



The Level of Job Happiness among Public School Teachers in Jerash Governorate from Their Point of View

Husni Salem¹ and Faryal Al-Khatib²

¹Islamic University of Minnesota (USA)

✉ Husni_salem@yahoo.com

²Assistant Professor, Irbid National University (Jordan)

✉ fofousef2014@yahoo.com

Received:28/02/2026

Accepted:31/03/2026

Published:01/04/2026

Abstract:

The aim of this study was to identify the level of job happiness among public school teachers in Jerash governorate from their perspective, and to know the impact of variables (sex, educational qualification, years of experience) at that level, a descriptive survey approach was used, a questionnaire was also used as a tool to collect the necessary data to achieve the objectives of the study, the study sample consisted of (346) teachers, selected by a simple random method, The results of the study showed that the level of job happiness among public school teachers in Jerash governorate from the point of view of the teachers themselves was a moderate, The results, further, indicated that there were no significant statistical differences at ($\alpha=0.05$) in sample's estimates of the level of job happiness among public school teachers in Jerash governorate due to (sex, educational qualification, years of experience) variables. The originality of this study is evident in its focus on job happiness among public school teachers in Jerash Governorate, as a contemporary professional psychological variable that has not received sufficient attention in recent local studies. Its novelty derives from its treatment of this concept in light of contemporary educational trends that link teacher happiness to the quality of job performance and the outcomes of the educational process. Its results may contribute to bridging a research gap by providing modern field data that can be used in developing educational policies that support teachers.

Keywords: *Job Happiness; Teachers; Public School; Jerash Governorate.*

مستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم

حسني سالم¹، فريال الخطيب²

¹أستاذ مساعد، الجامعة الإسلامية بمينيسوتا (الولايات المتحدة الأمريكية)

Husni_salem@yahoo.com ✉

²أستاذ مساعد، جامعة إربد الأهلية (الأردن)

fofousef2014@yahoo.com ✉

تاريخ النشر: 2026/04/01

تاريخ القبول: 2026/03/31

تاريخ الاستلام: 2026/02/28

ملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم، ومعرفة أثر متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) في ذلك المستوى، وقد استُخدم المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة. وتكوّنت عينة الدراسة من (346) معلماً ومعلمة، اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ مستوى السعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين أنفسهم جاء متوسطاً، ولم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تقديرات أفراد العينة لمستوى السعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس في محافظة جرش تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). وتتجلى أصالة هذه الدراسة في تركيزها على السعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش، بوصفها متغيراً نفسياً مهنيّاً معاصراً لم يحظَ باهتمام كافٍ في الدراسات المحلية الحديثة، وتستمد حداثتها من تناولها هذا المفهوم في ضوء التوجهات التربوية المعاصرة التي تربط سعادة المعلم بجودة الأداء الوظيفي ومخرجات العملية التعليمية، وقد تسهم نتائجها في سد فجوة بحثية من خلال توفير بيانات ميدانية حديثة يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات التربوية الداعمة للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: السعادة الوظيفية؛ المعلمون؛ المدارس الحكومية؛ محافظة جرش.

1. مقدمة:

يُعد المعلم الركن الأساسي في عمليتي التعليم والتعلم إذ إنَّ أيَّ إصلاح أو تطوير تربوي لا يمكن أن يتحقق بمعزل عن الارتقاء بالمعلم إعدادًا وتأهيلًا وتنميةً لمهاراته المهنية والشخصية، فالمعلم هو سر نجاح العملية التعليمية حيث يُنظر إليه بوصفه العامل الأهم في تحقيق جودة التعليم، نظرًا لما يضطلع به من أدوار ومسؤوليات تتجاوز نقل المعرفة إلى تنمية قدرات الطلبة المعرفية والمهارية والوجدانية، من خلال توظيف طرائق التدريس الحديثة، وتعزيز الإبداع والابتكار، وبناء الاتجاهات الإيجابية لديهم، فضلًا عن إسهامه في دعم الإدارة المدرسية، والتواصل مع أولياء الأمور، والمشاركة في تنمية القيم الأخلاقية وبناء المجتمع الصالح.

ويتطلب أداء المعلم لأدواره بكفاءة وفاعلية توفر مستوى مناسب من السعادة الوظيفية، إذ تُعدّ هذه السعادة من المتطلبات الأساسية التي تمكّن المعلم من العطاء والاستقرار المهني، وتشير السعادة الوظيفية إلى حالة نفسية إيجابية تتجسّد في شعور المعلم بالرضا والرفاهية في بيئة العمل، بحيث لا يقتصر العمل على كونه مصدرًا للرزق فحسب، بل يصبح مجالًا لتحقيق الذات والاستمتاع بالمهنة، وتتكوّن هذه الحالة نتيجة مشاعر إيجابية مثل الفرح والتفاؤل، مع انخفاض المشاعر السلبية كالإحباط والغضب، الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على مستوى الأداء الوظيفي (Nafie, 2018).

ومفهوم السعادة الوظيفية يُشير إلى مجموعة المشاعر الإيجابية التي يشعر بها المعلم في بيئة العمل، بما في ذلك الرضا والبهجة والسرور والفرح، إضافةً إلى العلاقات القائمة على المودة والمحبة والاحترام مع الزملاء في المدرسة، ويسهم هذا الشعور في تحفيز المعلم على ممارسة سلوكيات مهنية إيجابية تعزز الأداء المدرسي، وتدعم النمو المتكامل لشخصية المتعلّم، وتنمّي دافعيته للتعلّم، وتجعل الطالب يشعر بالحماس والتفاؤل، ويتمكّن من التفكير بحرية وطرح آرائه وأفكاره، مما يسهم في رفع مستوى تحصيله الأكاديمي (Ardiati, 2019).

ويُنظر إلى السعادة الوظيفية أيضًا على أنها قرار شخصي يتخذه المعلم، إذ يشعر برابطة عاطفية تجاه مدرسته ويعدّ نفسه مسؤولًا مباشرة عن نجاحها وتحقيق أهدافها، ويتخذ المعلم هذا القرار في ضوء السياسات المدرسية وممارسات الإدارة، ونظرتها تجاه العاملين فيها، فكلما حرصت المدرسة على تعزيز سعادة العاملين فيها، سواء من المعلمين أم الإداريين أم الطلبة، ازداد ولاؤهم وانتماؤهم إليها، مما يعزز حماسهم واهتمامهم بالعمل، ويزيد من رغبتهم في الإنتاجية والجودة في الأداء (المعاينة والحموري، 2018).

وتتعدّ السعادة الوظيفية أيضًا على المؤسسات ككل، إذ تُسهم في تحقيق النجاح في مختلف مجالات الحياة المهنية، ويشير رحمي (Rahmi, 2019) إلى أن جودة أداء الموظفين ورضاهم النفسي عن بيئة العمل يعدّان عاملين أساسيين في تقدّم المؤسسة وتطورها، فلا يمكن للمؤسسة تحقيق أهدافها إلا إذا شعر الموظفون بالرضا والسعادة في مكان عملهم، ويتحقق ذلك من خلال توفير بيئة عمل داعمة ومتوازنة يشعر فيها الموظف

وكانه يعمل في منزله، ويتجلى أثر السعادة الوظيفية أيضًا في تعزيز التزام الموظف وإقباله على البقاء والإسهام بفاعلية في بيئة العمل، إذ يصبح أكثر قدرة على التعامل مع ضغوط العمل والتغيرات التنظيمية، مما يتيح للمؤسسة رفع إنتاجيتها، وتعزيز كفاءتها التنظيمية، ويسهم في تحقيق أهدافها بنجاح وكفاءة.

وتكمن السعادة الوظيفية للمعلم في شعوره بالرضا والسرور تجاه حياته المهنية والمواقف الإيجابية التي يواجهها أثناء العمل، وهي تؤدي دورًا مهمًا في تحسين الأداء المهني، وأشار بيرهراني (Behrani, 2017) إلى أن الموظفين السعداء يكونون أكثر إنتاجية وكفاءة في أداء مهامهم، في حين يؤدي عدم الرضا عن بيئة العمل إلى تراجع مستوى العطاء والإنتاجية الفردية، مما يؤكد أن شعور المعلم بالسعادة في بيئة العمل يعزز قدرته على الإنجاز والتفاعل الإيجابي مع الطلبة والزملاء.

ويشير سبتيانى وآخرون (Septiani et al., 2024) إلى أن السعادة الوظيفية للمعلمين تُعد من العوامل الأساسية في تعزيز أدائهم المهني والجودة التعليمية داخل المدرسة، فالمعلم السعيد يكون أكثر دافعًا وملتزمًا لأداء مهامه، مما ينعكس إيجابيًا على عملية التدريس والتعلم، ويسهم في إيجاد بيئة مدرسية أكثر جودة واستقرارًا، ومن هنا، فإن التركيز على رفع مستوى السعادة الوظيفية لدى المعلمين يعزز دافعيتهم الذاتية، ويدعم الروح المعنوية، ويحسن العلاقات المهنية، ويوفر بيئة عمل محفزة تسهم في تحسين مخرجات العمل المدرسي.

ويؤكد هو-ثي وآخرون (Ho-Thi et al., 2025) أن معلمي المدارس الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من السعادة الوظيفية، والتي تشمل المشاعر الإيجابية والرضا عن القيم والأهداف المهنية، يظهرون انخراطًا أكبر في مهامهم اليومية، ويؤدون أدوارهم التعليمية بكفاءة، كما تزداد قدرتهم على مواجهة ضغوط العمل، وأوضحوا أن العوامل التنظيمية والبيئية تؤدي دورًا رئيسيًا في تعزيز رفاهية المعلمين وسعادتهم الوظيفية، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على تحسين أدائهم التعليمي وجودة التفاعل مع الطلبة.

ونظرًا لأهمية السعادة في حياة الفرد فقد وضع سليجمان (Seligman, 2011) نموذج بيرما (Perma)

للسعادة، ويتضمن هذا النموذج خمسة أبعاد للسعادة، هي:

- البعد الأول المشاعر الإيجابية (P- Positive Emotion): تعكس شعور الموظف بالتفاؤل الذي يمكنه من التعامل مع الظروف والمواقف الصعبة ورؤية القضايا والأحداث من منظور إيجابي، خصوصًا أثناء الأزمات.
- البعد الثاني الاندماج في العمل (E- Engagement): يُشير إلى انخراط الموظف الكامل في عمله، واستغراقه التام في أنشطته، وحماسه في أدائه مهامه.
- البعد الثالث العلاقات (R- Relationships): يشمل التواصل الفعال مع الآخرين، وتأسيس مشاعر الألفة والمودة والمحبة والتفاعل الإيجابي، والعمل بروح الفريق الواحد.

- البعد الرابع المعنى (M- Meaning): يتمثل في إدراك الموظف أن عمله يسهم في تحقيق هدف حقيقي وفهم تأثيره على حياته وحياة الآخرين.

- البعد الخامس الإنجاز (A- Accomplishments): يتضمن القيام بأعمال تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بحيث تكون هذه الأعمال محل تقدير واحترام من قبل الآخرين، مع الشعور بالحماس والفخر والاعتزاز لإنجازها.

وقام سلفيا ميونر وآخرون (Silva Munar et al., 2020) بتطوير نموذج بيرما (Perma) لسيلجمان ليتوافق مع سعادة المعلمين في بيئة العمل التعليمية، مضيفين بعداً سادساً هو التنمية الشخصية والمهنية، إضافةً إلى أنهم أحدثوا تغيير في وصف محتوى هذه الأبعاد لتتلاءم مع طبيعة عمل المعلمين، وتضمن بُعد المشاعر الإيجابية أو التعاطف الإيجابي (P- Positive Emotion)، وجود طاقة إيجابية لدى المعلم تدفعه إلى بذل قصارى جهده وطاقاته لتحقيق أهداف العمل المدرسي، واشتمل بُعد الاندماج في العمل (E- Engagement) على إظهار الولاء والانتماء والالتزام بصورة متدرجة ومتصاعدة في العمل، والفرحة والبهجة والسرور عند الذهاب للعمل، وتناول بُعد العلاقات (R- Relationships)، بناء علاقات إنسانية قائمة على الود والاحترام والتقدير والمحبة بين المعلم وزملائه في العمل، وتضمن بُعد المعنى (M- Meaning)، إدراك المعلم أنّ عمله يسهم في تنمية المجتمع وتطويره بشكل فعال، وأنه يحقق له طموحاته وأهدافه الشخصية والوظيفية، واشتمل بُعد الإنجاز (A- Accomplishments)، تقدير للجهود والإنجازات التي يقوم بها المعلم، والشعور بالرضا عمّا حققه من إنجازات في عمله، وتناول بُعد التنمية الشخصية والمهنية شعور المعلم بأنّ عمله يتوافق مع اهتماماته وميوله ورغباته ومهاراته وشخصيته، وأنّ هناك استجابة سريعة وتلبية لاحتياجاته من قبل المسؤولين في المدرسة.

ولتتحقق السعادة الوظيفية للمعلم لا بُد من توفر مناخ مدرسي تربوي إيجابي يدعم العلاقات بين كافة العاملين، ويعزز قيم الصدق والشجاعة والمحبة والعدالة والنزاهة والاحترام المتبادل، ويوفر الأمن الوظيفي، ويتيح حرية التعبير والمناقشة، ويتيح مشاركة المعلمين الفعّالة في اتخاذ القرارات، ويحفزهم على الإبداع والابتكار في أساليب التدريس (Calp, 2020).

ويواجه التعليم في المجتمع العربي، وفي الأردن بشكل خاص، مجموعة من التحديات التي تعيق سعادة المعلم ورفاهيته، ما قد ينعكس سلباً على أدائه وإنتاجيته، إذ إنّ جودة أداء المعلم هي مفتاح نجاح أي مدرسة في تحقيق رسالتها، ويعتمد هذا الأداء على شعوره بالسعادة والرفاه في بيئة العمل، وكذلك على العلاقة المتبادلة بينه وبين مدير المدرسة، لما لها من أثر في تعزيز ثقته وإقباله على العمل. ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة للكشف عن مستوى شعور معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش بالسعادة في عملهم.

1.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها

إنَّ من مسؤوليات القائد الفعّال في المدارس الاهتمام بالجانب الإنساني للعاملين معه، وجعلهم يشعرون بالسعادة أثناء أدائهم لمهامهم وواجباتهم الوظيفية من خلال توفيره مناخ مدرسي يتسم بالعلاقة الإنسانية الطيبة، لما لهذه العلاقات من انعكاسات إيجابية على أدائهم، وبالتالي على أداء المعلمين حيث إنَّ شعور المعلمين بالسعادة يدفعهم لبذل المزيد من الجهد في العمل لتحقيق أهدافهم وطموحاتهم، وتطلعاتهم، وأهداف المدرسة التي يعملون فيها، كما أنَّ هذا الشعور ينمي لديهم الولاء والانتماء لمدرستهم، ويقودهم إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء، وقد لاحظ الباحثان من خلال عملهما في الميدان التربوي وتواصلها المباشر مع زملائه وجود فجوة بين مديري المدارس والمعلمين الأمر الذي قد ينعكس سلبًا على طبيعة العلاقة القائمة فيما بينهم، وبالتالي على سعادة المعلمين، ورفاههم وأدائهم مما يحول دون تحقيق المدرسة لأهدافها، وبالبحث والتقصي عبر المصادر المعرفية وشبكة الإنترنت لاحظ الباحثان ندرَةً في الدراسات العربية التي بحثت في السعادة الوظيفية لدى المعلمين خاصة لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش. وبشكل أكثر تحديدًا حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما مستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تقديرات معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش لمستوى سعادتهم الوظيفية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

1.2 أهداف الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى ما يأتي:

- التعرف إلى مستوى السعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين أنفسهم للعمل على تحسين ذلك المستوى؛ لما لذلك من أثر إيجابي على أدائهم، وبالتالي على الأداء التحصيلي لطلبتهم.
- الكشف عمّا إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تقديرات معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش لمستوى سعادتهم الوظيفية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؛ لتحقيق فهم أعمق لمدى تأثير هذه المتغيرات في السعادة الوظيفية للمعلمين.

1.3 أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية

- من المأمول أن تعمل هذه الدراسة على إثراء الجانب النظري والمكتبة العربية بما تتضمنه من معارف ومعلومات حول مفهوم السعادة الوظيفية للمعلمين، ومؤشراتها.
- تقدم الدراسة إطاراً نظرياً حول السعادة الوظيفية للمعلمين التي تُعد من أهم مقومات تعزيز المعلمين ورفع مستوى أدائهم الوظيفي.
- تقدم الدراسة لأصحاب القرار والقائمين على عمليات التقويم الذاتي والخارجي في وزارة التربية والتعليم وللباحثين وطلبة الدراسات العليا أداة لتقويم السعادة الوظيفية لدى المعلمين.
- يمكن أن تعمل الدراسة الحالية على إفادة الباحثين وطلبة الدراسات العليا، وذلك في ضوء ما تنتهي إليه من نتائج، إذ إنها قد تتيح المجال أمامهم نحو إجراء المزيد من الدراسات المشابهة لموضوع الدراسة الحالية وفي ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية الأخرى.

الأهمية العملية:

- تكمن الأهمية العملية للدراسة الحالية من خلال ما تتوصل إليه من نتائج، والتي قد تسهم في توجيه أنظار أصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم في حال الأخذ بها، من أجل العمل على رفع مستوى السعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية، بما ينعكس على أدائهم، وبالتالي على أداء الطلبة، كما يمكن لهذه الدراسة أن تقيّد واضعي السياسات التربوية في وضع الخطط التي قد تساعد مديري المدارس في توفير المناخ التربوي المناسب لتحقيق الرفاه والسعادة للمعلمين، والسعي لتعزيزها، للارتقاء بمخرجات العملية التعليمية التعلمية.
- يمكن أن تعمل هذه الدراسة على إفادة مديري المدارس والمشرفين التربويين في وضع آليات مناسبة لتحقيق السعادة الوظيفية لدى المعلمين.

2. الدراسات السابقة:

استطاع الباحثان الوصول إلى مجموعة من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، وتمّ ترتيبها وفق تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

أجرى تولابي وآخرون (Toulabi et al., 2013) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين السعادة الوظيفية للمدرسين وجودة الحياة في إيران، تمّ استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة تمّ استخدام مقياس أكسفورد للسعادة ومقياس جودة الحياة، وتكونت عينة الدراسة من (284) معلماً ومعلمة، تمّ اختيارهم بالطريقة العشوائية من المعلمين العاملين في المدارس الثانوية في مدينة إيلام، كشفت النتائج أن مستوى السعادة

لدى المعلمين جاء بدرجة متوسطة، أما مستوى جودة الحياة جاء بدرجة قليلة، كما تبين أن هنالك علاقة بين السعادة وجودة الحياة بمكوناتها جميعاً باستثناء فرصة الترقية.

وأجرت ميرتوغلو (Mertoglu, 2018) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى السعادة الوظيفية لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات، تمّ استخدام المنهج الوصفي المسحي، واستخدم مقياس أكسفورد للسعادة أداةً لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (448) معلماً، اختيروا بالطريقة العشوائية من (36) مدرسة في أزمير/ تركيا، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى السعادة لدى المعلمين جاء مرتفعاً، ولم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات العينة لمستوى السعادة تبعاً لمتغيرات (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأطفال، الأقدمية، ومستوى الدخل الإجمالي)، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير مهنة الزوج لصالح فئة العاملين في المهن الأخرى مقارنة بمهنة التدريس، ولمتغير الاستعداد للمجيء إلى العمل لصالح المعلمين الذين لديهم استعداد للمجيء للعمل المدرسي مقارنة بالمعلمين الذين ليسوا لديهم استعداد للذهاب إلى العمل في المدرسة، ولمتغير الاستعداد للقيام بالعمل لصالح المعلمين الذين لديهم الاستعداد للقيام بعملهم.

وهدفت دراسة البلوشية وعلي (2019) إلى استكشاف الأنماط القيادية لمديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بالسعادة المهنية للمعلمين في محافظة الظاهرة بسلطنة عُمان، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (292) معلماً ومعلمة تمّ اختيارهم بالطريقة العشوائية، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الظاهرة للأنماط القيادية من وجهة نظر المعلمين كانت كبيرة، وأن مستوى السعادة المهنية لدى عينة الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الظاهرة كانت عالية، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين درجة ممارسة مديري المدارس للأنماط القيادية ومستوى السعادة المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان.

ومن أهداف دراسة الفهداوي (2019) التعرف إلى مستوى السعادة الوظيفية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (547) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنّ مستوى السعادة الوظيفية للمعلمين جاء بدرجة مرتفعة، ولم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لأثر الجنس في جميع مجالات السعادة الوظيفية، باستثناء مجال الأمن الوظيفي ومجال الاتزان الوظيفي والأداة ككل حيث جاءت الفروق

لصالح الذكور، ولم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لأثر متغيرات المؤهل العلمي والتخصص وسنوات الخبرة على المجالات جميعها وفي الدرجة الكلية. أجرى كاسينيلو وآخرون (Casinillo et al., 2020) دراسة هدفت للكشف واقع السعادة في التدريس والعوامل الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة فيها، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، طبقت على عينة عشوائية تكونت من (127) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الثانوية في الفلبين، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى السعادة لدى المعلمين جاء مرتفعاً وأنهم أكثر سعادة على الأرجح إذا وجدوا وظيفتهم إبداعية وممتعة مما يؤثر بشكل إيجابي على رفاههم ونموهم المهني، وأن هناك أيضاً فرصة أكبر للسعادة إذا كانت البيئة المدرسية مواتية للتعليم وتوفر الراحة للمعلمين، كما أظهرت النتائج أن سعادة المعلم الوظيفية تتأثر بشكل إيجابي بمستوى دخله، وخبرته التعليمية، والعلاقات القائمة بينه وبين طاقم المجتمع المدرسي، والحالة الصحية له مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة، كما أشارت النتائج إلى أن كثرة الأعباء والمسؤوليات الملقاة على عاتق المعلم لها تأثير عكسي على سعادة المعلمين.

وأجرى إبراهيم والحكمانية (2022) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى توفر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بيرما المُطور، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (140) معلماً ومعلمة من معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في ولايتي نخل ووادي المعاول بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان، اختيروا بالطريقة العشوائية، حيث بلغ عدد الاستبانات المسترجعة (110) استبانة وجميعها صالحة للتحليل الإحصائي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى توفر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بيرما المُطور جاء عالياً بصورة إجمالية، كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تعزى إلى متغيرات المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي، ولكن وجدت هذه الفروق في متغيري الجنس ولصالح الإناث، وسنوات الخبرة ولصالح الفئة أقل من (10) سنوات.

وهدف دراسة طريبه وعطاري (2022) التعرف إلى مستوى أخلاقيات العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في منطقة النقب من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بمستوى السعادة الوظيفية لدى المعلمين، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من (475) معلماً ومعلمة، اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وأظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع لمستوى أخلاقيات العمل لدى مديري المدارس الابتدائي في منطقة النقب من وجهة نظر المعلمين، كما أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع لمستوى السعادة الوظيفية لدى المعلمين من وجهة نظرهم. وأظهرت النتائج وجود علاقة

ارتباطية إيجابية دالة إحصائيًا بين أخلاقيات العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في منطقة النقب ومستوى سعادة المعلمين من وجهة نظرهم.

قام ساموسير وإيداياني (Samosir & Idayani, 2022) بدراسة هدفت إلى تحديد تأثير قوة الشخصية والحياة الاجتماعية والأجور والرضا على سعادة المعلمين، استخدم المنهج الوصفي بأسلوب دراسة الحالة، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (40) معلمًا ومعلمة، اختيروا بطريقة عشوائية من معلمي مدرسة مايتراويرا الابتدائية في باتام بأندونيسيا، أشارت نتائج الدراسة إلى أنَّ الحياة الاجتماعية للمعلمين كان لها تأثير على سعادتهم، في حين أن عوامل قوة الشخصية والأجور والرضا الوظيفي لها تأثير محدود على سعادة المعلمين. ومع ذلك، يمكن أن تؤثر قوة الشخصية والحياة الاجتماعية والأجور ورضا المعلم في نفس الوقت على سعادة المعلمين.

وسعت دراسة سلجوق ونجاتي (Selçuk & Necati, 2022) الكشف عن العلاقة الارتباطية بين تصورات المعلمين للاستبعاد التنظيمي ومستويات السعادة الوظيفية لديهم في العمل، تمَّ استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (171) معلمًا اختيروا بالطريقة العشوائية العنقودية من (21) مدرسة ثانوية في محافظة سيرناك في تركيا، تم جمع بيانات الدراسة من خلال استخدام مقياس الاستبعاد التنظيمي والسعادة في مقياس العمل، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية سلبية متوسطة دالة إحصائيًا بين الاستبعاد التنظيمي والسعادة الوظيفية لدى المعلمين.

وهدف دراسة عامر (2024) إلى الكشف عن درجة السعادة الوظيفية لمعلمي المدارس العربية داخل الخط الأخضر، ومعرفة أثر متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، والمسمى الوظيفي) في تلك الدرجة، استخدم المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، تم توزيعها إلكترونيًا على عينة متمسرة تكونت من (590) مديرًا ومديرةً ومعلمًا ومعلمةً، وأظهرت نتائج الدراسة أنَّ درجة السعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس العربية في لواء الشمال داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المديرين والمعلمين جاءت كبيرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديراتهم لدرجة السعادة الوظيفية للمعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة والمسمى الوظيفي.

وبمطالعة الدراسات السابقة يلاحظ أنها تشابهت مع الدراسة الحالية في تناولها موضوع السعادة الوظيفية؛ واستخدامها المنهج الوصفي المسحي، وتطبيقها على عينات من المعلمين، إلا أن الدراسة الحالية تميزت بمجتمعها ومكانها وزمانها حيث إنَّها ركزت على مستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش، وفي ضوء متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. واستناد الباحثان من الدراسات السابقة

في تحديد مشكلة الدراسة، وتطوير أدواتها بتحديد المجالات وصياغة الفقرات، وفي مناقشة النتائج ببيان أوج الاتفاق والاختلاف، وشكلت مصدرًا للمعرفة وللوصول إلى المراجع ذات الصلة بمتغير الدراسة الرئيس.

3. الطريقة والإجراءات

3.1 منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة منهجًا وصفيًا مسحيًا لمناسبتها أغراضها للتعرف على مستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم.

3.2 مجتمع الدراسة

تكوّن من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة جرش، للعام الدراسي 2026/2025م، والبالغ عددهم (3435) معلمًا ومعلمة وفق إحصائيات قسم التخطيط التربوية في مديري تربية جرش.

3.3 عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، وفق الجداول الإحصائية، وبشكل يضمن تمثيل العينة للمجتمع الذي أخذت منه، وجدول (1) يبين ذلك.

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقًا لمتغيراتها

المتغير	مستويات/فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	نكر	105	30.30
	أنثى	241	69.70
	المجموع	346	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	226	65.30
	دراسات عليا	120	34.70
	المجموع	346	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	130	37.60
	10 سنوات فأكثر	216	62.40
	المجموع	346	100.0

3.4 أداة الدراسة

بغرض تطوير هذه الأداة تمّ الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية كدراسة كل من: (العون، 2019؛ الفهداوي، 2019؛ Mertoglu, 2018)، حيث استفاد الباحثان منها في تحديد مجالات الدراسة وصياغة الفقرات التابعة لها، وتكونت الأداة من جزأين؛ الأول ويمثل البيانات الشخصية، والثاني لقياس مستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش، حيث تم التوصل إلى

استبانة مؤلفة من (31) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات؛ المجال الأول: الاستغراق الوظيفي وله (11) فقرة، المجال الثاني: الانتماء الوظيفي وله (11) فقرة، المجال الثالث: الأمن الوظيفي وله (9) فقرات.

3.4.1 صدق المحتوى للأداة

للتحقق من صدق المحتوى للأداة تمَّ عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات الإدارة التربوية وأصول التربية، والقياس والتقويم، في جامعة اليرموك، وجامعة الشرق الأوسط، وجامعة إربد الأهلية وعدد من الخبراء والمختصين والمشرفين التربويين العاملين في الميدان التربوي، والبالغ عددهم (10) محكمين؛ بهدف إبداء آرائهم في فقرات الاستبانة من حيث وضوح المعنى والصياغة اللغوية ومدى مناسبتها للمجال الذي تتبع له، وأي تعديلات وملحوظات يرونها مناسبة.

تمَّ الأخذ بالملاحظات التي أجمع عليها ما نسبته (80%) فأعلى من المحكمين التي اقتضت على: إجراء تعديل في الصياغة اللغوية للفقرات، وحذف الفقرتين (5، 8) اللتين تتبعان مجال الاستغراق الوظيفي، والفقرتين (18، 22) التي تتبع مجال الانتماء الوظيفي، والفقرة (26) التي تتبع مجال الأمن الوظيفي، وتمَّ إضافة الفقرة (23) لمجال الأمن الوظيفي وبهذا أصبحت الأداة بعد الترتيب وإعادة الترقيم تتكون من (27) فقرة بصورتها النهائية موزعة على المجالات الثلاثة. وللإجابة عن فقرات أداة الدراسة تمَّ اعتماد تدرج ليكرت (Likert) الخماسي؛ وذلك على النحو الآتي: (كبير جدًا ويأخذ 5 درجات، كبير ويأخذ 4 درجات، متوسط ويأخذ 3 درجات، قليل ويأخذ درجتين، قليل جدًا ويأخذ درجة واحدة).

3.4.2 صدق البناء للأداة

تمَّ تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) معلمًا ومعلمةً من العاملين في المدارس الحكومية في محافظة جرش من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالمقياس وبالمجالات التي تتبع له، وذلك كما هو مبين في جدول (2).

جدول (2): قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالمقياس وبالمجال الذي تتبع له

رقم الفقرة	معامل الارتباط بـ:		رقم الفقرة	معامل الارتباط بـ:		رقم الفقرة	معامل الارتباط بـ:	
	المجال	المقياس		المجال	المقياس		المجال	المقياس
1	*0.51	*0.63	10	*0.91	*0.86	19	*0.79	*0.76
2	*0.79	*0.68	11	*0.80	*0.71	20	*0.76	*0.70
3	*0.81	*0.78	12	*0.83	*0.82	21	*0.67	*0.55
4	*0.78	*0.73	13	*0.87	*0.79	22	*0.77	*0.66
5	*0.65	*0.72	14	*0.89	*0.84	23	*0.83	*0.83
6	*0.83	*0.73	15	*0.76	*0.66	24	*0.61	*0.48
7	*0.78	*0.66	16	*0.68	*0.66	25	*0.77	*0.68
8	*0.77	*0.65	17	*0.87	*0.74	26	*0.53	*0.64
9	*0.75	*0.67	18	*0.70	*0.78	27	*0.73	*0.80

*دالة عند مستوى دلالة إحصائية $(0.05 \geq \alpha)$

يُلاحظ من جدول (2) أنّ قيم معاملات ارتباط علاقة فقرات مجال الاستغراق الوظيفي بمجالها قد تراوحت من (0.51) وحتى (0.83)، وبالمقياس قد تراوحت من (0.63) وحتى (0.78)، وأنّ قيم معاملات ارتباط علاقة فقرات مجال الانتماء الوظيفي بمجالها قد تراوحت من (0.68) وحتى (0.91)، وبالمقياس قد تراوحت من (0.66) وحتى (0.86)، وأنّ قيم معاملات ارتباط علاقة فقرات مجال الأمن الوظيفي بمجالها قد تراوحت من (0.53) وحتى (0.83)، وبالمقياس قد تراوحت من (0.48) وحتى (0.83).

يُلاحظ من القيم السابقة الخاصة بصدق البناء؛ أنّ قيمة كل معامل ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالمقياس وبالمجال الذي تتبع له لم يقل عن معيار (0.20)؛ ممّا يشير إلى جودة بناء فقرات المقياس (الكيلاني والشريفين، 2011)، بالإضافة إلى ما تقدم؛ تمّ حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالمقياس، علاوة على حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون البينية (Inter-correlation) للمجالات بين بعضها البعض، وذلك كما هو مبين في الجدول (3).

جدول (3): قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالمقياس، وقيم معاملات الارتباط البينية للمجالات

العلاقة	الإحصائي	الاستغراق الوظيفي	الانتماء الوظيفي	الأمن الوظيفي
الانتماء الوظيفي	معامل الارتباط	0.75		
	الدلالة الإحصائية	0.00		
الأمن الوظيفي	معامل الارتباط	0.70	0.78	
	الدلالة الإحصائية	0.00	0.00	
الكلي للمقياس	معامل الارتباط	0.91	0.92	0.90
	الدلالة الإحصائية	0.00	0.00	0.00

*دالة عند مستوى دلالة إحصائية $(0.05 \geq \alpha)$

يُلاحظ من جدول (3) أنّ قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالمقياس قد تراوحت من (0.90) وحتى (0.92)، وأنّ قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بين بعضها البعض قد تراوحت من (0.70) وحتى (0.78). وهذه القيم تشير إلى جودة بناء المقياس، وصلاحيته لأغراض الدراسة الحالية.

3.4.3 ثبات الأداة

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للاستبانة؛ فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا بالاعتماد على بيانات التطبيق للعينة الاستطلاعية، وكما هو مبين في الجدول 4.

جدول (4): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمقياس مستوى الشعور بالسعادة الوظيفية ومجالاته

المقياس ومجالاته	ثبات الاتساق الداخلي	عدد الفقرات
الاستغراق الوظيفي	0.95	9
الانتماء الوظيفي	0.93	9
الأمن الوظيفي	0.94	9
الكلي للمقياس	0.89	27

يُلاحظ من جدول 4 أنَّ قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمقياس مستوى شعور معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش بالسعادة الوظيفية قد بلغت (0.89)، ولمجالاته تراوحت من (0.93 وحتى 0.95)؛ وهذا القيم تشير إلى جودة بناء المقياس وصلاحيته لأغراض هذه الدراسة.

3.5 المعالجات الإحصائية:

تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، وتم استخدام تحليل التباين الثلاثي للكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس مستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش.

4. عرض النتائج ومناقشتها

4.1 نتائج السؤال الأول الذي نصَّ على: "ما مستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟".

للإجابة عن هذا السؤال؛ حسب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى العينة، حيث رتبت المجالات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، كما في الجدول (5).

جدول (5): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الترتيب	رقم المجال	المقياس ومجالاته	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الشعور
1	2	الانتماء الوظيفي	3.63	0.94	كبير
2	1	الاستغراق الوظيفي	3.32	0.93	متوسط
3	3	الأمن الوظيفي	3.17	0.97	متوسط
					المستوى الكلي للمقياس
			3.37	0.89	متوسط

يُلاحظ من النتائج في الجدول (5) أنَّ مستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم جاء متوسطاً، وبوسط حسابي (3.37)، وبانحراف معياري (0.89). وقد جاءت المجالات وفقاً للترتيب الآتي: الانتماء الوظيفي في الترتيب الأول، وبوسط حسابي (3.63)، وبانحراف معياري (0.94)، وبمستوى كبير، تلاه مجال الاستغراق الوظيفي في الترتيب الثاني، وبوسط حسابي (3.32)، وبانحراف

معياري (0.93)، وبمستوى متوسط، وأخيراً مجال الأمن الوظيفي في الترتيب الثالث، وبوسط حسابي (3.17)، وبانحراف معياري (0.97)، وبمستوى متوسط. وهذه النتيجة تشير إلى أنّ مستوى السعادة الوظيفية للمعلم لم يصل إلى الحد المأمول، وربما يعود ذلك إلى ارتفاع نسبة المركزية في المدارس نتيجة ممارسة إدارات المدارس لأنماط قيادية أوتوقراطية لا تتيح للمعلمين الفرص المناسبة والكافية للقيام بواجباتهم ومهامهم الوظيفية مما يؤثر على أدائهم وإبداعهم الوظيفي، ويزيد من مستويات الصمت التنظيمي لديهم، ويحد من تحقيقهم لطموحاتهم الشخصية ورفع مستوى مهاراتهم التدريسية خاصة في ظل التطورات التقنية المتلاحقة التي يشهدها العالم الرقمي وتطوراتها، حيث إنّ شعور المعلم بوضوح وموضوعية السياسات الإدارية السائدة في البيئة التنظيمية للمدارس الحكومية يمنحه قدرة على تأسيس توقعاته المستقبلية بناء على معلومات وحقائق وتجارب يمكن الاعتماد عليها، الأمر الذي يؤدي إلى رسوخ صورة مشرقة للمدرسة في أذهان المعلمين، وبالتالي إيجاد أجواء تنظيمية آمنة ومستقرة ترتفع معها ثقة المعلم بعدالة وموضوعية إدارة المدرسة مما ينعكس إيجابياً على رفاه المعلم وسعادته الوظيفية، وبالتالي على أدائه وإنتاجيته. أو ربما تعود هذه النتيجة إلى ضعف الثقة بين إدارات بعض المدارس والمعلمين فيها، وضعف تعاون مديريهم مع أفراد المجتمع المحلي ومع المعلمين في حل القضايا التربوية والمشكلات التي تواجه المعلمين مما يؤثر سلباً على استقرار المعلم وأمنه النفسي والاجتماعي، علاوة على ذلك فإن المعلم يشعر بأن الراتب الشهري الذي يتقاضاه لا يلبي احتياجاته الشخصية في ظل ارتفاع الأسعار المتزايد وغلاء المعيشة التي يشهدها المجتمع الأردني الأمر الذي انعكس على استجابات المعلمين فجاءت تقديراتهم لمستوى سعادتهم الوظيفية بشكل متوسط.

اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة تولابي وآخرين (Toulabi et al., 2013) التي أظهرت المتوسطة في مستوى السعادة الوظيفية لدى المعلمين، واختلفت مع نتيجة دراسة كل من إبراهيم والحكمانية (2022)، البلوشية وعلي (2019)، طريبه وعطاري (2022)، الفهداوي (2019)، ميرتوغلو (Mertoğlu, 2018)، وكاسينيلو وآخرون (Casinillo et al., 2020) التي أظهرت نتائجها أنّ مستوى السعادة الوظيفية لدى المعلمين كان مرتفعاً.

ويمكن عزو مجيء مجال الانتماء الوظيفي في الترتيب الأول وبمستوى كبير، ربما إلى أن المعلمين يرون أنّ مهنة التعليم هي رسالة إنسانية ودينية فهي مهنة الأنبياء والمرسلين مما يعكس اهتمام المعلمين بعملهم وتقديم مصلحة العمل في المدرسة على مصالحهم الشخصية، وقضاه جزء كبير من وقتهم في عملهم فهم يعتبرون عملهم حياتهم الشخصية مما ولد لديهم شعور بالانتماء لمدارسهم، وربما يعود ذلك إلى طبيعة العلاقة القائمة بينهم وبين مديريهم والتي تقوم على الاحترام المتبادل، مما يعزز لديهم الثقة بمديريهم، وبأنفسهم ويزيد من انتمائهم وولائهم لمدرستهم، حيث إنّ ارتفاع مستوى الثقة بمدير المدرسة يدل على أنّ ثقة المعلمين بأنفسهم وبأدائهم لمهامهم

الوظيفية مرتفع أيضًا، رغم الكثير من المنغصات التي قد يتعرضون إليها خلال مسيرتهم العملية من ضغوطات في العمل، وتحديات وصعوبات في الحياة الشخصية، وشعورهم في بعض الأحيان بعدم حصولهم على الفرص والامتيازات التي يستحقونها، إلا إنهم لا يزالون يتمتعون بروح الجماعة التي تعزز وتنمي الثقة لديهم، وتزيد من انتمائهم، وولائهم لمدارسهم، كما أنّ تطبيق القوانين واللوائح على جميع العاملين في المدرسة بعدالة وموضوعية يولد لدى المعلمين شعورًا بالأمن والاستقرار الوظيفي ويعزز من انتمائهم لمدرستهم. أو ربما يعود ذلك إلى ما أحدثته استجابات المعلمين على فقرات هذا المجال من تأثيرات على تقديراتهم حيث إنهم ينظرون إلى المدرسة باعتبارها جزء لا يتجزأ من حياتهم لذلك فهم يبذلون أقصى طاقاتهم للارتقاء بمدارسهم والمحافظة عليها وعلى ممتلكاتها، ويرون أنّ بقائهم في مدارسهم واجب أخلاقي يتطلب منهم تقديم الأفكار والمقترحات التي من شأنها تحسين سير العملية التعليمية التعلمية، ومخرجاتها من الطلبة من خلال توفيرهم كافة التسهيلات لطلبتهم للارتقاء بمستوى أدائهم الأكاديمي آخذين بعين الاعتبار الفروقات الفردية في مستوياتهم، كل ذلك أدى إلى تقارب استجابات المعلمين فجاءت تقديراتهم على هذا المجال وفقراته ضمن مستوى كبير.

أما مجيء مجال الاستغراق الوظيفي في الترتيب الثاني وبمستوى متوسط، فربما يعود ذلك إلى ما أحدثته استجابات أفراد العينة على فقرات الأداة، والتي بينت أنّ المعلمين لا يحظون بالصلاحيات الكافية للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالقضايا التربوية والمشكلات المدرسية الأمر الذي قد يحدث فجوة كبيرة بينهم وبين ومديريهم، ويؤثر سلبيًا على الثقة المتبادلة فيما بينهم، وبالتالي على انخراطهم في العمل، كما أنّ المعلمين يرون أنّ الفرص لا تتاح لهم للالتحاق بالبرامج التأهيلية والتدريبية التي من شأنها أن تسهم في رفع مستوى مهاراتهم التدريسية خاصة في ظل متطلبات العالم الرقمي وتطوراته المتلاحقة والمتسارعة، وهذا ربما يرتبط بكثرة الأعمال الملقاة على عاتقهم وضيق الوقت وانشغالهم في إنجاز ما يطلب منهم من أعمال إضافية، والتي تمتاز بكثرتها تجنّبًا لأي مساءلة قانونية قد تلحق بهم، من هنا جاءت تقديراتهم على هذا المجال بمستوى متوسط.

ويمكن تفسير مجيء مجال الأمن الوظيفي في الترتيب الثالث وبمستوى متوسط ربما إلى شعور المعلمين في المدارس الحكومية بقلّة الحوافز المادية المقدمة لهم، وارتباطها بالترقيات، إضافةً إلى أنّ الراتب الذي يتقاضاه المعلم لا يلبي احتياجاته المعيشية خاصة في ظل ارتفاع الأسعار، علاوة على ذلك يرى المعلمون أنّ هناك غياب في تطبيق القوانين والتشريعات المتعلقة بالانضباط المدرسي، الأمر الذي يؤدي إلى عدم شعورهم بالراحة والطمأنينة في مدارسهم إذ لوحظ في الآونة الأخيرة كثرة الاعتداءات عليهم سواء من قبل الطلبة أم أولياء أمورهم، كما أنهم لا يلمسون مشاركة مديريهم واهتمامهم في حل المشكلات الشخصية الخاصة بهم، من هنا جاءت تقديراتهم على هذا المجال ضمن مستوى متوسط.

ولمزيد من المعلومات حُسبت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو الآتي:

4.1.1 مجال الانتماء الوظيفي

تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لمستوى الشعور بالسعادة الوظيفية على فقرات مجال الانتماء الوظيفي، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، كما هو مبين في الجدول (6).
جدول (6): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الشعور بالسعادة الوظيفية على فقرات مجال (الانتماء الوظيفي) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الشعور
1	16	أعمل مع زملائي بروح الفريق.	3.77	1.02	كبير
1	11	أؤمن بأن بقائي في مدرستي واجب أخلاقي.	3.77	1.07	كبير
3	17	أقدر مشاركة إدارة مدرستي في مناسباتي الاجتماعية المختلفة.	3.72	1.10	كبير
4	12	أهتم بمستقبل المدرسة التي أعمل فيها.	3.67	1.05	كبير
5	10	أحافظ على ممتلكات المدرسة التي أعمل فيها.	3.66	1.06	كبير
6	13	أشعر بالفخر للعمل في مدرستي.	3.55	1.04	كبير
7	15	أشارك زملائي في المناسبات الوطنية التي من شأنها تعزيز الانتماء.	3.53	1.08	كبير
8	14	أشعر بأن المدرسة جزء لا يتجزأ من حياتي.	3.50	1.06	كبير
9	18	أجد المتعة في العمل بمدرستي.	3.46	1.10	كبير
					المستوى الكلي للمجال
			3.63	0.94	كبير

يُلاحظ من النتائج في الجدول (6) أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لمستوى الشعور بالسعادة الوظيفية على فقرات مجال الانتماء الوظيفي محصورة بين وسط حسابي (3.46)، ووسط حسابي (3.77)، وقد جاءت الفقرات جميعها ضمن مستوى كبير، وعددها (9) فقرات؛ وجاء أعلى تقدير للفقرة (16)، والتي تنص على "أعمل مع زملائي بروح الفريق" في الترتيب الأولى، وبوسط حسابي (3.77)، وبانحراف معياري (1.02) وبمستوى كبير، تلتها الفقرة (11) بنفس الترتيب، والتي تنص على "أؤمن بأن بقائي في مدرستي واجب أخلاقي"، وبوسط حسابي (3.77)، وبانحراف معياري (1.07)، وبمستوى كبير، وكان أقل تقدير للفقرة (18)، والتي تنص على "أجد المتعة في العمل بمدرستي"، وبوسط حسابي (3.46)، وبانحراف معياري (1.10)، وبمستوى كبير. ويمكن تفسير ذلك إلى أن المعلمين يدركون أهمية الجماعة ودورها في تحقيق أهداف المدرسة التربوية، لذلك تجدهم يعملون معاً بروح الفريق لتحقيق ما تصبو إليه المدرسة من أهداف تربوية، كما أنهم يرون أن بقائهم في مدارسهم

واجب أخلاقي يضمن لهم الاستقرار والراحة النفسية ويحقق لهم الطمأنينة، ويوفر لهم الجو المريح والمناخ المناسب للعمل من هنا جاءت تقديراتهم على الفقرات الثلاث بمستوى كبير.

4.1.2 مجال الاستغراق الوظيفي

تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لمستوى الشعور بالسعادة الوظيفية على فقرات مجال الاستغراق الوظيفي، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، كما في الجدول (7).

جدول (7): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الشعور بالسعادة الوظيفية على فقرات مجال (الاستغراق الوظيفي) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الشعور
1	1	أقوم بالمهام الموكلة إليّ على أكمل وجه.	3.65	1.08	كبير
2	4	أمارس خبراتي المتنوعة أثناء تأدية مهامي الوظيفية.	3.56	1.10	كبير
3	9	أستيقظ متحمساً للذهاب إلى عملي.	3.52	1.12	كبير
4	2	أنفذ الأعمال الإضافية التي أكلف بها بكفاءة واقتدار.	3.37	1.17	متوسط
5	6	أحقق طموحاتي الشخصية من خلال وظيفتي.	3.32	1.26	متوسط
6	7	ألتزم أخلاقياً في أداء مهامي بالمدرسة.	3.23	1.21	متوسط
7	5	أستثمر الفرص المناسبة لرفع مستوى مهاراتي التدريسية في ظل متطلبات العالم الرقمي وتطوراتها.	3.20	1.22	متوسط
8	8	أتمتع بالثقة اللازمة لإنجاز العمل المنوط بي.	3.16	1.20	متوسط
9	3	أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بالواجبات الملقاة على عاتقي.	2.85	1.21	متوسط
					المستوى الكلي للمجال
			3.32	0.93	متوسط

يُلاحظ من النتائج في الجدول (7) أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لمستوى الشعور بالسعادة الوظيفية على فقرات مجال الاستغراق الوظيفي محصورة بين وسط حسابي (2.85)، ووسط حسابي (3.65)، وقد جاءت (3) فقرات ضمن مستوى كبير، و(6) فقرات ضمن مستوى متوسط؛ وجاء أعلى تقدير للفقرة (1)، والتي تنص على "أقوم بالمهام الموكلة إليّ على أكمل وجه" في الترتيب الأولى، وبوسط حسابي (3.65)، وانحراف معياري (1.08) وبمستوى كبير، تلتها الفقرة (4)، والتي تنص على "أمارس خبراتي المتنوعة أثناء تأدية مهامي الوظيفية"، وبوسط حسابي (3.56)، وانحراف معياري (1.10)، وبمستوى كبير، فيمكن عزو ذلك إلى أنّ المعلمين يسعون إلى إثبات وجودهم وكسب ثقة مرؤوسيههم لذلك فإنهم يحرصون على أداء مهامهم الوظيفية والواجبات الموكلة إليهم بكفاءة واقتدار وعلى أكمل وجه، كما أنهم يسعون للبقاء في وظائفهم والمحافظة عليها لذلك تجدهم يبذلون قصارى جهدهم وطاقتهم ويستثمرون ما لديهم من خبرات متنوعة في سبيل تحقيق أهدافهم وأهداف المدرسة التي يعملون فيها، وكان أقل تقدير للفقرة (3)، والتي تنص على "أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام

بالواجبات الملقاة على عاتقي"، وبوسط حسابي (2.85)، وبانحراف معياري (1.21)، وبمستوى متوسط، فربما يعود ذلك إلى ممارسة مدير المدرسة أنماط قيادية لا تتيح للمعلمين الصلاحيات الكافية للقيام بواجباتهم المنوطة بهم، إذ تجد بعض المديرين يميلون إلى ممارسة النمط الأوتوقراطي فينفردون في صنع القرارات واتخاذها ربما لخوفهم من تمرد هؤلاء المعلمين وتطورهم وبالتالي انتقالهم إلى مدارس أخرى.

4.1.3 مجال الأمن الوظيفي

تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لمستوى الشعور بالسعادة الوظيفية على فقرات مجال الأمن الوظيفي، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، كما هو مبين في الجدول (8).
جدول (8): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الشعور بالسعادة الوظيفية على فقرات مجال (الأمن الوظيفي) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية.

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الشعور
1	20	أتفق مع الكثير من السياسات المتبعة في المدرسة.	3.47	1.16	كبير
2	27	تتوفر لي الراحة النفسية بكوني منتسباً لنقابة المعلمين.	3.44	1.12	كبير
3	19	أشعر بالطمأنينة في مدرستي الحالية.	3.42	1.08	كبير
4	26	أثق بقدرتي على حماية نفسي.	3.41	1.15	كبير
5	25	أشعر بالأمن النفسي عند تعاون مدير المدرسة معي بإيجابية في حل المشكلات المتعلقة بالعمل.	3.09	1.15	متوسط
6	23	تحقق وظيفتي كمعلم المكانة الاجتماعية المناسبة لي.	3.08	1.16	متوسط
7	24	يعزز التعاون المشترك بين إدارة المدرسة وأفراد المجتمع المحلي في الأنشطة اللاصفية الأمن الاجتماعي لدى المعلمين.	2.92	1.16	متوسط
8	22	أرى أنّ الراتب الذي أتقاضاه يلبي احتياجات الشخصية.	2.86	1.14	متوسط
9	21	أشعر بأن العلاقة القائمة على الاحترام المتبادل بين طاقم المجتمع المدرسي تسهم في توفير الأمن لهم.	2.84	1.22	متوسط
					المستوى الكلي للمجال
			3.17	0.97	متوسط

يُلاحظ من النتائج في الجدول (8) أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لمستوى الشعور بالسعادة الوظيفية على فقرات مجال الأمن الوظيفي محصورة بين وسط حسابي (2.84)، ووسط حسابي (3.47)، وقد جاءت الفقرات (4) فقرات ضمن مستوى كبير، و(5) فقرات ضمن مستوى متوسط؛ وجاء أعلى تقدير للفقرة (20)، والتي تنص على "أتفق مع الكثير من السياسات المتبعة في المدرسة" في الترتيب الأولي، وبوسط حسابي (3.47)، وبانحراف معياري (1.16) وبمستوى كبير، وهذا ربما يعود إلى وضوح التشريعات الناظمة لسير العمل المدرسي، والتي تصدر عن وزارة التربية والتعليم الأردنية لذلك تجد المعلم يتفق مع الكثير من السياسات الإدارية التي يتبعها مديرو المدارس كون مصدرها القوانين والتعليمات الصادرة من الوزارة والمتفق عليها من قبل الجميع، تلتها الفقرة

(27)، والتي تنص على "تتوفر لي الراحة النفسية بكوني منتسباً لنقابة المعلمين"، وبوسط حسابي (3.44)، وبانحراف معياري (1.12)، وبمستوى كبير، فيمكن عزو ذلك إلى الدور الكبير الذي تقوم به نقابة المعلمين الأردنيين فهي تسعى جاهدة لتوفير كافة السبل التي من شأنها ضمان رفاه المعلم واستقراره وراحته النفسية، وكان أقل تقدير للفقرة (21)، والتي تنص على "أشعر بأن العلاقة القائمة على الاحترام المتبادل بين طاقم المجتمع المدرسي تسهم في توفير الأمن لهم"، وبوسط حسابي (2.84)، وبانحراف معياري (1.22)، وبمستوى متوسط. وهذا ربما يعود إلى أن الأمن الوظيفي للمعلم يتأثر بمستواه الاقتصادي وبالموارد المالية بشكل أكبر من العلاقة القائمة على الاحترام، وعلى الرغم من ذلك تجدهم يحرصون على إقامة علاقات طيبة مع زملائهم لضمان بقائهم في مدارسهم حيث إنهم يمضون سنوات طويلة في مدارسهم لذلك جاءت تقديراتهم على هذه الفقرة بمستوى متوسط.

4.2 نتائج السؤال الثاني الذي نصّ على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تقديرات معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش لمستوى سعادتهم الوظيفية تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة)؟".

للإجابة عن هذا السؤال؛ حُسبت حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش لمستوى سعادتهم الوظيفية وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، كما هو مبين في الجدول (9).

جدول (9): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس مستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	مستويات/فئات المتغير	الإحصائي	الكلي للمقياس
الجنس	ذكر	الوسط الحسابي	3.41
		الانحراف المعياري	0.97
	أنثى	الوسط الحسابي	3.35
		الانحراف المعياري	0.85
المؤهل العلمي	بكالوريوس	الوسط الحسابي	3.32
		الانحراف المعياري	0.86
	دراسات عليا	الوسط الحسابي	3.46
		الانحراف المعياري	0.94
سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	الوسط الحسابي	3.44
		الانحراف المعياري	0.85
	10 سنوات فأكثر	الوسط الحسابي	3.33
		الانحراف المعياري	0.91

يُلاحظ من النتائج في الجدول (9) وجود فروق ظاهرية بين الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس مستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات الدراسة؛ وبهدف التحقق من جوهرية هذه الفروق، فقد تم إجراء تحليل التباين الثلاثي لتلك الأوساط وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، كما هو مبين في الجدول (10).
جدول (10): نتائج تحليل التباين الثلاثي لتقديرات أفراد العينة لمستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش وفقاً للمتغيرات

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	وسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	0.533	1	0.533	0.678	0.41
المؤهل العلمي	1.403	1	1.403	1.784	0.18
سنوات الخبرة	0.998	1	0.998	1.269	0.26
الخطأ	268.968	342	0.786		
الكلية	271.902	345			

يتضح من النتائج في الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). ويمكن عزو ذلك ربما إلى أن المعلمين والمعلمات لديهم رؤى واضحة وتصور مشترك حول مؤشرات السعادة الوظيفية في المدارس كونهم يعيشون نفس الظروف ويخضعون لنفس التشريعات الناظمة لسير العمل المدرسي، والتي تتسم بالوضوح، وهم مطالبين بتنفيذها في مختلف الأوقات لضمان استمرار تعلم طلبتهم؛ فجميع المعلمين يتعرضون لظروف العمل نفسها حيث إن العقبات والامتيازات واحدة والأوضاع المدرسية ذاتها، بالإضافة إلى أن أدوارهم ومهامهم متشابهة إلى حد ما مما جعل استجاباتهم متقاربة بغض النظر عن جنسهم أو مؤهلهم أو سنوات خبرتهم. وربما يعود ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات ينتمون لنفس البيئة التعليمية، ولديهم نفس الاتجاهات والميول نحو مهنتهم، وأنهم جميعاً ملتزمون بتنفيذ مهامهم الوظيفية بغض النظر عن مؤهلهم العلمي حيث إن غايتهم تحقيق أهدافهم الأكاديمية والأهداف التربوية للمدرسة من هنا فإن المؤهل العلمي للمعلم لا يؤثر على تقديراته لمستوى سعادته الوظيفية. إضافة إلى ذلك فإن المعلمين والمعلمات درسوا خلال المرحلة الجامعية بعض المساقات حول مؤشرات السعادة الوظيفية للموظف الأمر الذي أثر في تقديراتهم لمستوى ساعاتهم الوظيفية فجاءت تقديرات متشابهة.

اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة ميرتوغلو (Mertoğlu, 2018) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة لمستوى السعادة الوظيفية لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس، ومع دراسة الفهداوي (2017) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد

العينة لمستوى السعادة الوظيفية تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونتيجة دراسة إبراهيم والحكمانية (2022) التي أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

واختلفت مع نتيجة دراسة الفهداوي (2017) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مستوى السعادة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الذكور، واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نفس الدراسة التي بيّنت أن هناك فروقاً دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ولمتغير سنوات الخبرة ولصالح الفئة أقل من (10) سنوات.

5. التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليها الدراسة من نتائج يوصي الباحثان بما يأتي:

- دعوة أصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم لتقديم البرامج التأهيلية التي من شأنها أن تسهم في رفع مستوى المهارات التدريسية للمعلمين والمعلمات خاصة في ضوء متطلبات العصر الرقمي وتطوراتها.
- منح إدارات المدارس المعلمين الصلاحيات الكافية للقيام بالواجبات والمهام الوظيفية الملقاة على عاتقهم على أكمل وجه.
- العمل على توفير بيئة مدرسية ومناخ تنظيمي صحي لكي ينعم المعلمون بالأمن الوظيفي، مما يشكل لديهم مزيداً من العطاء والانتماء.
- إعادة النظر في سلم الرواتب للمعلمين بحيث تتناسب هذه الرواتب مع حجم العمل الذي يؤديه المعلم، ومع متطلبات الحياة وارتفاع تكاليف المعيشة، وفي ضوء يمتلكه هؤلاء المعلمين من مؤهلات تربوية.
- دعوة الباحثين لإجراء مزيد من الدراسات في الموضوع ذاته ومن جوانب أخرى مختلفة عما تناولته الدراسة الحالية من خلال الاطلاع على نتائجها وتوصياتها، على عينات مختلفة، وفي ضوء متغيرات ديموغرافية أخرى.

المراجع

المراجع العربية

- إبراهيم، حسام الدين؛ الحكمانية، سهام. (2022). مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور. بحوث عربية في مجالات التربية النوعية- رابطة التربويين العرب، 26(26)، 165-194.

البلوشية، شيخة؛ علي، علي. (2019). الأنماط القيادية لمديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بالسعادة المهنية للمعلمين في محافظة الظاهرة بسلطنة عُمان. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، 115(115)، 309-339.

طربيه، عرفات؛ عطاري، عارف. (2022). أخلاقيات العمل لدى مديري المدارس الابتدائية في منطقة النقب وعلاقتها بمستوى سعادة المعلمين كما يدركها المعلمون. الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، 7(2)، 244-267.

عامر، محسن. (2024). القيادة التشاركية لدى مديري المدارس العربية داخل الخط الأخضر وعلاقتها بالسعادة الوظيفية للمعلمين. (أطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة اليرموك، الأردن.

العون، غزوه. (2019). واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل البيت. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، الأردن.

الفهداوي، بنان. (2019). درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الجامعة للقيادة بالفضائل الإسلامية وعلاقتها بالسعادة الوظيفية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، الأردن.

الكيلاوي، عبد الله والشريفين، نضال. (2011). مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية: أساسياته، مناهجه، تصاميمه، أساليبه الإحصائية. (ط 3)، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

المعاينة، رولا؛ الحموري، صالح. (2018). السعادة المؤسسية لسعادة الموظفين والطاقة الإيجابية في بيئة العمل. (ط 2). الإمارات العربية المتحدة، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع.

المراجع العربية بنظام الرومنة:

Ebrahym, Hsam Aldyn; Alhkmanyh, Sham. (2022). mstwa twafir als'eadh almhnyh lda m'elmy mdars alt'elym alasasy fy mhafzh jnwb albatnh bsltnh 'euman fy dw' nmwdj byrma (PERMA) almutwr. *bhwth 'erbyh fy mjalat altrbyh alnw'eyh- rabth altrbwyyn al'erb*, 26(26), 165-194.

Alblwshyh, Shykhh; 'Ely, 'Ely. (2019). alanmat alqyadyh lmdyry mdars alt'elym alasasy w'elaqtha bals'eadh almhnyh lilm'elmy fy mhafzh alzahrh bsltnh 'euman. *mjlh drasat 'erbyh fy altrbyh w'elm alnfs (ASEP)*, 115(115), 309-339.

Trbyh, 'Erfat; 'Etary, 'Earf. (2022). akhlaqyat al'eml lda mdyry almdars alabtda'eyh fy mntqh alnqb w'elaqtha bmstwa s'eadh alm'elmy kma ydrkha alm'elmwn. *aljm'eyh alardnyh ll'elwm altrbwyh*, 7(2), 244-267.

'Eamr, Mhsn. (2024). alqyadh altsharkyh lda mdyry almdars al'erbyh dakhl alkht alakhdr w'elaqtha bals'eadh alwzyfyh lilm'elmy. (atrwth dktwrah ghyr mnshwrh), jam'eh alyrmwk, alardn.

Al'ewn, Ghzwh. (2019). waq'e als'eadh alwzyfyh lda al'eamlyn fy jam'eh al albyt. (rsalh majstyr ghyr mnshwrh), jam'eh al albyt, alardn.

Alfhawy, Bnan. (2019). drjh mmarsh mdyry mdars trbyh twa' aljam'eh llqyadh balfda'el aleslamyh w'elaqtha bals'eadh alwzyfyh. (rsalh majstyr ghyr mnshwrh), jam'eh al albyt, alardn.

Alkylany, 'Ebd Allh Walshryfyn, Ndal. (2011). *mdkhl ela albhth fy al'elwm altrbwyh walajtma'eyh: asasyath, mnahjh, tsamymh, asalybh alehsa'eyh*. (t 3), alardn, dar almsyrh llnsr waltwzy'e waltba'eh.

Alm'eyath, Rwla' Alhmwry, Salh. (2018). *als'eadh alm'essyh s'eadh almwzfyh waltaqh aleyjabyh fy by'eh al'eml*. (t 2). alamarat al'erbyh almthdh, qndyl lltba'eh walnsr waltwzy'e.

المراجع الأجنبية

- Ardiati, S. (2019). Effectiveness Mindful Teaching to Improve Teacher Happiness. *International Journal for Educational Studies*, 11(2), 109-126.
- Behrani, P. (2017). Organizational Justice and Employee Happiness, *International Journal of Research and Review International Journal of Research & Review (www.gkpublication.in)*, 4(7), 123-129.
- Calp, S. (2020). Peaceful and Happy Schools: How to Build Positive Learning Environments. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 12 (4), 311-320.
- Casinillo, L., Casinillo, E., & Casinillo, M. (2020). On Happiness in Teaching: An Ordered Logit Modeling Approach. *Journal Pendidikan Indonesia (JPI)*, 9(2), 290-300.
- Ho-Thi, T. H., Nguyen-Thi, H. P., Nguyen-Thi, P. T., Le, M. D., & Van Bui, V. (2025). Happiness at Work Among High School Teachers: A Cross-Sectional Study. *Multidisciplinary Reviews*, 8(6), 2025209-2025209.
- Mertoğlu, M. (2018). Happiness Level of Teachers and Analyzing Its Relation with Some Variables. *Asian Journal of Education and Training*, 4(4), 396–402.
- Nafie, W. (2018). The Role of Workplace Happiness in Achieving Organizational Brilliance A Study on Sadat City University, *Case Studies Journal, Menoufia, Egypt*, 7 (12), 26-41.
- Rahmi, F. (2019, January). Happiness at workplace. In *International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-psychology* (pp. 32-40). Fakultas Ilmu Pendidikan.
- Samosir, B., & Idayani, D. (2022). Analysis of Factors Affecting Primary Teachers' Happiness. *Profesi Pendidikan Dasar*, 9(1), 81-92.
- Selçuk, D., & Necati, C. (2022). Examination of The Relationship Between Teachers' Perception of Organizational Exclusion and Levels of Happiness at Work. *European Journal of Educational Sciences*, 9(2), 121-132.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Septiani, S., Sutarto, J., & Utomo, C. B. (2024). Happy Teachers, Quality Schools: Improving Teacher Performance Through Happiness, Motivation, and A Good Work Life. *Perspektivy Nauki I Obrazovania – Perspectives Of Science And Education*, 72 (6), 733-746.
- Silva Munar, J. L., De Juana-Espinosa, S., Martínez-Buelvas, L., Vecchiola Abarca, Y., & Orellana Tirado, J. (2020). Organizational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: A prospective study in higher education institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability*, 12(24), 1-17.
- Toulabi, Z; Raoufi, M & Allahpourashraf, Y. (2013). The Relationship between Teachers' Happiness and Quality of Working Life. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 691-695.