة نوبل للسَّـلام عام 1979م، وُلدت في 26 أغسـطس 1910م في بلدة إسكوبيَّة (عاصمة جمهوريَّة مقدونيا المعاصرة) لعائلة مسيحيَّة كاثوليكيَّة متديّنة أصلها من ألبانيا، كانت تيريزا شخصيَّة مثيرة للجدل في أثناء حياتها وبعد وفاتها، فقد أُعجب بها الكثير من الناس بسـبب مواقفها الإنسـانيَّة من إغاثة المنكوبين والمحتاجين والفقراء في المناطق الموبوءة بالأمراض والمجاعات، وبسـبب رفضها للإجهاض، فيما انتقدها آخرون لأسـباب مُتنوّعة منها عدم توفيرها ما يسـتلزم من أدوات وأجهـزة للتخفيـف عن المرضى المحتضرين في دُور العناية التي تُشْرف عليها؛ للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسـوعة الحُرَّة، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/eUzzc
2. Misra, Nishi and Shobhna Srivastava. Happiness at Work: A Psychological Perspective, intech open, on site: https://cutt.us/BYFxC
3. توماس كارلايل: (1795 – 1881)، كاتب إسـكتلنديّ وناقد سـاخر ومُؤرِّخ، أظهر نبوغًا منذ طفولته، درَس الرياضيات في جامعة أدنبرة في المملكة المتَّحدة، وعمل مدرسًا، ثم تفرَّغ للعمل الأدبيّ، كما عمل في مجال التَّرجمة، كان له موقف إيجابيّ من الدّين الإسـلاميّ، وذكر النبي محمد -عليه الصلاة والسـلام- في العديد من كتبه، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسـوعة الحُرَّة، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/F25vh

ختامًا لهذا الفصل، لا بُدّ من التَّأكيد على أنّ الاهتمام بالأساس النَّظَريّ والأكاديميّ للسَّعادَة المهنيَّة يُعدّ خطوةً مُهمَّة ورئيسة باتّجاه نجاح المُنَظَّمات في تهيئة بيئة تنظيميَّة داعمة للسَّعادَة في العمل، كما أنّ الاعتقاد بوجود وَصْفات جَاهزَة لبلوغ السَّعادَة يُعدّ من الأخطاء الشَّائعة، فالسَّعادَة مفهومٌ نسْبيّ، ولا بُدّ من إدراك هذه الخاصيَّة بوَعْيٍ تامّ من قبَل الإدارة العليا في المُنَظَّمات، كما أنّ النَّجاح في تطبيق إستراتيجيَّات إسعادِ العَاملين يرتبط بالتَّمكين والتَّشاركيَّة بين الإدارة والعَاملين، فهي مسؤوليَّة المستويات الإداريَّة المختلفة، والعمل المُتكامل بين كُلّ المستويات يُشَكّل مُنْطَلَقًا للانتقال بالمُنَظَّمة من تقليديَّة إلى سعيدة.

الفصل التَّاسع

مُرْتَكَزَات صناعة السَّعادَة في العَمَل

- مُقدّمة

- المبحث الأَوَّل: المُرْتَكَزَات الاقْتصَاديَّة للسَّعادَة في العَمَل
  - العوامل الاقْتصَاديَّة للسَّعادَة في العَمَل
  - طبيعة العَلاقَة بين الدَّخْل والسَّعادَة في العَمَل
  - العَلاقَة بين السَّعادَة في العَمَل والتَّطوُّر الاقتصاديّ
  - المُحَدّدَات الاقْتصَاديَّة للسَّعادَة

- المبحث الثَّاني: المُرْتَكَزَات الإداريَّة للسَّعادَة في العَمَل
  - الطَّبيعة الاجْتمَاعيَّة للعمل
  - نموذج PERMA للسَّعادَة

- المبحث الثَّالث: بيئة العَمَل بين عَناصر السَّعادَة والتَّعاسَة
  - عَناصر السَّعادَة في العَمَل
  - عَناصر التَّعاسَة في العَمَل

الفصل التَّاسع

مُرْتَكَزَات صناعة السَّعادَة في العَمَل

مُقدّمة

بلوغ السَّعادَة بمفهومها العامّ أو المُؤَسَّسي، يُعدّ نتيجة موضوعيَّة لسلسلة مُترابطة من الأنشـــطة وحصيلة تامَّة لنَهْج فكريّ وأسلوب حياة، فالسَّعادَة ليست حظًّا يُوهَب، بل سعيًا وجُهْدًا مُخططًّا، فالمُنَظَّمَات والحكومات السَّاعية لتحقيق السَّعادَة لن تتمكَّن من ذلك إلَّا في ظلّ وجود مَنهجيَّة عمل واضحة، مُستَنَدَة إلى منهج علميّ قويم، وأسلوب تطبيق رَصين، فالارتجال في التَّطْبيق والاعتماد على التَّقْديرات الشَّـــخْصيَّة يُســـبّب هدرًا للموارد، وبُعدًا تامًّا عن تحقيق الأهداف، والفشـــل في التَّطْبيق قد يُحقّق نتائج عكسيَّة؛ من خلال إدخال المُنَظَّمَة في مهاوي التَّعاسَة، وهو ما ينعكس سلبًا على مُختلف مُخْرَجَـــات العَمَـــل، ويُحَوّل بيئة العَمَل إلى بيئة طـــاردَة للكفاءَات، وقد ينتهي الأمر بالمُنَظَّمَة إلى خســـارة قُدرتها التَّنَافُسيَّة وحصّتها السُّوقيَّة وولاء مُوظَّفيها وعملائها؛ لذلك يُعدّ تطبيق إستراتيجيَّات السَّـــعادَة في العَمَل مشروعًا حيويًّا وخطيرًا، فحيويّته تُســـتمدّ من النَّتَائج الإيجابيَّة التـــي يُحقّقها للمُنَظَّمَة، أمَّا خُطُورته فتظهر من خلال آثاره السَّلبيَّة على مختلف الجوانب التَّشْغيليَّة والتَّنظيميَّة.

وعلى الرَّغم من أنّ السَّـــعادَة مفهوم نسْـــبيّ وذاتيّ، ومن المُتعذّر وَضْع أُسُس إلزاميَّة ومسارات حتميَّة لبلوغها، فلكلّ مُنَظَّمَة ولكُلّ فَرْد مساره الخاصّ لبلوغ السَّعادَة، ولكنّ هذا الأمر لا يتعارَض مع ضرورة وُجُود أُسُـــس ومُرْتَكَزَات عامَّة، تُعدّ مُرشـــدًا عامًّا وناظمًا رئيسًـــا للجهود التَّنظيميَّة لبلوغ السَّعادَة، وهذه المُرْتَكَزَات ليست آراءً شخصيَّة أو توقُّعات، بل هي نتَاج أبحاث اجْتمَاعيَّة ونفســـيَّة وتنظيميَّة، تعتمد بشكلٍ رئيسٍ على البَحْث التَّجريبيّ، وهو ما يُمكّن من تعميمها، واتّخاذها أسلوبًا ونظامًا للعمل.

ومن جانب آخر، فإنّ غياب هذه المُرْتَكَزَات، أو التَّطْبيق الخاطئ لها، من شأنه إدخال المُنَظَّمَة ومُوظَّفيها في مَتاهات التَّعاسَة، فالتَّعاسَة والسَّعادَة مفاهيم اجْتمَاعيَّة مُتكاملة، فبقَدْر ما تنخفض السَّعادَة بقَدْر ما تَرتفع التَّعاسَة، والعكس صحيحٌ، فالتَّخْطيط السَّيِّئ للسَّـــعادَة، هو تخطيط جَيّد وناجح للتَّعاسَـــة، وهو ما يُوضّح أهميَّة الوَعْي التَّنظيميّ التَّامّ بهذه الأُسُـــس والمُرْتَكَزَات، والحرص على نَقْلها من الحَيّز النَّظريّ إلى الجانب التَّطْبيقيّ بفاعليَّة، واستنادًا إلى أهميَّة ومحوريَّة عوامل السَّعادَة المهنيَّة ومُرْتَكَزَاتها، سيتمّ تخصيص هذا الفصل لدراستها وتحليلها، إضافةً لدراسة وتحليل العوامل المُسبّبة للتَّعاسَـــة المهنيَّة، ففَهْم مصادر ومُسَبّبات التَّعاسَـــة يُعدّ خطوةً رئيسةً ومنطلقًا مُهمًّا باتّجاه الفَهْم الدَّقيق لأُسُس ومُرْتَكَزَات السَّعادَة في العَمَل.

المبحث الأوَّل

المُرْتَكَزَات الاقْتصَاديَّة للسَّعادَة في العَمَل

ترتبــط الجهود التَّنظيميَّة لتَحقيق السَّــعادَة في العَمَل بتوافُــر جُمْلَة من المُتطَلَّبَات والشُّروط الاقْتصَاديَّة والاجْتمَاعيَّة، فالسَّــعادَة في العَمَل ترتبط بشكلٍ مُباشر بوجود بيئة عمل وبيئة تنظيميَّة داخليَّة داعمة للسَّعادَة، وهذه البيئة ترتبط بدَوْرها بجُمْلَة من المُرْتَكَزَات الاجْتمَاعيَّة والاقْتصَاديَّة، ولتفعيل هذه المُرْتَكَزَات، لا بُدّ من دَعْم جُمْلَة من العَناصر، والتي تعمل مُجتمعةً لتعزيز قابليَّة البيئة الدَّاخليَّة لتحقيق السَّــعادَة، فوفقًا لخصائص السَّــعادَة، لا ســيَّما فيما يَتعلَّق بالذَّاتيَّة، فإنّ أيّ عَناصر لا يمكنها تحقيق السَّعادَة للعاملين، ولكنَّها تهيئ بيئة العَمَل بما يُؤَهّلهم للشُّعور بالسَّعادَة في العَمَل، فأيّ عَناصر مُحيطة بالعَاملين لا يمكنها تحقيق السَّــعادَة للعاملين؛ فالأمر مرهونٌ بهم، فالسَّعادَة قرار فَرْديّ، لكنّ ميل الأفراد للسَّعادَة وسَعْيهم لتحقيقها لا يمكن أن يتمّ إلَّا في ظلّ بيئة داعمة، فمن غير المُتوقَّع أن يشــعر العَاملُون بالسَّعادَة في ظلّ بيئة عمل مشحونة، أو في ظلّ أُجُور مُتدنّيَة، أو غياب أُفُق للتَّطوُّر الوَظيفيّ والمهنيّ.

الأبحاث التَّجريبيَّة التي تمّ إجراؤها في العديد من دُوَل العَالَم، أيَّدت الطَّرح القائل بأنّ مستوى السَّعادَة المهنيَّة يرتبط بشكلٍ مُباشر بوُجُود جُمْلَة من العَناصر والمُرْتَكَزَات الاقْتصَاديَّة والاجْتمَاعيَّة، وهذه الدّراسَــات -على قلّتها- تُعدّ مُرْتَكَزًا رئيسًا للمُنَظَّمَات وللحكومات في سَــعْيها نحو تحقيق بيئة عمل داعمة للسَّــعادَة. وهنا ولتحقيق الدّقَّة في الطَّرح والمُعَالَجَة؛ يمكــن الجمع بين مُخْرَجَات الأبحاث التَّنظيميَّة والإدَاريَّة في مجال السَّــعادَة، مع مُخْرَجَات الأبحاث النَّفســيَّة والاجْتمَاعيَّة، فالتَّكامُل بين هذه الأبحاث يُعدّ منطلقًا مَنْهجيًّا لتحقيق فَهْم أدَقّ وأعمق للمُتَطَلَّبَات الحقيقيَّة للسَّــعادَة في العَمَل، وهذا الأمر من شأنه مُعَالَجَة النَّقْص النَّوْعيّ في أبحاث السَّعادَة في العَمَل، -فكما تمّ التَّوضيح في الفصل الثامن من هذا الكتاب- يُوجد شُــحّ واضح في نَوْعيَّة الأبحاث الإدَاريَّة المُتخصّصة بالسَّــعادَة في العَمَل، وهو ما يُعدّ عَقَبَةً رئيســةً تُواجه المُنَظَّمَات والإدارات العليا خلال سَــعْيها لخَلْق بيئة عمل داعمة ومُحفزة للسَّــعادَة؛

فالدَّمْج والتَّكامُل بين الأبحاث الإدَاريَّة والنَّفســيَّة يُشــكّل علاجًا جَيّدًا لهذه العَقَبة، وانطلاقًا من هذا الطَّرْح، سيتمّ تخصيص هذا المبحث لدراسة المُرْتَكَزَات الاجْتمَاعيَّة والاقْتصَاديَّة للسَّــعادَة المهنيَّة، على أن يتمّ البحث والتَّحليل اســتنادًا إلى مُخْرَجَات نَوْعين من الأبحاث؛ الأوَّل الأبحاث الإدَاريَّة والتَّنظيميَّة المُتَخَصّصة في السَّــعادَة في العَمَل، والآخر الأبحاث النَّفســيَّة والاجْتمَاعيَّة المُهتَمَّة بالسَّعادَة في إطارها ومفهومها العامّ.

العوامل الاقْتصَاديَّة للسَّعادَة في العَمَل

يُقصَد بالمُرْتَكَزَات الاقْتصَاديَّة للسَّعادَة: العوامل والمُؤشّرات المُرتَبطة بالجوانب الماليَّة، والتي تُشــكّل حاضنةً تنظيميَّة دافعةً للسَّعادَة بشــكلٍ مُباشر أو غير مُباشر، وتشمل عدَّة عوامل؛ أهمّها الدَّخل، والعدالة في تحديد مستويات الأجور، سواءٌ على مستوى المُنَظَّمَة أو على مستوى بيئة العَمَل المحيطة، وهنا لا بُدّ من الإشارة إلى أنّ الدَّخْل يُؤثّر على السَّــعادَة، ويُعدّ ركيزةً رئيســةً من ركائزها؛ إلَّا أنّ العَلاقَة بينهما ليست طرديَّة، فالسَّــعادَة لا تتمّ إلَّا بوجود مصدر ثابت للدَّخْل، على أن يكون مســتوى الدَّخْل كافيًا لتحقيق الاحتياجات الرَّئيســة للفــرد وللأسرة، وضمان حدّ مقبول من الرّفاهية، مع وجود ادّخار كافٍ لمواجهة أيّ طارئ، وهذا المستوى من الدَّخْل يمكن تَسْميته اصطلاحًا بالدَّخْل المعياريّ، وهو مُختَلف بين دولة وأخرى، وبين ثقافة وأخرى، فالدَّخْل الكافي لحياةٍ كريمةٍ في دولة نامية على الأغلب يكون أقلّ من نَظيره في الدُّوَل المُتَقَدّمَة، كما أنّ مســتوى الدَّخْل المعياريّ يتأثَّر ويرتبط بعوامل عدَّة، منها مُعدَّل التَّضَخُّم، والدَّعْم الاجتماعــيّ الذي تُقدّمه الحكومات، والطَّبَقَــة الاجْتمَاعيَّة التي ينتمي إليها الفَرْد، وهــذه القضايا لا بُدّ من أَخْذها بعين الاعتبار عند تحديد مســتوى الدَّخْل المعياريّ المطلوب لتحقيق السَّعادَة في العَمَل.

وفيما يلي تبيان لتأثير كلٍّ من هذه العوامل على مستوى الدَّخْل المعياريّ:

- **التَّضَخُّم**

يُؤدّي التَّضَخُّم إلى تآكل قيمة الدُّخُول، وانخفاضها، فعلى سبيل المثال إذا كان الدَّخْل المعياريّ عند مستوى 1,000 دولار شهريًّا، وفي ظلّ تَضخُّم يبلغ مُعدَّله 10%، فالدَّخل المعياريّ بعد سنة سيكون 1,100 دولار، لذلك عندما تقوم المُنَظَّمَات بزيادة الدَّخْل من 1,000 إلى 1,100دولار، وفي ظـلّ تَضخُّم 10%، فإنَّها في الواقع لم تُحقق أيّ زيادة في الدَّخْل بالنِّسْـبَة للعامل، لكنَّها حافظت له على مستوى الدَّخْل السَّابق، فالمُنَظَّمَات التي تَتجاهل مُعدَّل التَّضَخُّم السَّـائد، قد تكون تُقدّم مستوى دَخْل جيّدًا، يتناسب مع مُتَطَلَّبَات الفَرْد، لكنّ مستوى الدَّخْل هذا لن يبقى قادرًا على تحقيق ذات الاحتياجات لاحقًا.

- **الدَّعْم الاجتماعيّ الذي تُقدّمه الحكومات**

تقـوم الحكومـات في العديد من الدُّوَل بتقديم دَعْـم اجتماعيّ للأفراد، وتختلف الاحتياجات المدعومة بين دولةٍ وأخرى، لكنَّها وبشـكلٍ عامّ تشـمل الموادّ الغذائيَّة الرَّئيسـة والطِّبابة والصِّحَّة وبعض قطاعات التَّعليم، والدَّعْم الاجتماعيّ المُقدَّم يُتيح للمُنَظَّمَات -لا سيما الحكوميَّة- تخفيض مستوى الدَّخْل بشكلٍ نسبيّ؛ كون الدَّخْل مع الدَّعْم الاجتماعيّ المُقدَّم يُتيح للفرد العيش ضمْن مستوى معيشة جَيّد، لذلك فالدَّخْل السَّـائد في دولة تُقَدّم دَعْمًا اجتماعيًّا من الطَّبيعيّ أن يكون أقلّ من الدَّخْل السَّائد في دُوَل لا تُقدّم أيّ دَعْم.

- **الطَّبَقَة الاجْتمَاعيَّة التي يَنتمي إليها الفَرْد**

يُقسَّـم المجتمع إلى عدَّة طبقات اجْتمَاعيَّة، وفقًا لمعايير عدَّة، لكنّ المعيار الأشهر هو معيار الدَّخْل، إذ توجد طبقة غنيَّة وأخرى مُتوسّطة وفقيرة، وفي الحالة الطبيعيَّة تُعدّ الطَّبَقَة المتوسّـطة الأوسع، والأكثر عددًا، ومن الضَّروريّ أن تُشكّل الغالبيَّة السَّاحقة من المجتمع، ولكن توجد حالات أخرى، كأن يكون غالبيَّة أفراد المجتمع ينتمون للطَّبقة

الفقيرة، وفي حالات نادرة تكون الطَّبَقَة الغنيَّة واســـعة على حساب باقي الطبقات، وعمومًا، فإنّ الدَّخل المطلوب لتحقيق مســـتوى معيشة جيّد يختلف تَبَعًا للطَّبقة التي ينتمي إليها الفَرْد، فالدَّخْل اللّازم لفردٍ من الطَّبَقَة الفقيرة يختلف عن المُتوسّطة.

لا يرتبط تأثير الدَّخْل على السَّعادَة بالدَّخْل المعياريّ أو الأساسيّ، وإنّما يتعدَّاه ليشمل الدَّخْل النّســـبيّ، فقد يكون مستوى الدَّخْل مُنخَفضًا من النَّاحية المعياريَّة، لكنَّه جيّد من النَّاحية النّســـبيَّة، فقد يكون مســـتوى الدَّخْل المنخفض الذي يحصل عليه الفَرْد أعلى من دَخْل الأفراد المحيطين به، وهنا وفي ظلّ هذا الدَّخْل المنخفض سيكون الأثر إيجابيًّا على السَّـــعادَة، فالدَّخْل المنخفض قد يُسبّب السَّعادَة للفَرْد في حال كان أعلى من دَخْل الجهات المرجعيَّة التي تَتمّ المقارنة معها، والعكس صحيحٌ، وهذا يتطلَّب من إدارة المُنَظَّمَات الوَعْي التَّامّ بهذه النُّقطة.

طبيعة العَلاقَة بين الدَّخْل والسَّعادَة في العَمَل

إنّ العَلاقَة بين مستوى الدَّخْل والسَّعادَة في العَمَل، لا تزال تحتاج للمزيد من التَّأكيد؛ فماهيَّة العَلاقَة غير واضحة، فمن المُؤكَّد أنّ وجود مســـتوى دخل أساسيّ قادر على توفير حيـــاة ذات رفاهية مقبولة للفرد يُعدّ شرطًا ضروريًّا ولازمًا للسَّـــعادَة، ولكنْ لا يمكـــن وَصْف هذه العَلاقَة بالطرديَّة، فبعد مســـتوًى مُحدَّد مـــن الدَّخْل لن تؤثّر الزّيادات الإضافيَّة على الدَّخْل على مســـتوى السَّـــعادَة، ففي دراسة أجرتها جامعة بريتيش كولومبيا الكنديَّة[1] حول عَلاقَة الدَّخْل بالسَّـــعادَة، توصَّلت الدّراسَة إلى أنّ الدَّخْل الماليّ المرتفع لا يَرتبط بازدياد مســـتوى السَّـــعادَة التي يَشْعر بها الفَرْد، ولكنَّه يرتبط بشُعُوره بالحُزْن بشكلٍ أقلّ[2]؛ بمعنى أنّ زيادة الدَّخْل تُقلّل من الشُّعور بالتَّعاسَة

1. جامعة بريتيش كولومبيا: جامعة كنديَّة، تُعدّ أقدم مُؤسَّســـة للتَّعليم العالي في مقاطعة كولومبيا البريطانيَّة، تأسَّســـت في فانكوفر في عام 1908م باسم "كلية ماكغيل الجامعيَّة في كولومبيا البريطانيَّة"، ثم أصبحت جَامعة مستقلّة باسم كولومبيا البريطانيَّة في عام 1915م، يبلغ عدد طُلّابها أكثر من 58 ألف طالب، وهي عضو في رابطة جامعات الكومنولث، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/1JvKb
2. Fletcher, Thandi. Using money to buy time linked to increased happiness, The University of British Columbia, 24 July 2017, on site: https://cutt.us/jE3K1

في حال وجود مُسـببَّاتها؛ لكنْ وفي دراسـة أخرى صادرة عن جامعة هارفارد، تمّ التَّوصُّل إلى أنّ ارتفاع مسـتوى الدَّخْل قد يُؤدّي لزيادة مستوى السَّعادَة، وذلك في حـال الإنفاق على الآخرين[1]، فمُعدَّل الإنفاق على الآخرين يرتبط بشـكلٍ مُباشر بمَلاءَة الفَرْد الماليَّة، فزيادة مستوى الدَّخْل تُتيح للأفراد الانخراط أكثر في مساعدة الآخرين، وهو ما يتقاطع مع فكرة أنّ الأعمال الخيريَّة والإنسـانيَّة تُعزّز من شـعور الفَرْد بالسَّعادَة، هذا فيما يتعلَّق بالسَّعادَة في إطارها العامّ، وهو ما يمكن إسقاطه على السَّـعادَة في العَمَل، فالمُنَظَّمَات التي تُنفق بشكلٍ سخيٍّ على المشروعات الإنسانيَّة في إطار مَسؤوليّتها الاجْتمَاعيَّة يُعدّ مُوظَّفوها أكثر سعادةً مقارنةً بالمُنَظَّمَات ذات مُعدَّل الإنفاق المنخفض، وفي ذات الإطار مـن الممكن للمُنَظَّمَات إتاحة الفرصة للعاملين للتَّبرُّع بجزءٍ من دَخْلهم لدَعْم الأنشـطة الخيريَّة والإنسانيَّة، فهو يُعزّز من شعورهم بالانتماء للمُنَظَّمَة وللبيئة المحيطة، ويُعزّز من شعورهم بالسَّعادَة.

العَلاقَة بين السَّعادَة في العَمَل والتَّطوُّر الاقتصاديّ

تتَّسـع المُؤثّرات الاقْتصَاديَّة التي تُؤثّر على السَّعادَة المهنيَّة لتَطال مُؤشّرات الاقتصاد الـكُلّيّ[2]، فالقضيَّة ليسـت محصورةً ضمن البيئة الدَّاخليَّـة للمُنَظَّمَات، بل تَطال مُؤشّرات اقْتصَاديَّة من البيئة الخارجيَّة، ويُعدّ مُؤشّر النَّاتج المحَلّيّ الإجماليّ، وحصَّة الفَرْد منه المُؤشّرات الأبرز التي تُؤثّر في السَّـعادَة، ففي دراسة بعنوان "العَلاقَة بين السَّـعادَة والتَّطوُّر الاقْتصَاديّ في المملكة العربيَّة السعوديَّة"[3]، تُؤكّد الدّراسَة وجود

1. Walsh, Colleen. Money spent on others can buy happiness, the Harvard Gazette, 17 April 2008, on site: https://cutt.us/wW0C4
2. الاقتصاد الكُلّيّ: مُصطلَح اقتصاديّ تمّ استخدامه لأوَّل مرَّة عام 1933م من قبَل الاقتصاديّ النّرويجيّ ركنر فرش، وهو مجموعـة حلـول نظريَّة تتعامل مع الاقتصاد ككتلةٍ واحدةٍ، وتُلامس النَّظريَّة موضوعات عدَّة، منها النَّاتج المحلّيّ الإجماليّ (GDP) ومُعـدّلات البَطالة، والأرقام القياسـيَّة للأسـعار، وذلك بهـدف فَهْم الاقتصاد المحلّيّ والعالمـيّ. والأدوات التي يسـتخدمها الاقتصاديُّون في هذا المجال تتمثَّل في الدَّخْل القوميّ للدَّولة والنَّاتج المحلّيّ، والاسـتهلاك المحلّيّ، ومُعدَّلات البَطالة، والادّخار، والاستثمار، والتَّضخُّم، والنُّمُوّ الاقتصاديّ، للمزيد: الاقتصاد الكُلّيّ، مجموعة البنك الدوليّ، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/gygLy
3. Abdelaty Hasan Esmail, H., & Shili, N. The Relationship between Happiness and Economic Development in KSA: Study of Jazan Region. Asian Social Science, 2018, 14(3), 78.

عَلاقَة مُباشرة بين مســـتوى سعادة الأفراد في الدَّوْلَة وقيمة النَّاتج المحَلّيّ الإجماليّ، والتَّنمية الاقْتِصَاديَّة في الدَّوْلَة بشــكلٍ عامّ، بمعنى أنَّه كُلَّما ازدادت سعادة الأفراد؛ تحسَّنت مُؤشّرات الاقتصاد الكُلّيّ في الدَّوْلَة، وهذا ما يقود لأهميَّة السَّعادَة في العَمَل على مستوى الدَّوْلَة ككُلّ، بما يشمل المُنَظَّمَات والمُؤسَّسَات الحكوميَّة والخاصَّة، وحتى الأفراد في مشروعاتهم وأعمالهم الخَاصَّة.

إنّ البُعْد الاقْتِصَاديّ للسَّــعادَة والعَلاقَة التَّبادُليَّة بين المُؤشّرات الاقْتِصَاديَّة ومستوى السَّــعادَة في الدَّوْلَة يقود بشــكلٍ مُباشر لمفهوم اقتصاد السَّعادَة. ويُقصَد باقتصاد السَّــعادَة: الدّراسَة الكمّيَّة والنَّظريَّة للسَّعادَة والوجدان الإيجابيّ والسَّلبيّ والرَّفاهية وجَوْدَة الحياة والرّضَا عن الحياة ومفاهيم أخرى ذات صلة، وتحليل ودراســة عَلاقَة هــذه المفاهيم مع المُؤشّرات الاقْتِصَاديَّة[1]. ويقول هذا العلْم إنّ التَّحكُّم الاقْتِصَاديّ البَحْت بمُؤشّرات النَّاتج المحَلّيّ الإجماليّ، وحصَّة الفَرْد منه والبَطَالَة والتَّضَخُّم وغيرها من المُؤشّرات الاقْتِصَاديَّة لا يمكن أن تُحقّق النَّتَائج المطلوبة دون أَخْذ مستوى سعادة الأفراد بعين الاعتبار، وهو ما يُفسّر الاهتمام الدّوليّ الواسع بإستراتيجيَّات السَّعادَة، وإنفاق العديد من الحكومات على برامج وإستراتيجيَّات السَّــعادَة، فهذا الإنفاق يُعدّ نوعًا من أنواع التَّخْطيط الإستراتيجيّ للدَّولة.

المُحَدّدَات الاقْتِصَاديَّة للسَّعادَة

تُعدّ العَلاقَة بين السَّــعادَة والمُؤشّرات الاقْتِصَاديَّة مُتشَعّبَة، فهي ليست عَلاقَةً بسيطةً، بل تخضع لاعتبارات ومُحَدّدَات مُختلفة، والعديد من الدّرَاسَــات المَسْــحيَّة اهتمَّت بتحليل المُحَدّدَات الاقْتِصَاديَّة للسَّــعادَة، ففي دراسة بعنوان: "آثار مستويات الدَّخل والتَّفَاوُت في الدَّخْل على السَّــعادَة"[2]؛ توضيح لأهمّ المُحَدّدَات الاقْتِصَاديَّة للسَّعادَة،

1. اقتصاد السَّعادة، ما هو تعريفها ومفهومها؟ الاقتصاد بالعربيَّة، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/FbGn5
2. Tavor, T., Gonen, L., Weber, M., & Spiegel, U. The Effects of Income Levels and Income Inequalities on Happiness. Journal Of Happiness Studies, 27 December 2019, 19(7), 2115-2137.

فالدّرَاسَة ترى أنّ عدم المساواة في توزيع الدَّخْل ووجود الفساد وغياب الديمقراطيَّة كلّها عوامل تُؤثّر سـلبًا على السَّعادَة، وهذه المُحَدّدَات لا تَقتصر على مستوى الدَّوْلَة، بل تَطال المُنَظَّمَات والمُؤسَّسَات الحكوميَّة ومُنَظَّمَات القطاع الخاصّ وحتى مُنَظَّمَات القطاع الثَّالث، فهذه المُحَدّدَات عامَّة، ولا تَخْضع للتَّخصيص من حيث نطاق التَّأثير.

وفيما يلي تبيان لأهم هذه المُحَدّدَات:

- **المساواة**

تُعدّ المساواة عنصرًا رئيسًا ومُحددًا مُهمًّا للسَّعادَة، والمساواة هنا تشمل عَناصر الدَّخْل المُتَاح للأفراد في المُنَظَّمَات بمختلف أنواعها، فالمسـتوى العامّ للدَّخْل المُتَاح قد يكون مرتفعًا وكافيًا للفَرْد حتَّى يحيا حياةً كريمةً تتضمَّن الرّفاهية، لكنّ هذا الأمر لا يتنافى مع ضرورة المسـاواة، فحتى وإن كان مُعدَّل الدَّخْل مرتفعًـا، فوجود أفراد آخرين ضمْن ذات المُنَظَّمَة بمستوى دَخْل أعلى، مع أنَّهُم لا يُقدّمون خدمات إضافيَّة، سيكون مصدرًا للتَّعاسَة بالنّسْبَة للمُوظَّف صاحب الدَّخْل الأدنى، بغَضّ النَّظَر عن قضيَّة كفاية الدَّخْل، فالعلَّة هنا في المساواة، لذلك لا بُدّ للمُنَظَّمَات من ضمان المساواة في الأجور، وأن يكون الاختلاف في مستوى الأجر موضوعًا على أُسُس موضوعيَّة ومُوضّحة لكلّ العَاملين في مختلف المستويات الإدَاريَّة في المُنَظَّمَة.

- **الحَوْكَمَة والحُكْم الرَّشيد**

تُعدّ الحَوْكَمَة والحُكْم الرَّشـيد من مُحَدّدَات السَّعادَة على مستوى الدُّوَل والمُنَظَّمَات، فمن غير الممكن تحقيق نتائج إيجابيَّة في نَشْر السَّعادَة في المجتمع وفي العَمَل بدون وجود أُسُـس واضحة للحَوْكَمَة، تَضْمن الرَّقابَة والمُساءَلة والشَّفافية، وغياب مظاهر الفَسَاد الماليّ والإدَاريّ.

- **تنويع عَناصر الدَّخْل**

وجود عَناصر عدَّة للدَّخْل يُعدّ قضيَّة رئيسة لتحقيق السَّعادَة، فلا بُدّ من وجود مكافآت وحوافز وعلاوات، بالإضافة للدَّخْل الأساس، وهذا التَّنوُّع يُحفّز من الشُّعور الإيجابيّ

والسَّعادَة في بيئة العَمَل.

أمَّا فيما يَتعلَّق بقياس التَّفَاوُت في توزيع الدَّخْل على مستوى الدَّوْلَة أو على مستوى المُنَظَّمَات؛ فيمكن الاعتماد على مُؤشّر جيني[1]؛ حيث يهتمّ هذا المُؤشّر بشكلٍ رئيسٍ بتحديد مستوى العَدَالة في توزيع الدَّخْل القوميّ على الأفراد، فمن العبث العَمَل على تَحْسين مُؤشّرات السَّعادَة في إطارها العامّ أو في إطارها المُؤسَّسيّ في ظلّ غياب أو تَراجُع مُؤشّرات العَدَالة في توزيع الدَّخْل، فهذه القضيَّة مُهمَّة وحاسمَة في إسعاد الأفراد.

1. مؤشر جيني: استمدّ اسْمه من العالم كورادو جيني، ويُعدّ من المقاييس المُهمَّة والأكثر شيوعًا في قياس عدالة توزيع الدَّخْل القوميّ، تعتمد فكرته على منحنى لورنز. ويمتاز معامل جيني بأنَّه يُعْطي قياسًا رقميًّا لعدالة التَّوزيع، وتتلخَّص فكْرته بحساب المساحة المحصورة بين منحنى لورنز وبين خطّ المساواة (الخَطّ القُطْري الواصل بين نقطة الأصل والنُّقطة (1,1) في الرَّسْم البيانيّ)، وضرب هذه المساحة × 2؛ وذلك لأنّ مساحة المثلث المحصورة بين خطّ التَّساوي والإحداثيين الأُفقي والعموديّ تساوي 0.5، لذا فإنّ مُعامل جيني ينحصر بين الصّفر والواحد. للمزيد موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/r9GvM

المبحث الثَّاني

المُرْتَكَزَات الإدَاريَّة للسَّعادَة في العَمَل

يُعدّ مفهوم السَّعادَة المهنيَّة مفهومًا إدَاريًّا، ولذلك فإنّ الجوانب والمُحَدّدَات والمُرْتَكَزَات الإدَاريَّة التي تلعب دَوْرًا في الوصول للسَّعادَة تُعدّ الأهمّ، فمن النَّاحية التَّطْبيقيَّة من غير الممكن النَّجاح في تطبيق إستراتيجيَّات السَّعادَة في العَمَل بدون وجود بيئة عمل داعمة وملائمة لهذه الإستراتيجيَّات، وتمتاز المُرْتَكَزَات الإدَاريَّة للسَّعادَة بجُمْلَةٍ من الخصائص والسّمات التي تُميّزها عن نَظيرتها الاقْتصَاديَّة، وأهمّ هذه المزايا: القُدْرة العالية للمُنَظَّمَة على التَّحَكُّم والتَّوجيه للمُرْتَكَزَات الإدَاريَّة للسَّعادَة، فهي في جزءٍ كبيرٍ منها خاضعة لسيطرة الإدارة، بينما المُرْتَكَزَات الاقْتصَاديَّة لا تخضع بالضَّرورة لسيطرة المُنَظَّمَة، فقد تضطر للتَّعامُل معها على وَضْعهـا الحاليّ الرَّاهن، فبَعْضها مفروض على المُنَظَّمَة، مثل مُعدَّل التَّضَخُّم وقوانين وتشريعات مستويات الدَّخْل، والحدّ الأدنى للدَّخْل، وطبيعة التَّعويضات وغيرها من المحاور التي لا تملك المُنَظَّمَة تأثيرًا عليها، بينما في حالة المُرْتَكَزَات الإدَاريَّة؛ فإنّ غالبيّتها تقع ضمْن نطاق سيطرة المُنَظَّمَة، وإن كانت ليست سيطرةً تامَّةً، فبعض القوانين والتَّشريعات الحكوميَّة تَفْرض على المُنَظَّمَات سلوكًا إدَاريًّا مُحدَّدًا، مثل فَرْض العَمَل عن بُعْد في بعض الظُّروف، أو فَرْض سياسة إجازات مُحدَّدَة، ولكنْ وبشكلٍ عامّ تبقى المُرْتَكَزَات الإدَاريَّة للسَّعادَة ذات سيطرة مقبولة من قبَل المُنَظَّمَة، وهو ما يَمنحها أهميَّةً بالغةً؛ نظرًا لكون المُنَظمَة قادرةً على التَّأثير المُباشر بها؛ وانطلاقًا من هذا الطَّرح، سيتمّ تخصيص هذا المبحث لدراسة أهمّ المُرْتَكَزَات الإدَاريَّة للسَّعادَة بالعَمَل، بحيث تكون هذه المُرْتَكَزَات مسارًا إداريًّا تتَّبعه المُنَظَّمَات لزيادة مُعدَّل السَّعادَة لدى العَاملين.

الطَّبيعة الاجْتمَاعيَّة للعمل

تختلف الطَّبيعة الاجْتمَاعيَّة للعمل تبَعًا لقطاع عمل المُنَظَّمَة، فالمُنَظَّمَات الصّناعيَّة على سبيل المثال، تكون طبيعة الاحتكاك الاجتماعيّ فيها مُنخفضةً نسْبيًّا، كذلك الأمر للقطاعات البرمجيَّة التي يَغْلب عليها طابع العَمَل الفَرْديّ، بينما في قطاع الخدْمَات تكون العلاقات الاجْتمَاعيَّة مرتفعةً نسبيًّا، وحتى على مستوى المُنَظَّمَة ذاتها، يوجد اختلاف في الأقسام فيما يَتعلَّق بمستوى العلاقات الاجْتمَاعيَّة، سواءٌ بين

العَاملين أنفسهم أو بين العَاملين والعُمَلاء، فأقسام التَّسويق وخدمة العُمَلاء تَعتمد على احتكاك مُباشر مع العُمَلاء، وهذا ما يُعدّ مُنخفضًا في أقسام أخرى كالإنتاج على سبيل المثال، وبشكلٍ عامّ فإنّ العَاملين يُبْدُون ميلًا للعمل في القطاعات التي تَتضمَّن بُعدًا اجتماعيًّا، سواءٌ مع الزُّمَلاء أو مع العُمَلاء، فطبيعة العَمَل الاجتماعيّ تُؤثّر إيجابًا على مستوى سعادة العَاملين، ولذلك فإنّ تعزيز البيئة الاجْتمَاعيَّة في بيئة العَمَل الدَّاخليَّة يُعدّ ضرورةً حتميَّةً لتحقيق السَّعادَة في العَمَل وزيادة مُعدَّلات الإنتاج والإنتاجيَّة، وتعزيز واقع المُؤشّرات الإدَاريَّة كالالتزام التَّنظيميّ والتَّسْويق الدَّاخليّ، وغيرها من المُؤشّرات الإدَاريَّة، وهذا الأمر يمكن أن يتمّ من خلال هيكل تنظيميّ مَرن، ولوائح عَمل تدعم الاتّصالات غير الرَّسميَّة في العَمَل، بالإضافة لمَنْح حُرّيَّة واسعة نسْبيًّا للعَاملين للانخراط في فرَق عمل تتناسب مع الميول الاجْتمَاعيَّة لهم.

في المقابل تُوجد بعض التّصنيفات للأعمال على أنّ بعضها يُسمَّى أعمال سعيدة، وأخرى أعمال تعيسة أو أقل سعادة، وهذا الطَّرْح يُعدّ غير دقيق، فطبيعة العَمَل بحدّ ذاته لا تُؤثّر في سعادة العامل، ولكنّ التَّأثير الحقيقيّ يَرتبط بالطَّبيعة الاجْتمَاعيَّة للمهْنة، وهنا يمكن للمُنَظَّمَة تحسين هذه الطَّبيعة من خلال دَعْم الأنشطة الاجْتمَاعيَّة للعاملين داخل بيئة المُنظَّمَة وخارجها، هذا الطَّرْح تُؤكّده دراسة أجرتها جامعة هارفارد، وتُعدّ هذه الدّرَاسَة من أطول الدّرَاسَات زمنًا، فاستمَرَّت 85 عامًا، وبدأت عام 1938م[1]، وقامت الدّرَاسَة على جَمْع بيانات 700 عامل في مهَن وتَخصُّصات مختلفة، ومن دُوَل عدَّة، وتمّ تحديث البيانات بشكلٍ مُستمرّ، وتحديد العَناصر المهنيَّة الأكثر تأثيرًا على سعادة العَاملين، وخَلصت هذه الدّرَاسَة إلى أنّ الوظائف التي تتطلَّب القليل من التَّفاعُل البَشَريّ ولا تُقدّم فُرَصًا لبناء علاقات ذات مَغزًى مع زملاء

1. Mikhail, Alexa. Researchers have followed over 700 people since 1938 to find the keys to happiness. Here's what they discovered, fortune well, 18 January 2023, on site: https://cutt.us/BFdS6

العَمَــل تمَيل إلى أن يكون لديها أكثر المُوظَّفين بُؤسًــا، وعلى العكس تمامًا، المهَن أو الوظائف التي تُتيح التَّفاعُل الإيجابيّ بين العَاملين تمَيل لأن تكون مهَنًا ســعيدة[1]، وهــذا ما يُؤكِّد ضرورة دَعْم المُؤشّرات الاجْتمَاعيَّة في العَمَل، وإجراء تغييرات تُمكِّن من تعزيز التواصل بين العَاملين.

وفي دراســةٍ مَسْحيَّةٍ أخرى بعنوان "مُؤشّر السَّــعادَة في العَمَل"[2]، تمّ تنفيذها عن طريق الإنترنت من خلال موقع Chiumento، واعتمدت الدّرَاسَــة على استطلاع آراء ومواقــف مجموعة من العَاملين في المملكة المتَّحدة، وبلغ عدد المُشــاركين في الاســتطلاع 1,063 شــخصًا تتراوح أعمارهم بين 18 و65 عامًا، وخلصت الدّرَاسَة إلى أنّ المُوظَّفين الذين يحبّون عملهم كانوا أكثر إنتاجيَّة من أولئك الذين يشــعرون بأنَّهــم مُلْزَمُون بالعَمَل، ووفقًا للدّراســة كانت هناك عَلاقَــة تبادليَّة بين ما يجعل المُوظَّفين ســعداء، وبين ما يُلْزِمُهُمْ بالعَمَل؛ كما أثبتت الدّرَاسَــة أنّ المُوظَّفين الذين تمَكَّنوا من بناء علاقات اجْتمَاعيَّة جَيِّدة مع زملائهم ورؤسائهم، كانوا أكثر قُدرةً على التَّطوُّر الوظيفيّ، وكانوا بشكلٍ غير مُباشر بمثابة سفراء للمُنَظَّمَات التي يعملون بها؛ فالعلاقات الاجْتمَاعيَّة دَاخل العَمَل عزَّزت من انتمائهم الطَّوْعيّ للمُنَظَّمَة، ومن خلال الاســتطلاع المذكور، كان مستوى الدَّخْل في أسفل هرم العوامل المُسبّبة للسَّعادَة لدى أفراد العَيّنَة، والعلاقات الاجْتمَاعيَّة والعَلاقَة الطَّيِّبَة مع الرُّؤساء في هَرَم العوامل، كما رأى 73% من المُشاركين في الاستطلاع أنّ انعدام التَّوَاصُل الفعَّال والمَرن مع الإدارة العليا في المُنَظَّمَة يُعدّ أحد أسباب التَّعَاسَة الَّتي قد يُواجهها المُوظَّف في مكان عمله.

1. Mineo, Liz. Good genes are nice, but joy is better, the Harvard Gazette, 11 April 2017, on site: https://cutt.us/COFjC
2. Chiumento, Happiness at Work Index. The Illumination Business. 27 December 2019, On site: https://bit.ly/2Qvtx52

وضمْن إطار الطَّبيعة الاجْتمَاعيَّة في العَمَل، تُعدّ الرّفاهية في مكان العَمَل إحدى الرّكّائز الرَّئيسة للسَّعادَة، فالجدّيَّة المُفْرطَة قد يكون لها أثَر سَلْبيّ على بيئة العَمَل الدَّاخليَّة، وهو ما يَدْفع باتّجاه التَّعاسَـــة المهنيَّة. والتَّرفيه إمَّا أن يكون ذاتيًّا من قبَل العَاملين أنفسهم، وإمَّـــا مُوجَّهًا ومُخططًّا له من قبَل الإدارة، وبشــكلٍ عامّ يُعدّ انخراط الإدارة العليا في أنشــطة التَّرفيه عاملًا حاسمًا في دَعْم مُؤشّرات السَّـــعادَة في العَمَل، وهو ما يَنْعكس إيجابًا على تعزيز المُنَاخ الاجتماعيّ في المُنَظَّمَة، وهنا وللاستدلال على أهميَّة التَّرفيه لا ســـيَّما فيما يَتعلَّق بانخراط الإدارة العليا فيه، يمكن إسقاط الأثر المرويّ عن الصَّحابيّ عمر بن الخطاب[1] -رضي الله عنه- عندما وَجَد النَّبيّ ﷺ حزينًا؛ فقال: "لأَقُولَنّ شيئًا أُضْحك النبيّ ﷺ"[2]؛ وهذا الفعْل من سيدنا عمر يُؤكّد على أهمّيَّة التَّسرية عن المهموم، والتَّخفيف عنه، ومن جهةٍ أخرى يُعزّز من فرضيَّة أنّ اشتراك القيادة في أنشطة التَّرفيه يكون له بالغ الأثر على سعادة المستويات الإدَاريَّة الأدنَى.

نموذج PERMA للسَّعادَة

نمـــوذج PERMA هو نموذج إدَاريّ للسَّـــعادَة، تمّ تطويره مـــن قبَل عَالم النَّفس ســـليجمان[3]، وكان هذا النَّموذج حصيلة أبحاث ودراسات نفسيَّة بدأت في أعقاب

1. عمـــر بـــن الخطاب: (586 – 644م)، أبـــو حفص عمر بن الخطاب العدويّ القرشيّ، المُلَقَّـــب بالفاروق، هو ثاني الخُلَفاء الرَّاشـــدين، ومن كبَار أصحاب الرَّسُـــول -صلى الله عليه وسلم- وأحد أشهر الأشخاص والقادة في التَّاريخ الإسلاميّ ومن أكثرهم تأثيرًا، وهو أحد العشرة المُبشَّرين بالجنَّة، ومن علماء الصَّحابة وزُهَّادهم، تولَّى الخلافة الإسلاميَّة بعد وفاة أبي بكر الصديق في 23 أغسطس سنة 634م، الموافق للثاني والعشرين من جمادى الآخرة سنة 13هـ. كان ابن الخطّاب قاضيًا خبيرًا، وقد اشـــتهر بعَدْله وإنصافه بين النَّاس وردّ المظالم. وهُو مُؤسّـــس التَّقويم الهجري، وفي عهده بلغ الإســـلام مبلغًا عظيمًا، وتوسَّـــع نطاق الدَّولة الإســـلاميَّة حتى شمل كامل العراق ومصر وليبيا والشام وفارس وخراسان وشرق الأناضول وجنوب أرمينية وسجســـتان، وهو الذي أدخل القدس تحت حكم المســـلمين لأول مرة، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموســـوعة الحُرَّة، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/Wl3lU
2. أخرجه الإمام مسلم في صحيحه: برقم 1478.
3. مارتـــن ســـليجمان: هو عالم نَفْس أمريكيّ، ومُعلّم ومُؤلّف، وُلـــد في نيويورك عام 1942م، تمكَّن من النَّجاح في التَّرويج لنظريَّاته المُتعلّقة بعلْم النَّفس الإيجابيّ والرفاه داخل المجتمع العلْميّ إلى حدّ كبير؛ تَحْظى نظريّته "العَجْز المُتعلّم" بشعبيَّة كبيرة بين علماء النَّفس؛ صنَّفه اســـتقصاء اســـتعراض لعلْم النَّفس العامّ في عام 2002م في المرتبة الحادية والثلاثين من بين أكثر علماء النَّفس استشهادًا به في القرن العشرين، انتُخب رئيسًا لجمعيَّة علم النَّفس الأمريكيَّة في عام 1998م، ويُعدّ مُؤسّسًا ورئيس تحرير الوقاية والعلاج (المجلَّة الإلكترونيَّة التَّابعة لجمعيَّة علْم النَّفس الأمريكيَّة)، فضلًا عن كونه عُضوًا في مجلس المستشارين التَّابع لمجلة آباء، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/e05Dx

الحرب العالميَّة الثَّانية، وهدفت هذه الأبحاث لتخفيف الآثار النَّفسيَّة السَّلبيَّة والتَّعاسَة التي سببَّتها الحرب على أعداد هائلة من النَّاس في مختلف دُوَل العَالَم[1]. وكلمة PERMA هي الحروف الأولى من خمس كلمات في اللُّغة الإنجليزيَّة، والتي تُشكّل عَناصر السَّعادَة في العَمَل وفقًا لـ"سليجمان"، وهي Positive Emotion وتعني المشاعر الإيجابيَّة، Engagement وتعني المُشارَكة، Relationships وتعني العَلاقَات، Meaning وتعني المعنى أو الغاية، Accomplishments وتعني الإنجازات؛ وهذه العَنَاصر مُجتمعَةً تلعب دَوْرًا رئيسًا في تحقيق السَّعادَة في العَمَل، **وفيما يلي تبيان لتفاصيل كلّ منها:**

- **Positive Emotion المشاعر الإيجابيَّة**

ترتبط المشاعر الإيجابيَّة في العَمَل بشكلٍ مُباشر بالرّضا، وبالقُدْرَة على التَّفاعُل الإيجابيّ مع بيئة العَمَل، ونَقْل هذا التَّأثير الإيجابيّ إلى الحياة الشَّخْصيَّة للعاملين خارج بيئة العَمَل، بحيث يُصْبح هناك نَوْع من التَّكامُل بين الحياة الشَّخْصيَّة والمهنيَّة؛ وهو ما يُعزّز من الشُّعور بالرضا، والذي لاحقًا يَتطوَّر ليَتحوَّل إلى شعور بالسَّعادَة.

- **Engagement المُشارَكة**

يقصد بالمُشَارَكَة أن يكون العَامل جزءًا حقيقيًّا وفعَّالاً في المُنَظَّمَة، وألَّا يُنْظَر له على أنَّه مصدر من مصادر التَّكلفة، بل مَوْرد من الموارد، وأن يكون مُنتميًا انتماءً حقيقيًّا للمُنَظَّمَة، وهو ما يتقاطع مع مفاهيم إداريَّة أخرى، كالالتزام التَّنظيميّ والتَّسْويق الدَّاخليّ. والمُشَارَكَة تُؤدّي إلى تبنّي العاملين الطَّوْعيّ لأهداف ورسالة ورؤية المُنَظَّمَة، وهذا الأمر لا يَتحقَّق إلَّا من خلال اقتناع الإدارة العليا بأنّ العَاملين مَوْردٌ للمُنَظَّمَة، وأنَّهم شُرَكاء حقيقيُّون، فمن غير الممكن توقُّع شعور العَاملين بالانتماء للمُنَظَّمَة والإدارة لا تَنْظر لهم على أنَّهم جزءٌ أصيل منها، والمُشَارَكَة تَقُود بدَوْرها للرّضا، والذي بدَوْره يَقُود للسَّعادَة في العَمَل.

1. PERMA™ Theory of Well-Being and PERMA™ Workshops, University of Pennsylvania, Positive Psychology Center, on site: https://cutt.us/1Mmin

- **Relationships العَلاقَات**

يَقْضي العاملون في مُنَظَّمَاتهم ما يقارب 40% من وَقتهم، ولتحقيق الاندماج الحقيقيّ والفَعَّـــال بينهم وبين أعمالهم لا بُدّ من وجود علاقات حقيقيَّة وفعَّالة بينهم، وبينهم وبين الإدارة العليا، فوجود العلاقات يُعزز من الاتّجاه الإيجابيّ في العَمَل، ويُسْـــهم في خَلْق بيئة عمل صحّيَّة من النَّاحية النَّفسيَّة والاجْتمَاعيَّة، وهو ما ينعكس إيجابًا على العَاملين أنفســـهم وعلى الإدارة وأصحاب المصالح وعلى مُؤشّرات العَمَل والإنتاجيَّة والمُؤشّرات الإدَاريَّة، ويسهم بشكلٍ مُباشر في تحقيق السَّعادَة المهنيَّة.

- **Meaning المعنى أو الغاية**

يحتاج الإنسان في الحياة الشَّخْصيَّة والمهنيَّة لوجود غاية يسعى إليها، والغاية في العلْم الإدَاريّ تختلف عن الهــــدف، فالهدف يكون مُحدَّدًا بدقَّة وله معيار زَمنيّ لتحقيقه، بينما الغاية تُعدّ هدفًا طويل الأجل، ومنها تَستَمدّ حياة الفَرْد مغزاها ومبتغاها، وغياب الغاية أو المعنى قد يكون سببًا حقيقيًّا لانتحار بعض الأغنياء والمشاهير، فهؤلاء وعلى الرَّغْم من وجود كلّ أســـباب الرّفاهية لديهم، إلَّا أنَّهم عاشـــوا في تعاسةٍ، والسَّبب الرَّئيس غياب الغاية والمعنى للحياة، وهو ما ينسحب بشكلٍ مُباشر على الحياة المهنيَّة، فلا بُدّ من وجود غاية يســـعى إليها العاملون، والحالـــة المثاليَّة أن تتقاطع الغايات الشَّخْصيَّة مع نظيرتها الإدَاريَّة، وفي هذه الحالة يَتحقَّق التَّكامُل والاندماج الحقيقيّ والفَعَّال بين الحياة الشَّخْصيَّة والمهنيَّة للعاملين في مختلف مستوياتهم الإدَاريَّة، وهذا الاندماج الذي ولَّده المعنى والغاية، يُعدّ ركيزةً رئيســـةً للسَّعادَة، ودَوْر الإدارة العليا في إيجاد هذه الغاية وتحفيز العَاملين على تبنّيها يُعدّ مُهمًّا ورئيسًا.

- **Accomplishments الإنجازات**

يحتــاج الفَرْد للإنجاز ليتأكَّد من فاعليّته في بيئته الصُّغْرَى والكُبْرَى، وهو ما يتقاطع مع حاجـة تحقيق الذَّات وفقًا لـ"ماسـلو"، وتحقيق الذَّات يُعَدّ أسـمى الحاجات الإنسـانيَّة، ويتقاطع بشكلٍ غير مُباشر مع الإنجاز، فالفَرْد بحاجة لتحقيق الإنجازات على الصَّعيدين الشَّخْصيّ والمهنيّ، فالنجاح عُنْصر رئيس من عَناصر السَّعادَة، وتظهر هذه القضيَّة جليَّة في الحياة المهنيَّة، ويمكن للإدارة تحقيق هذا الأمر من خلال تحديد نسَب مُشَـارَكَة العَاملين في الإنجازات التي تمّ تَحْقيقها على صعيد المُنَظَّمَة، كما أنّ تحديد مسار وَظيفيّ واضح المَعالم يُعدّ ضَروريًّا، بحيث يُدْرك العامل طبيعة مُستقبله المهني في المُنَظَّمَة التي يعمل بها.

إنّ العَناصر السَّـابقة التي يُوضّحها نمـوذج PERMA، تُعدّ مُتكاملة، فلا يمكن أن تَتحقَّق السَّعادَة في العَمَل بغياب أيّ من هذه العَناصر، فلا بُدّ للإدارة من العَمَل على تَطبيقها واعتبارها حزمةً واحدةً وكُلًّا مُتكاملًا لا يمكن فَصْله إلى أجزاء، والفَصْل في حال تَمّ يكون لغايات القياس والرّقابَة فقط.

المبحث الثَّالث

بيئة العَمَل بين عَناصر السَّعادَة والتَّعاسَة

تُعدّ السَّعادَة والتَّعاسَة مفاهيم متكاملة، فزيادة مستوى السَّعادَة تَعْني بالضَّرورة نُقْصان مستوى التَّعاسَة، والعكس صحيحٌ، وبشكلٍ عامّ فإنّ لكُلٍّ من السَّعادَة والتَّعاسَة في إطارهما العامّ والمهنيّ عَناصر تُؤدّي إليهما؛ فالوصول إلى السَّعادَة في العَمَل يُعدّ نتيجةً حتميَّةً لتوافر جُمْلَة من العَناصر والشُّروط والمُتَطَلَّبَات، وذات الأمر ينسحب على التَّعاسَة في العَمَل، فالتَّعاسَة المهنيَّة تَحْدث عندما تتحقَّق جُمْلَة من العَناصر السَّلبيَّة، لذلك فإنّ على الإدارة العليا في المُنَظَّمَات على اختلاف أنواعها أنْ تكون واعيةً وعيًا تامًّا لهذه العَناصر، وأن تُحدّدها بدقَّة، فعند معرفة عَناصر السَّعادَة يمكن تَبَنّي سياسات وإستراتيجيَّات لتَحْقيقها، وأيضًا عند معرفة عَناصر التَّعاسَة يمكن العَمَل لتَجَنُّبها؛ فالوَعْي بهذه العَناصر والإدراك الجَيّد لها يُعدّ ضرورةً إداريَّةً بالغة الأهميَّة بالنّسْبَة للمُنَظَّمَات وللحكومات.

عَناصر السَّعادَة في العَمَل

تقوم السَّعادَة المهنيَّة على جُمْلَة عَناصر؛ بحيث تعمل هذه العَناصر مُجتمعَة على تحقيق جُمْلَة تغيُّرات إيجابيَّة في بيئة العَمَل، بما يُؤهّلها لتحقيق السَّعادَة للعاملين، وبشكلٍ عامّ؛ فإنّ العديد من الدّرَاسَات المَسْحيَّة اهتمَّت بتحليل البيئة الإدَاريَّة للعمل، وتقاطعاتها مع سيكولوجية الأفراد، وتحديد أكثر العَناصر الإدَاريَّة دَعْمًا لمُؤشّرات السَّعادَة المهنيَّة، ففي دراسة بعنوان: "خصائص بيئة العَمَل وتأثيرها على الرَّفاهية في مكان العَمَل"(1)؛ أكَّدت الدّرَاسَة ضرورة الأخذ بالاعتبار الخصائص النَّفسيَّة للعاملين عند العَمَل على تَحْقيق الرَّفاهية العاطفيَّة والسَّعادَة في بيئة العَمَل، وهذا ما يتقاطع بشكلٍ واضح مع خاصيَّة الذَّاتيَّة والنّسبيَّة في السَّعادَة، فما يُسبّب السَّعادَة لفردٍ ما قد

1. Authayarat, W. & Umemuro, HWorkplace Environment Characteristics as Antecedents of Affective Well-being in the Workplace. International Journal Of Business Research And Management (IJBRM), 3(6). 27 December 2019.

لا يُسبّب ذات المقدار من السَّعادَة لفردٍ آخر، وهذا ما يَقُود لضرورة تَبنّي إستراتيجيَّات مَرنَة للسَّعادَة، تُراعي الاختلافات الفَرْديَّة، على المستويين النَّفسيّ والديموغرافيّ.

وفيما يلي تبيان لأهمّ هذه العَناصر:

- **العَمَل الجَيّد**

معْيَار العَمَل الجَيّد يُعدّ عامًّا بشكلٍ كبيرٍ، فمن النَّاحية التَّطْبيقيَّة من الصَّعْب وَضْع معايير لتقسيم الأعمال لجَيّدة وأخرى سَيّئة، فالعَمَل الجَيّد لفَرْدٍ ما قد يكون أقلّ جَوْدَة أو سيئًا لآخر، لذلك ولتحقيق هذا المعيار لا بُدّ من إتاحة الفرصة للعاملين لاختيار طبيعة العَمَل الذي يُفَضّلُون العَمَل به، بما يَتقاطَع مع تَخصُّصاتهم وخبْراتهم، وإتاحة الفُرْصَة للانتقال بين التَّخصُّصات بما لا يُشَكّل نسْبَةً مُرتَفعَةً من دَوَرَان العَمَل في البيئة الدَّاخليَّة للمُنَظَّمَة؛ فالعَامل الذي يعمل في عملٍ ما ويعتقد أنَّه عَمل جيّد بالنّسْبَة له سيتمكّن من تحقيق مُعدَّلات مُرتَفعَة من السَّعادَة والاندماج مع زملائه ومع المُنَظَّمَة.

- **قلَّة النّزاعَات**

تُؤدّي النّزاعَات في بيئة العَمَل إلى زيادة مُعدَّل الضَّغْط النَّفسيّ والإدَاريّ، وهذا ما يُعْرَف بالصّرَاع التَّنظيميّ، والصّرَاع التَّنظيميّ يُقسَّم إلى عاطفيّ وموضوعيّ، وهو يُعدّ من طبيعة الحياة الإدَاريَّة، فلا يمكن إلغاؤه بالكامل، ولكنْ يمكن إدارته، كما يمكن التَّقليل من حدّته ومن مُعدَّل حُدُوثه، من خلال دَعْم اندماج العَاملين في فرَق عمل يَنْسجمون مع أفرادها، فالوئام التَّنظيميّ يُعدّ عنصرًا مُهمًّا ورئيسًا من عَناصر الاستقرار الوَظيفيّ والسَّعادَة المهنيَّة.

- **الاستقلاليَّة في العَمَل**

تُعدّ الاستقلاليَّة في العَمَل من ضرورات الاستقرار النَّفسيّ للعاملين، وتشمل الاستقلاليَّة قُدْرَة المُوظَّف على العَمَل بدون رقابَة مُباشرَة، وتوفير مستوًى مقبولٍ من التَّفويض والتَّمكين الإدَاريّ، والديمقراطيَّة في اتّخاذ القرارات، والتَّقليل من مستوى المركزيَّة. وبشكلٍ عامّ؛ فإنّ المُوظَّف عندما يَتمّ مَنْحه مستوًى جَيّدًا من الاستقلاليَّة في أداء

مَهامّه، فإنّ هذا الأمر ينعكس إيجابًا على حبّه لعمله، وهو ما يُعزّز من شُعُوره بالرّضَا وشعوره بالسَّعادَة.

- **الصَّداقة في بيئة العَمَل**

وهي تتقاطع مع عــنصر العلاقات في نموذج PERMA، فالعلاقات في بيئة العَمَل تُعزّز من الاندماج المهنيّ للمُوظَّفين، وتُعزّز من قابليَّة بيئة العَمَل على دَعْم مُؤشّرات السَّعادَة.

- **المُلاءَمَة**

يُقصَد بالمُلاءَمَة الانســجام بين الخصائص النَّفسيَّة للمُوظَّف وبين المُتَطَلَّبَات الفنيَّة والســلوكيَّة والشَّــخْصيَّة المطلوبة للعمل، وهنا تلعب بطاقات الوَصْف الوَظيفيّ دَوْرًا مُــهمًّا جدًّا في هــذا المحور، فلا يجب أن تقتصر بطاقــات الوَصْف الوَظيفيّ على تحديد المُتَطَلَّبَات الفنيَّة والمهنيَّة لشَاغل الوظيفة، فلا بُدّ أن تَتطرَّق للخصائص النَّفسيَّة والســلوكيَّة، وعند تحقيق هذا الأمر يمكن الوصول لمُعدَّلات مرتفعة من المُلاءَمة في بيئة العَمَل، وهو ما يُقلّل الضَّغط النَّفسيّ النَّاتج عن العَمَل إلى حدوده الدنيا، ويَدْعم مُؤشّرات السَّعادَة في العَمَل بشكلٍ واضحٍ.

- **القيادة الموثوق بها**

يميل الإنســان بطبيعته للعمل تحت قيادة يَثق بها، فالسَّعادَة ترتبط بالثّقَة بالقيادة، وهذا ما يَنْســحب على الــدُّوَل والمُنَظَّمَات، وكاريزما القائــد تُعدّ عاملًا حاسمًا في السَّعادَة المهنيَّة، وتُعدّ مدارس القيادة لا سيَّما المُعْتَمِدَة على السّمَات الشَّخْصيَّة الأكثر قُدْرةً على تحقيق رضا وســعادة العَاملين، وهو ما يَقُود لضرورة التَّفرقة بين المدير والقائد، فمُؤشّرات السَّــعادَة في ظلّ القيادة تُعدّ أعلى بشكلٍ ملحوظٍ من نظيرتها في ظلّ الإدارة، وذلك تبَعًا لاختلاف شــكل وجوهر العَلاقَة بين المدير والقائد من جهةٍ، وبين العَاملين من جهة أخرى.

- **فُرَص التَّطوُّر الوظيفيّ**

يرتبط الاســـتقرار الوَظيفيّ بتوفير فُرَص للتَّطـــوُّر الوَظيفيّ للمُوظَّفين في مختلف المستويات الإدَاريَّة، ولا بُدّ أن يكون المسار الوَظيفيّ لكُلّ وظيفة واضحًا لكُلّ العَاملين، كما لا بُدّ من توضيح مُتَطَلَّبَات وشروط التَّرقية لكُلّ العَاملين، فهذا الوضوح مع وجود مســـار وَظيفيّ مَرن يُعزّز من مُؤشّرات الاستقرار الوَظيفيّ للعَاملين، ويَدْعم ويُعزّز شعورهم بالرّضَا والسَّعادَة.

- **وضوح الأدوار**

هَيْكل تقســـيم وتوزيع الأعمال في المُنَظَّمَة لا بُدّ أن يكون واضحًا ومَرنًا، بحيث يُدْرك كلّ مُوظَّف الدَّوْر والوَاجب المطلوب منه في سلســـلة العَمَل والإنتاج، والقيمَة المضافة التَّشْغيليَّة والإدَاريَّة المطلوبة من كلّ وظيفة، وهذا الوضوح يُعزّز من مستويات المُشَارَكَة ويَدْعَم مُؤشّرات الرّضَا والسَّعادَة.

هذه العوامل الثَّمانية تعمل بشـــكلٍ مُجتمع ومُتكامل، فغياب أيٍّ منها يُؤثّر ســـلبًا على فاعليَّة إستراتيجيَّات وسياسات بلوغ السَّعادَة في العَمَل، لذلك لا بُدّ للإدارة العليا في المُنَظَّمَات من العَمَل على تحقيق هذه العوامل بشكلٍ مُتزامن.

العَوامل السَّـــابقة تُشَـــكّل مُجْتَمعَةً خصائص بيئة العَمَل الدَّاعمَة للسَّعادَة في العَمَل، وإضافةً للعوامل السَّـــابقة لا بُدّ من الإشارة لمفهوم الرّفاهيَة العاطفيَّة في بيئة العَمَل، وهنـــا لا بُدّ مـــن أَخْذ جنْس المُوظَّف بعَيْن الاعتبار، فخصائـــص بيئة العَمَل الدَّاعمَة لمُؤشّرات السَّـــعادَة تَخْتلف بشـــكلٍ نسْـــبيّ بين الذُّكور والإناث، وذلك تَبَعًا لاختلاف تَصـــوُّرات الجنْسَيْن لمفهوم الرّفاهيَة العاطفيَّة، وهذا الأمـــر ينطلق من فَرْضيَّة أنّ الرّجال والنّساء يَنْدمجون في مجتمعاتهم المحيطة لدوافع وأهداف مختلفة[1].

1. Authayarat, W. & Umemuro, HWorkplace Environment Characteristics as Antecedents of Affective Well-being in the Workplace. International Journal Of Business Research And Management (IJBRM), 3(6). 27 December 2019.

وتلعب هنا مفاهيم التّجارب العاطفيَّة والمُنَاخ العاطفيّ والعَدْوَى العاطفيَّة دَوْرًا مُهمًّا في نَقْل شعور الرّضَا والسَّعادَة إلى باقي أعضاء فريق العَمَل؛ حيث تَتمّ مُراعَاة عواطف الآخرين، وتَوسعَة نطاق تأثير المشاعر الإيجابيَّة، وذات الأمر ينسحب على التّجارب العاطفيَّة السَّلبيَّة، كالحقْد والكُرْه والغيْرَة السَّلبيَّة، كما يُعدّ الذَّكاء العاطفيّ عَاملًا مُساعدًا في نَشْر المُنَاخ الإيجابيّ في بيئة العَمَل، من خلال تَدْريب العَاملين في مختلف المستويات الإدَاريَّة على كيفيَّة تعزيز الذَّكاء العاطفيّ لديهم.

عَناصر التَّعاسَة في العَمَل

كما تقوم السَّعادَة على جُمْلَة عَناصر ومُرْتَكَزَات، ذات الأمر ينسحب على التَّعاسَة المهنيَّة، وفي هذا المجال يمكن مُعَالَجَة عَناصر التَّعاسَة من مستويين؛ الأَوَّل: غياب عَناصر السَّعادَة المهنيَّة يقود بطبيعة الحال إلى التَّعاسَة في العَمَل. الآخر: للتَّعاسَة عَناصر مُختصَّة بها، وجود أيٍّ منها في بيئة العَمَل يعمل على خَلْق جَوّ إدَاريّ مُتوتر؛ **وفيما يلي أهمّ العَناصر المُسبّبة للتَّعاسَة المهنيَّة:**

- **القَلق الوظيفيّ**

القلق الوَظيفيّ نَقيض الاستقرار الوظيفيّ، وهو يُعدّ أحد أهمّ أسباب التَّعاسَة المهنيَّة، وترتفع مُؤشّرات القَلَق الوَظيفيّ في حال عدم ثقَة العَامل بمُستقبله في المُنَظَّمَة التي يَعْمل بها، فالعديد من المُنَظَّمَات، وفي ظلّ الأزمات الماليَّة تقوم بالتَّخلّي عن مُوظَّفيها، فقَلَق المُوظَّف من هكذا إجراء يَحُول دون استقراره المهنيّ، ودون سعادته في العَمَل، فأيّ إستراتيجيَّة لإسعاد العَاملين لن تُحقّق أهدافها في ظلّ القَلق الوظيفيّ، وفي هذا المجال تمَكَّنت العديد من المُنَظَّمَات من رَبْط مصيرها بمصير مُوظَّفيها، وعدم التَّخلّي عنهم خلال الأزمات، وهذا الأمر يُعزّز من سعادة العَاملين، وبشكلٍ عامّ فإنّ ظاهرَة التَّسريح الجماعيّ للمُوظَّفين تُعدّ الطريقة الأسهل والأسرع لتَقليل النَّفَقات، لكنَّها تُسَبّب قلقًا وظيفيًّا حتى بالنِّسْبَة للعاملين الذين لم يَتمّ التَّخلّي عنهم، فهم سيكونون مُستعدّين لترَك العَمَل عند أيّ أزمَة جديدة، بينما مُنَظَّمَات أخرى لا تلجأ لهذا الإجراء، فشركة أبل

Apple[1] وعلى الرَّغْـــم من الأزمة التي تُواجه قطاع التكنولوجيا، والتي دفعت العديد من الشَّركات لتسريح الآلاف من مُوظَّفيها؛ إلَّا أنّ أبل لم تلجأ لهذا الخيار، فعلى الرَّغْم مـــن الضَّغْط الماليّ؛ إلَّا أنَّها وحفاظًا على الاســـتقرار الوَظيفيّ وولاء العَاملين، قرَّرت تخفيض النَّفَقات دون تسريح أيّ عامل؛ من خلال إلغاء الوَجَبات المجانيَّة داخل العَمَل، وتقليـــل المكافآت[2]، وهذا الأمر عزَّز من رضـــا مُوظَّفي الشركة وانتمائهم لها. وذات الأمـــر حدَث مع شركة هانويـــل "Honeywell"[3]؛ فخلال الأزمة الماليَّة عام 2008م تعرَّضـــت الشَّركة لضغوطٍ ماليَّة حادَّة، وحتَّى لا تتَّجـــه نحو تسريح المُوظَّفين، اقترح الرَّئيس التَّنفيذيّ الاستغناء عن التَّسريح مقابل فَرْض إجازات بدُون أجر على المُوظَّفين، بحيث يَتمّ مَنْح الإجازات بالتَّناوب بين العَاملين[4]، وهذا الإجراء حقَّق أهداف الشَّركة في تقليل النَّفقات، كما حافَظ على الاستقرار الوَظيفيّ للعاملين، فالشَّركات التي تقوم بالتَّسريح التَّعسُّفيّ تتسبَّب في تدهور ثقَة العَاملين بالمُنَظَّمَة، وتُعزّز من القَلَق الوَظيفيّ، وهو ما يُعدّ سببًا من أسباب التَّعاسَة المهنيَّة.

1. شركـة أبـل (Apple Inc.): هي شَركة أمريكيَّة مُتَعَدّدَة الجنسـيَّات تعْمل على تَصْميم وتَصْنيع الإلكترُونيّات الاسـتهلاكيَّة ومُنْتَجَات بَرامج الحَاسُوب. تَشْمَل مُنْتَجَات الشَّركة الأكْثَر شهرةً أَجْهزَة حَوَاسيب "ماكنتوش"، والجهاز المُوسيقيّ "آي بود" (iPod) والجهاز المَحْمُول "آي فون"(iPhone). وتتَضَمَّن بَرامج شَركة أبل نظام التَّشْـغيل "ماك أو إس إكس" (Mac OS X)، ومُتَصَفّح وَسَائل الإعْلام "آي تونز" (iTunes)، ومَجْموعة "آي لايف" (iLife) لبرمجيَّات الوَسَائط المُتَعَدّدَة والبرمجيَّات الإبداعيَّـة، ومَجْموعـة "آي وورك" (iWork) للبَرَامـج الإنتاجيَّة، وبرنامج التَّصْميم "فاينال كات سـتوديو" (Final Cut Studio)، والجهَاز المَحْمُول "آي باد"(iPad). وَمَجْمُوعَة من المُنْتَجَات البرمجيَّة لصناعَة الأفلام والمَوَادّ السَّمْعيَّة، وَمَجْمُوعَة لوجيك سـتُوديُو للأدوات السَّـمْعيَّة. تُدير شَركة أبل أكْثَر من مئتين وَخَمْسـين مَتْجَرًا من مَتاجر التَّجْزئة في تسْعَة بُلدان، ومَتْجَرًا على شَبَكَة الإنترنت تباع عليه الأَجْهزَة والمُنْتَجَات البَرْمَجيَّة. أُنشئَت المنظمة في كوبرتينو، كاليفورنيا في الأوَّل من نيسان عَام 1976م. للْمَزيد: ويكْيبيديا المَوْسوعَة الحُرَّة، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/3X6I4
2. Tilley, Aaron. How Apple Has So Far Avoided Layoffs: Lean Hiring, No Free Lunches, Wall street journal, 21 January, on site: https://cutt.us/9NPSu
3. شركـة هانويل "Honeywell": شركة أمريكيَّة مُتعدّدَة النَّشـاطات تُعدّ من أكـبر الشَّركات الأمريكيَّة في مجال التّقنيَّات الإلكترونيَّـة المُعقَّـدة، وصاحبة براءات اختراع مُتعدّدة في مجال تقنيات الطيران والفضاء وأنظمة المُراقَبَة، وأجهزة ضَخّ ونَقْل وتوزيع النَّفْط، تأسَّسَت في عام 1906م على يد الصّناعيّ مارك شارلز هونيويل، وتُعنَى بصناعة المُكثّفات الحراريَّة الخاصَّة بأنظمة التكييف، أخذت شَـكلها الحالي مع اندماجها مع ألياد سـتار سـنة 1999م؛ وتُعدّ من مُكوّنات مُؤشّر داو جونز الصّناعيّ، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/eJH4P
4. كـوت، ديفيـد. الرَّئيس التَّنفيذيّ لشركة هانيويل يتحدَّث عن كيفيَّـة تفادي تسريح المُوظَّفين في الأزمات، هارفارد بزنس ريفيو، 2017م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/phWM1

- **عدم التَّقْدير من قبَل الإدارة**

التَّقْدير من قبَل الإدارة مَطْلب رَئيس لتحقيق السَّعادَة في العَمَل، وفي الوقت ذاته يُعَدّ عدم التَّقْدير مَدْعَاة للتَّعاسَـــة في العَمَل، من خلال تَجاهُل الإدارة لآراء واقتراحات العَاملين، وعدم مشاركتهم في اتّخاذ القرارات.

- **عدم توفير الفُرَص لذوي الكفاءات المُتَمَيّزَة**

عدم وجود مســـار وَظيفيّ لذوي الكفاءات يُعَدّ سببًا رئيسًـــا للتَّعاسَة المهنيَّة، فلا بُدّ للإدارة من تقدير أصحاب الكفاءات، والتَّقْدير هنا يشمل الجانبين المادّيّ والمعنويّ.

لا تَقتصر عوامل التَّعاسَة على العوامل السَّابقة؛ فتشمل عدم وجود أَجْر جيّد، وغياب فُرَص التَّطوُّر الإدَاريّ، وعدم الانســـجام مع طبيعة العَمَل، وغيرها من العَوامل التي ترتبط في غالبيّتها بالبيئة الدَّاخليَّة للمُنَظَّمَة.

ختامًـــا لهذا الفصل؛ لتحقيق السَّـــعادَة في العَمَل لا بُـــدّ أن تَعي الإدارة العليا في المُنَظَّمَة عَناصر ومُرْتَكَزَات السَّـــعادَة، وأن تعمل على تطبيقها مُجتمعَةً، فالبداية تكون من خلال تَجْهيز مُرْتَكز نظريّ، ولاحقًا الانتقال إلى التَّنفيذ والتَّطْبيق العَمَليّ، ونجاح إستراتيجيَّات وسياسات السَّـــعادَة يَتطلَّب الأَخْذ بعَيْن الاعتبار الاختلافات الفَرْديَّة بين العَاملين، وتشمل الاختلافات النَّفسيَّة والديموغرافيَّة، وذات الأمر ينسحب على عوامل التَّعاسَـــة المهنيَّة؛ كما أنّ الوَعْي بالمُرْتَكَزَات الاقْتصَاديَّة والإدَاريَّة للسَّعادَة في العَمَل يُعَدّ ضرورةً حتميَّة للنَّجاح في بناء بيئة إدَاريَّة مُحفّزَة للسَّعادَة.

الفصل العاشر

عَوَائق وتَحدّيات صناعة السَّعادَة في العَمَل

- مُقدّمة
- المبحث الأَوَّل: التَّحدّيات والعَقَبَات المُرْتَبطَة بالأساس النَّظَريّ للسَّعادَة في العَمَل
  - بُطْء تَطوُّر الأبحاث الأكاديميَّة في مجال السَّعادَة المهنيَّة
  - عدم وضوح منهجيَّة البحث العلْميّ في السَّعادَة المهنيَّة
  - التَّحيُّز الثَّقَافيّ في أبحاث السَّعادَة المهنيَّة
- المبحث الثَّاني: التَّحدّيات والعَقَبَات الإداريَّة
  - عَقَبَات وتَحدّيات إداريَّة مُرْتَبطَة بالبيئة الدَّاخليَّة للمُنَظَّمَات
  - عَقَبَات وتَحدّيات إداريَّة مُرْتَبطَة بالبيئة الخارجيَّة
- المبحث الثَّالث: التَّحدّيات والعَقَبَات المُرْتَبطَة بالعَاملينَ
  - الإغراق في المثاليَّة
  - مقاومة التَّغْيير
  - عَقَبَات فرديَّة أخرى

الفصل العاشر

عَوَائق وتَحدّيات صناعة السَّعادَة في العَمَل

مُقدّمة

يعتمد تحقيق السَّعادَة في العَمَل على توفُّر إستراتيجيَّات وسياسات مدروسة وواضحة المَعالم، وتَوفُّر قناعة تامَّة لدى إدارة المُنَظَّمَات وقيادة الدُّوَل بأهمّيَّة السَّعادَة ودَوْرها في تحسين مختلف المُــؤشّرات الإنتاجيَّة والإداريَّة والاجتماعيَّة والاقتصاديَّة، إلَّا أنّ توفُّــر هذه العنـــاصر مُجتمعَة ليس بالضَّرورة أن يُــفْضي إلى نتائج مُطابقَة لما هو مُخطَّـــط، ففي الكثير من الأحيان وفي العديد مـــن التّجارب كانت النَّتَائج مُنحرفَة بشـــكلٍ واضح عن ما هو مُخطَّط، وهذا الانحراف يَعُود في غالبيّته إلى وجود عَقَبَات وتَحدّيات ذاتيَّة وموضوعيَّة تَحُدّ من فاعليَّة السّياسَـــات والإستراتيجيَّات والبرامج السَّاعية للسَّعادَة، والعَقَبَات الذَّاتيَّة هي التي يمكن التَّحكُّم بها والتَّقليل من حدّتها، أمَّا العَقَبَات الموضوعيَّة فقد يكون التَّحكُّم بها غير مُمكن، والحلّ هنا في مرونة السّياسات الإداريَّة، وتغيير إستراتيجيَّات السَّـــعادَة بما ينسجم مع التَّحدّيات الموضوعيَّة، فكلّ العَقَبَـــات المحتملة يمكن إدارتها والتَّعامُل معها، لكنْ لكلّ نَوْع منها أســـلوب مُعالَجة يختلف عن غيره، فالمُرونة عَامل حَاسم في إدارة العَقَبَات والتَّحدّيات.

قضيَّـــة تحديد العَقَبَات والتَّحدّيات المحتمل أن تَحُدّ من فاعليَّة برامج السَّـــعادَة تُعدّ ضروريَّة، إذ من الضرورة بمكان أن تكون الإدارة أو الجهة المسؤولة عن التَّنفيذ واعية بشـــكلٍ تامّ لأيّ عَقَبَات أو تَحدّيات يمكن أن تواجهها، وأن يتمّ وَضْع خُطَط مُســـبَقة للتَّعامُل مع كلّ عَقبةٍ أو تَحدٍّ، فنجاح البرامج الرَّاميَة لإســـعاد المُوظَّفين يرتبط بشكلٍ مُبـــاشر بالقُدْرَة على التَّعامُل الفعَّال مع التَّحدّيات والعَقَبَات المُتوقَّعة، والتي بدَوْرها ترتبـــط بالقدرة على تحديدها بدقَّة؛ فقضيَّة تحديد التَّحدّيات والعَقَبَات التي تُواجه برامج السَّـــعادَة ليست بالسَّـــهلة، وذلك تَبَعًا لعدَّة أسبابٍ؛ من أهمّها حداثة التّجارب

الدّوليَّــة التَّطبيقيَّة والأكاديميَّة السَّــاعية لتطبيق السَّــعادَة، فالتّجارب المُكثَّفة من شــأنها توليد قاعدة بيانات حول العَقَبَات والتَّحدّيات، وهذه الحداثة تجعل الخبرات التَّراكميَّة في هذا الشَّــأن متواضعة، إضافــةً للتَّحدّيات الموضوعيَّة المُرْتَبطَة بطبيعة الأبحاث الاجتماعيَّة بشــكلٍ عامّ، وهــذا الواقع قد يدفع في الكثير من الأحيان إلى الارتجال في التَّطبيق، وهو ما يُعزّز من انحراف النَّتَائج عن المُخطَّط، كما أنّ العَقَبَات التي تَحُول دون القياس الدَّقيق لمســتويات السَّعادَة في العَمَل تُشكّل إحدى العَقَبَات التــي تَحُول دون قدرة المُنَظَّمَات والحكومات على تحديد مســتوى التَّقدُّم الذي تمّ إحرازه، وهو ما يُضْعف فاعليَّة قنوات التَّغذية العكسيَّة الرَّاجعة، ممَّا يُؤثّر بدَوْره على فاعليَّة أنشــطة الرّقابة والتَّقييم، كُلّ هذه التَّحدّيات والعَقَبَات تعمل مُجتمعةً وتُهدّد نجاح سياسات وبرامج السَّعادَة.

المبحث الأوَّل

التَّحدّيات والعَقَبَات المُرْتَبطَة بالأساس النَّظَريّ للسَّعادَة في العَمَل

يعتمد النَّجَاح في تطبيق إستراتيجيَّات السَّعادَة على تكاملٍ تَامّ بين الأُسُس النَّظَريَّة مع المنهجيَّات التَّطبيقيَّة، وغياب أيٍّ من هذين المحورَيْن سيرتبط بتراجُع فاعليَّة البرامج، وهو ما تمّ تبيانه تفصيلًا في الفصل الثَّامن من هذا الكتاب، وبشكلٍ عامّ يُعدّ بناء الأُسُس النَّظَريَّة للسَّعادَة المهنيَّة الخطوة الأُولَى على طريق إسعاد العَاملينَ، وانطلاقًا من هذا الطَّرح، يمكن القول إنّ أُولَى عَقَبَات تحقيق السَّعادَة في العَمَل تَتمثَّل بضَعْف الإطار والأساس النَّظَريّ المُتعلّق بتحقيق السَّعادَة، وهذا ما يمكن عَزْوه لعدَّة أسباب؛ أهمّها قلَّة الأبحاث الأكاديميَّة المُوجَّهة للسَّعادَة المهنيَّة، والتّكرار الحاصل في الموضوعات التي تتناولها الدّرَاسَات والأبحاث، إضافةً لحداثة مفهوم السَّعادَة المهنيَّة، كما أنّ صُعُوبات البحث الموضوعيَّة في هذا القطاع تَدْفع أحيانًا الباحثين لعدم الخَوْض في هكذا نوع من الأبحاث.

هذا الواقع أدَّى لضَعْفٍ ملحوظٍ في البِنْيَة النَّظَريَّة لمفهوم السَّعادَة في العَمَل، وهو ما أدَّى بدَوْره لافتقارٍ منهجيّ عند التَّطبيق، فالمُنَظَّمَات والحكومات السَّاعية لتحقيق السَّعادَة لا بُدّ أن تمتلك إطارًا نظريًّا يدعمها في رَسْم السّياسَات ووَضْع البرامج، والافتقار المنهجيّ هذا قد يدفع للارتجال في التَّطبيق، وهذا ما يدعو لضرورة تطوير البحث العلْميّ في مجال السَّعادَة المهنيَّة. وللمُنَظَّمَات وللحكومات دَوْر في هذه الأبحاث من خلال دَعْمها والإنفاق عليها، وذلك كون مُخْرَجَاتها تُعدّ بَالغَة الأهميَّة للجهات المسؤولة عن تطبيق سياسات وبرامج السَّعادَة، لذلك يمكن النَّظر لها على أنَّها شَكْل من أشكال البحث العلْميّ المرتبط بالمُنَظَّمَات. وبشكلٍ عامّ تُعدّ العَقَبَات المُرْتَبطَة بالأساس النَّظَريّ للسَّعادَة من أبرز التَّحدّيات التي تُواجه المُنَظَّمَات والحكومات في سَعْيها لتحقيق السَّعادَة.

بُطْء تَطوُّر الأبحاث الأكاديميَّة في مجال السَّعادَة المهنيَّة

تُعـــاني الأبحاث الأكاديميَّة النَّظَريَّة والتَّطبيقيَّة في مجال السَّـــعادَة المهنيَّة من عدَّة عَقَبَـــات؛ أهمّها قلَّة العناوين البحثيَّة الجديدة، والتّكرار في النَّتَائج والموضوعات[1]، وهذا الواقع دفَع الجهات المُشْرفَة على تطبيق إستراتيجيَّات السَّـــعادَة في العَمَل إلى الاعتماد على مُخْرَجَات الأبحاث المُوجَّهَة للسَّـــعادَة في إطارها العامّ، فهذه الأبحاث تمتـــاز بالغزارة في الإنتاج والتَّنوُّع في المَوضُوعَات، وهو ما يُؤهّلها لأنْ تكون مرجعًا ومستندًا نظريًّا فعَّالًا، لكنّ هذه الأبحاث تعاني من نقطة ضَعْف رئيسة، تتمثَّل بكونها تهتمّ بالإطار النَّفسيّ العامّ للسَّـــعادَة، ولا تهتمّ بشكلٍ رئيسٍ بمفهوم السَّعادَة المهنيَّة، وهو ما يَدْفع لإســـقاط مُخْرَجَات أبحاث السَّعادَة في إطارها العامّ على السَّعادَة في إطارها المُؤسَّسيّ، وهذا الإسـقاط قد يكون صحيحًا ومُناسـبًا في مواضع عدَّة، لكنَّه ليس بالضَّرورة أن يكون صحيحًا وسـليمًا بشـكلٍ دائمٍ، وهو ما يُعدّ ثغرةً خطيرةً في رَسْم سياسات وبرامج السَّعادَة.

إضافةً إلى النَّقْص الكمّيّ والنَّوْعيّ في الأبحاث والدّرَاسَـــات المُخصَّصَة للسَّـــعادَة المهنيَّـــة، فإنَّها تعاني من نقطة ضَعْف أخرى، وهي البُعْد عن السّـــياقات التَّنظيميَّة للعَمَـــل الإداريّ[2]، وهو ما يجعل العديد من مُخْرَجَات هذه الأبحاث صَعْبَة التَّطبيق، ومُنخفضَة الفائدة بالنّسبة للإدارة العليا، كما أنّ طبيعة البحث في العلوم الاجتماعيَّة تنضـــوي على جُمْلَة عَقَبَات وتحدّيات وصعوبات، منها صعوبة تعميم النَّتَائج، إضافةً لكون جزءٍ كبيرٍ منها أبحاثًا مَسْـحيَّة، ذات حدود مكانيَّة وبشريَّة ضَيّقة نسْـبيًّا، وهو ما يجعل نطاق تَعميم النَّتَائج ضَيّقًا بدَوْره، ما يُعزّز الفائدة المُنْخَفضَة نسْـبيًّا، ويدفع المُنظَّمَات للاعتماد بشَكْلٍ نسْبيّ على الارتجال في التَّطبيق، كما أنّ البَحْث الاجتماعيّ

1. Misra, Nishi and Shobhna Srivastava. Happiness at Work: A Psychological Perspective, intech open, on site: https://cutt.us/BYFxC
2. E. van Zy, Llewellyn & Sebastiaan Rothmann. Grand Challenges for Positive Psychology: Future Perspectives and Opportunities, Université libre de Bruxelles, Volume 13, 2022, on site: https://cutt.us/rARCk

يُواجه بطبيعة الحال جُمْلَة من الصُّعُوبَات الموضوعيَّة، وهو ما يَنْسَحب بشكلٍ مُباشر على الأبحاث المُرْتَبطَة بالسَّعادَة في العَمَل. وبعض الأبحاث المَسْحيَّة في مجال السَّعادَة المهنيَّة تتمّ بمَعْزل عن السّياقات التّنظيميَّة الموجودة في المُنَظَّمَات، ممَّا يجعل من هذه الأبحاث إطارًا نظريًّا غير قابل للتَّطبيق، وهو ما يُضْعف ويُقلّل الفائدة المَرْجُوَّة منها.

عدم وضوح منهجيَّة البحث العلْميّ في السَّعادَة المهنيَّة

تعتمد فاعليَّة البحث العلْميّ على اتّباع منهجيَّة بَحْث مُتناسبة مع طبيعة البحث ذاته، ومع طبيعة وماهيَّة المُتَغيّرات والفَرْضيَّات، وبشكلٍ عامّ فإنّ المناهج البحثيَّة المُستَخْدَمَة في الأبحاث الاجتماعيَّة تُعدّ واسعةً، ولكن يَميل الباحثون والمراكز البحثيَّة للاعتماد على المَنْهج التَّحليليّ بشكلٍ واضح، مع إغفال نسْبيّ للمناهج الأخرى، كما هناك مَيْل للطَّبيعة الكَمّيَّة في الأبحاث على حساب النَّوْعيَّة، وهذا ما يُشَكّل نقطة ضَعْف واضحة في هذه الأبحاث، والتي تُقلّل من إمكانيَّة تطبيق مُخْرَجَات الأبحاث.

وفيما يلي تبيانٌ لأهمّ العَقَبَات المُرْتَبطَة بمنهجيَّة البحث في مجال الدّرَاسَات المُوجَّهَة للسَّعادَة المهنيَّة:

- **المُغالَطَات المنطقيَّة**

تُعدّ المغالطات المنطقيَّة[1] خطأً بحثيًّا قد يقع به الباحث عن غير قَصْد، وهو ما قد يُؤدّي لخروج البحث عن حدوده الحقيقيَّة، والمُغَالَطَة الأبرز التي تُواجه الأبحاث

1. المُغالَطة المنطقيَّة: هي استخدام الاستدلال والتَّفكير غير الصَّحيح أو الأفعال الخاطئة في التَّعليل وبناء الحُجَّة. قد تكون حُجَّة المُغالَطة خادعة من خلال الظُّهور بشكلٍ أفضل ممَّا هي عليه في الواقع، يَتمّ طَرْح بعض المُغالَطَات عن قَصْد للمناورة في النّقاش أو لإقناع العامَّة بواسطة الخداع والتَّضليل، وأيضًا يتمّ طَرْح بعض المُغالَطات من قبَل الآخرين بشكلٍ غير مقصود بسبب الإهمال أو الجهل؛ تعتمد صحَّة الحُجَج القانونيَّة على السّياق الذي يتمّ فيه طَرْح الحجج، تُصنَّف المغالطات عادةً إلى مغالطات صوريَّة ومُغالَطات غير صوريَّة؛ يمكن التَّعبير عن المُغالَطة الصُّوريَّة بدقَّة في نظام منطقي معياريّ، مثل مذهب المنطق الافتراضيّ، في حين تظهر المُغالَطة غير الصُّوريَّة بسبب خطأ في الاستدلال والتفكير بخلاف الشَّكل المنطقيّ المناسب، قد تكون الحُجَج التي تحتوي على مغالطات غير صوريَّة صالحة بالشَّكل الرَّسميّ لكنَّها تبقى مُخادعَة؛ ومن أنواع المغالطات: مُغالَطة رجل القَشّ، والمنحى الزَّلق، والبئر المسمومة، والمترادفات، وغيرها من المُغالَطات، للمزيد: عادل، مصطفى. المُغالَطَات المنطقيَّة: فصول في المنطق غير الصُّوريّ، مؤسسة هنداوي للنشر والتوزيع، 2019م.

في مجـــال العلوم الاجتماعيَّة عامةً والأبحاث في مجال السَّـــعادَة المهنيَّة على وَجْه الخصـــوص مُغَالَطَة المترادفات، والتي تُســـمَّى Jingle-jangle fallacies؛ ويُقصَد بمُغَالَطَة المترادفات أنّ المفاهيم المختلفة تحمل ذات الدّلالة؛ وذلك كونها متشـــابهة نسْبيًّا في التَّركيب اللُّغويّ أو في الدّلالة العامَّة، ولكن في الواقع لا تُعدّ هذه المفاهيم مُتماثلة، ولكُلّ منها دلالة مُســـتقلَّة عن الأخرى، والوقوع في هذه المُغَالَطَة من شأنه تشويه البحث وقيادته إلى تحليل قد يكون بعيدًا نسْبيًّا عما هو مُخطَّط له[1]، وتظهر هذه المُغَالَطَة في الأبحاث ذات الصّلَة بالسَّعادَة في العَمَل من خلال الخَلْط المفاهيميّ بين عدَّة مصطلحات، كالخَلْط بين مفاهيم السَّعادَة المهنيَّة والرَّفاهيَة العاطفيَّة والرّضَا الوَظيفيّ والمُتْعَة والسُّرور والانبساط، وغيرها من المفاهيم[2].

ومـــن خلال الدّلالة اللُّغويَّة والاصطلاحيَّة لهـــذه المفاهيم، يمكن ملاحظة اختلاف دلالـــة كُلّ مفهوم عن الآخر، فهي لا تشير إلى ذات الدّلالة اللغويَّة ولا الاصطلاحيَّة، لكـــنّ العديد من الأبحاث تَخلط أحيانًا بينهـــا، وتنطلق من فرضيَّة أنّ هذه المفاهيم مترادفـــة، وهنا يكون الباحث قد وقَع عن غير قَصْد في مُغَالَطَة المترادفات، وهو ما يُؤدّي إلى انحراف البحث عن أهدافه الرَّئيسة، ووقوعه في خطأ منهجيّ، يقود لنتائج غير دقيقة، وفي حال اعتمدتها المُنظَّمَات أو أيّ جهة أخرى مسؤولة عن تطبيق برامج وسياســـات السَّعادَة المهنيَّة فإنَّها ستُحقّق نتائج مُنخفَضة كونها تعتمد على مُخْرَجَات بحثيَّة غير دقيقة ومنحرفة نسْبيًّا عن ما هو مُخطَّط.

- **الخَلْط بين الافتراضات والمُتَغيّرَات**

تُواجه الأبحاث الأكاديميَّة النَّظريَّة والتَّطبيقيَّة في مجال السَّعادَة المهنيَّة عَقَبَةً خطيرةً، وهي الخَلْط بين الفَرْضيَّات والمُتَغيّرَات، وأســـباب هذا الخَلْط تَتَمثَّل بالاعتماد على

1. عادل، مصطفى. المُغالَطَات المنطقيَّة: فصول في المنطق غير الصُّوريّ، مؤسسة هنداوي للنشر والتوزيع، 2019م.
2. Baart, A. “Precariousness, precarity, precariat, precarization, and social redundancy: a substantiated map for the ethics of care.” In: Care ethics in the age of precarity, eds. M. Hamington and M. Flowers (Minneapolis: University of Minnesota Press).

فَرْضيَّات والتَّعامُل معها على أنَّها حقائق ثابتة بشـــكلٍ مُطلَق، مع أنّ هذه الفَرْضيَّات تُعـــدّ بحدّ ذاتهـــا قضايا بحاجة لبراهين وإثباتات، وفي حـــال كانت صحيحةً، فقد تكون صحيحة ضمْـــن حدودٍ مكانيَّة وزمانيَّة وبشريَّـــة مُحدَّدة، ولا يمكن افتراض صحّتها خارج هذه الحدود، فالتَّعميم هنا يقود لبناء فَرْضيَّات مغلوطة، ويظهر تأثير هذا الخَلْط على برامج وسياســـات السَّـــعادَة المهنيَّة من خلال مُلاحَظة أنَّه في حال حقَّقت الافتراضات الرَّئيســـة للسَّـــعادَة نتائج صفريَّة يتمّ عَزْو هذا الأمر بشكلٍ شبْه تامّ لخَلَل في التَّطبيق، دون السَّـــعْي لتحديـــث الافتراضات، فالافتراضات ذاتها قد تكـــون خاطئة؛ فالمبادئ والمُرْتَكَزَات النَّاتجة عن أبحاث أكاديميَّة قد لا تكون بالدّقَّة والصّحَّة المطلوبة.

- **الاعتماد الصَّارم على المَنْهج الكمّيّ في أبحاث السَّعادَة**

السَّـــعادَة بمفهومها العامّ والمهنيّ تُعدّ من العلـــوم الاجتماعيَّة، والبحث فيها يقوم في الكثير من الأحيان على التَّحليل الإحصائيّ بهدف تقديم حلولٍ بســـيطة للقضايا المُعقَّـــدَة، وللاعتماد على التَّحليل الإحصائيّ تقوم الأبحاث على جَمْع البيانات الكَمّيَّة حول الظَّواهر الاجتماعيَّة المُرْتَبطَة بالسَّـــعادَة، ولكنّ الاعتقاد الرَّاسخ بصحَّة التَّحليل الكَمّيّ للبيانات النَّوْعيَّة حَال دون إمكانيَّة نَقْد وتطوير منهجيَّات البحث المعتمدة[1]، والاعـــتماد المُفرط على التَّحليل الإحصائيّ للبيانات الكَمّيَّة يُؤدّي إلى تعقيد المفاهيم وتداخـــل النَّتَائج[2]، بحيث يُصبح من المُتَعَذّر على الجهـــات التَّنفيذيَّة تطبيق نتائج ومُخْرَجَات هذه الدّرَاسَـــات والأبحاث؛ فالعديد من الباحثين يعتقدون أنّ الاعتماد المُفْرط على المنهج التَّحليليّ في فَهْم وتحليل أُسُـــس السَّـــعادَة المهنيَّة يُعدّ شَـــكْلًا من

1. Efendic, E., and Van Zyl, L. E. On reproducibility and replicability: Arguing for open science practices and methodological improvements at the South African Journal of Industrial Psychology. SA J. Ind. Psychol. 45, a1607, 2019.
2. Donaldson, S. I., Van Zyl, L. E., and Donaldson, S. I. PERMA+4: A framework for work-related wellbeing performance, and positive organizational psychology 2. 0. Front. Psychol. 12, 817244, 2021.

أشكال المغالاة العلْميَّة، لذلك لا بُدّ من استخدام أساليب بَحْث نَوْعيَّة وإجرائيَّة قويَّة، بالإضافة إلى استخدام المزيد من الأساليب المختلطة للإجابة عن الأسئلة المُهمَّة.

- **عدم الاستقلاليَّة المعرفيَّة لمفاهيم السَّعادَة في العَمَل**

مُعظَم النَّظَريّات الكبرى التي يقوم عليها حاليًّا مفهوم السَّعادَة في العَمَل مُستعارَة من نماذج أخرى مثل علْم النَّفْس الاجتماعيّ والسّلوكيّ والمعرفيّ ومفاهيم السَّعادَة في إطارها العامّ، فحتى الآن لم يتمّ الفَصْل المعرفيّ الواضح والدَّقيق بين هذه المفاهيم، والتَّداخُل المفاهيميّ هذا يحول دون تحقيق تقدُّم سريع في نتائج ومُخْرَجَات الدّرَاسَات، وهو ما ينعكس سلبًا على قُدْرة المُنَظَّمَات والحكومات على الاستفادة من نتائج هذه الدّرَاسَات لتحسين خصائص البيئة الدَّاخليَّة، بما يسهم في تعزيز واقع ومُؤشّرات السَّعادَة.

التَّحيُّز الثَّقَافيّ في أبحاث السَّعادَة المهنيَّة

علْم النَّفْس الإيجابيّ والسَّعادَة بشكلٍ عامّ والمهنيَّة بشكلٍ خاصّ تعاني من التَّحيُّز الثَّقَافيّ، فلم تُراعِ خصوصيَّة المجتمعات الأخرى، فالبدايات الأُولَى لعلْم النَّفْس الإيجابيّ وللسَّعادَة في العَمَل كانت في بيئة البحث الغربيَّة، وهو ما يُبرّر وَصْفه بأنَّه مشروعٌ غربيّ بالمقام الأوَّل، ولاحقًا تمّ استنساخ التّجربة وتطبيقها على مختلف دُوَل العَالَم، لكنّ التّجربة الغربيَّة تمّ بناؤها ووَضْع أُسُسها بناءً على خصائص البيئة الاجتماعيَّة الغربيَّة، بما يشمل الخصائص النَّفْسيَّة والثَّقَافيَّة والدّينيَّة، بما تمتاز به من طبقة وسطى واسعة، ومستوى دَخْل جَيّد، ومناخ ديمقراطيّ واضح، ونظرة خاصَّة للعمل، بينما العديد من المجتمعات الأخرى لها خصائص أخرى، فتطبيق التّجربة الغربيَّة وإسقاط نتائج الأبحاث والدّرَاسَات التي تمَّت في البيئة الأكاديميَّة الغربيَّة ليس بالضَّرورة أن يكون مُناسبًا للبيئات الاجتماعيَّة والثَّقَافيَّة الأخرى، وهو ما يُظْهر التَّحيُّز الثَّقَافيّ واضحًا وجليًّا؛ وحتى الآن لا يزال السَّبق البحثيّ في هذا المجال للغرب، فالدّرَاسَات والأبحاث الشَّرقيَّة عمومًا والعربيَّة على وجه الخصوص تُعدّ متواضعة من حيث الكَمّ والنَّوْع.

وفي الإطار ذاته يُنْظَر للسَّــعادَة المهنيَّة على أنَّها قائمة على أُسُس ومبادئ ومرتكزات ثابتــة، بحيث يَتمّ اعتبارها علْمًا قابلًا للتطبيق عالميًّــا بغضّ النَّظَر عن الاختلافات الثَّقَافيَّة والاجتماعيَّة بين الشُّــعوب، وهنا فإنه تمّ إهمال وإغفال الأُسُــس الثَّقَافيَّة والتَّاريخيَّــة والمجتمعيَّــة التي تقوم عليها كُلّ تجربة أو تطــوُّر الحالات / السّمات / السّــلوكيَّات الإيجابيَّة، وفي هذه النُّقْطة تحديدًا يقول علْم النَّفْس إنّ السَّعادَة ليست علْمًا موضوعيًّا مُستقلًّا ومحايدًا، فهو محكومٌ بجُمْلة من الاعتبارات البيئيَّة والثَّقَافيَّة، فهو علْم مُتجذّر في الثَّقافَــة الأكاديميَّة الغربيَّة، وهذا التَّجذُّر البحثيّ أدَّى لانتقال الثَّقافَة الغربيَّة فيما يَتعلَّق بالسَّعادَة في العَمَل إلى باقي الثَّقَافات العالميَّة، لكن أيضًا انتقلت معها جذور الثَّقافَة الغربيَّة عمومًا والأمريكيَّة على وَجْه الخصوص، فأُسُــس السَّــعادَة الحاليَّة تناســب الثَّقافَة الغربيَّة أكثر من الثَّقافَة الشرقيَّة، وهو ما يتطلَّب إجراء دراسات وأبحاث جديدة في السَّعادَة تتناسب مع طبيعة الثَّقافَة الشرقيَّة.

هذه العَقَبَات تُعدّ الأكثر أهميَّة والمُرْتَبطَة بالبحث الأكاديميّ في مجال السَّــعادَة في العَمَل، وهذه العَقَبَات تُؤثّر بشــكلٍ غير مُباشر على سياسات وبرامج إسعاد العَاملين في المُنَظَّمَات، فوُجُود أســاس نظريّ وأكاديميّ صَحيح ومَوثُوق يُعدّ ركيزةً رئيسةً من ركائز نجاح المُنَظَّمَات والحكومات في مجال برامج السَّــعادَة، والعكس صحيحٌ، وهذا ما يتطلَّب المزيد من الدَّعْم للمراكز البحثيَّة المَعْنيَّة بعلوم النَّفْس والسَّعادَة المهنيَّة، مع ضرورة دَعْم المراكز البحثيَّة العربيَّة، كون إجراء بحوث السَّــعادَة في بيئة اجتماعيَّة عربيَّة يُعدّ أولويَّة وضرورة لتحقيق نتائج فعَّالة.

المبحث الثَّاني

التَّحدّيات والعَقَبَات الإداريَّة

يتطلَّب النَّجَاح في تطبيق أُسُـــس ومُرْتَكَزَات السَّعادَة المهنيَّة وجود بيئة إداريَّة دَاعمَة، ولا بُدّ أن تكون الخصائص التَّنظيميَّة في المُنَظَّمَات مُناسبَة، وفي حال عدم تَوفُّر هذه المُتَطَلَّبَات فإنّ أيّ جهود إداريَّة لتحقيق السَّـــعادَة ستكون هدرًا للجهود وتكلفة عبثيَّة، وهذا ما يَقُود لقضيَّة أنّ تحقيق السَّعادَة على مستوى المُنَظَّمَات والدُّوَل لا بُدّ أن يكون عملًا منهجيًّا مُخطَّطًا بعيدًا عن الارتجاليَّة في العَمَل، وهنا لا بُدّ أن يتمّ التَّزامُن بين تطبيـــق البرامج وبين تهيئة البيئـــة الإداريَّة، وتهيئة البيئة الإداريَّة لا يمكن أن تنجح بدون وجود ثقافة تنظيميَّة في مختلف مســـتويات المُنَظَّمَة قائمة على القناعة بأهمّيَّة السَّعادَة، وبشكلٍ عامّ تُعدّ العَقَبَات الإداريَّة في وَجْه السَّعادَة أكثرها انتشارًا، وأكثرها تأثيرًا، فغالبيَّة المُنَظَّمَات التي تَفْشل في بلوغ درجة السَّعادَة أو تُحقّق نتائج مُتواضعَة تعاني من قُصُور إداريّ وتنظيميّ، خاصَّةً أنّ تطبيق مفهوم السَّعادَة في العَمَل يتطلَّب بيئةً إداريَّةً داعمةً، وتُقسَّـــم العَقَبَات الإداريَّة إلى نَوْعين، وذلك تَبَعًا لنطاق التَّأثير، فهناك عَقَبَات من داخل البيئـــة الدَّاخليَّة للمُنَظَّمَات، وأخرى من خارجها، وعَقَبَات البيئة الدَّاخليَّة يمكن التَّحكُّم والتَّأثير بها بشكلٍ أكبر مقارنةً بنظيرتها الخارجيَّة.

عَقَبَات وتَحدّيات إداريَّة مُرْتَبطَة بالبيئة الدَّاخليَّة للمُنَظَّمَات

يُقصَـــد بالبيئة الدَّاخليَّة للمُنَظَّمَات مختلف العناصر الإداريَّة التي تخضع للسَّـــيطرة المُباشرَة للإدارة، فبإمكانها التَّحكُّم التَّامّ بها، وهذه البيئة إمَّا أن تَلْعب دَوْرًا داعمًا أو مُثبّطًا لجهود وأنشطة السَّعادَة. **وفيما يلي تبيان لأهمّ العَقَبَات والتَّحدّيات المُرْتَبطَة بعناصر هذه البيئة:**

- **انخفاض القَناعة بأهميَّة السَّعادَة في العَمَل**

الخطوة الأُولَى والأهَمّ لنجاح سياسات وإستراتيجيَّات إسعاد العَاملين هي تَوفُّر قناعة تامَّة لإدارة المُنَظَّمَات لا سيَّما الإدارة العليا بأهمّيَّة السَّعادَة، وبانعكاسها الإيجابيّ على

المُؤشّرات الإنتاجيَّة والإداريَّة وتحسين صورة المُنَظَّمَة وسُــمْعتها المُؤسَّســيّة، وزيادة حصّتها السُّوقيَّة وضمان ولاء عملائها، ولكنْ نظرًا لحداثة مفهوم السَّعادَة في العَمَل، فجزءٌ لا بأس به من المُنَظَّمَات لم يقتنع بجدوى هذه السّياسَات، وهنا لا بُدّ من الإشارة إلى وجود بعض القناعات بأنّ التَّرفيه في العَمَل أو بناء العلاقات الاجتماعيَّة في إطار المُنَظَّمَات يُؤثّر ســلبًا على إنتاجيَّة المُوظَّفين، وهو ما يَدفع العديد من الإدارات إلى تَبنّي سياسة تقوم على الجديَّة المُفْرطة في العَمَل والعلاقات.

وفي الإطار ذاته، فَشَل بعض المُنَظَّمَات في التَّطبيق النَّاجح لبرامج وسياسات السَّعادَة يقــود بعض المُنَظَّمَات للقناعة بأنّ هذا المفهوم مثــاليٌّ وغير قَابل للتَّطبيق العَمَليّ، خاصَّةً أنّ الفشــل في التَّطبيق يعني خسارةً للموارد وهَدْرًا للوقت، وقد يُؤدّي لتَراجُع مُؤشّرات الإنتاج، وهنا قد تقود هذه النَّتَائج لتعزيز قناعة الإدارة بأنّ السَّعادَة مفهوم غير مناســب لبيئة العَمَل، وهذا خطأ منهجيّ، ففي هذه الحالة تَمّ عَزْو الفشــل إلى قُصُــور في المفهوم ذاته، وأنَّه غير قَابل للتَّطبيق، لكنّ الحقيقة أنّ الخلل في التَّطبيق وليس في المفهوم بحدّ ذاته.

- **عدم وضوح مفهوم السَّعادَة المهنيَّة**

لنجاح المُنَظَّمَات في تطبيق سياسات وبرامج السَّعادَة لا بُدّ أن يكون لدى الإدارة العليا تَصــوُّر واضح ودقيق حول مفهوم السَّــعادَة المهنيَّة، والغاية منه، ولكنّ هذا الوضوح المفاهيميّ والتَّطبيقيّ غير مُتوفّر دائمًا، فقد يَتمّ الخَلْط بين مفهوم السَّــعادَة المهنيَّة ومفاهيم مُشــابهَة، مثل الرّضَا والالتزام التَّنظيمــيّ والرَّفاهيَة الإداريَّة والرَّفاهيَة العاطفيَّــة، وهذه المفاهيــم على الرَّغْم من أنَّها تشترك ببعــض النّقاط مع مفهوم السَّعادَة؛ إلَّا أنَّها مُختلفة عنها في جوانب أخرى، وهو ما يُعدّ شكلًا من أشكال مُغَالَطَة المترادفات، وضبابيَّة المفهوم تُعدّ عقبة رئيسة في وجه فاعليَّة برامج السَّعادَة.

- **الارتجال في التَّطبيق**

تقوم السَّعادَة المهنيَّة على أُسُــس ومُرْتَكَزَات واضحة، ومن غير الممكن تحقيق نتائج ملموســة بدون الاعتماد على منهجيَّة تطبيق واضحــة، وقائمة على خطوات إداريَّة

رَصينَة، تشــمل التَّخْطيط والتَّنفيذ والتَّوجيه والرَّقابَة، فالسَّعادَة المهنيَّة علْمٌ إداريٌّ لا يمكن تَطْبيقه بشكلٍ ارتجاليٍّ، فالارتجال في التَّطبيق يُعدّ عَقَبَةً رئيسةً.

- **انخفاض المرونة التَّنظيميَّة**

تُعدّ المرونة التَّنظيميَّة عاملًا رئيسًا وضروريًّا لنجاح برامج السَّعادَة، وبعض المُنَظَّمَات تعاني من ضَعْفٍ في مرونتها، وهذا ما ينعكس سلبًا على قُدرتها على التَّفاعُل مع برامج السَّعادَة.

- **الاختلافات الثَّقَافيَّة بين العَاملين في المُنَظَّمَات**

تظهـــر هذه العَقَبَة بشـــكلٍ رئيسٍ في المُنَظَّمَات العابرة للقوميَّـــات، والتي يوجد بها مُوظَّفون من جنسيَّات وثقافات مختلفة، وهذا الاختلاف يُعدّ عقبةً رئيسةً أمام فاعليَّة برامج السَّعادَة، فالاختلافات الثَّقَافيَّة تُؤثّر بشكلٍ غير مُباشر على السَّعادَة، فما يُسبّب السَّعادَة ضمْن بيئة اجتماعيَّة وثقافيَّة ما قد لا يُسبّبها في بيئة أخرى، فالتَّعدُّد الثَّقَافيّ يتطلَّـــب التَّوجُّه ببرامج خاصَّة للعاملين المنتمين لثقافةٍ ما، وهذا التَّعدُّد في البرامج يُعدّ عَقَبةً رئيسةً تُواجهها المُنَظَّمَات، كما تَظْهر هذه العَقَبَة في الدُّوَل التي تعتمد بشكلٍ مُكثَّف على العمَالة الأجنبيَّة.

- **تدنيّ مستوى الأجور**

في ظلّ الأجور المُنخَفضَة لا يمكن للمُنَظَّمَات تحقيق سعادة العَاملينَ، فلا بُدّ من تقديم أجور مُتناســبَة مع طبيعة العَمَل، ومع مستوى الأجور السَّائدة في بيئة عمل المُنَظَّمَة، فنسْــبَة لا بأس بها من المُنَظَّمَات تُقدّم أجورًا غير عادلة، وهذا أحد أســباب التَّعاسة المهنيَّــة، وأحد أســباب إضرابات العُمَّال وارتفاع مُعــدَّل دوران العَمَل؛ والأمر ذاته ينسحب على التَّعويضات الأخرى كالحوافز الماديَّة والمعنويَّة والمكافآت والتَّرقيات.

- **ضبابيَّة المستقبل الوظيفيّ**

تُواجــه بعض المُنَظَّمَات قُصورًا تنظيميًّا يظهر من خلال عدم وجود مســار وَظيفيّ واضح للعاملين، وهذا ما يُســبّب ضغطًا نفسيًّا عليهم، وهو ما يُعدّ عَقَبَةً مُهمةً تُواجه فاعليَّة برامج السَّعادَة.

- **صُعُوبات مُرْتَبطَة بقياس مستوى السَّعادَة**

قضيَّة قياس مســـتوى السَّعادَة تُعدّ بالغة الأهميَّة لناحية تحقيق الفاعليَّة المطلوبة من البرامج والسّياسَات الرَّامية لإسعاد العَاملينَ، فالقياس يرتبط بشكلٍ جوهريّ بعمليَّة الرّقابة، والتي بدَوْرها تُعدّ حاسمةً في تحديد الانحرافات في التَّطبيق، وعمومًا فإنّ قياس مســـتوى السَّعادَة يُواجه عَقَبَات عدَّة، خاصَّةً أنّ القياس المطلوب وحتى يُحقّق فاعليّته لا بُدّ أن يكون قياسًـــا كمّيًّا، والكميَّة في السَّعادَة تُعدّ بَالغَة الصُّعوبة في البيئة التَّنظيميَّة، فهي قد تنجح في البيئات الأكاديميَّة، وليس في المُنَظَّمَات، فأدوات القياس التَّقليديَّة كالاســـتبانات والملاحظة لا تُعدّ فعَّالة، والأدوات الأكثر مُلاءمةً هي الأدوات المُعْتَمدَة على الأدوات المُســـتخدَمَة في علْم النَّفْس، كالأساليب الإسقاطيَّة والمقابلات المُعمَّقة، وهذه الأدوات تحتاج لخبراء ومُختصّين للقيام بها، كما أنَّها تَسْـــتَغْرق وقتًا طويلًا نسْـــبيًّا، فهي أدوات بحثيَّة أكثر منها إداريَّة، وهذا ما يُعدّ عقبةً رئيســـة تُواجه المُنَظَّمَات في إشرافها على فاعليَّة البرامج.

- **استنساخ التّجارب الأخرى وإسقاطها بشكلٍ تَامّ على المُنَظَّمَة**

تقوم غالبيَّة المُنَظَّمَات وخلال سَـــعْيها للسَّعادَة باستنساخ تجارب المُنَظَّمَات النَّاجحة في هذا المجال، وتطبيق البرامج قد يكون بشـــكلٍ تـــامّ دون إجراء أيّ تغييرات بما يتناســـب مع الظُّروف الذَّاتيَّة والموضوعيَّة المحيطة بها، وهذا غالبًا ما يُؤدّي لفشـــل تجربة المُنَظَّمَة، فمن خصائص السَّعادَة أنَّها ذاتيَّة، على المستويين العامّ والمهنيّ، فلكُلّ تجربة خُصُوصيّتها، وهنا قد تقع المُنَظَّمَات بخطأ التَّحيُّز الثَّقَافيّ الذي تمَّت الإشـــارة إليـــه تفصيلًا في المبحث الأول من هذا الفصل، والاقتباس والاســـتفادة من تجارب الآخرين تُعدّ مرتكزًا جيّدًا، شريطة ألَّا يكون استنساخًا تامًّا، فلا بُدّ من إجراء تغييرات على التّجربة المُقتبَســـة بما يتناسب مع طبيعة المُنَظَّمَة وخصائصها الإداريَّة والثَّقَافيَّة وخصائص العَاملين لديها.

العَقَبَات التي تُواجه المُنَظَّمَات في سَـــعْيها للسَّعادَة والمُرْتَبطَة بعناصر البيئة الدَّاخليَّة يمكن مُعالَجتها والسَّـــيْطَرَة عليها أو حتـــى التَّقليل من حدّتها، على عكْس التَّحدّيات

والعَقَبَات المُرْتَبَطَة بالبيئة الخارجيَّة، ويمكن مُعالَجة عَقَبَات البيئة الدَّاخليَّة من خلال دراسة إداريَّة لواقع عناصر البيئة وتحديد ماهيَّة العَقَبَات ووضع البرامج والإجراءات اللَّازمة لمُعالَجتها.

عَقَبَات وتَحدّيات إداريَّة مُرْتَبَطَة بالبيئة الخارجيَّة

يُقصَد بالبيئة الخارجيَّة مختلف الجوانب المحيطة بالمُنَظَّمَة، وتشمل المُتَغيّرَات الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة والسّياسيّة والثَّقَافيَّة والقانونيَّة، وعناصر هذه المُتَغَيّرَات خارجة عن سيطرة المُنَظَّمَة، فلا تستطيع التَّأثير بها، لذلك لا بُدّ لها من أن تتأقلم معها، وهذه العناصر تُؤثّر بشكلٍ مُباشر أو غير مُباشر على قُدْرَة المُنَظَّمَة على تحقيق السَّعادَة لعامليها، كما تَنْضوي هذه العناصر على عَقَبَات وتَحدّيات عدة، **فيما يلي تبيان لأهمّها:**

- **البيئة الاقتصاديَّة**

تعمل المُنَظَّمَات في ظلّ بيئة اقتصاديَّة محليَّة ودوليَّة، بما يشمل مُعدَّل النُّمُوّ الاقتصاديّ ومستوى الرَّفاهيَة وحصَّة الفَرْد من الدَّخْل القوميّ ومُعدَّل التَّضَخُّم واحتمالات الرُّكُود والأزمات الماليَّة ومرونة أسواق المال وواقع المُنافَسة في السُّوق ومستوى الانفتاح الاقتصاديّ وغيرها من المُتَغَيّرَات، وهذه العناصر تُؤثّر بشكلٍ حادّ على خُطَط المُنَظَّمَات في مجال السَّعادَة في العَمَل؛ فعلى سبيل المثال، في حالة الكساد أو الرُّكُود تَضْطر المُنَظَّمَات لتسريح بعض العُمَّال، وهذا يعني الضَّغْط النَّفْسيّ على العَاملين حتى من غير المُسَرَّحين، فالأمان الوَظيفيّ في هكذا حالات يكون معدومًا أو في حدوده الدُّنيا، وهو ما يَحُول دون تحقيق أيّ نجاحات في مجال إسعاد العَاملينَ، فمن غير الممكن الحديث عن السَّعادَة في ظل خَطر يُواجه العامل بخسارته لعَمَله، وإن كان احتمالًا ضعيفًا.

وذات الأمر ينســـحب على باقي المُؤشّرات كالتَّضَخُّم، ومستوى النَّشاط الاقتصاديّ العامّ، والتَّوقُّعَات المستقبليَّة للاقتصاد المحلّيّ والدّوليّ.

- **البيئة السّياسيَّة**

يُعدّ الاستقرار السّياسيّ ضرورة لاستقرار عمل المُنَظَّمَات، فالدُّوَل ذات الاضطرابات السّياســـيَّة والأمنيَّة تُعَدّ طاردةً للأنشطة الاقتصاديَّة، كما أنّ السَّعادَة بمفهومها العامّ والمهني ترتبط بشـــكلٍ مُباشرٍ بالاستقرار العامّ، ففي حال عدم تَوفُّر هذا الاستقرار، أو حتى القَلَق على مُســـتقبَل الاستقرار فإنّ هذا يُعدّ مُؤشّرًا للتَّعاسَة في إطارها العامّ والمُؤسَّسيّ، لذلك فإنّ غياب الاســـتقرار السّياسيّ أو الخوف من خسارته يُعَدّ عاملًا مُثبّطًا للسَّعادَة المهنيَّة.

- **البيئة الثَّقَافيَّة**

لـــكلّ مُجتَمـــع خصائصه الثَّقَافيَّة التي تمُيّزه عـــن غيره، وللثَّقافة تأثيرٌ مُباشر على السَّـــعادَة، فلكُلّ شَعْب عوامل خاصَّة به تُســـبّب له السَّعادَة، فالمُنَظَّمَات عندما تسعى لتحقيق السَّـــعادَة فإنَّها تَأخذ هذه العوامل بعين الاعتبار، ولكن هذا الأمر غير مُمْكن في المجتمعات مُتعَدّدَة الثَّقافات، وفي المُنَظَّمَات مُتعَدّدَة الجنســـيَّات؛ كما أنّ العولمة أســـهمت في تَغْيير واضح في ثقافات الشُّعُوب، وهو ما يقود لوجود عدَّة ثقافات في البيئة نفســـها، ممَّا يجعل من قدرة المُنَظَّمَات على صياغة برامج للسَّعادَة متناسبة مع الثَّقافَة السَّائدة أمرًا مُتعذّرًا خاصَّة في ظلّ تعدُّد الثقافات.

- **البيئة القانونيَّة**

تُؤثّر التَّشريعات القانونيَّة بشـــكلٍ مُباشر أو غير مُباشر على المُنَظَّمَات، فالتَّشريعات قد تَفْرض حدًّا أدنى وأعلى على الأجور والرَّواتب، كما قد تَفْرض شروطًا على طبيعة العَمَـــل والإجازات، وعلى طبيعة النُّظُم الإداريَّة المُعتمدَة في المُنَظَّمَات، فعلى ســـبيل المثـــال: في ظلّ أزمة كورونا فَرَضت الحكومات في بعض الدُّوَل على المُنَظَّمَات تفعيل نظام العَمَل عن بُعْد، وهذه القيود قد تكون مُحَفّزة للسَّـــعادَة، فعلى ســـبيل المثال أقرّ

الاتّحـــاد الأوروبيّ مَنْح الآبـــاء إجازة أُبُوَّة عند وجود مولود جديد، بحدّ أدنى 10 أيام مدفوعة الأجر، وتمّ تطبيق هذا القرار في أغسطس 2022م[1]، فهذا القرار عزَّز من قُـــدْرة المُنَظَّمَات على تحقيق السَّـــعادَة للعاملين لديها، ولكنَّها أيضًا قد تكون قوانين وتشريعات تَحُدّ من قُدْرَة المُنَظَّمَات على تحقيق السَّعادَة، فالبيئة القانونيَّة من الممكن أن تكون داعمة أو مُثبّطة.

إضافةً للعوامل السَّـــابقة؛ فإنّ المُنَاخ العامّ السَّـــائد في الدَّولَة والمُجتَمع فيما يَتعلَّق بالسَّـــعادَة يُعدّ مُؤثّرًا على مستوى السَّـــعادَة في المُنَظَّمَات، ففي الدُّوَل التي تَحْظَى بترتيب جَيّدٍ على المُؤشّر العالَميّ للسَّـــعادَة؛ تكـــون المُنَظَّمَات العَاملَة في هذه الدُّوَل أكثر قُدرةً على تحقيق السَّـــعادَة لعامليها، مقارنةً بالمُنَظَّمَات العَاملَة في دُوَل تَحْظَى بتَرتيب مُتأخّر في مُؤشّر السَّـــعادَة، فالمُنَاخ الاجتماعيّ والحكوميّ العامّ من الممكن أن يكون داعمًا أو مُثبّطًا.

1. مـا هـي الدُّوَل الأوروبيَّة التي تُعتَبر أكثر "سـخاء" في منح إجازة " الأبـوّة" لمواطنيها؟ euro news، 19 فبراير 2022م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/D1Duo

المبحث الثَّالث

التَّحدّيات والعَقَبَات المُرْتَبطَة بالعَاملينَ

تُعدّ السَّـــعادَة المهنيَّة مفهومًا إداريًّا مُســـتمَدًّا من المفهوم العامّ للسَّعادَة في إطارها الفَرْديّ؛ ويَتعذَّر الفَصْل المفاهيميّ التَّامّ بين كلا المفهومين، لذلك فإنّ جَوْهَر السَّعادَة المهنيَّة يقوم على دَعْم مُؤشّرات السَّعادَة لكلّ فَرْد على حدة، فالفَرْديَّة سمَة رئيسة من سمَات السَّعادَة، لذلك واستنادًا إلى هذا الطَّرْح فإنّ تجاوب الأفراد مع برامج السَّعادَة يُعدّ أمرًا حاسمًا في نجاحها. وعمومًا، فإنّ بَعْض المُنَظَّمَات لا تَتمكَّن من تحقيق نتائج مَلموسة ومُقْنعَة في مجال السَّعادَة نتيجة العَقَبَات المُرْتَبطَة بالعَاملين أنفسهم، وهذه العَقَبَات يمكن إدارتهـــا والتَّقليل منها عن طريق التَّوجُّه ببرامج تهدف لزيادة وَعْي الأفراد بأهميَّة السَّـــعادَة، والعوائد المُرْتَبطَة بها على المســـتوى النَّفْسيّ والاجتماعيّ والأُسريّ والاقتصاديّ.

الإغْرَاق في المثاليَّة

يَميل بعض الأفراد للاعتقاد بأنّ السَّـــعادَة مفهومٌ تامّ المثاليَّة، وهذا ما يَدْفعهم لبناء تَصوُّرات ذهنيَّة حول هذا المفهوم وحول النَّتَائج المُرْتَبطَة به؛ بحيث تكون هذه التَّصوُّرات بعيدةً نسْبيًّا عن الواقع، وهذا الأمر يُؤدّي لاحقًا إلى وجود انحراف واختلاف بين ما هو مُتوقَّع وبين الحقيقيّ والواقعيّ، ممَّا يُؤدّي إلى ردَّات فعْل عكســـيَّة وسلبيَّة تجَاه مفهوم السَّعادَة[1]. فالصُّورَة الذّهنيَّة التي قام المُوظَّف بتَشْكيلها عن السَّعادَة، والتي تُعدّ صورة طوباويَّة، وتمّ تَشْكيلها بناءً على الاعتقادات الشَّائعة؛ ستؤثّر سلبيًّا في قُدْرَة المُنَظَّمَات على إسعاد هؤلاء العَاملين؛ نظرًا لأنَّه ليس من السَّهل تغيير الصُّورة المثاليَّة التي قاموا بتشكيلها؛ فالإغراق في المثاليَّة يُشَكّل عَقَبَة رئيسة أمام إسعاد العَاملينَ.

1. E. van Zy, Llewellyn & Sebastiaan Rothmann. Grand Challenges for Positive Psychology: Future Perspectives and Opportunities, Université libre de Bruxelles, Volume 13, 2022, on site : https://cutt.us/rARCk

في بعض الحالات يميل بعض الأفراد للتَّفكير بطريقة ميتافيزيقيَّة[1] تجَاه السَّعادَة، فبعض الأفراد ومن خلال الاعتقاد بأنّ السَّعادَة مفهومٌ سامٍ غير قَابل للتَّطبيق من النَّاحيـة العَمَليَّة؛ فإنهم ومن غير قَصْد يَضَعُون قيودًا أمام سعادتهم، ويَعتبرونها مفهومًا من المفاهيم الماورائيَّة[2]، وهذا النَّمَط في التَّفكير يُعدّ عقبةً رئيسةً أمام قُدْرَة المُنَظَّمَات على إسعاد العَاملين لديها، فَهُم لديهم تَصوُّر أوَّليّ بأنّ السَّعادَة غير قَابلَة للتَّطبيق في الواقع، بمعنى أنّ المواقف والانطباعات الأوليَّة للأفراد تُعدّ عَقَبَةً وتَحَدّيًا أمام أيّ برامج تَستهدف سعادتهم، وهذه القَناعَات الأوليَّة تَدْفعهم لعَدَم التَّفاعُل والتَّعاوُن مع أيّ برامج أو سياسات إداريَّة ساعية للسَّعادَة.

مُقاوَمَة التَّغْيير

تقوم سياسات وبرامج السَّعادَة المهنيَّة في جَوْهرها على تغيير الأنماط والأساليب الإداريَّة التَّقليديَّة واستبدالها بأخرى قادرة على إحداث تغييرات حقيقيَّة في بيئة العَمَل، بما ينعكس إيجابًا على سعادة العَاملين وسعادة المُنَظَّمَة بشكلٍ عامّ، فبرامج السَّعادَة في العَمَل تسعى لإحداث تغييراتٍ مَلْمُوسةٍ، ولكنْ في الوقت ذاته فإنّ الإنسان بطبيعته يَخْشَى من التَّغْيير، ويسعى لمقاومته، بشكلٍ مَقْصُود أو غير مَقْصُود، فالبقاء على الوَضْع الرَّاهن يُشكّل استقرارًا له، بغضّ النَّظر عن قضيَّة ما إذا كان الواقع الحاليّ جيّدًا أم لا، فالسَّعادَة المهنيَّة ومن خلال ما تَحْمله من تغييرات إداريَّة

1. الميتافيزيقيَّة: فرع من الفلسفة يَدْرس جَوْهَر الأشياء. يشمل ذلك أسئلة الوجود والصَّيْرورة والكينونة والواقع. تشير كلمة الطَّبيعة هنا إلى طبيعة الأشياء مثل سببها والغَرَض منها بعد ذلك تَدْرس ما وراء الطبيعة أسئلة عن الأشياء، بالإضافة إلى طبيعتها، خاصَّةً جَوْهر الأشياء وَجَوْدَة كينونتها، ظهرت كلمة ميتافيزيقا من الكلمة الإغريقيَّة (Meta) التي تعني (ما وراء أو بَعد) وكلمة (Physika) وتعني (الطَّبيعة)؛ وتشير الكلمة إلى العلوم المختلفة عن الطَّبيعة والمادَّة في كتابات أرسطو في العصور القديمة، وتنقسم اهتمامات الميتافيزيقا إلى دراسة طبيعة الوجود، وتفسير الظواهر الأساسيَّة في الطبيعة، ومستويات الوجود، وأنواع الكيانات الموجودة في العالَم والعلاقة بينها، هذا بالإضافة إلى دراسة التَّصوُّرَات التي يَتمثَّل بها الإنسان رؤيته للكون بما فيه الوجود، الزمان والمكان، قانون العلة، الاحتمالات. وقد عرَّف باومجارتن ألكسندر جوتليب الميتافيزيقا في كتابه ميتافيزيقا 1957م بأنَّها: "العلْم الذي يَدْرُس الأُسُس الأُولَى أو المبادئ الأُولَى التي تقوم عليها المعرفة الإنسانيَّة، وهذه الأُسُس هي أُسُس أنطولوجيَّة (مفهوم الوجود) وكوزمولوجية (مفهوم الكون) ونفسيَّة ولاهوتيَّة"؛ للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/WRswN
2. باديو آلان. قراءة في "ميتافيزيقا السَّعادة الحقيقيّة"، مثار، 26 ديسمبر 2020، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Im9El

فإنَّها قد تَلْقى بعض المُقاوَمة من العَاملينَ، وقد تَصل المقاومة لدرجة مقاطعة البرامج والسّياسَات السَّاعية للسَّعادَة، وهذا الأمر مُبرَّر من النَّاحية النَّفسيَّة، ولا بُدّ أن يكون مُتوقَّعًا من قبَل إدارة المُنَظَّمَات، وحتى من قبَل حكومات الدُّوَل، وفي هذا الشَّأن يقول الإمام علي بن أبي طالب[1]-رضي الله عنه-: "النَّاس أعداء ما جَهلُوا"[2]؛ فجَهْل العَاملين بجَوْهر السَّعادَة والمنافع المُرْتَبطَة بها قد يدفعهم لمقاومة تطبيقها، وهو ما يُعدّ عقبةً وتَحَدّيًا خطيرًا تُواجهه الحكومات والمُنَظَّمَات في سَعْيها للسَّعادَة، وحلّ هذه العَقَبة من خلال تَبَنّي سياسات وبرامج وفَعاليَّات تهدف لتَوْضيح ماهيَّة السَّعادَة والمنافع المُرْتَبطَة بها على أكثر من مستوًى.

عَقَبَات فرديَّة أخرى

إضافةً للعَقَبَات والتَّحدّيات السَّابقَة، تُوجَد عَقَبَات أخرى تَرْتَبط بالأفراد، وغالبيّتها في إطار الموقف النَّفْسيّ من السَّعادَة، **وفيما يلي تبيان لأهمّ هذه العَقَبَات:**

- **مشكلة الإفراط في ذاتيَّة السَّعادَة**

فالذاتيَّة تُعدّ سمةً رئيسة من سمات السَّعادَة، لكنّ المُبالَغة بها قد تُؤدّي لنتائج عكسيَّة، ففي بيئة العَمَل المُبالَغَة بالشُّكْر والامتنان قد تُدْخل الفرْد في حَيّز المديونيَّة النَّفسيَّة وتُسبّب لاحقًا الاكتئاب[3]؛ فالاعتدال في ذاتيَّة السَّعادَة والاعتدال في مظاهرها يُعد

1. عليّ بْن أبي طَالب: أَبُو الحَسَن عليّ بن أبي طالب الهاشميّ القُرَشيّ (23 ق هـ/599م- 40هـ/ 661م) ابْن عَمّ الرَّسُول -صلَّى الله عليه وسلَّم- وصهْرُه، من آل بَيْته، وأَحَد أَصْحابه، هو رابع الخُلَفاء الرَّاشدين، وأَحَد العَشَرة المُبَشَّرين بالجَنَّة، وُلد في مَكَّة، وأَسْلَم قَبْل الهجْرة النَّبَويَّة، وهو من أوائل النَّاس دُخُولًا في الإسْلام، وأوَّل مَن أَسْلَم من الصّبْيان، هاجَر إلى المَدينة المُنَوَّرة بَعْد هجْرة الرَّسُول بثَلاثة أيَّام وآخاه النَّبيّ مُحَمَّد مع نَفْسه حين آخَى بين المُسْلمين، وزَوَّجَه ابْنَتَه فاطمة في السَّنة الثَّانية من الهجْرة، شارك عليّ في كُلّ غَزَوَات الرَّسُول عَدَا غَزْوَة تَبُوك؛ حَيْث خَلَّفَه فيها النَّبيّ مُحَمَّد على المَدينة، مَوْقع ويكيبيديا المَوْسُوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/ABQpW
2. النَّاس أعداء ما جهلوا. علي بن أبي طالب، موقع حكم، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Wl4ZI
3. E. van Zy, Llewellyn & Sebastiaan Rothmann. Grand Challenges for Positive Psychology : Future Perspectives and Opportunities, Université libre de Bruxelles, Volume 13, 2022, on site : https://cutt.us/rARCk

ضرورةً لنجـــاح تطبيقها، فالمُغَالَاة في الذَّاتيَّة قد تُؤدّي لاحقًا لتراجُع فاعليَّة البرامج والسّياسَات السَّاعية للسَّعادَة.

- **الاعتقاد بوَهْم السَّعادَة**

لدى بعض الأفراد اعتقاد بأنّ السَّعادَة مفهوم غير حقيقيّ، وأنَّه أقرب ما يكون للوَهْم، وهذا ما يتقاطع مع قَوْل الأديب والمُفَكّر جبران خليل جبران[1]، في قوله:

وما السَّعادَة في الدنيا سوى شَبح   يُرْجَى فإن صار جسْمًا مَلَّه البشر[2]

وهذا القول يشير صراحةً إلى الاعتقاد بأنّ السَّعادَة وَهْمٌ، وحتى في حال بلوغها، فإنّ اســـتمرارها يُعدّ غير مُمْكن، فهي مفهومٌ آنيّ ولَحْظيّ، وهذا الاعتقاد الخاطئ يُؤثّر سلبًا على تَفَاعُل وتعاون الأفراد مع إدارة المُنَظَّمَات لتَحْقيق السَّعادَة.

ختامًا لهذا الفصل، لا تقتصر العَقَبَات التي تُواجه سياســـات وبرامج السَّعادَة على ما تمّ بيانه، فهي عَقَبَات واســـعة؛ بعضها قد يكون مُدْرَكًا، وبعضها الآخر غيْر مُدْرك، فالسَّـــعادَة باعتبارها مفهومًا نَفسيًّا تكون خطيرة؛ فإنّ العَقَبَات الصَّادرة عن النَّفْس الإنسانيَّة تُعدّ الأخطر والأصعب عند المُعالَجة، خاصَّةً أنَّه من غير السَّهل تحديد ماهيَّة هـــذه العَقَبَات والدَّوافع الحقيقيَّة والكامنة لها، بينما العَقَبَات الإداريَّة، وعلى الرَّغْم من صُعُوبتها إلَّا أنَّها أســـهل في المُعالَجَة، كون إدراكها أســـهل، ولا بُدّ من الإشارة هنا إلى أنّ التَّقـــدُّم والتَّطوُّر المُتوقَّع مســـتقبلًا في مجال الأبحاث الأكاديميَّة والتَّطبيقيَّة

1. جبران خليل جبران: (1883-1931م)، شَاعر وكاتب ورسَّام لُبْنَانيّ من أُدَباء وشُعَراء المَهْجَر، وُلد في بَلْدة بُشْرى في شَمَال لُبْنَان زَمَن مُتَصَرّفيَّة جَبَل لبنان، في سوريا العُثمانيَّة ونَشَأ فَقيرًا، لم يَتَلَقّ أيّ تعليم رَسْميّ في لبنان، هَاجَر صَبيًّا مع عَائلَته إلى الولايات المُتَّحدة الأمْريكيَّة، ليَدْرُس الأدَب وليبدأ مَسيرته الأدبيَّة، والكتَابة باللُّغَتَيْن العَرَبيَّة والإنجليزية، امْتَاز أُسْلُوبه بالرُّومانْسيَّة ويُعْتَبَر من رُمُوز ذرْوة وازدهار عَصْر نَهْضة الأَدَب العَرَبيّ الحديث، وخاصَّة في الشّعر النثريّ، كان عضوًا في الرَّابطَة القَلميَّة في الولايات المُتَّحدة الأمْريكيَّة، كَتَب عدَّة كُتُب منها: المَوَاكب، وأَجْنحَة مُتكسّرة، وأشهر كُتُبه على الإطلاق كتاب النَّبيّ، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/ETgi5
2. جبران، جبران خليل. النَّبيّ. تَرْجَمة سَامي الخوري، دار الجيل للطّباعَة والنَّشْر والتَّوْزيع، الطَّبْعة الثَّانيَة، 2004م.

المُرْتَبطَة بالسَّـــعادَة المهنيَّة سيُسْهم بشكلٍ واضحٍ في تقديم حُلُول فعَّالة وعمليَّة لغالبيَّة العَقَبَـــات التي تُواجهها المُنَظَّمَات، ولكنّ هذا لا يمنع مـــن ظهور عَقَبَات وتَحدّيات جديدة مســـتقبلًا، فالسَّـــعادَة المهنيَّة، وفي ظلّ تَطوُّرها وتَوسُّعها الأُفقيّ والعَمُوديّ، من المُتوقَّع أن تَظهر لها عَقَبَات جديدة غير موجودة حاليًّا، وهذه سِمَة لازمة لغالبيَّة المفاهيم الإداريَّة.

الفَصْل الحَادي عشَر

تجارب رائدَة في صناعة السَّعادَة

- مُقدّمة
- المبحث الأَوَّل: تجارب دُوَل سعيدة
  - تقرير السَّعادَة العَالَميّ
  - التّجربة الفنلنديَّة
  - التّجربة النيوزيلندية
  - التّجربة الهولنديَّة
- المبحث الثَّاني: تجارب مُنَظَّمَات سعيدة
  - تجربة شركة جوجل
  - تجارب مُنَظَّمَات أخرى
- المبحث الثَّالث: مُؤَسَّسَات تعليميَّة تُدرّس السَّعادَة
  - مَعاهد وجامعات تُدرّس السَّعادَة
  - مَراكز بحثيَّة تُعْنَى بالسَّعادَة

الفَصْل الحَادي عشَر

تجارب رائدَة في صناعة السَّعادَة

مُقدّمة

بدأ الاهتمام العَالَميّ بقضيَّة السَّعادَة بأبعادها المختلفة الفَرْديَّة والمُجْتَمَعيَّة والمُؤسَّسيَّة في الرُّبع الأخير من القرن العشرين، وبدأ هذا الاهتمام بالانتقال من الحَيِّز النَّظَريّ إلى التَّطبيقيّ من خلال إستراتيجيَّات ومُمَارَسَات تهدف إلى تَحْسين حقيقيّ في واقع السَّعادَة، إلَّا أنّ هذه الإستراتيجيَّات والمُمَارَسَات آنذاك كان يَعُوزها المنهجيَّة الواضحة، وهــذا أمرٌ مُبرَّر ومفهوم، فــإنّ أيّ تطبيق لمفهوم حديث يبدأ بخطوات مُتعَثّرَة، تبدأ بالنُّضُوج تدريجيًّا مع تزايد الخبرة النَّاتجة عن المُمَارَسَــات المُتكَرّرَة والمُتلاحقَة، وفي الوقت الحالي بلغت الإستراتيجيَّات التي تَســتهدف تَحْسين واقع السَّعادَة في العالَم درجة من النُّضْج أَوْصَلتها لمرحلة تمُكننا من إطلاق لَقب عِلْم عليها وهو علْم السَّعادَة، وعند النَّظَر للسَّــعادَة على أنَّها علْم من العلوم، تُحتّم علينا هذه النَّظْرَة الأَخْذ بجميع الأســباب التي تَدْعم هذا المفهوم، ولعلّ أهمّ مُقوّمَات العلوم هي وجود بيئة نظريَّة وتطبيقيَّة لها، والبيئة التَّطبيقيَّة التي يمكن لعلْم السَّعادَة الارتكاز عليها هي التّجارب السَّابقة.

إنّ دراســة التّجارب السَّابقة في قضيَّة السَّعادَة لا يمكن النَّظَر إليها على أنَّها دراسة تاريخيَّــة، تهدف إلى التَّعرُّف على خطــوات تَطوُّر هذا العلْم، ولكنْ يَجب النَّظَر إلى هذه التّجارب على أنَّها منهاج عَمَل، يجب الاستفادة من جوانب نجاحها وتجنُّب نقاط فَشــلها، وبالطَّبع يجب إيلاء التّجارب الفَاشلة أو الأقلّ نجاحًا الاهتمام الكافي أيضًا، وذلك من منطلق كونها تَوضيحًا مُهمًّا لما يجب أَخْذه بعين الاعتبار عند البَدْء بتطبيق إستراتيجيَّات جديدة لتحقيق السَّــعادَة، والتّجارب السَّابقة في قضيَّة السَّعادَة تشمل مَحاور عدَّة؛ منها تجارب حكوميَّة وأُمَميَّة وتجارب مُؤسَّساتيَّة، وسَنَعْمد في هذا الفصل

إلى دراسة هذه التّجارب بمَحاورها المختلفة، وسنتناول المُؤسَّسَات العلْميَّة والأكاديميَّة التي تُعْنَى بدراســة وتدريس السَّعادَة كعلْمٍ؛ علَّنا نخرج في نهاية فَصْلنا هذا بخلاصة يمكن الاســتناد إليها في تجربة جديدة تَسْتهدف إسعاد الإنسان كعنصر في المُجْتَمَع وكعَامل في المُنَظَّمَة.

ويمكن القول أيضًا إنّ السَّــعادَة أصبحت بمثابة صناعة يَتمّ العَمَل عليها من قبَل كلّ الجهات المعنيَّة، فالحُكُومَات أصبحت تَعْمل لخَلْق أجواء السَّــعادَة بين الشُّعُوب؛ حيث تتنافس العديد من الدُّوَل للحصول على لَقب الشَّعْب الأكثر سعادة في العالَم، وتعمل المُنَظَّمَات المحليَّة والعَالَميَّة على خَلْق أجواء من السَّعادَة بين العَاملين بها؛ وذلك بهدف الحصول على أكبر قَدْر مُمْكن من الإنتاج، فالمُوظَّف السَّــعيد قادرٌ على الإنتاج بشكلٍ كــبيرٍ وجيّد وقادر على مُواجَهَة التَّحدّيات، فَضْلًا عن أنّ وجود بيئة العَمَل الإيجابيَّة والجَيّدَة يجعل العَمَل أكثر مُتْعَةً ونشاطًا، ويجعل المُوظَّفين قادرين على تحقيق أفضل النَّتائج على كافَّة الأصعدة.

على الرَّغْم من الاختلاف النّسْــبيّ بين تجارب السَّــعادَة في إطارها العامّ والإطار المُؤسَّسيّ، إلَّا أنّ كلَا المجالين يَرْتبطان ببعضهما من خلال أُسُــس نظريَّة، والارتباط النَّظَــريّ يَقُود حُكْمًا لارتباط في التَّطْبيق، وانطلاقًا من هذا الطَّرْح، يمكن القول إنّ دراسة تجارب الحُكُومَات في مجال السَّعادَة تُعَدّ رديفًا رئيسًا لدراسة التّجارب الدّوليَّة في مجال السَّــعادَة المهنيَّة، فمن حيث المبدأ من المُتَعَذّر الفَصْل بين المفهومين، وعليه فإنّ هذا الفَصل سينطلق بدراسة التّجارب الحكوميَّة في مجال السَّعادَة، على أن تكون هذه الدّراسَة مَدْخلًا لدراسة وتحليل التّجارب في مجال السَّعادَة المهنيَّة.

المبحث الأوَّل

تجارب دُوَل سعيدة

إنّ الدَّوْلَـــة كمفهومٍ ناتج عن نَظريَّات العَقْد الاجتماعـــيّ[1] يُحَتّم عليها اتّخاذ أيّ إجراءاتٍ من شـــأنها تأمين سُبُل العَيْش لأفراد شَعْبها، وهذه السُّبُل تَشمَل المُسْتَلْزَمَات المادّيَّة والمعنويَّة والنَّفْســـيَّة، ومُسْـــتَلْزَمَات العَيْش الحقيقيّ تختلف وتتطوَّر مع تَطوُّر الحياة واختلاف نَظْرة الإنسان نفسه إلى مُسْتَلْزَمَاته، فما كان غير ضروريّ أو ثانويًّا في مرحلةٍ ما قد يُصْبح من أشدّ الأمور إلحاحًا في مَرحلةٍ أخرى.

ومفهوم السَّـــعادَة ينطبق عليه ذات المعيار، فلم يَعُدْ مُرتَبطًا بالرَّفاهيَة أو بكونه حاجةً ثانويَّة للإنســـان؛ فالسَّـــعادَة في الوقت الحالي يُنْظَر إليها على أنَّها من أكثر المفاهيم ضرورةً بالنّســـبَة للإنسان كفَرْد أو للمُجْتَمَع، وهذه الأهمّيَّة تَنْبُع من ارتباط نُظُم الحياة المختلفة بالسَّعادَة، فلا يمكن التَّقدُّم في أيّ مجال من مجالات الحياة الحكوميَّة والفَرْديَّة دون تحقيق مســـتويات جَيّدَة للسَّـــعادَة، وتختلف الدُّوَل عن بعضها من خلال نظرتها للسَّـــعادَة كأَوْلَويَّة حياتيَّة؛ فالدُّوَل التي خَصَّت السَّعادَة بالاهتمام الكافي تتمتَّع بتطوُّر شامل، على عكس الدُّوَل التي ربطت نظرتها للسَّعادَة بكونها قضيَّة ثانويَّة يمكن الاستغناء عنها، أو يمكن العَمَل على تطبيقها، ولكنْ بمستويات مُنخَفضَة ومُتَدَنّيَة.

وليس من باب المُصادَفة أنّ الدُّوَل ذات المســـتويات العالية من السَّـــعادَة هي الدُّوَل الأكثر تقدُّمًـــا والأكثر إنتاجيَّة على مســـتوى العالَم، بل هو دليـــل آخر جديد على أنّ تطبيق إستراتيجيَّات السَّعادَة قد يكون الحَلّ النَّاجع لقسْم كبير من المشكلات والعَقَبَات الاجتماعيَّة والحكوميَّة والاقتصاديَّة، وفي هذا المبحث سنُسَلّط الضَّوء على تجارب الدُّوَل النَّاجحة في تطبيق إستراتيجيَّات السَّـــعادَة والتي تتمتع شعوبها بمُستويات مُرتَفعَة من

1. العَقْد الاجْتمَاعيّ: مُصْطَلَح سـياسيّ واجْتمَاعيّ يَعُود إلى القَرْن الثَّامن عَشَر، وهُو مُسْـتَمَدّ من كتَاب لجان جَاك روسو يَحْمل عُنْوَان "العَقْد الاجْتمَاعيّ"، هُو نَظَريَّة أو نَمُوذَج تَبَلْوَر في عَصْر التَّنْوير، ويَهْتَمّ عَادَةً بمَدَى شَرْعيَّة سُلْطَة الدَّوْلَة علـى الأفـرَاد، تُنَادي نَظَريَّة العَقْد الاجْتمَاعيّ بالتَّحْديد بأنّ الأفْرَاد يَقْبلُون بشـكْل ضمْنيّ أو صَريح أن يَتَخَلَّوْا عن بَعْض حُرّيَّاتهـم ويَخْضَعُـوا لسُـلْطَة الحَاكم (أو لقَرَار الأَغْلَبيَّة) مُقَابل حمَايَة بَقيَّة حُقُوقهـم، ومن ثَمّ فإنّ العَلاقَة بين الحُقُوق الطَّبيعيَّة والشَّرْعيَّة هي في العَادَة مَبْحَث من مَبَاحث نَظَريَّة العَقْد الاجْتمَاعيّ. للمَزيد: مَوْقع ويكيبيديا المَوْسُوعَة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/T4yCQ

السَّـــعادَة، مع التَّرْكيز على الآليَّات التي مَكَّنَت حُكُومَات هذه الدُّوَل من الوصول إلى هذه المَرْتَبَة الرَّفيعة من السَّعادَة.

تقرير السَّعادَة العَالَميّ

يُعدّ تقرير السَّـــعادَة العَالَميّ الوثيقة الدّوليَّة الرَّسـميَّة التي تَقيس مستوى السَّعادَة في دُوَل العَالَم، ويُعرَف التَّقرير بأنَّه مقْياس للسَّـــعادَة تَنْشُره شـــبكة حلول التَّنمية المُســـتدَامَة التَّابعة للأمم المُتَّحدَة، في يوليـــو 2011م أصدرت الجمعيَّة العامَّة للأُمَم المُتَّحدَة قرارًا يدعو الدُّوَل الأعضاء إلى قياس مقدار السَّعادَة لدى شعوبها للمُساعَدة في توجيه سياساتها العامَّة، وفي 2 أبريل 2012م عُقد الاجتماع الأوَّل للأمم المُتَّحدَة رفيع المستوى حول "السَّعادَة والرَّفاه: تحديد نموذج اقتصاديّ جديد"؛ وصدَر تقرير السَّـــعادَة العَالَميّ الأول في 1 أبريل 2012م، وتقرير السَّعادَة يُعد تقريرًا مُركَّبًا يقوم على جُمْلَة عناصر، يقيس تقييم الفَرْد لمســـتوى المعيشة، والرِّضَا عن الحياة من خلال استطلاع للرَّأي يستند إلى مَحَاور مُحَدَّدَة مثل: النَّاتج المَحلّيّ الإجماليّ للفرد الواحد، ومُتوسّط العُمْر الصّحّيّ المُتوقَّع، بالإضافة إلى مَحَاور أخرى مثل الدَّعْم الاجتماعيّ، وحُرّيَّة تقرير خيارات الفَرْد في الحياة، والكرم المعيشي، والفســـاد[(1)]؛ ويُعدّ المقياس الرَّسميّ العَالَميّ للسَّعادَة وجَوْدَة الحياة.

وفي إطار الاهتمام الدّوليّ بالسَّـــعادَة ومُؤشّراتها أطلقت مُنَظَّمَة الأُمَم المُتَّحدَة يومًا دوليًّا للسَّـــعادَة[(2)]، وهو يصادف 20 مارس من كلّ عام[(3)]، ما يُعزّز الاهتمام الدّوليّ على صعيد الحُكُومَات والمُؤسَّسَات الدّوليَّة بالسَّعادَة كمُؤشّر على جَوْدَة الحياة، وكمنهج عَمَل إنسانيّ ومُؤسَّسيّ، وبشكلٍ عامّ ووفقًا للتَّقرير الدّوليّ للسَّعادَة فإنّ المَرَاتب الأُولَى

1. John F. Helliwell et al, world happiness report 2023, on site: https://cutt.us/6NAk0

2. اليـــوم الـــدّوليّ للسَّـــعادَة: تمّ الإعلان عن هذا اليوم في عـــام 2013م، بناءً على قرار صادر مـــن الجمعيَّة العامَّة للأُمَم المُتَّحدَة، وذلك بمُبادَرَة من حُكُومَة دولة بوتان، وتحتفي الأمم المُتَّحدَة بهذا اليوم على اعتبار أنَّه سبيل للاعتراف بأهمّيَّة السَّعادَة في حياة النَّاس في كلّ أنحاء العالَم، وفي ذات الإطار دشَّنت الأُمَم المُتَّحدَة 17 هدفًا للتَّنمية المُستدَامَة يُراد منها إنهـاء الفقـــر وخَفْض درجات التَّفاوت والتَّباين وحماية الكوكب، وهذه تُمثّل في مُجْمَلها جوانب رئيســـة يمكنها أن تُؤدّي إلى الرَّفاه والسَّـــعادَة، للمزيد: اليَوْم الدّوليّ للسَّـــعادَة، الموقع الرَّسْـميّ لمُنَظَّمَة الأمم المُتَّحدَة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/EN2t9

3. اليوم الدّوليّ للسَّعادَة، الموقع الرَّسْميّ لمُنَظَّمَة الأمم المُتَّحدَة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/EN2t9

في غالبيّتهـــا تعود للدُّوَل الغربيَّة، وفي الجــــدول التَّالي توضيح للمراتب الأُولَى في السَّعادَة على المستوى الدّوليّ، وذلك في نسخة التَّقْرير لعام 2023م.

الدَّوْلَة	التَّرْتيب العَالَميّ	الدَّرَجَة على مقياس السَّعادَة
فنلندا	1	7.804
الدنمارك	2	7.586
أيسلندا	3	7.530
إسرائيل	4	7.473
هولندا	5	7.403
السّويد	6	7.395
النّرويج	7	7.315
سويسرا	8	7.240
لوكسمبورغ	9	7.228
نيوزيلندا	10	7.123
النّمسا	11	7.097
أستراليا	12	7.095
كندا	13	6.961
أيرلندا	14	6.911
الولايات المُتَّحدَة الأمريكيَّة	15	6.894

جدول 1:

ترتيب الدُّوَل الأُولَى على مُؤشّر السَّعادَة العَالَميّ لعام 2023م، المصدر: من إعداد الباحث استنادًا إلى:

John F. Helliwell et al, world happiness report 2023, on site: https://cutt.us/6NAk0

وفيما يلي تبيان لترتيب بعض الدُّوَل العربيَّة على مُؤشّر السَّعادَة العَالَميّ لعام 2023م؛ ومن الضَّروريّ الإشارة هنا إلى أنّ بعض الدُّوَل العربيَّة لم يَرد تصنيف لها في تقرير 2023م، وذلك بسبب عدم تَفاعُل أو تَواصُل حُكُومَات هذه الدُّوَل مع المُؤسَّسَة المسؤولة عن إصدار التَّقْرير.

الدَّوْلَة	التَّرْتيب العربي	التَّرْتيب الدّولي	الدَّرجة على مقياس السَّعادَة
الإمارات العربيَّة المُتَّحدَة	1	26	6.751
المملكة العربيَّة السعوديَّة	2	30	6.463
البَحرين	3	42	6.173
الجزائر	4	81	5.329

جدول 2:

ترتيب الدُّوَل العربيَّة على مُؤشّر السَّعادَة العَالَميّ لعام 2023م، المصدر: من إعداد الباحث استنادًا إلى:

John F. Helliwell et al, world happiness report 2023, on site: https://cutt.us/6NAk0

التّجربة الفنلنديَّة

تُعدّ فنلندا هي الدَّوْلَة الأكثر سعادة في العَالَم وفقًا لتقرير السَّعادَة العَالَميّ لعام 2023م[1]، وتَحْتفظ بالصَّدارة منذ عدَّة سنوات، وهو دليلٌ على قُدْرتها على الحفَاظ على مُعَدَّلات السَّعادَة، وذلك من خلال اتّباع جُمْلَة من الإستراتيجيَّات التي أوصلتها إلى تَصَدُّر قائمة دُوَل العَالَم في مجال مستويات السَّعادَة المُحقَّقَة.

1. John F. Helliwell et al, world happiness report 2023, on site: https://cutt.us/6NAk0

إنّ النَّهج الذي اتَّبعته الحُكُومَة الفنلنديَّة للوصول إلى هذا المستوى الرَّفيع من السَّعادَة يعتمد على محْوَرَيْن رَئيسَيْن؛ الأوَّل توفير الاحتياجات المادّيّة لأفراد شَــعْبها، والآخر تــوفير الاحتياجات المعنويَّة، وتمّ العَمَل على هَذين المحورَيْن بالتَّوازي؛ وفيما يخصّ البُعْد المادّيّ لهذه الإجراءات؛ ســعت الحُكُومَة الفنلنديَّة إلى تحسين مستوى الدَّخْل الفَرْديّ، فيبلغ الدَّخْل السَّــنويّ للفَرْد فيها ما يزيد على 48 ألف دولار ســنويًّا، وذلك وَفْق إحصاءَات عام 2022م[1]، وممَّا لا شكّ فيه أهمّيَّة هذا الدَّخْل المُرتَفع في تحسين ظُرُوف الحياة المادّيَّة لهؤلاء الأفــراد، كما تُطبّق الحُكُومَة الفنلنديَّة إجراءَات فعَّالة في مُكَافَحَة الفســاد والتَّهرُّب الضَّريبيّ، فمُعَدَّلات الفَسَاد لديها تكاد تكون معدومة، إضافةً إلى تحقيق العَدَالة والمساواة الاجتماعيَّة.

وفيما يخصّ ســاعات العمل؛ سعت الحُكُومَة لتطبيق نظام عَمَل مَرن؛ يَسْمح للعَاملين بالعَمَل وَفْق التَّوقيت الذي يناسب ظُرُوفهم الشَّخْصيَّة، ممَّا يُتيح للأفراد قضاء وقت أطول مع العائلة، وهذه المُوازَنَة بين الحياة المهنيَّة والشَّخْصيَّة تُعدّ من عوامل السَّعادَة المُهمَّة، كما أنَّه يُمكن للفرد الحصول على إجازة رعاية الأطفال، وتعمل الحُكُومَة على توفير نظام رعاية صحّيَّة واجتماعيَّة مُتكامل.

أمَّا في الجانب المعنويّ من الإجراءات المُتَّبَعَة؛ فقد سَعَت الحُكُومَة لكَسْر حَالَة النَّمطيَّة التي يعيشها السُّكَّان، وحرصت على إحياء العادات والتَّقاليد المحليَّة والمُحافَظَة عليها، فأغلب الفنلنديين حَريصون على زيارة حمَّامات الساونا بشكلٍ دَوْريّ؛ ففي فنلندا 3 ملايين حمَّام ساونا، بينما عدد سكانها 5 ملايين، فلكلّ فَرْدَيْن حمَّام واحد[2]؛ وهذا يدلّ على مدى اهتمام الحُكُومَة برفاهيَة السُّكَّان، وتهتمّ الحُكُومَة بمُؤشّرات عديدة، مثل قُدْرة الأفراد على العيش بطريقةٍ ســليمةٍ، وذلك مــن خلال قياس مدى تَوفُّر سكن ملائم لهم، وهل تتوفَّر أنظمة صَرْف صحّيّ جَيّدَة لهم أم لا؟ وهل السَّكن الذي

1. بيانات البنك الدَّوليّ، الموقع الرَّسْميّ للبنك الدّوليّ، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/jqD0B
2. حمامات الساونا في فنلندا، هذه هي فنلندا، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/hGD1P

يملكونه آمِن أَم غير آمِن؟ وكذلك البحث في وصول مياه صحّيَّة للسُّــكَّان واتّباعهم عادات صحّيَّة في الطَّعَام والحياة، وهل تُوفّر الدَّوْلَة الخدْمَات الصّحّيَّة اللَّازمة لكلّ السُّكَّان؟ وكذلك البحث في مُؤشّرات الخدْمَات الصّحّيَّة وإمكانيَّة حصول السُّكَّان على هــذه الخدْمَات، وقُربها منهم، كما تتضمَّن المُؤشّرات كذلك فُرَص التَّوظيف المُتاحَة للسُّكَّان ومُعَدَّل عمَالة الأطفال بالدَّوْلَة، وتتضمَّن أيضًا جَوْدَة التَّعْليم من خلال توفير الكُتُب والإنترنت والمكتبات والخدْمَات التَّعْليميَّة المتكاملة للطلبة بحيث يكون التَّعْليم جيّــدًا ونتائجه ذات مردودٍ جَيّد على الجميع، كما تتناول مُؤشّرات جَوْدَة الحياة أيضًا وجود علاقات جَيّدَة بين النَّاس ومقدار الثّقَة بين الأفراد وإمكانيَّة حدوث مُشــارَكة مُجْتَمَعيَّة وتطوُّع في الخدْمَات المختلفة، كما يتمّ قياس مُعَدَّلات الاستهلاك أيضًا بين السُّــكَّان، كلّ هذه المُؤشّرات تتبعها الدُّوَل لقياس مُعَدَّل السَّعادَة وجَوْدَة الحياة، ولأنّ فنلندا حريصة على أنْ تكون النَّتائج في كلّ هذه المُؤشّرات نتائج إيجابيَّة فإنَّها قادرة على تحقيق مُعَدَّلات سعادة مُرتفعة والحصول على المركز الأوَّل في مُؤشّرات السَّعادَة العَالَميّة.

التّجربة النّيوزيلنديَّة

تندرج نيوزيلندا ضمْن قائمة أسعد دُوَل العَالَم في تقرير السَّعادَة العَالَميّ لعام 2023م، وتحتلّ المركز العاشر على مســتوى العَالَم في مراكز السَّــعادَة، وتتقاطع الإجراءات والسّياسات التي تنتهجها الحُكُومَة النيوزيلنديَّة في إسعاد شَعْبها مع نظيرتها الفنلنديَّة في نقــاط عــدَّة، وتختلف في نقَاط أخرى، وتُولي الحُكُومَــة أهمّيَّة خاصَّة للجانب النَّفسيّ والمعنويّ للأفراد. فعلى ســبيل المثال: تَمّ تَخْصيص مبلغ ما يقارب 600 مليون دولار أمريكيّ لمُواجَهَة الاضطرابات النَّفْســيَّة للمواطنين النيوزيلنديّين من مُوازَنَة عام 2019م[1]، كما تُــولي القضايا الاجتماعيَّة الأهمّيَّة اللَّازمَة، كمُعَدَّلات الجريمة والتَّفكُّك الأُسَريّ والإدمان.

1. سانستاين، كاسر. تجربة رائدة في نيوزيلندا، جريدة الشَّرق الأوسط، 10 يونيو 2019م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/q10XC

وتُعدّ نيوزيلندا من الدُّوَل الرَّائدة في مجال التَّعْليم بكافَّة مراحله، ويُعدّ نظام التَّعْليم النيوزيلنـــديّ من أفضل نُظُـــم التَّعْليم في العَالَم؛ حيث يعتمد هذا النّظام على ذاتيَّة التَّعلُّم، وعلى التَّعْليم الاستكشـــافيّ، ناهيك عن أنّ التَّعْليم مجّانيّ في جميع مراحله، وفيما يخـــصّ الخدْمَات الصّحّيَّة المُقدَّمة، تمتلك الحُكُومَة معظم المستشـــفيات في الدَّوْلَـــة وتُقدّم خدْمَاتها مجَّانًا؛ ولعلّ ما يُميِّز الحُكُومَة النيوزيلنديَّة في سياســـاتها الرَّامية لإسعاد أفراد شَعْبها أنّ هذه السّياسات لا تقتصر على النيوزيلنديّين فقط، بل هي تشـــمل المقيمين أيضًا، ففلسفة الحُكُومَة في هذا المجال تنطلق من كون السَّعادَة حقًّا للإنسان، كائنًا مَن كان، بغَضّ النَّظَر عن لونه وعرْقه وجنْسه ودينه.

التّجربة الهولنديَّة

هولندا "أرض السَّـــعادَة"، أو كما يحلو للهولنديّين تســـميتها "أرض زهرة التوليب"، جميعها صفات وأسماء تَشي بانتشـــار السَّعادَة، مَظاهر الحياة في شوارع العاصمة أمستردام تَدُلّك على مظاهر شعبٍ سعيد، حتى الطَّبيعة تُنبئك عن سعادة سُكّان هذا البلد، مَظاهر هذه السَّـــعادَة البادية تُؤيّدها التَّصنيفات العَالَميَّة والبُحُوث العلْميَّة، فهولندا تحتلّ المركز الخامس في تقرير السَّعادَة العَالَميّ، وفي استطلاع أجراه معهد "تريمبوس" للدّراســـات الديموغرافيَّة[1] بيَّن أن 89% من الشَّعْب الهولنديّ منحوا بلادهم درجة عالية في مسألة الرّضَا الشَّخْصيّ عن الوطن، وذلك ردًّا على سُؤال وُجّه إليهم هو: ما مدى السَّعادَة التي شعرت بها خلال الأسبوعين الماضييْن؟[2].

تنتهج الحُكُومَة الهولنديَّة سياسات عدَّة في إسعاد أفراد شَعْبها، بالإضافة إلى السّياسَات الاقتصاديَّة النَّاجحة للحُكُومَة والتي أمَّنَت مســـتوى دَخْل جَيّد لأفرادها، فإنَّها تعتمد على تهيئة الأجواء النَّفْســـيَّة المُريحة، ســـواءٌ للعَاملين في المُنَظَّمَات أم للسُّكَّان بشكلٍ

1. معهد "تريمبوس" للدّراسات الديموغرافيَّة: مُؤَسَّسَة فرنسيَّة مُتخصّصة في البحوث العامَّة في الديموغرافيا والدّراسات السُّكانيَّة بشكل عامّ، تمّ تأسيسها عام 1945م على يد طبيب الأطفال روبرت ديبري، يُقدّم المعهد دراسات دوريَّة حول مختلف القضايا ذات الصّلة بالديموغرافيا، ويهتمّ بالمُؤشّرات في مختلف دُوَل العالم، الموقع الرَّسْميّ للمعهد، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/rdAnN
2. هيللر، فرناندو. لماذا هي وطن السَّعادَة؟... هولندا دولة مُريحة لسكانها رغم مناخها، موقع الهدهد، 20 يونيو 2011م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/fnBJh

عامّ، وتعتمد الحُكُومَة الهولنديَّة أيضًا على مبدأ أن تحقيق السَّعادَة ليس بالضَّرورة أن يَقْترن بمستوًى عالٍ من الإنفاق، ففي شوارع أمستردام، العاصمة الهولنديَّة، ربما أكثر ما يلاحظه الزَّائر هو كثرة الدَّرَّاجات الهوائيَّة، والتي تَحَوَّلت إلى تقليدٍ مَحلّيّ يمارسه معظم سكان هولندا بشكلٍ عامّ وسُكّان العاصمة بشكلٍ خاصّ، وحتى أصبح ركوب السُّيَّاح للدَّرَّاجات الهوائيَّة في هولندا أحد طقوس السّياحَة هناك، وتدعيمًا لهذه الظَّاهرَة الاجتماعيَّة وحمايةً لها، قامت الحُكُومَة بتَخصيص مَمرَّات خاصَّة بالدَّرَّاجَات الهوائيَّة في جميع شوارع الدَّوْلَة، كما تحاول زيادة انتشار هذه الظاهرة بحيث تُصْبح من العادات القوميَّة الخاصَّة بهولندا. إنّ هذه الخطوات الحكوميَّة قليلة التَّكلفة لا يمكن أن تكون عديمة الأثر أو مُنخَفضَة المردوديَّة من مَنْظُور السَّعادَة.

كما تدعم الحُكُومة السّياحَة النّهريَّة للزُّوَّار الخارجيّين وللسُّكَّان المحليّين، وخَاصَّةً في ظلّ وجود عدَّة أنهار تخترق هولندا؛ أشهرها: نهر الراين[1]، فيُمكنك بوضوح مشاهدة حركة الزَّوَارق الصَّغيرة التي تنقل السُّيَّاح والسُّكَّان المحليّين على ضفَّتَي النهر. أثبتت الحُكُومَة الهولنديَّة أنّ للسَّعادَة طرقًا عدَّة وليست طريقًا ذا اتّجاه واحد، فالشَّعْب الهولنديّ يتمتَّع بمستوًى عالٍ من السَّعادَة رَغْم أنَّه يعيش في منطقة معروفة بانخفاض درجة حرارتها وعواصفها المُتكَرّرَة، فتحقيق السَّعادَة للشُّعُوب والأفراد ليس حكْرًا على الإنفاق المُبالَغ به، بل هي طريقة ومبدأ ونهج قبل أن تكون تكلفة، وبالطبع هذا لا يعني أنَّنا نُنْكر أهمّيَّة العامل المادّيّ في صناعة السَّعادَة، ولكننا نقول: إنّ التَّحقيق الفعَّال للسَّعادَة هو الذي يعتمد على التَّوازُن الدَّقيق بين الحاجات المعنويَّة والمادّيّة للشُّعُوب.

1. نهر الراين: أشهر أنهار أوروبا، يمرّ عبر كلّ من سويسرا وفرنسا وألمانيا وهولندا، ويُعدّ أطول أنهار القارة الأوروبيَّة؛ حيث يبلغ طوله 1230 كم، ويحتلّ هذا النهر أهمّيَّة خاصَّة في التَّاريخ الأوروبيّ وخاصَّة الألمانيّ، موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/YoIZ6

المبحث الثَّاني

تجارب مُنَظَّمَات سعيدة

لا يمكن فَصْل سعادة المُنَظَّمَات مُمثَّلة بسعادة العَاملين بها عن سعادة الدُّوَل والشُّعُوب التي تعمل بها هذه المُنَظَّمَات، فلا يمكن التَّعامُل مع السَّـــعادَة على أنَّها جُزُر مُنْعَزل بعضها عن بعض، بل هي نَســيج متكامل ومُترَابط، فليس من باب الصُّدْفَة أنّ معظم المُنَظَّمَات السَّـــعيدة في العَالَم تعمل في ظلّ حُكُومَات سعيدة، فللسَّعادَة تأثير العَدْوَى بين مختلف جوانب الدُّوَل، سواءٌ أكانت هذه الجوانب أفرادًا أم جماعات أم مُنَظَّمَات؛ وقد تكون المُنَظَّمَات بشـــكلٍ عامّ حقَّقت قفزات نوعيَّة في مجال إسعاد عامليها تَفُوق نظيرتها في الحُكُومَات؛ وذلك لأسبابٍ عدَّة؛ منها أنّ المُنَظَّمَات تملك سيطرة أكبر على بيئتها الدَّاخليَّة مقارنةً بالحُكُومَات التي تمتلك سيطرة أقلّ نسْبيًّا، وكون حدود تطبيق السَّعادَة في المُنَظَّمَات ضَيّقة مقارنةً بالدُّوَل، إضافةً إلى كون المُنَظَّمَات تمتلك مُرونةً أعلى بكثير من الحُكُومَات في إجراءات تطبيق السَّعادَة، بينما الحُكُومَات تفتقد هذه المُرُونَة كونها مَحكُومَة باعتبارات سياسيَّة واقتصاديَّة واجتماعيَّة تَحُدّ من حُرّيتها في تنفيذ هذه الإجراءات.

إنّ صناعة السَّعادَة داخل المُنَظَّمَات تجعل من عمليَّة نَشْر السَّعادَة داخل المُجْتَمَع مَهمَّة أَسْهَل على الحُكُومَة وعلى المُؤَسَّـــات المدنيَّة المَعْنيَّة بتطبيق وقياس السَّعادَة، وذلك كون الفَرْد السَّعيد في بيئة عمله يمكنه نَقْل سعادته إلى أُسْرته وبيئته الخَاصَّة، نَاهيك عـــن المنافع والإيرادَات التي تُحقّقها إدارات المُنَظَّمَات السَّـــعيدة مقارنةً بنظيراتها الأقلّ سعادة.

وتناولنا بالتَّفصيل الفَوائد الحقيقيَّة التي تَجْنيها المُنَظَّمَات من جرَّاء تحقيق السَّـــعادَة لمُوظفّيها في الفصل الخامس من هذا الكتاب، كما تناولنا بالشَّرح والتَّحْليل الأسباب والطُّرُق والآليَّات التي يمكن أن تتَّبعها إدارات هذه المُنَظَّمَات في الوصول لمستويات عالية من السَّعادَة لدى مُوظَّفيها، وسنُخصّص هذا المبحث لدراسة نماذج من المُنَظَّمَات

التي حقَّقت مستويات مرتفعة من السَّعادَة في السَّنوات السَّابقة، مع توضيح الأسباب والسّلوكيَّات الإداريَّة التي أوصلت هذه المُنَظَّمَات إلى هذه المرتبة الرَّفيعة من السَّعادَة المهنيَّة.

تجربة شركة جوجل

تُعدّ شركة جوجل[1] من أبرز المُنَظَّمَات العَالَميَّة وأكثرها انتشارًا في مجال التكنولوجيا وتقنية المعلومات، ودائمًا ما تدخل جوجل في تصنيف المُنَظَّمَات الأعلى قيمةً سوقيَّة في العَالَم، فهي من أبرز العلامات التّجاريَّة التي تُحقّق أرقامًا قياسيَّة في مجال المبيعات والحصَّة السوقيَّة. إنّ هذا النَّجاح الكبير الذي حقَّقته هذه الشَّركة ليس وليد الصُّدفة، بل نتَاج عَمل تراكميّ خلال سنوات عديدة، وبالطَّبْع هذا العَمَل النَّوْعيّ هو نتيجة إبداع العَاملين لديها، وجوجل تَعي هذه النُّقطة وعيًا تامًّا، فهي تَعْتبر المورد البَشريّ أساس نجاحها واستمرارها، ولذلك تُوليه الأهمّيَّة والاهتمام الكافي والمُتناسب مع القيمة المضافَة التي يُقدّمها للشَّركة.

1. جوجل (Google)، شَركَة أَمْريكيَّةٌ مُتَخَصّصَة بخدْمَات البَحْث على الإنْتَرنت وَإرْسَال رَسَائل بريد إلكترونيّ عن طَريق جي ميل. وَاخْتير اسْم جوجل الَّذي يَعْكس المَهَمَّة الَّتي تَقُوم بهَا الشَّركَة، وَهي تَنْظيم ذَلك الكمّ الهَائل من المَعْلُومَات المُتَاحَة على الويب. يُضَاف إلى ذلك تَوْفيرُهَا لإمكانيَّة نَشْر المَوَاقع الَّتي توفّر مَعْلُومَات نصيَّةً ورسوميَّةً في شَكْل قَوَاعد بيَانَات وخَرائط على شَبَكَة الإنترنت وبرَامج الأوفيس وَإتَاحة الاتّصَال عَبْر الشَّبَكَة بين الأفْرَاد وَمُشَاركَة أَفلام وَعُرُوض الفيديو، علاوةً على الإعْلَان عَن نُسَخ مجانيَّة إعلانيَّة من الخدْمَات التكنولوجيَّة السَّابقة. يَقَع المقرّ الرَّئيسيّ للشَّركة، والَّذي يحْمل اسْم جوجل بليكس، في مَدينَة "ماونتن فيو" بولَايَة كاليفُورْنيا. وقد وَصَل عَدَد مُوَظَّفيها الَّذين يَعْمَلُون دوامًا كاملًا في 31 مَارس عَام 2009م إلى 20164 مُوَظَّفًا. تأَسَّسَت هَذه الشَّركة على يَد كُلّ من لاري بايج وسيرجي برين عنْدَمَا كَانَا طَالبَيْن بجَامعَة ستانفورد. في بَادئ الأَمْر تَمّ تَأْسيس الشَّركة في الرَّابع من سبْتَمْبر عَام 1998م كشَركة خَاصَّة مَمْلُوكَة لعدد قليل من الأَشْخَاص. وَفي التَّاسع عَشَر من أغسطس عَام 2004م، طَرَحَت أَسْهُمَها في اكْتتَاب عامّ ابتدائيّ، لتَجْمَع بَعْدَه رَأس مَال بَلَغَت قيمَتُه 67,1 مليار دُولار أمريكيّ، وبهذه القيمَة وَصَل رَأس مَال الشَّركة بأكملها إلى 23 مليار دُولار أمريكيّ. وبعد ذلك وَاصلَت ازدهارها عَبْر طَرْحهَا لسلسلة من المُنْتَجَات الجَديدَة، واستحواذها على شَركات أُخْرَى عَديدَة، والدُّخُول في شَرَاكات جَديدَة. وَطوَال مَرَاحل ازْدهَارهَا، كَانَت ركائزُها المُهمَّة هي المُحَافَظَة على البيئَة وَخدْمَة المُجْتَمع وَالإبْقَاء علَى العَلاقَات الإيجابيَّة بَيْن مُوَظَّفيها. ولأَكْثَر من مرَّة، احتلَّت المَرْتَبَة الأُولَى في تَقْييم لأَفْضَل المُنَظَّمَات الَّذي تُجريه مَجَلَّة فورتشن كما حازَت صفَة أَقْوَى مئة عَلَامَة تجاريَّة في العَالَم بحسب تقرير مَجْمُوعة شَركات ميلوارد براون. للْمَزيد: مَوْقع ويكْيبيديا المَوْسوعَة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/KbgEh

اســـتحدثت جوجل قسْمًا للسَّــــعادَة منذ عام 1999م[1]، ويعمل بهذا القسْم عددٌ من العَاملين كأيّ قسمٍ رئيسٍ آخر، وتعتمد سياسة الشَّركة في إسعاد عامليها على التَّوازُن الدَّقيق بين الحاجات المادّيَّة والمعنويَّة للعَاملينَ. إنّ هذا التَّعامُل من قبَل إدارة الشَّركة دفَـــع بالعَاملين إلى التَّبنّي الطَّوعيّ لأهداف الشَّركة ورســـالتها، بحيث أصبح هدف جوجل هو هدف لكُلّ عَامل لديها.

تعتمد جوجل على جوانب عدَّة في سياساتها المتَّبَعة لتحقيق السَّعادَة، فللتَّدريب جانبٌ مُهمّ من هذه السّياسَـــات، بحيث يُتَاح لكلّ عامل لديها القُدْرَة على التَّعلُّم والتَّدريب اليومـــيّ على أحدث التَّطوُّرَات التّكنولوجيَّة في العَالَـــم، ونَقْل هذه العلوم إلى حَيّز التَّطْبيق ضمْـــن الشَّركة، الأمر الذي أوصل العَاملين إلى درجة الاســـتمتاع بالعَمَل والإنجاز.

وفيما يخصّ بيئة العَمَل المادّيّة تُوفّر جوجل أماكن عمَل مريحة ومُصمَّمَة بشكلٍ مَدْرُوس لتناســـب العَمَل الذي يقوم به كلّ عامل، فألوان طلاء الجدران مُصمَّمة لتناسب بيئة عَمَل مُمتدَّة لســـاعات، بالإضافَة إلى تَوفُّر أماكن للرَّاحة تسمح للعَاملين باستكمال عملهم فيها إذا شاؤوا، وتوفّر شركة جوجل وَجَبات طعام مجانيَّة للمُوظَّفين، من خلال بوفيه مفتوح بشـــكلٍ يوميّ يُمكن أن يختار المُوظَّفون من خلاله نوع الطَّعَام المُفضَّل لديهم، وذلك لثلاث مرَّات خلال اليوم الواحد[2]؛ ولم تكتفِ جوجل بهذه التَّسهيلات المَميَّزة والمُمْتعَة، وإنَّما قامت الشَّركة أيضًا بتوفير أماكن رفاهيَة مُتعدّدة، فقد وفَّرت الشَّركـــة أماكن خَاصَّة للاسترخاء والتَّدليك كما وفَّرت مكانًا خاصًّا لحلاقة الشـــعر، ووفَّرت صالات أخرى للَعب الكرة والتزلج على الجليد، فكُلّ ما على المُوظَّف أن يختار

1. Krapivin, Pavel. How Google's Strategy For Happy Employees Boosts Its Bottom Line, forbes, 17 October 2018, on site: https://cutt.us/qab7F
2. ستروس، راندال. كوكب غوغل، ترجمة مها عز الدين، الدَّار العربيَّة للعلوم ناشرون (الكويت)، ط1، 2011م، ص27.

نـــوع الرَّفاهيَة التي يرغب في الحصول عليها، وكلّ شيء ســـيجده في جوجل، ليس هذا فحسب، وإنَّما تمنح جوجل لمُوظَّفيها حُرّيَّة التَّحرُّك بالأسكوتر (Scooter) داخل الشَّركة، وقد قامت الشَّركة بتَصْميم بعض الأركان في الشَّركة على شكل تلفريك.

ولا تنتهـــي المُمَيّزَات التي تُقدّمها الشَّركـــة لمُوظَّفيها؛ حيث يُمكن للعاملات في شركة جوجل الحصول على إجازة رعاية طفل في حالة الولادة؛ وذلك لمُدَّة خمسة أشهر كاملة، وتكـــون هذه الإجازة مدفوعة الأجر؛ كما تُوفّـــر لمُوظَّفيها مناطق مُخصَّصة لألعاب الفيديو ومباريات كرة اليد، وأماكن مُخصَّصة للَعب البلياردو ومشـــاهدة المباريات، وذلك في تصميمات مُذْهلة ومُريحة للغاية؛ بحيث يتمكَّن المُوظَّفون من الاســـتمتاع بأوقات الرَّاحة الخَاصَّة بهم بكُلّ طُرُق الرَّفاهيَة المُمْكنَة[1]، ولقد صَمَّمت الشَّركة أيضًا أماكن مُخصَّصة لحمَّامات السّباحة لتكون أماكن مُمتعةً لممارسة الرّياضة.

تجارب مُنَظَّمَات أخرى

ربمَّا تكون شركة جوجل من أفضل المُنَظَّمات العَالَميَّة في مجال إسعاد العَاملين لديها، ولكنْ بالتَّأكيد ليست المُنَظَّمَة الوحيدة، خَاصَّة مع انتشار ثقافة ومفهوم إسعاد العَاملين وأهمّيَّة هذا المفهوم بالنّسْـــبَة للعَاملين وللمُنَظَّمَات على حدٍّ ســـواء، **وفيما يلي سنورد مجموعة من المُنَظَّمَات التي قامت بخطوات مُهمَّة على طريق إسعاد العَاملين لديها وتبيان فاعليَّة وأهمّيَّة هذه الخطوات:**

1. **شركـــة "بيلفينت"**[2]، وهي من المُنَظَّمَات التي خرجت عن النّطاق التَّقليديّ في الإدارة والتَّعامُـــل مع العَاملين لديها، وتقوم بشـــكلٍ دائمٍ بنَشْر صُوَر مكاتبها على فيســـبوك، وهي تريد من خلال ذلك جَذْب المُوظفين المحتملين من الشَّباب، وفي

1. David G. Allan. Google's algorithm for happiness, CNN, 30 September 2015, on site: https://cutt.us/TDOKC
2. شركة بيلفينت ليونز آند شومان: شركة أمريكيَّة تعمل في مجال المحاسبات المَاليَّة، تأسَّست عام 1964م، وتقدم خدماتها للشَّركات وللأفراد، ولها عدَّة فروع داخل الولايات المُتَّحدَة الأمريكيَّة، للمزيد: موقع بي بي سي عربي، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/rX2Ka

هذا الصَّدَد تقول إدارة الشَّركة: "يميل الخرّيجُون الجُدُد بشــكلٍ كبيرٍ إلى الأجواء العَائليَّة؛ حيث يمكنهم الاستمتاع وبناء صداقات، أكثر ممَّا هو موجود لدى المُوظَّفين الأكبر سنًّا، والَّذين يعملون بصورة أكثر جدّيَّة، ثُمّ يعودون إلى منازلهم، مدفوعين إلى ذلك بتحقيق أهدافهم الشَّخْصيَّة"(1).

إنّ هذا الاهتمام بالصّفات النَّفْســيَّة الشَّخْصيَّة للعَاملين وتوجيه سياسات الشَّركة لتتماشى مع هذه الصّفات يُعدّ من أكثر عوامل نجاح عمليَّة إسعاد العَاملينَ، وعمومًا تُعدّ شركة بيلفينت من المُنَظَّمَات التي يَحْظَى مُوظفوها بمستويات عالية من السَّعادَة المهنيَّــة، وذلك نتيجة لتعامل إدارة الشَّركة مع العَاملين لديها، وطريقتها في النَّظَر إليهم على أنَّهم شُركاء حقيقيون في صناعة النَّجاح.

2. **شركة "إس إم إيد سولار تكنولوجي"** (2) الألمانيَّة، وهي من المُنَظَّمَات التي تمكَّنت مــن تطوير بيئة عمل تَجْمع بين الرَّفاهيَــة العالية والإنتاج المُمَيَّز، فإدارة الشَّركة تــرى أنَّه كُلَّما كان العَمَــل ممتعًا؛ انعكس إيجابًا على الإنتاج. وتُوفّر الشَّركة كلّ ما من شــأنه زيادة رفاهيَة مُوظَّفيها وإسعادهم، مُعتمدةً في هذا الأمر على التَّحفيز المادّيّ والمعنويّ، وعلى الاهتمام بالجوانب الشَّخْصيَّة لكلّ عَامل، والاهتمام بجوانب حياته خارج العمل، بالإضافة إلى المُرُونَة الممنوحة في ساعات العمل، ووجود مراكز للّياقَة البدنيَّة ضمن الشَّركة، كما تقيم الشَّركة احتفالًا خاصًّا بالكريسماس للعَاملين وعائلاتهم.

1. رونالد ألسوب، كيف تجعل المُوَظَّف يشعر بالسَّعادَة؟ موقع هيئة الإذاعة البريطانيَّة، 23 أكتوبر 2015م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/3bvK9
2. شركة "إس إم إيد سولار تكنولوجي"، شركة ألمانيَّة رائدة تعمل في مجال تكنولوجيا الطَّاقَة الشَّمْسيَّة، تأسَّست عام 2005م، وتُصنَّف الشَّركة على أنَّها مُؤَسَّسَــة خيريَّة، كونها تعمل على توفير الطَّاقَة الشَّمسيَّة للفقراء خاصَّة في إفريقيا، وفي هذا الصَّدَد ابتكرت مصباحًا جديدًا يُوفّر الطَّاقة بشكل كبير، وتكلفته مُنخفضَة، ونظرًا لطبيعة عمل الشَّركة فإنها تتلقَّى الدَّعْم الماليّ من عدَّة مصادر دوليَّة، للمزيد: الموقع الرَّسْميّ للشركة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/mbpmD

3. **شركة "واربي باركر"**[1] الأمريكيَّة، ترى أنّ الترَّويح عن العَاملين من الوسائل المُهمَّة في زيادة الإنتاج، وتعمل إدارة الشَّركة على توفير الوسائل التي من شأنها توفير هذا الترَّويح، وذلك من خلال إنشاء أندية رياضيَّة داخل الشَّركة، وتحقيق المرُونَة في ساعات العمل، والسَّمَاح للعَاملين بترتيب مكاتبهم بالطَّريقة التي يرغبون فيها، إضافةً إلى توفير رحلات سنويَّة مدفوعة الأجر للعَاملين وعائلاتهم.

إنّ البيئة السَّعيدة التي تهيئها المُنظَّمَات لعامليها لها دَوْر وَاضح في تَحْفيز الإبْدَاع الإداريّ والفكريّ للعَاملينَ، وهذا الإبداع كفيل بتحسين واقع المُنظَّمَات من جهةٍ وواقع المُجْتَمَع من جهةٍ أخرى، فالإبْدَاع ذُو أثْر غير محدود، وهو كفيلٌ بتحسين الحياة للعامل وللمُنَظَّمَة وللمُجْتَمَع برُمّته.

1. "واربي باركر"، شركة أمريكيَّة تعمل في مجال إنتاج وتصنيع النَّظَّارَات، تأسَّسَت عام 2010م على يد كلّ من نيل بلومنتال، أندرو هانت، ديفيد غيلبوا، وجيفري دايدر، ويقع مقرّها الرئيسي في نيويورك. اشتُق اسم «واربي باركر» من شخصيتين ظهرتا في قصة للكاتب جاك كيروك، حقَّقت الشَّركة نُموًّا سريعًا، فخلال خمس سنوات فقط بلغت قيمتها السُّوقيَّة 1,5 مليار دولار، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/9pWSz

المبحث الثَّالث

مُؤسَّسات تعليميَّة تُدرّس السَّعادَة

في ظلّ ما يواجهه العَالَم من مشكلات واضطرابات نفسيَّة وأمنيَّة متزايدة على مستوى العَالَم أجمع، أضْحَى التَّعامُل مع السَّعادَة كعلْم قَائم بحَدّ ذاته ضرورة مُلحَّة أكثر من أيّ وقتٍ مَضَى، وخَاصَّة مع تنامي الظَّواهر السَّلبيَّة النَّاتجة عن التَّعاسة ومُفرَزَاتها غير القَابلَة للسَّيطرة، كالانتحار على سبيل المثال، فالإحصاءات العَالَميَّة تشير إلى وجود ارتفاع غير مَسْبُوق، وخَاصَّةً مع بداية القرن الحاليّ في نسَب الانتحار، فَوْفَق مُنَظَّمَة الصّحَّة العَالَميَّة[1] مع كلّ 40 ثانية يَنْتحر شَخْص في العَالَم[2]، ومُعْظَم حالات الانتحار هذه تحصل في البلدان المُصنَّفة بمستويات منخفضة من السَّعادَة؛ هذه التَّطوُّرَات أَفْضَت إلى ضرورة الاهتمام العَالَميّ والحُكُوميّ بقضيَّة السَّعادَة كعلْم، والعَمَل على تدريس هذا العلْم لكُلّ الأفراد سواءٌ في المدارس الابتدائيَّة أو في المرحلة الجامعيَّة، إضافةً إلى وجود مراكز بحثيَّة وعلْميَّة مُستقلَّة تُعْنَى بكُلّ ما هو جديد بقضيَّة السَّعادَة.

هذا ما يخصّ السَّعادَة بمفهومها العامّ، وفيما يخصّ السَّعادَة بمفهومها المهنيّ، فالأمر عَيْنُه ينطبق على المُنَظَّمَات، فمَع تَزايُد مُعَدَّلات دَوَرَان العَمَل وانخفاض مُعَدَّلات الإنتاجيَّة والكفاية الإنتاجيَّة في المُنَظَّمَات، غدا الاهتمام بالسَّعادَة كعلْم مُتكامل ضرورةً لهذه المُنَظَّمَات؛ فالعديد من كبرى المُنَظَّمَات العَالَميَّة تموّل أبحاثاً أكاديميَّة وتطبيقيَّة تَسْتهدف تطوير إستراتيجيَّات إسعاد المُوظَّفين في المُنَظَّمَات.

1. مُنَظَّمَة الصّحَّة العالِميَّة: ويُرْمَز لها اختصارًا (WHO)، وهي واحدة من عدَّة وكالات تابعة لمُنَظَّمَة الأمم المُتَّحدَة مُتخصّصَة في مجال الصّحَّة، أُنشئت في 7 أبريل 1948م، ويقع مقرّها في جنيف، سويسرا. إنّ الغرض منها بحسب دستورها هو توفير أفضل ما يمكن من الحالة الصّحّيَّة الجيدة لجميع شعوب العالم، موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/pdk9D
2. بيانات مُنَظَّمَة الصّحَّة العالميَّة، الموقع الرَّسْميّ للمُنَظَّمَة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/pWE3m

إنّ تجربة تدريس السَّــعادَة لطَلَبَة المدارس والجامعات تجربــة مُمَيّزَة للغاية تَدْعَم لدى الطَّلَبَة القدرة على مُواجَهَة الحياة بشــكلٍ عــامّ، كما تُعزّز لديهم الثّقَة بالنَّفس والقُــدْرَة على تحقيق الذَّات مهما كانت المَصاعب التــي يواجهونها، فضلًا عن أنّ تدريس السَّــعادَة يَدْعم الشُّــعُور الإيجابيّ ويدفع أيّ نَوْع من أنواع المَشاعر السَّلبيَّة التي يتعرَّض لها الإنســان نتيجة الظُّروف السَّيّئة التي يَمُرّ بها، واستنادًا إلى أهمّيَّة تدريس السَّــعادَة سيتمّ تَخْصيص هذا المبحث لدراسة أهمّ وأبْرَز المعاهد والجامعات التي تُدَرّس السَّــعادَة كعلْم مُتكامل، وكذلك ســنَتطرَّق إلى المَراكز البَحْثيَّة التي تُعْنَى بالدّراسات التَّطْبيقيَّة حول السَّعادَة والمفاهيم المُرْتَبطَة بها.

معاهد وجامعات تُدَرّس السَّعادَة

مع بداية العَقْد السَّابق من القَرْن الحاليّ بدأ تدريس السَّعادَة في الجامعات بالازدياد طرديًّا، وبدأت هذه الظَّاهرة بالانتشــار بدءًا من بريطانيا، ومنها إلى عموم أوروبا، فالولايات المُتَّحدَة الأمريكيَّة وعدَّة بقَاع أخرى من هذا العَالَم، **وفيما يلي تبيان لأهمّ وأشْهَر هذه الجامعات:**

1. **جامعة بريســتول البريطانيَّة**[1]: أعلنت هذه الجامعة عن نفسها بكونها أوَّل جامعة في العَالَم تقوم بتدريس مُقَرَّرَات مُتعَلّقة بالسَّــعادَة للطَّلَبَة، وتعتمد هذه المُقَرَّرَات على تعليم الطَّلَبَة المعنى الحقيقيّ للسَّــعادَة، وكيفيَّة اكتســابها ونَقْلها للآخريــن، وذلك كلُّــه اعتمادًا على أبرز النَّتائج التي تَوصَّــل إليها علْم النَّفس وعلْم الاجتماع، وتَســتعين الجامعة بعددٍ من أشهر أساتذة علْم النَّفس لتدريس

1. جامعة بريســتول: جامعة بريطانيَّة، نسْــبَة إلى مدينتها بريســتول، يعود تاريخ تأسيسها إلى عام 1876م، وهي أوَّل جامعة تسـمح للنّسـاء بالدُّخول إليها، تُعتَبر جامعة بريســتول من الجامعات الرَّائدة في بريطانيا والعالَم، حصل 6 طلاب من خرّيجيهــا على جائزة نوبل، احتلَّت المركز التَّاسـع في الجامعات البريطانيَّة عــام 2005م، واحتلَّت المرتبة 59 عالميًّا وَفْق تصنيف التايمز، وتحوي حاليًّا أكثر من 13 ألف طالب في اختصاصات مُتنوّعة بين الآداب والعلوم والتكنولوجيا، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/c5sPu

هذه المُقَرَّرَات، ويُؤكِّد البروفيسور بروس هود[1] أستاذ علْم النَّفْس في جامعة بريستول أنّ أغلب النَّاس يظنون أنّ السَّعادَة تتعلَّق بالمال وتحقيق النَّجَاح في الحصول على المزيد من الممتلكات والمزيد من العلاقات النَّاجحة إلَّا أنَّهم لا يُدْركُون أصلًا أنّ السَّعْي المُستمرّ وراء تحقيق هذه الأمور قد يكون سببًا رئيسًا في تحقيق التَّعاسَة.

وتَسْتهدف الجامعة من خلال تدريسها هذه المُقَرَّرَات تدريب كافَّة الطَّلَبَة على كيفيَّة التَّعامُل مع مفهوم السَّعادَة، وكيف يُمكن للعقل البشريّ أن يشعر بالسَّعادَة، فزيادة الوَعْي حول مفهوم السَّعادَة، وكيفيَّة تدريب النَّفْس البشريَّة عليها تعملان على تحسين الحالة الصّحّيَّة والنَّفْسيَّة لكافَّة الطَّلَبَة، وبالتَّالي يكون لدينا طلاب أكثر سعادة ورفاهيَة.

وتتناول المُقَرَّرَات التي يَتمّ تَدريسها عددًا من الفصول العلميَّة تتمحور حول إمكانيَّة أن تكون السَّعادَة جينات وراثيَّة أم لا، وهل هي ثقافة عامَّة في المُجْتَمَعات أم أنَّه يُمكن للشَّخْص المُثقَّف أن يكتسب مقدارًا من السَّعادَة؟ وكيف يُمكن للإنسان إعادة ضَبْط مستويات السَّعادَة في عَقْله ونفسه؟ ولا تعتمد هذه المُقَرَّرَات على المَادَّة النَّظَريَّة فقط، وإنَّما تعمل الجامعة على تدريب الطَّلَبَة على سلوكيَّات تَجْلب السَّعادَة مثل كثرة النَّوم والتَّأمُّل والتَّعامُل مع النَّاس بلُطْفٍ، وإقامة بعض العلاقات الاجتماعيَّة الجديدة، والشُّعُور بالامتنان للآخرين عند تقديم المُساعَدَة. وتَأْمل جامعة بريستول أن تكون هذه الدَّورة التدريبيَّة الفريدة من نَوْعها قادرة على

1. بروس هود: عَالم نفس تجريبي كنديّ من أصل بريطانيّ، وفيلسوف مُتخصّص في علْم الأعصاب الإدراكيّ التَّطوُّريّ. يعمل حاليًّا في جامعة بريستول وتَشْمل اهتماماته البحثيَّة الرَّئيسيَّة العمليَّات المعرفيَّة وراء التَّفكير السّحريّ للبالغين، نال درجة الماجستير في الآداب والماجستير في الفلسفة من جامعة دندي. حصل على درجة الدكتوراه من جامعة كامبريدج عام 1991م؛ حيث درس التَّطوُّر البصريّ للرُّضَّع. بعد انتقاله إلى الولايات المُتَّحدَة، شغَل مركز أستاذ زائر في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا وأستاذ جامعيّ في جامعة هارفارد، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/gS5Qq

دَعْم الحالة النَّفْســيَّة والصّحّيَّة للطَّلَبَة وتحقيق التَّطوُّر المطلوب في شَخْصياتهم وتعاملاتهــم مع الآخرين في ظلّ عالَم مُتــغَيِّر ومُتَقَلِّب ويزداد فيه التَّعقيد كلّ يومٍ[1].

2. **جامعة ييل الأمريكيَّة**[2]: عمدت جامعة ييل إلى تدريس مُقرَّر السَّعادَة ضمْن مُقَــرَّرَات الجامعة المختلفة، بعدما لاحظت ارتفاع مســتوى القلَق والاضطراب النَّفْسيّ لدى طُلّابها، والذي يُعدّ حســب إدارة الجامعة أعلى مستوى لقلق الطَّلَبَة خلال عُمْر الجامعة بالكامل، واجتذبت هذه المُقَرَّرَات ما يزيد على 1200 طالب لحضور المحاضرات مرَّتين أســبوعيًّا. وفي هذا الصَّدَد قالت لوري ســانتوس الأســتاذة التي تُدرّس المُقرَّر: إنّ مُقرَّر "علْم النَّفْس والحياة الجَيّدَة" لاقَى رواجًا كبيرًا بين الطَّلَبَة، لدرجة أنّ واحدًا من كلّ أربعة طلاب أدْرَج اســمه لحضور هذا الفصل الدِّراسيّ، وهو أكبر فَصْل دراسيّ في تاريخ الجامعة بكامله[3].

أمَّا على مســتوى المدارس فقد تبنَّت كثير من المــدارس في مختلف مناطق العَالَم تَدْريس مَادَّة السَّــعادَة كمَادَّة أساســيَّة ضمْن الموادّ التي يتمّ تدريسها في المدرسة، ففي الهند تمّ إطلاق مُبَادَرَة تدريس مَادَّة السَّعادَة من مرحلة الحضانة وحتى مرحلة المُراهَقَة للطَّلَبَة في مدارس مدينــة نيودلهي، وتهدف هذه المُبَادَرَة إلى تعليم الطَّلَبَة كيفيَّة التَّعامُل مع المشــاعر السَّــيّئة مثل القلَق والخوف والغضب والكراهية، وكيفيَّة ترويض هذه المَشَاعر والسَّيْطَرَة عليها؛ حتى لا تُسَبّب أيّ مشكلات اجتماعيَّة للإنسان. كما تهدف هذه المُبَادَرَة إلى دَعْم التَّفْكير الإبْدَاعيّ والإيجابيّ لدى الطَّلَبَة، وذلك من

1. University of Bristol first in UK to launch 'Science of Happiness' course, Bristol university website, 10 October 2018, visit on 19 January 2020, in this link: https://cutt.us/dNdqY.
2. جامعة ييل: تقع في الولايات المُتَّحدَة الأمريكيَّة في مدينة كنتيكت، تأسَّســت عام 1701م. تُعتَبر ثالث أقدم مَعْهد للتَّعليم العالي في الولايات المُتَّحدَة الأمريكيَّة، وهي أحد أعضاء رابطة أعرق جامعات أمريكا، ولها ثاني أكبر مِنْحَة ماليَّة (23,9 مليــار دولار) بــين الجامعــات في العالَم (بعد هارفارد) يتبرع بها خرّيجوها، ويعمل بها 19 حائزًا على جائزة نوبل، ومن أشهر خريجيها: جورج بوش الأب والابن، يزيد عدد طُلّابها اليوم على 11 ألف طالب من داخل الولايات المُتَّحدَة وخارجها، موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/cOTdN
3. "1200 طالب يبحثون عن السَّعادَة في جامعة ييل الأمريكيَّة"، موقع العين الإخبارية، 1 أبريل 2018، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/9cfoX

خلال التَّرْكيز على تحقيق سـعادتهم، فالطَّالب السَّـعيد قادر على الإبداع والتَّطوُّر والانسجام مع مُجْتَمَعه.

وتُركِّز التّجربـة الهنديَّة في مدارس نيودلهي على تدريب الطَّلَبَة على المُمَارَسَـات الذّهنيَّة اليوميَّة، وكذلك التَّدريب على الأنشـطة العقليَّة المُمَيَّزَة والأنشطة الأخلاقيَّة أيضًـا، وذلك حتى يتـدرَّب الطَّلَبَة على كافَّة الصّفات الطَّيِّبَـة التي تجعلهم أفرادًا صالحين في المُجْتَمَع.

ولم تكن التّجربة الهنديَّة هي الوحيدة من نَوْعها، ففي ألمانيا أيضًا تَمّ تدريس مُقَرَّرَات مُتعلّقـة بالسَّـعادَة في المناهج المحلّيَّة؛ حيث تمّ إطلاق المُبَـادَرَة من مديري إحدى المدارس الألمانيَّة في عام 2007م.

وكانت هذه المُبَادَرَة عبارة عن تدريس مَادَّة للسَّـعادَة ضمْن الموادّ التي تقوم المدرسة بتدريسـها للطَّلَبَة، وكانت هذه المُبَادَرَة في ذلـك الحين فريدةً من نَوْعها، وقد قام صاحب المُبَادَرَة وهو السَّـيِّد "إرنست فريتز شـوبرت" بمحاولة تعميم هذه المُبَادَرَة على المدارس الأخرى بعدما تمّ تطبيقها في مدرسـته، وتهدف هذه المُبَادَرَة إلى تعليم الطَّلَبَة كيفيَّة الشُّعُور بالسَّعادَة، وأهمّ المُمَارَسَات اليوميَّة التي يُمكن أن تجعلهم سُعدَاء؛ حيث لاحظ السَّيِّد إرنست بعد خبرة طويلة في مجال التَّدريس أنّ المدرسة ليست مَحَلّ شَـغْف الصّغَار ودَعْم الإبداع لديهم، بل إنَّهم يرون أنَّها لا تُعدّ مكانًا يُمكن الاستمتاع فيه بأوقاتهم، وربما يدفعهم الملل لفَقْد الشَّـغَف والفُضُول والاستكشـاف، وربَّما لا يرغبون في الاستمرار في الدّراسَة، أمَّا في حالة خَلْق الشَّغَف لديهم من خلال تدريس السَّعادَة فسوف يكون الأمر مختلفًا، فالسَّعادَة تمنح الإنسان الصّحَّة الجَيّدَة، والقدرة على الإبداع، وتلقّي المعلومات بطريقة إيجابيَّة، وتعمل هذه المُبَادَرَة على دَعْم الطَّلَبَة الألمان في تنمية المهارات الحياتيَّة والشُّـعُور بالأمان والسَّـعادَة، كما أنَّها تعمل على دَعْم قُدْرَة الطَّلَبَة على مُواجَهَة التَّحدّيات التي قد يجدونها في طريقهم بالمسـتقبَل؛ وقد تبنَّت العديد من المدارس حول العَالَم فكرة تعليم السَّـعادَة كمَادَّة دراسيَّة؛ فقد

تمّ تطبيقها في 40 مدرسة داخل ألمانيا، كما تبنَّتها أيضًا 140 مدرسة في النّمسا، وقد تمّ تأهيل وتدريب عددٍ كبيرٍ من المُعلّمين لتدريس مَادَّة السَّــــعادَة لطلبة المدارس في هذه الدُّوَل[1].

مراكز بحثيَّة تُعْنَى بالسَّعادَة

مع انتشار الجامعات والمعاهد والمدارس التي تهتمّ بتدريس السَّعادَة لطلابها كمُقَرَّرَات دراســـيَّة، ظهرت مراكز بحثيَّة تُصْدر دَوْريَّات بانتظامٍ تَستهدف نَشْر أهمّ ما توصَّلت إليه الدّراسَات المحليَّة والعَالَميَّة في موضوع السَّعادَة، بشقَّيْها السَّعادَة العامَّة والسَّعادَة المهنيَّة، وفيما يلي ذكْر لأهمّ هذه المراكز:

1. **مُؤسَّسَــــة بحوث السَّـــــعادَة**[2]**:** وتعمل هذه المُؤسَّسَة على نَشْر أحدث المقالات العلْميَّة والبحوث الأكاديميَّة المُتعلّقة بالسَّـــعادَة، كما تُجْري استطلاعات دَوْريَّة لقياس مستوى السَّعادَة والرّضَا سواء في ألمانيا أو باقي دُوَل العَالَم. وتستفيد هذه المُؤسَّســـة من خدْمَات المُؤسَّسَات البَحْثيَّة الأخرى العاملة في مجال علْم النَّفْس أو الاقتصـــاد مثل المعهد الألمانيّ للبحوث الاقتصاديَّة[3]؛ وذلك لتفســـير بعض الظَّوَاهر الاجتماعيَّة، والاستفادَة من هذه التَّفسيرات في تقديم خدْمَات نَوْعيَّة تَستهدف رَفْع مستوى السَّـــعادَة لجميع شعوب العَالَم، وتَعقد المُؤسَّسَة اتفاقيَّات علميَّة مُتعدّدَة مع جامعات عَالَميَّة عريقة بهدف الوصول إلى معرفة أدقّ للوسائل التي من شأنها التَّأثير الإيجابيّ في السَّعادَة.

1. التَّجربة الألمانيَّة في تدريس السَّـــعادَة كمادَّة دراسـيَّة، موقع المرسـال، 28 يناير 2018، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/wUzyd
2. مُؤسَّسَــة بحوث السَّــعادَة: The Happiness Research Organization، ويُرْمَز لها اختصارًا (HRO)، مؤسَّســة علميَّة ألمانيَّة مُستقلَّة مقرّها في مدينة دوسلدورف، وهي مُتخصّصة في الدّراسات القائمة على التَّطبيق العلميّ مع التَّركيز على البحوث المرتبطة بسـعادة الإنسـان والرّضا والرَّفاه الشَّخصيّ وجودة الحياة، للمزيد: الموقع الرَّسْميّ للمُؤسَّسَة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Bz6Zh
3. المعهد الألمانيّ للبحوث الاقتصاديَّة: ويُرْمَز له اختصارًا (DIW)، تأسَّس في عام 1925م وهو الأكبر من نوعه في ألمانيا، يَقــع مَقــرّه في العاصمة برلين، ويقوم هذا المعهد بإعداد الأبحاث الأساســيَّة، ويعمل كذلك على تقديم النَّصائح لصانعي القرارات في المجال السّياسيّ والتّجاريّ والإداريّ وكذلك يُزوّد هذه القطاعات بالتّحليلات والتنبؤات الاقتصاديّة، للمزيد: موقع ويكيبيديا الموسوعة الحُرَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/EiAbe

2. **قاعدة البيانات العَالَميَّة للسَّـــعادَة:** تهدف هذه القاعدَّة لتوفير آخر وأحدث الدّراســـات العَالَميَّة المُتعلّقة بموضوع السَّعادَة، سواءٌ على الصَّعيد الشَّخْصيّ أو عـــلى الصَّعيد المهنيّ، وتعمل على ترتيبهـــا إلكترونيًّا وَفْق معايير واضحة؛ وذلك لتسهيل وصول المهتمّين بهذه المعلومات إليها في وقتٍ قياسيّ، والهدف الحقيقيّ من هذه البيانات مُســـاعَدة مُتَّخذي القرارات للوصول إلى المعلومات الحقيقيَّة عن وضع السَّـــعادَة المحلّيّ والعَالَميّ، وتحوي هذه القاعدة في الوقت الحالي ما يزيد على 14000ورقة علميَّة مُتعلّقة بالسَّعادَة، إضافةً إلى توثيق أكثر من 1300 مقياس خاصّ بالسَّعادَة أيضًا[1].

3. **مركز الإمارات لأبحاث السَّـــعادَة:** وهو حصيلة التَّعاوُن بين جامعة الإمارات العربيَّة المُتَّحدَة والبرنامج الوطنيّ للسَّـــعادَة والإيجابيَّة، ويهدف إلى دَعْم جهود الدَّوْلَة في تحقيق السَّـــعادَة ونَشْر الإيجابيَّة للشَّعب الإماراتيّ، وذلك من خلال الدّراسات العلْميَّة المُتخصّصة بالسَّعادَة، ومجالات قياس وتقييم مُؤشّراتها، ورَصْد تَوجُّهات ورؤى الفئات المُجْتَمَعيَّة المختلفة[2].

وتجدر الإشـــارة هنا إلى أنَّه يَصدُر ســـنويًّا عن المراكز البحثيَّة العَالَميَّة ما يزيد على 700 بحث مرتبط بالسَّعادَة وجوانبها المختلفة[3]، ولكنّ حصَّة الدُّوَل العربيَّة والجامعات ومراكز البحوث المحليَّة تكاد تكون معدومة، فمنذ عام 2005م وحتى الآن صدرت آلاف الدّراســـات الغربيَّة عن السَّعادَة والسَّعادَة المهنيَّة، في حين أنه لم يَصْدر عن المنطقة العربيَّة أكثر من 20 بحثًا علميًّا أكاديميًّا في هذا المجال[4].

1. الموقع الرَّسْميّ لقاعدة البيانات العالمية للسَّعادَة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/92CDE
2. "تأسيس أوَّل مركز لأبحاث السَّعادَة في الإمارات"، موقع الإمارات اليوم، 19 فبراير 2017م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/ZMPvz
3. "تأسيس أوَّل مركز لأبحاث السَّعادَة في الإمارات"، موقع الإمارات اليوم، مرجع سابق.
4. النغيمش، محمد. السَّعادَة في البحوث العربيَّة، البيان، 18 مارس 2018م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/JH2pl

إنّ التّجارب التي تهدف لنشر السَّعادَة، سواءٌ على مستوى الدُّوَل والمُنَظَّمَات والأشخاص، أو تلك التي تهدف لتدريسها كعلْم في المدارس والجامعات، كلّ هذه الخطوات تُؤدّي إلى نتيجة واحدة؛ ألا وهي أنّ السَّعادَة مسؤوليَّة جماعيَّة ومُجْتَمَعيَّة مشتركة تَتحقَّق عندما يقوم كلّ فَرْد بدَوْره في نَشْر السَّعادَة في بيئته، وهي أدوار تكامُليَّة؛ فكُلَّما قامت كلّ مُؤسَّسَة وجهة وحُكُومَة وشركة بدَوْرها في نَشْر السَّعادَة على المستوى الخاصّ بها؛ ازداد مستوى السَّعادَة في البيئة العامَّة الواسعة، وبالتَّالي فإنّ تحقيق السَّعادَة هدفٌ يقع على عاتق الجميع ونَتحمَّل جميعًا مسؤوليَّة تحقيقه في المُجْتَمَع.

ختامًا: إنّ السَّعادَة المهنيَّة أمر يمكن أن يَتمّ اكتسَابه وخَلْقه داخل بيئة العَمَل، والتّجارب الدّوليَّة في هذا المجال تُعدّ غنيَّة، سواءٌ على مستوى الحُكُومَات أو على مستوى المُنَظَّمَات، وهذه التّجارب على أهمّيّتها لا تُعدّ حالات مثاليَّة، فهي بحاجة للتَّطوير المستمرّ، خَاصَّةً أنّ مفهوم السَّعادَة المهنيَّة يُعدّ حديثًا نسْبيًّا، ويحتاج للمزيد من التَّطوير على المستويين النَّظَريّ والتَّطْبيقيّ، ولا بُدّ وبشكلٍ مستمرّ من دراسة التّجارب الرَّائدة، وتحليل نقاط قُوّتها وضَعْفها، والاستفادة منها في تطوير التّجارب الوطنيَّة، والعَمَل استنادًا إليها لبناء تجربة دوليَّة في هذا المجال، بحيث توجد إستراتيجيَّة دوليَّة داعمة للسَّعادَة في إطارها العامّ والمُؤسَّسيّ، بحيث تُصبح السَّعادَة منهجًا إداريًّا متكاملًا على الصَّعيد المُؤسَّسيّ.

الخاتمة

السَّـــعادَة فطْرة إنســـانيَّة، فمنذ بَدْء الخليقة والإنسان يَسْعى لتَحقيقها أو بلُوغها، وفي إطار الحاجات الإنســـانيَّة تُعدّ السَّعادَة الغاية الأسمى، والهدف الأَنْبَل، فأيّ فعْل مادّيّ أو روحيّ يقوم به الإنسان يُعدّ سعيًا مُباشرًا أو غير مُباشر للسَّعادَة، فلا سبيل لاستقرار الفَرْد والمُجْتَمَع بدون مُؤشّرات ودلائل واضحة على السَّـــعادَة والرّضَا، فمفاهيم الرّضَا وجَوْدَة الحياة ليست تَرفًا معنويًّا، بل هي الرَّابط الأوثق بين الإنسانيَّة والإنسان، والصّلَة الأمتن بين الفَرْد وانتمائه، وهي السَّبَب والعلَّة لنُشُوء المُجْتَمَعات والحضارات.

في ظـــلّ العَقْد الاجْتماعيّ النَّاظم للعَلاقَة بين الحَاكم والمَحْكُوم، بين الرَّعيَّة والرَّاعي، تبدو مسؤوليَّة الرُّعَاة عن إسعاد المُجْتَمَع من صُلْب هذا العَقْد، فالإنسان لا يَحْيَا بالخُبْز وَحْده، بل يحتاج لمعنًى للحياة، ورسالة لها، والسَّعادَة هي مُنْتَهى الغايات ورسالة الفَرْد والمُجْتَمَعات، فالحكومات عندما تســـعى لإسعاد شعوبها فإنَّها تَمْتَثل للعَقْد المُبْرَم بينها وبين الشُّعُوب، فلا منَّة لأحدٍ في إسعاد الآخرين، فهي حقّ مُكْتَسَب ووَاجب أَصيل.

وانتقالًا من التَّعميم إلى التَّخصيص، ومن الكُلّ إلى الجُزْء؛ تبدو السَّـــعادَة المهنيَّة جزءًا أصيلًا، وركنًا رئيسًـــا من أركان السَّـــعادَة في إطارها العامّ، فالمُنَظَّمَات وعلى اعتبارها وحدات إداريَّة تمُثّل مُجْتَمَعًا مُصغَّرًا ونُسْـــخَة مُجّتَزَأَة عن المُجْتَمَع العامّ؛ فإنّ السَّعادَة بها تُعدّ انعكاسًا للسَّعادَة في المُجْتَمَع والبيئة، فلا وُجُود لحياةٍ سعيدةٍ مُقترَنة بعملٍ تَعيس، فالشُّـــعُور كلٌّ مُتكامل، لا يمكن فَصْله وتجزئته، فالسَّـــعادَة في العمل مفهومٌ مُترَابط ترابُطًا عضويًّا مع سعادة الفَرْد ورضاه.

إنّ سَـــعْي المُنَظَّمَات لإســـعاد مُوظَّفيها لا يُعدّ منَّةً عليهم، فالأبحاث الإداريَّة أثبتت أنّ السَّعادَة في العَمَل تُحقّق منفعة ومصلحة مختلف أصحاب المَصالح، بما فيهم العاملون

والمُنَظَّمَة ككيانٍ إداريّ مُستقلّ، وهو ما يُشَكّل الحافز والدَّافع للإدارة العليا في المُنَظَّمَة لتَبنّي سياسات وإستراتيجيَّات وبرامج فَاعلَة لتهيئة البيئة الدَّاخليَّة بما يَدْعَم مُؤشّرات السَّعادَة والرّضَا وجَوْدَة الحياة في المُنَظَّمَة؛ فالسَّعادَة وَفقًا لهذا المنظور تُعدّ مشروعًا إستراتيجيًّا بالنّسْبَة للمُنَظَّمَات وللحكومات.

انسجامًا مع ما سبق، أتىَ هذا الكتاب اتّساقًا مع الأَهمّيَّة المُتَصَاعدَة للسَّعادَة المهنيَّة كمفهومٍ إداريّ حديث، ومَنْهَج تَنظيميّ فعَّال لدَعْم مختلف المُؤشّرات التَّنْظيميَّة والتَّشْغيليَّة، وانطلق الكتاب في مُعالَجته لموضوع بَحْثه من توضيح الدّلالة اللُّغويَّة والاصطلاحيَّة لمفهوم السَّعادَة في إطارَيْه العامّ والمُؤَسَّسيّ، وتحديد أهمّيّته على عدَّة مستويات؛ المُنَظَّمَة والعاملين والحكومة والمُجْتَمَع وعَالَم الأعمال، كما حرص الكتاب على دراسة وتحليل خصائص السَّعادَة؛ كون الفَهْم الدَّقيق لهذه الخصائص يُعدّ مَدْخلًا رئيسًا وركنًا أصيلًا في برامج وسياسات السَّعادَة.

إنّ السَّعادَة حالة إنسانيَّة وفطرة بشريَّة، فهذا المفهوم ليس وَليد اللحظة، ولفَهْمه فهمًا دقيقًا لا بُدّ من دراسة السّياق التَّاريخيّ لتَطوُّر السَّعادَة. فالتَّاريخ الحضاريّ يُقدّم أمثلةً واضحةً وجليَّةً عن مظاهر عدَّة للسَّعادَة، والتي تَطوَّرت مع تَطوُّر المُجْتَمَعات حتى بلغت ذُرْوتها مع مفهوم السَّعادَة في العمل، وهذا ما حرص الكتاب على دراسته وتحليله، كما تناول الكتاب تَحْديد أُسُس العَمَل الحُكُوميّ في إطار السَّعْي للسَّعادَة، كما عرَّج الكتاب على مَوانع وعوائق بلوغ السَّعادَة في العمل.

السَّعادَة ليست مفهومًا طوباويًّا، ولا قضيَّة فلسفيَّة غير قَابلَة للتَّطبيق، بل مفهومٌ تطبيقيّ يمكن قياسه وإدارته، ويرتبط بجُمْلَة مَنافع تُعدّ المُبَرّر للسَّعي إليه، فالكتاب يُحلّل ويعُمْق الآثار الإيجابيَّة المعقودة على السَّعادَة، على مستوى الفَرْد والمُجْتَمَع والمُنَظَّمَة، وأثَر سعادة الفَرْد على مُعَدَّلات الإنتاج والإنتاجيَّة، وفي ذات الإطار يجادل الكتاب في جدليَّة الغاية والوسيلة، وفي هذه الجزئيَّة يُؤَكّد الكتاب أنّ السَّعادَة بمفهومها العام والمُؤَسَّسيّ تُحقق مُتَطَلَّبَات وشُرُوط الغاية والوسيلة.

النَّظرة الإداريَّة للسَّعادَة تقوم على فرضيَّة أنّ السَّعادَة أسلوب حياة ومَنْهج عَمَل، وهذا الطَّــرْح لا يمكن نَقْله من الحَيّز النَّظَريّ إلى الجانب التَّطبيقيّ إلَّا بتقاســم الأدوار، فالسَّــعادَة في العَمَل حَصيلَة التَّعاوُن بين المُوظَّف والإدارة، فأيّ فريق منهم لا يستطيع بلوغ السَّــعادَة بمُفْرَده، ولتحقيق هذا الأمر لا بُدّ من تحليل مفهوم السَّــعادَة ورَدّه إلى مُكَوّنَاته الرَّئيســة، وهذا التَّحْليل يقوم في جَوْهَره على مُخْرَجَات علْم النَّفْس، وهو ما حرص عليه الكتاب، من خلال دراســة تطوُّر مفهوم السَّعادَة بدءًا بالفلسفة اليونانيَّة، مرورًا بالعربيَّة، وانتهاءً بالفلســفة الحديثة، مُناقشًــا أثر ذاتيَّة السَّعادَة ونسْبيّتها على مفهوم السَّعادَة في العَمَل.

تتَّســم المفاهيم الإداريَّة بأنَّها مفاهيم عقلانيَّة تقوم على منطق السَّبَب والنَّتيجة، وهو ما يَنْسَــحب بشكلٍ تامّ على مفهوم السَّــعادَة المهنيَّة، فبلوغ السَّعادَة يتطلَّب تَوفُّر جُمْلَة من المَصادر، وهذا ما ســعى الكتاب لتَحديده من خلال دراســة المصادر الرَّئيسة لها، متنــاولًا المصادر الاقتصاديَّة والإداريَّة والنَّفســيَّة والدّيموغرافيَّة؛ لكنّ توفُّر مصادر السَّــعادَة يُعدّ شرطًا لازمًا وغير كافٍ، فليس بالضَّرورة أن ينتهي أيّ سَــعْي للسَّــعادَة بالنَّجــاح، فدون ذلك عَقَبات وتَحدّيات عدَّة، بعضهــا ذاتيّ وآخَر مَوضوعيّ، وتناول الكتاب بالتَّفْصيل هذه الجزئيَّة، من خلال دراسة وتحليل أهمّ العَقَبَات التي تُواجه سَعْي المُنَظَّمَات والحكومات للسَّــعادَة، بدءًا بالعَقَبَات الإداريَّة مرورًا بالاقتصاديَّة والعَقَبَات المُرْتَبطَة بالبيئتين الدَّاخليَّة والخارجيَّة.

اختتم الكتاب فصوله ومباحثه بدراسة وتحليل لأَبْرز وأهمّ التّجارب الدّوليَّة في مجال السَّعادَة، بما يشمل التّجارب الحكوميَّة وتجارب المُنَظَّمَات، وتحديد المُرْتَكَزات الرَّئيسة التي اســتندت إليها هــذه التّجارب، بحيث يكون هذا التَّحْليل مَدْخلًا رئيسًــا لتَطْبيق هذه التّجارب والاســتفادة منها في تطوير إستراتيجيَّة دوليَّة للسَّعادَة في إطارها العامّ والمهنيّ.

هذا الكتاب ومن خلال فصوله الأحد عشَر، يأتي انسجامًا واتّساقًا مع النَّظْرَة الإنسانيَّة والإداريَّة للسَّعادَة، وأنَّها حقّ للإنسان فردًا عاديًّا أو عاملًا، فالإنسان وبغياب السَّعادَة،

وفي ظلّ تعاسة الحياة يحيا بظُلْمَة يتّصل أوّلها بظلْمَة الرّحم، وآخرها بظُلْمَة القَبْر، وما بين هاتين الظُّلْمَتَيْن يحيا بعيدًا عن رسالة الحياة ومعناها، فالكتاب كان تكريسًا لهذه الفلسفة، وتأكيدًا على إنسانيَّة الإنسان وحقّه في الحياة برضًا تامّ.

خُلاصَات واسْتِنْتَاجَات

تَوَصَّل هذا الكتاب من خلال البحث والتَّحْليل إلى جُمْلَة استنتاجات قائمة على مُقارَبَة علميَّة نظريَّة وتطبيقيَّة لمختلف المفاهيم والقضايا ذات الصّلَة بالسَّعادَة المهنيَّة؛ بحيث تكون هذه الاستنتاجات مَدْخلًا لنَقْل الكتاب من إطارَيْه النَّظَريّ والأكاديميّ إلى الحَيّز التَّطبيقيّ، **وفيما يلي تبيان لأهمّ وأبرز الاستنتاجات التي خلص إليها الكتاب:**

- السَّعادَة المهنيَّة مفهوم حديث من حيث الظُّهور التَّطبيقيّ له، أمَّا من حيث الوجود النَّظَريّ فيُعدّ مفهومًا قَديمًا قدَم الإنسان، وهو مُرْتَبط ارتباطًا عضويًّا بمفهوم السَّعادَة في إطاره العامّ.
- بلوغ السَّعادَة المهنيَّة مَهمَّة مشتركة لمختلف أطراف العَمَل الإداريّ، فهي مسؤوليَّة الإدارة والعاملين معًا، فالعَامل يتحمَّل مسؤوليَّة نسْبيَّة تجَاه سياسات وبرامج السَّعادَة.
- حداثة مفهوم السَّعادَة المهنيَّة ترافقَت مع قلَّة ونُدْرَة في الأبحاث الأكاديميَّة المُوجَّهة لهذه القضيَّة، وهذه النُّدْرَة انعكست سلبًا على النُّضج التَّطبيقيّ، وتلافيًا لهذه العقبة غالبًا ما يَتمّ الاستعانة بمُخْرَجَات أبحاث علْم النَّفس ذات الصّلَة بالسَّعادَة في مفهومها العامّ وإسقاطها على السَّعادَة في العَمَل.
- تطبيق سياسات وإستراتيجيَّات السَّعادَة في العَمَل لا يمكن فَصْله من النَّاحية التَّطبيقيَّة عن سياسات وإستراتيجيَّات بلوغ السَّعادَة في مفهومها العامّ، مع اختلاف الجهات المسؤولة عن التَّنْفيذ، ففي السَّعادَة المهنيَّة تكون الإدارة العليا في المُنَظَّمَات هي المسؤولة مسؤوليَّة مُباشرَة، أمَّا في مفهوم السَّعادَة العامّ، فالمسؤوليَّة تقع على عاتق الحكومات والمُؤسَّسَات ذات الصّلَة.

- السَّـــعادَة في إطارها العامّ تُواجه عَقَبـــات عدَّة، موضوعيَّة في غالبيّتها، كالجَهْل والفَقْر وعدم قَبُول الآخر والتَّعصُّب والأزمات السّياســـيَّة، ففي ظلّ وجود هكذا مَظاهر سلبيَّة من غير الممكن أن تنجح سياسات وبرامج السَّعادَة.
- تُعدّ السَّـــعادَة المهنيَّة خيارًا إستراتيجيًّا للمُنَظَّمَات، فالأبحاث الإداريَّة تُوثّق وجود عَلاقَة طَرْديَّة ومُباشرَة بين مستويات السَّعادَة في العَمَل ومُعَدَّلات الإنتاجيَّة.
- الجَدل القائم على تفسير كون السَّعادَة في العَمَل غاية أو وسيلة يُعدّ جَدلًا مَغْلُوطًا، فالسَّعادَة تُحقّق شُرُوط كلا المحْوَرَيْن، الغاية والوسيلة، فهي غاية نهائيَّة من جهةٍ، ومن جهةٍ أخرى تُعدّ وسيلة وأداة إداريَّة لتحقيق أهداف أخرى تنظيميَّة وتشغيليَّة.
- يُواجه مفهوم السَّعادَة المهنيَّة عدَّة تَحدّيات مُرْتَبطَة بالفَهْم الدَّقيق له، وتُعدّ مُغالَطَة المترادفات التَّحدّي الأكبر، من خلال الخَلْط المفاهيميّ بين السَّـــعادَة في العَمَل والرّضَـــا الوَظيفيّ والرَّفاهيَة العاطفيَّة المهنيَّة، فالفصل الدَّقيق بين هذه المفاهيم يُعدّ مَدْخلًا رئيسًا وركيزةً أساسيَّة في نجاح سياسات وإستراتيجيَّات السَّعادَة.
- التَّحيُّز الثَّقافيّ يُعدّ من العَقَبات الرَّئيســـة التي تُواجه تطبيق برامج السَّعادَة في العمل، ومَنْشَأ هذا التَّحيُّز يعود لكون غالبيَّة الأبحاث الأكاديميَّة والتَّطبيقيَّة المُرْتَبطَة بالسَّـــعادَة تمَّت في بيئات ثقافيَّة واجتماعيَّة مُحَدَّدَة، وهو ما يَعْني أنّ مُخْرَجَات هذه الأبحاث تنســـحب على الحدود البشريَّة المُقْتَرَحَة، وليس بالضَّرورة أن تكون قَابلَة للتَّعميم، لذلك وعند تطبيق مُخْرَجَات هذه الأبحاث في حدود بشريَّة جديدة لن تكون النَّتائج مُتطابقَة مع المُخطَّط.
- السَّعادَة في إطارها العامّ تُعدّ مفهومًا بالغ المرونة، وأيّ محاولة لتأطيره في قوالب إداريَّة صارمة من شـــأنه الانعكاس ســـلبًا على فاعليَّة البرامج السَّاعية للسَّعادَة، فالبرامج والسّياسات والإستراتيجيَّات لا بُدّ أن تكون تَوجيهيَّة عامة، أمَّا التَّفاصيل التَّنْفيذيَّة فتُتْرك لكلّ بيئة، تختارها بما يتناســـب مـــع خصائصها الدّيموغرافيَّة والنَّفسيَّة والسّلوكيَّة.

- الإغـــراق في المثاليَّة ومُقاومَة التَّغيير يُعدَّان من أبرز العَقَبَات في وَجْه السَّـــعادَة المهنيَّة على مســـتوى العاملين، وهي عَقَبَات طبيعيَّة وليســـت استثنائيَّة، ويمكن وَصْفها بأنَّها من طبيعة الإنسان، ولكنَّها تحتاج لمُعالَجَة.
- المُؤشّرات والتَّقارير الدّوليَّة ذات الصّلَة بالسَّـــعادَة تُعدّ عنصرًا رئيسًـــا في قياس وإدارة السَّـــعادَة، والتَّقرير العَالَميّ للسَّـــعادَة وجَوْدَة الحياة الصَّادر عن الأمم المتَّحدة يُعدّ الأهمّ؛ كَوْنه يقوم على أبعاد عدَّة تُغطّي مختلف الجوانب ذات الصّلَة المُباشرَة أو غير المُباشرَة بالسَّعادَة في إطارَيْها الفَرْدي والجماعيّ.
- السَّعادَة تعود في جزءٍ كبيرٍ منها لعوامل وراثيَّة، لكنّ الطَّبيعة الجينيَّة لها لا تَحُول دون فاعليَّة البرامج والسّياسات الحكوميَّة والتَّنْظيميَّة في إسعاد الأفراد.
- التّجارب الدّوليَّة في مجال السَّـــعادَة والسَّـــعادَة المهنيَّة على المستوى الحُكُوميّ والتَّنْظيميّ تَمكَّنت من تحقيق نتائج واضحة، لكنّ غالبيَّة التّجارب النَّاجحة تَتَركَّز في الدُّوَل المُتقَدّمَة وعلى رأســـها الدُّوَل الإســـكندنافيَّة، وهذا التَّحيُّز الجغرافيّ يتطلَّب إســـتراتيجيَّة دوليَّة واضحة المَعالم لدَعْم الانتشار الأُفُقيّ للسَّعادَة وعدم الاقتصار على الانتشار العَمُوديّ.
- الاســـتفادة من التّجارب الدّوليَّة في مجال السَّعادَة والسَّعادَة المهنيَّة على مستوى الحكومات والمُنَظَّمَات تتطلَّب دراســـة المَلامح العامَّة لهذه التّجارب، دون السَّعْي لاستنساخها وإســـقاطها تمامًا على المُجْتَمَعات والمُنَظَّمَات الأخرى، فالنَّسْخ التَّامّ للتّجـــارب الغربيَّة ليس بالضَّرورة أن ينجح في المُجْتَمَعـــات الشَّرقيَّة، فلكُلّ بيئة اجتماعيَّة أو إداريَّة خصائصها، وبرامج السَّعادَة لا بُدّ أن تَنْسَجم مع هذه الخصائص.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

1. القرآن الكريم.

2. صحيح البخاري، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله -صلى الله عليه وسلَّم- وسننه وأيامه، المؤلف: أبو عبد الله محمد بن إسماعيل بن إبراهيم بن المغيرة الجعفي البخاري، المحقق: محمد زهير بن ناصر الناصر، الناشر: دار طوق النجاة، الطبعة: الأولى 1422هـ.

3. صحيح مسلم، المؤلف: مسلم بن الحجاج أبو الحسين القشيري النيسابوري، الناشر: دار إحياء التراث العربي – بيروت، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، (د. ت).

4. سنن أبي داود، المؤلف: سليمان بن الأشعث أبو داود السجستاني الأزدي، الناشر: دار الفكر، تحقيق: محمد محيي الدين عبد الحميد، (د.ت).

5. سنن الترمذي (الجامع الصحيح)، المؤلف: محمد بن عيسى أبو عيسى الترمذي السلمي، الناشر: دار إحياء التراث العربي – بيروت، تحقيق: أحمد محمد شاكر وآخرون. (د.ت).

6. سنن ابن ماجه، المؤلف: محمد بن يزيد أبو عبدالله القزويني، الناشر: دار الفكر – بيروت، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي.

7. مسند الإمام أحمد بن حنبل، المؤلف: أحمد بن حنبل، المحقق: شعيب الأرناؤوط وآخرون، الناشر: مؤسسة الرسالة، الطبعة: الثانية 1420هـ، 1999م.

ثانيًا: الكتب والدراسات

1. إبراهيم البريمي، عائشة، إدارة التَّغيير في الأجهزة الأمنيَّة، مركز بحوث الشرطة، وزارة الدَّاخليَّة (الشارقة، الإمارات) 2014م.

2. أبو نصر الفَارَابيّ، آراء أهل المدينة الفاضلة، دار المشرق، بيروت، 1968م.

3. أرجايل، مايكل، سيكولوجيَّة السَّعادَة، ترجمة فيصل عبدالقادر يوسف، عالم المعرفة للنشر والتوزيع (الكويت)، ط1، 1993م.

4. إيمانويل كانط: نقد العقل العلميّ، ترجمة غانم هنا، المنظمة العربيَّة للترجمة، مركز دراسات الوحدة العربيَّة، بيروت، الطبعة الأولى، 2008م.

5. البارودي، من الإدارة بالحُبّ والمَرَح، القاهرة، المجموعة العربيَّة للتدريب والنشر، الطبعة الأولى، 2013م.

6. تيفور وجونين & وويبر وسبيجل، آثار مستويات الدَّخْل والتَّفَاوُت في الدَّخْل على السَّعَادَة، سبرينجر للعلوم ووسائل الإعلام التّجاريَّة، أغسطس 2017م.

7. جابر عبدالحميد، علاء الدين كفافي، معجم علم النَّفْس والطّبّ النَّفْسيّ، دار النهضة، القاهرة، مصر، 1988م.

8. جان، نادة، الشُّعُور بالسَّعادة وعلاقته بالتَّديُّن والدَّعم الاجتماعيّ والتَّوافق الزَّواجي والمستوى الاقتصادي والحالة الصحيَّة، مجلة دراسات نفسيَّة، العدد 18، المجلد الرابع، 2008م.

9. جبران، جبران خليل، تَرْجَمة سَامي الخوري، دار الجيل للطّباعَة والنَّشْر والتَّوْزيع، الطَّبْعة الثَّانيَة، 2004م.

10. خزانة الأدب وغاية الأرب، تقي الدين أبو بكر علي بن عبد الله الحموي، الناشر: دار ومكتبة الهلال، بيروت، الطبعة الأولى، 1987م.

11. الرباعي، سـعاد ياسين، الشُّعور بالسَّـعادة وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى لدى عيّنة من طلبة جامعة دمشق، جامعة دمشق، كليَّة التَّربية، بحث غير منشور، 2014م.

12. سـاعد مرابط، الأزمة المالية العالمية 2008 جذورها وتداعياتها، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2009م.

13. سالم عمر العامريّ، منى، علاقة جوانب العمل بمستوى الرّضَا الوظيفيّ ومُعَدَّلات السَّـعادَة الوَظيفيَّة لدى العاملين في المدارس الحكوميَّة والخاصَّة: دراسة على مجلس أبوظبـي للتعليم في مدينة العين، كليَّة العلوم الإنسـانيَّة والاجتماعيَّة، جامعة الإمارات العربية المتَّحدَة، 2017م.

14. سـتروس، راند، الكوكـب غوغل، ترجمة مها عز الدين، الـدَّار العربيَّة للعلوم ناشرون (الكويت)، ط1، 2011م.

15. سليجمان، مارتن، السَّـعادة الحقيقيَّة: استخدام علْم النَّفْس الإيجابيّ الحديث لتحقيق أقصى ما يمكنك من الإشـباع الدَّائم، مكتبة جرير، السُّعوديَّة، الرياض، الطَّبعة الأولى، 2008م.

16. سـليمان، سناء (2010م)، السَّـعَادَة والرّضَا أمنية غالية وصناعة راقية، الطَّبْعَة الأولى، عالم الكتب للنشر، القاهرة، مصر.

17. سهاد الملي، السَّعَادَة في المدارس، مجلة جامعة دمشق - المجلد 26، العدد الثالث، 2010م.

18. شاكر، حيدر، مبادئ علم الإدارة الحديثة، بغداد، مطبعة ابن العربي، 2014م.

19. الشمريّ، صَالح عوّاد، الرّضا الوَظيفيّ لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفيّ، بحث منشور في ملتقى البحث العلميّ بكليَّة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز (السعوديَّة)، مدينة جدَّة، يناير 2009م.

20. الشّـــهري، علي بن يحيى، الرّضا الوظيفيّ وعلاقته بالإنتاجيَّة، دراسة تطبيقيَّة لمُوظَّفي جمارك منطقة الرّياض، أكاديميَّـــة نايف العربيَّة للعلوم الأمنيَّة، بحث غير منشور، 2002م.

21. صحراوي، وافية، الثَّقَافَة التَّنْظيميَّة وعلاقتها بالضَّغْط المهنيّ والولاء التَّنْظيميّ وفعاليَّة الذَّات لدى إطارات الجامعة الجزائريَّة، رســالة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الإنسانيَّة والاجتماعيَّة، جامعة الجزائر، 2013م.

22. طارق حجي، نَقْد العَقْل العَرَبيّ من عيوب تفكيرنا المعاصر، دار المعارف، الطبعة الثانية، مصر، 1998م.

23. طه ســلامة أحمد البيار، دعاء، السَّعادة بين الأُفُق المعرفيّ والبُعْد النفسيّ نيتشه وسليجمان نموذجًا دراسة فلسفيَّة نفســيَّة مقارنة، مجلة وادي النيل للدّراسات والبحوث الإنســانيَّة والاجتماعيَّة والتربويَّة، المجلد 32، العدد 32، الجزء الثامن (الفلسفة)، 2021م.

24. عادل، مصطفى، المُغالَطَات المنطقيَّة: فصول في المنطق غير الصُّوريّ، مؤسســة هنداوي للنشر والتوزيع، 2019م.

25. عبدالباقي، هاني فوزي محمد، نظرية السَّعادة بين الفلسفة اليونانيَّة والإسلاميَّة دراســة تحليليَّة مقارنة، حولية كليَّة الدعوة الإسلاميَّة بالقاهرة، العدد 36، المجلد الأول، 2022 – 2023م.

26. عبدالخالق، أحمد محمد، الوجدان الإيجابيّ والسَّلبيّ وعلاقته بالشَّخصيَّة، مجلة علْم النَّفْس، العدد 117، أبريل 2018م.

27. عبدالله مرعي القرعان، إخلاص، السَّعادَة المهنيَّة وعلاقتها بالرّضَا الوَظيفيّ لدى العاملـــين مع أطفال التَّوَحُّـــد في الأردن، كلية العلوم التربويَّة، جامعة آل البيت بالأردن، 2017م.

28. عبدالهادي الفضلي، مشكلة الفقر، دار الزهراء، لبنان، 1977م.

29. علام، سحر، مُعدَّلات السَّعادة الحقيقيَّة لدى عيّنة من طلاب المرحلتين الإعداديَّة والثانويَّة، مجلة دراسات نفسيَّة، العدد 18، 2008م.

30. العور، منصور، ماذا تعرف عن السَّعادَة المُؤسَّسيَّة غاية أم وسيلة؟، جامعة حمدان بن محمد الذكيَّة، ط1، 2017م.

31. كاثي ل.غرنبرغ، ما تعرفه الأُمّهات العاملات السَّــعيدات، ترجمة زينة غصوب الأسود، دار الفارابي للنَّشر والتَّوزيع (لبنان)، ط1، 2014م.

32. كارول و. إليس، ترجمة أ.د محمد عبدالحفيظ يوسف، مهارات الإدارة للمديرين الجُدُد، الرياض، دار العبيكان، 2009م.

33. مايسة النيال، ماجدة علي، "السَّعَادَة وعلاقتها ببعض المُتَغَيّرَات النفسيَّة والشَّخْصيَّة لدى عيّنة من المُسَــنّين والمُســنَّات"، مجلة علم النفس، عدد 36، الهيئة المصريَّة العَامَّة للكتاب، القاهرة، مصر، 1995م.

34. مايكل أرجايل، ترجمة فيصل عبدالقادر يونس، سيكولوجية السَّعَادَة، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، العدد 175يوليو 1993م.

35. محمـــد أبو النصر، مدحت، الإدارة بالحوافــز، عرب جروب، المجموعة العربيَّة للتدريب والنشر، 2012م.

36. محمد الشمري، أَثَر تمكين العاملين على فاعليَّة اتّخَاذ القرار، رسالة ماجستير، كُلّيَّة التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 2006م.

37. محمد بن حمد قاســم، موضي (2011م)، الــذكاء الوجدانيّ وعلاقته بكلٍّ من السَّعَادَة والأمل لدى عيّنة من طالبات جامعة أم القرى، جامعة أم القرى.

38. محمد موسى، فتحي، العلاقات الإنســـانيَّة في المُؤَسَّسَات الصّنَاعيَّة، عمَّان، دار زهران للنشر، 2010م.

39. مصباح الطيطي، خضر، إدارة التَّغيير: التَّحدّيات والإســـتراتيجيَّات للمديرين المعاصرين، دار الحامد للنشر (الأردن)، ط1، 2011م.

40. المعايطة، رولا وصالح الحموري، السَّـــعادَة المُؤَسَّسِيَّة سعادة المُوَظَّفين والطَّاقَة الإيجابيَّـــة في بيئة العمل، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع، دبي، الطبعة الثانية، 2016م.

41. النَّجاة في مَعاد الأَنْفُس الإنســـانيَّة، تنقيح وتقديم ماجد فخري، منشورات دار الآفاق الجديدة ـ بيروت، الطبعة الأُولَى، 1985م.

ثالثًا: المراجع الإلكترونيَّة

1. 1200 طالب يبحثون عن السَّعادَة في جامعة ييل الأمريكيَّة، موقع العين الإخبارية، 1 أبريل 2018، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/9cfoX

2. أحمد الغزالي وآخرون، البَطَالَة أسبابها وآثارها الاجتماعيَّة والاقْتصَاديَّة، الجامعة السُّوريَّة الخَاصَّة، (2017م)، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/gpYj4

3. أحمد النهاري، استخدام وسائل التَّـــوَاصُل أثناء العمل، ترفيه يَعْصف بالإنتاج، موقع صحيفة المدينة السُّعوديَّة، 5 مارس 2016م، تاريخ الزيارة 2 يوليو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/f5JJJd

4. أحمد بللو، "كيـــف تُوَظّف أبل علم النَّفْس في متاجرها؟ الجزء الثاني" موقع آي فون إســـلام، 23 أغسطس 2014م، تاريخ الزيارة 12 ديسمبر 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/kfQmu

5. أحمد صـــلاح خطاب، الحياة الاجتماعيَّة عند الفراعنـــة، موقع كنانة أونلاين،

20 سبتمبر 2010، تاريخ الزيارة 21 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط التَّالي: goo.gl/MRoh2Y

6. أحمد عبَّاس حمدي، التَّمكين الإداريّ وعلاقته بالرّضَا الوَظيفيّ، مَجَلَّة جامعة الأنبار للعلوم الاقْتصَاديَّة والإداريَّة، أبريل 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Zp7WI

7. أحمد محمد الشحي، النَّهْج النَّبَويّ في رعاية المصلحة العليا، مَجَلَّة البيان، 12 فبراير 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/ztjZc

8. أحمد محمد علي، الطاهر. الرّضَا الوَظيفيّ بين أعضاء الهيئة التدريسيَّة في الجامعات الحكوميَّة السودانيَّة، دراسة ميدانيَّة، مَجَلَّة العلوم والتقانة، نوفمبر 2012م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/1CukZ

9. أشرف جمال، المُوَظَّف السَّعيد" أكثر ابتكارًا بنسبة 300%، جريدة الإمارات اليوم، 12 مايو 2017م، تاريخ الزيارة 4 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/pOcwkh

10. أفضل خمس شركات في العالم للعمل معها، صحيفة العربي الجديد، مارس 2017م، مُتَاح على الرَّابط التالي: https://cutt.us/YOAl2

11. اقتصاد السَّعادة، ما هو تعريفها ومفهومها، الاقتصاد بالعربيَّة، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/FbGn5

12. أكثر الشركات إسعادًا لمُوَظَّفيها، موقع فوربس الشرق الأوسط، 25 ديسمبر 2013م، تاريخ الزيارة 7 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/OD6L8P

13. الانفعالات والمشاعر عدوى تنتقل مثل الأمراض، صحيفة العرب، 16 يناير 2020م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/kEUf6

14. أهَمّيَّة القطَاع الثالث في التَّنْمِيَة المُسْتَدَامَة، المركز الدوليّ للأبحاث والدّرَاسات

"مداد"، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/oKVgG

15. أيوب، محمد شعبان، أوَّل الانقلابيين العرب. حسني الزعيم وأيام سوريا السوداء، الجزيرة، 22 أبريل 2022م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/5W0hK

16. باديو آلان، قراءة في "ميتافيزيقا السَّـــعادة الحقيقيّة"، مثار، 26 ديسمبر 2020، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Im9El

17. البحث عن السَّعادَة، الديوان، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/B4Pmq

18. بهاء أبو شـــقة، ابن باجة فيلسوف السَّعادة، بوابة الوفد الإلكترونية، 23 فبراير 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/kuRHj

19. بيانات البنك الدَّوليّ، الموقع الرَّسْميّ للبنك الدّوليّ، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/jqD0B

20. بيانات مُنَظَّمَة الصّحَّة العالميَّة، الموقع الرَّســـميّ للمُنَظَّمَـــة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/pWE3m

21. تأسيس أوَّل مركز لأبحاث السَّعادَة في الإمارات، موقع الإمارات اليوم، 19 فبراير 2017م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/ZMPvz

22. التَّجربة الألمانيَّة في تدريس السَّـــعادَة كمادَّة دراســـيَّة، موقع المرسال، 28 يناير 2018، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/wUzyd

23. تراجُع نسَب جرائم القتل في سويسرا، swiss info، 23 يناير 2023م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/vx9VO

24. التَّعليم في الدنمارك، مُتَاح على الرَّابط التَّالي:https://cutt.us/GtKg1

25. تقرير البنك الدَّوْليّ حول نسْـــبَة الْفَقْر في العالَم، الصَّادر في أكتوبر 2018م، الموقع الرسميّ للبَنْك الدَّوْليّ، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/hHg1z

26. تقريــر الحالة العُمَّاليَّة: الاحتجاجات العُمَّاليَّــة -مطالب العمل اللَّائق- التَّنْمية والمشروعات القوميَّة: 2274 احتجاجًا خلال عام 2014م، موقع مركز المحروسة للتنميــة الاقْتِصَاديَّة والاجتماعيَّة، تاريخ الزيــارة 22 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/nmUtPW

27. التَّقرير الدّوليّ السَّنويّ لحقوق الإنسان الخاصّ بعام 2018م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/WfElq

28. تقرير السَّعَادَة العالمي 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/DKuvQ

29. "تقرير مُؤشّر مُدْرَكات الفَساد 2018" الموقع الرَّسْميّ لمُنَظَّمَة الشَّفافية الدَّوليَّة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/WzBgQ

30. توفير «السَّــعَادَة» يفرغ حياة المُوَظَّفينَ، مجلة الرجل، مارس 2018م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/nrDBdL

31. ثورة الزُّطّ، تاريخ الغَجَر المُحَيِّر، صحيفة الرأي، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/d9TSI

32. حســن، حاتم محمد، أرسطو ومفهوم السَّعادة، شبكة النبأ، مارس 2016م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/FGsQd

33. حكمة بابكر علي موسى، دور الحوافز في الرّضَا الوظيفيّ، جامعة الإمام المهديّ، نوفمبر 2015م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/g9WuA

34. حمامات الســاونا في فنلندا، هذه هي فنلندا، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/hGD1P

35. الحياة السّيَاســيَّة في عصر محمد علي، موقع موســوعة المعرفة، د.ت، تاريخ الزيارة 30 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/WC2Dd6

36. خالد تقى، طقوس الحصاد في مصر القديمة، وأهمّها "عروســـة القمح"، موقع ولاد البلـــد، 30 أبريل 2017م، تاريخ الزيارة 22 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/R7f68p

37. خبراء يناقشون دور الحكومات في استشراف المستقبَل وتوفير الفُرَص للأجيال القادمة، زاوية، 11 أكتوبر 2021م، مُتَاح عَلَى الرَّابط: https://cutt.us/UisM4

38. خلف، فهد، التَّفاعُل الوظيفيّ والسَّعادة المهنيَّة، دائرة الموارد البشريَّة في حكومة الشارقة، 19 نوفمبر 2018م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/mZTVc

39. خير الدين، ابن خرور، علاقة ضُغوط العمل بالرّضا الوظيفيّ، منشورات جامعة محمد خيضر، 2011م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/XF5vI

40. دايان، تيمفو، مظاهر الحداثة تُزْعج السَّعادة المحليَّة في بوتان، صحيفة البيان، 10 يناير 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/HTFtF

41. رضا أحمد فؤاد توفيق، السَّـــعَادَة المُؤَسَّســـيَّة والإيجابيَّة في بيئة العمل، صحيفة البلاد الســـعوديَّة، 27 يونيو 2018م، تاريخ الزيارة 11 ديسمبر 2019، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/MKK9R5

42. رَفَاهيَة وســـعادة المُوَظَّفينَ، موقع الأكاديمية العَرَبيَّة في بريطانيا، دت، تاريخ الزيارة 30 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/Pb9Lgy

43. رونالد ألسوب، كيف تجعل المُوَظَّف يشعر بالسَّعادَة؟ موقع هيئة الإذاعة البريطانيَّة، 23 أكتوبر 2015م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/3bvK9

44. زاهي حواس، أعياد الفراعنة، موقع صحيفة الشرق الأوســـط اللّندنيَّة، 9 أكتوبر 2008م، تاريخ الزيارة 23 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/83wSJQ

45. سالم عمر العامري، منى، علاقة جوانب العمل بمُعدَّلات الرّضا الوظيفيّ ومعدلات السَّـــعادة الوظيفيَّة، منشورات جامعة العين، ديسمبر 2017م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/FoAiP

46. ســـالم عواد الشمري، الرِّضَا الوَظيفيّ لدى العاملين وآثاره على الأداء الوَظيفيّ، ملتقى البحث العلمي بكُلِّيَّة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز، 2009م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/3WAfWy

47. سانســـتاين، كاسر، تجربة رائدة في نيوزيلندا، جريدة الشَّرق الأوسط، 10 يونيو 2019م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/q10XC

48. سرّ نجاح جوجل في الحفاظ عـــلى مُوَظَّفيها، موقع الجزيرة، 9 أبريل 2016م، تاريخ الزيارة 28 ديسمبر 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/QsZvq

49. الســـعيد بومعيزة، التَّضْليل الإعلامي وأُفُول السُّلْطَة الرَّابعة، بحث تَمّ تقديمه إلى جامعة الجزائر، الجمهوريَّة الجزائريَّة، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/ZN4ciB

50. ســـمية ريان، الغياب ودوران العمل، موقع المنتدى العربي للموارد البَشَريَّة، دت، تاريخ الزيارة 30 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/UZCrR7

51. شركة "إس إم إيه ســـولار تكنولوجي"، الموقع الرَّسْميّ للشركة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Q81BR

52. شـــيماء الملاح، "كوبنهاجن" و"أوسلو" أقدم الجامعات للدُّوَل الأكثر سعادة حول العالم، موقع شفاف" 21 مارس 2016م، تاريخ الزيارة 21 سبتمبر 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/MMEAGP

53. صـــادق الصادق، تعريف ومفهوم الموارد البَشَريَّة، المنتدى العربي لإدارة الموارد البَشَريَّـــة، 28 يناير 2012م، تاريخ الزيارة 20 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/meRuvb

54. صالح سعيد الحموري، السَّعَادَة الوظيفيَّة، صحيفة الاتحاد الإماراتيَّة، 22 فبراير 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/D9EAVV

55. صالح ســـليم الحموري، السَّـــعَادَة الوَظيفيَّة، موقع صحيفة الاتّحَاد الإماراتيَّة،

22 فبرايــر 2017م، تاريخ الزيارة 5 يوليو 2017م، مُتَــاح على الرَّابط: goo.gl/6fKQj1

56. صيداوي، رفيف رضا. أطفال العرب.. لماذا لا يقرأون؟، مُؤسَّسَــة الفكر العربيّ، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/rzZAI

57. عادل بلايد، الرّضَا الوَظيفــيّ وعلاقته بالأَجْر والترقية وظروف العمل المَادّيَّة، الجامعة الإسلاميَّة الماليزيَّة، يونيو 2016م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/TzdHD

58. العالم يستعدّ لأوَّل "يوم ســعادة"، سكاي نيوز عَرَبيَّة، 18 مارس 2013م، تاريخ الزيارة 21 سبتمبر 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/VfLP2D

59. عبدالجبار عماري، 75 عامًا في البحث عن السَّعَادَة، مدونات الجزيرة، 12 أبريل 2017م، تاريخ الزيارة 12 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/IDjV48

60. عبدالحكيم عبدالعزيــز أحمد الوكيل، الاتّجَاهَات الوالديَّة وعلاقتها بالتحصيل الدّرَاسيّ والتفكير الابتكاريّ، رســالة ماجستير، جامعة الملك سعود، السُّعوديَّة، 1989م، ملخَّص الدّرَاسَــة مُتَاح على شبكة الألوكة الإسلاميَّة، سبتمبر 2013م، تاريخ الزيارة 11 يوليو 2017م، على الرَّابط: goo.gl/qi6LYc

61. عبدالرحمن بن معلا اللويحق، مفهوم السَّعَادَة في الإسلام، موقع شبكة الألوكة، 29 مايــو 2015م، تاريخ الزيارة 22 مايــو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/D9jqyo

62. عبدالســتار، هبة، في مُواجَهة مَدّ التَّعاسَة العالَميّ: السَّعادَة بين الهَوَس الفَرْديّ وطموح السّياسَــات الحكوميَّة، الأهرام، 25 أبريل 2023م، الســنة 147 العدد 49813، مُتَاح عَلَى الرَّابط: https://cutt.us/5FZHr

63. عبدالعزيز عبدالله القناعي، التَّنْميَة البَشَريَّة في المُؤَسَّســات الحكوميَّة، موقع

صحيفة القبس الكويتية، 20 أغســطس 2010م، تاريخ الزيارة 23 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/cp4RtG

64. عبدالله حمد محمد الجســاسي، أثر الحوافز المَادّيَّة والمَعْنَويَّة في تحســين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمَان، الأكاديميَّة البريطانيَّة للتعليم العالي، 2011م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/G6kddY

65. عبرة من التاريخ الرُّومانيّ، موقع مكتبة برج المراقبة، دت، تاريخ الزيارة 22 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط التَّالي: goo.gl/DtZTqu

66. علاء الدين، باســل، "تقييم مستوى الرّضَا الوَظيفيّ لدى العاملين في المصارف الخاصَّة، دراسة ميدانيَّة على المصارف الخاصَّة في دمشق" مَجَلَّة جامعة البعث، أبريل 2017م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/29PMS

67. عمر بن عبدالعزيز قريشي، حثّ الإسلام على حسن معاملة الرَّقيق، موقع شبكة الألوكــة، 1 أكتوبر 2014م، تاريخ الزيــارة 22 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: https://goo.gl/pRUYH2

68. فــلاح بن خلف العجــرفي، التَّمكين الإداريّ وعلاقته بالرّضَــا الوَظيفيّ لدى الأقسام بكليَّات جَامعة شَــقراء بمُحافَظة الدوادمي بالمملَكَة العَرَبيَّة السعوديَّة، المَجَلَّة الدوليَّة التربويَّة المُتَخَصّصَة، سبتمبر 2017م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/gG137

69. فوزية بنت ســعد الصبحي، الرّضا الوظيفيّ وعلاقتــه بالإنتاجيَّة العلْميَّة لدى أعضاء هيئة التَّدريس بجامعة طيبة، مجلة العلوم، ســبتمبر 2016م، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/zBrHB

70. فيصل يونس، اقْتِصَاديّات السَّعَادَة والشَّقَاء، مُنَظَّمَة شركاء التَّنْمِيَة للبحوث، يناير 2009م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/vWDG4R

71. كامل إبراهيم، حسن، نظرية السَّعادة عند أرسطاطليس دراسة وتحليل، موقع معابر، ديسمبر 2017م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/6xUW9

72. كيف أصبحت نيوزيلندا واحدة من أكثر البلدان سعادة في العالَم؟بي بي سي، 29 مايو 2020م، مُتَاح عَلَى الرَّابط: https://cutt.us/C4WQ7

73. ليلى خينش، أثَر الرّضا الوَظيفيّ على الالتزام التَّنْظيميّ، منشورات جامعة بسكرة، 20 يونيو 2019م، تاريخ الزيارة 8 يناير 2020، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/LYSTu

74. لينوكس موريسون، إيجابيَّات توفير بيئة عمل سعيدة، بي بي سي عربي، 11 يوليو 2017م، تاريخ الزيارة 27 يونيو 2018م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/52bKht

75. ما هي أسرار السَّعَادَة والنَّجَاح بحياتك المهنيَّة؟ موقع CNN بالعَرَبيَّة، 15 مايو 2013م، تاريخ الزيارة 25 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/RNX7Ni

76. ما هي الدُّوَل الأوروبيَّة التي تُعتَبر أكثر "سخاء" في منح إجازة " الأبوّة" لمواطنيها؟ euro news، 19 فبراير 2022م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/D1Duo

77. ماجد الخطيب، البَطَالَة سبب انتحار الآلاف في العالم سَنويًّا، موقع إيلاف، 13 فبراير 2015م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/bX1M7d

78. مايكل جرايل، ترجمة فيصل عبدالقادر، سيكولوجيّة السَّعَادَة، عالم المعرفة، الكويت، 1993م، نسخة رقميَّة مُتَاحَة على الرَّابط: goo.gl/jX7hXT

79. مُحَمَّد عليّ باشا المسعود بن إبراهيم آغا القوللي، موقع المعرفة على الرَّابط: https://cutt.us/ADP5o

80. محمد فلاق، المسؤوليَّة الاجتماعيَّة للشركات... نماذج عالميَّة، الشَّبكة السعوديَّة للمسؤوليَّة الاجتماعيَّة، 11 أغسطس 2016م، تاريخ الزيارة 29 ديسمبر 2019م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Q8HFv

81. محمود حوَّاس، البحث العلميّ في العالَم العربيّ: التعريف، الواقع، الإنفاق، المشكلات والمُعَوّقَات وسُبُل التطوير، مَجَلَّة آراء حول الخليج، 9 يوليو 2014م، تاريخ الزيارة 23 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/aAfSuZ

82. محمود فؤاد جاد الله، أثَر الحوافز في رفع كفاءة العاملين، مجلة التَّنْمِيَة الإداريَّة، مصر، 1997م، العدد 56.

83. مدرسة العلاقات الإنسانيَّة، جامعة محمد لمين دباغين، الجزائر، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/LyCmS

84. مركز الفتاوى، إسلام ويب، مُتَاح على الرَّابط: https://goo.gl/wSz85A

85. مستور حماد إسماعيل، المُعَوّقَات الثقافيَّة للتنمية، دراسة استشرافيَّة حول ثقافة الحوار وقبُول الآخر، مَجَلَّة الدّرَاسَات المستقبليَّة، يوليو 2016م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/BpyS8

86. من دافوس 2017م: أزمة مَاليَّة عَالَميَّة جديدة وَشيكَة ومُؤَكَّدَة، موقع مَجَلَّة أمناي، دت، تاريخ الزيارة 23 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/mZAZTK

87. منى شكري، البحث العلميّ العربيّ. واقع مأزوم ينتظر الفَرَج، موقع ذوات، 30 يونيو 2016م، تاريخ الزيارة 23 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/t2j1Z6

88. مهدي، إلهام، السَّعادة بين الفارابيّ وابن رشد، وزارة التَّعليم العالي والبحث العلميّ، جامعة محمد بو ضياف، أكتوبر 2016م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/O6X4i

89. المُوَظَّف الســـعيد يؤدّي إلى مُتَعَامل سعيد، جريدة الخليج الإماراتيَّة، 12 فبراير 2015م، تاريخ الزيارة 7 يونيو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/V6s51C

90. الموقع الرسمي لشركة "سامسونج" مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/CTLK8

91. الموقع الرســـمي لشركة تايســـون فودز، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/ZpAaB

92. الموقع الرَّسْـــميّ لقاعدة البيانات العالمية للسَّـــعادَة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/92CDE

93. الموقع الرَّســـميّ لمُؤَسَّسَـــة الفكر العربي، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/E00Ns

94. نظام الحُكْم في عصر محمد علي، موقع موســـوعة المعرفة، دت، تاريخ الزيارة 22 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/iwZzix

95. نَظريَّات التَّعَلُّم، المدرسة السُّلُوكية، موقع تعليمٍ جديد، مُتَاح علَى الرَّابط: https://cutt.us/pZySm

96. النغيمش، محمد، السَّـــعادَة في البحوث العربيَّة، البيان، 18 مارس 2018م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/JH2pl

97. نهال قاسم، إشـــكاليَّات البحث العلميّ في الوطن العربيّ، موقع شبكة الأخبار العَرَبيَّة، تاريخ الزيارة 24 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/n1DusQ

98. نيكـــولاس وايت، السَّـــعَادَة في موجز تاريخيّ، موقع وكالـــة أنباء رويترز، 13 نوفمبر 2013، تاريـــخ الزيارة 22 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط التَّالي: goo.gl/w8ZfH9

99. "عيد أكيتو- رأس السَّنَة الميلاديَّة- وحْدة الأرض والشَّعب والمَصير"مَجَلَّة كتابات،

28 آذار 2017م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/PDSsc

100. هرمون السَّــعادة، ما هو وكيف نعزّزه؟ ويب طب، 23 سبتمبر 2018م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/2aL6i

101. هل المُوَظَّف راضٍ عن راتبه ومســتوى معيشــته في العالَم العربيّ؟ موقع رصيف 22، 30 يناير 2017م، تاريخ الزيارة 22 مايو 2017م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/t31pSE

102. هل يســاهم النُّمُوّ الاقْتِصَاديّ في سعادة الشُّــعوب؟ موقع دويتش فيليه، 29 يونيــو 2013م، تاريــخ الزيارة 22 مايو 2017م، مُتَــاح على الرَّابط: goo.gl/6pFQWv

103. هويدا عدلي، الْفَقْر والسّياسَــات العَامَّة في مصر: دراسة توثيقيَّة تحليليَّة، المركز القومي للبحوث الاجتماعيَّة والجنائيَّة، مصر، 2013م، مُتَاح على الرَّابط: goo.gl/Ow4UeM

104. هيللر، فرناند، السَّعادَة ولماذا هي وطن؟.. هولندا دولة مُريحة لسكانها رغم مناخهــا، موقع الهدهد، 20 يونيو 2011م، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/fnBJh

105. واربي باركــر، شركة أمريكيَّــة تعمل في مجال إنتاج وتصنيــع النَّظَّارَات، تأَسَّسَــت عام 2010م، الموقع الرَّسْميّ للشركة، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/hYAUi

106. وزارة الأوقاف والشــؤون الإسلامية، وقفة في محراب التصوف الإسلامي السَّعادة عند الفارابي وابن سينا، مجلة دعوة الحق، العدد 118، مُتَاح على الرَّابط: https://cutt.us/Gp3vP

107. مُعْجَم المَعاني الإلكترونيّ على الرَّابط التَّالي: https://cutt.us/OWk46

108. اليوم الدّوليّ للسَّــعادة، الموقع الرَّســميّ لمُنظَّمَة الأُمَم المتَّحدة، مُتَاح عَلَى الرَّابط: https://cutt.us/bi32e

رابعًا: المراجع الأجنبية

1. About the HPI", Happy Planet Index, available at: goo.gl/53TMa5.
2. Abdelaty Hasan Esmail, H., & Shili, NThe Relationship between Happiness and Economic Development in KSA: Study of Jazan RegionAsian Social Science, 2018, 14(3), 78.
3. Alesina A., Di Tella R., and MacCulloch R., Inequality, and happiness: are Europeans and Americans different? Journal of Public Economics, 200488.
4. Arab Reading Challenge, UNESCO, on site: https://cutt.us/N76ot.
5. Arthur Findlay, The curse of ignorance, Scotland, Spiritualists' National Union Ltd.
6. Authayarat, W., & Umemuro, H(2012)Workplace Environment Characteristics as Antecedents of Affective Well-being in the WorkplaceInternational Journal Of Business Research And Management (IJBRM), 3(6)27 December 2019.
7. Authayarat, W., & Umemuro, HWorkplace Environment Characteristics as Antecedents of Affective Well-being in the WorkplaceInternational Journal Of Business Research And Management (IJBRM), 3(6)27 December 2019.
8. Authayarat, W., & Umemuro, HWorkplace Environment Characteristics as Antecedents of Affective Well-being in the WorkplaceInternational Journal Of Business Research And Management (IJBRM), 3(6)27 December 2019.

9. Baart, A“Precariousness, precarity, precariat, precarization, and social redundancy: a substantiated map for the ethics of care.” In: Care ethics in the age of precarity, edsMHamington and MFlowers (Minneapolis: University of Minnesota Press).

10. Baek-Kyoo Joo and Insuk Lee, Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being, Research gate, 2016.

11. Bob Frick, "Searching for the real relationship between money and happiness", Washington Post, 2012, available at: goo.gl/Gk9qr6.

12. Chiumento “Happiness at Work Index”, The Illumination Business, (2006), Retrieved on 27 December 2019 from https://bit.ly/2Qvtx52.

13. Chiumento, Happiness at Work IndexThe Illumination Business27 December 2019, On site: https://bit.ly/2Qvtx52.

14. Cynthia DFisherHappiness at Work, International Journal of Management Reviews, 2015.

15. David Álvarez MateuHappiness at work, final degree project, faculty of science and economics, jaume university, 2015.

16. David GAllanGoogle’s algorithm for happiness, CNN, 30 September 2015, on site: https://cutt.us/TDOKC.

17. Donaldson, SI., Van Zyl, LE., and Donaldson, SIPERMA+4: A framework for work-related wellbeing performance, and positive organizational psychology 20FrontPsychol12, 817244, 2021.

18. Edouard Bricon, Fables et poésies nouvelles, Paris, 1485, ed 2017.

19. Efendic, E., and Van Zyl, LEOn reproducibility and replicability: Arguing for open science practices and methodological improvements at the South African Journal of Industrial PsychologySA JIndPsychol45, a1607, 2019.

20. Evan Zy, Llewellyn & Sebastiaan RothmannGrand Challenges for Positive Psychology: Future Perspectives and Opportunities, Université libre de Bruxelles, Volume 13, 2022, on site: https://cutt.us/rARCk.

21. Evan Zy, Llewellyn & Sebastiaan RothmannGrand Challenges for Positive Psychology: Future Perspectives and Opportunities, Université libre de Bruxelles, Volume 13, 2022, on site: https://cutt.us/rARCk.

22. Evan Zy, Llewellyn & Sebastiaan RothmannGrand Challenges for Positive Psychology: Future Perspectives and Opportunities, Université libre de Bruxelles, Volume 13, 2022, on site: https://cutt.us/rARCk.

23. Fletcher, ThandiUsing money to buy time linked to increased happiness, The University of British Columbia, 24 July 2017, on site: https://cutt.us/jE3K1.

24. Ford H, Edison TThe Edison and Ford Quote Book: Limited editionFort Myers: Edison Ford Estates; 2004.

25. Global happiness organization, available at: goo.gl/xhsG2P.

26. Goasduff, LaurenceDigital Workers Say Flexibility Is Key to Their Productivity, gartner, 9 June 2021, on site: https://cutt.us/TErWw.

27. Howard Thurman, Jesus and the Disinherited, Beacon Press, 1949 .

28. Jacquelyn Smith , 24 signs you have a terrible boss , Business insider, 4 Feb 2016, available at: goo.gl/tYnyS1.

29. John FHelliwell et al, world happiness report 2023, on site: https://cutt.us/6NAk0.

30. John Helliwell, Richard Layard and Jeffrey Sachs (Editors), The World Happiness Report 2017, The Earth Institute Columbia University, 2017.

31. John JMorse and Jay WLorsch Beyond Theory Y - Harvard Business Review, May 1970, on site: https://cutt.us/5A5mE.

32. John Knight & Ramani Gunatilaka, "Is Happiness Infectious?", 08 January 2016, in this link: https://cutt.us/WE2x4.

33. John.MZelenski et al, "The happy productive worker Thesis revisited", Journal happiness studies, 28 February 2010, on link: https://cutt.us/cYQY0.

34. Kirkendall, Cristina DJob Crafting: The Pursuit of Happiness at Work, Doctor of Philosophy, Wright State University, 2016, on the site: https://cutt.us/I32SX.

35. Krapivin, PavelHow Google's Strategy for Happy Employees Boosts Its Bottom Line, Forbes, 17 September 2018, on site: https://cutt.us/7sIdL.

36. Krapivin, PavelHow Google's Strategy For Happy Employees Boosts Its Bottom Line, forbes, 17 October 2018, on site: https://cutt.us/qab7F.

37. Krys, KubaEt alPersonal Life Satisfaction as a Measure of Societal Happiness is an Individualistic Presumption: Evidence from Fifty Countries, journal of Happiness Studies, October 2020, volume 22, (2021).

38. Lindsay Holmes, How Our Family Affects Our Happiness, In One Chart, October 5, 2015 in this link: https://cutt.us/gwfu4.

39. LRon Hubbard، Un résumé sur la Scientologie pour les scientifiques, 1969.

40. MacKerron Gand Mourato S., Happiness is greater in natural environmentsGlobal environmental change, 201323(5).

41. McCrae, R.(1999)Mainstream Personality Psychology and the Study of ReligionJournal of Personality.

42. McKee, AnnieHow to Be Happy at Work: The Power of Purpose, Hope, and Friendship, Harvard business review press, 2017, united states of america.

43. Mikhail, AlexaResearchers have followed over 700 people since 1938 to find the keys to happinessHere's what they discovered, fortune well, 18 January 2023, on site: https://cutt.us/BFdS6.

44. Mineo, LizGood genes are nice, but joy is better, the Harvard Gazette, 11 April 2017, on site: https://cutt.us/COFjC.

45. Misra, Nishi and Shobhna SrivastavaHappiness at Work: A Psychological Perspective, intech open, on site: https://cutt.us/BYFxC.

46. Mohsen Joshanloo, Dan Weijers, Aversion to happiness across cultures: A review of where and why people are averse to happiness, Victoria University of Wellington.

47. PERMA™ Theory of Well-Being and PERMA™ Workshops, University of Pennsylvania, Positive Psychology Center, on site: https://cutt.us/1Mmin.

48. Richard AEasterlin, The Economics of Happiness, Edward Elgar, UK.

49. Rugheri, KaiWell-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries, Health and Quality of Life Outcomes volume 18, Article number: 192, 2020, on site: https://cutt.us/bbz8s.

50. Rugheri, KaiWell-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries, Health and Quality of Life Outcomes volume 18, Article number: 192, 2020, on site: https://cutt.us/bbz8s.

51. S.M.I.L.E.S1 : The Differentiating Quotient for Happiness at Work Sharon SAndrew | 13 June 2011, available at: goo.gl/ptD51Q.

52. Sara Ahmed، The Promise of Happiness, Duke University Press, Durham and London, 2010.

53. Swami Vivekanda, Raja Yoga, Amazon, 1920.

54. Tavor, T., Gonen, L., Weber, M., & Spiegel, UThe Effects of Income Levels and Income Inequalities on HappinessJournal Of Happiness Studies, 27 December 2019.

55. Theory X and Theory Y, management study guide, on site: https://cutt.us/XJsrA.

56. Tilley, AaronHow Apple Has So Far Avoided Layoffs: Lean Hiring, No Free Lunches, Wall street journal, 21 January, on site: https://cutt.us/9NPSu.

57. University of Bristol first in UK to launch 'Science of Happiness' course, Bristol university website, 10 October 2018, visit on 19 January 2020, in this link: https://cutt.us/dNdqY.

58. Walsh, ColleenMoney spent on others can buy happiness, the Harvard Gazette, 17 April 2008, on site: https://cutt.us/wW0C4.

59. What are happiness and well-being? A brief guide, Integrating Research Across the Disciplines, on site: https://cutt.us/TcKxP.

60. Wooll, MaggieWork-life integration: What it is and 5 ways to develop it, better up, 28 December 2022, on site: https://cutt.us/KM7Xf.

فهرس المحتويات

مُقَدّمَة 9
الفصل التمهيدي 11
• تساؤلات الدّراسَة... 14
• أهمّيَّة الدّراسَة... 15
• الأهمّيَّة الأكاديمية 15
• الأهمّيَّة العَمَليَّة 16
• أهداف الدّراسَة 17
• الدّرَاسَات السَّابقَة 17
• مَنْهَجيَّة البَحْث 28

الفصل الأَوَّل
السَّعَادَة في الإدارة.. التَّعريف والأهَمّيَّة والخَصائص........................... 31
مُقَدّمَة 33
المبحث الأَوَّل: تعريف السَّعَادَة داخل المُؤَسَّسَات 37
المبحث الثَّاني: أهَمّيَّة نَشْر السَّعَادَة بين المُوَظَّفين في المُؤَسَّسَات.................... 45
• الآثار الإيجَابيَّة للسَّعَادَة.. 46
• أهَمّيَّة نَشْر السَّعَادَة في الإدارة للمديرين والقيَادَات العليا......................... 48
• أهَمّيَّة نَشْر السَّعَادَة للمُوَظَّفين أنفسهم... 53
• مكان العَمَل السَّعيد 54
• التَّرويج عن الموارد البَشَريَّة.. 59
• أهَمّيَّة نَشْر السَّعَادَة للمُتَعَاملين مع المُنَظَّمَات.. 62

المبحث الثَّالث: خَصَائص السَّعَادَة في الإدارة 67
• الخَاصيَّة الأُولى: النِّسْبيَّة 67
• الخَاصيَّة الثَّانيَة: الذَّاتيَّة 69
• الخَاصّيَّة الثَّالثَة: قَابليَّة القيَاس 70

الفصل الثَّاني
صناعة السَّعَادَة في الإدارة.. الماضي والحَاضر والمُسْتَقْبَل 73
مُقَدّمَة 75
المبحث الأَوَّل: السَّعَادَة.. نظرة تاريخيَّة 77
المبحث الثَّاني: واقع صناعة السَّعَادَة في المُؤسَّسَات 93
المبحث الثَّالث: مُستقبَل صناعة السَّعَادَة داخل المُؤسَّسَات 101
• أوَّلًا: البَحث العلميّ 101
• ثانيًا: النُّمُوّ الاقْتصَاديّ 104
• ثالثًا: التَّطَوُّر الإداريّ 107

الفصل الثَّالث
الفاعلون التَّقْليديُّون في صناعة السَّعَادَة داخل المُؤسَّسَات 113
مُقَدّمَة 115
المبحث الأَوَّل: تشكيل المُوَظَّف السَّعيد.. دَوْر الأسرة والمدرسة والجامعة 119
• جوانب السَّعَادَة 120
كيف تَسْلُك دَرْب السَّعَادَة في العمل؟ 121
• الأسرة والسَّعَادَة 125
المبحث الثَّاني: دَوْر الحُكُومَات في صناعة السَّعَادَة داخل المُؤسَّسَات 129
• مراحل تطبيق السَّعَادَة المهنيَّة 131
• وسَائل الحُكُومَات لتحقيق السَّعَادَة 134
• السَّعَادَة الوَظيفيَّة 136
المبحث الثَّالث: دَوْر القيَادَات العُلْيَا والوسطى في صناعة السَّعَادَة لمُوَظَّفيهَا ... 139

المبحث الرَّابع: دَوْر المديرين والقيَادَات الوُسْطَى في صناعة السَّعَادَة 145
المبحث الخَامس: مُؤَشّرَات قياس السَّعَادَة 159

الفصل الرَّابع
مَوانع وعَوائق صناعة السَّعَادَة 155
مُقَدّمَة 157
المبحث الأَوَّل: الإشكاليَّات الثَّقَافيَّة في صناعة السَّعَادَة بالمُجْتَمَعَات العَرَبيَّة .. 161
• إشكاليَّة عدم قبُول الآخر 161
• هَاجس ثقافة الخَوْف 165
• آفة اسْتحْكَام الجَهْل 166
المبحث الثَّاني: الإشكاليَّات المَاليَّة 171
المبحث الثَّالث: النَّهْج الإدَاريّ المتَّبَع في المُنَظَّمَات 177
• السَّعَادَة بين الإدارة والقيادة 181
• القيادة والإدارة في المُنَظَّمَات العَرَبيَّة 184
• عيوب إدَاريَّة تعوق السَّعَادَة 186
المبحث الرَّابع: مشكلة البَطَالَة 189
• أشكال البَطَالَة 189
• الآثار المُتَرَتّبَة على البَطَالَة 190
• لماذا تُعَدّ البَطَالَة أحَد أبرز أسباب التَّعَاسَة؟ 191
المبحث الخَامس: الأوضاع الاقْتصَاديَّة المُتَرَدّيَة 195
• آثار الأوضاع الاقْتصَاديَّة المُتَرَدّيَة على الأفراد 200
المبحث السَّادس: الأزمات السّيَاسيَّة 203
• آثار الأزمات السّيَاسيَّة على حياة الأفراد والمجتمع 205

الفصل الخامس
الآثار الإيجابيَّة للمُوظَّف السَّعيد 209
مُقدمة 211

المبحث الأَوَّل: أثر سعادة الفَرْد على الأُسْرَة 213
• عَدْوَى السَّعادَة 214
• أثر إيجابيَّة الفَرْد على أُسْرته 215
• السَّعادَة المهنيَّة مدخل للسَّعادَة الأُسَريَّة 219
المبحث الثَّاني: أثر سعادة الفَرْد على المُجْتَمَع 221
• أثر إيجابيَّة الفَرْد على المُجْتَمَع 222
• أُسُس انتقال سعادة الفَرْد إلى المُجْتَمَع 223
• السَّعادَة المهنيَّة مَدْخَل للسَّعادَة المُجْتَمَعيَّة 226
المبحث الثَّالث: السَّعادَة والإنتاجيَّة 227
• مفهوم الإنتاجيَّة 228
• الرّضا الوَظيفيّ والسَّعادَة المهنيَّة والإنتاجيَّة 229
• السَّعادَة المهنيَّة وإنتاجيَّة المُجْتَمَع 231
المبحث الرَّابع: السَّعادَة المهنيَّة غايَة أم وسيلة؟ 233
• السَّعادَة غايَة 234
• السَّعادَة وسيلة 235

الفصل السَّادس
السَّعادَة أسلوب حياة ومنهج إدَاريّ 239
مُقدّمة 241
المبحث الأَوَّل: السَّعادَة كأسلوب حياة على المستوى الفَرْديّ 245
• السَّعادَة سلوك فَرْديّ 245
• السَّعادَة وقاية للفَرْد وللمُجْتَمَع 249
• السَّعادَة أسلوب حياة لعلاج مشكلات الفَرْد والمُجْتَمَع والدَّوْلَة 250
المبحث الثَّاني: السَّعادَة مَنْهَج إدَاريّ 253
• دَوْر المُوظَّف في تكريس مفهوم السَّعادَة كأسلوب حياة 254
• دَوْر إدارة المُنَظَّمَات في تكريس مفهوم السَّعادَة كأسلوب حياة 257

المبحث الثَّالث: دور القوانين والتَّشْريعات في الوصول للسَّعادَة كأسلوب حياة........ 259
• أهمّيَّة القوانين والتَّشْريعات في تحقيق السَّعادَة........ 260
• أهمّ قوانين وتشريعات السَّعادَة حول العَالَم........ 260
• اليوم العَالَمي للسَّعادَة ومعايير الأُمَم المُتَّحدَة........ 263

الفصل السَّابع
تحليل مفهوم السَّعادَة المهنيَّة........ 265
مُقدّمة........ 267
المبحث الأَوَّل: مفهوم السَّعادَة عند الفلاسفة والمُفكّرين........ 269
• مفهوم السَّعادَة عند الفلاسفة الإغريق........ 270
• مفهوم السَّعادَة عند الفلاسفة والمُفكّرين العرب........ 272
• مفهوم السَّعادَة عند الفلاسفة والمُفكّرين الغربيّين........ 275
المبحث الثَّاني: السَّعادَة الفَرْديَّة كمفهوم داخليّ........ 279
• الذَّات مصدر للسَّعادة........ 280
• مفهوم السَّعادَة انطلاقًا من كونها سعادة داخليَّة........ 283
• أثر ذاتيَّة السَّعادَة في اختلاف مَظاهر السَّعادَة الفَرْديَّة........ 283
المَبْحث الثَّالث: تحليل مفهوم السَّعادَة الجمعيَّة (سعادة الشُّعُوب)........ 285
• مَن هو الشَّعْب السَّعيد؟........ 286
• خصائص الشَّعْب السَّعيد........ 288
المبحث الرَّابع: تحليل مفهوم السَّعادَة في العمل........ 291
• السَّعادَة في العمل من وجْهة نَظَر إداريَّة........ 292
• السَّعادَة في العمل من وجْهة نَظَر العَاملين........ 294

الفصل الثَّامن
بلوغ السَّعادَة المهنيَّة بين الأساس النَّظريّ والمَنْهَجيَّة التَّطبيقيَّة........ 299
مُقدّمة........ 301

المبحث الأوَّل: مصادر السَّعادَة المهنيَّة 305
• مصادر السَّعادَة 306
المبحث الثَّاني: الرّضا الوَظيفيّ والسَّعادَة المهنيَّة.............................. 311
• عوامل تشكيل الرّضا الوَظيفيّ.. 312
• علاقة الرّضا الوَظيفيّ بالسَّعادَة المهنيَّة 315
• الرّضا الوَظيفيّ وكاريزما القيادة 317
المبحث الثَّالث: خُطوَات مُهمَّة على طريق السَّعادَة المهنيَّة........................... 319
• الخطوات الإداريَّة لبلوغ السَّعادَة في العمل... 319
• دَوْر القيادة الإداريَّة في تحقيق سعادة المُوظَّفين.................................. 322
المبحث الرَّابع: إستراتيجيَّات الوصول للسَّعادَة في العمل 325
• إدارة التَّغيير في المُنَظَّمة... 326
• كيفيَّة السَّيْطَرَة على المُوظَّف المشاكس.. 328
• إدارة الصّراع التَّنظيميّ كمَدْخَل للسَّعادَة المهنيَّة.................................. 329

الفصل التَّاسع
مُرْتَكَزَات صناعة السَّعادَة في العَمَل 333
مُقدّمة 335
المبحث الأوَّل: المُرْتَكَزَات الاقْتصَاديَّة للسَّعادَة في العَمَل............................337
• العوامل الاقْتصَاديَّة للسَّعادَة في العَمَل 338
• طبيعة العَلاقَة بين الدَّخْل والسَّعادَة في العَمَل 340
• العَلاقَة بين السَّعادَة في العَمَل والتَّطوُّر الاقتصاديّ................................ 341
• المُحَدّدَات الاقْتصَاديَّة للسَّعادَة... 342
المبحث الثَّاني: المُرْتَكَزَات الإداريَّة للسَّعادَة في العَمَل 345
• الطَّبيعة الاجْتمَاعيَّة للعمل... 345
• نموذج PERMA للسَّعادَة... 348
المبحث الثَّالث: بيئة العَمَل بين عَناصر السَّعادَة والتَّعاسَة.............................. 353
• عَناصر السَّعادَة في العَمَل... 353

• عَناصر التَّعاسَة في العَمَل 357

الفصل العاشر
عَوَائق وتَحدّيات صناعة السَّعادَة في العَمَل 361
مُقدّمة 363
المبحث الأوَّل: التَّحدّيات والعَقَبَات المُرْتَبطة بالأساس النَّظَريّ للسَّعادَة في العَمَل 365
• بُطْء تَطوُّر الأبحاث الأكاديميَّة في مجال السَّعادَة المهنيَّة 366
• عدم وضوح منهجيَّة البحث العلْميّ في السَّعادَة المهنيَّة 367
• التَّحيُّز الثَّقَافيّ في أبحاث السَّعادَة المهنيَّة 370
المبحث الثَّاني: التَّحدّيات والعَقَبَات الإداريَّة 373
• عَقَبَات وتَحدّيات إداريَّة مُرتَبَطة بالبيئة الدَّاخليَّة للمُنَظَّمَات 373
• عَقَبَات وتَحدّيات إداريَّة مُرتَبَطة بالبيئة الخارجيَّة 377
المبحث الثَّالث: التَّحدّيات والعَقَبَات المُرْتَبطة بالعَاملينَ 381
• الإغْرَاق في المثاليَّة 381
• مُقاوَمَة التَّغْيير 382
• عَقَبَات فرديَّة أخرى 383

الفَصْل الحَادي عشَر
تجارب رائدَة في صناعة السَّعادَة 387
مُقدّمة 389
المبحث الأوَّل: تجارب دُوَل سعيدة 391
• تقرير السَّعادَة العَالَميّ 392
• التّجربة الفنلنديَّة 394
• التّجربة النّيوزيلنديَّة 396
• التّجربة الهولنديَّة 397
المبحث الثَّاني: تجارب مُنَظَّمَات سعيدة 399

• تجربة شركة جوجل 400
• تجارب مُنَظَّمَات أخرى.. 402
المبحث الثَّالث: مُؤَسَّسَات تعليميَّة تُدرّس السَّعادَة 405
• معاهد وجامعات تُدَرّس السَّعادَة 406
• مراكز بحثيَّة تُعْنَى بالسَّعادَة 410
الخاتمة.. 415
المصادر والمراجع 423
فهرس المحتويات 449

هذا الكتـــاب

السّعادَة فطْرة إنسانيّة، ولا سبيل إلى استقرار الأفراد والمؤسسات والمُجْتمعات دون وجود مُؤشّرات واضحة على الرّضَا. ولذا فإن مفاهيم الرّضَا وجَوْدَة الحياة ليست ترفًا معنويًا، بل هي الرّابط الأوثق بين الفَرْد وانتمائه لمجتمعه المحيط به.

والإنسان لا يَحْيَا بالخُبْز وَحْده، بل يحتاج إلى الشعور بالرضا والسّعادَة، خاصةً في بيئات الأعمال، ولذا تشتدّ الحاجة إلى نَشْر فلسفة السّعادَة في المُنَظّمَات، فلا وُجُود لحياةٍ سعيدةٍ مُقتَرنة بعملٍ تَعيس.

إن النّظرة الإداريّة للسّعادَة تقوم على فرضيّة أنّ السّعادَة أسلوب حياة ومَنْهج عَمَل، وهذا الطّرْح لا يمكن نَقْله من الحَيِّز النّظَريّ إلى الجانب التّطبيقيّ إلّا بتقاسم الأدوار، فالسّعادَة في العَمَل حَصيلَة التّعاوُن بين المُوظّف والإدارة، فأيّ فريق منهم لا يستطيع بلوغ السّعادَة بمُفْرَده، ولتحقيق هذا الأمر لا بُدّ من تحليل مفهوم السّعادَة وردّه إلى مُكوّنَاته الرّئيسة، وهو ما حرص عليه الكتاب؛ من خلال دراسة تطوُّر مفهوم السّعادَة، مُناقشًا أثر ذاتيّة السّعادَة ونسْبيّتها على مفهوم السّعادَة في العَمَل.

نمـاء الإعلاميّة
Namaa Media