Sirte University Journal of Humanities: Vol.15. Issue1. June 2025.

Sirte University Journal of Humanities **(SUJH)** مجلة جامعة سرت للعلوم الإنسانية

Source Homepage: http://journal.su.edu.ly/index.php/Humanities/index

https://doi.org/10.37375/sujh.v15i1.3340

السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين في التعليم الثانوي في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور

هدى فتحي مخلوف

h.makhlof@asmarya.edu.ly

كلية الآداب، الجامعة الأسمرية، ليبيا

تاريخ الوصول:2025.02.25– تاريخ الموافقة:2025.05.06 – تاريخ النشر: 2025.06.01

الملخّص

هدف البحث إلى التعرف على مستوى السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين للتعليم الثانوي في ضوء نموذج بيرما(**PERMA**) المطور بمصلحة التفتيش والتوجيه التربوي بمدينة زليتن، والتعرف على الفروق في مستوى السعادة المهنية حسب متغير(النوع، التخصص)، تكون مجتمع البحث من (50) مفتشاً ومفتشة تربويين، ولتحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام استبانة من إعداد الباحثة مكونة من (41) فقرة موزعة على ستة أبعاد وهي: (التعاطف، والمشاعر الإيجابية، والانخراط والاندماج في العمل، والعلاقات ذات الثقة، والمعنى والهدف، والإنجاز والاعتراف، والتنمية الشخصية والمهنية)، وقد أظهرت النتائج أن المفتشين التربويين يتمتعون بمستوى عالٍ من السعادة المهنية في ضوء نموذج بيرما (**PERMA**) المطور، ووجود فروق دالة إحصائيا في مستوى السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين تعزى لمتغير النوع وكانت الفروق لصالح الإناث، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق في مستوى السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين تعزى لمتغير التخصص.

الكلمات المفتاحية:

السعادة المهنية، المفتشين التربويين، التعليم الثانوي، نموذج بيرما.

Job Happiness Among Secondary Education Supervisors In Light of The Developed PERMA Model

Hoda Fathi Makhlouf

Faculty of Arts, Alasmarya University, Libya

Abstract

This study aimed to assess the level of job happiness among secondary education supervisors in light of the developed PERMA model at the Educational Inspection and Guidance Department in Zliten. It also sought to examine differences in job happiness levels based on gender and specialization. The study population consisted of 50 educational supervisors. To achieve the research objectives, the descriptive analytical approach was adopted, and a questionnaire developed by the researcher was used, consisting of 41 items distributed across six dimensions: empathy and positive emotions, work engagement and involvement, trusted relationships, meaning and purpose, achievement and recognition, and personal and professional development. The findings revealed that educational supervisors exhibit a high level of job happiness according to the developed PERMA model. Additionally, statistically significant differences were found in job happiness levels based on gender, with females reporting higher levels of happiness than males. However, no significant differences were observed based on specialization.

Keywords

Job happiness, educational supervisors, Secondary Education, PERMA model

المقدّمة

يُعد الإشراف التربوي ركيزة أساسية في تطوير العملية التعليمية وتحسين الأداء الأكاديمي في المدارس، فهو عملية تهدف إلى توجيه المعلمين، وتقييم أدائهم المهني، وتعزيز مهاراتهم التدريسية من خلال تقديم الدعم والإرشاد المستمر، مما ينعكس إيجابياً على مستوى الطلاب ونجاح النظام التعليمي، والمشرف التربوي يعد من أهم الركائز في النظام التعليمي، حيث تقع على عاتقه مهمة الإشراف على تطبيق المناهج، وتقييم أداء المعلمين، وجودة العملية التعليمية داخل المدارس والمؤسسات التعليمية، ولأداء هذه المهمة يتحمل العديد من المسؤوليات والأعباء الوظيفية، منها تطوير العملية التربوية وتحسينها من خلال التواصل مع المعلمين وتوجيههم نحو السبل التي تزيد من فعاليتهم وتعزز نموهم المهني.

ومع تزايد التحديات التي تواجه المفتشين التربويين، وزيادة الأعباء الوظيفية أصبح من الضروري الاهتمام بحالتهم النفسية والمهنية، حيث إن سعادتهم المهنية ليست مجرد رفاهية شخصية؛ بل عامل حاسم في فاعلية أدائهم وقدرتهم على تحقيق الأهداف.

حيث أكدت دراسة Olckers, et al (2017) كما أوردها طه (2022) أن مفهوم السعادة في العمل يسهم في خلق مناخ تنظيمي سعيد مما يعزز الأداء بشكل كبير على المستويين الفردي والجماعي.

وتُعَدُّ السعادة المهنية من المفاهيم الأساسية في بيئة العمل، حيث تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية بين الموظفين في مختلف المجالات، فعندما يشعر الموظفون بالرضا، والإشباع في مكان العمل، يعزز ذلك معنوياتهم ويؤثر إيجابياً على فعاليتهم وقدراتهم وأدائهم

© Sirte University 2025

المهني، وبالإضافة إلى ذلك، فإن السعادة المهنية ترفع من كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم وطموحهم، وتعزز نشاطهم وحماسهم للعمل، مما يشجعهم على الاستمرار في وظائفهم وتحقيق الأهداف الشخصية والمؤسسية معاً (**الأسمري، 2023**).

والسعادة المهنية تتأثر بعوامل مختلفة منها الرضا الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، وفرص التطوير الشخصي والتقدير، وثقافة العمل الداعمة، وتحقيقها يعد أمراً بالغ الأهمية للرفاهية والسعادة العامة حيث يمكن أن تؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية للفرد وعلى إنتاجيته وحتى الرضا عن حياته الشخصية.

(**Fisher**, **2010**.**p385** ; **Lyubomirsky**, **King**, **& Diener**, **2005**)

وتختلف السعادة المهنية بشكل كبير بين الأفراد اعتماداً على قيمهم وأهدافهم، وتوافق دورهم الوظيفي مع تطلعاتهم الشخصية، فبعض الأشخاص تعني لهم ممارسة مهنة تتوافق مع شغفهم واهتماماتهم، بينما قد تكون بالنسبة للآخرين تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية والاستفادة من بيئة عمل داعمة إيجابية، حيث أظهرت بعض الأبحاث أن السعادة المهنية لا تفيد الأفراد فقط من خلال تعزيز رضاهم عن حياتهم وصحتهم النفسية، ولكنها تفيد المؤسسات من خلال زيادة مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم بشكل يعزز من ثقافة العمل الإيجابية.

(**Bakker & Oerlemans**, **2011**.**p 8**; **Lyubomirsky et al**., **2005**).

وتشير السعادة المهنية إلى إحساس الموظف بالارتباط العاطفي والفكري بعمله، مما يعزز لديه مجموعة من الخصائص والاتجاهات الإيجابية التي تميزه عن الآخرين، ومن بين هذه الخصائص: النشاط والحيوية، والتركيز على الحاضر بعيداً عن الانشغال بالماضي، والتفاؤل بالمستقبل، والسعي المستمر لتعزيز العلاقات القوية مع الزملاء، كما يتميز الموظفون السعداء بتجنب المشاعر السلبية والالتزام بالتخطيط والتنظيم المسبق لأعمالهم، مما يسهم في تحقيق الاستقرار النفسي لديهم (**جعفر، الرميدي، 2022**).

ونظراً لأهمية السعادة في حياة الإنسان، ومسيرته العلمية قام العالم مارتن سليجمان بتطوير نموذج بيرما (PERMA) للسعادة، والذي يقترح فيه وجود خمسة أبعاد أساسية، تساعد على تحقيق الشعور بالإنجاز والسعادة، البعد الأول تمثل في المشاعر الإيجابية P- positive Emotion ، والبعد الثاني الاندماج في العمل E- Engagement، والبعد الثالث العلاقات R- Relationship، والبعد الرابع تمثل في المعنى M- meaning، والبعد الخامس الإنجاز A- Accomplishments ، وباعتبار أن نموذج بيرما لسليجمان يصف سعادة الإنسان بصفة عامة في الأسرة والمجتمع والعمل قام كل من ميونر وايسبينوزا وبولفز (Munar, Espinosa&Buelvas,2020) بتطويره ليتوافق مع سعادة المعلمين في البيئة العملية التعليمية وأضافوا له بعدا سادسا وهو التنمية الشخصية والمهنية (**إبراهيم والحكمانية، 2022**).

فالسعادة المهنية لا تنعكس فقط على الفرد نفسه؛ بل تتعدى ذلك لتؤثر على البيئة التعليمية كلها، وبالتالي فإن موضوع السعادة المهنية للمفتشين التربويين هو موضوع مهم وحساس في مجال التربية والتعليم، لتأثيرها المباشر على أدائهم وكفاءتهم وإنتاجيتهم وتحفيزهم ورضاهم عن عملهم، وهذا التأثير ينعكس بدوره على جودة التعليم والتربية التي يتلقاها الطلاب والمعلمون والمجتمع، فالمشرفون السعداء يكونون أكثر قدرة على تقديم الدعم الفعّال للمعلمين، مما يعزز من جودة التعليم ويخلق بيئة تعليمية إيجابية، كما أن السعادة المهنية تساهم في تقليل معدلات الغياب والتغيب عن العمل، وتزيد من التزام المفتشين بمهامهم، وتدفعهم للابتكار والإبداع في أساليب التدريس والتقييم، لذلك يهدف هذا البحث إلى دراسة عوامل السعادة المهنية وتحديد مستواها لدى المفتشين التربويين للتعليم الثانوي في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور.

مشكلة البحث وتساؤلاتها

يقوم المشرف التربوي بدور أساسي ومهم في تقييم جودة العملية التعليمية وتحسينها، ولكنه يواجه في الوقت ذاته ضغوطاً وتحدياتٍ ناجمة عن طبيعة الدور والعمل الذي يقوم به، فهو يتعامل مع مجموعة من المهام التي تتمثل في تقييم الأداء التدريسي، وتطوير خططه لتحسينها، وتقديم المشورة والتدريب للمعلمين والإداريين، ومتابعة السياسات التعليمية، وكل هذه المهام تتطلب مستوى عالٍ من المسؤولية الوظيفية التي قد ينجم عنها شعور المفتش التربوي بالضغوط النفسية والإرهاق التي يمكن أن يكون لها تأثير سلبي على مستوى سعادته المهنية وأداء مهامه بكفاءة عالية، ويُضعف كفاءته وفاعليته المهنية.

وبناء على ما سبق فإن معرفة مستوى السعادة المهنية للمفتش التربوي قد يساعد في فهم التحديات التي يواجهها، وتأثيرها على سعادته المهنية

وأدائه المهني، وتحديد العوامل المؤثرة في السعادة المهنية للمفتشين التربويين وتطوير استراتيجيات وتوصيات لتعزيز سعادتهم المهنية وتحسين أدائهم، وبالتالي فإن مشكلة البحث تتحدد في التساؤل الرئيس الآتي: ما درجة السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمدينة زليتن في ضوء نموذج بيرما (**PERMA**) المطور؟

للإجابة عن هذا التساؤل كان لا بُدّ من الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

1- ما مستوى السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمدينة زليتن في ضوء نموذج بيرما(PERMA) المطور؟
2- ما أكثر أبعاد السعادة المهنية شيوعاً لدى أفراد مجتمع البحث؟
3- هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد مجتمع البحث على مقياس السعادة المهنية تبعاً لمتغير النوع (ذكور/ إناث)؟
4- هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد مجتمع البحث على مقياس السعادة المهنية تبعاً لمتغير التخصص (علمي/ أدبي)؟

أهداف البحث

1- التعرف على مستوى السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمدينة زليتن في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور.
2- التعرف على أكثر أبعاد السعادة المهنية شيوعاً لدى أفراد مجتمع البحث.
3- الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد مجتمع البحث على مقياس السعادة المهنية تبعاً لمتغير النوع (ذكور/ إناث).
4- الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد مجتمع البحث على مقياس السعادة المهنية تبعاً لمتغير التخصص (علمي/ أدبي).

أهمية البحث:

- يستمد هذا البحث أهميته من تناوله لمتغير يعد من العوامل الأساسية المؤثرة على أداء المفتشين التربويين بشكل يساعد على تحسين جودة العملية التعليمية.
- قد يسهم البحث الحالي في الكشف عن العوامل التي تؤثر سلبًا أو إيجابًا على الأداء الوظيفي للمفتشين مما يساعد في تحسين استراتيجيات التدريب والتطوير المهني.
- تعزيز الوعي بأهمية السعادة المهنية ورفاهية العاملين في المجال التعليمي، مما يساعد على بناء بيئة عمل إيجابية تعزز من العلاقات والتعاون بين الفرق التعليمية.
- توفير أداة لقياس السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين.
- تسليط الضوء على متغير يعد من المتغيرات الإيجابية التي تعزز الرضا الوظيفي لدى المفتشين التربويين.
- قد تسهم نتائج البحث في تحديد مستوى الرضا والاحتياجات والمشكلات والحلول المناسبة لتحسين واقع الإشراف التربوي.
- قد يسهم هذا البحث في سد الفجوة البحثية في مجال السعادة المهنية للمفتشين التربويين، والتي تعد من المواضيع النادرة والمهمشة في الأدبيات العربية والعالمية.
- قلة البحوث والدراسات السابقة ـ على حد علم الباحثة – التي تناولت متغير السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين حسب متغير (النوع، التخصص).
- قد يمهد البحث الحالي المجال لدراسات مستقبلية تتناول السعادة المهنية على فئات أخرى.

حدود البحث:

أجري البحث على المفتشين التربويين للتعليم الثانوي فرع مصلحة التفتيش والتوجيه التربوي بمدينة زليتن للعام الدراسي 2023/ 2024.

مصطلحات البحث:

السعادة المهنية:

عرفها العتري (2001) كما أوردها القرعان (2017) "بأنها حالة من التوازن الداخلي، يسودها عدد من المشاعر الإيجابية كالرضا والابتهاج، والسرور، والتي ترتبط بالجوانب الأساسية بالعمل" (**ص.7**).

كما عرفها(**Chen, Ren, Liu (2022**) "بأنها حالة نفسية إيجابية يعيشها العاملون في بيئة العمل، وتعد عنصراً هاماً في تقييم

صحتهم النفسية حيث تأخذ في الاعتبار التجارب النفسية والمعنوية المرتبطة بالاحتياجات العملية، والنمو المهني، وتحقيق الذات"

وتعرف الباحثة السعادة المهنية: بأنها الشعور بالرضا والراحة والإشباع في العمل، والاستمتاع بالنجاح وتحقيق الأهداف المهنية، كما تتضمن القناعة الداخلية بأن الأعمال والإنجازات تتناسب مع الطموحات والتطلعات، بالإضافة إلى الشعور بالتقدير والاحترام من قبل الزملاء والمديرين.

التعريف الإجرائي للسعادة المهنية: مجموع الدرجات التي يتحصل عليها أفراد العينة على مقياس السعادة المهنية المستخدم في البحث الحالي.

نموذج بيرما (PERMA) **للسعادة المهنية:** هو نموذج نفسي يستخدم لقياس وتقييم مستوى السعادة والرضا في بيئة العمل. (**Seligman, 2011, 107**)"وهو إطار نظري يستخدم لقياس وتحليل مستوى السعادة والرضا الوظيفي للأفراد في بيئة العمل، وضعه كل من ميونر، وايسبيوزا، وبولفز(Munar,Espinosa, 2020.Buelvas) كتطوير لنموذج سليجمان للسعادة، ويتضمن هذا الإطار ستة أبعاد رئيسية هي: التعاطف والمشاعر الإيجابية، والانخراط والاندماج في العمل، والعلاقات ذات الثقة، والمعنى والهدف، والإنجاز والاعتراف، والتنمية الشخصية والمهنية" (إبراهيم؛ الحكمانية، 2022)

المفتشين التربويين: هم من تسند له مهمة الإشراف على العملية التعليمية في المدارس أو المؤسسات التعليمية لمتابعة وتقييم أداء المعلمين والبرامج التعليمية، بهدف تعزيز النمو المهني والتربوي ودعم التعلم الذاتي، وذلك بالتعاون مع جميع الأطراف المعنية بالعملية التعليمية للنهوض بها وتحسين مخرجاتها (بلبل، 2021).

التعليم الثانوي: هو مرحلة تعليمية متوسطة تقع بين التعليم الأساسي والتعليم الجامعي تهدف إلى إعداد الطلاب أكاديمياً ومعرفياً ومهارياً لمتابعة دراستهم الجامعية أو الانخراط في سوق العمل، ويتم التركيز فيها على تنمية التفكير النقدي، والاستقلالية في التعلم، وتطوير مهارات الطلاب القيادية والإبداعية.

الدراســـات السابقة ذات الصلة بالموضوع:

- **دراسة** (2013) **Toulabi et al** هدفت الدراسة إلى الكشف على العلاقة الارتباطية بين مستوى السعادة وجودة الحياة العملية بين معلمي المدارس الثانوية في إيلام، إيران، ولتحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، واستخدم استبيان السعادة لأكسفورد والذي أعده Argyle& lu(1990)، واستبيان جودة الحياة العملية الذي أعده غاسمي(2001)، تكونت عينة الدراسة من (284) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، أظهرت النتائج أن مستوى سعادة المعلمين كان متوسطا، ووجود علاقة دالة إحصائياً بين مستوى السعادة وجودة الحياة كما بينت نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين مستوى السعادة وعوامل مثل معدل الأجر، دعم الإدارة، الآمان في بيئة العمل، فرص التطوير المهني.
- **دراسة** (**2018**) **Kose & Cevie** والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مستويات سعادة المعلمين المحتملين واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، تكونت عينة الدراسة من (338) طالباً يتلقون تعليم التكوين التربوي في كلية التربية بجامعة كهرمان مرعش سوتجو إمام خلال العام الجامعي 2015/ 2016، استخدم نموذج اكسفورد للسعادة من إعداد Hills& Argyle (2002)، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس من إعداد Bulut (2011)، وكشفت النتائج أن مستوى السعادة لدى طلبة التكوين التربوي كان متوسطاً واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس كانت إيجابية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ومعنوية بين مستويات السعادة لدى طلبة التكوين التربوي واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، ووجود فروق دالة إحصائياً بين مستويات السعادة لدى طلبة التكوين التربوي واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس تعزى إلى الحالة الاجتماعية لصالح الطلبة غير المتزوجين، كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين اتجاهات طلبة التكوين التربوي نحو مهنة التدريس تعزى لمتغير الجنس.
- دراسة (**2018**) **Mertoglu** والتي هدفت إلى تحديد العوامل التي تميز سعادة المعلمين الذين يعملون في المراحل الابتدائية والإعدادية والثانوية، تكونت عينة البحث من (448) معلماً يعملون في المدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية موزعين على (36) مدرسة مختلفة، وأظهرت النتائج أن معدلات السعادة لدى المعلمين كانت أعلى من المتوسط بشكل عام، كما تبين أن مستويات السعادة لم يشكل فرقا ملحوظ وفقاً لمتغيرات العمر، والحالة الاجتماعية، ومستوى الدخل، وسنوات الخبرة.
- **أجري البلوشية وعلي** (**2019**) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين درجة ممارسة مديري المدارس للأنماط القيادية ومستوى السعادة المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان، والتعرف على مستوى السعادة المهنية لدى

أفراد عينة الدراسة، والكشف عن الفروق في مستوى السعادة المهنية تبعا لمتغير النوع، وسنوات الخبرة على عينة مكونة من (292) معلماً ومعلمة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجة ممارسة مديري المدارس للأنماط القيادية ومستوى السعادة المهنية لدى المعلمين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الظاهرة، كما بينت النتائج أن مستوى السعادة المهنية لدى أفراد العينة كانت عالية، كما أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى السعادة المهنية تعزى لمتغير النوع وكانت الفروق لصالح الإناث، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

- **وأجري العون (2019)** دراسة للتعرف على واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (482) موظفا وموظفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وأظهرت النتائج أن مستوى السعادة الوظيفية للعاملين في جامعة آل البيت كان بدرجة متوسطة، وأنه لا يتأثر بمتغيرات الجنس، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة وطبيعة الوظيفة، وأن العاملين الأكبر سناً هم أكثر سعادة وظيفية مقارنة بغيرهم من الموظفين في جامعة آل البيت.
- وأجرى (**ALBataineh,Mahasneh,Alzoubi 2021**) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى السعادة المدرسية لدى عينة من المعلمين الأردنيين، والكشف عن العلاقة الارتباطية بين السعادة المدرسية والحرية المهنية للمعلمين، تكونت عينة الدراسة من (1.030) معلماً ضمن مديريات جرش والمفرق التربوية، تم استخدام مقياس السعادة المدرسية (SHS) من إعداد Sezer&Can(2019)، ومقياس الحرية المهنية للمعلمين(TABS) من إعداد Evers verboon & Klaeijsen(2017)، وأظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي ومعنوي بين السعادة المدرسية والحرية المهنية للمعلمين، كما أظهرت وجود فروق إحصائية ومعنوية في مستوى السعادة المدرسية حسب متغير الجنس لصالح المعلمات، ووجود فروقات إحصائية ومعنوية في مستوى السعادة المدرسية حسب سنوات الخبرة لصالح المعلمين ذوي خبرة سنة إلى خمس سنوات.
- **وقام إبراهيم، والحكمانية (2022)** بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان في ضوء نموذج بيرما المطور بالاعتماد على المنهج الوصفي، تكونت العينة من (110) معلماً ومعلمة، وبينت النتائج أن مستوى السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان في ضوء نموذج بيرما المطور كان مرتفعاً، وكشفت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي، ووجود فروق دالة إحصائياً في مستوى السعادة المهنية يعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة وكانت الفروق لصالح الإناث وصالح الفئة أقل من عشر سنوات.
- **هدفت دراسة (Chen, Ren, Liu (2022** إلى تقييم العوامل المؤثرة على سعادة المعلمين في الجامعات الخاصة في الصين بناء على نموذج نظري يتضمن تأثير الهوية المهنية، والكفاءة الوظيفية، والدوافع المهنية، والآفاق المهنية، والشعور بالعدالة والإنجازات الوظيفية، تكونت عينة الدراسة من 2181 معلماً في الجامعات الخاصة الصينية موزعين على مناطق مختلفة في الصين(شمال، جنوب، شرق، غرب، وسط)، استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات بالاعتماد على المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج أن الهوية المهنية، والكفاءة الوظيفية، والدوافع المهنية، والآفاق المهنية، والشعور بالعدالة والإنجازات الوظيفية لها تأثيرات إيجابية على سعادة المعلمين حيث احتلت الهوية المهنية التأثير الأكبر على سعادة المعلمين، يليها الكفاءة الوظيفية، بينما احتلت الآفاق المهنية المرتبة الثالثة ثم الشعور بالعدالة والإنجازات الوظيفية من حيث التأثير على سعادة المعلمين.
- **وأجري الأسمري (2022)** دراسة استهدفت التعرف على مستوى السعادة المؤسسية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين، وذلك في ضوء أبعادها المتمثلة في: المصداقية، والاحترام، والعدالة، والفخر، والعلاقات. تكونت عينة الدراسة من (700) موظفا وموظفة يعملون في المؤسسات التعليمية بمنطقة عسير، واستخدمت الاستبانة من إعداد الباحث كأداة لجمع البيانات، وبينت النتائج أن مستوى السعادة المؤسسية جاء متوسطاً بشكل عام، حيث احتل بعد العلاقات المرتبة الأولي، يليه بعد الفخر وفي المرتبة الثالثة بعد الاحترام يليه بعد العدالة وأخيراً بعد المصداقية بدرجة متوسطة.
- **أما دراسة العريفي (2019)** هدفت إلى التعرف على مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المفتشين التربويين والمشرفات التربويات، وذلك باستخدام المنهج الوصفي

المسحي، وقد تكونت عينة الدراسة من(352) مشرفًا ومشرفة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وبينت النتائج أن مستوى السعادة المؤسسية بالإدارة العامة للتعليم جاء في مجمله عند مستوى متوسط، وعلى مستوى الأبعاد حصل بعد العلاقات على موافقة عالية، يليه بعد الفخر بدرجة متوسطة، ثم بعد العدالة بدرجة منخفضة، يليه بعد الاحترام بدرجة منخفضة، وأخيرًا بعد المصداقية الذي جاء كذلك بدرجة منخفضة.

- **وسعت دراسة البلوي (2023)** إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين ممارسة مديري الإدارات للقيادة الأخلاقية ومستوى السعادة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين في جامعة تبوك، والتعرف على مستوي السعادة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين والتعرف على الفروق في مستوى السعادة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي) استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (286) موظفاً إدارياً طبقت عليهم استبانة من إعداد الباحث، وأظهرت النتائج أن مستوى السعادة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بجامعة تبوك كانت عالية، كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى السعادة الوظيفية تعزى لمتغير(الجنس وسنوات الخبرة)، ووجود فروق دالة إحصائيا في مستوى السعادة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بجامعة تبوك تعزى لمتغير المؤهل العلمي وكانت الفروق لصالح فئة بكالوريوس فأعلى.
- **ودراسة التوبي (2024)** هدفت إلى التعرف على مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة البحث من (450) موظفاً وموظفة، واستخدمت الاستبانة والمقابلة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وأوضحت نتائج الدراسة وجود مستوى عالٍ من السعادة المهنية لدى أفراد العينة، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديريات العامة للتربية والتعليم تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة والمحافظة، ووجود فروق دالة إحصائياً في متغير المؤهل العلمي في المحور المتعلق بالعدالة وكانت الفروق لصالح مؤهل البكالوريوس فأقل.

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

- معظم الدراسات السابقة تناولت السعادة المهنية أو الوظيفية وعلاقتها بعوامل مثل جودة الحياة، القيادة، والحرية المهنية، والقيادة الأخلاقية وهذا يبرز أهمية السعادة كمتغير رئيس في البيئة التعليمية وتأثيرها على أداء المعلمين ورضاهم الوظيفي.
- معظم الدراسات السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي، مثل دراسة البلوي (2023)، والتوبي (2024)، وعلى استخدام مقاييس لباحثين آخرين كدراسة Kose & Cevie(2018)، ودراسة ALBataineh,Mahasneh,ALzoubi(2021)، ودراسة طه وعلم الدين (2022)، بينما اعتمدت دراسات أخرى على مقاييس من إعدادها كدراسة الأسمري (2022)، ودراسة البلوي(2023) ويتفق البحث الحالي مع هذه الدراسات في إعداد مقياس لقياس السعادة المهنية لدى عينة البحث.
- معظم الدراسات السابقة ركزت على عوامل عامة مثل الأمان الوظيفي، ودعم الإدارة، والعوامل الديموغرافية دون استخدام إطار متكامل يأخذ بعين الاعتبار الأبعاد النفسية، والمعنوية المتعددة للسعادة المهنية، لذلك يسعى هذا البحث إلى سد هذه الثغرة من خلال تطبيق نموذج بيرما لتقديم فهم أكثر شمولية للعوامل المؤثرة في السعادة المهنية في بيئة المفتشين التربويين.
- أظهرت بعض الدراسات، مثل دراسة Toulabi et al. (2013) ودراسة ALBataineh et al (2021)، أن السعادة المهنية مرتبطة إيجابياً بعوامل مختلفة، مثل دعم الإدارة والأمان في بيئة العمل والحرية المهنية، بينما ركزت دراسات أخرى، مثل دراسة Kose & Cevie (2018)، على العلاقة بين السعادة المهنية واتجاهات المعلمين المحتملين نحو التدريس، مما يعكس اختلاف الأهداف بين الدراسات في تفسير السعادة المهنية في مراحل تعليمية ووظيفية مختلفة.
- على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت السعادة المهنية في سياقات مختلفة، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تستند إلى نموذج بيرما المطور لتقييم السعادة المهنية في البيئة التعليمية بشكل خاص، حيث إن معظم الدراسات ركزت على عوامل عامة مثل الأمان الوظيفي ودعم الإدارة والعوامل الديموغرافية دون استخدام إطار متكامل يأخذ بعين الاعتبار الأبعاد النفسية والمعنوية المتعددة للسعادة المهنية، لذلك يسعى هذا البحث إلى سد هذه الثغرة من خلال تطبيق نموذج بيرما لتقديم فهم أكثر شمولية للعوامل المؤثرة في السعادة المهنية في بيئة العمل للمفتشين التربويين.

منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث: اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي إذ يهتم هذا المنهج بوصف الظاهرة كما هي في الواقع ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً، ويجمع هذا المنهج بين الوصف الكيفي الذي يوضح الخصائص النوعية للظاهرة، والوصف الكمي الذي يقدم بيانات رقمية تعبر عن حجم الظاهرة ودرجة ارتباطها بالمتغيرات الأخرى (أميمن، 2019، 184)

مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من جميع المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمصلحة التفتيش والتوجيه التربوي بمدينة زليتن والبالغ عددهم (56) مفتشا تربويا، وقد تم توزيع (56) استمارة بهدف جمع البيانات اللازمة للبحث، ونظراً لصغر حجم المجتمع رأت الباحثة دراسته بالكامل، إلا أنه تم استرجاع 50 استمارة فقط، وهو ما يمثل نسبة استجابة بلغت حوالي 89.3% والجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب متغير النوع، والتخصص.

جدول (1) يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب متغير النوع والتخصص

النوع	ن	%	التخصص	ن	%
ذكور	39	78%	أدبي	23	46%
إناث	11	22%	علمي	27	54%
المجموع	50	100	المجموع	50	100

أداة البحث: بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع كدراسة صديق (2021)، ودراسة إبراهيم، الحكمانية (2022)، ودراسة الزيادي (2022)، ودراسة حيدر، ياسين(2021) ، قامت الباحثة بإعداد استبانة من خلال الاعتماد على نموذج بيرما (PERMA) المطور والذي أعده كل من ميونر وايسبينوزا وبولفز (**Munar, Espinosa&Buelvas 2020**) مكونة من (43) فقرة في صورتها الأولية موزعة على ستة أبعاد هي: (التعاطف والمشاعر الإيجابية، والانخراط والاندماج في العمل، والعلاقات ذات الثقة، المعنى والهدف، والإنجاز والاعتراف، والتنمية الشخصية والمهنية بواقع (5 – 8) فقرة من فقرات المقياس ويقابل كل فقرة من فقرات هذه الأبعاد خمسة بدائل للإجابة وهي: (أوافق بشدة، أوافق، أوافق إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لتصحيح الاستبانة بدرجات (5، 4، 3، 2، 1)، وقد تم إخضاعها للصدق والثبات للتأكد من فاعليتها للتطبيق، والجدول رقم (2) يبين أبعاد استبانة السعادة المهنية.

جدول (2) أبعاد استبانة السعادة المهنية وتوزيعها النسبي

الأبعاد	التعاطف والمشاعر الإيجابية	الانخراط والاندماج في العمل	العلاقات ذات الثقة	المعنى والهدف	الإنجاز والاعتراف	التنمية الشخصية والمهنية
الفقرات	1-8	9-14	15-21	22-26	27-35	36-41
عدد الفقرات	8	6	7	5	9	6
النسبة %	19.51	14.63	17.07	12.20	21.95	14.63

صدق أداة البحث (الاستبانة): تم حساب الصدق بعدة طرق منها:

- **صدق المحكمين:** تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من الأساتذة المحكمين ذوي الاختصاص في علم النفس التربوي، والاختبارات والمقاييس النفسية، وأصول التربية ببعض كليات الجامعات الليبية، كلية التربية قصر بن غشير بجامعة طرابلس – كلية الآداب والعلوم الإنسانية بالجامعة الأسمرية، والبالغ عددهم (5) محكمين، وذلك للاستفادة من آرائهم في الحكم على مدى وضوح صياغة كل فقرة من فقرات الاستبانة، ومدى ملائمة كل فقرة للبعد الذي تنتمي له، وحذف أو إضافة فقرات يرونها مناسبة لقياس السمة المدروسة، وبعد الأخذ بآراء وملاحظات السادة المحكمين تم إجراء تعديلات بسيطة بخصوص الصياغة اللغوية لبعض الفقرات وحذف بعضها وذلك لتكرارها وبهذا اصبح عدد فقرات الاستبانة (41) فقرة.
- **صدق الاتساق الداخلي:** لحساب صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان استعانت الباحثة بمعامل ارتباط بيرسون ***(Pearson Correlation Coefficient)*** وذلك لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين الفقرة مع البُعد الذي تنتمي إليه، وكذلك البُعد مع الدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي عرض لنتائج صدق الاستبانة:

أ. **الفقرة مع البُعد الذي تنتمي إليه:**

جدول (3): يبين معاملات الارتباط بين فقرات وأبعاد استبانة السعادة المهنية

م	التعاطف والمشاعر الإيجابية	م	الانخراط والاندماج في العمل	م	العلاقات ذات الثقة	م	المعنى والهدف	م	الإنجاز والاعتراف	م	التنمية الشخصية والمهنية
1	0.494**	9	0.705**	15	0.677**	22	0.745**	27	0.389*	36	0.612**
2	0.501**	10	0.815**	16	0.747**	23	0.737**	28	0.696**	37	0.784**
3	0.728**	11	0.743**	17	0.786**	24	0.828**	29	0.568**	38	0.744**
4	0.530**	12	0.849**	18	0.739**	25	0.688**	30	0.552**	39	0.759**
5	0.381**	13	0.843**	19	0.735**	26	0.735**	31	0.750**	40	0.631**
6	0.734**	14	0.797**	20	0.784**			32	0.705**	41	0.753**
7	0.601**			21	0.674**			33	0.555**		
8	0.505**							34	0.597**		
								35	0.742**		

**دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0.01

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن قيم معامل ارتباط بيرسون لجميع فقرات الأبعاد دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha = 0.01$ مما يؤكد وجود اتساق داخلي لأبعاد الاستبانة وتماسك فقراتها.

ب. البُعد مع الدرجة الكلية للمقياس:

جدول رقم (4): يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد استبانة السعادة المهنية والدرجة الكلية لها

م	الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	التعاطف والمشاعر الإيجابية.	0.809**	0.000
2	الانخراط والاندماج في العمل.	0.852**	0.000
3	العلاقات ذات الثقة.	0.553**	0.000
4	المعنى والهدف.	0.703**	0.000
5	الإنجاز والاعتراف.	0.780**	0.000
6	التنمية الشخصية والمهنية.	0.861**	0.000

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن قيمة معامل ارتباط بيرسون لجميع أبعاد الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha = 0.01$ مما يؤكد وجود اتساق داخلي بين عبارات الاستبيان، وهذا يزيد الثقة في مصداقية النتائج المتحصل عليها.

ثانياً: ثبات الاستبيان:

لقياس ثبات الاستبانة قامت الباحثة بحساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لجميع أبعادها والدرجة الكلية، والجدول رقم (5) يوضح نتائج الثبات:

جدول (5): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

م	محاور البحث	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
1	التعاطف والمشاعر الإيجابية.	8	0.684
2	الانخراط والاندماج في العمل.	6	0.876
3	العلاقات ذات الثقة.	7	0.856
4	المعنى والهدف.	5	0.797
5	الإنجاز والاعتراف.	9	0.779
6	التنمية الشخصية والمهنية.	6	0.802
	جميع أبعاد الاستبيان	41	0.928

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن قيمة معامل كرونباخ ألفا لجميع أبعاد الاستبانة مرتفعة، كما أن معامل الثبات العام كان عالياً (92.8 %)، مما يؤكد ثبات استمارة الاستبيان وصلاحيتها لتحليل النتائج واختبار الفرضيات وإيجاد إجابة لتساؤلات البحث.

النتائج والمناقشة

للإجابة على تساؤلات البحث، تم إجراء التحليل الإحصائي لجميع الفقرات، حيث احتسبت التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، مع الأخذ بعين الاعتبار تدرج المقياس المستخدم في البحث، واستنادًا إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية اعتمدت على المعيار التالي لتفسير البيانات:

جدول (6): ميزان تقديري وفقاً لمقياس ليكارث الخماسي

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	طول الفترة	المستوى
لا أوافق بشدة	1.00 – 1.79	0.79	منخفض
لا أوافق	1.80-2.59	0.79	
أوافق إلى حد ما	2.60-3.39	0.79	متوسط
أوافق	3.40-4.19	0.79	مرتفع
أوافق بشدة	4.20-5.00	0.79	

التساؤل الأول: ما مستوى السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمدينة زليتن في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور؟ للإجابة على هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لمعرفة الدلالة الإحصائية لاستجابات عينة البحث، والجداول التالية تبين النتائج.

-البعد الأول: والمشاعر الإيجابية

جدول رقم (7): نتائج التحليل الإحصائي للبُعد الأول: التعاطف والمشاعر الإيجابية

م	الفقرة		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	لديّ طاقة إيجابية تدفعني إلى مزيد من الرغبة والاجتهاد في العمل التربوي.	ك	17	24	8	1	0	4.14	0.756	مرتفع
		%	34	48	16	2	0			
2	لديّ شعور إيجابي تجاه زملائي في العمل.	ك	24	19	5	1	1	4.28	0.882	مرتفع
		%	48	38	10	2	2			
3	أنا متفائل تجاه مستقبلي المهني.	ك	13	17	16	13	1	3.76	0.981	مرتفع
		%	26	34	32	6	2			
4	أفصل بين حياتي الاجتماعية والمهنية بكفاءة وفعالية.	ك	17	22	11	0	0	4.12	0.746	مرتفع
		%	34	44	22	0	0			
5	أتعامل بجدية مع زملائي عند مناقشة مشكلات العمل.	ك	25	19	6	0	0	4.38	0.697	مرتفع
		%	50	38	12	0	0			
6	أنا فخور بالعمل الذي أقوم به.	ك	30	16	4	0	0	4.52	0.745	مرتفع
		%	60	26	8	0	0			
7	أشعر بالارتياح النفسي والمتعة في العمل التربوي.	ك	22	21	7	0	0	4.30	0.707	مرتفع
		%	44	42	14	0	0			
8	أرى نفسي شخصا ناجحا جداً في عمله.	ك	22	21	6	1	0	4.28	0.757	مرتفع
		%	44	42	12	2	0			
الدرجة الكلية للبعد								4.22	0.433	مرتفع

من الجدول (7) يتبين أن مستوى السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمدينة زليتن وفقاً لبُعد التعاطف المشاعر الإيجابية جاء عالياً بصورة إجمالية، حيث بلغ المتوسط المرجح لجميع فقرات هذا البعد (4.22) وبانحراف معياري (0.433)، كما أنه جاء عالياً لجميع الفقرات التي تراوح متوسطها بين (3.76-4.52)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة "6" التي كان متوسطها (4.52) وبانحراف معياري

(0.745) وهي تنص " أنا فخور بالعمل الذي أقوم به" ، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة "3" التي تنص " أنا متفائل تجاه مستقبلي المهني" بمتوسط (3.76) وانحراف معياري (0.981).

-البعد الثاني: الانخراط والاندماج في العمل:

جدول رقم (8): نتائج التحليل الإحصائي للبُعد الثاني: الانخراط والاندماج في العمل

م	الفقرة		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
9	أشعر بالفخر بعملي كمشرف تربوي.	ك	25	23	2	0	0	4.46	0.579	مرتفع
		%	50	46	4	0	0			
10	أشعر بالسعادة عند عودتي للعمل بعد الإجازات.	ك	18	21	8	3	0	4.08	0.877	مرتفع
		%	36	42	16	6	0			
11	أستمتع كثيراً بأداء واجباتي ومسؤولياتي وأدواري المهنية في العمل التربوي.	ك	22	23	5	0	0	4.34	0.658	مرتفع
		%	44	46	10	0	0			
12	أشعر بالأمان تجاه مستقبلي المهني.	ك	15	16	14	3	2	3.78	1.075	مرتفع
		%	30	32	28	6	4			
13	دافعيتي للعمل عالية.	ك	17	23	9	1	0	4.12	0.773	مرتفع
		%	34	46	18	2	0			
14	أشعر بالحماس عند ذهابي للعمل.	ك	14	27	7	2	0	4.06	0.767	مرتفع
		%	28	54	14	4	0			
	الدرجة الكلية للبُعد							4.14	0.631	مرتفع

من الجدول أعلاه يتبين أن مستوى السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمدينة زليتن وفقاً لبُعد الانخراط والمشاعر الإيجابية جاء عالياً بصورة إجمالية، حيث بلغ المتوسط المرجح لجميع فقرات هذا البعد (4.14) وبانحراف معياري (0.631)، كما أنه جاء عالياً لجميع الفقرات التي تراوح متوسطها بين (3.78-4.46)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة "9" التي تنص "أشعر بالفخر بعملي كمشرف تربوي" بمتوسط (4.46) وبانحراف معياري (0.579)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة "12" التي تنص "أشعر بالأمان تجاه مستقبلي المهني" بمتوسط (3.78) وانحراف معياري (1.075).

-البعد الثالث: العلاقات ذات الثقة:

جدول رقم (9): نتائج التحليل الإحصائي للبُعد الثالث: العلاقات ذات الثقة

م	الفقرة		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
15	أدعم زملائي عاطفياً ومهنياً عند الحاجة في بيئة العمل التربوي.	ك	20	23	7	0	0	4.26	0.694	مرتفع
		%	40	46	14	0	0			
16	علاقتي مع زملائي يسودها المحبة والاحترام المتبادل.	ك	29	17	4	0	0	4.50	0.647	مرتفع
		%	58	34	8	0	0			
17	ثقتي بزملائي عالية.	ك	25	13	11	0	1	4.22	0.932	مرتفع
		%	50	26	22	0	2			
18	أتقبل بإيجابية اختلاف زملائي معي في الأفكار والاهتمامات.	ك	18	25	6	1	0	4.20	0.728	مرتفع
		%	36	50	12	2	0			
19	أتعاون مع زملائي في حل صراعات العمل المختلفة.	ك	16	25	9	0	0	4.14	0.700	مرتفع
		%	32	50	18	0	0			
20	أهتم بالعمل بروح الفريق الواحد في كافة ميادين ومجالات العمل التربوي.	ك	20	21	8	1	0	4.20	0.782	مرتفع
		%	40	42	16	2	0			
21	أحرص على التعامل العادل والمحترم مع الزملاء في كافة مواقف وأحداث العمل التربوي.	ك	23	22	5	0	0	4.36	0.663	مرتفع
		%	26	44	10	0	0			
	الدرجة الكلية للبُعد							4.27	0.542	مرتفع

يتبين من الجدول (9) أن مستوى السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمدينة زليتن وفقاً لبُعد العلاقات ذات الثقة جاء عالياً بصورة إجمالية، حيث بلغ المتوسط المرجح لجميع فقرات هذا البعد (4.27) وبانحراف معياري (0.542)، كما أنه جاء عالياً لجميع الفقرات التي تراوح متوسطها بين (4.14-4.50)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة "16" التي تنص "علاقتي مع زملائي يسودها المحبة والاحترام المتبادل" بمتوسط (4.50) وبانحراف معياري (0.647)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة "19" التي تنص "أتعاون مع زملائي في حل صراعات العمل المختلفة" بمتوسط (4.14) وانحراف معياري (0.700).

-البعد الرابع: المعنى والهدف:

جدول رقم (10): نتائج التحليل الإحصائي للبُعد الرابع: المعنى والهدف

م	الفقرة		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
22	تحقق لي مهنتي كمفتش تربوي أهدافي المهنية في العمل التربوي.	ك	12	26	12	0	0	4.00	0.700	مرتفع
		%	24	52	24	0	0			
23	مهنتي كمفتش تربوي تساعدني في تطوير المجتمع ورقيه.	ك	17	21	11	1	0	4.08	0.804	مرتفع
		%	34	42	22	2	0			
24	وظيفتي كمفتش تربوي تسهم بشكل فعال في تحقيق أهداف العملية التعليمية.	ك	20	20	8	2	0	4.16	0.842	مرتفع
		%	40	40	16	4	0			
25	يصعب عليّ فصل نفسي عن عملي.	ك	6	23	13	8	0	3.54	0.908	مرتفع
		%	12	46	26	16	0			
26	أرى أن العمل الذي أقوم به ذا معنى وقيمة.	ك	17	22	10	1	0	4.10	0.789	مرتفع
		%	34	44	20	2	0			
	الدرجة الكلية للبُعد							3.97	0.602	مرتفع

يتبين من الجدول (10) أن مستوى السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمدينة زليتن وفقاً لبُعد المعنى والهدف جاء مرتفعاً بصورة إجمالية، حيث بلغ المتوسط المرجح لجميع فقرات هذا البعد (3.97) وبانحراف معياري (0.602)، كما أنه جاء مرتفعاً لجميع الفقرات التي تراوح متوسطها بين (3.54–4.16)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة "24" التي تنص على: "وظيفتي كمفتش تربوي تسهم بشكل فعال في تحقيق أهداف العملية التعليمية" بمتوسط (4.16) وبانحراف معياري (0.842)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة "25" التي تنص: "يصعب عليَّ فصل نفسي عن عملي". بمتوسط (3.54) وانحراف معياري (0.908).

–البعد الخامس: الإنجاز والاعتراف

جدول رقم (11): نتائج التحليل الإحصائي للبُعد الخامس: الإنجاز والاعتراف

م	الفقرة		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
27	أنجز جميع المهام المسندة إليّ بجودة وإتقان.	ك	24	19	6	1	0	4.32	0.768	مرتفع
		%	48	38	12	2	0			
28	مناسبة الراتب للعمل الذي أقوم به.	ك	6	9	14	12	9	2.82	1.273	متوسط
		%	12	18	28	24	18			
29	أحب مهنتي وأطور ذاتي من خلالها.	ك	17	23	10	0	0	4.14	0.729	مرتفع
		%	34	46	20	0	0			
30	أشعر بالرضا عما حققته من إنجازات.	ك	16	25	9	0	0	4.14	0.700	مرتفع
		%	32	50	18	0	0			
31	أحصل على حوافز متنوعة لجهودي المميزة في العمل.	ك	4	9	9	19	9	2.60	1.212	متوسط
		%	8	18	18	38	18			
32	لدي الوقت الكافي لتحقيق أهداف العمل بكفاءة وفعالية.	ك	9	16	19	6	0	3.56	0.929	مرتفع
		%	18	32	38	12	0			
33	أشعر بالسعادة عند إنجاز العمل.	ك	20	27	3	0	0	4.34	0.593	مرتفع
		%	40	54	6	0	0			
34	تشعرني وظيفتي بالإنجاز الشخصي.	ك	14	22	12	2	0	3.96	0.832	مرتفع
		%	28	44	24	4	0			
35	يوفر لي راتبي أماناً مستقبلياً.	ك	3	11	13	12	11	2.66	1.222	متوسط
		%	6	22	26	24	22			
	الدرجة الكلية للبُعد							3.61	0.570	مرتفع

يتبين من الجدول (11) أن مستوى السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمدينة زليتن وفقاً لبُعد الإنجاز والاعتراف جاء بصورة إجمالية مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط المرجح لجميع فقرات هذا البعد (3.61) وبانحراف معياري (0.570)، كما أنه جاء بمستوى متوسط ومرتفع للفقرات التي تراوح متوسطها بين (2.60-4.34)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة "33" التي تنص على: "أشعر بالسعادة عند إنجاز العمل". بمتوسط(4.34) وبانحراف معياري (0.593)، وجاءت الفقرات"، 31، 35" بمستوى متوسط حيث بلغ متوسط الفقرة "31" (2.60) وهي تنص على: "أحصل على حوافز متنوعة لجهودي المميزة في العمل" أما الفقرة "35" فقد جاء متوسطها (2.66)، وهي تنص على: "يوفر لي راتبي أماناً مستقبلياً"، كذلك فإن الفقرة "28" حازت على مستوى متوسط (2.82)، فأفراد عينة الدراسة يعتقدون بأن الراتب لا يتناسب بدرجة كبيرة مع العمل الذي يقدمونه.

-البعد السادس: التنمية الشخصية والمهنية:

جدول رقم (12): نتائج التحليل الإحصائي للبُعد الخامس: التنمية الشخصية والمهنية

م	الفقرة		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
36	توفر لي وظيفتي الفرص المتنوعة للنمو والتطور المهني في المجال التربوي.	ك	4	20	20	5	1	3.42	0.859	مرتفع
		%	8	40	40	10	2			
37	لدي اهتمام كبير بتطوير مهاراتي العلمية والوظيفية.	ك	13	27	9	1	0	4.04	0.727	مرتفع
		%	26	54	18	2	0			
38	أحصل على تغذية راجعة بصورة مستمرة لأدائي المهني من الزملاء والإدارة.	ك	4	22	19	4	1	3.48	0.839	مرتفع
		%	8	44	38	8	2			
39	أهتم بتعلم كل ما هو جديد في مجال عملي التربوي.	ك	16	23	10	1	0	4.08	0.778	مرتفع
		%	32	46	20	2	0			
40	أتبادل المعلومات والخبرات مع زملائي في العمل.	ك	19	23	7	1	0	4.20	0.756	مرتفع
		%	38	46	14	2	0			
41	أطور طريقة تفكيري لإنجاز الأعمال المطلوبة.	ك	16	26	8	0	0	4.16	0.681	مرتفع
		%	32	52	16	0	0			
	الدرجة الكلية للبُعد							3.89	0.550	مرتفع

يتبين من الجدول أعلاه أن مستوى السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمدينة زليتن وفقاً لبُعد التنمية الشخصية والمهنية جاء بصورة إجمالية مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط المرجح لجميع فقرات هذا البعد (3.89) وبانحراف معياري (0.550)، كما أنه جاء بمستوى مرتفع لجميع لفقرات التي تراوح متوسطها بين (3.42-4.20)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة "40" التي تنص على: "أتبادل المعلومات والخبرات مع زملائي في العمل" بمتوسط (4.20) وبانحراف معياري (0.756)، وجاءت الفقرة "36" حيث بلغ متوسطا (3.42) وهي تنص على: "توفر لي وظيفتي الفرص المتنوعة للنمو والتطور المهني في المجال التربوي".

التساؤل الثاني: ما أكثر أبعاد السعادة المهنية شيوعاً لدى أفراد مجتمع البحث؟ للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد السعادة المهنية لدى عينة البحث مرتبة ترتيباً تنازلياً.

جدول رقم (13): أكثر أبعاد السعادة المهنية شيوعاً

الرتبة	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	البُعد الثالث: العلاقات ذات الثقة.	4.27	0.542	مرتفع
2	البُعد الأول: التعاطف والمشاعر الإيجابية.	4.22	0.433	مرتفع
3	البُعد الثاني: الانخراط والاندماج في العمل.	4.14	0 .631	مرتفع
4	البُعد الرابع: المعنى والهدف.	3.97	0 .602	مرتفع
5	البُعد السادس: التنمية الشخصية والمهنية.	3.89	0 .550	مرتفع
6	البُعد الخامس: الإنجاز والاعتراف.	3.61	0 .570	مرتفع
جميع أبعاد السعادة المهنية		4.00	0 .417	مرتفع

يتبين من الجدول رقم(13) أن أكثر أبعاد السعادة المهنية شيوعاً بين أفراد مجتمع البحث من المفتشين التربويين جاءت حسب الترتيب الآتي: في المرتبة الأولى البعد الثالث والمتمثل في "العلاقات ذات الثقة" حيث حاز هذا البُعد على متوسط (4.27)، يليه بُعد "التعاطف والمشاعر الإيجابية" بمتوسط (2.22)، ثم البعد الثاني "الانخراط والاندماج" بمتوسط (4.14)، يليه البعد الرابع "المعنى والهدف" بمتوسط (3.97)، وفي المرتبة الخامسة جاء بُعد "التنمية الشخصية والمهنية" بمتوسط (3.89)، وأخيراً بُعد "الإنجاز والاعتراف" بمتوسط (3.61)، فالعلاقة بين المفتشين التربويين تحظى بدرجة عالية من الاهتمام لدى أفراد مجتمع البحث، من حيث التعاون المشترك والمحبة والاحترام المتبادل، إضافة إلى تقبل الاختلاف والتعاون في حل الصراعات العمل المختلفة، والاهتمام بالعمل بروح الفريق الواحد، جميعها عوامل أدت إلى ارتفاع مؤشر السعادة المهنية في هذا الجانب، وفي الجانب الآخر جاء بُعد الإنجاز والاعتراف في المرتبة الأخيرة من وجهة نظر أفراد مجتمع البحث، فعلى الرغم من أن المفتشين التربويين يُنجزون الأعمال المسندة إليهم بجودة وإتقان، إلا أن الرواتب ليست مناسبة للعمل الذي يؤدونه وهي لا توفر أمناً مستقبلياً لهم، إضافة إلى أن الإدارة لا تهتم بحصول المفتشين على حوافز متنوعة ومكافآت ترفع من مستوى الرضا لديهم، وبالتالي تحفزهم على بدل المزيد من العطاء في أداء الأعمال المنوطة بهم.

وبشكل عام فإن أفراد مجتمع البحث من المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمدينة زليتن يتمتعون بمستوى عالٍ من السعادة المهنية في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور، حيث بلغ المتوسط العام للسعادة المهنية لديهم (4.00) وبانحراف معياري (0.714)، وقد يُعزى ذلك إلى وجود عوامل إيجابية في بيئة العمل تدعم هذا المستوى العالي من السعادة، فقد يكون لذلك علاقة بتوفير بيئة عمل مناسبة تتسم بالدعم الإداري، والتقدير المهني الذي يتلقاه المفتشون التربويون من زملائهم ومن المجتمع التعليمي، كما قد يكون لهذه النتيجة ارتباط بالعوامل الشخصية للمفتشين مثل الخبرة الطويلة، والمهارات العالية التي تسهم في شعورهم بالثقة والتمكين في أدائهم، هذا إلى الجهود المبذولة من قبل إدارة التفتيش التربوي ومراقبة التعليم بالمدينة، إضافة إلى وزارة التعليم في سبيل الارتقاء بهذه الشريحة من المعلمين ذوي الخبرة في مجال التربية والتعليم، وأيضاً المكانة التي يحظى بها المفتشون التربويون لدى المجتمع الليبي لما لهم من تأثير إيجابي في إثراء العملية التعليمية بالبلاد، وقد يعُزى أيضاً إلى التعاون المتبادل بين المفتشين التربويين في أداء أعمالهم، والحرص على الأداء بروح الفريق الواحد، إلا أن الجوانب المادية مثل المرتبات والحوافز والمكافآت لا ترتقي إلى مستوى العطاء المميز للمفتشين التربويين، وهذا ما أدلى به أفراد مجتمع البحث عند سؤالهم عن الجانب المادي، فقد جاءت الإجابة بدرجة متوسطة، مما يدل على وجود قصور في هذا الجانب، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة Mertoglu (2018) دراسة البلوشية(2019)، ودراسة إبراهيم والحكمانية(2022)، ودراسة البلوي (2023)، ودراسة التوبي (2024)، وتختلف مع نتائج دراسة Toulabi et al (2013)، ودراسة Kose & Cevie (2018)، ودراسة العون (2019)، ودراسة الأسمري (2022) ودراسة العريفي (2019).

التساؤل الثالث: هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد مجتمع البحث على مقياس السعادة المهنية تبعاً لمتغير النوع (ذكور/إناث)؟ للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام الاختبار التائي (T-Test) للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين، والذي كانت نتائجه على النحو الآتي:

جدول رقم (14): دلالة الفروق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع

الأبعاد	ذكر (39)		أنثى (11)		قيمة T	مستوى الدلالة	القرار
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
التعاطف والمشاعر الإيجابية.	4.182	0.460	4.363	.2980	1.22	0.226	غير دالة
الانخراط والاندماج في العمل.	4.034	0.645	4.515	.4110	2.331	0.006	دالة
العلاقات ذات الثقة.	4.271	.5140	4.259	.6600	0.060	0.952	غير دالة
المعنى والهدف.	4.015	.5860	3.836	.6680	0.868	0.390	غير دالة
الإنجاز والاعتراف.	3.541	.5760	3.878	.4820	1.770	0.083	غير دالة
التنمية الشخصية والمهنية.	3.816	.5400	4.181	.5080	2.056	0.042	دالة

من خلال الجدول (14) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقديرات مجتمع البحث من المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمدينة زليتن لمستوى السعادة المهنية تبعاً لمتغير النوع (ذكور/إناث) في أبعاد التعاطف والمشاعر الإيجابية، والعلاقات ذات الثقة، والمعنى والهدف، والإنجاز والاعتراف، بينما وُجدت فروق في بُعدي التعاطف والمشاعر الإيجابية، والتنمية الشخصية والمهنية، وهذه الفروق لصالح الإناث اللاتي تحصلن على مستوى أعلى في هذين البعدين، وقد يُعزى وجود هذه الفروق إلى أن الإناث أكثر اهتماماً بمهنة التعليم من الذكور، وأن المسؤولية لديهن تمثل تحدياً لإثبات الذات وتحقيق الأهداف بكفاءة وتميز، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة البلوشية وعلي(2019)، ودراسة إبراهيم والحكمانية (2022)، ودراسة AlBatatineh, (2021) Mahasneh, Alzoubi وتختلف عن نتائج دراسة البلوي(2023)، ودراسة التوبي (2024).

التساؤل الرابع: هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد مجتمع البحث على مقياس السعادة المهنية تبعاً لمتغير التخصص (علمي/أدبي)؟ للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار(T-Test) للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين، والذي كانت نتائجه على النحو التالي:

جدول رقم (15): دلالة الفروق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير التخصص

الأبعاد	علمي (23)		أدبي (27)		قيمة T	مستوى الدلالة	القرار
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
التعاطف والمشاعر الإيجابية.	4.179	.4700	4.259	.4050	0.645	0.552	غير دالة
الانخراط والاندماج في العمل.	4.072	.6720	4.197	.6000	0.965	0.491	غير دالة
العلاقات ذات الثقة.	4.403	.4750	4.153	.5780	1.654	0.105	غير دالة
المعنى والهدف.	3.939	.5890	4.007	.6230	0.396	0.694	غير دالة
الإنجاز والاعتراف.	3.695	.6080	3.547	.5380	0.747	0.365	غير دالة
التنمية الشخصية والمهنية.	3.956	.5750	3.845	.5320	0.706	0.483	غير دالة

من خلال الجدول (15) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقديرات مجتمع البحث من المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمدينة زليتن لمستوى السعادة المهنية تبعاً لمتغير التخصص (علمي/أدبي) في جميع أبعاد مقياس السعادة المهنية المستخدم في البحث، وقد يُعزى ذلك إلى أن طبيعة العمل الإشرافي تعتمد بشكل أساسي على مهام ومسؤوليات مشتركة بين المفتشين بغض النظر عن تخصصهم الأكاديمي، حيث تتشابه التحديات الصعوبات التي يواجهها المفتشون التربويون في بيئة العمل مما

يؤدي إلى تقارب مستويات الرضا والسعادة المهنية لديهم بغض النظر عن خلفياتهم التخصصية.

النتائج العامة للبحث:

1– مستوى السعادة المهنية لدى المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمدينة زليتن في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور كان عاليا.

2– أكثر أبعاد السعادة المهنية شيوعا لدى المفتشين التربويين للتعليم الثانوي بمدينة زليتن كان بعد العلاقات ذات الثقة، يليه بُعد التعاطف والمشاعر الإيجابية، ثم بعد الانخراط والاندماج، يليه المعنى والهدف، وفي المرتبة الخامسة جاء بُعد التنمية الشخصية والمهنية، وأخيراً بُعد الإنجاز والاعتراف.

3– وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس السعادة المهنية للمفتشين التربويين للتعليم الثانوي في ضوء نموذج بيرما تبعاً لمتغير النوع (ذكور/إناث)

4– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس السعادة المهنية للمفتشين التربويين للتعليم الثانوي في ضوء نموذج بيرما تبعاً لمتغير التخصص (علمي/أدبي)

التوصيات: بناء على النتائج توصي الباحثة بالآتي:

1- التركيز على تعزيز العوامل التي تسهم في رفع مستوى السعادة المهنية مثل الدعم الإداري وتوفير فرص التدريب، وتوفير بيئة عمل داعمة تشجع على التقدير والتطوير المهني للمفتشين التربويين.

2- تطوير برامج تدريبية تلبي احتياجات المفتشين التربويين الجدد بغض النظر عن تخصصهم (أدبي/ علمي) بما يساهم في توحيد فرص النمو المهني وزيادة الرضا الوظيفي.

3- تنظيم فعاليات وأنشطة تساهم في تعزيز العلاقات المهنية بين المفتشين والمعلمين لخلق بيئة عمل إيجابية وداعمة.

4- تكريم المفتشين المتميزين والإشادة بجهودهم بشكل دوري حيث يعزز ذلك شعورهم بالإنجاز والرضا الوظيفي.

5- توفير برامج لدعم الصحة النفسية والإرشاد المهني مثل ورش عمل عن إدارة الضغوط النفسية والتعامل مع التحديات مما يساعدهم على ضمان استقرارهم النفسي وزيادة سعادتهم المهنية.

المقترحات:

1– إجراء دراسة مقارنة في مستوى السعادة المهنية بين المفتشين التربويين في مراحل تعليمية مختلفة (مثل التعليم الأساسي والثانوي).

2– إجراء دراسة تتناول العلاقة بين متغيرات مثل (الضغوط المهنية، الرضا الوظيفي، أساليب القيادة، الدعم الاجتماعي) والسعادة المهنية.

المراجـــع

- الأسمري، مها محمد مقطوف. (2022). السعادة المؤسسية في بيئة العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها. مجلة شباب الباحثين، 15(2)، 486 – 546.
- البلوي، خليفة بن عماد. (2023). القيادة الأخلاقية لدى مديري الإدارات وعلاقتها بالسعادة الوظيفية للعاملين بجامعة تبوك. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية،13(1)، 334 – 374.
- القرعان، إخلاص عبد الله مرعي. (2017). السعادة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن، رسالة ماجستيرمنشورة، جامعة آل البيت، كلية العلوم التربوية.
- بليل، عفاف. (2019). تطوير كفايات المفتشين التربويين في ظل إدارة الجودة الشاملة بالمرحلة الابتدائية، [أطروحة دكتوراه غير منشورة]، جامعة محمد دباغين، الجزائر.
- التوبي، سلام بن سالم سلام. (2024). السعادة المهنية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. مجلة إبداعات تربوية، 28(1)، 117- 144.
- حيدر، سنان قاسم حسين؛ ياسين، يوسف مجيد. (2021). الروحانية الوظيفية وأثرها بتحقيق مؤشرات السعادة الوظيفية "دراسة ميدانية لآراء عينة من تدريسي عدد من الكليات الإنسانية في جامعة دهوك. مجلة جامعة دهوك، 24(2)، 345 ـ 369.
- العريفي، دلال بنت عبد الرحمن. (1442). السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المفتشين والمشرفات. مجلة العلوم التربوية،27(1)، 331 – 400.
- جعفر، هبة الله علي سيد؛ الرميدي، بسام سمير. (2022). أثر السعادة الوظيفية والاستقرار الوظيفي على العاملين في شركات السياحة المصرية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة.(1)23 ،105 ـ 150.
- البلوشية، شيخة بنت بطي بن خلفان؛ علي، علي خميس. (2019). الأنماط القيادية لمديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بالسعادة المهنية للمعلمين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (115)، 309- 339.
- إبراهيم، حسام الدين السيد؛ الحكمانية، سهام بنت خميس. (2022). مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور. بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، (26)، 167- 194.

- طه، حسنين السيد؛ علم الدين، محمد عبد الغفار عبد المجيد.(2022). دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة في العمل (دراسة تطبيقية). المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 13(1)، 1– 30.

المراجـــع الأجنبية

- Al-Bataineh, O. T., Mahasneh, A. M., & Al-Zoubi, Z. (2021). The Correlation between Level of School Happiness and Teacher Autonomy in Jordan. International Journal of Instruction, 14(2):1036-1021.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), The Oxford handbook of positive organizational scholarship (pp. 178-189). Oxford University Press.
- Chen, B., Ren, G., & Liu, Y. (2022). Assessing the determinants of teachers' job happiness in the private universities. *Frontiers in Psychology*, *13*, Article 1018517.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. International Journal of Management Reviews, 12(4), 384-412.
- Kose,A.&Cevik, A.(2018).Happiness as apredictor of Attitude towards Teaching profession: pedagogical formation Case – Bartin University Journal of fuclty of Education, 7(3), 853-873.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? Psychological Bulletin, 131(6), 803-855.
- Mertoglu, M. (2018). Happiness level of teachers and analyzing its relation with some variables. Asian Journal of Education and Training, 4(4), 396-402.
- Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. New York, NY: Free Press
- Toulabi, Z., Raoufi, M., & Allahpourashraf, Y. (2013). The relationship between happiness and quality of working life among high school teachers in Ilam. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 84, 691-695.