

بحث بعنوان

تصوّر مقترح لتحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي
بمحافظة المنوفية في ضوء آرائهم

A proposed vision to improve the *Professional Happiness* for primary school teachers in Menoufia Governorate from in light of their opinions

إعداد/

د/ سماح فؤاد عبد الغفار عزالدين

مدرس أصول التربية- كلية التربية- جامعة المنوفية

ملخص البحث:

استهدف البحث الحالي تقديم تصوّر مقترح لتحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في ضوء آرائهم، وذلك من خلال التعرف على درجة توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، والتعرف على درجة أهمية تحسينها من وجهة نظرهم.

واعتمد البحث على إجراءات المنهج الوصفي؛ نظرًا لملاءمته لطبيعته، مستعينًا بالاستبانة التي تم إعدادها وتطبيقها على عينة من معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية بلغت (٣٨٠) معلمًا ومعلمة، من مجتمع البحث البالغ عددهم (٣١٩٤٥) معلمًا ومعلمة بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.

وتوصل البحث إلى عدة نتائج، أهمها: إنَّ درجة توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت متوسطة قريبة إلى القليلة، وجاءت درجة أهمية تحسينها من وجهة نظر معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية كبيرة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث حول درجة توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية تُعزى لمتغير النوع ونوع المدرسة وسنوات الخبرة، في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي والموقع الجغرافي للمدرسة، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية تُعزى لمتغير النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والموقع الجغرافي للمدرسة، ونوع المدرسة، وفي ضوء النتائج قَدِّم البحث تصوّرًا مقترحًا لتحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في ضوء آرائهم.

الكلمات المفتاحية: تصوّر مقترح- السعادة المهنية- معلمي التعليم الأساسي-

محافظة المنوفية.

A proposed vision to improve the *Professional Happiness* for primary school teachers in Menoufia Governorate in light of their opinions

Abstract:

The current research aimed to present a proposed vision to improve *Professional Happiness* for primary school teachers in Menoufia Governorate in light of their opinions, by identifying the degree of *Professional Happiness* among primary school teachers in Menoufia Governorate, and identifying the degree of importance of improving it from their point of view.

The current research relied on the procedures of the descriptive approach due to its suitability to its nature, using the questionnaire that was prepared and applied to a sample of primary school teachers in Menoufia Governorate, amounting to (380) male and female teachers, from the research community, numbering (31945) male and female teachers in primary schools in Menoufia Governorate.

The research reached several results, the most important of which are; The degree of availability of *Professional Happiness* among primary school teachers in Menoufia Governorate was average, and the degree of importance of improving it from the point of view of primary school teachers in Menoufia Governorate was large. The results also showed that there were no statistically significant differences between the average responses of the research sample regarding the degree of availability for *Professional Happiness* among primary school teachers in Menoufia Governorate attributed to the variable of gender, type of school, and years of experience, while statistically significant differences were found attributed to the variable of academic qualification and geographical location of the school. The research results also showed that there were no statistically significant differences between the average responses of the research sample regarding the degree of importance of improving *Professional Happiness* among primary school teachers in Menoufia Governorate attributed to the variable of gender, academic qualification, years of experience, geographical location of the school, and type of school. In light of the results, a proposed vision was presented to improve the Professional Happiness for primary school teachers in Menoufia Governorate in light of their opinions.

Keywords: Proposed vision - *Professional Happiness* - Primary education teachers - Menoufia Governorate.

المحور الأول: (الإطار العام للبحث)

مقدمة:

يُعد التعليم من أهم الركائز الأساسية التي تقوم عليها المجتمعات، فهو الأساس لتحقيق نمو الأفراد، وتزويدهم بالمعرفة والمهارات التي تؤهلهم لمواجهة تحديات الحياة وتحقيق الازدهار الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي.

ويتحقق هذا الدور الحيوي من خلال المعلم الذي يمثل الركيزة الأساسية لنجاح العملية التعليمية في المدارس لما يقوم به من واجبات وظيفية متنوعة؛ حيث إنه مسئول عن توفير تعليم متميز لجميع الطلبة، وذلك من خلال استخدام أساليب وطرق واستراتيجيات تدريس تنمي إبداعاتهم وابتكاراتهم، وتزيد من معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم الإيجابية في شتى مجالات الحياة، كما يقوم بتقديم الدعم والمساعدة للزملاء والإدارة وأولياء الأمور (إبراهيم، الحكمانية، ٢٠٢٢، ١٦٨).

ولكي يستطيع المعلم القيام بأداء هذه الواجبات والمسئوليات الوظيفية بجودة وتميزٍ يتطلب ذلك شعوره بالسعادة المهنية، ويُقصد بها المشاعر الإيجابية التي يشعر بها المعلم بشكل مستمر في بيئة العمل من رضا وظيفي، وعلاقات محبة ومودة مع العاملين معه في المدرسة؛ وهذا يجعل المعلم يقوم بأنشطة إيجابية تساهم بشكل كبير في تحسين وتطوير الأداء المدرسي وتنمية شخصية الطلبة، وجعلهم يشعرون بالتفاؤل والحماس والأمل؛ مما يساهم في زيادة إنجازهم الأكاديمي (Ardiati,2019, 109).

وتعتمد السعادة المهنية على جودة العلاقات المهنية، والدعم النفسي والاجتماعي، وأجواء العمل الإيجابية (Luyaoa,2024,48)، والتي تتمثل في وجود مناخ تنظيمي إيجابي يدعم العلاقات الإنسانية بين جميع المشاركين والمهتمين بالعملية التعليمية من إدارة ومعلمين وأخصائيين وطلبة وأولياء أمور، وأعضاء المجتمع المحلي المحيط

بالمدرسة، ويدعم قيم العدالة والنزاهة والاحترام والتقدير والثقة المتبادلة، ويوفر عوامل الأمن والأمان والسلامة المهنية، ويسمح بالحوار والمناقشات حول القضايا والمشكلات والأحداث المدرسية، ويتيح للمعلمين المشاركة الفعّالة في صنع القرارات المدرسية، ويتيح العمل بروح الفريق الواحد في كافة ميادين ومجالات العمل المدرسي، كما يحفز المعلمين على الإبداع والابتكار في العمل بشكل مستمر (Calp,2020,312).

وقد حددت دراسة كل من جراي وآخرين (Gray, Wilcox & Nordstokke, 2017) وثابا وآخرين (Thapa et. al. (2013) خمسة عوامل ذات صلة بتحقيق سعادة المعلمين داخل المدرسة، وهي: شعور المعلمين بالانتماء إلى المجتمع المدرسي، انفتاح المدرسة على الأساليب الجديدة والتطوير، كفاية الموارد المدرسية الكافية، استقلالية المعلمين ومشاركتهم في القرارات المدرسية، وجودة العلاقات بين المعلم والطلاب.

وفي هذا السياق توصلت دراسة (Pagán-Castaño et.al (2020 إلى أن مظاهر السعادة لدى المعلمين تتمثل في الانطلاق والحماس في العمل ووجود علاقات إيجابية مع الطلبة، وتوافر ظروف العمل الجاذبة، والإحساس بالرضا الوظيفي، والحصول على المكافآت والحوافز نتيجة التميز في الأداء، والشعور بالمودة والمحبة والتقدير من الزملاء والإدارة.

واستناداً إلى ما سبق تتمثل أهمية السعادة المهنية للمعلمين في أنها لا تتوقف أثرها على مجرد الشعور بالسرور وراحة النفس، ولكن يتعدى ذلك إلى أنها تُولد طاقة إيجابية لدى المعلم وتحفزه على السلوك الإيجابي، والإقبال على العمل والحياة بشكل عام؛ الأمر الذي يؤدي إلى الارتقاء بمستويات الأداء وتحقيق مزيد من النجاح (العور، ٢٠١٦، ٣٠)، وفي هذا السياق تؤكد دراسة (Kun, Balogh & Krsaz (2017

على أن تمتع الموظفين داخل مهنتهم بمستوى عالٍ من السعادة له دور كبير في نجاح تلك المؤسسات، ومن الضروري تقييم السعادة الذاتية لهؤلاء الأفراد من وقت لآخر، والعمل على تحسينه من أجل إكسابهم خبرات إيجابية داخل عملهم وحياتهم بشكل عام.

كما أكدت نتائج العديد من الدراسات أهمية دراسة الجوانب الإيجابية للمعلمين وتحسين سعادتهم كنتائج دراستي: حسين (٢٠١٩)؛ (Panda& Sinha, 2020).

وعلى الرغم من أهمية السعادة المهنية للمعلمين فإنه يوجد العديد من المعوقات التي تحول دون شعور المعلمين بها، منها: كثرة المتطلبات والمهام المتزايدة على المعلم تزيد من توتره وتدني حالته النفسية بما تؤثر بدورها عن رضاهم عن عملهم وحياتهم؛ ممّا يؤدي إلى تدني مستوى السعادة لديهم. وهذا ما أكدت عليه دراسة (Turner& Thielking(2019).

كما أشارت دراسة Cook et. al. (2017,21) أن مهنة التدريس من أكثر المهن التي تعرض موظفيها للضغوط والإجهاد والأرق الناتج عن العمل؛ وقد يرجع ذلك إلى عوامل عديدة كانهخفاض كفاءة المعلم الذاتية، وانخفاض رضاه عن حياته وعمله، وانخفاض الدعم الإداري، والعلاقات السلبية بينه وبين زملائه وتلاميذه، والمناخ المدرسي السلبي فالضغوط والتحديات المختلفة التي يتعرضون لها سواء أثناء ممارستهم لعملهم أو حياتهم العامّة؛ تؤدي إلى تدني مستوى شعورهم بالسعادة، وانخفاض رضاهم عن عملهم، وحياتهم بشكل عام.

وكذلك أكدت دراسة العون (٢٠١٩) أن انخفاض مستوى السعادة التنظيمية في المدارس يؤدي إلى زيادة مستوى الدوران الوظيفي، وكثرة غياب المعلمين، وضعف جودة العمل، وانخفاض الإيجابية، في حين أن شعور المعلم بالسعادة والرفاهية النفسية يساعد في تحقيق نمو نفسي جيد للطلاب، كما ينعكس بشكل إيجابي على

العملية التعليمية ويساعد على تنمية وتقدم المجتمع، وأسفرت نتائج دراسة محمود وعمر وطاحون (٢٠٢١، ١٨٤) عن شعور المعلمين بالإحباط في مكان العمل لعدم مساعدة الزملاء لهم في مواجهة مشكلات العمل، والمنافسة غير الشريفة بين الزملاء في العمل، ومحاولة بعض الزملاء التقرب للإدارة على حساب الآخرين، وصعوبة التعامل مع الطلاب، ومضايقات زملاء العمل، وأن مهنة التعليم غير مناسبة لميول واهتمامات بعض المعلمين، ولم تكن ضمن أولويات آمالهم وطموحاتهم وتطلعاتهم المهنية.

وفي هذا السياق أشارت دراسة إبراهيم والنافعي (٢٠٢١، ١٨١) إلى وجود عوامل أخرى تؤثر على سعادة المعلمين، منها: تصميم المباني، ومكاتب العمل، والعلاقات غير الجيدة مع المدير والزملاء، وكثرة ضغوط العمل ووجود سلوكيات غير سوية من قبل الطلبة.

وأشارت دراسة (Tham, Thuc., Phuong, & Giang, (2022,205) إلى أن معوقات تحقيق السعادة لدى المعلمين تتمثل في ساعات العمل الطويلة، وعدم كفاية الدخل؛ مما يقلل بشكل كبير من سعادتهم المتصورة في حياتهم المهنية، وكذلك عبء العمل الزائد يتسبب في إرهاق المعلمين في العمل فتتخفف مستويات شعور المعلم بالسعادة.

كما أشارت دراسة (Luyaoa(2024,44)، ودراسة Fedorov, Ilaltdinova & Frolova (2020,1702) إلى أن قلة شعور المعلمين بالسعادة المهنية يرجع إلى ضعف المكانة الاجتماعية للمعلمين؛ مما يُضعف شعورهم بالفخر المهني فينعكس سلباً على إحساسهم بالسعادة المهنية، وكذلك الفهم الخاطئ للمجتمع وعدم احترامهم لمهنة التدريس، وقلة الدعم المادي والمعنوي للمعلمين حيث يشعر المعلمون بأن جهودهم ومكافآتهم ليست متوازنة، وكذلك نقص فرص التطوير المهني للمعلمين

نتيجة تكليف المعلمين بالعديد من المهام التدريسية وغير التدريسية التي تستنزف طاقاتهم وجهودهم؛ فلا يكون لديهم الوقت للتطوير المهني فيشعرون بعدم السعادة المهنية.

وتعضيدًا لنتائج الدراسات السابقة؛ واستطلاعًا لمشكلة البحث ميدانيًا، قامت الباحثة بدراسة استطلاعية حول مدى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، تمّ تطبيقها على عينة عشوائية قوامها (٦٠) معلمًا ومعلمة بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، وذلك في شهر مايو ٢٠٢٤م؛ ودلت نتائج استطلاع الرأي على ضعف شعور المعلمين بمدارس التعليم الأساسي بالسعادة المهنية، تمثل هذا الضعف في قلة الشعور بالرضا عن أداء ما يُوكل لهم من مهام وأدوار داخل المدرسة، وقلة تحفيز المعلمين بشكل مستمر وقلة تقدير أدائهم سواء بشكل مادي أو معنوي، ونقص فرص النمو والتطور المهني لمواكبة التغييرات السريعة في المجتمع، وقلة استمتاعهم بأداء واجباتهم ومسئولياتهم بالمدرسة، وضعف المكانة الاجتماعية لهم، والشعور بالإحباط لعدم مساعدة زملائهم لي لمواجهة مشكلات العمل*.

استنادًا لما سبق يتضح ضرورة القيام بالبحث الحالي والذي يستهدف التعرف على واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ومدى أهميتها تحسينها؛ بغية تقديم تصوّر مقترح لتحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في ضوء آرائهم.

* ملحق (١) نتائج الدراسة الاستطلاعية الموجهة لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

أسئلة البحث:

وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:
كيف يمكن تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية
في ضوء آرائهم؟

وتقتضي الإجابة عن هذا التساؤل الرئيس الإجابة عن التساؤلات الفرعية الآتية:

- (١) ما الأسس النظرية للسعادة المهنية في الأدبيات التربوية المعاصرة؟
- (٢) ما درجة توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم؟
- (٣) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم باختلاف متغيرات (النوع- المؤهل- سنوات الخبرة - نوع المدرسة- الموقع الجغرافي للمدرسة)؟
- (٤) ما درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم؟
- (٥) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة أهمية السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم باختلاف متغيرات (النوع- المؤهل- سنوات الخبرة - نوع المدرسة- الموقع الجغرافي للمدرسة)؟
- (٦) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية ودرجة أهميتها من وجهة نظرهم؟
- (٧) ما التصور المقترح لتحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية؟

أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي تقديم تصوّر مقترح لتحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، وذلك من خلال:

- التعرف على الأسس الفكرية والنظرية للسعادة المهنية في الأدبيات التربوية المعاصرة.
- التعرف على واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وأهمية تحسينها.
- الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية؛ تبعاً لمتغيرات (النوع- المؤهل- سنوات الخبرة - نوع المدرسة- الموقع الجغرافي للمدرسة) في استجابات أفراد العينة حول درجة توافر السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية ودرجة أهميتها من وجهة نظرهم.

أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من التالي:

- أهمية مرحلة التعليم الأساسي في بناء وتربية النشء وتنميتهم تنمية شاملة جسدياً وعقلياً وروحياً ومهارياً، فهي الأساس الذي يبنى عليه الطلاب معرفتهم ومهاراتهم في المراحل التعليمية اللاحقة، كما أنها الأكثر عدداً وانتشاراً بجميع محافظات جمهورية مصر العربية؛ فتتسع قاعدتها لقبول جميع الأطفال الذين هم في سن الإلزام، وبالتبعية يزداد عدد معلميهما.
- الدور الجوهري لمعلمي التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية فلا يمكن إصلاح أحوال التعليم قبل الجامعي إلا بتطوير أدائهم وتحفيزهم وزيادة ثقتهم ومشاركتهم وشعورهم بالسعادة المهنية.

- قد يسهم البحث في تحسين النمو والانتماء المهني والاندماج الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي بمدارس محافظة المنوفية من خلال زيادة شعورهم بالسعادة المهنية.
- قد يساعد متخذي القرار بوزارة التربية والتعليم والقيادات بجميع مدارس التعليم الأساسي في التعرف على المتطلبات المادية والبشرية لتحسين السعادة المهنية للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي؛ وبالتالي تحسين أداء المدارس وزيادة كفاءتها.
- قد يفيد هذا البحث في تقديم تصوّر مقترح يُمكن أن يساعد المسؤولين في تحسين السعادة المهنية للمعلمين؛ ممّا يسهم في تحقيق جودة التعليم.

منهج البحث وأداته:

استعان البحث الحالي بإجراءات المنهج الوصفي؛ نظراً لملاءمة هذا المنهج لطبيعة البحث وهدفه، واعتمد على الاستبانة كأداة لتحقيق هدف البحث؛ للتعرف على مدى توافر السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ومدى أهمية تحسينها من وجهة نظرهم، ومدى اختلاف تلك الآراء باختلاف بعض المتغيرات.

مصطلحات الدراسة:

تمّ عرض التعريفات المختلفة لمصطلحات البحث الحالي في إطاره النظري، وفيما يلي نعرض التعريفات الإجرائية:

• السعادة المهنية:

تُعرف إجرائياً بأنها: التوافق والانسجام بين المعلم ومهنته وزملائه داخل المدرسة بشكل ينعكس على تحقيق أهدافه وطموحاته المهنية، فهي شعور

المعلمين بالرضا والإيجابية والتقدير في العمل، وارتباطهم بمهنتهم وتقوية علاقاتهم بزملائهم وحرصهم على تحقيق الإنجازات.

• مدارس التعليم الأساسي:

تُعرف إجرائياً بأنها: المدارس التي تشمل عادةً التعليم الابتدائي والإعدادي، وتهدف تقديم تعليم شامل لجميع الأطفال في سن الإلزام، وتزويد الطلاب بالمعارف والمهارات الأساسية التي تساعدهم على التعامل مع تحديات الحياة والتكيف مع المجتمع.

الدراسات السابقة:

اقتضى التأصيل النظري لهذا البحث مراجعة الدراسات السابقة حول السعادة المهنية للمعلمين؛ وذلك بهدف تحديد أهداف البحث، وتوضيح أهميته، وتحديد الإطار النظري له، وتفسير نتائجه، وفيما يلي يمكن عرض هذه الدراسات من الأقدم إلى الأحدث، كما يلي:

دراسة جلالى وهيداري (2016) Jalali & Heidari والتي بعنوان "العلاقة بين السعادة والرفاهية الذاتية والإبداع والأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية في مدينة رامهرمز" هدفت التعرف على العلاقة بين السعادة والرفاهية الذاتية والإبداع والأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية في مدينة رامهرمز بإيران، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصّلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن شعور المعلمين بالسعادة المهنية في المدارس الابتدائية أدّى إلى ارتفاع مستوى أدائهم المهني بدرجة كبيرة، وإحساسهم بالسعادة المهنية واهتمامهم بالإبداع والابتكار في العمل، وقلة تغيبهم عن العمل وارتفاع مستوى التزامهم التنظيمي ورضاهم عن المهنة.

وهدفت دراسة ميرتوغلو (2018) بعنوان "مستوى السعادة لدى المعلمين وتحليل علاقتها ببعض المتغيرات" تحديد العوامل التي تميز سعادة المعلمين الذي يعملون في المراحل الابتدائية والثانوية وتقديم الاقتراحات اللازمة لجعل الأفراد أكثر سعادة، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أبرزها: أن سعادة المعلمين لم تختلف بشكل كبير حسب العمر والحالة الاجتماعية ومستوى الدخل، ووجود اختلاف كبير في درجات السعادة لدى المعلمين الراغبين في الذهاب للمدرسة، والمعلمين الذين لا يرغبون في الذهاب للمدرسة حيث إن المعلمين الراغبين في أداء عملهم أكثر سعادة من غيرهم.

وسعت دراسة توستين، افجي، وشاهين (2018) بعنوان "العلاقة بين السعادة التنظيمية وتصورات التنشئة التنظيمية لدى معلمي التربية البدنية والرياضة" إلى التعرف على العلاقة بين السعادة التنظيمية وتصورات التنشئة الاجتماعية التنظيمية لدى عينة من معلمي التربية البدنية والرياضية، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٤) معلماً، وأكدت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين السعادة التنظيمية والتنشئة الاجتماعية التنظيمية لدى عينة الدراسة، وأن السعادة التنظيمية يمكن أن تساهم في التنبؤ بمستوى التنشئة الاجتماعية التنظيمية لدى عينة الدراسة من معلمي التربية البدنية والرياضية.

وهدفت دراسة الخوالدة وحياصات (٢٠١٨) والتي بعنوان "مستوى السعادة لدى معلمي المدارس ومعلماتها في قسبة السلط بالأردن وعلاقته بتمثل مديرهم للفضائل الإنسانية" التعرف على مستوى السعادة لدى معلمي المدارس ومعلماتها في قسبة السلط بالأردن وعلاقته بتمثل مديرهم للفضائل الإنسانية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة

قوامها (١٧٠) معلماً ومعلمة، وتوصّلت الدراسة إلى أن مستوى السعادة لدى معلمي المدارس ومعلماتها في قسبة السلط بالأردن جاء مرتفعاً بشكل عام في مجالي الحكمة وحب المعرفة والسمو والروحانية، بينما جاء متوسطاً في مجالات الشجاعة، والحب والإنسانية والعدالة والإنصاف والاعتدال وضبط الذات، وأسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى السعادة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث ومتغير سنوات الخبرة لصالح الأكثر خبرة.

وبحثت دراسة البلوشية، وعلي (٢٠١٩) والتي بعنوان "الأنماط القيادية لمديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بالسعادة المهنية للمعلمين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان" إلى استكشاف الأنماط القيادية لمديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بالسعادة المهنية للمعلمين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات وتمّ تطبيقها على عينة مكونة من (٢٩٢) معلماً ومعلمة. وتوصّلت إلى مجموعة من النتائج أبرزها: إنّ درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين كانت كبيرة، وأن مستوى السعادة المهنية لدى عينة الدراسة كانت عالية، كما توصّلت 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 عمان.

وهدفت دراسة شاهين وينل وكيليتش (2019) Sahin, Yenel& Kilic والتي بعنوان "استكشاف آراء المعلمين حول بيئة العمل السعيدة، من خلال نموذج بيرما" استكشاف وجهات نظر المعلمين حول بيئة العمل السعيدة في ضوء نموذج بيرما في مدينة غازي بتركيا، اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، واستخدمت المقابلة لجمع البيانات وطبقت على عينة قوامها ١٧ معلماً ومعلمة، وتوصّلت نتائج الدراسة إلى توافر مقومات بيئة العمل السعيدة بدرجة كبيرة في مدينة

غازي بتركيا في ضوء نموذج بيرما في جميع الأبعاد، وهي: المشاعر الإيجابية، والاندماج والانخراط في العمل، والعلاقات، والمعنى والهدف والإنجازات.

واهتمت دراسة سمحان (٢٠٢٠) والتي بعنوان "جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم" بالتعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة قوامها (٣٤٧) من معلمي المرحلة الابتدائية بإدارة شبين الكوم التعليمية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها: وجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، كما أن درجة تحقق أبعاد جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أفراد العينة كانت بدرجة متوسطة.

وهدف دراسة بايراكتار وجيرجين (2020) Bayraktar& Girgin والتي بعنوان "دراسة مستويات السعادة التنظيمية لدى المعلمين" التعرف على مستويات السعادة التنظيمية بين المعلمين في المدارس الابتدائية والثانوية، وتحليل ما إذا كانت هذه المستويات تختلف بناءً على الخصائص الديموغرافية المختلفة مثل الجنس والعمر والحالة التعليمية والأقدمية المهنية، ومستوى التعليم الذي يتم تدريسه، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبيان كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، وطبقت على عينة قوامها ٢٩٧ معلمًا. وتوصلت إلى مجموعة من النتائج، أبرزها: شعور المعلمين بالسعادة، ووجود اختلافات كبيرة في تصورات السعادة التنظيمية لدى المعلمين بناءً على مستوى التعليم الذي يتم تدريسه والأقدمية المهنية، وكذلك الأنماط القيادية والإشرافية داخل المدرسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالجنس والحالة التعليمية والعمر والأقدمية في المدرسة.

وسعت دراسة الشبكي (٢٠٢١) والتي بعنوان "جودة حياة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة الدقهلية: دراسة ميدانية" التعرف على واقع جودة حياة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام، اعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة قوامها (٣٩٠) من معلمي مدارس التعليم الثانوي بمحافظة الدقهلية، وتوصل البحث لمجموعة من النتائج، أبرزها: إنَّ درجة التحقق من جودة حياة العمل بمدارس التعليم الثانوي كانت بدرجة متوسطة.

وهدفت دراسة إيروغلو، ودونموس كايا (Eroglu & DonmusKaya, 2021) والتي بعنوان "معوقات التطوير المهني للمعلمين: دراسة كيفية" الكشف عن معوقات التطوير المهني للمعلمين، واعتمدت على المنهج الكيفي، واستخدام المقابلة شبه المنظمة كأداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة قوامها (١٢) معلماً في المدارس الثانوية في مركز مدينة إلا زيع في تركيا. وتوصّلت لمجموعة من النتائج أبرزها: إنَّ عوائق التطوير المهني للمعلمين تمثلت في عدم كفاية التدريب أثناء الخدمة، ومشكلات في الأداء المدرسي، ومشكلات فردية. وكذلك المواقف السلبية تجاه الدورات التدريبية أثناء الخدمة، ووقت الدورة غير المناسب، ورتابة محتوى الدورة، وعدم كفاءة المدربين في الدورة، وعدم المعرفة بالمحتوى، وتقييم الأداء غير المرضي، وعبء العمل الثقيل، والمشكلات المالية، ونقص فرص التطوير المهني.

كما هدفت دراسة إبراهيم، والحكمانية، (٢٠٢٢) والتي بعنوان "مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان في ضوء نموذج بيرما (PERM) المطور" التعرف على مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان في ضوء نموذج بيرما المطور، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتمَّ تطبيقها على عينة قوامها (١١٠) من المعلمين والمعلمات. وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى توافر

السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان في ضوء نموذج بيرما المطور جاء عاليًا بصورة إجمالية في جميع أبعاد الدراسة، وهي: المشاعر الإيجابية، والاندماج الوظيفي، والعلاقات، والمعنى والهدف والإنجاز، والتنمية الشخصية والمهنية.

وهدفت دراسة (Hamu, Wea & Putranti(2022) والتي بعنوان "تحديد عوامل المدرسة الروحية لرفاه النفسي والسعادة ورضا العمل للمعلمين في وسط كاليمانتان" تحليل قيمة السعادة والرضا الوظيفي للمعلمين في كاليمانتان الوسطى. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وطبق على عينة قوامها (١٥٦) معلمًا في كاليمانتان الوسطى. وتوصّلت إلى مجموعة من النتائج أبرزها: عندما يشعر المعلمون بالرضا والسعادة في وظائفهم، فإنهم يميلون إلى إيلاء المزيد من الاهتمام لجودة عملهم ويكونون أكثر التزامًا تجاه الطلاب والمؤسسة، ويكون لديهم معدلات بقاء أعلى داخل المدرسة، ويكونون أكثر إنتاجية بشكل عام. معنى كل هذا هو أن المعلمين لديهم قيمة استراتيجية من خلال تحسين جودة العمل ويكونون أكثر التزامًا أثناء العمل.

وسعت دراسة (Zhen& Liu (2023) والتي بعنوان "تأثير الهوية المهنية للمعلم الجامعي على سعادته المهنية: الدور الوسيط لرأس المال النفسي" إلى استكشاف العوامل التي تؤثر على الهوية المهنية لمعلمي الجامعات على سعادتهم المهنية، وفهم ودراسة الدور الوسيط لرأس المال النفسي بين الهوية المهنية للمعلم والسعادة المهنية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبيان كأداة لتحقيق أهدافها، وطبقت على عينة قوامها (٢٠٩) من المعلمين. وتوصّلت إلى أن السعادة المهنية هي مظهر من مظاهر السعادة في العمل، كما أنه كلما ارتفع شعورهم بالهوية المهنية؛ كان موقفهم تجاه العمل أفضل، وزاد شعورهم بالسعادة المهنية، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين الهوية المهنية للمعلم لتحسين سعادته المهنية.

وهدفت دراسة كاراباي و كوكا باش Kılıç, Karabay & Kocabaş (2023) بعنوان "العلاقة بين أنماط القيادة لدى مديري المدارس والسعادة التنظيمية لدى المعلمين" دراسة العلاقة بين أنماط القيادة لدى مديري المدارس والسعادة التنظيمية لدى المعلمين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، وطبقت على عينة قوامها (٣٢٣) معلماً في منطقة غونغورين في إسطنبول، كما اعتمدت على المقابلة حيث أجرت المقابلة على (٨) معلمين للتعرف على تجاربهم وآرائهم، وتوصّلت لمجموعة من النتائج، أبرزها: شعور المعلمين بمستوى عالٍ من السعادة، ووجود علاقة بين الأنماط القيادية وسعادة المعلمين؛ حيث ارتبطت السعادة التنظيمية للمعلمين بعلاقتهم مع الإداريين والزملاء وظروف العمل، وسمات الشخصية الفردية.

كما هدفت دراسة حسناتي (2024) Hasanati والتي بعنوان "السعادة في مكان العمل على أساس العوامل الديموغرافية للمعلمين" تقديم لمحة عامة عن السعادة في العمل للمعلمين على أساس العوامل الديموغرافية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وطبقت على عينة قوامها (١١٩) معلماً في المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى السعادة بين المعلمين في مكان عملهم مرتفع وهذا على أن العديد من المعلمين يشعرون بالرضا والمشاركة في أدوارهم، ووجود اختلافات كبيرة في مستويات السعادة بناءً على نوع المدرسة (الابتدائية أو المتوسطة أو الثانوية) التي يعمل فيها المعلمون؛ وهذا يعني أن البيئة المدرسية تلعب دوراً مهماً في التأثير على سعادة المعلمين، وأيضاً توجد علاقة إيجابية بين عمر المعلمين وسنوات الخدمة وسعادتهم في العمل؛ حيث توصّلت إلى أنه مع تقدم المعلمين في السنّ واكتساب المزيد من الخبرة، تزداد سعادتهم في مكان العمل.

وبحثت دراسة درير (٢٠٢٤) Dreer والتي بعنوان "سعادة المعلمين والرضا الوظيفي: الدور المهم للمشاعر الإيجابية في مكان العمل". في العلاقة بين السعادة الوظيفية والرضا الوظيفي مدى ارتباط مجالات السعادة وهي المشاعر الإيجابية، المشاركة، العلاقات، المعنى، والإنجاز بالرضا الوظيفي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة قوامها (٥١١) معلماً ألمانياً. وتوصّلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: إنّ الرفاه الوظيفية للمعلمين وخاصة المشاعر الإيجابية في مكان العمل تلعب دوراً مهماً في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين والاحتفاظ بهم لاحقاً.

وهدفت دراسة Wang&Xu (2024) والتي بعنوان "الطريق إلى تعزيز السعادة المهنية للمعلمين الريفيين في المناطق الريفية - استناداً إلى منظور نظرية ERG إلى تحسين السعادة المهنية للمعلمين في المناطق الريفية من خلال تحليل احتياجاتهم وفقاً لنظرية ERG (الوجود، العلاقات، والنمو). حيث اعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لتحقيق أهدافها، وتوصّلت إلى أن المعلمين في هذه المناطق يواجهون مستويات منخفضة من السعادة المهنية وضعف في شعورهم بالاحتفاظ بمناصبهم؛ ولذلك أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات التي تسهم في تحسين السعادة المهنية للمعلمين وذلك من خلال زيادة الراتب وتحسين حماية الرعاية الاجتماعية، وتحسين ظروف العمل، وإقامة علاقات جيدة بين المعلم والطالب، وتعزيز الهوية المهنية والشعور بالانتماء، وتحقيق التنمية المهنية للمعلمين الريفيين.

وهدفت دراسة الصاوي، علي (٢٠٢٤) والتي بعنوان " دور التمكين النفسي في تحقيق شعور العاملين بالسعادة: دراسة تطبيقية" التعرّف على طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والسعادة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة

الاستبيان كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، وطبقت على عينة قوامها (٢٤٢) من العاملين في القطاع الصحي الحكومي، وتوصّلت إلى وجود علاقة ارتباط طردية إيجابية معنوية بين التمكين النفسي والسعادة، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين في شعورهم بالسعادة وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، المستوى الوظيفي، ومدة الخدمة).

كما هدفت دراسة أوليا، دياويتا، ريسكا، إيسا، و وفا، **Aulia, Diawita, Riska, Elisa & Wafa, (2024)** والتي بعنوان "تأثير حب العمل والقيادة الخادمة والدعم التنظيمي في مستوى السعادة لدى معلمي المحمدية" إلى استكشاف العوامل المؤثرة على السعادة في العمل بين المعلمين في المدارس المحمدية، مع التركيز على حب العمل، والقيادة الخادمة، والدعم التنظيمي، اعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبيان كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، وطبق على من ٢٦٣ معلماً من ٢٨ مدرسة. وتوصّلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها: إنّ العوامل الثلاثة شغف العمل، والدعم التنظيمي، والقيادة الخادمة تؤثر بشكل كبير على مستويات السعادة للمعلمين فهي ضرورية في تعزيز سعادة المعلم.

وسعت دراسة **(Luyaoa,2024)** والتي بعنوان "استكشاف السعادة المهنية للمعلمين" إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على شعورهم بالسعادة في بيئة العمل، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبيان كأداة لتحقيق أهداف الدراسة. وتوصّلت إلى مجموعة من النتائج، أبرزها: وجود علاقة إيجابية بين السعادة المهنية للمعلمين وأدائهم الوظيفي، ومن أبرز العوامل التي تؤثر على سعادة المعلمين الدعم الاجتماعي، بيئة العمل، والتقدير من قبل الإدارة، كما توصّلت إلى أن تحسين سعادة المعلمين يؤدي إلى تحسين جودة التعليم ورفع مستوى الأداء الأكاديمي للطلاب؛ ولذلك توصي الدراسة بضرورة اتخاذ إجراءات من قبل الإدارات التعليمية لتحسين بيئة العمل للمعلمين، مثل: توفير الدعم النفسي والمادي وتعزيز العلاقات

الاجتماعية داخل المدرسة، تشجيع المعلمين على المشاركة في برامج تطوير مهني تعزز من مهاراتهم وتزيد من شعورهم بالرضا عن العمل.

وسعت دراسة محمود (2024) Mahmood والتي بعنوان "تأثير الدعم الاجتماعي والاندماج الوظيفي على السعادة المهنية لمعلمي المدارس الثانوية في العراق" إلى التعرف على العلاقة بين الدعم الاجتماعي والاندماج الوظيفي والسعادة المهنية للمعلمين، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبيان كأداة لتحقيق أهداف الدراسة وطبقت على عينة قوامها (١٢٠) معلماً في المدارس الثانوية في السليمانية، كما اعتمدت على مقابلات شبه منظمة مع ١٥ معلماً. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها: وجود علاقة إيجابية بين الدعم الاجتماعي والاندماج الوظيفي والسعادة المهنية للمعلمين، كما أن الاندماج الوظيفي يتوسط العلاقة بين الدعم الاجتماعي والسعادة المهنية.

التعليق على الدراسات السابقة:

يلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة ما يأتي:

- اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في التأكيد على أهمية دراسة السعادة المهنية لتحسين أداء المعلمين والارتقاء بجودة المؤسسات التعليمية.
- اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في استخدامه للمنهج الوصفي، والاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، واختلفت مع دراستي (Sahin, Yenal & Kılıc, 2019) ودراسة (Eroglu & DonmusKaya, 2021) والتي اعتمدتا على المنهج النوعي واستخدمت المقابلة كأداة لتحقيق أهدافها.
- اتفق البحث الحالي مع الدراسات التي هدفت استكشاف السعادة لدى المعلمين، مثل: (Mertoglu, 2018)، (Sahin, Yenal & Kılıc, 2019)، ودراسة

Bayraktar & Girgin (2020)، إبراهيم، والحكمانية، (٢٠٢٢)، دراسة
(Luyaoa, 2024).

- اختلف البحث الحالي مع الدراسات التي تناولت السعادة وعلاقتها ببعض المتغيرات،
مثل دراسة (Jalali & Heidari) 2016 تناولت العلاقة بين السعادة والإبداع والأداء
الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية، دراسة Zhen & Liu (2023) تناولت تأثير
الهوية المهنية والسعادة المهنية، (Kılıç, Karabay & Kocabaş) (2023) تناولت
أنماط القيادة والسعادة التنظيمي لدى المعلمين، دراسة Hasanati (2024) تناولت
السعادة في مكان العمل على أساس العوامل الديموغرافية، دراسة Dreer (2024)
السعادة والرضا الوظيفي، ودراسة الصاوي، علي (٢٠٢٤) التمكين النفسي والسعادة،
ودراسة (Diawita, Riska, Elisa & Wafa, (2024) ، تأثير حب العمل والقيادة
الخادمة والدعم التنظيمي في مستوى السعادة لدى المعلمين، الخوالة وحياصات
(٢٠١٨) السعادة وعلاقتها بالفضائل الإنسانية، دراسة البلوشية، وعلي (٢٠١٩)
الأنماط القيادية لمديري المدارس وعلاقتها بالسعادة المهنية للمعلمين، دراسة
(Mahmood) (2024) والتي تناولت تأثير الدعم الاجتماعي والاندماج الوظيفي على
السعادة المهنية للمعلمين، وهذا الاختلاف غالبًا ما يعكس اختلاف وجهات نظر
الباحثين في الجوانب الأكثر انتشارًا لظاهرة السعادة المهنية في بيئات دراساتهم المختلفة.
- اختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في تناوله لمتغير السعادة المهنية لمعلمي
مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من حيث دراسة واقعها وأهمية تحسينها من
وجهة نظر أفراد العينة.

- استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في توجيه الباحثة لأهمية دراسة السعادة
المهنية للمعلمين وفي التأطير النظري والفكري للسعادة المهنية للمعلمين، ورصد بعض
المشكلات التي تعوق تحقيق السعادة المهنية لمعلمي التعليم الأساسي، والتي تُعد منطلقًا
للبحث الحالي، كما استفاد منها في بعض الجوانب الخاصة بصياغة بعض محاور
وفقرات الاستبانة التي طبقها البحث الحالي.

خطوات السير في البحث:

للإجابة عن أسئلة البحث، فإنه سار وفق المحاور التالية:

- **المحور الأول:** عُرض فيه الإطار العام للبحث؛ وتضمن مقدمة البحث ومشكلته، وأهدافه وأهميته، مع تحديد المصطلحات والدراسات السابقة والتعليق عليها.
 - **المحور الثاني:** عُرض فيه الإطار النظري للسعادة المهنية من حيث مفهوم السعادة المهنية، وخصائصها، أهمية السعادة المهنية، والنظريات الداعمة لها، ونماذج السعادة المهنية، وأبعادها، ومتطلبات تحسينها.
 - **المحور الثالث:** عرض فيها إجراءات الإطار الميداني للبحث ونتائجه.
 - **المحور الرابع:** تقديم تصوّر مقترح لتحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في ضوء آرائهم.
- ويمكن عرض هذه المحاور بشكل تفصيلي على النحو الآتي:

المحور الثاني: (الإطار النظري للبحث)**أولاً: مفهوم السعادة المهنية:**

حظي مفهوم السعادة المهنية باهتمام كبير في أدبيات الفكر الإداري المعاصر، وأصبح أكثر انتشاراً في السنوات القليلة الماضية في ظل اتجاه كثير من المؤسسات التعليمية ومنها المدارس لزيادة شعور العاملين بالسعادة في مكان العمل، ولتعزيز الطاقة الإيجابية لديهم، وزيادة دافعيتهم للعمل، فهو من المصطلحات الحديثة نسبياً، ولقد تنوعت المرادفات التي استخدمها الباحثون للإشارة إليه، فمنهم من أشار إليه بأنها السعادة في مكان العمل، أو الرفاه المهنية، والسعادة الوظيفية؛ ولذا فقد تنوعت مفاهيمه في الأدبيات، سيقصر البحث على استخدام مصطلح "السعادة المهنية"، وفيما يلي عرض لبعض تعريفاته.

فعند النظر إلى أصل كلمة "السعادة" من الناحية اللغوية، فإنها ترجع إلى الفعل "سَعِدَ" أي أحسَّ بالرضا والفرح والارتياح، ومصدر "سَعِدَ" أي كُلُّ مَا يُدْخِلُ الْبَهْجَةَ وَالْفَرَحَ عَلَى النَّفْسِ (معجم المعاني الجامع، ٢٠٢٤)، ووفقًا لقاموس أكسفورد تعرف كلمة السعادة happiness بأنها: حالة من الرفاهية والرضا (Oxford,2024)

أما المعنى الاصطلاحي، فقد تعددت جهات نظر الباحثين في المجالات العلمية المتخصصة حول مفهوم السعادة المهنية، وسيتم عرضها مرتبة زمنياً من الأقدم إلى الأحدث على النحو التالي:

تُعرف بأنها: شعور العامل بارتباط عاطفي قوي تجاه مكان عمله، بجانب ارتباطه واندماجه عاطفياً وفكرياً في وظيفته، وأنه مسئول عن تحقيق أهداف المنظمة التي يعمل بها ونجاحها (المعاينة والحموري، ٢٠١٨، ٤١).

كما تُعرف بأنها: حالة من الشعور بالسرور والإحساس بالابتهاج لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي نتيجة اتباع مديريهم في التعامل معهم أنماطاً قيادية فعّالة تحقق لهم الرضا الوظيفي وتدفعهم لمزيد من العمل والاجتهاد، والالتزام والولاء والانتماء والثقة في المدارس التي يعملون بها (البلوشية، وعلي، ٢٠١٩، ٣١٤).

وهي أيضاً شعور الموظف بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي في بيئة العمل، ويكون لديه إحساس بالبهجة والفرح والأمل، والطاقات والعواطف الإيجابية التي تضي معنى لحياته الوظيفية (Sezer & can, 2019, 168).

وقد عرفها أرورا (Arora (2020,4) بأنها: حالة عاطفية أو مزاجية يشعر بها الموظف في بيئة العمل، وتدل على رضاه الوظيفي، ونجاحه في العمل وتحقيق أهدافه بكفاءة، وإنجاز واجباته الوظيفية بتميز، وزيادة إنتاجيته بصورة مستمرة.

وأشار حيدر، وياسين (٢٠٢١، ٣٥٥) إلى السعادة المهنية بأنها: التوافق والانسجام الكامل بين الفرد ووظيفته وزملائه بشكل ينعكس على تحقيق أهدافه وإشباع طموحه الوظيفي.

وعرفها جعفر، الرميدي (٢٠٢٢، ١٠٥) بأنها: شعور العاملين بالرضا والإيجابية والتقدير في العمل وارتباطهم بوظائفهم وتقوية علاقاتهم بالغير، والحرص على تحقيق الإنجازات.

وتعرف أيضًا بأنها: هي الشعور بالرضا عن العمل وتتأثر بعوامل مختلفة منها الأمن الوظيفي، والتوازن بين الحياة والعمل، وفرص النمو، والعلاقات الداعمة، ومواءمة القيم الشخصية مع القيم التنظيمية (Mustafi, et. al., 2023, 177).

كما تُعرف بأنها: الرضا الذي يشعر به الأفراد في عملهم الناتج عن مستوى الإنجاز والاستمتاع والمشاعر الإيجابية المستمدة من أنشطة العمل وبيئة العمل (Tanaka, 2023, 2)

وتعرف أيضًا بأنها: هي ظاهرة معرفية وعاطفية متعددة الأبعاد ومعقدة تشمل السعادة المادية والروحية على حد سواء (Luyaoa, 2024, 44).

يُلاحظ من التعريفات السابقة، تباين وجهات نظر الباحثين في تحديد مفهوم السعادة المهنية؛ إذ يتناول البعض المفهوم على أنه رضا العاملين عن العمل، أو شعور العاملين بالإيجابية والتقدير في مكان العمل، ومنهم من يرى أنها التوافق والانسجام بين الفرد ومهنته، وآخرين يرون أنها الحالة العاطفية التي يشعر بها العاملين تجاه مهنتهم.

وفي ضوء ذلك تُعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: التوافق والانسجام بين المعلم ومهنته وزملائه داخل المدرسة بشكل ينعكس على تحقيق أهدافه وطموحاته المهنية، فهي

شعور المعلمين بالرضا والتقدير في العمل وارتباطهم بمهنتهم وتقوية علاقاتهم
بزملائهم، وحرصهم على تحقيق الإنجازات.

ثانياً: خصائص السعادة المهنية

تُعد السعادة المهنية للمعلمين ظاهرة متعددة الأوجه تتأثر بالعديد من العوامل
النفسية والاجتماعية، فالسعادة المهنية تمثل إحساساً قوياً بالهوية المهنية والرعاية
الصحية والاجتماعية والعلاقات الإيجابية مع الزملاء والاستقلالية في أدوارهم؛ حيث
أشارت دراسة (Zhen & Liu, 2023,396) إلى أن المعلمين ذوي الهوية المهنية
العالية يتمتعون بسعادة مهنية أكبر، بالإضافة إلى ذلك، يسهم النمو المهني والوضع
الاجتماعي والحوافز المادية بشكل كبير في تعزيز السعادة المهنية للمعلمين (Lei,
2022,4)، وكذلك البيئة الداعمة للعمل فكلما توافرت تحققت السعادة المهنية بين
المعلمين، ويحظى النمو المهني أيضاً دوراً مهماً في تشكيل تجارب المعلمين وزيادة
شعورهم بالسعادة (Tushnova, Vyshkvyrkina & Dunaitseva, 2022,627)، في
ضوء ذلك يُمكن تحديد خصائص السعادة المهنية للمعلمين في التالي:

- **الهوية المهنية:** تعمل الهوية المهنية على تحسين مواقف المعلمين تجاه عملهم؛
مما يجعلهم يشعرون بشكل إيجابي بالسعادة المهنية.
- **العلاقات الاجتماعية:** تساهم العلاقات الإيجابية مع الزملاء في بيئة عمل داعمة؛
مما يعزز التعاون والدعم بين المعلمين الرضا الوظيفي العام.
- **الاستقلالية والنمو المهني:** يُعد توافر فرص النمو والتطوير المهني ضرورياً
للحفاظ على مستويات عالية من السعادة المهنية، كما أن شعور المعلمين
بالاستقلالية في ممارسة الأنشطة المهنية يشعر المعلمين بالسعادة المهنية.

مما سبق يتضح أن خصائص السعادة المهنية للمعلمين تُعد عوامل حاسمة في تعزيز جودة أدائهم ورضاهم عن عملهم.

ثالثاً: أهمية السعادة المهنية للمعلم:

تسعى عديدٌ من المؤسسات ومن بينها المؤسسات التعليمية إلى تحقيق السعادة المهنية لمعلميها؛ لتعدد فوائدها وأهميتها، والتي من بينها التالي:

- تساهم السعادة المهنية للمعلمين في تحسين وتطوير أدائهم وتحقيق الإبداع والابتكار في عملهم والشعور بالولاء والانتماء إلى مهنة التدريس، والالتزام بأداء كافة الواجبات الوظيفية المحددة له بجودة وتميز والشعور بالاستقرار في العمل (Urrutia, Borja, Castillo & Magana, 2019, 3199).
- تؤدي السعادة المهنية للمعلمين إلى تمكين المدارس من جذب الكفاءات والخبرات التدريسية للعمل بها والاحتفاظ بهم، وشعورهم بالاستقرار والرغبة المستمرة للعمل بمهنة التدريس، والثقة في زملاء وقيادات العمل، والجودة والتميز في الأداء بصورة دائمة، والدقة في العمل وتقليل الأخطاء، والاستثمار الأمثل للوقت في بيئة العمل، وقلة غياب المعلمين وارتفاع روحهم المعنوية وتقليل شعورهم بالقلق والتوتر في بيئة العمل وتمكينهم من مواجهة المخاطر والمشكلات والتحديات بكفاءة وفعالية والمرونة المتزايدة في التعامل، مع التغيرات وبذل كثير من الجهود مع عدم إحساسهم بالإجهاد في العمل (Anand & Singh, 2017, 27).
- تؤثر السعادة المهنية للمعلمين بشكل إيجابي على جوانب حياتهم الشخصية والاجتماعية؛ حيث تجعلهم يدركون الأشياء الجميلة حولهم، ويكونون دائماً مبتسمين ومتفائلين ومقبلين على الحياة بطاقة إيجابية، ويهتمون بقضايا ومشكلات من حولهم ويكون لديهم تأثير إيجابي على الأحداث المختلفة،

- وتأثير مبهج على الأفراد ويجمل لهم الخير في كافة تصرفاتهم معهم، والشعور بالنشاط العقلي والصحة البدنية، وامتلاك الوقت الكافي لتحقيق أهدافهم (Mertoglu,2018, 397- 398).
- تُعد سعادة المعلمين عنصراً مهماً في النظام التعليمي؛ لأن وجود معلمين سعداء يساعد في إيجاد مجتمع سعيد، وهذا ما يجب أن توفره الإدارة المدرسية لهم (أبو سنينة، ٢٠٢٠، ٤٥).
- تُعتبر مؤشراً على جودة التعليم واستمرارية المعلمين في عملهم؛ ممّا يساهم في نهضة المجتمع وتطوره (Fedorov, Ilaltdinova & Frolova, 2020,1701).
- ممّا سبق يتضح أن شعور المعلمين بالسعادة المهنية أمراً في غاية الأهمية لأنّ هذا الشعور لا يؤثر فقط على مشاعرهم الإيجابية، بل يؤثر أيضاً بشكل غير مباشر على مواقفهم تجاه الأنشطة المهنية التي يقومون بها، وتؤثر على مبادرتهم وإبداعهم في العمل، وتحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم وتجعلهم فخورين بعملهم وتحسين حالتهم النفسية، وتجعلهم أكثر استقراراً سواء على المستوى الشخصي أو الاجتماعي أو المهني؛ ممّا يعزز من جودة التعليم.

رابعاً: النظريات الداعمة للسعادة المهنية:

- لقد أدى الاهتمام بموضوع السعادة المهنية إلى مراجعة العديد من النظريات التي حاولت تفسير العوامل التي تؤثر على مستوى السعادة المهنية، ومن أبرز النظريات الداعمة لدراسة السعادة المهنية ما يلي (العريفي، ٢٠٢١، ٣٤٢-٣٤٣)، العامري (٢٠١٧، ١٨-٢٥):

- نظرية الحاجات لماسلو (Maslo Theory 1954):

- تُعد من أهم النظريات لفهم طبيعة السعادة، فوفقاً لنظرية ماسلو فإنّ الحاجات غير المشبعة تولد توتراً وفقدان اتزان؛ حيث يعتقد ماسلو أن حاجات الإنسان

لا تنتهي، فكلما تمَّ إشباع حاجة ظهرت أخرى، ومن ضمن الحاجات الإنسانية الضروريَّة - كما أشار إليها ماسلو- حاجات الإنسان الاجتماعيَّة، وتتمثل في حاجته للحب، والصداقة، والانتماء، والارتباط في علاقات مع الآخرين، كما تُعد الحاجة إلى الاحترام رغبة ملحة لدى الإنسان لتكوين صورة إيجابية عن نفسه واعتراف الآخرين به وبأهميته، ومن الأمور التي أكدت عليها نظرية ماسلو أن السعادة في بيئة العمل لا يُمكن أن تتحقق دون الاهتمام بالحاجات الإنسانية لدى الشخص، وتحديد أهميتها لتحقيق سعادته.

- **نظرية الإنجاز لمكلياند (McClelland):** حيث تقترض هذه النظرية أن عوامل الدافعية هي عوامل ذاتية داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية للفرد، والمتمثلة برغبته في التميز والإبداع؛ حيث يبذل الأفراد الذين تتوافر لديهم هذه الحاجة جهودًا أكبر من غيرهم وذلك إثباتًا لأنفسهم وإرضاء لذاتهم، بغض النظر عن ارتباط عملهم المتميز بمكافأة ومزايا مادية.
- **نظرية العدالة والمساواة لأدم (Adams):** تركز هذه النظرية على العلاقة بين الرضا الوظيفي للفرد والعدالة، وتقترض أن شعور الفرد بعدالة ما يحصل عليه من حوافز ومكافآت من عمله يحدد درجة الرضا الوظيفي لديه وهذا يؤثر في أدائه، وتستند هذه النظرية إلى أن الفرد يحكم على عدالة المكافآت والحوافز التي يحصل عليها من خلال مقارنة ما يحصل عليه من مكافآت وحوافز مع ما يحصل عليه أمثاله من العاملين بنفس المستوى وبنفس الظروف، وإذا كانت نتيجة هذه المقارنة عادلة تكون النتيجة شعور الفرد بالسعادة المهنيَّة.

- **نظرية العاملين لفريدريك هيرزبرج (Herzberg 1959):** أشارت هذه النظرية إلى نوعين من العوامل التي تحدد وجود السعادة أو عدم وجودها عند العاملين، وهما: العوامل الدافعة والعوامل الوقائيَّة أو الصحيَّة، وتُعد العوامل

الدافعة هي تلك العوامل المرتبطة بالعامل نفسه والناבעة من داخله ويشعر بها عندما يؤدي عمله وما يرتبط به من التقدير وتحقيق الذات، مثل: التعزيز وفرص الترقية، وهذه العوامل تُعد عوامل أساسية للعمل، وتؤثر على الاتجاهات الإيجابية للعاملين حيث تدفع الفرد وتقوده للعمل، بينما العوامل الوقائية فهي تلك العوامل الخارجية التي تتعلق ببيئة العمل وظروفه، مثل: سياسة المؤسسة وإداراتها والراتب وظروف العمل والأمن الوظيفي، والعلاقات الشخصية والإشراف الفني ومكانة الفرد، وهذه العوامل إذا توافرت تجعل العاملين سعداء.

– **نظرية z لوليام أوشي (William Ouchi):** وضعت هذه النظرية في بداية الثمانينات (١٩٨١) وتدور هذه النظرية حول فلسفة مؤداها إيجاد بيئة عمل تجعل الفرد سعيدًا في عمله، وتقوم هذه النظرية على ثلاثة مبادئ أساسية، أولها الثقة بين الأفراد من جهة وبينهم وبين مؤسساتهم من جهة أخرى، ثم الألفة والمودة، والعلاقات الاجتماعية المميزة بين أعضاء الفريق الواحد، ثم أخيرًا المهارة في الإشراف والتمكّن من بث روح التعاون والثقة بين العاملين. في ضوء ما سبق يتضح أن هذه النظريات المختلفة للسعادة تركز على أبعاد متنوعة لتحقيق سعادة الأفراد في بيئة العمل؛ حيث تساهم كل نظرية في تقديم فهم معين للعوامل المؤثرة في أداء الموظف وسعادته. فنجد نظرية ماسلو للحاجات ترى أن تلبية الحاجات الإنسانية، بدءًا من الحاجات الفسيولوجية وصولًا إلى تحقيق الذات، بينما توضح نظرية مكلياند أهمية الحاجة للإنجاز والدوافع الداخلية كمحفز أساسي للتميز والابتكار، ومن جهة أخرى، تسلط نظرية العدالة لأدمز الضوء على شعور الفرد بالعدالة والمساواة في المكافآت والحوافز كعامل رئيسي يؤثر في السعادة؛ حيث يساهم هذا الشعور في تعزيز التزام الفرد بأداء أفضل. أما نظرية هيرزبيرغ فتقسم

العوامل المؤثرة إلى عوامل دافعة كالاقرار والإنجاز، وعوامل وقائية كالأمان الوظيفي وظروف العمل؛ حيث يحتاج الموظف إلى توافر النوعين للشعور بالرضا. وأخيراً، تدعو نظرية Z لوليام أوشي إلى بيئة عمل تقوم على الثقة والتعاون، مشجعة على بناء علاقات إيجابية بين الأفراد لتحقيق انماء واستقرار وظيفي معاً؛ ومن ذلك نستنتج أن هذه النظريات تشير إلى أن سعادة الموظفين تتطلب تلبية حاجاتهم الإنسانية والنفسية، وتوفير بيئة عمل عادلة، محفزة، وذات ثقافة تعاونية.

خامساً: نماذج السعادة المهنية:

للسعادة المهنية نماذج متعددة كما أشارت إليها العديد من الدراسات ومنها دراسة (Jaswal, Sharma ,Bhardwaj & Kraus (2024,352- 353) والتي أشارت إلى أن نماذج السعادة المهنية تتمثل في الآتي:

- ١- نموذج موارد الطلب على الوظيفة: يشير هذا النموذج إلى أن سعادة الموظف تتأثر بالتوازن بين متطلبات الوظيفة وموارد العمل (الدعم والفرص). فعندما تكون الموارد كافية لتلبية المتطلبات، فيشعر الموظفون بمستويات أعلى من السعادة في العمل.
- ٢- نموذج التبادل الاجتماعي: يفترض هذا النموذج أن العلاقات في العمل تقوم على الخبرات المتبادلة، فعندما يشعر الموظفون بالتقدير والدعم من قبل مؤسستهم، فإنهم يشعرون بالسعادة.
- ٣- نموذج التوسع والبناء: يؤكد هذا النموذج أن المشاعر الإيجابية تشجع الفكر والعمل لدى الفرد؛ مما يؤدي إلى بناء الموارد الشخصية بمرور الوقت في مكان العمل، فتعزيز المشاعر الإيجابية إلى تعزيز السعادة العامة.

٤- نموذج التدفق: ويصف حالة الاندماج الكامل والمشاركة في نشاط ما يؤدي إلى تحقيق التدفق في العمل؛ ومن ثمّ زيادة الرضا والسعادة بين الموظفين.

٥- نموذج PERMA : نظرًا لأهمية السعادة في حياة الإنسان عامّة والمهنة خاصّة فقد وضع العالم سليجمان نموذج بيرما للسعادة، وتضمن هذا النموذج خمسة أبعاد؛ الأول المشاعر الإيجابية (P)positive Emotion، واشتمل على شعور الموظف بالتفاؤل الذي يمكنه من القدرة على التعامل مع الظروف والمواقف الصعبة في بيئة العمل، ورؤية الأحداث والقضايا من منظور إيجابي حتى في أثناء المشكلات والأزمات. والثاني الاندماج الوظيفي Engagement (E) وتضمن الانخراط في مهامه ومسئوليّاته، والاستغراق التام في أنشطته والانغماس في برامجها، والحماس في أداء أعماله، والثالث العلاقات Relationships (R) وتشمل التواصل الفعّال مع الآخرين، وتأسيس مشاعر المحبة والألفة والتفاعل العاطفي والجسدي بينهم، والعمل بروح الفريق الواحد في كافة ميادين ومجالات العمل، والرابع المعنى (M) Meaning، ويشتمل على وجود غرض أو هدف أسمى حقيقي للعمل يسعى الفرد لتحقيقه، وفهم التأثير الأمثل للعمل في حياة الفرد، والخامس الإنجاز Accomplishments (A) وتضمن القيام بأعمال تساهم في تحقيق وإنجاز أهداف المؤسسة وتكون هذه الأعمال محل تقدير واحترام من الآخرين، واكتساب الفرد الاحترام والشعور بالفخر لإنجازها (Seligman,2011,16- 20).

يتضح من هذا النموذج أنه يوفر إطارًا شاملًا لفهم السعادة في سياقات مختلفة، بما في ذلك مكان العمل.

٦- نموذج بيرما (PERMA) المُطوّر: هو نموذج للسعادة المهنية للمعلمين في بيئة العمل، ويُعد تطويرًا لنموذج سيلجمان في السعادة ليتوافق مع طبيعة

عمل المعلم وضعه كل من ميونر وايسبينوزا وبولفز (Munar, Espinosa & Buelvas, 2020,6), واحتفظ هذا النموذج بمسميات الأبعاد الخمسة لسليجمان وأضافوا له بُعدًا سادسًا هو التنمية الشخصية والمهنية، بالإضافة إلى تغيير محتوى هذه الأبعاد لتناسب مع طبيعة عمل المعلمين؛ وتضمن بُعد التعاطف الإيجابي وجود طاقة إيجابية لدى المعلم تدفعه إلى مزيد من الرغبة والاجتهاد في العمل؛ واشتمل بُعد الانخراط في العمل على إظهار الولاء والانتماء والالتزام بصورة متصاعدة في العمل، والفرحة والبهجة عند الذهاب للعمل، وتناول بُعد العلاقات بناء علاقات إنسانية تتسم بالاحترام والتقدير والود والمحبة بين المعلم وزملائه ورؤسائه في العمل؛ وتضمن بُعد المعنى إدراك المعلم بأن عمله يساهم بشكل فعال في تنمية المجتمع وتطويره، وأنه يحقق له كل طموحاته وآماله وتطلعاته المهنية، وتضمن بُعد الإنجاز تقدير الجهود والاعتراف بالإنجازات التي يقوم بها المعلم والشعور بالرضا عما حققه من إنجازات في العمل، واشتمل بُعد التنمية الشخصية والمهنية شعور المعلم بأن عمله يتوافق مع اهتماماته ومهاراته وشخصيته ووجود استجابة سريعة لاحتياجاته المهنية من قبل المسؤولين بالمدرسة.

يتضح من ذلك أن نموذج بيرما المطور يتضمن ستة أبعاد تتمثل في المشاعر الإيجابية، والاندماج الوظيفي، والعلاقات، والمعنى، والإنجاز، والتنمية الشخصية والمهنية.

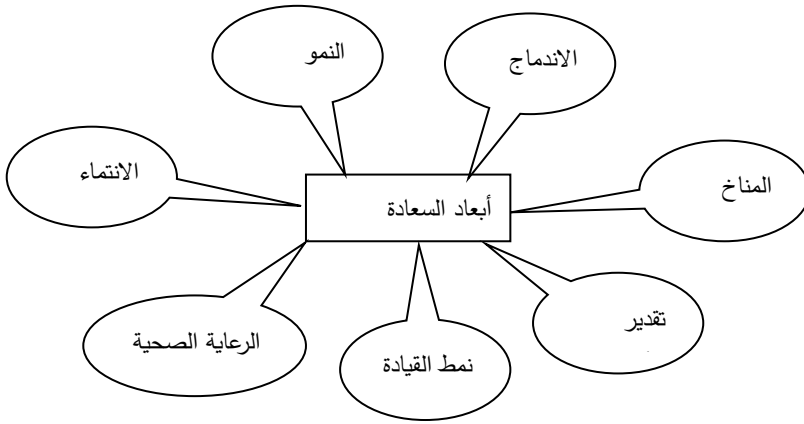
وفي هذا السياق أشارت دراسة العور وآخرين (٢٠١٦، ١١-١٢) إلى تعدد نماذج السعادة المهنية ومنها نموذج "مؤسسة المكان السعيد للعمل" Great Place to work Institute، ويتضمن خمسة أبعاد: الأول: المصداقية وتشمل الاتصال الفعال وتحقيق النزاهة، والثاني: الاحترام ويشمل إظهار الدعم والتعاون الفعال

وإظهار الرعاية، والثالث العدالة ويتضمن إظهار المساواة والإنصاف، والرابع الفخر ويشتمل على الفخر بالوظيفة الشخصية للموظف، والفخر بالفريق الذي ينتمي إليه الموظف، والفخر بصورة المؤسسة، والخامس الزمالة وتضمن تعزيز الألفة وكرم الضيافة، وتعزيز المجتمع المؤسسي.

استنادًا إلى ما سبق يتضح أن هذه النماذج توفر أساسًا لفهم الأبعاد المختلفة للسعادة المهنية، وتؤكد أهمية العوامل الفردية والتنظيمية في تعزيز سعادة المعلمين.

سادسًا: أبعاد السعادة المهنية:

تتعدد أبعاد السعادة المهنية وفقًا لاختلاف وتباين الآراء التي يطرحها الكتاب والباحثون في دراستهم للسعادة، وبعد اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث واطلاعها على النظريات الداعمة للسعادة ونماذجها، فقد حددت دراسة شلبي، خلف، وشلبي (٢٠٢٤، ٢٥٠)، ودراسة (خلف، ٢٠٢١) على التأثير الإيجابي والتأثير السلبي، والإنجاز كأبعاد للسعادة المهنية، وحددت دراسة (Hamu, Wea, & Putranti(2022,1990 الرفاهية المدرسية، الهدف كأبعاد للسعادة، ودراسة Fedorov, Ilaltdinova, & Frolova (2020) حددت أبعاد السعادة المهنية في النمو والتطور المهني، وتقدير الأداء والعلاقات الإيجابية، والانتماء المهني، والاستقلالية، وأشارت دراسة (التوبي) ٢٠٢٤ إلى المصداقية والاحترام والعدالة والفخر والزمالة كأبعاد للسعادة المهنية، وفي ضوء ذلك فقد تمّ الاستقرار على سبعة أبعاد تصف السعادة المهنية، ويُمكن توضيحهم من خلال الشكل التالي:



شكل (١) يوضح أبعاد السعادة المهنية "المصدر: من إعداد الباحثة".

١- المناخ التنظيمي *organizational Climate*

يُعرف المناخ التنظيمي بأنه: "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل من حيث نوع العلاقات، وطرق اتخاذ القرار، والتي تؤثر في سلوك العاملين في النواحي التعليمية والإدارية والاجتماعية والمادية (العواد، ٢٠٢١، ١٦٥).

كما يعرف بأنه: تصورات المعلمين للبيئة المدرسية الإيجابية التي تؤثر على معنوياتهم وقيمهم وأدائهم في تحقيق النتائج التعليمية المرجوة Mohanta & Saha (2021,32)

ويشمل المناخ التنظيمي في المدارس على عوامل عديدة، منها: العمل الجماعي وكفاءة الإدارة والمشاركة والتقدير، والتي تؤثر بشكل كبير على دوافع المعلمين وأدائهم بشكل عام (Shumakova, Shcheblanova & Sorokova (2023,235). كما يشمل جودة التفاعلات بين الطلاب والمعلمين، والتأثير على السلوك والأداء الأكاديمي والرفاهية النفسية، كما أكدت نتائج دراسة Argadinata (2022).

فالعلاقات الإنسانية من أهم العوامل المؤثرة في أداء المعلمين لأنها تشعرهم بالأمن والاطمئنان النفسي؛ ممّا يدفعهم إلى بذل كل ما في وسعهم لإنجاز العمل الذي يؤديه، ويحقق النتائج المرجوة في رفع المستوى العلمي لطلابه، كما توفر العلاقات الإنسانية السليمة في المدرسة مناخًا صحيًا تحكّمه علاقات إنسانية طيبة تشجع المعلمين على العمل بنشاط وروح طيبة (معوض، العجمي، والنقبي، ٢٠٢٣، ١٨٢٦).

وبذلك يتضح أن تعظيم العلاقات الإنسانية الجيدة بين المعلمين تعمل على تشجيعهم على العمل وزيادة انتمائهم وولائهم للمدرسة من خلال احترام ذاتية المعلمين، ويُمكن تعظيم العلاقات الإنسانية بين المعلمين من خلال إقامة اللقاءات التعريفية والاجتماعية والرحلات الترفيهية والأنشطة الترويحية التي تزيد من أواصر المحبة وقوة العلاقات الاجتماعية بينهم.

ولتحقيق مناخ تنظيمي داعم ومشجع للمعلمين لزيادة شعورهم بالسعادة لعملهم داخل المدرسة يتطلب ذلك مشاركة المعلمين في وضع الأهداف وتنفيذ الخطط واتخاذ القرارات، وتحقيق التناغم بين الأقسام المختلفة داخل المدرسة، مشاركة المعلمين بآرائهم وخبراتهم باعتبارهم المصدر الرئيسي للإبداع والابتكار، وإرساء مبادئ التسامح بين أعضاء المجتمع المدرسي (Luyaoa (2024,45).

استنادًا لما سبق يتضح أهمية توفير مناخ تنظيمي داعم ومحفز للمعلمين داخل المدرسة من أجل تحسين سعادتهم المهنية؛ وذلك لكونه المحدد للعلاقات الاجتماعية بين جميع المنتسبين للمؤسسة وسلوكياتهم.

٢ - الاندماج الوظيفي Work Engagement

يُعرف الاندماج الوظيفي بأنه: "حالة وظيفية يعبر فيها المعلمون عن ارتباطهم وانخراطهم بصورة شاملة ومتكاملة بعملهم جسدياً وعاطفياً وعقلياً، وأنه ظاهرة إيجابية تشمل على الطاقة والحيوية والحماس والتفاني المرتبط بالعمل (Gülbahar et. al., 2022, 158)

وعرفه شينغ (Xing, 2022, 3) بأنه: التزام المعلمين وإبداعهم في أدائهم، والحرص على استخدام وتوظيف الأنشطة المختلفة لتطوير أدائهم بصورة مستمرة.

وفي هذا السياق أشارت دراسة بارك وجونسون (Park & Johnson, 2019, 226) إلى أن الإنسان المندمج في وظيفته هو ذلك الإنسان الذي ينظر إلى وظيفته على أنها أهم الأجزاء في حياته؛ حيث إنه ينهمك في وظيفته على أنها غاية في حد ذاتها، ومن أهم العوامل التي تحدد الاندماج الوظيفي التوجهات القيمية التي يحملها الفرد تجاه العمل.

وتتمثل أهمية الاندماج الوظيفي للمعلمين في زيادة الشعور بالرضا الوظيفي ويجعلهم أكثر التزاماً نحو عملهم ومدرستهم، ويعزز إنتاجيتهم (علي، ومحمد، ٢٠٢١، ١١٣). كما أنه يساهم في تحسين جودة حياة المعلمين، ويزيد من رغبتهم في العمل والبقاء في المدرسة لوقت طويل (حمادة، ٢٠١٩، ٥٠).

كما يؤدي الاندماج الوظيفي إلى شغف المعلم بعمله، والقدرة على التعامل مع واجبات وأعباء العمل بطريقة فعّالة، وإظهار المشاعر الإيجابية في العمل بدلاً من المشاعر السلبية (Ameer & Zubair, 2020, 579).

مما سبق يتضح أن الاندماج الوظيفي يركز على الحالة الشعورية الإيجابية الكلية للمعلم تجاه وظيفته في الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية؛ حيث ينعكس هذا

الشعور على سلوكياته وممارساته المهنية من التفاني في العمل والاستغراق والمرونة والحماس؛ ومن ثمّ شعوره بالسعادة المهنية.

٣- النمو المهني Professional Development

يُعرف النمو المهني بأنه: عملية شاملة من الأنظمة المعرفية وأنظمة الإعداد والتدريب والسياسات والاستراتيجيات التي من خلالها يتم إكساب المعلمين المهارات والخبرات اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل (أرناؤوط، ٢٠٢٠، ٢٥٦). أي أنه يهدف رفع مستوى كفاءة المعلم من خلال البرامج والوسائل والأنشطة التي تعينه على تحقيق ذلك.

يسهم النمو المهني للمعلمين في تعزيز كفاءاتهم وتزويدهم بالمعرفة الجديدة والاستراتيجيات المبتكرة؛ ممّا يؤدي إلى تحسين أدائهم وتعزيز شعورهم بالسعادة (Nasution, Madhakomala, Rugaiyah & Dany (2024,67) حيث أكدت دراسة (Ilisko, Badjanova & Ignatjeva, 2020) أن النمو المهني يعزز قدرات المعلمين على التعامل مع تحديات مكان العمل ويعزز المشاركة الهادفة في عملهم، كما يعزز رفاهية المعلمين؛ حيث تعمل المشاعر الإيجابية والدوافع الذاتية على تحسين أدائهم بشكل كبير؛ ممّا يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والسعادة العامّة (Claudia, 2023,604).

وتتعدد أساليب النمو المهني للمعلمين لتشمل مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات التي تهدف تعزيز مهاراتهم وكفاءاتهم غالبًا ما تتضمن هذه البرامج ورش عمل وندوات وجلسات تدريبية تزود المعلمين بتقنيات تربوية جديدة واستراتيجيات مبتكرة (Basnet & Bhandana, 2024,62).

مما سبق يتضح أن التدريب من أهم مصادر النمو المهني للمعلمين، وتطوير كفاءتهم في أداء العمل؛ ولذلك يجب على المدرسة توفير نظام لتنمية المعلمين مهنيًا من أجل تحسين مستوى أدائهم وزيادة شعورهم بالسعادة.

٤- الانتماء المهني Professional Identity

يُعد الانتماء المهني شرطاً أساسياً لأي مهنة بوجه عام ولمهنة التعليم على وجه الخصوص، فالانتماء المهني صفة جماعية وفردية في نفس الوقت لا يخضع للملاحظة المباشرة، ولكن يُمكن الإحساس به من خلال الآثار المترتبة عنه، فهو شرط أساسي للنجاح داخل الجماعة وانتماء المعلم لمهنته تشجعه على الإبداع والتجديد، والقدرة على التغلب على المشكلات لتحقيق الأهداف المنشودة (النجار، ٢٠١٨، ٤٠)

ويُعرف الانتماء المهني للمعلمين بأنه: اعتقاد قوي وقبول المعلم بأهداف المدرسة التي يعمل فيها، ويرغب في المحافظة على عضويته فيها، ورغبته في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في الاستمرار فيها، وتسهيل تحقيقه لأهدافها بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة منها، والدفاع عنها وتحسين سمعتها (عرايبي، ٢٠٢١، ١٦٨٨).

ويُعرفه إسماعيل (٢٠١٦، ١١٤) بأنه: "التزام المعلم بقيم ومبادئ وأخلاقيات مهنة التعليم والرغبة في البقاء، والاستمرار للعمل بها، وبذل أقصى جهد ممكن من أجل تحقيق أهدافها".

ويُعرف أيضًا بأنه: شعور الفرد بكونه جزءًا من مؤسسته، ينتمي إليها وكأنه ممثل لها، فيلتزم بقيمها ويخلص لأهدافها فيشعر بالاطمئنان والفخر والرضا المتبادل

بينهما؛ ممّا يجعل الفرد في ميل دائم للإخلاص في عمله، فينطلق بهمة عالية للعمل والإنجاز (عبد العال، ٢٠١٦، ٣٨).

ويؤثر الانتماء المهني للمعلمين على مسارهم المهني، فالمعلم ذو الانتماء المهني المرتفع يجعل المعلم أكثر إخلاصًا واجتهادًا في تحقيق أهداف المدرسة التي يعتبرها أهدافه، كما أنه يرى أن مصلحته النهوض بالمدرسة لثقتة أن المدرسة ستكافئه على انتمائه وإخلاصه وأدائه المتميز، كما يؤثر على المعلم خارج نطاق العمل، فالانتماء المهني يقوي رغبة المعلم في الاستمرار في العمل في المدرسة كما يجعله يستمتع عند أدائه لعمله؛ فينعكس ذلك على انتمائه المهني فيجعل المعلم يتبنى أهداف التنظيم ويعتبرها أهدافه فيعمل على تحقيق هذه الأهداف (عرايبي، ٢٠٢١، ١٦٩٧).

فشعور المعلمين بالانتماء المهني يسهم في تحقيق التواصل والفهم المشترك والمتبادل بين جميع العاملين داخل المدرسة، ويعزز بناء جسور الثقة بين الإدارة والعاملين، والتفاني في خدمة الهدف العام للمؤسسة التعليمية، وتشجيعهم على الإبداع والابتكار والتجديد المستمر في أداء وظائفهم (عبد العال، ٢٠١٦، ٤٢).

٥ - نمط القيادة والإشراف: Leadership and Supervision Style

تتمثل إحدى مسؤوليات قائد العمل الفعّال في المدارس في الاهتمام بالجانب الإنساني للمعلمين معه وجعلهم يشعرون بالسعادة المهنية بصورة دائمة؛ وهذا يدفعهم لمزيد من العمل وينمي لديهم سلوك المواطنة التنظيمية والانتماء للمنظمة؛ ممّا يقود إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء (البلوشية، وعلي، ٢٠١٩، ٣١١).

وتتعدد وتنوع الأنماط القيادية داخل المدرسة، فمنها: النمط الإيجاري ويركز فيه القائد على تحديد أهداف العمل ومتابعة إنجازها بشكل دقيق، والنمط التدريبي وفيه

يحدد القائد للعاملين معه الأهداف المطلوبة منهم وكيفية إنجازها، ويحفزهم ويشجعهم لتحقيقها، والنمط المساند والداعم ويركز فيه القائد على إعطاء الدعم النفسي والتشجيع للعاملين معه بالاستماع لهم والسؤال عليهم ويعطيهم الحرية الكافية في طريقة أداء أعمالهم، والنمط التفويضي وفيه لا يتدخل القائد كثيراً في العمل ولا يتطلب منه تقديم الدعم؛ لأن العاملين لديهم الكفاءة والالتزام العالي، فهو مفوضهم لإنجاز المهام ويجعلهم يتحملون المسؤولية ويتفق معهم فقط على الأمور المهمة ويترك لهم الحرية في طريقة الإنجاز (الحر، ٢٠١٧، ٣٥).

وقد أكدت نتائج دراسة (Kılıç, Karabay & Kocabaş (2023) وجود علاقة بين الأنماط القيادية وسعادة المعلمين؛ حيث ارتبطت السعادة التنظيمية للمعلمين بعلاقتهم مع الإداريين والزملاء وظروف العمل، وسمات الشخصية الفردية.

٦ - تقدير الأداء "Performance Recognition"

يُعد تقدير الأداء من أهم العوامل التي تؤثر على السعادة المهنية للموارد البشرية في أي مؤسسة ولا سيما المؤسسات التعليمية، ويشمل تقدير الأداء نوعين من التقدير، وهما: الحوافز المادية والحوافز المعنوية.

ويعرف بأنه: كل الوسائل والعوامل التي تقدمها الإدارة للمعلمين لحثهم وتشجيعهم على العمل وأداء واجباتهم بجد وإخلاص، وتشجيعهم على بذل قصارى جهدهم في العمل، والحفاظ على ما لديهم من قدرات والارتقاء بمستوى كفايتهم لتطوير العملية التعليمية (القطان، ٢٠٢١، ص ٧١).

فالحوافز المادية تعرف بأنها: تلك الحوافز الملموسة التي تقدم لمعلمي المدارس لإشباع حاجاتهم مقابل جهد معين وقد تكون في صورة أموال نقدية مثل المكافآت والعلاوات والدرجات المالية المحفزة نتيجة أعمالهم المتميزة، تُعد الحوافز

المعنوية إحدى الركائز الأساسية التي تشجع المعلمين على العمل؛ وذلك لأن الإنسان اجتماعي بطبعه ولا يمكن أن يعيش بعيداً عن تقدير واحترام الآخرين له، وتعرف الحوافز المعنوية بأنها: تلك الحوافز التي لا تعتمد على المال وتحقق الإشباع النفسي والاجتماعي للمعلمين كالحاجة إلى التقدير من حيث تحقيق الذات والاحترام والقبول الاجتماعي والشكر والثناء، ومن الأمثلة على الحوافز المعنوية إشراك المعلمين في تحديد الأهداف وزيادة دورهم وتفاعلهم مع المدرسة، الاعتراف بجهد العاملين وتقديم جوائز معنوية لهم، مثل: شهادات التكريم، وإقامة الاحتفالات لهم (القطان، ٢٠٢١، ٧٠-٧٣).

وتتمثل أهمية الحوافز بالنسبة للمعلم في الاعتراف بكفاءة المعلم، والإحساس بالمكانة والتقدير والأهمية والقيمة الاجتماعية لأداء الدور، منح المعلمين المزيد من الشعور بالأمن والاستقرار والاطمئنان المهني عن طريق تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص، توفير مناخ الصحة النفسية ورفع الروح المعنوية؛ ممّا يبعث في نفوس المعلمين الثقة بالنفس، وكذلك تحقيق التوافق المهني والرضا عن العمل؛ ممّا يؤدي إلى مزيد من العمل وسيادة العلاقات الإنسانية الطيبة بين المعلمين (العامري، ٢٠٢٠، ٢٦٦).

ممّا سبق يتضح أهمية تقدير الأداء للمعلمين في تعزيز رضاهم ورفع روحهم المعنوية؛ ممّا يشجعهم على العمل ويعزز حبهم وارتباطهم للعمل ويحقق سعادتهم الشخصية، كما يُعد تقدير المعلمين واعترافهم بجهودهم واحترامهم وتوضيح قيمتهم الكبيرة في المدرسة من أهم الأساليب التي تساهم في رفع رضاهم وولائهم للمدرسة وزيادة مستوى سعادتهم، فتلك الأساليب تُزيد الحماس لديهم وتزيد رغبتهم في العمل بكامل طاقتهم لتحقيق الأهداف الموضوعية، فيذهبون إلى العمل في الصباح وغير مستعجلين لمغادرة عملهم ويشاركون في كل اللجان والمنظمات والأنشطة التي تقيمها المدرسة.

٧- الرعاية الصحية والاجتماعية Healthcare and Social Services

تُعد الرعاية الصحيّة والاجتماعيّة من الأبعاد الرئيسيّة لتعزيز سعادة المعلمين المهنيّة، ويقصد بالرعاية الصحيّة والاجتماعيّة تقديم خدمات صحيّة واجتماعيّة للمعلمين من خلال توفير نظام تأمين صحي للمعلمين وأسرهم، وإتاحة فرص العلاج الملائم حال إصابتهم بالأمراض (علوان، ٢٠١٨، ٣٢٦).

وتشمل الرعاية الصحيّة والاجتماعيّة للمعلمين مجموعة من الخدمات والدعم الذي تقدمه المدرسة ونقابة المهن التعليميّة لتحسين جودة حياتهم وظروف عملهم، وتهدف دعم صحة المعلمين العقليّة والجسديّة، وتوفير بيئة عمل محفزة وآمنة له (Bahrami & Habibzadeh , 2017 , 230)

وتقدم نقابة المهن التعليميّة لأعضائها مجموعة من الخدمات تتمثل في استعادة الأعضاء وأسرهم من النوادي والمستشفيات والمصايف التي توفرها النقابة وفروعها، واشتراك الأعضاء وأفراد أسرهم في الرحلات والحفلات الثقافية التي تقوم بتنظيمها، وكذلك توفير الاقتراض عند الحاجة والحصول على إعانة في حالات الوفاة أو الحوادث، وتوفير معاش تقاعد أو عاش يصرف في حالة الوفاة لأسر الأعضاء (وزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية، ١٩٩٢، المادة ٩).

وقد أكدت منظمة الصحة العالمية مبادرة المدارس المعززة للصحة وهي المدارس التي تهتم بصحة ورفاهية الطلاب والمعلمين من خلال دمج برامج صحية في الأنشطة اليومية، وتهدف تحسين الصحة العامّة، توفير بيئة تعليمية داعمة، وتعليم الصحة بشكل متكامل. تشمل خصائصها بيئة مدرسية صحية، دعم نفسي واجتماعي للمعلمين، خدمات صحية، وتعزيز التغذية والنشاط البدني. فوائدها زيادة رفاهية المعلمين (Maksymchuk et. al,2020,29).

يتضح ممّا سبق أن تحقيق السعادة المهنية مرتبط بشكل كبير بمكان العمل؛ فالمناخ التنظيم الداعم الذي يسوده العلاقات الإيجابية الطيبة والثقة بين جميع أعضائه، وحينما توفر المؤسسة فرص النمو المهني للعاملين فيها، وتقدم لهم الرعاية الصحية والاجتماعية بشكل مستمر، وتحرص على تقدير العاملين سواء التقدير المادي أو المعنوي، وشعور العاملين بالاندماج في عملهم، والانتماء لمهنتهم؛ كل ذلك يؤدي إلى تحقيق سعادتهم المهنية.

سابعًا: متطلبات تحسين السعادة المهنية لدى المعلمين:

نظرًا لأهمية تحسين السعادة المهنية للمعلمين فقد توصلت دراسة المعاينة، والحموري (٢٠١٨، ١٨١) إلى أنه لكي تتحقق السعادة المهنية لا بدّ من نشر ثقافة الالتزام بالأخلاقيات المهنية كجزء من الثقافة المؤسسية، وقيام القادة بتقديم القدوة الحسنة لذلك، إشراك العاملين في اتخاذ القرارات واحترام رأيهم وتفويضهم بالصلاحيات المناسبة، توفير بيئة عمل مريحة وآمنة، تقدير أداء العاملين.

وفي هذا السياق أكدت دراسة سنيمة (٢٠٢٠) أنه لكي تتحقق السعادة في المدرسة يتطلب ذلك توافر ثلاثة مكونات رئيسية، وهي: الأفراد والعلاقات التي تربطهم داخل المدرسة، وتشجيع أولياء الأمور على المشاركة، وتعزيز التفاعلات بين الطلاب من مختلف المستويات، إشراك أعضاء المجتمع في الأنشطة المدرسية، العملية التعليمية، والتي تتم في جو ممتع وجذاب يسمح للطلاب والمعلمين أن يكونوا أكثر إبداعًا وتعاونًا، وأن تكون بيئة المدرسة وديةً تسودها القيم والإيجابية.

واتساقًا مع ما سبق أشارت دراسة Tham, Thuc., Phuong, & Giang, (2022,205) لتحقيق السعادة المهنية يتطلب ذلك التالي:

١- تحسين السياسات الخاصّة بالمعلمين:

ويتم ذلك من خلال تكوين نظرة إيجابية لمهنة التدريس في المجتمع؛ ولتحقيق ذلك يجب تشجيع الطلاب المتفوقين على اختيار مجال التعليم وتعزيز المهنة حتى يفهم الناس معنى وهدف أساليب التدريس والتعليم، كما يجب على الدولة تعزيز تحسين الآليات والسياسات لحماية المعلمين من خلال سن قوانين وتشريعات تنظم ذلك، وإعطاء المزيد من الحقوق للمعلمين في عملية التدريس، وكذلك أيضًا ينبغي تعزيز المهارات التربويّة لدى المعلمين وتقليل الضغط الذي يواجه المعلمون عن طريق الحد من حجم العمل الإداري والفصول الإضافية للمعلمين حتى يتمكنوا من قضاء المزيد من الوقت في تعزيز التطوير المهني، وتحسين جودة التدريس؛ وبذلك سيشعر المعلمون بالسعادة.

٢- تحسين بيئات العمل:

ويقصد بيئة العمل أنها الظروف المادية والعلاقات المتناغمة بين أعضاء المجتمع المدرسي؛ حيث يُعد تحسين المناخ المدرسي من أفضل الأساليب للتأثير على مشاعر المعلمين اليومية فعندما تكون بيئة العمل ودية؛ يشعر المعلمون بالسعادة وعلى العكس من ذلك، أثناء العمل في بيئة غير ملائمة فيتأثر المعلمون سلبيًا ويفتقرون إلى الدافع للعمل؛ ولذلك، يجب على القيادات المدرسيّة إيجاد بيئة عمل سعيدة.

٣- التغييرات من داخل المعلم:

بالإضافة إلى العوامل الخارجية التي تؤثر على جميع مستويات الإدارة، يجب على كل معلم أن يعرف كيفية تحقيق التحسين الذاتي، وتحسين مهاراته، وتطوير قدراته، وما إلى ذلك لتحقيق الأهداف التعليميّة بما يتواءم مع التغييرات المجتمعيّة.

فالتغيير من داخل المعلمين أنفسهم شرطٌ أساسيٌّ لمساعدتهم على مواكبة سياسات التعليم الجديدة وتحقيق التطلعات المنشودة وتحقيق أهدافهم، بالإضافة إلى ذلك، فإنّ التغييرات الإيجابية من داخل المعلمين أنفسهم ستساعدهم أيضًا على زيادة شعورهم بالسعادة المهنية.

المحور الثالث: الإطار الميداني للبحث

ويتضمّن الإجراءات المنهجية المتبّعة التالية: أهداف الإطار الميداني للبحث، والأداة التي استخدمت لتحقيق هذا الهدف، وكيفية بنائها وصياغتها، ثمّ تحليل نتائجها وتفسيرها، وذلك على النحو التالي:

أولاً: أهداف الإطار الميداني للبحث.

تمثّلت أهداف الإطار الميداني للبحث فيما يأتي:

- (١) التعرف على واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظر أفراد العينة.
- (٢) الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظر أفراد العينة تختلف باختلاف متغيرات (النوع- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة- نوع المدرسة- الموقع الجغرافي).
- (٣) التعرف على درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظر أفراد العينة.
- (٤) الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة

المنوفيّة من وجهة نظر أفراد العينة تختلف باختلاف متغيرات (النوع- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة- نوع المدرسة- الموقع الجغرافي).
 (٥) الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة توافر السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفيّة ودرجة أهميّة تحسينها من وجهة نظر أفراد العينة.

ثانيًا: أداة البحث:

اعتمد البحث على الاستبانة كأداة أساسية للتعرف على واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفيّة وأهمية تحسينها من وجهة نظر أفراد العينة، وقد مرّت الاستبانة أثناء إعدادها بعدة مراحل:

(١) إعداد الصورة المبدئية للاستبانة

أعدت الباحثة الصورة المبدئية للاستبانة من خلال جمع البيانات المطلوبة في كل محور من محاور الاستبانة، وقد استعانت الباحثة في ذلك بالإطار النظري للبحث، ومسح عدد كبير من البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

(٢) صياغة محاور الاستبانة

وقد تمّ تقسيم الاستبانة إلى جزأين على النحو التالي:

الجزء الأول: ويتضمن البيانات الديموغرافية:

الاسم: (اختياري)، النوع: (نكر/ أنثى)، المؤهل العلمي (بكالوريوس/ دراسات عليا)، سنوات الخبرة: (أقل من خمس سنوات/ من ٦ إلى عشر سنوات/ أكثر من عشر سنوات)، نوع المدرسة (حكوميّة/ خاصّة)، الموقع الجغرافي (ريف/ حضر).

الجزء الثاني: ويتضمن محاور الاستبانة التي اشتملت عليها:

وتتمثل في واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وأهمية تحسينها من وجهة نظر أفراد العينة، واشتمل على الأبعاد التالية: المناخ التنظيمي - الاندماج الوظيفي - النمو المهني - الانتماء المهني - تقدير الأداء - نمط القيادة والإشراف - الرعاية الصحية والاجتماعية.

(٣) عرض الصورة المبدئية على المحكمين:

قامت الباحثة بعرض الصورة المبدئية للاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين من أساتذة أصول التربية والإدارة التعليمية، وعلم النفس، بلغ عددهم (١٥) محكمًا*؛ لإبداء آرائهم حول محاور الاستبانة، وتحديد مدى انتماء كل عبارة للمحور الذي تندرج منها، ومدى مناسبتها للمحور وقياسها للواقع الفعلي، ومدى وضوح العبارات، وتوضيح العبارات التي تعطي أكثر من معنى؛ للاستفادة من آرائهم وملاحظاتهم في تعديل الصورة المبدئية؛ لتصبح أكثر ملاءمة وتمثيلاً لجوانب البحث، وللحصول على استجابات صريحة من المستجيبين.

(٤) الاستبانة في صورتها النهائية

وعلى ضوء آراء السادة المحكمين تم إجراء بعض التعديلات على الصورة المبدئية، وقد تمثلت في حذف بعض العبارات، وإعادة الصياغة اللغوية لبعض العبارات الأخرى، واستبعاد ما يروونه غير مناسب في بعض العبارات، وإضافة عبارات أخرى للاستبانة فقد كانت الاستبانة تتضمن (٤٥) عبارة وأصبحت تتضمن (٣٩) عبارة في الصورة النهائية لها، والجدول التالي يوضح الصورة النهائية لها.

* ملحق (٢) قائمة بأسماء السادة المحكمين للاستبانة.

جدول (١)

محاور الاستبانة وعدد العبارات الممثلة لكل بُعد

الجزء الأول: البيانات الأساسية (الديموغرافية)			
١- الاسم (اختياري) - ٢- النوع ٣- الموهل العلمي ٤- سنوات الخبرة ٥- نوع المدرسة ٦- الموقع الجغرافي للمدرسة			
الجزء الثاني: محاور الاستبانة			
م	أبعاد الاستبانة	عدد العبارات	
		درجة التوافر	درجة الأهمية
١	المناخ التنظيمي	٥	٥
٢	الاندماج الوظيفي	٦	٦
٣	النمو المهني	٥	٥
٤	الانتماء المهني	٦	٦
٥	تقدير الأداء	٥	٥
٦	نمط القيادة والإشراف	٦	٦
٧	الرعاية الصحية والاجتماعية	٦	٦
المجموع		٣٩	٣٩

ويتضح من الجدول السابق، أن الاستبانة في صورتها النهائية اشتملت على جزأين هما: الجزء الأول: البيانات الأساسية الديمغرافية، والجزء الثاني: محاور الاستبانة.

وتمَّ استخدام مقياس ليكترت Likert الثلاثي (موافق بدرجة كبيرة، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة قليلة) بأوزان نسبية على الترتيب (٣، ٢، ١) لاستجابات أفراد العينة، وقد طلب من المستجيب اختيار استجابة واحدة لمعرفة واقع السعادة المهنية من الاستجابات (كبيرة، متوسطة، ضعيفة)، وكذلك اختيار استجابة واحدة لمعرفة درجة الأهمية من الاستجابات (كبيرة، متوسطة، ضعيفة)، وذلك بوضع علامة مرتين أمام كل عبارة من عبارات الاستبانة تحت الخانة التي تتفق مع وجهة نظره سواء في

درجة التحقق ودرجة الأهمية؛ حيث إن نموذج البحث الميداني ثنائي البعد؛ أي أن العبارة الواحدة ثنائية الاستجابة (توافر ، أهمية) حسب مقياس ليكرت الثلاثي.

ثالثاً: صدق أداة البحث:

(١) صدق الاستبانة

تمّ التحقق من صدق أداة البحث (الاستبانة) بطريقتين هما: صدق المحكّمين، وصدق الاتساق الداخلي، ويتضح ذلك في التالي:

أ- صدق المحكّمين (الصدق الظاهري):

وذلك من خلال عرض أداة البحث (الاستبانة) على مجموعة من السادة المحكّمين ذوي الخبرة والاختصاص في مجال أصول التربية والإدارة التعليميّة وعلم النفس؛ من أجل إبداء الرأي حول مدى ملاءمة الاستبانة للهدف الذي وضعت من أجله، ومدى سلامة المفردات من حيث دقتها وصياغتها اللغوية، وقد أبدوا بعض الملاحظات؛ ممّا استدعى تعديل بعض المفردات وإضافة البعض الآخر، وأجمعوا على صلاحية الاستبانة للتطبيق الميداني بنسبة (٩٥ %) وهو ما طمأن الباحثة لصلاحيتها للتطبيق الميداني.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

بعد عرض الاستبانة على السادة المحكّمين، والأخذ بما توافقت عليه وجهات نظرهم في ضوء نسبة الاتفاق المحددة سابقاً، تمّ تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية من معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية بلغ قوامها (٦٠) معلماً ومعلمة؛ للتأكد من الخصائص السيكومترية للاستبانة، وتمّ حساب مؤشرات صدق الاتساق الداخلي

للاستبانة وأبعادها وعباراتها، وذلك باستخدام معامل الارتباط (بيرسون)، فجاءت المؤشرات كما يلي:

(ب/١) السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية:

للتأكد من مؤشرات صدق الاتساق الداخلي لعبارات وأبعاد واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، تمَّ حساب معاملات ارتباط عباراته بالأبعاد التي تنتمي إليها، ثمَّ معاملات الارتباط بالدرجة الكلية للمحور، كما هو موضح بالجدول التَّالي:

جدول (٢)

معامل ارتباط درجة كل عبارة بدرجة البُعد الذي تنتمي إليه، ودرجة كل بُعد بالدرجة الكلية لمحور واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

$$n = 60$$

المناخ التنظيمي	الاندماج الوظيفي		النمو المهني		الانتماء المهني		تقدير الأداء		نمط القيادة والإشراف		الرعاية الصحية والاجتماعية	
	رقم	معامل الارتباط العبارة	رقم	معامل الارتباط العبارة	رقم	معامل الارتباط العبارة	رقم	معامل الارتباط العبارة	رقم	معامل الارتباط العبارة	رقم	معامل الارتباط العبارة
١	١	**٠,٧٣١	١	**٠,٧٤٦	١	**٠,٩٣٢	١	**٠,٩٥١	١	**٠,٩٨٣	١	**٠,٩٣٣
٢	٢	**٠,٨٧٤	٢	**٠,٨٤٠	٢	**٠,٨٢٤	٢	**٠,٧٨٢	٢	**٠,٨٦١	٢	**٠,٩٢١
٣	٣	**٠,٨٣٢	٣	**٠,٩٢٢	٣	**٠,٧٥٢	٣	**٠,٧٩٤	٣	**٠,٧٧٠	٣	**٠,٧٨٠
٤	٤	**٠,٩٤١	٤	**٠,٧٣٥	٤	**٠,٨٢٠	٤	**٠,٨٩٣	٤	**٠,٨٤٣	٤	**٠,٨٨٠
٥	٥	**٠,٩٦١	٥	**٠,٧٢١	٥	**٠,٧٠٣	٥	**٠,٩١٢	٥	**٠,٩٢٠	٥	**٠,٦٣٦
	٦	**٠,٩٤٨						**٠,٩٣٠				**٠,٧٢٠
معامل ارتباط البعد بالمحور = **٠,٨١٠	معامل ارتباط البعد بالمحور = **٠,٧٧٠	معامل ارتباط البعد بالمحور = **٠,٨٢١	معامل ارتباط البعد بالمحور = **٠,٩٣١	معامل ارتباط البعد بالمحور = **٠,٨٣٤	معامل ارتباط البعد بالمحور = **٠,٨٦٢	معامل ارتباط البعد بالمحور = **٠,٨٧٠	معامل ارتباط البعد بالمحور = **٠,٨٧٠					

دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)

تشير نتائج الجدول السابق إلى وجود معاملات ارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١) بين جميع عبارات واقع السعادة المهنية والأبعاد الفرعية التي تنتمي إليه، وبين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمحور، وتشير هذه النتائج إلى تمتع واقع السعادة المهنية بدرجة عالية من الاتساق الداخلي للعبارات والأبعاد يدل على صلاحيتها للتطبيق.

(ب/٢) أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية:

للتأكد من مؤشرات صدق الاتساق الداخلي لعبارات وأبعاد أهمية السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، تم حساب معاملات ارتباط عباراته بالأبعاد التي تنتمي إليها، ثم معاملات الارتباط بالدرجة الكلية للمحور، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٣)

معامل ارتباط درجة كل عبارة بدرجة البعد الذي تنتمي إليه، ودرجة كل بُعد بالدرجة الكلية لمحور أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية
ن=٦٠

مناخ التنظيمي		الانتماء الوظيفي		النمو المهني		الانتماء المهني		تقدير الأداء		نمط القيادة والإشراف		الرعاية الصحية والاجتماعية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٨٥٠	١	**٠,٨١٠	١	**٠,٨٢٢	١	**٠,٦٢٣	١	**٠,٧٣٤	١	**٠,٨١٠	١	**٠,٨٢٣	١
**٠,٦٤٢	٢	**٠,٨٣٠	٢	**٠,٧٣١	٢	**٠,٦٨٠	٢	**٠,٦٣٢	٢	**٠,٥١٠	٢	**٠,٩١١	٢
**٠,٨٧٠	٣	**٠,٩٣٤	٣	**٠,٨٠١	٣	**٠,٧١٠	٣	**٠,٥٣٤	٣	**٠,٦٥٠	٣	**٠,٥٣٠	٣
**٠,٩١٠	٤	**٠,٧٣٣	٤	**٠,٧٥٢	٤	**٠,٩٢٠	٤	**٠,٨٣٣	٤	**٠,٨٢٠	٤	**٠,٧٣١	٤
**٠,٨٢١	٥	**٠,٨٣١	٥	**٠,٩٠٢	٥	**٠,٩١١	٥	**٠,٧٣١	٥	**٠,٨٦٠	٥	**٠,٨٣٩	٥
**٠,٧٤٢	٦	**٠,٧٤٢	٦	**٠,٧٨٤	٦	**٠,٧٩٢	٦	**٠,٧٩٢	٦	**٠,٩٠٢	٦	**٠,٧٣٣	٦
معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد	معامل ارتباط البعد
لمحور = **٠,٨٧٤	بالمحور = **٠,٨٩٠	بالمحور = **٠,٧٨٤	بالمحور = **٠,٧٨٤	بالمحور = **٠,٧٣٧	بالمحور = **٠,٧٣٧	بالمحور = **٠,٧٦٠	بالمحور = **٠,٧٦٠	بالمحور = **٠,٨٧٠	بالمحور = **٠,٨٧٠	بالمحور = **٠,٧٩٠	بالمحور = **٠,٧٩٠	بالمحور = **٠,٧٩٠	بالمحور = **٠,٧٩٠

** دال عند مستوى دلالة (٠,٠١)

تشير نتائج الجدول السابق إلى وجود معاملات ارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١) بين جميع عبارات محور أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية والأبعاد الفرعية التي تنتمي إليه، وبين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمحور، وتشير هذه النتائج إلى تمتع أبعاد وعبارات محور أهمية تحسين السعادة المهنية بدرجة عالية من الاتساق الداخلي للعبارات والأبعاد تدل على صلاحيته للتطبيق.

مما سبق يتضح أن الاستبانة بمحوريتها وأبعادها المختلفة تتمتع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي؛ مما يدل على صلاحيتها للتطبيق لقياس واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وأهمية تحسينها.

رابعاً: ثبات الاستبانة:

يُعرف الثبات بأنه: الاستقرار ويشير إلى الحصول على نفس النتائج تقريباً عند تكرار القياس باستخدام الأداة نفسها وفي نفس الظروف، وتتراوح قيمة معامل الثبات بين صفر والواحد الصحيح، وكلما اقتربت القيمة من الواحد الصحيح؛ دلّ ذلك على ارتفاع معدل الثبات (باهي، سالم، ومحمد، ٢٠١٥، ٢٢٧)، وتمّ التحقق من ثبات أداة البحث (الاستبانة) من خلال ما يلي:

١- التطبيق على عينة استطلاعية للاستبانة:

بعد الانتهاء من تحكيم أداة البحث، تمّ تطبيقها على عينة عشوائية بلغ عددها (٦٠) من المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، وكانوا من خارج أفراد عينة البحث، وتمّ إعادة التطبيق مرة أخرى بفواصل زمني قدره ٢٠ يوماً؛ وذلك لقياس ثبات الاستبانة، وتمّ حساب معامل الارتباط بين درجات العينة في التطبيقين، وقد بلغ ٠,٠٨٤٥ وهي مرتفعة وتؤكد صلاحية الاستبانة للتطبيق.

٢- استخدام معامل ألفا كرونباخ's Alpha Cronbach's:

كما تمّ حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach's؛ حيث تمّ حساب ثبات أبعاد الاستبانة، وحساب ثبات الاستبانة ككل، ويُمكن توضيح ذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول (٤)

ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

ن = ٦٠

م	الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات	
			درجة التوافر	درجة الأهمية
١	المناخ التنظيمي	٥	,٨٥٨	,٧١١
٢	الاندماج الوظيفي	٦	,٩١١	,٩٢٧
٣	النمو المهني	٥	,٨٧٥	,٨٥١
٤	الانتماء المهني	٦	,٩٢٣	,٩١٣
٥	تقدير الأداء	٥	,٨٦٣	,٩٤٥
٦	نمط القيادة والإشراف	٦	,٨٢٠	,٨٨٢
٧	الرعاية الصحية والاجتماعية	٦	,٧٧٣	,٨٦٨
	الاستبانة كلها	٣٩	,٩٢٤	,٩٣٥

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات لدرجة توافر أبعاد السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية تراوحت بين (,٧٧٣) و(,٩٢٣)، كما بلغت قيمة معامل الثبات لدرجة الموافقة على أبعاد أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية تراوحت بين (,٧١١) و(,٩٤٥)، وهي قيم ثبات عالية ومقبولة إحصائياً؛ وهذا يُشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من

الثبات ويدل على صلاحيتها للتطبيق؛ ممَّا يعني: إمكانية الوثوق فيما سوف يُسفره البحث من نتائج، بالإضافة إلى قابلية النتائج للتعميم على مجتمع البحث (معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية).

خامسًا: مجتمع البحث:

تألف المجتمع الأصلي الذي اشتقت منه عينة البحث من جميع معلمي مدارس التعليم الأساسي بمدارس محافظة المنوفية والبالغ عددهم (٣١٩٤٥) مُعلمًا في العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م (إدارة الإحصاء بمديرية التربية والتعليم بالمنوفية، ٢٠٢٤)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٥)
أعداد معلمي التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

المعلمين	العدد	النسبة المئوية
ذكور	١٠٦٢٠	٪٣٣,٢٤
إناث	٢١٣٢٥	٪٦٦,٧٦
الإجمالي	٣١٩٤٥	٪١٠٠,٠٠

سادسًا: عينة البحث:

تضمنت عينة البحث نمطين، هما:

(١) العينة الاستطلاعية

تكوّنت العينة الاستطلاعية من ٦٠ معلمًا من معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية تمَّ اختيارهم من مجتمع البحث نفسه؛ للتأكد من صدق وثبات الاستبانة وصلاحيتها للاستخدام في البحث الحالي.

(٢) عينة البحث الأساسية:

اعتمدت الباحثة في تحديد حجم العينة على معادلات حساب العينة مثل معادلة ستيفن سامبسون، ومعادلة روبيرت ماسون (بشمائي، ٢٠١٤، ص ٩١)، وعند تطبيق هذه المعادلات حصلت الباحثة على حجم العينة نفسها تقريباً وهو (٣٨٢) معلماً ومعلمة، وقامت الباحثة بإرسال الاستبانة الإلكترونية إلى ما يزيد عن ٥٥٠ معلماً، بالإضافة لطباعة حوالي ١٥٠ استبانة ورقية وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م، وبعد ذلك حصلت الباحثة على (٣٨٠) استبانة صالحة للتفريغ والتحليل الإحصائي؛ وقد يرجع نسبة الفقد في الاستبيانات إما لضيق وقت بعض المعلمين وكثرة أعبائهم، بالإضافة إلى أن بعض الاستبيانات الورقية لم يكتمل الإجابة عنها أو إعطاء أكثر من استجابة لنفس العبارة، وتُعد هذه النسبة ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلاً دقيقاً، ويُمكن توضيح ذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول (٦)

الأعداد والنسب المئوية لأفراد العينة وفق متغيرات البحث

متغيرات البحث	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	٢١٢, ٥٥%
	أنثى	١٦٨, ٤٤%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٢٤٩, ٦٥%
	دراسات عليا	١٣١, ٣٤%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٢٠, ٣١%
	من ٦- ١٠ سنوات	١٥٩, ٤١%
	أكثر من ١٠ سنوات	١٠١, ٢٦%
نوع المدرسة	حكومية	٢٣٤, ٦١%
	خاصة	١٤٦, ٣٨%
الموقع الجغرافي	حضر	٢٤٩, ٦٥%
	ريف	١٣١, ٣٤%

يتضح من الجدول السابق، أن عينة البحث بلغت (٣٨٠) معلماً ومعلمة بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، وقد جمعت هذه العينة أهم الخصائص المميزة لمجتمع البحث التي تتمثل في (النوع- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة - نوع المدرسة- الموقع الجغرافي).

سادساً: إجراءات تطبيق الاستبانة:

بعد التحقق من مؤشرات الصدق ومعاملات الثبات لمحوري الاستبانة وأبعادها وعباراتها؛ أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية صالحة للتطبيق؛ حيث قامت الباحثة بالخطوات الآتية:

- الحصول على الموافقة الإدارية من مديرية التربية والتعليم بمحافظة المنوفية بتطبيق الاستبانة، وبعد التحقق من صدق وثبات الاستبانة، بدأت عملية التطبيق على أفراد العينة خلال شهري يوليو وأغسطس عام ٢٠٢٤م؛ حيث قامت الباحثة بالخطوات الآتية:
- تصميم استبانة إلكترونية على جوجل درايف Google Drive، وتم ضبط صياغة الاستبانة الإلكترونية، بحيث تكون الإجابة إجبارية عن جميع الأسئلة.
- استعانت الباحثة بشبكات التواصل الاجتماعي Facebook والواتساب Whats app والبريد الإلكتروني للوصول إلى أكبر عدد ممكن من أفراد العينة. حيث تم نشر الاستبانة الإلكترونية على جروبات (مجموعات) المعلمين بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، لكن وجدت الباحثة في كثير من الأحيان صعوبة في تعامل المعلمين مع الاستبانة الإلكترونية؛ مما دفعها إلى الاعتماد بشكل كبير على تطبيق الاستبانة ورقياً بطريقة مباشرة

كضمان لجدية وموثوقية التطبيق ودقة الاستجابة وطمأنة المستجيبين أن استجاباتهم تخضع للسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

جدول (٧)

عدد الاستثمارات الموزعة والفاقد والعائد والمستبعد وعدد ونسبة الصالح منها

الموزع	الفاقد	العائد	المستبعد	الصالح	النسبة المئوية للصالح
٥٥٠	١٠٤	٤٤٦	٦٦	٣٨٠	٦٩,١%

يتضح من الجدول السابق أن الفاقد كان (١٠٤) استثماراً، والعائد (٤٤٦)، وتمّ استبعاد (٦٦) استثماراً غير صالحة لعدم الاستكمال أو عدم الدقة والتطرف والتحيز في الاستجابات بتثبيت بديل واحد لكل عبارات الاستبانة، وبذلك أصبح عدد الاستثمارات الصالحة (٣٨٠) استثماراً بنسبة (٦٩,١%) مثلت عينة البحث الأساسية التي تمّت عليها المعالجة الإحصائية، وتمّ تفسير نتائجها.

- تمّ إغلاق الرد على الاستبانة الإلكترونية، ونقل النتائج من تطبيق جوجل درايف إلى نموذج إكسل Excel، وإدخال الاستبيانات الورقية إلى نموذج إكسل، ثمّ نقلها إلى برنامج SPSS النسخة السادسة والعشرون.

سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

اتساقاً مع طبيعية البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، فقد تمّ تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار السادس والعشرون، بالاعتماد على الأساليب الإحصائية الآتية:

- معامل ارتباط بيرسون ((Pearson Correlation Coefficient))؛ لحساب مؤشرات صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، بحساب معامل ارتباط درجة كل

- عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وارتباط درجة كل بُعد بالدرجة الكلية للمحور، وذلك لعبارة وأبعاد (واقع السعادة المهنية، أهمية تحسينها).
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)؛ لقياس الثبات الكلي للاستبانة.
 - التكرارات frequencies، والنسبة المئوية Percentage لوصف خصائص العينة، وكذلك تمّ استخدام التكرارات والنسبة المئوية والمتوسطات الحسابية Means والانحرافات المعيارية Stand Deviation في التعرف على واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية ودرجة أهمية تحسينها من وجهة نظر أفراد العينة.
 - اختبارات (T-test) واستخدمته الباحثة لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الكشف عن واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية ودرجة الموافقة على أهمية تحسينها حسب متغير النوع (ذكر - أنثى)، والمؤهل العلمي (بكالوريوس - دراسات عليا)، سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - من ٦ سنوات إلى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات)، ونوع المدرسة (حكومية - خاصة)، والموقع الجغرافي (حضر - ريف).
 - تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA)؛ واستخدمته الباحثة لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث للكشف عن واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية ودرجة أهمية تحسينها حسب متغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - من ٦ إلى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات).
 - اختبار شيفيه (Shefa Test)؛ لتحديد اتجاه الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث.

- اختبار التاء للأزواج (Pair Samples T-Test) واستخدمته الباحثة في المقارنة بين المتوسطات الحسابية ودرجتي (التوافر - الأهمية).
- وقد استخدمت الباحثة الدلالة الإحصائية عند مستوى (0,05)؛ نظراً لشيوع استخدامه في البحوث التربوية والاجتماعية.
- وللحكم على درجة توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية ودرجة الموافقة على أهمية تحسينها من وجهة نظر أفراد العينة، تمّ الاستناد إلى المعايير الإحصائية كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (٨)

معايير الحكم على درجة توافر السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية ودرجة أهمية تحسينها

مدى المتوسط الحسابي	درجة التوافر أو درجة الأهمية
أقل من ١,٦٧	ضعيفة
من ١,٦٧ إلى أقل من ٢,٣٤	متوسطة
من ٢,٣٤ إلى أقل من ٣	كبيرة

ويتضح من الجدول السابق ما يأتي:

- إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات أقل من ١,٦٧؛ فإنّ درجة التوافر أو درجة الأهمية تكون ضعيفة.
- إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات من ١,٦٧ إلى أقل من ٢,٣٤؛ فإنّ درجة التوافر أو درجة الأهمية تكون متوسطة.
- إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات من ٢,٣٤ إلى أقل من ٣؛ فإنّ درجة التوافر أو درجة الأهمية تكون كبيرة.

ثامناً: معالجة النتائج وتفسيرها:

بعد إجراء المعالجة الإحصائية للبيانات، تمَّ رصد النتائج في صورة جداول إحصائية وتفسيرها وسيتم عرض ذلك على النحو التالي:

(١) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

سيتم عرض النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية بصورة مجملية ومفصلة كما يلي:

(١/١) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية بصورة مجملية

ويُمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لآراء أفراد العينة حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية بصورة مجملية.

الترتيب	درجة التوافر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	البُعد
٤	متوسطة	٠,٤٥٨	١,٧٩	٥	المناخ التنظيمي
٢	متوسطة	٠,٣١٢	٢,١٤	٦	الاندماج الوظيفي
٥	ضعيفة	٠,٥٣٢	١,٦٢	٥	النمو المهني
١	متوسطة	٠,٣١١	٢,٢٦	٦	الانتماء المهني
٦	ضعيفة	٠,٥٦٤	١,٥٧	٥	تقدير الأداء
٣	متوسطة	,٥٥٣	١,٨٣	٦	نمط القيادة والإشراف
٧	ضعيفة	,٣٩٢	١,٥٣	٦	الرعاية الصحية والاجتماعية
	متوسطة	,٤١٢	١,٨٩	٣٩	الدرجة الكلية لواقع السعادة المهنية

يتضح من الجدول السابق، أن درجة توافر السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، جاءت بدرجة متوسطة قريبة إلى القليلة، وذلك كما عبّر عنها المتوسط الحسابي (١,٨٩)، والانحراف المعياري (٠,٤١٢)، وذلك دليل على ضرورة تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية؛ ويُمكن تفسير ذلك استنادًا إلى اتفاق أفراد العينة على ضغوط العمل الكثيرة الملقاة على عاتق المعلمين داخل المدرسة، ونقص الدعم والتقدير من الإدارة المدرسية والمجتمع للمعلمين، وكذلك نقص فرص التطوير المهني للمعلمين سبب إحباطاً لدى المعلمين وقلل من حماسهم تجاه عملهم؛ ممّا أدّى إلى ضعف شعورهم بالسعادة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Cook et. al (2017,21)، ودراسة (Sharifian et.al. (2019,769)، والتي أكدت أن مهنة التدريس من أكثر المهن التي تعرض موظفيها للضغوط والإجهاد والأرق الناتج عن العمل؛ وذلك يرتبط بعوامل عديدة كانخفاض كفاءة المعلم الذاتية، وانخفاض رضاه عن حياته وعن عمله، وانخفاض الدعم الإداري، والعلاقات السلبية بينه وبين زملائه وتلاميذه، والمناخ المدرسي السلبي والذي يؤدي إلى تدني مستوى شعورهم بالسعادة، وانخفاض رضاهم عن عملهم، وهذا يختلف مع نتائج دراسة (Wessels & Wood (2019)، ودراسة إبراهيم والحكمانية (٢٠٢٢) والتي توصلت إلى شعور المعلمين بمستوى مرتفع من السعادة المهنية في المدارس الابتدائية في ضوء نموذج بيرما نتيجة التواصل الفعّال مع زملاء العمل والتعلم من خلال العمل التعاوني الذي يساعد على تعزيز قدرة المعلمين على تحسين واستدامة تجاربهم وممارساتهم المهنية، وتعدد وتنوع الأنشطة الترفيهية المقدمة لهم، وأيضًا مع دراسة (Kılıç, Karabay & Kocabaş (2023) والتي أكدت شعور المعلمين بالسعادة ووجود علاقة بين الأنماط القيادية وسعادتهم داخل المدرسة.

- وتشير النتائج إلى احتلال البُعد الرابع "الانتماء المهني" المرتبة الأولى في درجة التوافر، بمتوسط حسابي (٢,٢٦)، وانحراف معياري (٠,٣١١)، ودرجة موافقة متوسطة؛ قد يرجع ذلك إلى شعور بعض المعلمين بالرضا الذاتي والاعتزاز بتأثيرهم الإيجابي على حياة الطلاب فعندما يرى المعلمون نتائج جهودهم مع الطلاب يتعزز شعورهم بالانتماء لمهنتهم، كما يُعزز تقدير المجتمع المدرسي ارتباط المعلمين العاطفي بمهنتهم فيشعرهم بالسعادة المهنية، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة علوان (٢٠١٨، ٢٨١).

- كما تشير النتائج إلى احتلال البُعد السابع "الرعاية الصحيّة والاجتماعيّة" المرتبة الأخيرة في درجة التوافر بمتوسط حسابي (١,٥٣)، وانحراف معياري (٠,٤٨٠)، ودرجة موافقة ضعيفة؛ وربما يُعزى ذلك إلى اتفاق عينة البحث على نقص الخدمات الصحيّة والاجتماعيّة المقدمة لهم؛ مما يقلل إحساسهم بالسعادة وهذا يتفق مع أشارت إليه دراسة محمد (٢٠١٩، ٥٣)، ودراسة Li, Sheng & Jing (2022,2) والتي أشارت إلى أن المعلمين الذين لديهم مستويات منخفضة من الدعم الاجتماعي يكونون أقل سعادة من غيرهم ذوي الدعم الاجتماعي المرتفع.

(٢/١) النتائج الخاصّة بأراء أفراد العينة حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفيّة بصورة مفصلة:

يتم عرض النتائج الخاصّة بكل بُعد من أبعاد السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفيّة على النحو الآتي:

(١/٢/١) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول درجة التحقق من توافر المناخ
التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية ويمكن توضيح هذه
النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (١٠)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب
لاستجابات أفراد العينة حول درجة التحقق من توافر المناخ التنظيمي لمعلمي مدارس
التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

م	العبرة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب		
		١	٢	٣						
١	العلاقات قائمة على الاحترام المتبادل داخل المدرسة.	ت	١٥٢	٨٤	١٤٤	٠,٨٨١	متوسطة	١		
		%	٤٠,٠	٢٢,١١	٣٧,٨٩					
٢	العمل بروح الفريق الواحد في كافة مجالات العمل المدرسي.	ت	٧٧	٦٠	٢٤٣	٠,٨١٢	ضعيفة	٥		
		%	٥,٢٦	١٥,٧٩	٧٣,٩٥					
٣	الأدوات والموارد التعليمية كافية داخل المدرسة.	ت	٦٤	١٠٥	٢١١	٠,٧٦٣	ضعيفة	٣		
		%	١٦,٨٤	٢٧,٦٣	٥٥,٥٣					
٤	المشاركة الفعالة في صنع القرارات المدرسية.	ت	٧٧	١٢٣	١٨٠	٠,٧٨٥	ضعيفة	٢		
		%	٢٠,٢٦	٣٤,٧٣	٤٧,٣٧					
٥	التعامل بإيجابية مع الاختلاف في الرأي والأفكار داخل المدرسة.	ت	٨٣	٦٣	٢٣٤	٠,٨٢٢	متوسطة	٤		
		%	٢١,٤٨	١٦,٥٨	٦١,٥٨					
المتوسط العام								متوسطة	١,٧٩	٠,٤٥٨

يتضح من الجدول السابق، أن درجة توافر المناخ التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت بدرجة متوسطة قريبة من القليلة، وذلك كما عبّر عنها المتوسط الحسابي (١,٧٩)، والانحراف المعياري (٤,٥٨)؛ وربما يُعزى ذلك إلى نقشي الفردية في العمل المدرسي، وضعف التعاون المهني وقلة تبادل الخبرات والممارسات بين معلمي المدارس الابتدائية الحكومية، وغياب ثقافة التماسك التنظيمي المؤسسي وهذا يتفق مع ما أكدت عليه نتائج دراسة عبد العظيم (٢٠١٩، ٣٦٤)، وفي هذا السياق أكدت أيضًا نتائج دراسة أبو العينين (٢٠١٩) على أن البيئة والمناخ المدرسي بالمدارس الابتدائية الحكومية بما فيه من نقص الإمكانيات، وضعف العدالة التنظيمية، وقلة تقدير الكفاءات من المعلمين في ظل كثرة الأعباء التدريسية لمنظومة التعليم والتقييم الجديدة التي أضعفت قيم الولاء والانتماء لدى المعلمين.

- جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "العلاقات قائمة على الاحترام المتبادل داخل المدرسة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٠٢)، وانحراف معياري (٠,٨٨١)، ودرجة توافر متوسطة؛ وربما يُعزى ذلك إلى وجود بعض الممارسات الإيجابية داخل المدرسة كاحترام المتبادل بين المعلمين بعضهم البعض من جهة وبين المدير والمعلمين من جهة أخرى؛ ممّا يسهم في إيجاد جو من العلاقات المحفزة والمشجعة على العمل، ويعزز من فرص مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات وتقبل المدير للآراء المختلفة مع محاولة المواءمة والجمع بينها؛ ممّا يؤدي إلى شعور المعلمين بالسعادة وتماسك أعضاء المجتمع المدرسي وتعاونهم وهذا يتفق مع دراسة حكيمي، القرني (٢٠٢٢، ٢١٢).

- جاءت العبارة رقم (٢) التي مؤداها "العمل بروح الفريق الواحد في كافة مجالات العمل المدرسي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٥٦)، وانحراف معياري (٠,٨١٢)، ودرجة شيوخ ضعيفة؛ وربما يُعزى ذلك إلى انتشار ثقافة العمل الفردي بين المعلمين، وإهمال العمل التعاوني التشاركي، وافتقاد الروح المعنوية للإبداع والابتكار فيما بينهم، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة قرني وقرني، وأحمد (٢٠٢٢، ٢٣٤)، وفي هذا السياق كشفت نتائج دراسة طابع ومحمد، وأحمد (٢٠٢٢، ٧٢٠) عن قلة اهتمام

المعلمين بقيام المشاركة والتعاون والتجديد والانتماء للمدرسة، وأن علاقاتهم بجميع أطراف العملية التعليمية من إدارة وطلاب وزملاء غير مرضية وغير فعّالة.

(٢/٢/١) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول درجة التحقق من الاندماج الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ويُمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (١١)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول درجة التحقق من الاندماج الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب	
		١	٢	٣					
١	التعامل مع أعباء العمل بطريقة فعّالة.	ت	١٦٨	١٢٢	٩١	١,٨٠	٠,٨٠٢	متوسطة	٣
		%	٤٣,٩	٣١,٩	٢٣,٨				
٢	الاستمتاع بأداء الأدوار المهنية داخل المدرسة.	ت	١٥٠	١٨٠	٥١	١,٤٧	٠,٦٧١	ضعيفة	٦
		%	٣٩,٢	٤٧,٠	١٣,٣				
٣	الشعور بالبهجة عند العودة للعمل بعد الإجازات.	ت	٩٦	١٤٩	٩١	١,٩٩	٠,٧٢٣	متوسطة	٢
		%	٢٣,٨	٥٠,٧	٢٥,١				
٤	تنفيذ المهام الموكلة لهم في الوقت المحدد.	ت	٢١٥	١١٩	٤٧	١,٥٦	٠,٧١٢	ضعيفة	٤
		%	٥٦,١	٣١,١	١٢,٣				
٥	اعتبار العمل محفزاً لهم في كافة الممارسات المهنية.	ت	٩٢	١٨٣	١٠٥	٢,٠٣	٠,٦٩٩	متوسطة	١
		%	٢٤,٠	٤٧,٨	٢٧,٤				
٦	الإسهام بفاعلية في تحسين بيئة العمل بالمدرسة.	ت	٢٧١	٣٦	٧٤	١,٤٨	٠,٦٨٧	ضعيفة	٥
		%	٧٠,٨	٩,٤	١٩,٣				
المتوسط العام					٢,١٤	٠,٣١٢	متوسطة		

يتضح من الجدول السابق، أنّ درجة توافر الاندماج الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت متوسطة، وذلك كما عبّر عنها المتوسط الحسابي (٢,١٤)، والانحراف المعياري (٠,٣١٢)؛ وربما يُعزى ذلك إلى وجود مجموعة من العوامل التي تحول دون اندماج المعلمين في وظائفهم مثل زيادة متطلبات العمل، ومحدودية الموارد، وعلاقات العمل غير الإيجابية وبيئة العمل السلبية التي يشيع فيها مناخ القلق والتوتر والصراعات، والمهام والمسئوليات التي تتجاوز التوصيف الوظيفي، وهذا يتفق مع نتائج دراسة الزهرانية (٢٠٢٠)، ودراسة Zhang, He, & Fu (2021).

- جاءت العبارة رقم (٥) التي مؤداها "اعتبار العمل محفزاً لهم في كافة الممارسات المهنية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٠٣)، وانحراف معياري (٠,٦٩٩)، ودرجة توافر متوسطة؛ وربما يُعزى ذلك لضعف شعور بعض أفراد العينة بالأمن والاستقرار الوظيفي حيث يتم تعيينهم في التربية والتعليم بنظام التوظيف الذي يعتمد على الاستمرار في العمل مروراً بالتدريب والترقية وانتهاءً بالتقاعد أو الخروج على المعاش، وهذا يتفق مع أشارت إليه دراسة سمحان (٢٠٢٠، ٩٥).

- جاءت العبارة رقم (٢) التي مؤداها "الاستمتاع بأداء الأدوار المهنية داخل المدرسة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٤٧)، وانحراف معياري (٠,٦٧١)، ودرجة شيع ضعيفة؛ وربما يُعزى ذلك إلى أن مهنة التعليم غير مناسبة لميول واهتمامات بعض المعلمين، ولم تكن ضمن أولويات آمالهم وطموحاتهم وتطلعاتهم المهنية، والشعور بعدم الرضا في المهنة وذلك نتيجة شعورهم بالإحباط لعدم مساعدة الزملاء لهم في مواجهة مشكلات العمل،

والمنافسة غير الشريفة بين الزملاء في العمل، ومحاولة بعض الزملاء التقرب للإدارة على حساب الآخرين، وصعوبة التعامل مع الطلاب، ومضايقات زملاء العمل، إسناد إدارة المدرسة مواد للمعلم في غير التخصص الذي عين عليه دون رغبة منه، وهذا يتفق مع نتائج دراسة محمود وعمر وطاحون (٢٠٢١)، (١٨٤)، ودراسة بشير (٢٠٢٢، ٤٢٩).

(٣/٢/١) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول درجة التحقق من النمو المهني لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (١٢)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول درجة التحقق من النمو المهني لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

م	العبرة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
١	تبادل الخبرات المهنية بصورة منتظمة داخل المدرسة.	٧٠	١٦٢	١٤٨	١,٣٩	٠,٧٢١	ضعيفة	٥
		%	١٨,٤٢	٤٢,٦٣				
٢	إتاحة الفرص التدريبية للمعلمين لتنمية مهاراتهم.	٨٤	١٣٠	١٦٦	١,٦٣	٠,٧٥٣	متوسطة	١
		%	٢٢,١١	٣٤,٢١				
٣	توافر نظام لالتحاق المعلمين بالبرامج التدريبية.	٦٠	١٣٠	١٩٠	١,٤٤	٠,٧٢٠	ضعيفة	٣
		%	١٥,٧٨	٣٤,٢١				

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
٤	الاستجابة بكفاءة تدريجية من أساتذة كليات التربية لتقديم الدورات التدريبية.	٢٧	١٤٠	٢١٣	١,٤١	٠,٦٦٩	ضعيفة	٤
		%	٧,١١	٣٦,٨٤				
٥	الاستجابة السريعة من قبل المسؤولين بالمدرسة لتلبية احتياجاتهم المهنية.	٢٦	١١٧	٢٣٧	١,٥٢	٠,٦٤٧	ضعيفة	٢
		%	٦,٨٤	٣٠,٧٩				
المتوسط العام					١,٦٢	٠,٥٣٢	ضعيفة	

يتضح من الجدول السابق، أنّ درجة توافر النمو المهني لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت ضعيفة، وذلك كما عبّر عنها المتوسط الحسابي (١,٦٢)، والانحراف المعياري (٠,٥٣٢)؛ وربما يُعزى ذلك اتفاق المعلمين على قلة حصولهم على الفرص الكافية لتطوير مهاراتهم أو تعلم تقنيات وأساليب جديدة؛ ممّا يؤدي إلى شعورهم بالجمود المهني والملل، وعدم تحقيق تقدم في مسيرتهم المهنية؛ ممّا يؤثر سلبيًا على رضاهم الوظيفي وسعادتهم، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Eroglu & DonmusKaya 2021, 495).

- جاءت العبارة رقم (٢) التي مؤداها "إتاحة الفرص التدريبية للمعلمين لتنمية مهاراتهم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (١,٦٣)، وانحراف معياري (٠,٧٥٣)، ودرجة توافر ضعيفة؛ وربما يُعزى ذلك إدراك أفراد العينة لقلة مراعاة مديري المدارس مصالح المعلمين ووضعها في أولويات اهتماماتهم وقلة بذل جهود في تلبية احتياجاتهم المهنية، وهذا ما أشارت إليه دراسة فايد (٢٠٢٠، ١٥٧)، كما أكدت نتائج دراسة

Eroglu & DonmusKaya (2021) المواقف السلبية تجاه الدورات التدريبية أثناء الخدمة، ووقت الدورة غير المناسب، ورتابة محتوى الدورة، وعدم كفاءة المدربين في الدورة، وعدم المعرفة بالمحتوى، وتقييم الأداء غير المرضي، وعبء العمل الثقيل، والمشاكل المالية، ونقص فرص التطوير المهني.

جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "تبادل الخبرات المهنية بصورة منتظمة داخل المدرسة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٣٩)، وانحراف معياري (٠,٧٢١)، ودرجة توافر ضعيفة؛ وربما يُعزى ذلك إلى قلة رغبة مديري المدارس في إمداد المعلمين بالخبرات والمعارف والمهارات التي تمكنهم من تحقيق التميز في أدائهم، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة نصر (٢٠٢١، ٣٣٩)، وفي هذا السياق توصلت دراسة بشير (٢٠٢٢، ٤٢٩) إلى نقص الدافعية لدى المعلمين للمشاركة الفعّالة في العملية التعليمية، وهبوط مستوى أداء الكثير منهم بشكل كبير، وضعف العمل الجماعي التعاوني، وغياب الاتصالات المفتوحة بينهم.

(٤/٢/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول درجة التحقق من الانتماء المهني لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ويُمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (١٣)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول درجة التحقق من الانتماء المهني لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
١	الإيمان بأن مهنتي كمعلم تسهم في تطوير المجتمع.	ت	٩٠	١٥٠	١٤٠	٠,٦٤٨	متوسطة	٢
		%	٢٣,٦٨	٣٩,٤٧	٣٦,٨٤			

م	العجارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
٢	الإيمان القومي بروؤية ورسالة وأهداف مدرستي.	ت	١٠٥	١٢٠	١٥٥	٠,٧٤٢	متوسطة	٣
		%	٢٧,٦٣	٣١,٥٨	٤٠,٧٩			
٣	الحرص الشديد على البقاء في العمل والاستقرار فيه.	ت	٩٢	١١٨	١٧٠	٠,٧١٧	ضعيفة	٥
		%	٢٤,٢١	٣١,٠٥	٤٤,٧١			
٤	الشعور بالرضا عن أداء ما يوكل لهم من مهام داخل المدرسة.	ت	٧٠	٩٤	٢١٦	٠,٦٦٧	ضعيفة	٤
		%	١٨,٤٢	٢٤,٧٤	٦٥,٤٨			
٥	الشعور بالحماس عند بدء يوم دراسي جديد.	ت	٢١	١٢٢	٢٣٧	٠,٥٥٢	متوسطة	١
		%	٥,٥٣	٣٢,١١	٦٢,٣٧			
٦	العمل بالمدرسة يحقق طموحاتي الوظيفية.	ت	٣٠	١٠٠	٢٥٠	٠,٧٥١	ضعيفة	٦
		%	٧,٨٩	٢٦,٣٤	٦٥,٧٩			
المتوسط العام					٢,٢٦	٠,٣١١	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق، أنّ درجة توافر الانتماء المهني لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت متوسطة، وذلك كما عبّر عنها المتوسط الحسابي (٢,٢٦)، والانحراف المعياري (٠,٣١١)؛ وربما يُعزى ذلك شعور بعض المعلمين بقيمة

وأهمية ما يؤديه من عمل وما يضطلعون به من رسالة سامية في تعليم الطلاب وبناء عقولهم وشخصياتهم فهذا يمنحهم الطاقة والدافع لأداء عملهم وإتمامه على أفضل وجه، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (Paulík,2020)، ويتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Luyaoa (2024,46) ضعف شعور المعلمين بالانتماء لمهنة التعليم، كما أشارت دراسة إسماعيل (٢٠١٦) إلى مجموعة من العوامل والأسباب التي تؤدي إلى ضعف الانتماء المهني لدى المعلمين بالتعليم، من أهمها: المعاناة الاقتصادية للمعلمين، وانخفاض مستوى معيشتهم، ضعف الاهتمام بالأنشطة التفاعلية بين المعلمين داخل مجالات العمل المختلفة، فقدان الثقة لدى المعلمين في جدوى تطوير النظام التعليمي، ضعف العائد المادي للمعلمين، وانخفاض مستوى دخلهم.

- جاءت العبارة رقم (٥) التي مؤداها "الشعور بالحماس عند بدء يوم دراسي جديد" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٣٢)، وانحراف معياري (٠,٥٥٢)، ودرجة توافر متوسطة؛ وربما يُعزى ذلك إلى شعور وإحساس بعض المعلمين بعلاقات الود والمحبة مع زملائهم في العمل وهذا يدعم العلاقات الإنسانية ويوصل قيم التعاون بينهم، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة الغامدي (٢٠١٩).

جاءت العبارة رقم (٦) التي مؤداها "العمل بالمدرسة يحقق طموحاتي الوظيفية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٤٩)، وانحراف معياري (٠,٧٥١)، ودرجة توافر ضعيفة؛ وربما يُعزى ذلك إلى وجود بعض العوامل التي تؤثر بصورة سلبية على آمال وتطلعات وطموحات المعلمين الوظيفية وذلك مثل: ضعف نظام الأجور والمكافآت، وقلة توافر الكثير من الإمكانيات المادية التي تحول المعلمين عن الإبداع في التدريس، وهذا تتفق مع دراسة إبراهيم، ونوار (٢٠٢٣، ١٠٦)؛ وقد يرجع ذلك إلى قلة ترك الحرية للمعلم في اختيار الصفوف التي يدرس لها بما لا يتعارض مع مصلحة المدرسة (البلوشية، علي، ٢٠١٩).

(٥/٢/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول درجة التحقق من تقدير الأداء لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ويُمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (١٤)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول درجة التحقق من تقدير الأداء لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
١	توافر نظم تحفيزية فعّالة للمعلمين المتميزين بالمدرسة.	ت	٩٥	٨٧	١٩٨	٠,٦١٣	متوسطة	١
		%	٢٥,٠	٢٢,٨٩	٥٢,١١			
٢	منح المعلمين المشاركين في السدورات التدريبية حوافز مالية.	ت	٧٧	١٣٥	٢٠٧	٠,٥٩٧	متوسطة	٢
		%	٢٠,٢٦	٣٥,٥٣	٥٤,٤٧			
٣	ارتباط الحوافز بالأعباء الوظيفية للمعلمين.	ت	٤٩	٦١	٢٧٠	٠,٤٤١	ضعيفة	٥
		%	١٢,٨٩	١٦,٠٥	٧٧,١٤			
٤	حصول المتميزين في الأداء على مكافآت مالية.	ت	٤٧	٥٥	٢٧٨	٠,٦٠٧	ضعيفة	٣
		%	١٢,٣٧	١٤,٤٧	٧٣,١٦			
٥	تعزيز إدارة المدرسة ثقافة الشكر والتقدير بين المعلمين.	ت	٤٠	٨٣	٢٥٧	٠,٥١٦	ضعيفة	٤
		%	١٠,٥٣	٢١,٨٤	٦٧,٦٣			
المتوسط العام					١,٥٧	٠,٥٦٤	ضعيفة	

يتضح من الجدول السابق، أنّ درجة توافر تقدير الأداء بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت ضعيفة، وذلك كما عبّر عنها المتوسط الحسابي

(١,٥٧)، والانحراف المعياري (٠,٥٦٤)؛ وربما يُعزى ذلك اتفاق المعلمين على أن رواتبهم ومكافآتهم والحوافز الماديّة والمعنويّة المقدمة لهم لا تعكس الجهد الكبير الذي يبذلونه في عملهم، خاصّة مع حجم المسؤوليات التي يتحملونها وتأثيرهم الكبير على الطلاب، وكذلك قلة الاعتراف بالجهود الفردية للمعلمين، سواء من قبل الإدارة أو المجتمع؛ ممّا يخلق شعورًا بأنّ عملهم غير مُقدّر بالشكل الكافي وأيضًا اتفاقهم على عدم الحصول على التشجيع أو التحفيز المعنوي من قبل قادة المدارس، مثل الثناء العلني أو الجوائز التقديرية؛ ممّا يؤدي إلى إحساسهم بأنّ مساهماتهم تُعتبر مفروغًا منها، وهذا يتفق مع أشارت إليه دراسة فايد (٢٠٢٠، ١٥٥ - ١٦٠).

- جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "توافر نظم تحفيزية فعّالة للمعلمين المتميزين بالمدرسة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (١,٦٥)، وانحراف معياري (٠,٦١٣)، ودرجة توافر ضعيفة؛ وربما يُعزى ذلك لاتفاق أفراد العينة بعدم وجود نظام موحد لمكافأة المعلمين وتحفيزهم ولا يراعي الفروق الفردية بينهم في المهارات والكفاءات والجهد في ظل سوء الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمعلمين والمكانة غير اللائقة في المجتمع، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة طابع، محمد، وأحمد (٢٠٢٢)، ودراسة رضوان وآخرين (٢٠٢٠، ٣٦٧).

- جاءت العبارة رقم (٣) التي مؤداها "ارتباط الحوافز بالأعباء الوظيفية للمعلمين" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٤٣)، وانحراف معياري (٠,٤٤١)، ودرجة توافر ضعيفة؛ وربما يُعزى ذلك لاتفاق أفراد العينة على قلة ارتباط الحوافز المادية والمعنوية المقدمة لهم تقديرًا لأدائهم المتميز ومع ما يبذلونه من جهد في العمل؛ ممّا يقلل من رضاهم وسعادتهم المهنية ويُخفض روحهم المعنوية، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة إبراهيم، والحكمانية (٢٠٢٢، ١٨٤).

(٦/٢/١) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول درجة التحقق من نمط القيادة والإشراف لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ويُمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (١٥)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول درجة التحقق من نمط القيادة والإشراف لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
١	دعم مدير المدرسة العلاقات الإنسانية داخل المدرسة.	٨٦	١٠٩	١٨٥	١,٦٣	٠,٧٥٤	ضعيفة	٦
		%	٢٢,٦٤	٢٨,٦٨				
٢	مراعاة إدارة المدرسة العدالة في التعامل مع جميع المعلمين.	٨١	١١٢	١٧٨	٢,٠٧	٠,٨٠٢	متوسطة	١
		%	٢١,٣٢	٢٩,٤٧				
٣	مشاركة إدارة المدرسة المعلمين في حل مشكلاتهم الوظيفية.	٨٤	١٢٩	١٦٧	١,٨٣	٠,٧٨٧	متوسطة	٣
		%	٢٢,١١	٣٣,٩٥				
٤	حرص إدارة المدرسة على تبادل الآراء مع المعلمين قبل اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	٧٦	١٢٧	١٧٧	١,٦٨	٠,٧٢٥	متوسطة	٥
		%	٢٠,٠٠	٣٣,٤٢				

م	العبرة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
٥	ثقة إدارة المدرسة بشكل كافٍ في المعلمين.	ت	٩٦	١٤٦	١٣٨	٠,٧٩٢	متوسطة	٤
		%	٢٥,٢٦	٣٨,٤٢	٣٦,٣٢			
٦	تسمح إدارة المدرسة مع أخطأء المعلمين غير المقصودة ولم تؤثر على جودة الأداء.	ت	١٠٢	١٤٣	١٣٥	٠,٧٩٥	متوسطة	٢
		%	٢٦,٨٤	٣٧,٦٣	٣٥,٥٣			
المتوسط العام					١,٨٣	٠,٥٥٣	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق، أنّ درجة توافر نمط القيادة والإشراف بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت متوسطة قريبة إلى الضعيفة، وذلك كما عبّر عنها المتوسط الحسابي (١,٨٣)، والانحراف المعياري (٠,٥٥٣)؛ وربما يُعزى ذلك إلى ضعف امتلاك بعض مديري المدارس لمهارات القيادة وقلة إدراكهم بأنّه لا يوجد نمط قيادي واحد مناسب لجميع المواقف؛ ممّا يكسب الثقة في نفوس المعلمين وزيادة قدرتهم على تحمل المسؤولية، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (البلوشية، علي، ٢٠١٩)

- جاءت العبارة رقم (٢) التي مؤداها "مراعاة إدارة المدرسة العدالة في التعامل مع جميع المعلمين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٠٧)، وانحراف معياري (٠,٨٠٢)، ودرجة توافر متوسطة؛ وربما يُعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أن الإدارة المدرسية تحاول أن تكون عادلة في قراراتها ومعاملاتها دون وصولها للمستوى المطلوب، وهذا يختلف مع نتيجة دراسة نصر (٢٠٢١) والتي توصّلت إلى غياب العدالة والقيم الأخلاقية لدى مديري المدارس وكثرة المحاباة من جانب بعضهم

البعض، وشيوع الفوضى في تقويم أداء المعلمين، وضعف وجود عدالة واضحة في تطبيق قواعد المساواة والمحاسبية للمعلمين.

جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "دعم مدير المدرسة العلاقات الإنسانية داخل المدرسة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٦٣)، وانحراف معياري (٠,٧٥٤)، ودرجة توافر ضعيفة؛ وربما يُعزى ذلك اتفاق أفراد العينة إلى افتقار مديري المدارس لدعم العلاقات الإنسانية بينه وبين المعلمين وبين المعلمين وبعضهم البعض ويطالبون المعلمون بأعمال إضافية زائدة دون مبررات ويتجاهلون الصعوبات والمشكلات التي يواجهونها، ويننون تحالفات تركز على المصالح الشخصية ويعملون على نشر المحاباة والمحسوبية، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة غنيم (٢٠٢١، ٦٣-٧٢).

(٧/٢/١) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول درجة التحقق من توافر الرعاية الصحية والاجتماعية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (١٦)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول درجة التحقق من توافر الرعاية الصحية والاجتماعية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
١	توافر مستشفيات مزودة بأحدث الأجهزة الطبية.	٦١	٥٠	٢٦٩	١,٤٥	٠,٧٦٢	ضعيفة	٥
		%	١٣,١٦	٧٠,٧٩				

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
٢	تنظيم إدارة المدرسة فعاليات اجتماعية لتعزيز العلاقات بين المعلمين.	ت	٢١	٢٠٣	١٥٦	٠,٥٨٣	ضعيفة	٢
		%	٥,٥٣	٥٣,٤٢	٤١,٠٥			
٣	تعاون التأمين الصحي مع نقابة المهن التعليمية في تقديم خدمات العلاج.	ت	٦٢	٢٠٤	١١٥	٠,٦٧١	ضعيفة	١
		%	١٦,٢	٣٥,٣	٣٠,٠٠			
٤	تقديم نقابة المهن التعليمية خدمات اجتماعية.	ت	١٦	١٩٢	١٧٢	٠,٥١٣	ضعيفة	٦
		%	٤,٢١	٥٠,٥٣	٤٥,٢٦			
٥	تهيئة إدارة المدرسة بيئة صحية وأمنة تتضمن تهوية جيدة وإضاءة مناسبة.	ت	١٢	١٩٢	١٧٢	٠,٥٧٢	ضعيفة	٣
		%	٣,١٦	٥٠,٥٣	٤٦,٣٢			
٦	توفير إدارة المدرسة برامج توعوية حول الصحة العامة والتغذية السليمة.	ت	٣٧	٩٧	٢٠٢	٠,٥٦٣	ضعيفة	٤
		%	١١	٢٨,٩	٦٠,١			
المتوسط العام					١,٥٣	٠,٣٩٢	ضعيفة	

يتضح من الجدول السابق، أنّ درجة توافر الرعاية الصحية والاجتماعية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت ضعيفة، وذلك كما عبّر عنها المتوسط الحسابي (١,٥٣)، والانحراف المعياري (٠,٣٩٢)؛ وربما يُعزى ذلك إلى شعور المعلمين بأنّ الإدارة لا تولي اهتمامًا كافيًا لاحتياجاتهم الشخصية

والنفسية، مثل توفير الدعم العاطفي أو البرامج التي تعزز الرفاهية العامة، ونقص فرص التفاعل الاجتماعي البناء بين المعلمين والإدارة أو حتى بين المعلمين أنفسهم؛ مما يؤدي إلى شعورهم بالعزلة، بالإضافة إلى ذلك، قد يكون غياب التقدير والاعتراف بجهودهم وساعات عملهم الطويلة من قبل الإدارة سبباً في تعزيز هذا الشعور الجماعي بأنهم لا يتلقون الرعاية الكافية على المستوى الشخصي والاجتماعي، وهذا يتفق مع دراسة إبراهيم، الحكمانية (٢٠٢٢).

- جاءت العبارة رقم (٣) التي مؤداها "تعاون التأمين الصحي مع نقابة المهن التعليمية في تقديم خدمات العلاج" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (١,٨٦)، وانحراف معياري (٠,٦٧١)، ودرجة توافر ضعيفة؛ وربما يُعزى ذلك اتفاق أفراد العينة على توافر الخدمات الصحية التي تقدم للمعلمين، ولكنها ضعيفة ولا تلبي احتياجاتهم ومشكلاتهم الصحية، وهذا يتفق مع ما أكدت عليه دراسة محمد (٢٠١٩، ٥٣).
- جاءت العبارة رقم (٤) التي مؤداها "تقديم نقابة المهن التعليمية خدمات اجتماعية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٤١)، وانحراف معياري (٠,٥١٣)، ودرجة شيع ضعيفة؛ وربما يُعزى ذلك لاتفاق أفراد العينة على نقص الخدمات التي تقدمها نقابة المهن التعليمية للمعلمين حيث لا تلبي طموحاتهم، وضعف تواصل نقابة المهن التعليمية مع المعلمين وقلة مساعدتهم على حل مشكلاتهم، وشكلية نوادي المعلمين في الأنشطة الرياضية والثقافية. وهذا ما أشارت إليه دراسة عرابي (٢٠٢١، ١٧٠٦).

(٢) النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية تُعزى لمتغيرات (النوع- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة- نوع المدرسة- الموقع الجغرافي للمدرسة).

ويتم عرض هذه النتائج بالتفصيل على النحو التالي:

(١/٢) الفروق وفقاً لمتغير (النوع)

تمّ حساب الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وفقاً لمتغير (النوع)، وذلك باستخدام اختبار (T-Test)، فجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١٧)

الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وفقاً لمتغير (النوع)

المحور	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
المنهاج التنظيمي	ذكر	٢١٢	١,٥٩	,٣٨٧	٣٧٨	١,٤٧٦	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٦٨	١,٦٣	,٤٢٨			
الاندماج الوظيفي	ذكر	٢١٢	١,٦٧	,٣٨٢	٣٧٨	١,٠٧٧	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٦٨	١,٦٤	,٣٦٧			
النمو المهني	ذكر	٢١٢	١,٦٧	,٣٩٥	٣٧٨	١,٦٥٢	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٦٨	١,٧١	,٤٨٤			
الانتماء المهني	ذكر	٢١٢	١,٧٣	,٤٠٨	٣٧٨	,٣٥٥	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٦٨	١,٧٢	,٣٩٤			
تقدير الأداء	ذكر	٢١٢	١,٨١	,٣٩١	٣٧٨	,٨٣٥	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٦٨	١,٨٣	,٤١٩			

المحور	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
نمط القيادة والإشراف	ذكر	٢١٢	١,٨٠	,٤٢٩	٣٧٨	١,١٩٨	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٦٨	١,٨٤	,٤٤٢			
الرعاية الصحية والاجتماعية	ذكر	٢١٢	١,٧٥	,٤٣٦	٣٧٨	,١٨٣	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٦٨	١,٧٦	,٤٥٨			
إجمالي واقع السعادة المهنية	ذكر	٢١٢	١,٧٢	,٢٩٧	٣٧٨	,٨٠٤	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٦٨	١,٧٤	,٣١٦			

قيمة "ت" الجدولية = ١,٩٨ عند مستوى دلالة ٠,٥ ,

يتضح من الجدول السابق أنّ قيمة "ت" المحسوبة لواقع السعادة المهنية وفعلاً لمتغير النوع بلغت (٨٠٤,٠)، وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٥)؛ ممّا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية ككل وأبعادها تُعزى إلى متغير النوع؛ وهذا يوضح مدى اتفاق أفراد العينة من الذكور والإناث على واقع السعادة المهنية بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ويُمكن تفسير ذلك استناداً إلى أن جميع المعلمين سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً يقومون بنفس المهام الوظيفية أثناء تأدية عملهم وقلة شعورهم بالسعادة في مهنتهم، وتتفق مع دراسة أرنأووط (٢٠٢٠)، ودراسة مومني (٢٠٢٠)، وهذا يختلف مع نتيجة دراسة إبراهيم، والحكمانية (٢٠٢٢)، وإبراهيم، ونوار (٢٠٢٣) والتي توصلت لوجود فروق بين المعلمين لصالح الإناث.

(٢/٢) الفروق وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي)

تمّ حساب الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وأبعادها وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي)، وذلك باستخدام اختبار (T-Test)، فجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١٨)

الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي)

المحور	المؤهل العلمي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
المنـاخ التنظيمي	بكالوريوس	٢٤٩	١,٥٨	,٤٠٩	٣٧٨	٣,٠٠٢	دالّة إحصائيّاً
	دراسات عليا	١٣١	١,٦٨	,٣٨٩			
الاتـدماج الوظيفي	بكالوريوس	٢٤٩	١,٦٤	,٣٥٨	٣٧٨	٢,٥٦٤	دالّة إحصائيّاً
	دراسات عليا	١٣١	١,٧٢	,٤٢١			
النمو المهني	بكالوريوس	٢٤٩	١,٦٨	,٤١٤	٣٧٨	٢,١٢٦	دالّة إحصائيّاً
	دراسات عليا	١٣١	١,٧٥	,٤٠٨			
الاتـمءاء المهني	بكالوريوس	٢٤٩	١,٦٩	,٣٩٨	٣٧٨	٤,٣٩٧	دالّة إحصائيّاً
	دراسات عليا	١٣١	١,٨٣	,٣٩٦			
تقدير الأداء	بكالوريوس	٢٤٩	١,٧٩	,٤٣٤	٣٧٨	٢,٧٥٩	دالّة إحصائيّاً
	دراسات عليا	١٣١	١,٨٩	,٣٩٣			
نمط القيّادة والإشراف	بكالوريوس	٢٤٩	١,٧٨	,٤١٠	٣٧٨	٢,٠٩٩	دالّة إحصائيّاً
	دراسات عليا	١٣١	١,٨٥	,٤٤١			
الرعاية الصحيّة والاجتماعيّة	بكالوريوس	٢٤٩	١,٧٤	,٤٣٧	٣٧٨	٢,٥٥٥	دالّة إحصائيّاً
	دراسات عليا	١٣١	١,٨١	,٤٦٨			
الاستبّانة ككل	بكالوريوس	٢٤٩	١,٧٠	,٣٠٥	٣٧٨	٣,٧٧٩	دالّة إحصائيّاً
	دراسات عليا	١٣١	١,٧٩	,٢٩٧			

قيمة "ت" الجدولية = ١,٩٨ عند مستوى دلالة ٠,٥ ,

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية على مستوى الاستبانة ككل باختلاف متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس/ دراسات عليا) لصالح الدراسات العليا التي حصلت على المتوسط الحسابي الأكبر؛ حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة على مستوى الاستبانة ككل (٣,٧٧٩) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٥) ، كما يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة توافر أبعاد السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في كل بُعد من أبعاد السعادة المهنية باختلاف متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس/ دراسات عليا) لصالح الدراسات العليا التي حصلت على المتوسط الحسابي الأكبر؛ حيث تراوحت قيمة "ت" المحسوبة بين (٢,٠٩٩) و(٤,٣٩٧)، وجميع هذه القيم أكبر من قيمة "ت" الجدولية والتي بلغت (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٥)؛ ويمكن تفسير ذلك استنادًا إلى أن أفراد العينة الحاصلين على دراسات عليا هم أكثر دراية بضرورة توفير المناخ التنظيمي وأهمية تحسن العلاقات بينهم وبين زملائهم من أجل الشعور بالسعادة، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الغامدي (٢٠١٩)، ودراسة عرفان (٢٠٢١) ودراسة (Bayraktar & Girgin, 2020)، كما تختلف مع نتيجة دراسة إبراهيم، والحكمانية (٢٠٢٢)، ودراسة البلوشية وعلي (٢٠١٩)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق بين المعلمين في المؤهل العلمي؛ وربما يرجع ذلك إلى تشابه وتقارب ظروف بيئة العمل لدى أفراد العينة بغض النظر عن مؤهلهم الدراسي.

(٣/٢) الفروق وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة):

للتحقق من وجود فروق ذات دلالات إحصائية لاستجابات أفراد عينة البحث حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة)، تمّ استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA)، طبقاً لما تمّ الإشارة إليه بخطة المعالجة الإحصائية؛ للكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة)، وتمّ استخدام اختبار شيفيه (Shefa Test) للمقارنة البعدية؛ للتعرف على اتجاه الفروق الدالة إحصائياً، فجاءت النتائج كالاتي:

جدول (١٩)

نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات عينة البحث حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المنـاخ التنظيمي	بين المجموعات	٣,٧٣٦	٣٧٨	١,٨٦٧	١١,٥٦	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١٣٧,١٨٦		,١٦٢		
	الإجمالي	١٤٠,٩٢				
الاندماج الوظيفي	بين المجموعات	٣,١٩٦	٣٧٨	١,٥٩٨	١١,٦٦	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١١٦,٣٩٤		,١٣٧		
	الإجمالي	١١٩,٥٩				
النمو المهني	بين المجموعات	٣,٣٥٠	٣٧٨	١,٦٧٥	٨,٨٤	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١٦٠,٩١		,١٩٠		
	الإجمالي	١٦٤,٢٦				

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانتماء المهني	بين المجموعات	٢,٠٢٩	٣٧٨	١,٠١٥	٦,٣٨	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١٣٥,٠٣١		١,٥٩		
	الإجمالي	١٣٧,٠٦١				
تقدير الأداء	بين المجموعات	٥,٠٠٤	٣٧٨	٢,٥٠٢	١٥,٨١	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١٣٤,٣٦٧		١,٥٨		
	الإجمالي	١٣٩,٣٧				
نمط القيادة والإشراف	بين المجموعات	١,٢٥٢	٣٧٨	٠,٦٢٦	٣,٣٢٧	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١٥٩,٧٧٥٣		١,٨٨		
	الإجمالي	١٦١,٠٠٥				
الرعاية الصحية والاجتماعية	بين المجموعات	٣,٠٦٧	٣٧٨	١,٥٣٨	٧,٨٤٧	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١٦٦,٣٨		١,٩٦		
	الإجمالي	١٦٩,٤٥٦				
إجمالي واقع السعادة المهنية	بين المجموعات	١,٩٩٣	٣٧٨	٠,٩٩٧	١٠,٩٢٩	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٧٧,٤٢٦		٠,٩١		
	الإجمالي	٧٩,٤٢				

قيمة "ف" الجدولية = ٣,٠١ عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسطات درجات أفراد العينة حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس

التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية على مستوى الاستبانة ككل باختلاف متغير سنوات الخبرة؛ حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة على مستوى الاستبانة ككل (١٠,٩٢٩) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، كما يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة توافر أبعاد السادة المهنية في كل بُعد باختلاف متغير سنوات الخبرة؛ حيث تراوحت قيم "ف" المحسوبة ما بين (٣,٣٢٧) و (١٥,٨١) وجميع هذه القيم أكبر من قيمة "ف" الجدولية، التي تبلغ (٣٠,١) عدا مستوى دلالة (٠,٠٥).

ولتحديد اتجاه الفروق بين استجابات أفراد العينة تمّ الاستعانة باختبار شيفيه (Shefa Test) ، ويتضح ذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول (٢٠)

نتائج اختبار (شيفيه) لاتجاه الفروق بين متوسطات مجموعات (سنوات الخبرة) في محور واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وأبعادها

البعد	المجموعة الأولى		المجموعة الثانية		الفرق بين المتوسطين	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي			
المنهاج التنظيمي	أقل من ٥ سنوات	١,٧٦	من ٦- ١٠ سنوات	١,٧٤	٢,٠٣	٨٦١	غير دالة إحصائياً
	أكثر من ١٠ سنوات	١,٦٢	أكثر من ١٠ سنوات	١,٦٢	١٣٨٩	٠,٠١	دالة إحصائياً
	من ٦- ١٠ سنوات	١,٧٤	أقل من ٥ سنوات	١,٧٦	٢,٠٣٣	٨٦١	غير دالة إحصائياً
	أكثر من ١٠ سنوات	١,٦٢	أكثر من ١٠ سنوات	١,٦٢	١١٨٥	٠,٠٢	دالة إحصائياً
الاندماج الوظيفي	أقل من ٥ سنوات	١,٧٧	من ٦- ١٠ سنوات	١,٧٦	١٣٦٨	٩٢٢	غير دالة إحصائياً

مستوى الدالة	الدلالة الإحصائية	الفرق بين المتوسطين	المجموعة الثانية		المجموعة الأولى		البُعد
				سنوات			
دالة إحصائية	,٠٠٦	* ,١٠٧	١,٦٧	أكثر من ١٠ سنوات			
غير دالة إحصائية	,٩٢٢	,١٣٧	١,٧٧	أقل من ٥ سنوات	١,٧٦	من ٦- ١٠ سنوات	
دالة إحصائية	,٠٠٩	* ,٠٩٣٤	١,٦٧	أكثر من ١٠ سنوات			
غير دالة إحصائية	,٢١٥	,٠٥٩٨	١,٨٦	من ٦- ١٠ سنوات	١,٩٢	أقل من ٥ سنوات	النمو المهني
دالة إحصائية	,٠٠	* ,١٨٤	١,٧٣	أكثر من ١٠ سنوات			
غير دالة إحصائية	,٢١٥	,٠٥٩٨	١,٩٢	أقل من ٥ سنوات	١,٨٦	من ٦- ١٠ سنوات	
دالة إحصائية	,٠٠	* ,١٢٤٣	١,٧٣	أكثر من ١٠ سنوات			
غير دالة إحصائية	,٧٥١	,٠٢٨١	١,٧٨	من ٦- ١٠ سنوات	١,٨١	أقل من ٥ سنوات	الانتماء المهني
غير دالة إحصائية	,٢٦٥	,٠٥٩٨	١,٨٧	أكثر من ١٠ سنوات			
غير دالة إحصائية	,٧٥١	,٠٢٨١	١,٨١	أقل من ٥ سنوات	١,٧٨	من ٦- ١٠ سنوات	
دالة إحصائية	,٠٣٢	* ,٨٦٩	١,٨٧	أكثر من ١٠ سنوات			
غير دالة إحصائية	,٦٣١	* ,٠٥٠٢	١,٧٦	من ٦- ١٠ سنوات	١,٨٦	أقل من ٥ سنوات	تقدير الأداء
دالة إحصائية	,٠٠	* ,١١٢٦	١,٧٠	أكثر من ١٠ سنوات			
غير دالة إحصائية	,٠٣١	* ,٠٩٠٢	١,٨٦	أقل من ٥ سنوات	١,٧٦	من ٦- ١٠ سنوات	
دالة إحصائية	,٠٠	,٥٢٣	١,٧٠	أكثر من ١٠ سنوات			
غير دالة إحصائية	,٠٩٥	,٠٧٤٧	١,٦٢	من ٦- ١٠ سنوات	١,٦٩	أقل من ٥ سنوات	نمط القيادة والإشراف

مستوى الدالة	الدالة الإحصائية	الفرق بين المتوسطين	المجموعة الثانية	المجموعة الأولى	البُعد
دالة إحصائية	,٠٠	,١٦٥٣	١,٥٣ أكثر من ١٠ سنوات		
غير دالة إحصائية	,٠٩٥	,٠٧٤٧*	١,٦٩ أقل من ٥ سنوات	١,٦٢	من ٦- ١٠ سنوات
دالة إحصائية	,٠١٣	,٠٩٠٦*	١,٦١ أكثر من ١٠ سنوات		
غير دالة إحصائية	,١٥٧	,٠٦١	١,٦٨ من ٦- ١٠ سنوات	١,٧٤	أقل من ٥ سنوات
دالة إحصائية	,٠٠	,١٥١*	١,٥٩ أكثر من ١٠ سنوات		
غير دالة إحصائية	,١٥٧	,٠٥٢٣	١,٧٤	١,٦٨	من ٦- ١٠ سنوات
دالة إحصائية	,٠٠٦	,٠٩٠*	١,٥٩		
غير دالة إحصائية	,١٤٢	,٠٥١١*	١,٧٤ من ٦- ١٠ سنوات	١,٧٩	أقل من ٥ سنوات
دالة إحصائية	,٠٠	,١١٩*	١,٦٧ أكثر من ١٠ سنوات		
غير دالة إحصائية	,١٤٢	,٠٥١١	١,٧٩ من ٦- ١٠ سنوات	١,٧٤	من ٦- ١٠ سنوات
دالة إحصائية	,٠١٢	,٠٦٨٩*	١,٦٧ أكثر من ١٠ سنوات		

يتضح من الجدول السابق، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول المجموع لواقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية باختلاف متغير سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات/ من خمس لعشر سنوات/ أكثر من عشر سنوات) لصالح المعلمين الأقل خبرة الذين حصلوا على المتوسط الحسابي الأكبر؛ وربما يُعزى ذلك إلى أن المعلمين ذوي الخبرة الأقل، هم غالبًا حديثو

التعيين؛ وقد يرجع ذلك إلى قلة الدعم المهني المقدم لهم، وكثرة الأعباء الوظيفية الملقاة عليهم، وضعف تقدير أدائهم من قبل الإدارة المدرسية، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة إبراهيم، والحكمانية (٢٠٢٢)، ودراسة العامري (٢٠١٧)، وهذا يختلف مع نتائج دراسة Hasanati (2024) والتي توصلت إلى وجود فروق لصالح المعلمين الأكثر خبرة.

(٤/٢) الفروق وفقاً لمتغير (نوع المدرسة)

تمّ حساب الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وأبعاها وفقاً لمتغير (نوع المدرسة)، وذلك باستخدام اختبار (T- Test)، فجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٢١)

الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وفقاً لمتغير (نوع المدرسة)

المحور	المؤهل العلمي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة إحصائية
المنهاج التنظيمي	حكومية	٢٣٤	١,٥٩	٤٠٨	٣٧٨	٢,٣٥٥	دالة إحصائية
	خاصة	١٤٦	١,٦٨	٣٩٤			
الاندماج الوظيفي	حكومية	٢٣٤	١,٦٤	٣٧٩	٣٧٨	٢,٢٢٢	دالة إحصائية
	خاصة	١٤٦	١,٧٢	٣٤٤			
النمو المهني	حكومية	٢٣٤	١,٦٨	٤٢٧	٣٧٨	٢,٥٥٥	دالة إحصائية
	خاصة	١٤٦	١,٧٨	٤٩٤			
الانتماء المهني	حكومية	٢٣٤	١,٧١	٣٩٢	٣٧٨	٢,٠٩٠	دالة إحصائية
	خاصة	١٤٦	١,٧٩	٤٤٤			
تقدير الأداء	حكومية	٢٣٤	١,٧٩	٤٠١	٣٧٨	٢,٨٣٤	دالة إحصائية
	خاصة	١٤٦	١,٩٤	٤٠٣			
نمط القيادة والإشراف	حكومية	٢٣٤	١,٨٠	٤٢٢	٣٧٨	٢,٧٩٦	دالة إحصائية
	خاصة	١٤٦	١,٩١	٤٨٨			
الرعاية الصحية والاجتماعية	حكومية	٢٣٤	١,٧٣	٤٢٥	٣٧٨	٤,١١٥	دالة إحصائية
	خاصة	١٤٦	١,٩٠	٥٢٢			
إجمالي واقع السعادة المهنية	حكومية	٢٣٤	١,٧١	٢٩٥	٣٧٨	٣,٩٢٠	دالة إحصائية
	خاصة	١٤٦	١,٨٢	٣٤٢			

قيمة "ت" الجدولية = ١,٩٨ عند مستوى دلالة ٠,٥

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية على مستوى الاستبانة ككل باختلاف متغير نوع المدرسة (حكومية/ خاصة) لصالح المدارس الخاصة التي حصلت على المتوسط الحسابي الأكبر؛ حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة على مستوى الاستبانة ككل (٣,٩٢٠) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، كما يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة توافر أبعاد السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في كل بُعد من أبعاد السعادة المهنية باختلاف متغير نوع المدرسة (حكومية/ خاصة) لصالح المدارس الخاصة التي حصلت على المتوسط الحسابي الأكبر؛ حيث تراوحت قيمة "ت" المحسوبة بين (٢,٠٩٠) و (٤,١١٥)، وجميع هذه القيم أكبر من قيمة "ت" الجدولية والتي بلغت (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)؛ ويمكن تفسير ذلك استنادًا إلى توافر المناخ والإمكانات والتجهيزات اللازمة التي تساعد المعلم في عمله، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة أبو هنود (٢٠٢٤).

(٥/٢) الفروق وفقًا لمتغير (الموقع الجغرافي للمدرسة)

تمّ حساب الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وأبعادها وفقًا لمتغير (الموقع الجغرافي للمدرسة)، وذلك باستخدام اختبار (T-Test)، فجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٢٢)

الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وفقًا لمتغير (الموقع الجغرافي للمدرسة)

المحور	المؤهل العلمي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
المنـاخ التنظيمي	ريف	٢٤٩	١,٥٩	,٤٠١	٣٧٨	١,٤١	غير دالة
	حضر	١٣١	١,٦٣	,٤١٣			إحصائياً
الاندماج الوظيفي	ريف	٢٤٩	١,٦٤	,٣٦٧	٣٧٨	١,٤٤٨	غير دالة
	حضر	١٣١	١,٦٨	,٣٨٣			إحصائياً
النمو المهني	ريف	٢٤٩	١,٦٩	,٤٧٩	٣٧٨	,٣١١	غير دالة
	حضر	١٣١	١,٧٠	,٣٩١			إحصائياً
الانتماء المهني	ريف	٢٤٩	١,٧٢	,٣٨٨	٣٧٨	,٤٢٤	غير دالة
	حضر	١٣١	١,٧٣	,٤١٦			إحصائياً
تقدير الأداء	ريف	٢٤٩	١,٨٠	,٣٩٠	٣٧٨	١,٣٠٣	غير دالة
	حضر	١٣١	١,٨٤	,٤١٩			إحصائياً
نمط القيادة والإشراف	ريف	٢٤٩	١,٨٢	,٤٤١	٣٧٨	,٢٢١	غير دالة
	حضر	١٣١	١,٨١	,٤٢٩			إحصائياً
الزعاية الصحيّة والاجتماعيّة	ريف	٢٤٩	١,٧٧	,٤٥٠	٣٧٨	,٨٩٠	غير دالة
	حضر	١٣١	١,٧٥	,٤٤١			إحصائياً
إجمالي واقع السعادة المهنية	ريف	٢٤٩	١,٧٢	,٣٠٣	٣٧٨	,٦٨١	غير دالة
	حضر	١٣١	١,٧٣	,٣٠٨			إحصائياً

قيمة "ت" الجدولية = ١,٩٨ عند مستوى دلالة ٠,٥ ,

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول واقع السعادة المهنية بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية على مستوى الاستبانة ككل باختلاف موقع المدرسة (ريف/ حضر)؛ حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة على مستوى الاستبانة ككل (٦٨١) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٥) ، كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة توافر السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في كل بُعد من أبعاد السعادة المهنية باختلاف موقع المدرسة (ريف/ حضر) لصالح الحضر التي حصلت على المتوسط الحسابي الأكبر؛ حيث تراوحت قيمة

"ت" المحسوبة بين (٢٢١) و (١,٤٤٨)، وجميع هذه القيم أقل من قيمة "ت" الجدولية والتي بلغت (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)؛ ويُمكن تفسير ذلك استنادًا إلى تشابه الأدوار والمهام التي يمارسها المعلمون في الريف والحضر، فالمعلم في الريف لا يختلف دوره عن المعلم في الحضر فهم يمارسون نفس المهام والأدوار، وهذا يتفق مع نتائج دراسة سمحان (٢٠٢٠).

(٣) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية
ويُمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

(١/٣) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول درجة أهمية السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية بصورة مجملية، ويُمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (٢٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لآراء أفراد العينة حول درجة
أهمية تحسين السعادة المهنية بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية بصورة
مجملية

الترتيب	درجة التوافر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	التباعد
٤	كبيرة	٠,٢٩٢	٢,٤٣	٥	المناخ التنظيمي
٦	كبيرة	٠,٢٨٣	٢,٣٩	٦	الاندماج الوظيفي
٥	كبيرة	٠,٣١٢	٢,٤١	٥	النمو المهني
٧	كبيرة	٠,٢٩١	٢,٣٥	٦	الانتماء المهني
١	كبيرة	٠,٢٨٣	٢,٦١	٥	تقدير الأداء
٣	كبيرة	,٦٢٤	٢,٥٣	٦	نمط القيادة والإشراف
٢	كبيرة	,٥٩١	٢,٥٧	٦	الرعاية الصحية والاجتماعية
	كبيرة	,٤٩٥	٢,٤٥	٣٩	الدرجة الكلية لواقع السعادة المهنية

يتضح من الجدول السابق، أن درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت بدرجة كبيرة وذلك كما عبّر عنها بمتوسط حسابي (٢,٤٥)، والانحراف المعياري (٤٩٥)؛ وربما يُعزى ذلك إلى اتفاق عينة البحث على أنه عندما توفر لهم مهنتهم وضع اجتماعي محترم، وتكفل لهم حياة كريمة من خلال تلبية احتياجاتهم المادية الأساسية، فضلاً عن إشباع حاجاتهم النفسية في الشعور بالإنجاز والنجاح وتحقيق الذات، وشعوره بأن بيئة العمل ملائمة ومشجعة، وأن إدارة المدرسة عادلة ومتفهمة ومتعاونة ومقدرة للجهود، وأن العمل يوفر له فرصاً مرضية للنمو المهني والترقي الوظيفي، كل ذلك يؤثر إيجاباً على سعادة المعلمين فينعكس على حبهم وحماسهم للعمل؛ ومن ثمّ إخلاصهم وتفانيهم في أدائهم، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة عرفان (٢٠٢١، ١٤٤)، ومع ما أشارت إليه دراسة (Luyaoa (2024,43)، وفي هذا السياق أشارت دراسة (Tham, Thuc., Phuong (2022,199) & Giang) إلى أهمية تحسين شعور المعلمين بالسعادة المهنية؛ لأن هذا الشعور لا يؤثر فقط على مشاعرهم الإيجابية، بل يؤثر أيضاً بشكل غير مباشر على مواقفهم تجاه الأنشطة المهنية. كما تؤثر السعادة على مبادرة المعلمين وإبداعهم في العمل. كما أوضحت نتائج دراسة (Jalali & Heidari (2016) أن هناك مجموعة من العوامل التي ساهمت في تحقيق السعادة للمعلمين تتمثل في التواصل الفعّال بينهم وبين المشاركين في العملية التعليمية، وتوفير الإدارة سبل الرعاية الصحية والاجتماعية، والعمل الجماعي والتعاوني الذي يتحلى بروح الفريق، والتفويض والتمكين للسلطات والصلاحيات من قبل المسؤولين والإدارة، وأكدت دراسة (Mahmood (2024) إلى أن بيئة العمل الداعمة وفرص النمو المهني والتقدير للمعلمين يسهم بشكل كبير في رضاهم الوظيفي وسعادتهم العامة. لذلك توصي الدراسة بأن تركز المدارس وصناع السياسات على خلق ثقافة عمل داعمة، وتوفير فرص للتطوير المهني، والاعتراف بجهود المعلمين، وتنفيذ برامج الإرشاد، وتسهيل مجتمعات التعلم التعاوني، وتقديم الحوافز يُمكن أن يعزز بشكل أكبر من اندماج المعلمين في العمل وتعزيز سعادتهم المهنية.

(٢/٣) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية بصورة مفصلة:

يتم عرض النتائج الخاصة بكل بُعد من أبعاد أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية على النحو الآتي:

(١/٢/٣) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول درجة أهمية تحسين المناخ التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (٢٤)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب
لاستجابات أفراد العينة حول أهمية تحسين المناخ التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم
الأساسي بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
١	العلاقات قائمة على الاحترام المتبادل داخل المدرسة.	ت	١٧٦	١٩٦	٨	٠,٥٤١	كبيرة	٢
		%	٤٦,٣٢	٥١,٥٨	٢,١١			
٢	العمل بروح الفريق الواحد في كافة مجالات العمل المدرسي.	ت	٢٠٨	١٢٣	٤٩	٠,٧١٢	كبيرة	٣
		%	٢٠,٢٦	٣٢,٣٧	٤٧,٣٧			
٣	الأدوات والموارد التعليمية كافية داخل المدرسة.	ت	٢٢٧	٢٣٩	٧	٠,٥١٣	كبيرة	٥
		%	٣٥,٢٦	٦٢,٨٩	١,٨٤			

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
٤	المشاركة الفعّالة في صنع القرارات المدرسيّة.	ت	١٣٤	٢١	٢,٦٤	٠,٦٠١	كبيرة	١
		%	٥٩,٧٤	٣٤,٧٤				
٥	التعامل بإيجابية مع الاختلاف في الرأي والأفكار داخل المدرسة.	ت	١٨٨	٣٥	٢,٤٩	٠,٦٥٣	متوسطة	٤
		%	٤٩,٤٧	٤١,٣٢				
		المتوسط العام			٢,٤٣	٠,٢٩٢	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق، أنّ درجة أهميّة تحسين المناخ التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت كبيرة، وذلك كما عبّر عنها المتوسط الحسابي (٢,٤٣)، والانحراف المعياري (٠,٢٩٢)؛ وربما يُعزى ذلك إلى اتفاق المعلمين على أهميّة وجود المناخ التنظيمي الإيجابي الذي يدعم العلاقات الإنسانية بين جميع المشاركين والمهتمين بالعملية التعليمية من إدارة ومعلمين وأخصائيين وطلبة وأولياء أمور وأعضاء المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة، كما يدعم قيم العدالة والنزاهة والاحترام والتقدير والثقة المتبادلة بينهم، ويوفر عوامل الأمن والأمان والسلامة المهنيّة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة معوض، العجمي، والنقبي (٢٠٢٣، ١٨٢٦). وقد أكدت دراسة Nwoko&et. al., (2023) أن بيئة مكان العمل والظروف التنظيمية الداعمة والعلاقات المهنية ضرورية لتعزيز جو العمل الإيجابي وشعور المعلمين بالسعادة.

- جاءت العبارة رقم (٤) التي مؤداها "المشاركة الفعّالة في صنع القرارات المدرسيّة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٥٤)، وانحراف معياري (٠,٦٠١)، ودرجة أهميّة كبيرة؛ وربما يُعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أهميّة

السماح لهم بالحوار والمناقشة حول القضايا والمشكلات المدرسية، فعندما يتاح للمعلمين المشاركة الفعّالة في صنع القرارات المدرسية والعمل بروح الفريق الواحد في كافة ميادين ومجالات العمل المدرسي؛ فإنّ ذلك يحفزهم على الإبداع والابتكار في العمل بشكل مستمر فيشعرون بالسعادة المهنية، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Calp, 2020, 312).

- جاءت العبارة رقم (٣) التي مؤداها "الأدوات والموارد التعليمية كافية داخل المدرسة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٤٦)، وانحراف معياري (٠,٥١٣)، ودرجة أهميّة كبيرة؛ وربما يُعزى ذلك إلى اتفاق بعض أفراد العينة على أهميّة توافر الموارد والأدوات التعليمية التي تعينهم على إنجاز مهامهم التعليمية وتحسين تفاعلهم مع الطلاب؛ ممّا يؤدي إلى زيادهم شعورهم بالرضا والإنجاز والسعادة المهنية، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة (Ghavifekr & Pillai, 2016)، ومع ما أوصت به دراسة خيران (٢٠٢٤)، (١٩٣) على ضرورة توفير الموارد التعليمية؛ ممّا يعزز الأداء الوظيفي ويحفزهم على تقديم أفضل جهودهم.

(٢/٢/٣) النتائج الخاصّة بآراء أفراد العينة حول درجة أهميّة تحسين الاندماج الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ويُمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (٢٥)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول درجة أهميّة الاندماج الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
١	التعامل مع أعباء العمل بطريقة فعّالة.	ت	١٩٩	١٧٥	٢,٥١	٠,٥٣٤	كبيرة	٢
		%	٥٢,٣٧	٤٦,٠٥				

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
٢	الاستمتاع بأداء الأدوار المهنية داخل المدرسة.	ت	٢٢٠	١١٦	٤٤	٠,٦٩٣	كبيرة	٤
		%	٥٧,٨٩	٣٠,٥٣	١١,٥٨			
٣	الشعور بالبهجة عند العودة للعمل بعد الإجازات.	ت	٢٢٧	١٣٢	٢١	٠,٦٠٣	كبيرة	١
		%	٥٩,٧٤	٣٤,٧٤	٥,٥٣			
٤	تنفيذ المهام الموكلة لهم في الوقت المحدد.	ت	١٧٨	١٩٩	٣	٠,٥١٢	كبيرة	٣
		%	٤٦,٨٤	٥٢,٣٧	٠,٧٩			
٥	اعتبار العمل محفزاً لهم في كافة الممارسات المهنية.	ت	١١٨	١٣٣	١٢٩	٠,٨١١	متوسطة	٦
		%	٣١,٠٥	٣٥,٠	٣٣,٩٥			
٦	الإسهام بفاعلية في تحسين بيئة العمل بالمدرسة.	ت	١٦٥	١٧٠	٤٥	٠,٦٨٧	كبيرة	٥
		%	٤٣,٤٢	٤٤,٧٣	١١,٨٤			
المتوسط العام					٢,٣٩	٠,٢٨٣	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق، أن درجة أهمية الاندماج الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت كبيرة، وذلك كما عبّر عنها المتوسط الحسابي (٢,٣٩)، والانحراف المعياري (٠,٢٨٣)؛ وربما يُعزى ذلك إلى اتفاق المعلمين على أن الاندماج الوظيفي يؤدي إلى شغف المعلمين بعملهم، ويزيد من قدرتهم على التعامل مع واجبات وأعباء العمل بطريقة فعّالة، وإظهار المشاعر الإيجابية في العمل بدلاً من المشاعر السلبية (Ameer&Zubair,2020,579)، كما يعمل على زيادة شعور المعلمين بالاستقرار النفسي، والرضا الوظيفي، والسعادة المهنية في مجال عملهم، والقيام

بواجباتهم الوظيفية وما تتضمنه من مهام، ومسئوليات وأدوار بجودة وتميز (إبراهيم، ونوار، ٢٠٢٣، ٧٩).

جاءت العبارة رقم (٣) التي مؤداها "الشعور بالبهجة عند العودة للعمل بعد الإجازات" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٥٤)، وانحراف معياري (٠,٦٠٣)، ودرجة أهمية كبيرة؛ وربما يُعزى ذلك لإدراك المعلمين أهمية مشاعر الود والمحبة والصدقة والعلاقات الإنسانية الطيبة والاهتمام بحياتهم الشخصية والاجتماعية والمهنية؛ حيث إن المدرسة وحدة اجتماعية مصغرة فعندما يشعرون بالاهتمام وتحسن كافة ممارساتهم وسلوكياتهم المهنية والإنسانية بداخلها فيحرصون على الذهاب للمدرسة، ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة (Sudibjo & Riantini, 2023)، ودراسة (Hawkins, Grant, Szabo & Hewett, 2022).

جاءت العبارة رقم (٥) التي مؤداها "اعتبار العمل محفزاً لهم في كافة الممارسات المهنية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٩٧)، وانحراف معياري (٠,٨١١)، ودرجة أهمية متوسطة؛ وربما يُعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أن نسبة متوسطة من المعلمين كان لديهم رغبة أكيدة ودافعية عميقة في العمل بمهنة التدريس؛ حيث تحقق آمالهم وطموحاتهم وتطلعاتهم في الحياة، كما أنها من الوظائف الآمنة نسبياً، وتوقيت عملها يتناسب مع ظروفهم، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة إبراهيم، ونوار (٢٠٢٣).

(٣/٢/٣) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول درجة أهمية النمو المهني لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ويُمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (٢٦)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب
لاستجابات أفراد العينة حول أهمية النمو المهني لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة
المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
١	تبادل الخبرات المهنية بصورة منتظمة داخل المدرسة.	ت	١٧٤	١٩٣	١٣	٠,٥٦٤	كبيرة	٢
		%	٤٥,٧٩	٥٠,٧٩	٣,٤٢			
٢	إتاحة الفرص التدريبية للمعلمين لتنمية مهاراتهم.	ت	١٢٢	٢٣٧	٢١	٠,٥٥٣	كبيرة	٥
		%	٣٢,١١	٦٢,٣٧	٥,٥٣			
٣	توافر نظام لالتحاق المعلمين بالبرامج التدريبية	ت	٢٠٦	١١٩	٥٥	٠,٧٣٤	كبيرة	٤
		%	٥٤,٢١	٣١,٣٢	١٤,٤٧			
٤	الاستعانة بكفاءات تدريسية من أساتذة كليات التربية لتقديم الدورات التدريبية.	ت	٢٢٧	١٣٢	٢١	٠,٦٠٥	كبيرة	١
		%	٥٩,٧٤	٣٤,٧٤	٥,٥٣			
٥	الاستجابة السريعة من قبل المسؤولين بالمدرسة لتلبية احتياجاتهم المهنية.	ت	١٨٨	١٥٧	٣٥	٠,٦٥٢	كبيرة	٣
		%	٤٩,٤٧	٤١,٣٢	٩,٢١			
المتوسط العام					٢,٤١	٠,٣١٢	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق، أن درجة أهمية النمو المهني لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت كبيرة، وذلك كما عبّر عنها المتوسط الحسابي (٤١٦٢)، والانحراف المعياري (٠,٣١٢)؛ وربما يُعزى ذلك إلى اتفاق أفراد العينة على أن التطوير المهني المستمر جزء أساسي من شعورهم بالإنجاز والرضا عن العمل، كما يؤدي إلى زيادة فعالية عمل المعلمين من خلال تطوير مستوى أدائهم المهني، وغيابه يُمكن أن يؤدي إلى تراجع في مستوى السعادة المهنية للمعلمين، وهذا يتفق مع دراسة أرنأووط (٢٠٢٠، ٢٥٦)، وقد أكدت دراسة

Hasanati(2024) أن النمو المهني يؤثر بشكل إيجابي على سعادة المعلمين، ويعزز من رضاهم الوظيفي.

- جاءت العبارة رقم (٤) التي مؤداها "الاستعانة بكفاءات تدريبيية من أساتذة كليات التربية لتقديم الدورات التدريبيية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٥٤)، وانحراف معياري (٠,٦٠٥)، ودرجة أهميية كبيرة؛ وربما يُعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أهميية الاستعانة بكفاءات تدريبيية من أساتذة كليات التربية لتقديم الدورات التدريبيية في مراكز التنمية المهنيية وبرامج ووحدات التدريب بالمدارس والتعرّف منهم على أحدث الاتجاهات الحديثة في التدريس، وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة إبراهيم، نوار (٢٠٢٣، ١٢٥).

- جاءت العبارة رقم (٢) التي مؤداها "إتاحة الفرص التدريبيية للمعلمين لتنمية مهاراتهم" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٣٧)، وانحراف معياري (٠,٥٥٣)، ودرجة أهميية كبيرة؛ وربما يُعزى ذلك لاتفاق بعض أفراد العينة على أهميية وضرورة توفير برامج تنمية مهنية مستمرة للمعلمين بمستوى عالٍ ترقيي بمعارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم المهنيية وياكب التطورات والتغيرات والتحويلات في العملية التعليميية، وهذا ما أكدت عليه نتيجة دراسة Hawkins, Grant, Szabo & Hewett (2022)، ودراسة (Sudibjo & Riantini, 2023).

(٤/٢/٣) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول درجة أهميية الانتماء المهني لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ويُمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (٢٧)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب
لاستجابات أفراد العينة حول بعد الانتماء المهني لمعلمي مدارس التعليم
الأساسي بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
١	الإيمان بأن مهنتي كمعلم تسهم في تطوير المجتمع.	ت	٢٧٨	٦٧	٣٥	٠,٦٥٤	كبيرة	٥
		%	٧٣,١٦	١٧,٦٣	٩,٢١			
٢	الإيمان القوي بروية ورسالة وأهداف مدرستي.	ت	٣٣٢	٢٢	٢٦	,٦٤٣	كبيرة	١
		%	٨٧,٧٣	٥,٧٩	٦,٨٤			
٣	الحرص الشديد على البقاء في العمل والاستقرار فيه.	ت	٢٨١	٦٦	٣٣	٠,٥٥١	كبيرة	٤
		%	٧٣,٩٥	١٧,٣٧	٨,٦٨			
٤	الشعور بالرضا عن أداء ما يوكل لهم من مهام داخل المدرسة.	ت	٢٨٤	٦٧	٢٩	٠,٦١٢	كبيرة	٣
		%	٧٤,٧٤	١٧,٦٣	٧,٦٣			
٥	الشعور بالحماس عند بدء يوم دراسي جديد	ت	٢٩١	٦١	٢٨	٠,٦٠٣	كبيرة	٢
		%	٧٦,٥٨	١٦,٠٥	٧,٣٧			
٦	العمل كمعلم يحقق طموحاتي الوظيفية	ت	٢٤٠	١٢٠	٢٠	٠,٥٩٥	كبيرة	٦
		%	٦٣,١٦	٣١,٥٨	٥,٢٦			
المتوسط العام					٢,٣٥	٠,٦٩١	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق، أنّ درجة أهميّة الانتماء المهني لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت كبيرة، وذلك كما عبّر عنها المتوسط الحسابي (٢,٣٥)، والانحراف المعياري (٠,٦٩١)؛ وربما يُعزى ذلك إلى إيمان المعلمين بفضل مهنة التعليم وقدرها ومكانتها وإحساس المعلمين بأنّ ما يقومون به له أهميّة بالغة في الشعور بالسعادة المهنيّة، وكذلك أهميّة الانتماء المهني في كون التعليم رسالة كبيرة

وأمانة عظيمة، فشعور المعلمين بالانتماء المهني يسهم في زيادة شعورهم بالاستقرار النفسي، ويحقق الترابط الاجتماعي، ويعطي دافعاً للإخلاص في العمل، وهذا يتفق مع

ما أشارت إليه دراسة عبد العال (٢٠١٦، ٤٢)، (Zhen& Liu (2023,396)

- جاءت العبارة رقم (٢) التي مؤداها "الإيمان القوي بروية ورسالة وأهداف مدرستي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٨٠)، وانحراف معياري (٠,٦٤٣)، ودرجة أهمية كبيرة؛ وربما يُعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لأهمية شعورهم بأنهم جزءٌ من هدف أسمى يتجاوز المهام اليومية؛ وبالتالي يشعرون بالرضا عن وظيفتهم، وهذا يتفق مع ما نتائج دراسة إبراهيم، والحكمانية (٢٠٢٢، ١٨٢).

- جاءت العبارة رقم (٦) التي مؤداها "العمل كمعلم يحقق طموحاتي الوظيفية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٥٧)، وانحراف معياري (٠,٥٩٥)، ودرجة أهمية كبيرة؛ وربما يُعزى ذلك لإدراك بعض أفراد العينة أن أغلب المعلمين تمّ التحاقهم بكليات التربية وفقاً لمجموعهم في الثانوية العامة وليس وفق طموحاتهم وأهدافهم، ولذلك توصي دراسة عرابي (٢٠٢١، ١٧١٠) بضرورة إعادة التكليف لطلاب كلية التربية، ورفع القبول حتى تكون مهنة ذا قيمة اقتصادية من وجهة نظر المجتمع؛ وهذا من شأنه يجعل المعلمين يشعرون بالانتماء لمهنتهم.

(٥/٢/٣) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول درجة أهمية تقدير الأداء لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ويُمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (٢٨)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب
لاستجابات أفراد العينة حول بعد تقدير الأداء

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب		
		١	٢	٣						
١	توافر نظم تحفيزية فعّالة للمعلمين المتميزين بالمدرسة.	ت	٢٦٥	٧٩	٣٦	٠,٦٦٥	كبيرة	٣		
		%	٦٥,٧٩	٢٠,٧٩	٩,٤٧					
٢	منح المعلمين المشاركين في السدورات التدريبية حوافز مالية.	ت	٢٨٣	٧١	٢٦	٠,٦٠٣	كبيرة	٢		
		%	٧٤,٤٧	١٨,٦٨	٦,٨٤					
٣	ارتباط الحوافز بالأعباء الوظيفية للمعلمين.	ت	٢٩٦	٤٣	٤١	٠,٧٤٦	كبيرة	٥		
		%	٧٧,٨٩	١١,٣٢	١٠,٧٩					
٤	حصول المتميزين في الأداء على مكافآت مالية.	ت	٢٩٠	٣٠	٦٠	٠,٧٥٤	كبيرة	٤		
		%	٧٦,٣٢	٧,٨٩	١٥,٧٩					
٥	تعزيز إدارة المدرسة ثقافة الشكر والتقدير بين المعلمين	ت	٢٥٣	٢٢	٥	٠,٧٢٢	كبيرة	١		
		%	٦٦,٥٨	٥,٧٩	١,٣٢					
المتوسط العام								كبيرة	٢,٦١	٠,٦٨٣

يتضح من الجدول السابق، أنّ درجة أهميّة تقدير الأداء لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت كبيرة، وذلك كما عبّر عنها المتوسط الحسابي (٢,٦١)، والانحراف المعياري (٠,٦٨٣)؛ وربما يُعزى ذلك إلى إدراك أفراد العينة إلى أنه من أهم العوامل التي تسهم في تحسين سعادة المعلمين المهنيّة داخل المدرسة تقديم الحوافز الماديّة والمعنويّة والاعتراف بجهود المعلمين ومنحهم المكافآت والاحتفال بهم وتكريمهم، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Murangi & Bailey (2022,2-3)، ومع نتائج دراسة الشريم (٢٠١٨).

- جاءت العبارة رقم (٥) التي مؤداها "تعزيز إدارة المدرسة ثقافة الشكر والتقدير بين المعلمين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٩١)، وانحراف معياري (٠,٧٢٢)، ودرجة أهمية كبيرة؛ وربما يُعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أهمية تقديم الدعم المعنوي لهم من قبل إدارة المدرسة حيث يساهم في رفع الروح المعنوية لهم وزيادة ولائهم والتزامهم داخل المدرسة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة القطان (٢٠٢١، ٦٦).

- جاءت العبارة رقم (٣) التي مؤداها "ارتباط الحوافز بالأعباء الوظيفية للمعلمين" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٤٣)، وانحراف معياري (٠,٧٤٦)، ودرجة أهمية كبيرة؛ وربما يُعزى ذلك لإدراك بعض أفراد العينة أن هناك عوامل أخرى تؤثر في سعادتهم، مثل: بيئة العمل والعلاقات الإنسانية، وتوافر الموارد التعليمية للقيام بالمهام الوظيفية داخل المدرسة، وهذا يتفق مع نتائج دراسة السرحاني (٢٠١٩).

(٦/٢/٣) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول درجة أهمية نمط القيادة والإشراف لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ويُمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (٢٩)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب
لاستجابات أفراد العينة حول بُعد نمط القيادة والإشراف لمعلمي مدارس التعليم الأساسي
بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
١	مراعاة إدارة المدرسة العدالة في التعامل مع جميع المعلمين.	ت	٢٨٦	٦٦	٢,٤٩	٠,٦١٥	كبيرة	٤
		%	٧٥,٢٦	١٧,٣٧				
٢	دعم مدير	ت	٢٤٩	٥٨	٢,٤٧	٠,٦٠٤	كبيرة	٥

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
	المدرسة العلاقات الإنسانية داخل المدرسة.	٧,٣٧	١٥,٢٦	٦٥,٥٣	%			
٣	مشاركة إدارة المدرسة المعلمين في حل مشكلاتهم الوظيفية.	٢٨	٦٤	٢٨٨	ت	٠,٦٢٤	كبيرة	
		٧,٣٧	١٦,٤٨	٧٥,٧٩	%	٢,٥٣		
٤	حرص إدارة المدرسة على تبادل الآراء مع المعلمين قبل اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	٣٣	٦٧	٢٨٠	ت	٠,٦٣٥	كبيرة	
		٨,٦٨	١٧,٦٣	٧٣,٦٨	%	٢,٤٢		
٥	ثقة إدارة المدرسة بشكل كافٍ في المعلمين.	٣١	٦٥	٢٨٤	ت	٠,٦٢٤	كبيرة	
		٨,١٦	١٧,١١	٧٤,٧٤	%	٢,٦٦		
٦	تسامح إدارة المدرسة مع أخطاء المعلمين غير المقصودة ولم تؤثر على جودة الأداء.	٧٧	٧٦	٢٢٧	ت	٠,٨١٣	كبيرة	
		٢٠,٢٦	٢٠,٠	٥٩,٧٣	%	٢,٥٥		
	المتوسط العام					٠,٦٢٤	كبيرة	
						٢,٥٣		

يتضح من الجدول السابق، أنّ درجة أهميّة نمط القيادة والإشراف لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت كبيرة، وذلك كما عبّر عنها المتوسط الحسابي (٢,٥٣)، والانحراف المعياري (٠,٦٢٤)؛ وربما يُعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أهميّة دور القيادة والإشراف داخل المدرسة في تحقيق سعادة المعلمين من خلال توفير بيئة عمل جاذبة تمكنهم من الشعور بالتقدير والاحترام والرضا، والعدالة في توزيع المهام واتخاذ القرارات؛ ممّا يقلل من ضغوطهم

النفسيّة، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة حكمي، والقرني (٢٠٢٢)، ومع ما أشارت إليه دراسة إبراهيم، ونوار (٢٠٢٣، ١٢٣).

جاءت العبارة رقم (٥) التي مؤداها "ثقة إدارة المدرسة بشكل كافٍ في المعلمين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٦٦)، وانحراف معياري (٠,٦٢٤)، ودرجة أهميّة كبيرة؛ وربما يُعزى ذلك لأهمية منح الثقة للمعلمين لأن ذلك يسهم في تحسين المناخ المدرسي وتنمية الانتماء لدى المعلمين ويزيد من الاحترام والتقدير المتبادل بين المعلمين والإدارة المدرسيّة؛ ممّا يشعرهم بالسعادة المهنيّة، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة أبو العز (٢٠٢٤، ٤٩٦)

جاءت العبارة رقم (٤) التي مؤداها "حرص إدارة المدرسة على تبادل الآراء مع المعلمين قبل اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٤٢)، وانحراف معياري (٠,٦٣٥)، ودرجة أهميّة كبيرة؛ وربما يُعزى ذلك لاتفاق بعض أفراد العينة على أهميّة تلقي الدعم من قبل الإدارة المدرسيّة وضرورة استخدام الإدارة المدرسيّة الأساليب الإدارية الحديثة في التعامل معهم، والعمل على تمكينهم وجعلهم شركاء في صناعة القرارات؛ ممّا يعزز شعورهم بالسعادة وزيادة الرضا الوظيفي وتحقيق الارتباط بالعمل، وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة مهدي (٢٠٢١، ٧١٩).

(٧/٢/٣) البُعد السابع: النتائج الخاصّة بآراء أفراد العينة حول درجة أهميّة الرعاية الصحيّة والاجتماعيّة لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ويُمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (٣٠)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب
لاستجابات أفراد العينة حول بُعد الرعاية الصحيّة والاجتماعيّة لمعلمي مدارس التعليم
الأساسي بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب	
		١	٢	٣					
١	توافر مستشفيات مزودة بأحدث الأجهزة الطبية	ت	٢٨٤	٦٤	٣٢	٢,٦٣	كبيرة	٣	
		%	٧٥,٧٤	١٦,٨٤	٨,٤٢				
٢	تنظيم إدارة المدرسة فعاليات اجتماعية لتعزيز العلاقات بين المعلمين.	ت	٢٩٤	٥٧	٢٩	٢,٥٤	كبيرة	٥	
		%	٧٧,٣٧	١٥,٠٠	٥,٦٣				
٣	تعاون التأمين الصحي مع نقابة المهن التعليمية في تقديم خدمات العلاج.	ت	٢٨٨	٦٣	٢٩	٢,٦٤	كبيرة	٢	
		%	٧٥,٧٩	١٦,٥٨	٧,٦٣				
٤	تقديم نقابة المهن التعليمية خدمات اجتماعية للمعلمين مثل الرحلات الترفيهية وغيرها.	ت	٢٨٠	٦٦	٣٤	٢,٧٤	كبيرة	١	
		%	٧٣,٦٨	١٧,٣٧	٨,٩٥				
٥	تهيئة إدارة المدرسة بيئة صحية وأمنة تتضمن تهوية جيدة وإضاءة مناسبة.	ت	٢٨٦	٦٦	٢٨	٢,٤٨	كبيرة	٦	
		%	٧٤,٢٦	١٧,٣٧	٧,٣٧				
٦	توفير إدارة المدرسة برامج توعوية حول الصحة العائلة والتغذية السليمة.	ت	٢٢٧	٧٤	٧٩	٢,٥٩	كبيرة	٤	
		%	٥٩,٧٤	١٩,٤٧	٢٠,٧٩				
المتوسط العام							كبيرة	٢,٥٧	٠,٥٩١

يتضح من الجدول السابق، أنّ درجة أهمية الرعاية الصحية والاجتماعية لمعلمي التعليم الأساسي بمدارس بمحافظة المنوفية جاءت كبيرة، وذلك كما عبّر عنها المتوسط الحسابي (٢,٥٧)، والانحراف المعياري (٠,٥٩١)؛ وربما يُعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أهمية الرعاية الصحية والاجتماعية حيث تسهم في تعزيز دعمهم النفسي وتزيد من شعورهم بالانتماء والرضا؛ ممّا يسهم في تحسين أدائهم الوظيفي وقدرتهم على التفاعل الفعّال مع الطلاب والزملاء، وهذا يتفق مع ما أشارت به دراسة (Ardiati, 2019)

(110)، كما أشارت دراسة الشاعرى (٢٠٢١، ٥٥٠) إلى أن تقديم الرعاية الصحية والاجتماعية للمعلمين يُعد نوعاً من أنواع الحوافز المقدمة لهم والتي تزيد من رضاهم الوظيفي.

- جاءت العبارة رقم (٤) التي مؤداها "تقديم نقابة المهن التعليمية خدمات اجتماعية للمعلمين مثل الرحلات الترفيهية وغيرها" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٧٤)، وانحراف معياري (٠,٥٨٤)، ودرجة أهمية كبيرة؛ وربما يُعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أهمية تفعيل أدوار نقابة المهن التعليمية في الخدمات الاجتماعية، مثل: الرحلات الصيفية ورحلات الحج والعمرة وغيرها من الرحلات، والأنشطة الرياضية والثقافية وضرورة الإعلان عنها على الموقع الإلكتروني للنقابة، وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة إبراهيم، ونوار (٢٠٢٣، ١٢٧).

- جاءت العبارة رقم (٥) التي مؤداها "تهيئة إدارة المدرسة بيئة صحية وآمنة تتضمن تهوية جيدة وإضاءة مناسبة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٤٨)، وانحراف معياري (٠,٦٧٢)، ودرجة أهمية كبيرة؛ وربما يُعزى ذلك لاتفاق بعض أفراد العينة على أهمية توفير مناخ صحي يساعد على التعليم والتعلم، وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة علوان (٢٠١٨، ٣٨١).

(٤) النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية تُعزى لمتغيرات (النوع- المؤهل العلمي - سنوات الخبرة- نوع المدرسة - الموقع الجغرافي)

ويتم عرض هذه النتائج بالتفصيل على النحو التالي:

(١/٤) الفروق وفقاً لمتغير (النوع)

تمّ حساب الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول درجة أهميّة السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وأبعادها وفقاً لمتغير (النوع)، وذلك باستخدام اختبار (T- Test)، فجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٣١)

الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول درجة أهميّة السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وفقاً لمتغير (النوع)

المحور	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة																																																																																
المنهاج التنظيمي	ذكر	٢١٢	٢,٧١	,٣١٢	٣٧٨	١,٠٩	غير دالة إحصائياً																																																																																
	أنثى	١٦٨	٢,٧٣	,٣٢٠				الاندماج الوظيفي	ذكر	٢١٢	٢,٦٦	,٤١٩	٣٧٨	,١٣٥	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٧	,٤٢٦	النمو المهني	ذكر	٢١٢	٢,٦٣	,٣٥٨	٣٧٨	١,٠٤١	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٥	,٣٩٤	تقدير الأداء	ذكر	٢١٢	٢,٦٠	,٤٢٣	٣٧٨	١,٦٢٦	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٥	,٤١٥	الانتماء المهني	ذكر	٢١٢	٢,٥٤	,٤٥٢	٣٧٨	,٤٦٢	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٥٦	,٥١٥	نمط القيادة والإشراف	ذكر	٢١٢	٢,٥٨	,٤٣٩	٣٧٨	١,٤٧٢	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٣	,٤٣٦	الرعاية الصحية والاجتماعية	ذكر	٢١٢	٢,٥٥	,٤٦٧	٣٧٨	١,٨٠٢	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦١	,٥١٤	إجمالي واقع السعادة المهنية	ذكر	٢١٢	٢,٦١	,٣٢٨	٣٧٨	١,٣٦١	غير دالة إحصائياً
الاندماج الوظيفي	ذكر	٢١٢	٢,٦٦	,٤١٩	٣٧٨	,١٣٥	غير دالة إحصائياً																																																																																
	أنثى	١٦٨	٢,٦٧	,٤٢٦				النمو المهني	ذكر	٢١٢	٢,٦٣	,٣٥٨	٣٧٨	١,٠٤١	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٥	,٣٩٤	تقدير الأداء	ذكر	٢١٢	٢,٦٠	,٤٢٣	٣٧٨	١,٦٢٦	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٥	,٤١٥	الانتماء المهني	ذكر	٢١٢	٢,٥٤	,٤٥٢	٣٧٨	,٤٦٢	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٥٦	,٥١٥	نمط القيادة والإشراف	ذكر	٢١٢	٢,٥٨	,٤٣٩	٣٧٨	١,٤٧٢	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٣	,٤٣٦	الرعاية الصحية والاجتماعية	ذكر	٢١٢	٢,٥٥	,٤٦٧	٣٧٨	١,٨٠٢	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦١	,٥١٤	إجمالي واقع السعادة المهنية	ذكر	٢١٢	٢,٦١	,٣٢٨	٣٧٨	١,٣٦١	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٤	,٤٣٩								
النمو المهني	ذكر	٢١٢	٢,٦٣	,٣٥٨	٣٧٨	١,٠٤١	غير دالة إحصائياً																																																																																
	أنثى	١٦٨	٢,٦٥	,٣٩٤				تقدير الأداء	ذكر	٢١٢	٢,٦٠	,٤٢٣	٣٧٨	١,٦٢٦	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٥	,٤١٥	الانتماء المهني	ذكر	٢١٢	٢,٥٤	,٤٥٢	٣٧٨	,٤٦٢	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٥٦	,٥١٥	نمط القيادة والإشراف	ذكر	٢١٢	٢,٥٨	,٤٣٩	٣٧٨	١,٤٧٢	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٣	,٤٣٦	الرعاية الصحية والاجتماعية	ذكر	٢١٢	٢,٥٥	,٤٦٧	٣٧٨	١,٨٠٢	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦١	,٥١٤	إجمالي واقع السعادة المهنية	ذكر	٢١٢	٢,٦١	,٣٢٨	٣٧٨	١,٣٦١	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٤	,٤٣٩																				
تقدير الأداء	ذكر	٢١٢	٢,٦٠	,٤٢٣	٣٧٨	١,٦٢٦	غير دالة إحصائياً																																																																																
	أنثى	١٦٨	٢,٦٥	,٤١٥				الانتماء المهني	ذكر	٢١٢	٢,٥٤	,٤٥٢	٣٧٨	,٤٦٢	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٥٦	,٥١٥	نمط القيادة والإشراف	ذكر	٢١٢	٢,٥٨	,٤٣٩	٣٧٨	١,٤٧٢	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٣	,٤٣٦	الرعاية الصحية والاجتماعية	ذكر	٢١٢	٢,٥٥	,٤٦٧	٣٧٨	١,٨٠٢	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦١	,٥١٤	إجمالي واقع السعادة المهنية	ذكر	٢١٢	٢,٦١	,٣٢٨	٣٧٨	١,٣٦١	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٤	,٤٣٩																																
الانتماء المهني	ذكر	٢١٢	٢,٥٤	,٤٥٢	٣٧٨	,٤٦٢	غير دالة إحصائياً																																																																																
	أنثى	١٦٨	٢,٥٦	,٥١٥				نمط القيادة والإشراف	ذكر	٢١٢	٢,٥٨	,٤٣٩	٣٧٨	١,٤٧٢	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٣	,٤٣٦	الرعاية الصحية والاجتماعية	ذكر	٢١٢	٢,٥٥	,٤٦٧	٣٧٨	١,٨٠٢	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦١	,٥١٤	إجمالي واقع السعادة المهنية	ذكر	٢١٢	٢,٦١	,٣٢٨	٣٧٨	١,٣٦١	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٤	,٤٣٩																																												
نمط القيادة والإشراف	ذكر	٢١٢	٢,٥٨	,٤٣٩	٣٧٨	١,٤٧٢	غير دالة إحصائياً																																																																																
	أنثى	١٦٨	٢,٦٣	,٤٣٦				الرعاية الصحية والاجتماعية	ذكر	٢١٢	٢,٥٥	,٤٦٧	٣٧٨	١,٨٠٢	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦١	,٥١٤	إجمالي واقع السعادة المهنية	ذكر	٢١٢	٢,٦١	,٣٢٨	٣٧٨	١,٣٦١	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٤	,٤٣٩																																																								
الرعاية الصحية والاجتماعية	ذكر	٢١٢	٢,٥٥	,٤٦٧	٣٧٨	١,٨٠٢	غير دالة إحصائياً																																																																																
	أنثى	١٦٨	٢,٦١	,٥١٤				إجمالي واقع السعادة المهنية	ذكر	٢١٢	٢,٦١	,٣٢٨	٣٧٨	١,٣٦١	غير دالة إحصائياً	أنثى	١٦٨	٢,٦٤	,٤٣٩																																																																				
إجمالي واقع السعادة المهنية	ذكر	٢١٢	٢,٦١	,٣٢٨	٣٧٨	١,٣٦١	غير دالة إحصائياً																																																																																
	أنثى	١٦٨	٢,٦٤	,٤٣٩																																																																																			

قيمة "ت" الجدولية = ١,٩٨ عند مستوى دلالة ٠,٥

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة لدرجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وفقاً لمتغير النوع بلغت (١,٣٦١)، وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)؛ ممّا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لهم بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية ككل وأبعادها تُعزى إلى متغير النوع؛ وهذا يشير إلى أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية بغض النظر عن الذكور أو الإناث، فمتغير النوع ليس له تأثير على إدراك أفراد العينة لأهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Sudibjo & Riantini (2023)، ودراسة Zhang, He, & Fu (2021)، ودراسة مومني (٢٠٢٠)، ودراسة أرناؤوط (٢٠٢٠) .

(٢/٤) الفروق وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي)

تمّ حساب الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وأبعادها وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي)، وذلك باستخدام اختبار (T- Test)، فجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٣٢)

الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي)

المحور	المؤهل العلمي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
المنـاخ التنظيمي	بكالوريوس	٢٤٩	٢,٧٢	٣,١٣	٣٧٨	,٨٣٦	غير دالة إحصائياً
	دراسات عليا	١٣١	٢,٧٠	٣,٢٧			
الاندماج الوظيفي	بكالوريوس	٢٤٩	٢,٦٨	٤,١٥	٣٧٨	١,٢٦٤	غير دالة إحصائياً
	دراسات عليا	١٣١	٢,٦٣	٤,٥٧			
النمو المهني	بكالوريوس	٢٤٩	٢,٦٥	٣,٦٥	٣٧٨	١,٢٩٧	غير دالة إحصائياً
	دراسات عليا	١٣١	٢,٦٠	٤,٢١			

المحور	المؤهل العلمي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
تقدير الأداء	بكالوريوس	٢٤٩	٢,٦٣	٤٠٩,	٣٧٨	٤٧٣,	غير دالة إحصائياً
	دراسات عليا	١٣١	٢,٦١	٤٧١,			
الانتماء المهني	بكالوريوس	٢٤٩	٢,٥٤	٤٨٩,	٣٧٨	٣٧٤,	غير دالة إحصائياً
	دراسات عليا	١٣١	٢,٦٠	٤٤٤,			
نمط القيادة والإشراف	بكالوريوس	٢٤٩	٢,٦١	٤٢٧,	٣٧٨	٢٦٨,	غير دالة إحصائياً
	دراسات عليا	١٣١	٢,٥٦	٤٩٣,			
الرعاية الصحية والاجتماعية	بكالوريوس	٢٤٩	٢,٥٨	٤٨٦,	٣٧٨	٣٥١,	غير دالة إحصائياً
	دراسات عليا	١٣١	٢,٦٠	٥١٢,			
الاستبانة ككل	بكالوريوس	٢٤٩	٢,٦٣	٣٢٨,	٣٧٨	٥٠٨,	غير دالة إحصائياً
	دراسات عليا	١٣١	٢,٦١	٣٩١,			

قيمة "ت" الجدولية = ١,٩٨ عند مستوى دلالة ٠,٥

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية على مستوى الاستبانة ككل باختلاف متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس/ دراسات عليا)؛ حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة على مستوى الاستبانة ككل (٥,٠٨) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٥). كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في كل محور من محاور الاستبانة باختلاف متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس/ دراسات عليا)؛ حيث تراوحت قيمة "ت" المحسوبة ما بين (٣,٥١) و(١,٣٧٤) وجميع هذه القيم أقل من قيمة "ت" الجدولية والتي تبلغ (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٥). وهذا يشير إلى اتفاق آراء أفراد العينة على درجة أهمية تحسين السعادة المهنية بغض النظر عن المؤهل العلمي (بكالوريوس/ دراسات عليا)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن جميع أفراد العينة يدركون أهمية تحسين السعادة المهنية لديهم وهذه النتيجة تتفق مع دراسة مومني (٢٠٢٠)، ودراسة أرناؤوط (٢٠٢٠).

(٣/٤) الفروق وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة):

للتحقق من وجود فروق ذات دلالات إحصائية لاستجابات أفراد عينة البحث حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA - Analysis of Variance)، طبقاً لما تم الإشارة إليه بخطة المعالجة الإحصائية؛ للكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة)، فجاءت النتائج كالتالي:

جدول (٣٣)

نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات عينة البحث حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة).

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المنـاخ التنظيمي	بين المجموعات	٠,٧١	٣٧٨	٠,٣٦	٠,٣٥٦	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٨٤,٦٨٣		٠,١٠٠		
	الإجمالي	٨٤,٧٥٤				
الاندماج الوظيفي	بين المجموعات	٢,٥٨٤	٣٧٨	٠,٨٦١	٢,٩١١	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٩٨,٢٣٣		٠,٢٩٦		
	الإجمالي	١٠٠,٨١٧				
النمو المهني	بين المجموعات	٠,٣٦٤	٣٧٨	٠,١٨٢	١,٢٩٧	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١١٩,٢٣٧		٠,١٤		
	الإجمالي	١١٩,٦				
تقدير الأداء	بين المجموعات	١,٩٢	٣٧٨	٠,٠٩٦	٠,٥٤٥	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١٤٩,٥٢		٠,١٧٦		
	الإجمالي	١٤٩,٧١٣				
الانتماء المهني	بين المجموعات	٠,٦٢٣	٣٧٨	٠,٣١١	١,٣٤٢	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١٩٧,٠٧		٠,٢٣٢		
	الإجمالي	١٩٧,٦٢٩				
نمط القيادة والإشراف	بين المجموعات	٠,٤٦٢	٣٧٨	٠,٢٣١	١,٢٠٣	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٦٠,٦٧٨		٠,١٩٢		
	الإجمالي	٦١,٨٢٧				

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرعاية الصحية والاجتماعية	بين المجموعات	١,١٤٧	٣٧٨	,٣٨٣	٢,١٠٩	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٢٠١,٨٢٥				
	الإجمالي	٢٠٤,٣				
الاستبانة ككل	بين المجموعات	,٥٦٣	٣٧٨	,٢٨١	٢,٤٦٥	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٩٦,٩٣٤				
	الإجمالي	٧٩,٤٩٧				

قيمة "ف" الجدولية = ٣,٠١ عند مستوى دلالة ٠,٥ ,

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية على مستوى الاستبانة ككل باختلاف متغير سنوات الخبرة؛ حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة على مستوى الاستبانة ككل (٢,٤٦٥) وهي أقل من قيمة "ف" الجدولية فهي غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٥)؛ ويمكن تفسير ذلك استناداً إلى أن السعادة المهنية للمعلم تتأثر بوجود عوامل أخرى أكثر أهمية من الخبرة مثل طبيعة المناخ المدرسي السائد في المدرسة، والأنماط القيادية التي يمارسها المدير، وهذا يتفق مع نتائج دراسة البلوشية، وعلى (٢٠١٩)، ودراسة مومني (٢٠٢٠)، ودراسة (Sudibjo & Riantini, 2023).

(٤/٤) الفروق وفقاً لمتغير (نوع المدرسة)

تمّ حساب الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وأبعادها وفقاً لمتغير (نوع المدرسة)، وذلك باستخدام اختبار (T- Test)، فجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٣٤)

الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وفقاً لمتغير (نوع المدرسة)

المحور	المؤهل العلمي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة																																																																																
المنهاج التنظيمي	حكومية	234	2,70	322,	378	1,861	غير دالة إحصائياً																																																																																
	خاصة	146	2,74	308,				الاندماج الوظيفي	حكومية	234	2,63	418,	378	1,852	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,71	424,	النمو المهني	حكومية	234	2,62	387,	378	1,319	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,66	360,	تقدير الأداء	حكومية	234	2,62	406,	378	,051	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,62	435,	الانتماء المهني	حكومية	234	2,58	464,	378	1,779	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,52	5,	نمط القيادة والإشراف	حكومية	234	2,58	442,	378	1,772	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,63	434,	الرعاية الصحية والاجتماعية	حكومية	234	2,56	503,	378	1,202	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,60	475,	الاستبانة ككل	حكومية	234	2,61	337,	378	1,206	غير دالة إحصائياً
الاندماج الوظيفي	حكومية	234	2,63	418,	378	1,852	غير دالة إحصائياً																																																																																
	خاصة	146	2,71	424,				النمو المهني	حكومية	234	2,62	387,	378	1,319	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,66	360,	تقدير الأداء	حكومية	234	2,62	406,	378	,051	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,62	435,	الانتماء المهني	حكومية	234	2,58	464,	378	1,779	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,52	5,	نمط القيادة والإشراف	حكومية	234	2,58	442,	378	1,772	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,63	434,	الرعاية الصحية والاجتماعية	حكومية	234	2,56	503,	378	1,202	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,60	475,	الاستبانة ككل	حكومية	234	2,61	337,	378	1,206	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,64	339,								
النمو المهني	حكومية	234	2,62	387,	378	1,319	غير دالة إحصائياً																																																																																
	خاصة	146	2,66	360,				تقدير الأداء	حكومية	234	2,62	406,	378	,051	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,62	435,	الانتماء المهني	حكومية	234	2,58	464,	378	1,779	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,52	5,	نمط القيادة والإشراف	حكومية	234	2,58	442,	378	1,772	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,63	434,	الرعاية الصحية والاجتماعية	حكومية	234	2,56	503,	378	1,202	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,60	475,	الاستبانة ككل	حكومية	234	2,61	337,	378	1,206	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,64	339,																				
تقدير الأداء	حكومية	234	2,62	406,	378	,051	غير دالة إحصائياً																																																																																
	خاصة	146	2,62	435,				الانتماء المهني	حكومية	234	2,58	464,	378	1,779	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,52	5,	نمط القيادة والإشراف	حكومية	234	2,58	442,	378	1,772	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,63	434,	الرعاية الصحية والاجتماعية	حكومية	234	2,56	503,	378	1,202	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,60	475,	الاستبانة ككل	حكومية	234	2,61	337,	378	1,206	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,64	339,																																
الانتماء المهني	حكومية	234	2,58	464,	378	1,779	غير دالة إحصائياً																																																																																
	خاصة	146	2,52	5,				نمط القيادة والإشراف	حكومية	234	2,58	442,	378	1,772	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,63	434,	الرعاية الصحية والاجتماعية	حكومية	234	2,56	503,	378	1,202	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,60	475,	الاستبانة ككل	حكومية	234	2,61	337,	378	1,206	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,64	339,																																												
نمط القيادة والإشراف	حكومية	234	2,58	442,	378	1,772	غير دالة إحصائياً																																																																																
	خاصة	146	2,63	434,				الرعاية الصحية والاجتماعية	حكومية	234	2,56	503,	378	1,202	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,60	475,	الاستبانة ككل	حكومية	234	2,61	337,	378	1,206	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,64	339,																																																								
الرعاية الصحية والاجتماعية	حكومية	234	2,56	503,	378	1,202	غير دالة إحصائياً																																																																																
	خاصة	146	2,60	475,				الاستبانة ككل	حكومية	234	2,61	337,	378	1,206	غير دالة إحصائياً	خاصة	146	2,64	339,																																																																				
الاستبانة ككل	حكومية	234	2,61	337,	378	1,206	غير دالة إحصائياً																																																																																
	خاصة	146	2,64	339,																																																																																			

قيمة "ت" الجدولية = 1,98 عند مستوى دلالة 0,05

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية على مستوى الاستبانة ككل باختلاف متغير نوع المدرسة (حكومية/ خاصة)؛ حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة على مستوى الاستبانة ككل (1,206) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) ويمكن تفسير ذلك استناداً إلى أن جميع أفراد العينة من الذين يعملون في مدارس حكومية أو خاصة يدركون أهمية تحسين السعادة لديهم.

(5/4) الفروق وفقاً لمتغير (الموقع الجغرافي للمدرسة)

تمّ حساب الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وأبعادها وفقاً لمتغير (الموقع الجغرافي للمدرسة)، وذلك باستخدام اختبار (T- Test)، فجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٣٥)

الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وفقاً لمتغير (الموقع الجغرافي للمدرسة)

المحور	المؤهل العلمي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
المنهاج التنظيمي	ريف	٢٤٩	٢,٦٩	,٣٠٧	٣٧٨	١,٧٢٧	غير دالة
	حضر	١٣١	٢,٧٣	,٣١٨			إحصائياً
الاندماج الوظيفي	ريف	٢٤٩	٢,٦٦	,٤٤٠	٣٧٨	٢,٠٥٢	دالة
	حضر	١٣١	٢,٦٩	,٤١٧			إحصائياً
النمو المهني	ريف	٢٤٩	٢,٦٠	,٣٦٩	٣٧٨	١,٦١٣	غير دالة
	حضر	١٣١	٢,٦٥	,٣٧٦			إحصائياً
تقدير الأداء	ريف	٢٤٩	٢,٦٠	,٤٧٩	٣٧٨	,٧٦٩	غير دالة
	حضر	١٣١	٢,٦٣	,٣٩٣			إحصائياً
الانتماء المهني	ريف	٢٤٩	٢,٥٤	,٤٨١	٣٧٨	,٥٢٦	غير دالة
	حضر	١٣١	٢,٥٦	,٤٨٣			إحصائياً
نمط القيادة والإشراف	ريف	٢٤٩	٢,٥٦	,٥٠٣	٣٧٨	١,٥٧٣	غير دالة
	حضر	١٣١	٢,٦١	,٤١٧			إحصائياً
الرعاية الصحية والاجتماعية	ريف	٢٤٩	٢,٦٠	,٥٢٠	٣٧٨	,٥٨٠	غير دالة
	حضر	١٣١	٢,٥٨	,٤٨١			إحصائياً
الاستبانة ككل	ريف	٢٤٩	٢,٦١	,٣٦٨	٣٧٨	,٩٠٨	غير دالة
	حضر	١٣١	٢,٦٣	,٣٢٩			إحصائياً

قيمة "ت" الجدولية = ١,٩٨ عند مستوى دلالة ٠,٥ ,

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية على مستوى الاستبانة ككل باختلاف موقع المدرسة (ريف/ حضر) حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة على مستوى الاستبانة ككل (٩,٠٨) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٥)؛ ويُمكن تفسير ذلك

استنادًا إلى أن جميع أفراد العينة من الذين يعملون في مدارس سواء في الريف أو الحضر يدركون أهمية تحسين السعادة لديهم.

كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة أهمية تحسين السعادة المهنية في كل بُعد من أبعاد الاستبانة باختلاف متغير موقع المدرسة ريف/ حضر، ما عدا بُعد الاندماج الوظيفي حيث بلغت قيمة ت (٢,٠٥٢) لصالح معلمي المدارس في الحضر؛ ويرجع ذلك إلى أن المدارس الحضرية تتوافر فيها المباني والتجهيزات التي تساعد المعلمين على القيام بمهامهم الوظيفية على أكمل وجه ممّا يشعروهم بالسعادة المهنية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة إبراهيم، نوار (٢٠٢٣).

(٥) النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول درجة التحقق من واقع السعادة المهنية لمعلم مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية واستجاباتهم لدرجة أهمية تحسينها باستخدام اختبار التاء للأزواج (Pair Samples T-Test)، ويمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

جدول (٣٦)

يوضح قيم "ت" ودلالاتها الإحصائية لأراء أفراد العينة بين درجة توافر السعادة المهنية ودرجة أهمية تحسينها بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
المناخ التنظيمي	١,٦١	,٤٠٧	٣٨٧	٦٥,٣٣٦	دالة إحصائياً
	٢,٧٢	,٣١٦	٣٨٧		درجة التوافر
الاندماج الوظيفي	١,٦٦	,٣٧٥	٣٨٧	٥٧,٨٣١	دالة إحصائياً
	٢,٦٧	,٤٢٢	٣٨٧		درجة الأهمية
النمو المهني	١,٦٩	,٤٣٩	٣٨٧	٥٦,١٦٤	دالة إحصائياً
	٢,٦٤	,٣٧٥	٣٨٧		درجة الأهمية
تقدير الأداء	١,٧٣	,٤٠١	٣٨٧	٥١,١٨١	دالة إحصائياً
					درجة التوافر

البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الانتماء المهني	درجة الأهمية	٢,٦٢	٤١٩,	٣٨٧	
	درجة التوافر	١,٨٢	٤٠٥,	٣٨٧	دالة إحصائية
نمط القيادة والإشراف	درجة الأهمية	٢,٥٥	٤٨٢,	٣٨٧	
	درجة التوافر	١,٨٢	٤٣٥,	٣٨٧	دالة إحصائية
الرعاية الصحية والاجتماعية	درجة الأهمية	٢,٦٠	٤٣٨,	٣٨٧	
	درجة التوافر	١,٧٦	٤٤٦,	٣٨٧	دالة إحصائية
الاستبانة ككل	درجة الأهمية	٢,٥٨	٤٨٩,	٣٨٧	
	درجة التوافر	١,٧٣	٣٠٦,	٣٨٧	دالة إحصائية
	درجة الأهمية	٢,٦٣	٣٣٩,	٣٨٧	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة توافر السعادة المهنية وبين درجة أهميتها لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ويُمكن تفسير ذلك استنادًا إلى شعور المعلمين المنخفض بالسعادة المهنية، وفي هذا السياق ذاته تعبر هذه النتيجة عن رغبة أفراد العينة في أهمية تحسينها، حتى يُمكن تحسين السعادة المهنية لديهم، وفي هذا الصدد أكدت دراسة Aulia et. al. (2024) أن حب العمل والقيادة الخادمة يؤثران بشكل إيجابي على مستويات سعادة المعلمين، مع التأكيد على أهمية القيادة الداعمة في البيئات التعليمية، كما أكدت دراسة Sindhanaichelvi&Gayathri(2024) أن الاستقلالية والمناخ التنظيمي الإيجابي ضرورية لتعزيز السعادة في مكان العمل.

ملخص لأهم نتائج البحث:

أسفر الإطار الميداني للبحث عن مجموعة من النتائج من أبرزها التالي:

(١) إنَّ درجة توافر السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية جاءت بمتوسط حسابي (١,٨٩)، ودرجة موافقة متوسطة قريبة إلى القليلة من وجهة نظر أفراد العينة؛ وهذا يتطلب وضع تصوّر مقترح لتحسين السعادة المهنية لديهم.

(٢) لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى الاستبانة كلها في درجة توافر السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية باختلاف متغير النوع (نكر/ أنثى)، ومتغير نوع المدرسة (حكومية/ خاصة) وسنوات الخبرة.

(٣) تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى الاستبانة كلها في درجة توافر السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية باختلاف متغير المؤهل (بكالوريوس/ دراسات عليا)، ومتغير الموقع الجغرافي (ريف/ حضر)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى الاستبانة كلها في درجة توافر السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية باختلاف متغير النوع (نكر / أنثى)، ومتغير نوع المدرسة (حكومية/ خاصة) ومتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ من ٦ إلى ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات).

(٤) إنَّ أفراد العينة من معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية يرون أن تحسين السعادة المهنية لديهم على درجة كبيرة من الأهمية (٢,٤٥)، فقد جاء تقدير الأداء في المرتبة الأولى، الرعاية الصحية والاجتماعية في المرتبة الثانية، نمط القيادة والإشراف المرتبة الثالثة، المناخ التنظيمي المرتبة الرابعة، النمو المهني المرتبة الخامسة، الاندماج الوظيفي المرتبة السادسة، الانتماء المهني المرتبة السابعة.

(٥) لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى الاستبانة كلها في درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية باختلاف متغير النوع (ذكر/ أنثى)، ومتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس/ دراسات عليا)، ومتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ من ٦ إلى ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات)، ومتغير نوع المدرسة (حكومية/ خاصة)، ومتغير الموقع الجغرافي (ريف/ حضر).

(٦) تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة أهمية تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، ودرجة توافر السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية من وجهة نظر أفراد العينة؛ مما يستدعي تقديم تصوّر مقترح لتحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في ضوء آرائهم. وفيما يلي التصوّر المقترح لتحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في ضوء آرائهم.

التصوّر المقترح

تأسيسًا على ما سبق عرضه من إطار نظري عن السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية ومتطلبات تحقيقها، وما أسفرت عنه نتائج الإطار الميداني للبحث من توافر السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية بدرجة متوسطة قريبة إلى الضعيفة، وأهمية تحسينها بدرجة كبيرة كما أفادت بذلك عينة البحث؛ ومن ثمّ يُمكن تقديم تصوّر مقترح لتحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في ضوء آرائهم، وذلك على النحو الآتي:

(١) فلسفة التصوّر المقترح

تتطلق فلسفة التصوّر المقترح من ضرورة تعزيز شعور المعلمين بالسعادة بمهنتهم؛ ممّا ينعكس على رضاهم ودافعيتهم للعمل فينعكس إيجابياً على جودة التعليم وذلك من خلال تقديم التقدير والدعم المستمر وتوفير بيئة عمل تتيح لهم فرص التطوير المهني والتعاون المثمر مع زملائهم والإدارة.

(٢) أسس التصوّر المقترح ومنطلقاته:

ينطلق التصوّر المقترح من مجموعة من الركائز والمنطلقات، تتمثل في الآتي:

(١/٢) احترام القيمة الإنسانية للمعلم كعنصر حيوي وضروري في بناء المجتمع.

(٢/٢) تمكين المعلم من اتخاذ القرارات التي تؤثر على أداء الطلاب داخل الفصل.

(٣/٢) التطوير المهني من خلال التدريب وورش العمل.

(٤/٢) تعزيز ثقافة التعاون والدعم بين المعلمين والإدارة لتقوية شعورهم بالانتماء.

(٥/٢) توصيات العديد من الأبحاث والدراسات التربوية بضرورة تحسين سعادة المعلمين بمهنتهم.

(٦/٢) نتائج البحث الميداني التي كشفت عن وجود فجوة بين درجة توافر السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية وبين درجة أهميّة تحسينها؛ حيث جاءت درجة أهميّة تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمدارس محافظة المنوفية كبيرة، بينما

جاءت درجة توافر السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي متوسطة قريبة إلى الضعيفة؛ مما يعني حتمية التحسين وتقديم تصوّر مقترح على أنه إطار مرجعي يساهم في تخطي الفجوة والوصول إلى السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في ضوء آرائهم.

(٣) غايات التصوّر المقترح وأهدافه:

تتمثل الغاية الأساسية من هذا التصوّر المقترح في تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في ضوء آرائهم، وتتبع من الغاية الأساسية للتصوّر المقترح مجموعة من الأهداف الفرعية، تتمثل في الآتي:

- تحسين المناخ التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.
- تحقيق الاندماج الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.
- تحقيق النمو المهني لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.
- تحقيق الانتماء المهني لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.
- تعزيز تقدير الأداء لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.
- تحسين نمط القيادة والإشراف لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.
- تحسين الرعاية الصحية والاجتماعية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.

وانطلاقاً مما سبق، فإنّ التصوّر المقترح يستهدف تقديم نموذج عملي يساهم في تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.

(٤) آليات تحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

أشارت نتائج البحث الميداني إلى توافر السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية بدرجة متوسطة قريبة إلى الضعيفة؛ ومن ثمّ يسعى التصور المقترح إلى تقديم مجموعة من الآليات والممارسات المقترحة التي يُمكن الاسترشاد بها لتحسين السعادة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، وذلك على النحو التالي:

(١/٤) آليات تحسين المناخ التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

يُمكن تحسين المناخ التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، وذلك من خلال الآتي:

(١/١/٤) توفير إدارة المدرسة الإمكانيات المختلفة ليقوم المعلم بدوره المهني كتحسين المرافق التعليمية بما تتضمنه من فصول ومختبرات ومكتبات.

(٢/١/٤) توفير إدارة المدرسة المناخ المناسب لتشجيع المعلمين على الإبداع.

(٣/١/٤) حرص إدارة المدرسة على مشاركة المعلمين في صنع واتخاذ القرارات التي تتعلق بهم.

(٤ /١/٤) إعلاء إدارة المدرسة روح العمل الجماعي والتعاوني داخل المدرسة.

(٥/١/٤) تشجيع إدارة المدرسة المعلمين على المشاركة في جميع المجالات والمهام المدرسية.

(٦/١/٤) حرص إدارة المدرسة على إيجاد جوّ يسوده المشاركة والتعاون والود والترابط من خلال تشجيعهم على بذل أقصى جهد لإنجاز المهام المطلوبة.

(٧/١/٤) توفير بيئة عمل آمنة وجاذبة ومحفزة ومشجعة على العمل.

(٢/٤) آليات تحسين الاندماج الوظيفي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

(١/٢/٤) وضع جدول ساعات عمل مرنة للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي؛ لمساعدتهم في تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية؛ ممّا يزيد من رضاهم واندماجهم المهني.

(٢/٢/٤) منح المعلمين مزيداً من الصلاحيات التي تمكنهم من القيام بواجباتهم الوظيفية بحرية ومرونة أثناء إدارة الصف.

(٣ /٢/٤) منح معلمي مدارس التعليم الأساسي مزيداً من الاستقلالية في التدريس واختيار الوسائل التعليمية.

(٤/٢/٤) تقديم إدارة المدرسة برامج تدريبية وورش عمل تساعد المعلمين على تطوير مهاراتهم وتوسيع معارفهم؛ ممّا يعزز من شعورهم بالتحسين المستمر في أدائهم.

(٥/٢/٤) تشجيع إدارة المدرسة المعلمين على التعاون الفعّال في تبادل الممارسات والخبرات والمعرفة والتغذية الراجعة.

(٣/٤) آليات تحسين النمو المهني بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

(١/٣/٤) تفعيل وحدات التدريب بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.

(٢/٣/٤) إجراء مسح للاحتياجات التدريبية والتنموية لمعلمي التعليم الأساسي من خلال استطلاع آرائهم حول المعارف والمهارات التي يحتاجونها لأداء وظائفهم بكفاءة؛ ومن ثمّ تحديد البرامج التدريبية والتنموية التي تلبي احتياجاتهم.

(٣/٣/٤) توفير التدريبات الفعلية التي يحتاجها المعلم لتنمية مهاراته بعد تحديد احتياجاته.

(٤/٣/٤) توفير دورات تدريبية حول كيفية استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة في التعليم، مثل العروض التقديمية والبرامج التعليمية؛ ممّا يجعل شرحهم للدروس أكثر تفاعلية وجاذبية.

(٥/٣/٤) تشجيع المعلمين على المشاركة في برامج التعلم الذاتي عبر الإنترنت؛ ممّا يوفر لهم فرصًا للتعلم في أوقات مرنة.

(٦/٣/٤) تشجيع إدارة المدرسة المعلمين على تنمية مهارات التعلم الذاتي واستكمال دراساتهم العليا.

(٧/٣/٤) التقييم الدوري لأداء المعلمين وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين؛ ممّا يساعدهم على التركيز على نقاط القوة والضعف لديهم.

(٨/٣/٤) توفير برامج توجيه للمعلمين الجدد من قبل معلمين ذوي خبرة؛ ممّا يساعدهم على التأقلم مع بيئة العمل بسرعة أكبر.

(٩/٣/٤) إنشاء مجتمعات تعلم مهنية حيث يُمكن للمعلمين تبادل الخبرات والأفكار؛ ممّا يساهم في تطوير مهاراتهم.

(٤/٤) آليات تحسين الانتماء المهني بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

(١/٤/٤) تنظيم حملات توعوية وإعلامية لتسليط الضوء على دور المعلمين الحيوي في المجتمع، وتقدير مساهماتهم في تنشئة الأجيال وتعزيز مكانتهم الاجتماعية.

(٢/٤/٤) تعزيز شعور المعلمين بالاحترام داخل وخارج مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.

(٣/٤/٤) توفير البيئة الداعمة والمحفزة للمعلم والتي يتحقق من خلالها الرضا الوظيفي والمهني؛ ممّا يزيد من انتماء المعلم لمهنته ورسالته.

(٤/٤/٤) دعوة مدرّبين أو خبراء من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية لتقديم ورش عمل حول أحدث أساليب التدريس والتكنولوجيا التعليميّة؛ ممّا يساهم في تحديث معرفتهم.

(٥/٤/٤) ضرورة التزام نقابة المعلمين بتحقيق الوضع الاجتماعي الذي يليق بمعلمي التعليم الأساسي.

(٦/٤/٤) تقليل عبء المهام غير التدريسية وتوفير فرص التعلم والتطوير الشخصية.

(٧/٤/٤) تعزيز شعورهم بالمسئولية والإنجاز من خلال وضع أهداف تعليمية واضحة لكل معلم وفقاً لمستوى طلابه وظروف المدرسة.

(٨/٤/٤) منح معلمي مدرّس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية الفرصة للمشاركة في صناعة القرار.

(٩/٤/٤) تحسين بيئة العمل من خلال توفير الموارد والتكنولوجيا اللازمة لدعم عملهم.

(١٠/٤/٤) تنظيم ورش عمل وحلقات نقاش حول فوائد التعاون والعمل لجماعي في تحسين جودة التعليم بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.

(٥/٤) آليات تحسين تقدير الاداء بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

(١/٥/٤) تنظيم إدارة المدرسة احتفالات شهرية أو سنوية لتكريم المعلمين المتميزين والاعتراف بإنجازاتهم؛ ممّا يُشعرهم بأهميتهم ويحفز غيرهم على تحسين أدائهم.

(٢/٥/٤) تخصيص لوحات شرف داخل مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية للإعلان عن أسماء المتميزين والتعبير عنهم بعبارات الشكر والثناء.

(٣/٥/٤) منح المعلمين المتميزين شهادات تقدير وخطابات شكر على جهودهم المبدولة.

(٤/٥/٤) مراعاة الحالة النفسية للمعلم من خلال مراعاة حقوقه داخل المدرسة وخارجها.

(٥/٥/٤) إقامة احتفالات بشكل دوري للمعلمين المتميزين بالمدرسة.

(٦/٥/٤) دعم إدارة المدرسة المعلمين الأكفاء وترشيحهم لحضور الدورات والبرامج التدريبية.

(٧/٥/٤) مشاركة المعلمين في وضع نظام الحوافز وتطويره.

(٨/٥/٤) وضوح نظام الحوافز لجميع المعلمين داخل المدرسة.

(٩/٥/٤) التنوع في وسائل التحفيز دون التركيز على وسيلة تحفيز محددة.

(١٠/٥/٤) منح الحوافز للمعلمين مع ما يتناسب مع جهودهم.

(١١/٥/٤) النزاهة والبعد عن الاعتبارات الشخصية في نظام الحوافز.

(١٢/٥/٤) مكافأة المعلمين عند مشاركتهم في الأنشطة المدرسية التي تمارس سواء أثناء أو خارج وقت العمل.

(٦/٤) آليات تحسين نمط القيادة والإشراف بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

(١/٦/٤) ممارسة إدارة المدرسة الأسلوب الديمقراطي في حل الخلافات والنزاعات بين المعلمين.

(٢/٦/٤) معاملة إدارة المدرسة جميع المعلمين بعدالة وشفافية.

(٣/٦/٤) تقدير إدارة المدرسة جهود المعلمين داخل المدرسة.

(٤/٦/٤) تشجيع إدارة المدرسة للمعلمين على التعبير عن رأيهم بحرية.

(٥/٦/٤) تشجيع إدارة المدرسة المعلمين على تطوير أساليب تدريسيهم واستخدام تقنيات حديثة؛ ممّا يعزز من إحساسهم بالفخر والإنجاز.

(٦/٦/٤) حرص إدارة المدرسة على التواصل الفعّال بينها وبين المعلمين.

(٧/٦/٤) ضرورة مساواة إدارة المدرسة بين المعلمين في توزيع الأنصبه.

(٨/٦/٤) تركيز إدارة المدرسة على مصلحة المعلمين وتقديم الدعم اللازم لهم؛ ممّا يعزز بيئة عمل إيجابية.

(٧/٤) آليات تحسين الرعاية الصحيّة والاجتماعيّة بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

(١/٧/٤) تقديم إدارة المدرسة دورات وورش عمل لمعلمي التعليم الأساسي لتعزيز الدعم النفسي لهم ولمساعدتهم في التعامل مع ضغوط العمل؛ ممّا يعزز صحتهم النفسيّة ويزيد من رضاهم.

(٢/٧/٤) إنشاء نظام لدعم الصحة العقلية وتزويد المعلمين بالاستشارات النفسيّة وخدمات الدعم وقت الحاجة إليها.

- (٣/٧/٤) توفير إدارة المدرسة استشاريين أو أخصائيين اجتماعيين داخل المدرسة لدعم المعلمين في مواجهة التحديات الشخصية والمهنية.
- (٤/٧/٤) توفير إدارة المدرسة برامج رياضية للمعلمين لتعزيز صحتهم البدنية والنفسيّة.
- (٥/٧/٤) حرص المدرسة على تنظيم رحلات أو لقاءات اجتماعية خارج أوقات العمل لتعزيز الروابط بين المعلمين.
- (٦/٧/٤) تنظيم فعاليات اجتماعية لتعزيز العلاقات بين المعلمين وتخفيف الضغوط؛ ممّا يساهم في تحسين الروح المعنوية لهم.
- (٧/٧/٤) تطوير الخدمات الطبية التي تقدمها نقابة المهن التعليمية وتوفير كافة الأجهزة الطبية بها.
- (٨/٧/٤) تطوير نظام التأمين الصحي الخاص بالمعلمين، وذلك من خلال استحداث مبانٍ ومنشآت جديدة مزودة بأحدث الأجهزة الطبية.
- (٩/٧/٤) شمولية نظام التأمين الصحي الخاص بالمعلمين لجميع أفراد أسرهم.
- (١٠/٧/٤) تعاون التأمين الصحي مع نقابة المهن التعليمية لتقديم العلاج في الخارج في الحالات التي تحتاج ذلك.
- (١١/٧/٤) تفعيل أدوار نقابة المهن التعليميّة في الخدمات الاجتماعيّة مثل الرحلات الترفيهية ورحلات الحج والعمرة وغيرها من الرحلات.
- (١٢/٧/٤) إنشاء وحدة داخل المدرسة للتعامل مع المشكلات المفاجئة التي يواجهها المعلمون.

(٥) متطلبات تطبيق التصور المقترح

(١/٥) زيادة الحوافز والمكافآت للمعلمين المتميزين في العمل سواء من خلال بنود خاصة في ميزانية المدارس أو من خلال الشراكة مع مؤسسات المجتمع المحلي المحيط بالمدارس.

(٢/٥) توفير إدارة المدرسة الوقت الكافي للمعلمين لممارسة الأنشطة الترفيهية التي تشعرهم بالسعادة المهنية.

(٣/٥) تعزيز إدارة المدرسة المشاعر الإيجابية لدى المعلمين وتنمي الوعي بأهمية مهنة التدريس وذلك من خلال تعزيز التواصل بين المعلمين الجدد والقدامى، تعزيز الإحساس بالهوية في مهنة التدريس، عمل منصات لتبادل الأفكار بين المعلمين وتحقيق التفاعل الفكري بينهم، حرص إدارة المدرسة على تعزيز شعور المعلمين بهويتهم المهنية والمعنى الحقيقي لمهنتهم.

(٤/٥) السعي نحو تعزيز الإدارة الإنسانية في المدرسة وذلك من خلال حرص الإدارة المدرسية على حماية حقوق المعلمين ومصالحهم، توفير بيئة تعليمية مريحة وأمنة وتعاونية، تخفيف العبء على المعلمين الذين يرغبون في اتباع مسار إداري ومنح المعلمين الآخرين مزيداً من الاستقلالية في التدريس واحترام رغباتهم وتخصصاتهم، وتقليل عبء المهام غير التدريسية.

(٥/٥) توفير إدارة المدرسة فرص للتعلم والنمو المهني للمعلمين.

(٦/٥) تشجيع إدارة المدرسة المعلمين على استخدام أساليب البحث التربوي في العملية التعليمية.

(٧/٥) العمل على نشر ثقافة احترام المعلمين وتوجيه أفراد المجتمع إلى الاعتراف بدورهم وقيمتهم؛ ممّا يؤدي إلى تعزيز شعورهم بالفخر المهني والسعادة المهنية.

(٥) معوقات تطبيق التصور المقترح وسبل التغلب عليها

(١/٦) معوقات تتعلق بالمناخ التنظيمي ومنها غياب فرص المشاركة في صنع القرارات المدرسية **ويُمكن التغلب على ذلك** بتشجيع المعلمين على المشاركة في صنع القرارات المدرسية، ضعف التواصل الإداري ونقص الشفافية بين الإدارة والمعلمين، **ويُمكن التغلب على ذلك** من خلال تحسين قنوات التواصل داخل المدرسة وتشجيع الحوار المفتوح بين المعلمين والإدارة، انتشار ثقافة العمل الفردي بين المعلمين، **ويُمكن التغلب على ذلك** من خلال تعزيز ثقافة العمل الجماعي وتشجيع التعاون بين المعلمين، وتنظيم إدارة المدرسة أنشطة تعزز من الروح المعنوية والعلاقات الإيجابية داخل المدرسة.

(٢/٦) معوقات تتعلق بالبنية التحتية والموارد المتاحة مثل نقص الأدوات والوسائل التعليمية اللازمة للتدريس؛ ممّا يؤثر على أداء المعلم داخل الفصل، **ويُمكن التغلب عليها** بتحسين الموارد والبنية التحتية في الدارس وتزويد المعلمين بالأدوات والوسائل التعليمية اللازمة لتقديم تعليم متميز .

(٣/٦) معوقات تتعلق بنقص التدريب والتطوير المهني ومنها شعور المعلمين بأنّ الدورات التدريبية المقدمة لا تتناسب مع مهاراتهم واحتياجاتهم المهنية، **ويُمكن التغلب عليها** من خلال توفير برامج تدريبية مستمرة وتوفير فرص التطوير المهني وفقاً لاحتياجات المعلمين الفردية.

(٤/٦) معوقات تتعلق بقلّة التقدير والدعم فشعور المعلمين بقلّة تقدير أدائهم داخل المدرسة يشعروهم بعدم السعادة، **ويُمكن التغلب على ذلك** من خلال تعزيز ثقافة التقدير داخل المدرسة وتشجيع المعلمين باستمرار .

(٥/٦) معوقات تتعلق بعبء العمل الزائد ومنها تكليف المعلمين بمهام متعددة ممّا يشعروهم بعدم السعادة، **ويُمكن التغلب على ذلك** من خلال التوزيع العادل للأعباء الوظيفية بشكل عادل وتقديم الدعم للمعلمين بشكل مستمر .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، حسام الدين السيد محمد، نوار، أحمد زينهم (٢٠٢٣). دراسة ميدانية للاندماج الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة القليوبية. *مجلة البحث العلمي في التربية*. كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. ٢٤(٥): ٦٠ - ١٤٩.
- إبراهيم، حسام الدين السيد، والحكمانية، سهام بنت خميس (٢٠٢٢). 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*. رابطة التربويين العرب. (٢٦): ١٦٧ - ١٩٤.
- إبراهيم، حسام، وتركي، النافعي (٢٠٢١). دور مديري المدارس في توفير أماكن العمل السعيدة للعاملين بمرحلة التعليم الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان في ضوء نموذج مؤسسة المكان السعيد للعمل. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*. المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب. ١٩٥(١٩): ١٥٧ - ١٩٥.
- أبو العز، محمد سعيد محمد، والقط، أحمد شبل عبد الرحمن (٢٠٢٤). تحسين الالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية في ضوء أبعاد الاستقامة التنظيمية. *مجلة كلية التربية*. جامعة بني سويف. ١(١): ٤٥١ - ٥٣٦.

- أبو العينين، حماد جمال (٢٠١٩). القيادة التحويلية بمدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية لدى المعلمين بمحافظة الجيزة: دراسة ميدانية. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة مدينة السادات.
- أبو سنينة، أسعد (٢٠٢٠). الابتكار التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة وعلاقته بالسعادة الوظيفية لدى المعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير. جامعة الأقصى.
- أبو هنود، تسبيح كامل (٢٠٢٤). درجة توافر معايير جودة البيئة المدرسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في لواء الجامعة. رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا. جامعة البلقاء التطبيقية. الأردن.
- إدارة الإحصاء بمديرية التربية والتعليم بالمنوفية (٢٠٢٤). بيان بإجمالي أعداد معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية.
- أرناؤوط، أحمد إبراهيم (٢٠٢٠). تمكين المعلمين وظيفياً وعلاقته بدرجة الإقبال على شغل الوظائف الإدارية بالمدارس الثانوية العامة بشمال سيناء: دراسة حالة. مجلة الإدارة التربوية. الجمعية المصرية للإدارة والتربية المقارنة. (٢٥): ٢٠٩ - ٣٥٢
- إسماعيل، علي عبد ربه (٢٠١٦). التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي: مدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم. مجلة البحوث النفسية والتربوية. كلية التربية. جامعة المنوفية. ٣١(٤): ص ص ١٠٩ - ١٤٠.
- باهي، مصطفى حسين، سالم، أحمد عبد الفتاح، ومحمد، محمد سعيد (٢٠١٥). المرجع في الإحصاء التطبيقي: نظري وعملي. مكتبة الأنجلو المصرية: القاهرة.

- بشماني، شكيب (٢٠١٤). دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية. سوريا. ٣٦(٥): ٨٥ - ١٠٠.
- بشير، منال صبري محمود. (٢٠٢٢). سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي بمصر (دراسة تحليلية). مجلة كلية التربية في العلوم التربوية. جامعة عين شمس. ٤٦(٣): ٤٠٣ - ٤٤١.
- البلوشية، شيخة، علي، خميس (٢٠١٩). الأنماط القيادية لمديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بالسعادة المهنية للمعلمين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. رابطة التربويين العرب. ١١٥(١١٥): ٣٠٩ - ٣٣٩.
- التوبي، سلام بن سالم (٢٠٢٤). السعادة المهنية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. مجلة إبداعات تربوية. رابطة التربويين العرب. (٢٨): ١١٧ - ١٤٤.
- جعفر، هبة الله، والريميدي، بسام (٢٠٢٢). أثر السعادة الوظيفية والاستقرار الوظيفي على العاملين في شركات السياحة المصرية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة. كلية السياحة والفنادق. جامعة قناة السويس. ٢٣(١): ١ - ٤٩.
- الحر، محمد عبد العزيز (٢٠١٧). القيادة في مدارس المستقبل: مكتبة التربية العربي لدول الخليج للنشر والتوزيع: الرياض.
- حسين، عبير محمد (٢٠١٩). قياس الهناء النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية والأهلية في مدينة الموصل. مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية. كلية التربية الأساسية. جامعة الموصل. ١٥(٤): ٥٩ - ٨٢.

- حكمي، عمر بن عبد الوهاب، القرني، صالح بن علي. (٢٠٢٢). المناخ التنظيمي السائد في المدارس الابتدائية الأهلية بمدينة جدة وعلاقته بسلوك الصمت التنظيمي لدى المعلمين. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. رابطة التربويين العرب. ١٤٤ (٣): ١٧٩ - ٢٢٦.
- حمامة، عمار (٢٠١٩). علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية لدى عينة من أساتذة جامعة الوادي. رسالة دكتوراه. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر.
- حيدر، سنان، ياسين، يوسف (٢٠٢١). الروحانية الوظيفية وأثرها بتحقيق مؤشرات السعادة الوظيفية: دراسة ميدانية لآراء عينة من مدرسي عدد من الكليات الإنسانية في جامعة دهوك. مجلة جامعة دهوك. جامعة دهوك. ٢٤ (٢): ص ٣٤٥ - ٣٦٩.
- خلف، ياسر (٢٠٢١). السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية: دراسة استكشافية لآراء العاملين في جامعة الفلوجة. مجلة اقتصاديات الأعمال. جامعة الفلوجة. (١١): ٢٤٥ - ٢٦٨.
- الخوالدة، عايد أحمد حماد، وحياصات، سعد محمد سالم (٢٠١٨). مستوى السعادة لدى معلمي ومعلمات المدارس في قصة السلط وعلاقته بتمثل مديرهم للفضائل الإنسانية. مؤتمّر للبحوث والدراسات. الأردن. ٣٣ (٦): ١٦٥ - ٢١٠.
- خيران، أشرف محمد، والرجوب، جاد الله عبد الله (٢٠٢٤). القيادة الخادمة وعلاقتها بالمناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للمعلمين. رسالة دكتوراه. كلية التربية. جامعة الخليل. فلسطين.
- الزهرانية، نسرين عبد الله (٢٠٢٠). درجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات: دراسة

- ميدانية. مجلة العلوم التربويّة. كلية الدراسات العليا التربويّة. جامعة القاهرة. ٢٨(١): ١٢٧ - ١٥٣.
- السرحاني، ليلي (٢٠١٩). الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بالسعودية. مجلة الجامع في الدراسات النفسيّة والعلوم التربويّة. جامعة محمد بوضياف بالمسيلة. الجزائر. ٤(١): ٢٥٥ - ٢٧٩.
 - سمحان، منال فتحي (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفيّة وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيميّة لديهم. مجلة كلية التربية. جامعة بنها. ١(١٢١): ٦١ - ١٢٤.
 - الشاعري، بدر جمعان (٢٠٢١). تطوير سياسة حوافز المعلمين في المملكة العربية السعودية على ضوء خبرتي فنلندا وسنغافورة وآراء بعض الخبراء: دراسة مستقبلية. المجلة التربويّة. كلية التربية. جامعة سوهاج. ٨٥(٨٥): ٥٣٧ - ٦٠٠.
 - الشبكي، مجدي علي العبد (٢٠٢١). جودة حياة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة الدقهلية: دراسة ميدانية. مجلة تطوير الأداء الجامعي. مركز تطوير الأداء الجامعي. جامعة المنصورة. ١٣(١): ١٨٧ - ٢١٣.
 - الشريم، أحمد (٢٠١٨). أثر الحوافز المعنوية والمادية في رفع مستوى الأداء واستمراره في كلية الشريعة والدراسات الإسلامية بجامعة القصيم. المجلة الدولية التربويّة المتخصصة. دار سمات للدراسات والأبحاث. الأردن. ٦(٦): ١٢٤ - ١٣٨.
 - شلبي، ولاء نجيب، خلف، حافظ محمد فريد، وشلبي، أحمد عبد الفتاح محمد (٢٠٢٤). السعادة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيميّة والاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة المنوفيّة. مجلة التجارة والتمويل. كلية التجارة. جامعة طنطا. ١(١): ٢٣٧ - ٢٩٥.

- الصاوي، محمود، علي، محمد أحمد البدوي (٢٠٢٤). دور التمكين النفسي في تحقيق شعور العاملين بالسعادة: دراسة تطبيقية. *المجلة العربية للإدارة*. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. ٤٤ (٣): ٥٧ - ٧٢.
- طايح، فيصل الراوي، محمد، فوزي زيدان & أحمد، سالم عارف. (٢٠٢٢). تدعيم مقومات النظام الاجتماعي بمدارس التعليم الأساسي في مصر في ضوء معايير جودة المناخ التربوي. *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية*. كلية التربية. جامعة سوهاج (١٠): ٧١٤ - ٧٥٩.
- العامري، مسفر بن يعن الله علي (٢٠٢٠). درجة توافر الحوافز لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الخرج. *مجلة العلوم التربوية*. كلية الدراسات العليا التربوية. جامعة القاهرة. ٢٨ (١): ٢٥١ - ٣ - ١.
- العامري، منى سالم عمر (٢٠١٧). علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة: دراسة على مجلس أبو ظبي للتعليم في مدينة العين. رسالة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة الإمارات العربية المتحدة.
- عبد العال، خولة مساعد يوسف (٢٠١٦). درجة توافر سمات القيادة التحولية لدى مديري مدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى الانتماء المهني لمعلميهم. رسالة ماجستير. كلية التربية. الجامعة الإسلامية. غزة.
- عبد العظيم، محمد أحمد (٢٠١٩). آليات تنمية رأس المال المهني للمعلمين في المدرسة الابتدائية: دراسة ميدانية. *مجلة الإدارة التربوية*. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. ٢٤: ٢٩٣ - ٤٠٣.
- عرابي، محمد سعد منصور (٢٠٢١). الانتماء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي (المشكلات والحلول). *مجلة كلية التربية*. جامعة المنصورة. (١١٥): ١٦٨٥ - ١٧١٥.

- عرفان، أسماء عبد المنعم أحمد (٢٠٢١). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*. الجمعية المصرية للدراسات النفسية. ٣١(١١٠): ١١١ - ١٦٤.
- العريفي، دلال عبد الرحمن (٢٠٢١). السعادة المؤسسية في الإدارة العامّة للتعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين والمشرفات. *مجلة العلوم الإدارية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية*. (٢٧): ٣٢٧ - ٤٠٠.
- علوان، سهام أحمد محمد (٢٠١٨). آليات تمكين المعلمين في جمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض الدول. *مجلة التربية المقارنة والدولية*. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. مصر. ٩(٩): ٢٧٧ - ٣٩٢.
- علي، حمدي، ومحمد، وفاء (٢٠٢١). التمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي: دراسة سيوسولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد حيزر بسكرة. ١٠(١): ٩١ - ١٤٣.
- العواد، باسم مصطفى إبراهيم (٢٠٢١). المناخ التنظيمي بمدارس التعليم الثانوي العام: الواقع - المأمول. *مجلة تطوير الأداء الجامعي*. مركز تطوير الأداء الجامعي. جامعة المنصورة. ١٦(١): ١٦١ - ١٨٠.
- العور، عبد الرحمن وآخرين (٢٠١٦). خلق بيئة عمل سعيدة. *صدى الموارد البشرية*. (٤). الامارات العربية المتحدة.
- العون، غزوة متروك (٢٠١٩). واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل بيت. رسالة ماجستير. كلية إدارة المال والأعمال. جامعة آل بيت. الأردن.

- الغامدي، هاني بن محمد بن أحمد (٢٠١٩). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات. *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل للعلوم الإنسانية والإدارية*. المملكة العربية السعودية. (٢٠): ١٩٩ - ١٤٤.
- غنيم، صلاح الدين عبد العزيز (٢٠٢١). سلوكيات القيادة المدمرة بالمدارس الحكومية في مصر دراسة في الجانب المظلم للقيادة. *مجلة البحث التربوي*. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية. مصر. ٢٠ (٣٩): ٢٣ - ١٠٢.
- فايد، عبد الستار محروس عبد الستار (٢٠٢٠). القيادة الخادمة مدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمدارس الحكومية في محافظة الفيوم. *دراسات تربوية واجتماعية*. كلية التربية. جامعة حلوان. ٢٦ (٢): ١٢٥ - ٢٠٩.
- قرني، حمادة عبد المنعم، قرني، أسامة محمود، وأحمد & عزام عبد النبي. (٢٠٢٢). آليات تعليم ريادة الأعمال في مراحل التعليم العام بماليزيا وإمكانية الاستفادة منها في مصر. *مجلة كلية التربية*. جامعة بني سويف. ١٩ (١٣٣): ٢٠٧ - ٢٤٤.
- القطان، وحيد عبد الله علي (٢٠٢١). الحوافز المادية والمعنوية لدى المعلمين في المدارس الحكومية بدولة الكويت وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظرهم. *مجلة القراءة والمعرفة*. الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة. كلية التربية. جامعة عين شمس. (٢٤٣): ٦١ - ١٠٢.
- محمد، نسمة عبد الرسول عبد البر (٢٠١٩). دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في مصر: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية*. جامعة بنها. ٣٠ (١٢٠): ٩٤ - ١.

- محمود، سماح حامد علي، عمر، محمود أحمد محمد، وطاحون، حسين حسين حسن (٢٠٢١). ضغوط العمل للمعلمين: التصورات النظرية ومنهجية القياس. مجلة الإرشاد النفسي. مركز الإرشاد النفسي. جامعة عين شمس. (٦٦): ١٦٧ - ٢٠٢.
- المعاينة، رولا، الحموري، صالح (٢٠١٨). السعادة المؤسسية - سعادة الموظفين والطاقة الإيجابية في بيئة العمل. ط٣. دار قنديل للطباعة والنشر والتوزيع: الإمارات.
- معجم المعاني الجامع (٢٠٢٤). مفهوم السعادة. متاح على <https://www.almaany.com>، تاريخ الدخول ٥/٧ / ٢٠٢٤.
- معوض، صلاح الدين إبراهيم، والعجمي، محمد حسنين، والنقبي، محمد خميس (٢٠٢٣). العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية وانعكاساتها على صناعة القرارات المدرسية: دراسة تطبيقية بإمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة كلية التربية. جامعة المنصورة. (١٢٤): ١٨٢٥ - ١٨٥١.
- مهدي، أمال كاظم (٢٠٢١). أبعاد العدالة التنظيمية وأثرها بتحقيق السعادة في مكان العمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في جامعة الكوفة - كلية التربية الأساسية. مجلة الكلية الإسلامية غزة. الجامعة الإسلامية. (٦١): ٦٩٩ - ٧٢٣.
- مومني، خالد سليمان أحمد (٢٠٢٠). درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون للقيادة الخادمة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين. المجلة التربوية. كلية التربية. جامعة سوهاج. (٦٩): ٣٩٣ - ٤٣٥.
- النجار، ميرفت إبراهيم (٢٠١٨). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للقيادة الخادمة وعلاقتها بالانتماء المهني لدى معلميه. رسالة ماجستير. كلية التربية. الجامعة الإسلامية. غزة.

- نصر، عزة جلال مصطفى (٢٠٢١). الذكاء العاطفي وتحسين الأداء القيادي لمديري المدارس الثانوية العامّة بمصر. *مجلة البحث العلمي في التربية*. كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. جامعة عين شمس. (١٨): ٢٩٧ - ٣٥٢.
- وزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية (١٩٩٢). قانون نقابة المهن التعليمية رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٩ بشأن نقابة المهن التعليمية. *الجريدة الرسمية*. القاهرة: ١-١٠.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Anand, A.& Singh, S.(2017). Workplace Environment: Critical Analysis. *International Journal of Marketing & Financial Management*.5(7):26-35.
- Ameer, I., & Zubair, A. (2020). Dispositional Positive Emotions and Employee Engagement in University Teachers: Mediating Role of Appreciative Inquiry. *Pakistan Journal of Psychological Research*. 35(3): 577- 594.
- Ardiati, S. (2019). Effectiveness Mindful Teaching to Improve Teacher Happiness. *International Journal for Educational Studies*.11(2):109-126.
- Wang, X.& Xu, C. (2024). The Path to Enhancement of Rural Teachers' Professional Happiness in County Areas—Based on ERG Theory Perspective. *Advances in Educational Technology and Psychology*. 8(3): 136-144.
- Argadinata, H. (2022). Corrective Culture and Organizational Climate as Determiners of Teachers Motivation in Schools. *International Research-Based Education Journal*.4(1):43-55.
- Arora, R. (2020). Happiness among higher education academicians: a demographic analysis. *Rajagiri Management Journal*. 14(1): 3-17.

- Aulia, A., Diawita, M., Riska, A., Elisa, L., & Wafa, Z. (2024). The influence of love for work, servant leadership, and perceived organizational support in the happiness level among muhammadiyah teachers. *International Journal of Islamic Educational Psychology*. 5(1). 107-121.
- Bahrami ,S. & Habibzadeh, A. (2017)Evaluation of Quality of Work Life and its Dimensions in Iranian Higher Education. *Middle East Journal of Family Medicine*.15(10): 228-233.
- Basnet, B., & Bhandari, K. (2024). Exploring Professional Development Practices: Insights from Gurukul, Sanskrit, and General Schools. *Marsyangdi Journal*. 4(1): 61-68.
- Bayraktar, H. & Girgin, S.(2020). The Examination of Teachers' Levels of Organizational Happiness. *journal of Education and Learning*. 9(5):170- 183.
- Bayraktar, V., & Girgin, S. (2020). The examination of teachers' levels of organizational happiness. *Journal of Education and Learning*. 9(5): 170- 183.
- Calp, Ş.(2020). Peaceful and Happy Schools: How to Build Positive Learning Environments. *International Electronic Journal of Elementary Education*. 12 (4): 311-320.
- Claudia, C. (2023). The Relationship Between The Well-Being And Professional Performance Of Teachers. *European Proceedings of Educational Sciences*: 603- 610.
- Cook, et. al.(2017). Promoting Secondary Teachers' Well-Being and Intentions to Implement Evidence-Based Practices: Randomized Evaluation of the Achiever Resilience Curriculum. *Psychology in the Schools*. 54(1): 13-28.
- Dreer, B. (2024). Teachers' well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. *Educational studies*.50(1): 61-77.
- Dutschke, G., Jacobsohn, L., Dias, A., & Combadão, J. (2019). The job design happiness scale (JDHS). *Journal of Organizational Change Management*. *Journal of Organizational Change Management*. 32(7): 709-724.
- Eroglu, M., & DonmusKaya, V. (2021). Professional Development Barriers of Teachers: A Qualitative

- Research. *International Journal of Curriculum and Instruction*.13(2): 1896-1922.
- Fedorov, A., Ilaltdinova, E., & Frolova, S. (2020). Teachers professional well-being: State and factors. *Universal Journal of Educational Research*. 8(5):1698-1710.
 - Ghavifekr,S. & Pillai, N. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review*. 17: 87-106.
 - Gray, C., Wilcox, G., & Nordstokke, D. (2017). Teacher mental health, school climate, inclusive education and student learning: A review. *Canadian Psychology/ Psychologie Canadienne*. 58(3):203–210.
 - Gülbahar, B. (2017). The Relationship between Work Engagement and Organizational Trust: A Study of Elementary School Teachers in Turkey. *Journal of Education and Training Studies*. 5(2): 149-159.
 - Hamu, F., Wea, D., & Putranti, H. (2022). Determinant Spiritual School Well-Being Factors of Happiness and Job Satisfaction for Teachers in Central Kalimantan. *Journal Kependidikan: Journal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan. Pengajaran dan Pembelajaran*. 8(4):1087-1099.
 - Hasanati, N. (2024). Happiness At Workplace Based on Demographic Factors of Teachers. *KnE Social Sciences*: 491-502.
 - Hawkins, E.; Grant, K. ; Szabo, M. ; Hewett, K.(2022). Developing and refining a process to improve teacher engagement with the performance management system in a school setting. *Tizard Learning Disability Review*. 27(3-4): 157 – 165.
 - Ilisko, D., Badjanova, J., & Ignatieva, S. (2020). Teachers' Engagement with Work and Their Psychological Well-Being. integration education. *Proceedings of the International Scientific Conference*. 5:102-110.

- Jalali, Z; Heidari, A. (2016) The Relationship between Happiness, Subjective Well-Being, Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in Ramhormoz City. *International Education Studies*.9 (6): 45-52.
- Jaswal, N., Sharma, D., Bhardwaj, B., & Kraus, S. (2024). Promoting well-being through happiness at work: a systematic literature review and future research agenda. *Management Decision*. 62(13):332-369.
- Kılıç, G. , Karabay, A., & Kocabaş, I. (2023). Examining the Relationship Between School Administrators' Leadership Styles and Teachers' Organizational Happiness. *International Journal of Organizational Leadership*.12: 91- 112.
- Kun, Á., Balogh, P., & Krasz, K. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*. 25(1): 56-63.
- Lei, J. (2022). Professional Well-Being and Work Engagement of University Teachers Based on Expert Fuzzy Data and SOR Theory. *Mathematical Problems in Engineering*.2022(1):1-10.
- Li, S., Sheng, Y., & Jing, Y. (2022). How social support impact teachers' mental health literacy: a chain mediation model. *Frontiers in Psychology*. 13:1-7.
- Luyaoa, W. (2024). The Exploration of Teachers' Occupational Happiness. *Advances in Educational Technology and Psychology*. 8(3): 43-48.
- Maksymchuk, B., Matviichuk, T., Solovyov, V., Davydenko, H., Soichuk, R., Khurtenko, O, & Maksymchuk, I. (2020). Developing healthcare competency in future teachers. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 12(3):24-43.
- Mertoğlu, M. (2018). Happiness Level of Teachers and Analyzing its Relation with Some Variables. *Asian Journal of Education and Training*. 4(4):396-402.
- Mohanta, R., & Saha, B. (2021). A conceptual delving into organizational climate in school education. *IAR Journal of Humanities and Social Science*. 3(1).32-33.

- Mahmood, A. (2024). *A Study on the Influence of Social Support and Work Engagement on Secondary Teachers' Occupational Well-being in Sulaymaniyah-Iraq*. Master's Degree Thesis. Northeast Normal University.
- Munar, J.; Espinosa, S & Buelvas, L. (2021). Organizational Happiness Dimensions as a Contribution to Sustainable Development Goals: A Prospective Study in Higher Education Institutions in Chile. Colombia and Spain. *Sustainability*. (12): 1-17.
- Murangi, A.& Bailey, L.(2022). Employee engagement of special needs teachers in Windhoek,Namibia: The moderating role of job crafting. *SA Journal of Industrial Psychology*.(10): 1 – 11.
- Mustafi, M, Abid Aziz, M., Maitra, S., Hossan, F., Talukdar, M., & Azad, M (2023). How Do Job Happiness Factors Affect Building Construction Workers in Bangladesh?: The Moderating Role of Monitoring System. *Journal of Hunan University Natural Sciences*. 50(5): 176- 186.
- Nasution, S., Madhakomala, R., Rugaiyah, R., & Dany, A. (2024). Professional Development Effective From a Teacher Performance Perspective (Study of Literature in Various Countries). *al-fikrah: Journal Manajemen Pendidikan*. 12(1): 64-76.
- Nwoko, J., Emeto, T., Malau-Aduli, A., & Malau-Aduli, B. (2023). A systematic review of the factors that influence teachers' occupational wellbeing. *International journal of environmental research and public health*. 20(12): 6070.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary(2024). Happiness. Available at <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/happiness>. Reviewed at 3-5-2025.
- Pagán-Castaño,E. et. al.(2021). The Influence of Management on Teacher Well-Being and the Development of Sustainable Schools. *Sustainability*.13(2909): 1-23.

- Panda, K., & Sinha, M. (2020). Happiness Among Primary School Teachers: A Bengal Perspective. *Studies in Indian Place Names*. 40(71): 3221-3237.
- Park, K.& Johnson, K. (2019). Job Satisfaction, Work Engagement, and Turnover Intention of CTE Health Science Teachers. *International journal for research in vocational education and training*. 6(3): 224-242.
- Paulík, K. (2020). Some Psychological Factors Related to Work Engagement in Teachers. *The New Educational Review*. 59(1): 203- 213.
- Sahin, F; Yenel, K& Kılıç, S. (2019). Investigation of Teachers' Views on a Happy Work Environment by Perma Model. *Educational Administration: Theory and Practice. Kuram veuygulamada eğitim yönetimi*.25(4): 773- 804.
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and wellbeing*. New York: Free Press.
- Sezer, S; Can, E. (2019). School Happiness: A Scale Development and Implementation Study. *Eurasian Journal of Educational Research*. (79): 167-190.
- Sindhanaichelvi, A., & Gayathri, R. (2024). A Study on Relationship between Workplace Happiness and Employee Retention among School Teachers with Reference to Nagapattinam District. *International Journal of Innovative Research in Engineering and Management*. 11(2): 70-73
- Sharifian, M. ; Fathabadi, J. ; Shokri, O. ; Ghanbari,S.(2019).The PERMA - profiler: psychometrics properties among teachers. *Journal of Psychological Science*. 18 (79): 765-772.
- Shumakova, N., Shcheblanova, E. & Sorokova, M. (2023). Classroom Climate"-Standardization of the Russian Version of the Modified Questionnaire School Climate. *Psychology. Journal of Higher School of Economics*. 20(2): 231-256.
- Sudibjo, N., & Riantini, M. (2023). Factors affecting teachers' work engagement: The case of private school teachers in Jakarta Metropolitan, Indonesia. *REICE: Revista*

Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. 21(1):119-138.

- Tanaka S, Fuse J. (2023) Perceptions of Job Happiness of Nurses Working in Hospitals. *Integr Journal Nurs Med. 4(1): 1–8.*
- Tham, P. , Thuc, P. ,Phuong, N., & Giang, N. (2022). Factors Affecting the Perception of Happiness among Teachers in Vietnam. *Journal of Education and e-Learning Research. 9(3): 199-206.*
- Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A.(2013). A review of school climate research. *Review of Educational Research. 83(3): 357–385.*
- Tosten, R., Avci, Y., & Sahin, E. (2018). The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perceptions of teachers: The sample of physical education and sport. *European Journal of Educational Research. 7(1): 151-157.*
- Turner, K., & Thielking, M. (2019). Teacher wellbeing: Its effects on teaching practice and student learning. *Issues in Educational Research. 29(3): 938- 960.*
- Tushnova, Y., Vyshkvyrkina, M., & Dunaitseva, N. (2021). *Features of Professional Wellbeing of Teachers. In XIV International Scientific Conference "INTERAGROMASH 2021" Precision Agriculture and Agricultural Machinery Industry. 2: 623-635. Cham: Springer International Publishing.*
- Urrutia, J.; Borja ,P.; Castillo, J.; Magana, R. (2019). The Relationships of Happiness and Job Satisfaction to Job Performance of Public Secondary School Teachers in Selected Schools in the Division of Cavite. *International Journal of Recent Technology and Engineering. 8(11): 3198 - 3210.*
- Wessels, E. & Wood, L.(2019).Fostering teachers' experiences of well-being: A participatory action learning and action research approach. *South African Journal of Education.39(1): 1-10.*

- Xing, Z. (2022). English as a foreign language teachers' work engagement, burnout, and their professional identity. *Frontiers in psychology*. 13(916079): 1-8.
- Zhang, D., He, J., & Fu, D. (2021). How can we improve teacher's work engagement? based on Chinese experiences. *Frontiers in Psychology*. 12: 1- 12.
- Zhen, X., & Liu, Q. (2023). The impact of a teacher's professional identity on his/her occupational happiness: The mediating role of psychological capital. *Nurture*.17(3):394-406.

قائمة الملاحق

ملحق (١)

نتائج الدراسة الاستطلاعية الموجهة لمعلمي التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية

م	العبرة	التكرار	النسبة المئوية
١	توفر إدارة المدرسة بيئة عمل مريحة ومشجعة للعمل.	٢٥	٤٠,٧%
٢	يساعدني زملائي في مواجهة مشكلات العمل.	١٦	٢٦,٧%
٣	تحفز إدارة المدرسة المعلمين بشكل مستمر.	١٧	٢٨,٣%
٤	تحرص إدارة المدرسة على توفير فرص النمو والتطور المهني للمعلمين.	٢٠	٣٣,٣%
٥	أشعر بالانتماء إلى المدرسة التي أعمل بها.	١٩	٣١,٧%
٧	أشعر بالفخر لكوني معلمًا بالمدرسة.	٢٢	٣٦,٧%
٨	تراعي إدارة المدرسة آراء بعض المعلمين عند اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	٢٤	٤٠%
٩	أستمتع بأداء واجباتي ومسئولياتي وأدوارتي المهنية.	١٥	٢٥%
١٠	تحرص إدارة المدرسة على توفير أجواء من الثقة والتعاون بيني وبينها.	٢١	٣٥%
١١	أمتلك طاقة إيجابية تدفعني إلى مزيد من الاجتهاد في العمل.	١٨	٣٠%
١٢	أشعر بالرضا عن أداء ما يوكل لي من مهام وأدوار داخل المدرسة.	١٤	٢٣,٣%

ملحق (٢)

أسماء السادة المحكمين للاستبانة "مرتبة ترتيبًا هجائيًا"

م	الاسم	الوظيفة وجهة العمل
١	أ.د/ إبراهيم عباس الزهيري	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية-كلية التربية- جامعة حلوان
٢	أ.د/ أحمد ثابت فضل	أستاذ علم النفس التربوي - كلية التربية-جامعة مدينة السادات
٣	أ.م. د/ أسماء فتحي السيد	أستاذ أصول التربية المساعد-كلية التربية- جامعة المنوفية
٤	أ.م. د/ إيمان إبراهيم الدسوقي	أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة المساعد - كلية التربية- جامعة المنوفية
٥	أ.م. د/ سماح السيد محمد	أستاذ أصول التربية المساعد- كلية التربية- جامعة المنوفية
٦	أ.د / سمير عبد الوهاب الخويت	أستاذ أصول التربية- كلية التربية - جامعة طنطا
٧	أ.د/عبد الرؤف محمد بدوي	أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة طنطا
٨	أ.د/عبد العال حامد عجوة	أستاذ علم النفس التربوي المتفرغ- كلية التربية- جامعة المنوفية
٩	أ.د/ فاطمة الزهراء سالم محمود	أستاذ أصول التربية- كلية التربية - جامعة عين شمس
١٠	أ.د/ لمياء عبد المجيد شحبة	أستاذ أصول التربية المساعد - كلية التربية- جامعة المنوفية
١١	أ.م. د/ محمد محمد يونس	أستاذ أصول التربية المتفرغ- كلية التربية - جامعة المنوفية
١٢	أ.د/ محمد عبد الرؤف عبد ربه	أستاذ علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة المنوفية
١٣	أ.د/محمود فوزي أحمد بدوي	أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة المنوفية
١٤	أ.د/ منال فتحي سمحان	أستاذ أصول التربية - كلية التربية- جامعة المنوفية
١٥	أ.م. د/ نشوى عبد الحليم البربري	أستاذ الصحة النفسية المساعد- كلية التربية- جامعة المنوفية