



البحث السادس

مسنوى نوافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس
التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة
بسلطنة عمان في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور

إعداد:

د. حسام الدين السيد محمد ابراهيم

أستاذ مشارك بكلية العلوم والآداب - جامعة نزوى - سلطنة عُمان

الباحثة. سهام بنت خميس بن محمد الحكمانية

مديرة مدرسة بوزارة التربية والتعليم - سلطنة عمان



مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور

د. حسام الدين السيد محمد ابراهيم

أستاذ مشارك بكلية العلوم والآداب - جامعة نزوى - سلطنة عُمان

الباحثة: سهام بنت خميس بن محمد الحكمانية

مديرة مدرسة بوزارة التربية والتعليم - سلطنة عُمان

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بيرما المطور، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١١٠) من المعلمين والمعلمات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بيرما المطور جاء عاليا بصورة إجمالية، كما جاء عاليا أيضا في جميع أبعاد الدراسة وهي: المشاعر الإيجابية، والاندماج في العمل، والعلاقات، والمعنى والهدف والإنجاز، والتنمية الشخصية والمهنية، كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى إلى متغيرات المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي، ولكن وجدت هذه الفروق في متغيري الجنس ولصالح الإناث، وسنوات الخبرة ولصالح الفئة أقل من عشر سنوات.

الكلمات المفتاحية: السعادة المهنية - نموذج بيرما - المعلمون - سلطنة عُمان .

The level of availability of professional happiness among teachers of basic education schools in the Governorate of South Al Batinah in the Sultanate of Oman in the light of the developed PERMA model

Dr. Hossam El Din Elsaid Mohammad Ibrahim

Siham bint Khamis bin Mohammad Al-Hakmaniyah

Abstract

The present study aimed to identify The level of availability of professional happiness among teachers of basic education schools in the Governorate of South Al Batinah in the Sultanate of Oman in the light of the developed PERMA model, study used a descriptive method, also used the questionnaire to collect data and information were applied to a sample of (110) teachers. The results of the study showed that The level of availability of professional happiness among teachers of basic education schools in the Governorate of South Al Batinah in the Sultanate of Oman in the light of the developed PERMA model was came generally hgih degree ; They also came hgih degree of all Fields: Positive Emotion, Engagement ,Relationships ,Meaning and Personal and professional development ; But these differences were found in the variables of sex and in favor of females, and years of experience and in favor of the group less than ten years.

KeyWords: professional happiness - PERMA model-teachers - Sultanate of Oman.

• المقدمة:

يعتبر المعلم الركيزة الرئيسة 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 وطرائق واستراتيجيات تدريسه تُنمي إبداعاتهم وابتكاراتهم، وتُزيد من معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم الإيجابية في شتى مجالات الحياة، كما يقوم بتقديم المساعدة والدعم للإدارة والزملاء وأولياء الأمور.

ولا يستطيع المعلم القيام بأداء هذه الواجبات والمسؤوليات الوظيفية بجودة وتميز إلا إذا شعر بالسعادة المهنية، حيث يشير مفهوم السعادة المهنية إلى العواطف الإيجابية التي يشعر بها المعلم بشكل مستمر في بيئة العمل من رضا وظيفي، وبهجة وسرور وفرحة، وعلاقات مودة ومحبة 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 وحرية التفكير وطرح الآراء مما يساهم في زيادة إنجازهم الأكاديمي. (Ardiati,2019, 109-110)

وتساهم السعادة المهنية للمعلم في تحسين وتطوير أدائه، والإبداع والابتكار في أساليب وأنشطة العمل، والشعور بالولاء والانتماء إلى مهنة التدريس، والدفاع عن مكانتها ومنزلتها في المجتمع، والالتزام بأداء كافة الواجبات الوظيفية المحددة له بجودة وتميز، والشعور بالاستقرار في العمل بالمدرسة وعدم الرغبة في البحث عن عمل آخر. (Urrutia, Borja , Castillo & Magana 2019, 3199)

كما تؤدي السعادة المهنية للمعلم 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 والتكلفة، والاستثمار الأمثل لوقت في بيئة العمل، وقلّة 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 الكثير من الجهود مع عدم الإحساسهم بالإجهاد في العمل. (Anand& Singh, 2017, 27)

وتنعكس آثار السعادة المهنية للمعلم على حياته الشخصية والاجتماعية، حيث تجعله يدرك الأشياء الجميلة حوله، ويكون دائماً مبتسم ومتفائل ومقبل على الحياة بطاقة إيجابية، ويهتم بقضايا ومشكلات من حوله، ويكون لديه تأثير إيجابي على الأحداث المختلفة، وتأثير مبهج على الأفراد ويحمل

لهم الخير في كافة تصرفاته معهم، والشعور بالنشاط العقلي والصحة البدنية، وامتلاك الوقت الكافي لعمل أي شي يريده، والشعور بالراحة في النوم والاستيقاظ. (Mertoğlu,2018, 397-398)

ولكي تتحقق السعادة المهنية للمعلم لأبد من 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 الاحترام والتقدير والثقة المتبادلة، ويوفر عوامل الأمن والأمان والسلامة المهنية، ويسمح بالحوار والمناقشات حول القضايا والمشكلات والأحداث المدرسية، ويتيح للمعلمين المشاركة الفعالة في صنع القرارات المدرسية، ويتيح العمل بروح الفريق الواحد في كافة ميادين ومجالات العمل المدرسي، ويحفز المعلمين على الإبداع والابتكار في العمل بشكل مستمر. (Calp,2020, 312)

ونظراً لأهمية السعادة في حياة الإنسان عامة والمهنة خاصة فقد وضع العالم سليجمان (Seligman,2011,16-20) نموذج بيرما PERMA 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 أو الأزمات؛ والثاني الاندماج في العمل E – Engagement، وتضمن الانخراط في مهامه ومسؤولياته، والاستغراق التام في أنشطته، والانغماس في برامج، والحماس في أداء أعماله؛ والثالث العلاقات R – Relationships، وتناول التواصل الفعال مع الآخرين، وتأسيس مشاعر المحبة والألفة والتفاعل العاطفي والجسدي بينهم، والاعتماد على العمل بروح الفريق الواحد في كافة ميادين ومجالات العمل؛ والرابع المعنى M – Meaning، واشتمل على وجود غرض أو هدف أسمى حقيقي للعمل يسعى الفرد لتحقيقه، وفهم التأثير الأمثل للعمل في حياة الفرد؛ والخامس الإنجاز A – Accomplishments، وتضمن القيام بأعمال تساهم في تحقيق وإنجاز أهداف المؤسسة، وتكون هذه الأعمال محل تقدير واحترام من الآخرين، واكتساب الفرد الاحترام والشعور بالفخر لإنجازها.

ونظراً لأن نموذج بيرما لسليجمان يصف سعادة الإنسان بصفة عامة في الأسرة والمجتمع والعمل،

قام كل من ميونر وايسبينوزا وبولفز (Munar, Espinosa& Buelvas 2020,6)، بتطويره ليتوافق مع سعادة المعلمين في بيئة العمل التعليمية، واحتفظ هذا النموذج بمسميات الأبعاد الخمسة لسليجمان وأضافوا له بعداً

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

وفي سلطنة عُمان وفرت وزارة التربية والتعليم (٢٠١٥، ١٥٢-١٥٣) مجموعة من المقومات تساهم في تحقيق السعادة المهنية للمعلمين، حيث وفرت الوزارة المباني المدرسية وزودتها بالأجهزة والوسائل التعليمية الحديثة مثل: السبورات التفاعلية وتدريب المعلمين وتشجيعهم على استخدامها، وتزويد مختبرات العلوم المدرسية بالمجسات المجاهر المربوطة بالحاسوب، وتزويد جميع الغرف بكل مدرسة بأجهزة تكييف الهواء بسبب ارتفاع درجات حرارة الجو سعياً لتهيئة مناخ مناسب للتعليم والتعلم، كما أن جميع المدارس تحتوي على مصادر مياه محسنة للذكور والإناث، ومنفصلة بالنسبة للمدارس المختلطة، كما تحتوي كل مدارس السلطنة على مرافق صرف صحي محسنة، ودورات مياه خاصة للإناث في المدارس المختلطة، وقامت الوزارة أيضاً بتحويل بعض المناهج الدراسية إلى محتويات إلكترونية تفاعلية، وتشجيع المدارس على التعاون فيما بينها لتفعيل التعليم الإلكتروني، والمشاركة في عدد المسابقات الإقليمية والدولية، وتشجيع المبادرات التي يقدمها المعلمون في المدارس.

كما قامت وزارة التربية والتعليم (٢٠١١، ١٠-١١) بتطبيق مشروع المدرسة وحدة للإنماء المهني والذي يركز على مراعاة الاحتياجات المهنية للمعلمين، والاهتمام بالجوانب النظرية والعملية معاً، والتأكيد على مفهوم التنمية المهنية المستدامة؛ والارتقاء بأداء المعلمين في المجالات المعرفية والمهارية والقيمية، وترسيخ مبادئ الإشراف الذاتي والتعلم الذاتي والتقويم الذاتي، وتجديد المعلومات ومواكبة التطورات والتقنيات الحديثة لديهم، وتشجيع مبادراتهم الشخصية في مجال البحوث والدراسات.

• الدراسات السابقة:

قام الباحثان بتقسيم الدراسات السابقة إلى دراسات عربية وأجنبية وذلك على النحو الآتي:

• أولاً: الدراسات العربية:

أظهرت نتائج دراسة المصري (٢٠٢٠) أن مستوى السعادة التنظيمية لدى معلمات المدارس الحكومية بمحافظة خان يونس في فلسطين جاء عالياً بصورة إجمالية، كما أظهرت النتائج وجدت علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة توافر مهارات القيادة الناعمة لدى المديرات ومستوى السعادة التنظيمية في مدارسهن.

أشارت نتائج دراسة البلوشية (٢٠١٩) إلى أن مستوى السعادة المهنية لدى معلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الظاهرة كانت عالية بشكل عام، وعالية في بُعدي السعادة وهما المساهمة والثقة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$ لمستوى السعادة المهنية لدى معلمي ومعلمات مدارس محافظة الظاهرة تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، ولكن وجدت هذه الفروق في متغير الجنس ولصالح الإناث.

وتوصلت نتائج دراسة الفهداوي (٢٠١٩) أن مستوى السعادة الوظيفية لدى معلمي مدارس تربية لواء الجامعة بالأردن كانت عالية بشكل عام، وعالية في جميع المجالات وهي: الانتماء الوظيفي، والعلاقات الطيبة، والقبول والتقبل، والإيجابية، والاستغراق في العمل والمثابرة فيه، والاتزان الوظيفي، والأمن الوظيفي، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ لمستوى السعادة الوظيفية تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ولكن وجدت هذه الفروق في متغير الجنس ولصالح الذكور.

وكشفت نتائج دراسة قبلي وتقزال (٢٠١٩) أن مستوى شعور أساتذة التعليم الثانوي بالسعادة المهنية بولاية البويرة في الجزائر جاء مرتفعاً بشكل عام، ومرتفعاً في جميع فقرات المقياس، كما كشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ لمستوى السعادة الوظيفية تبعاً لمتغيري الجنس والحالة الاجتماعية.

وخلصت نتائج دراسة الخوالدة وحياسات (٢٠١٨) إلى أن مستوى السعادة لدى معلمي ومعلمات المدارس في قسبة السلط بالأردن جاء مرتفعاً بشكل عام، ومرتفعاً في مجالي الحكمة وحب المعرفة، والسمو والروحانية، بينما جاء متوسطاً في مجالات الشجاعة، والحب والإنسانية، والعدالة والإنصاف،

والاعتدال وضبط الذات ، كما خلصت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى السعادة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ومتغير سنوات الخبرة لصالح الأكثر الخبرة.

وبينت نتائج دراسة العامرية (٢٠١٧) أن مستوى شعور العاملين في الهيئتين التدريسية الإدارية بالمدارس في مدينة العين بدولة الإمارات العربية المتحدة جاء مرتفعاً بشكل عام، ومرتفعاً في مجالات: التعاطف الإيجابي في بيئة العمل، والإنجاز الشخصي، والحماس في العمل ، كما بينت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى السعادة الوظيفية تبعاً لمتغيرات الجنس، بينما وجدت هذه الفروق لصالح المؤهل الأقل، وسنوات الخبرة لصالح الخبرة الأقل.

• ثانياً: الدراسات الأجنبية:

خلصت نتائج دراسة باجان كاستانو وآخرين (Pagán-Castaño et.al, 2021)، إلى أن شعور المعلمين بالسعادة المهنية في المدارس الثانوية بمقاطعات مدريد وفالنسيا ومالقة ومورسيا Malaga and Murcia الإسبانية جاء بمستوى عال ، كما جاء بمستوى عال أيضاً في جميع الفترات، وتمثلت مظاهر السعادة في الانطلاق والحماس في العمل، ووجود علاقات إيجابية مع الطلبة، وظروف العمل الجاذبة، والإحساس بالرضا الوظيفي، والحصول على الحوافز والمكافآت نتيجة التميز في الأداء، والحرية في توظيف المهارات لتنفيذ المهام والمسؤوليات المهنية، والشعور بالراحة والمودة والمحبة والتقدير من الزملاء والإدارة.

وتوصلت نتائج دراسة ويسلز وود (Wessels&Wood, 2019) إلى شعور المعلمين بمستوى مرتفع من السعادة المتنامية في المدارس الابتدائية الريفية بإقليم شمال غرب في دولة جنوب أفريقيا North West Province of South Africa في ضوء نموذج بيرما ، وتمثل ذلك في التواصل الفعال مع زملاء العمل، والتعلم من خلال العمل التعاوني الذي يساعد على تعزيز قدرة المعلمين على تحسين واستدامة تجاربهم وممارساتهم المهنية، وتعدد وتنوع الأنشطة المنجزة بدقة وجودة، كما توصلت النتائج إلى وجود بعض العوامل تؤثر على مستوى شعور المعلمين بالسعادة المهنية مثل ممارسات التعلم العملية التطبيقية، وبحوث الفعل في العملية التعليمية.

وبينت نتائج دراسة شاهين وآخرين (Şahin et.al.,2019) أن مستوى شعور المعلمين بالسعادة المهنية في مدينة غازي Gazi بتركيا في ضوء نموذج بيرما كان عالياً بشكل عام، وعالياً في جميع أبعاد النموذج وهي: المشاعر الإيجابية، والاندماج والانخراط في العمل، والعلاقات، والمعنى والغرض، والإنجازات.

وأظهرت نتائج كون وبيتر (Kun & Peter,2019) أن مستوى شعور معلمي رياض الأطفال والمدارس الابتدائية والثانوية في مدينة بودابست Budapest بدولة المجر بالسعادة في مكان العمل جاء بدرجة عالية بشكل عام، وعالية أيضا في جميع الأبعاد وهي: النتائج والنجاح، والتقييم والتغذية الراجعة، والعمل الهادف ذي المعنى، والعلاقات الاجتماعية، كما أظهرت النتائج مجموعة من مظاهر السعادة المهنية لدى المعلمين مثل: الحب والمودة والثقة في الآخرين، والعلاقات الإيجابية معهم في بيئة العمل، والمواطنة، والرضا الوظيفي، والعمل بروح الفريق.

وأبرزت نتائج بنيفين وآخرين (Benevene et.al., 2019) وجود تأثير بدرجة عالية لسعادة المعلمين المهنية على صحتهم البدنية والعقلية واحترامهم الذاتي في مدارس رياض الأطفال والمدارس المتوسطة والمدارس العليا بمدينة روما الإيطالية، كما أبرزت النتائج أن السعادة المهنية للمعلم تتوسط جزئياً في العلاقة بين السعادة الشخصية وصحة المعلم، وتتوسط العلاقة بشكل كامل بين احترام الذات وصحة المعلم.

وخلصت نتائج دراسة الشريفيان وآخرين (Sharifian et al., 2019) إلى أن مستوى شعور المعلمين بالسعادة المهنية في إيران في ضوء نموذج بيرما كان متوسطا بشكل عام، ومتوسطا أيضا في جميع الأبعاد وهي: المشاعر الإيجابية، والاندماج في العمل، والعلاقات، والمعنى، والإنجازات.

وكشفت نتائج دراسة كلايبول (Claypool,2017) عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين شعور المعلمين بالسعادة المهنية وارتباطهم الوظيفي في المدارس الابتدائية والثانوية الخاصة في ولاية كاليفورنيا الأمريكية، كما كشفت النتائج أن شعور المعلمين بالسعادة المهنية ساهم بشكل كبير في زيادة انتاجية المدارس ونموها بسرعة وتحقيق أهدافها بجودة، وتدعيم نجاحها التنظيمي، كما كشفت النتائج عن وجود بعض العوامل أثرت بشكل إيجابي على مستوى شعور المعلمين بالسعادة المهنية تتمثل في وجود قيادات إدارية فعالة تهتم بتحقيق سعادة المعلمين في بيئة العمل، ووجود ثقافة وبيئة تنظيمية محفزة ومشجعة على العمل، بالإضافة إلى شعور المعلمين بالرضا الوظيفي.

وأوضحت نتائج دراسة جالاغر (Gallagher,2017) أن مستوى شعور المعلمين بالسعادة المهنية في المدارس الابتدائية في كان عاليا بشكل عام، وعاليا في جميع أبعاد الدراسة وهي: العلاقات الداعمة القوية على الصعيدين الشخصي والمهني، والشعور القوي بالمعنى والهدف، والشعور بالكفاءة الذاتية، كما أوضحت النتائج وجود بعض العوامل تؤثر على شعور المعلمين بالسعادة المهنية مثل مرونتهم التنظيمية، وثقافات المدرسة الإيجابية، والصحة

البدنية، والوقت، والموارد المادية، والقيادة المتمركزة حول الأفراد، والتوظيف الفعال للتكنولوجيا.

ويتضح من عرض الدراسات السابقة وجود اهتمام بالسعادة المهنية للمعلمين في كثير من دول العالم، كما اهتمت كثير من الدراسات بنموذج بيرما باعتباره أحد النماذج الرائدة في هذا المجال، ويتضح أيضا أن مستويات شعور المعلمين بالسعادة المهنية جاء عاليا في غالبية هذه الدراسات، وذلك لحرص النظم التعليمية في كثير من دول العالم على توفير كافة المقومات البشرية والمادية التي تحقق تلك السعادة.

• مشكلة الدراسة:

أشارت نتائج بعض الدراسات السابقة التي أجريت في المدارس بسلطنة عُمان إلى وجود بعض السلوكيات والممارسات يقوم بها المعلمون تؤثر بصورة سلبية على سعادتهم المهنية، حيث توصلت نتائج دراسة البوسعيدي (٢٠١٨) إلى تضجر المعلمين من حصص الاحتياط، وقلة رغبتهم في تحمل مسؤوليات إضافية غير التدريس، وقلة المشاركة في فعاليات المدرسة المنفذة خارج الدوام الرسمي، والبطء في تسليم الأعمال المطلوبة منهم، والتقصير في أداء المناوبات اليومية، وتأخر بعض المعلمين في الدخول للحصص في الوقت المحدد. وكشفت نتائج دراسة إبراهيم والجابرية (٢٠١٩) التزام بعض معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان الصمت أثناء اللقاءات والاجتماعات التي تدور حول قضايا العمل الحساسة، والشعور بأن العمل الذي يقومون به لا يليب طموحاتهم وتطلعاتهم المهنية، والامتناع عن تقديم أية مقترحات لحل المشكلات في العمل لاعتقادهم بأن شيئا لن يتغير، والشعور في بعض الأحيان بالملل من المناخ المدرسي. وأظهرت نتائج دراسة الشبلي (٢٠١٤) وجود تحديات تواجه المعلمين في محافظة شمال الباطنة تؤثر سلبا على سعادتهم المهنية تتمثل في ثرة غيابات بعضهم، وضعف مشاركتهم في صياغة الخطط المدرسية، وانخفاض دافعية المعلم نحو مهنته.

وتأسيساً على ما سبق يمكن أن تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤلين الآتيين:

٤ ما مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور؟

٤ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين تُعزى إلى متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي؟

• أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى:

- ◀ التعرف على مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور.
- ◀ الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين تُعزى إلى متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.

• أهمية الدراسة :

تمثلت أهمية هذه الدراسة في كونها يمكن أن تساعد المعلمين في المدارس بسلطنة عُمان في التعرف على مستوى السعادة المهنية لديهم، والعوامل التي يمكن أن تساهم في تحقيقها، بالإضافة إلى ما يمكن أن تمثله من أهمية للمسؤولين في وزارة التربية والتعليم والمديريات التعليمية التابعة لها من توفير كافة المتطلبات المادية والبشرية التي تساهم في تحقيق السعادة المهنية للمعلمين بصورة مستمرة .

• حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

- ◀ الحدود الموضوعية: اقتصرت على السعادة المهنية في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور، وتضمن ستة أبعاد هي: (المشاعر الإيجابية- الاندماج في العمل - العلاقات الموثوق بها - المعنى والهدف - الإنجاز والاعتراف - التنمية الشخصية والمهنية)
- ◀ الحدود البشرية: اقتصرت على المعلمين والمعلمات.
- ◀ الحدود المكانية: اقتصرت على مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي الحكومية في ولايتي نخل ووادي المعاول بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عُمان.
- ◀ الحدود الزمنية: حيث أُجريت الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢١م.

• مصطلحات الدراسة:

١- السعادة المهنية :

تُعرف السعادة المهنية 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. (Arora,2020, 4). وتأسيسا على ما سبق تعرف السعادة المهنية بأنها شعور المعلمين في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساس الحكومية في

محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان بمظاهر السعادة في العمل مثل: الرضا الوظيفي، والتفاؤل، والفرحة والبهجة، ووجود طموحات وآمال لتحقيق مستقبل أفضل على المستوى الفردي والمهني.

٢- نموذج بيرما [PERMA] المُطور:

هو نموذج للسعادة المهنية للمعلمين في بيئة العمل، ووضعه كل من ميونر وإيسبينوزا وبولفز (Munar, Espinosa & Buelvas, 2020,6) تطويراً لنموذج سيلجمان في السعادة ليتوافق مع طبيعة عمل المعلم، وتضمن ستة أبعاد تتمثل في المشاعر الإيجابية، والاندماج في العمل، والعلاقات، والمعنى، والإنجاز، والتنمية الشخصية والمهنية.

• الإجراءات المنهجية للدراسة:

• منهج الدراسة:

اتبع الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي حيث إنه الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تتصل بها، وتفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها. (المعاينة، ٢٠١١، ١٠٦).

• مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في ولايتي نخل ووادي المعاول بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عُمان، وقد بلغ عددهم (٦٨٧) معلماً ومعلمة، في العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢١م وذلك وفق كتاب الإحصاء السنوي لوزارة التربية والتعليم.

• عينة الدراسة:

تم أخذ عينة عشوائية لأفراد مجتمع الدراسة بلغت (١٤٠) معلماً ومعلمة، حيث بلغ عدد الاستبانات المسترجعة (١١٠) استبانة بنسبة (٧٦٪) من مجتمع الدراسة وجميعها صالح للتحليل الإحصائي، وبلغ عدد الاستبانات المفقودة (٣٠)، وجدول (1) يوضح العينة حسب متغيرات الدراسة:

• أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتطوير أداة الدراسة من خلال الاعتماد على نموذج ميونر وإيسبينوزا وبولفز (Munar, Espinosa & Buelvas, 2020) للسعادة المهنية للمعلمين وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من ستة أبعاد (٤٥) فقرة، وفي صورتها النهائية أيضاً من ستة أبعاد (٤٥) فقرة، وجدول (2) يوضح الأبعاد الستة وعدد فقرات كل منها ونسبتها المئوية في الصورة النهائية للاستبانة.

جدول (1): عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	المستوى	العدد	النسبة	الإجمالي
الجنس	ذكور	33	30%	110
	إناث	77	70%	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	88	80%	
	ماجستير فأعلى	22	20%	
الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	37	33.6%	
	من ١٠ سنوات فأكثر	73	66.4%	
المسمى الوظيفي	معلم	85	77.3%	
	معلم أول	25	22.7%	

جدول (2): توزيع أبعاد الدراسة و فقرات كل منها و النسب المئوية للفقرات

م	الأبعاد	عدد الفقرات	النسبة المئوية
1	العاطف والمشاعر الإيجابية	7	15.5%
2	الانخراط والاندماج في العمل	6	13.3%
3	العلاقات الموثوق بها	11	24.5%
4	المعنى والهدف	6	13.3%
5	الإنجاز والاعتراف	7	15.5%
6	التسمية الشخصية والمهنية	8	17.9%
	المجموع الكلي	45	100%

• صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والمختصين في الإدارة التعليمية، وبلغ عددهم (٩) محكمين، وذلك في قسم التربية والدراسات الإنسانية بجامعة نزوى، وكلية التربية جامعة السلطان قابوس، ووزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، وقد عادت الاستبانة المحكمة جميعها، وأجمع المحكمون على صدقها، وملائمتها لقياس الأبعاد التي وضعت من أجلها، وذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم، والتي انحصرت في إعادة الصياغة في بعض الفقرات.

• ثبات أداة للدراسة:

قام الباحثان باستخدام معامل ألفا كرونباخ لاستخراج معامل الثبات وذلك من خلال تطبيق الاستبانة على عدد (٣٠) معلما ومعلمة من خارج عينة الدراسة، ونتائج جدول (3) توضح ذلك.

جدول (3): معاملات الثبات تبعاً لأبعاد الدراسة

م	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	التعاطف والمشاعر الإيجابية	7	.80
2	الانخراط والاندماج في العمل	6	.88
3	العلاقات الموثوق بها	11	.86
4	المعنى والهدف	6	.84
5	الإنجاز والاعتراف	7	.81
6	التنمية الشخصية والمهنية	8	.89
	المجموع الكلي	45	.961

يتضح من جدول (3) أن جميع أبعاد الدراسة تتمتع بقيمة ثبات عالية حيث بلغ الثابت العام للأداة (0,96)، وذلك يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بقيمة عالية من الثبات.

• منفيرات الدراسة:

اشتملت متغيرات الدراسة على الآتي:

- ▲ الجنس وله مستويان هما: (ذكر- أنثى).
- ▲ المؤهل العلمي وله مستويان هما: (بكالوريوس - ماجستير فأعلى)
- ▲ سنوات الخبرة ولها مستويان هما: (أقل من ١٠ سنوات- من ١٠ سنوات فأكثر).
- ▲ المسمى الوظيفي وله مستويان هما: (معلم-معلم أول)

• المعالجات الإحصائية:

تم ادخال البيانات في الحاسب الآلي على البرنامج الاحصائي (SPSS) مع استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- ◀ ألفا كرو نباخ لحساب معامل الثبات.
- ◀ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري .
- ◀ اختبار (ت) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة.

• نتائج الدراسة:

تسهيلاً لعرض نتائج الدراسة فقد تم تصنيفها وفقاً لأسئلة الدراسة بحيث تمت الإجابة عن كل سؤال على حده، وفيما يلي عرض لتلك النتائج و البيانات الإحصائية المتعلقة بها وفقاً للمعيار الآتي لتفسير النتائج، حيث تم تحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي ولكن يمكن تطويره إلى ثلاثي، وتم حساب المدى (3=1-2) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (2=3÷0.66)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة

إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4): الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الثلاثي

المستوى	المتوسط الحسابي (طول الخلية)
منخفض	من 1 إلى أقل من 1,66
متوسط	من 1,66 إلى أقل من 2,33
عالٍ	من 2,33 إلى 3

• أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي نصه: ما مستوى نوافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بيرما [PERMA] المطور؟

بعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة، وتفرغ الاستجابات تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة لأبعاد الدراسة الستة، وجدول (5) أدناه يوضح ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة لأبعاد الدراسة

الرتبة	م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
5	1	التعاطف والمشاعر الإيجابية	2.57	.39	عالٍ
3	2	الانخراط والاندماج في العمل	2.65	.46	عالٍ
2	3	العلاقات الوثوق بها	2.69	.34	عالٍ
1	4	المعنى والهدف	2.70	.40	عالٍ
4	5	الإنجاز والاعتراف	2.62	.38	عالٍ
6	6	التنمية الشخصية والمهنية	2.48	.51	عالٍ
		المجموع الكلي	2.62	0.41	عالٍ

يتضح من جدول (5) أن مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور جاء عالياً بصورة إجمالية، وعالياً أيضاً في جميع الأبعاد، حيث بلغ المجموع الكلي للمتوسطات الحسابية (2.62)، والانحرافات المعيارية (0.41)، كما تراوح المتوسطات الحسابية للأبعاد بين (2.70 - 2.48)، والانحراف المعياري بين (0.51 - 0.34)، وجاء في المرتبة الأولى بعد المعنى والهدف بمستوى عالٍ، وبمتوسط حسابي بلغ (2.70) وانحراف معياري قدره (0.40)، وفي المرتبة الثانية جاء بعد العلاقات الوثوق بها بمستوى عالٍ، وبمتوسط حسابي بلغ (2.69) وانحراف معياري قدره (0.34)، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد الانخراط والاندماج في العمل بمستوى عالٍ، وبمتوسط

حسابي بلغ (2.65) وانحراف معياري قدره (0.46)، وجاء في المرتبة الرابعة بعد الإنجاز والاعتراف بمستوى عالٍ، وبمتوسط حسابي بلغ (2.62) وانحراف معياري قدره (0.38)، وفي المرتبة الخامسة جاء بعد التعاطف والمشاعر الإيجابية بمستوى عالٍ، وبمتوسط حسابي بلغ (2.57) وانحراف معياري قدره (0.39)، وفي المرتبة السادسة جاء بعد التنمية الشخصية والمهنية بمستوى عالٍ، وبمتوسط حسابي بلغ (2.48) وانحراف معياري قدره (0.51). ولزيد من التعمق في نتائج السؤال الأول للدراسة سوف يتم تناول كل بُعد على حده وذلك كما يأتي:

• البُعد الأول: الانعاطف والمشاعر الإيجابية:

ويوضح جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات هذا البُعد.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات بُعد التعاطف والمشاعر الإيجابية

المرتبة	م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
4	1	أشعر بتضاؤل يمكنني من التعامل بفعالية مع الظروف والمواقف الصعبة في المدرسة.	2.57	.58	عالٍ
1	2	لدي طاقة إيجابية تدفعني إلى مزيد من الرغبة والاجتهاد في العمل.	2.66	.60	عالٍ
7	3	أشعر أن المشاعر والأفكار الإيجابية تنتشر في بيئة العمل المدرسية.	2.44	.67	عالٍ
2	4	أتمكن بكفاءة وفعالية من الفصل بين حياتي الاجتماعية والمهنية.	2.65	.53	عالٍ
6	5	لدي القدرة على إدارة الضغوط التي أتعرض لها في مجال عملي.	2.53	.59	عالٍ
3	6	أتعامل بإيجابية عند مناقشة مشكلات العمل مع الزملاء والإدارة والمشرفين.	2.63	.57	عالٍ
5	7	أرى الأحداث والقضايا من منظور إيجابي حتى في أثناء الأزمات الطارئة.	2.55	.55	عالٍ
		المجموع الكلي	2.58	0.68	عالٍ

يُبين جدول (6) أن مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان بعد التعاطف والمشاعر الإيجابية جاء عالياً بصورة إجمالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.58)، والانحراف المعياري (0.68)، كما جاء عالياً أيضاً في جميع فقرات هذا البُعد، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (2.44-2.66)، وتراوح الانحراف المعياري بين (0.53-0.67)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (٢) التي نصت على "لدي طاقة إيجابية تدفعني إلى مزيد من الرغبة والاجتهاد في العمل." بمستوى عالٍ وبمتوسط حسابي بلغ (2.66) وانحراف معياري قدره (0.60)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (٣) والتي نصت على "أشعر أن المشاعر والأفكار

الإيجابية تنتشر في بيئة العمل المدرسية. " بمستوى عالٍ وبمتوسط حسابي بلغ (2.44) وانحراف معياري قدره (0.67).

• البعد الثاني: الانخراط والاندماج في العمل:

ويوضح جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة لفقرات هذا البعد.

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة لفقرات بُعد الانخراط والاندماج في العمل

الرتبة	م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	أشعر بالفخر بعملتي كمعلم في المدرسة.	2.80	.54	عالٍ
2	2	لدي انتماء وولاء متزايدين لمهنة التدريس.	2.72	.54	عالٍ
5	3	أشعر بالبهجة عند عودتي للعمل بعد الإجازات.	2.53	.67	عالٍ
3	4	أعتبر عملي كمعلم ملهم ومحفز لي في كافة ممارساتي المهنية.	2.70	.57	عالٍ
6	5	أشعر بالفرحة وأنا ذاهب في الصباح لعملي بالمدرسة.	2.52	.66	عالٍ
4	6	استمتع بأداء واجباتي ومسؤولياتي وادوري المهنية بالمدرسة.	2.65	.60	عالٍ
		المجموع الكلي	2.65	.48	عالٍ

يُظهر من جدول (7) أن مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان بعد الانخراط والاندماج في العمل جاء عالياً بصورة إجمالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.65)، والانحراف المعياري (0.48)، كما جاء عالياً أيضاً في جميع فقرات هذا البعد، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (2.52-2.80)، وتراوح الانحراف المعياري بين (0.54-0.67)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (1) التي نصت على " أشعر بالفخر بعملتي كمعلم في المدرسة." بمستوى عالٍ وبمتوسط حسابي بلغ (2.65) وانحراف معياري قدره (0.54)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (5) والتي نصت على " أشعر بالفرحة وأنا ذاهب في الصباح لعملي بالمدرسة." بمستوى عالٍ وبمتوسط حسابي بلغ (2.52) وانحراف معياري قدره (0.66).

• البعد الثالث: العلاقات ذات الثقة:

ويوضح جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة لفقرات هذا البعد.

يتضح من جدول (8) أن مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان بعد العلاقات ذات الثقة جاء عالياً بصورة إجمالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.69)، والانحراف المعياري (0.34).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات لفقرات بُعد العلاقات ذات الثقة

الرتبة	م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
8	1	أتمكن من تقديم الدعم المهني والعاطفي لأي شخص يحتاجه في بيئة العمل المدرسية.	2.65	.53	عالٍ
6	2	أؤمن وأقدر الجهود التي يقوم بها الزملاء والإدارة والمُشرفين.	2.77	.44	عالٍ
10	3	أمتلك القدرة على حل الصراعات لتحقيق أهداف العمل المشتركة.	2.51	.62	عالٍ
11	4	أهتم بالمشاركة في شبكات التواصل لتحسين وتطوير الأداء.	2.37	.71	عالٍ
2	5	أحرص على التعامل العادل والمحترم بين الزملاء في كافة مواقف وأحداث العمل.	2.81	.48	عالٍ
4	6	أدعم الثقة بيني وبين الزملاء والإدارة والمُشرفين.	2.79	.47	عالٍ
1	7	أتعامل بإيجابية مع التنوع والاختلاف في الأفكار والاهتمامات بين زملاء العمل.	2.83	.40	عالٍ
9	8	أضمر بالرضا عن أداء ما يوكل لي من مهام وأدوار في فرق العمل التي أشارك بها.	2.56	.58	عالٍ
7	9	أضمر برضا الزملاء والإدارة والمُشرفين على ما أقوم به من أعمال.	2.72	.49	عالٍ
3	10	تجمعني مشاعر المحبة والألفة والتفاعل العاطفي والجسدي مع الزملاء والإدارة والمُشرفين.	2.80	.49	عالٍ
5	11	أهتم بالعمل بروح الفريق الواحد في كافة ميادين ومجالات العمل	2.78	.49	عالٍ
		المجموع الكلي	2.69	.34	عالٍ

كما جاء عالياً أيضاً في جميع فقرات هذا البعد ، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (2.37-2.83) ، وتراوح الانحراف المعياري بين (0.40-0.71) ، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (7) التي نصت على " أتعامل بإيجابية مع التنوع والاختلاف في الأفكار والاهتمامات بين زملاء العمل . " بمستوى عالٍ وبمتوسط حسابي بلغ (2.83) وانحراف معياري قدره (0.40) ، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (4) والتي نصت على " أهتم بالمشاركة في شبكات التواصل لتحسين وتطوير الأداء . " بمستوى عالٍ وبمتوسط حسابي بلغ (2.37) وانحراف معياري قدره (0.71) .

• البُعد الرابع: المعنى والهدف:

ويوضح جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات هذا البُعد.

يُبين جدول (9) أن مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان بعد المعنى والهدف جاء عالياً بصورة إجمالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.71)، والانحراف المعياري (0.40)، ،

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات بعد المعنى والهدف

الرتبة	م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
3	1	أرى أن عملي يحقق هدفي الأسمى والأعلى لحياتي المهنية.	2.74	.54	عالٍ
5	2	أشعر أن عملي بالمدرسة مليئٌ بالعاني والأغراض المتنوعة.	2.68	.56	عالٍ
4	3	أهتم بتعلم كل ما هو جديد ومثير في مجال عملي بصورة دائمة.	2.70	.53	عالٍ
1	4	أدرك أن عملي بمهنة التدريس يساهم بشكل متميز في تنمية وتطوير المجتمع.	2.83	.47	عالٍ
2	5	أرى أن عملي بمهنة التدريس يساهم بشكل فعال في تحقيق أهداف العملية التعليمية.	2.77	.48	عالٍ
6	6	يتاح لي الفرصة للمشاركة في بناء رؤية مشتركة للمدرسة.	2.56	.66	عالٍ
		المجموع الكلي	2.71	.40	عالٍ

كما جاء عاليا أيضا في جميع فقرات هذا البعد ، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (2.37-2.83) ، وتراوح الانحراف المعياري بين (0.40-0.71) ، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (4) التي نصت على " أدرك أن عملي بمهنة التدريس يساهم بشكل متميز في تنمية وتطوير المجتمع ". بمستوى عالٍ وبمتوسط حسابي بلغ (2.83) وانحراف معياري قدره (0.47) ، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (6) والتي نصت على " يتاح لي الفرصة للمشاركة في بناء رؤية مشتركة للمدرسة ". بمستوى عالٍ وبمتوسط حسابي بلغ (2.56) وانحراف معياري قدره (0.66).

• البعد الخامس: الإنجاز والاعتراف:

ويوضح جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات بعد المعنى والهدف.

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات بعد الإنجاز والاعتراف

الرتبة	م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	1	أتلقى الدعم والمساندة من إدارة المدرسة والمُشرفين بصورة مستمرة.	2.74	.54	عالٍ
2	2	تقدر إدارة المدرسة والمشرفين جهودي وتعترف بإنجازاتي لتحقيق الجودة في العمل.	2.75	.47	عالٍ
5	3	أجد إدارة المدرسة توفر لي الوقت الكافي لتحقيق أهداف العمل بكفاءة وفعالية.	2.68	.52	عالٍ
4	4	أشعر بالرضا عما حققته من إنجازات في العمل.	2.73	.48	عالٍ
6	5	أرى أن أدائي المتميز في العمل مكنتني من الترقية للمناصب العليا.	2.37	.71	عالٍ
7	6	أحصل على حوافز متنوعة نتيجة جهودي وأعمالي المميزة في المدرسة.	2.28	.76	متوسط
1	7	أشعر بالفخر بما قمت به من أعمال في المدرسة.	2.77	.50	عالٍ
		المجموع الكلي	2.62	.40	عالٍ

يُظهر من جدول (10) أن مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان بعد الإنجاز والاعتراف جاء عالياً بصورة إجمالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.62)، والانحراف المعياري (0.40)،، كما تراوح بين العالي والمتوسط في فقرات هذا البعد، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (2.28-2.62)، وتراوح الانحراف المعياري بين (0.47-0.76)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (7) التي نصت على " أشعر بالفخر بما قمت به من أعمال في المدرسة." بمستوى عال وبمتوسط حسابي بلغ (2.62) وانحراف معياري قدره (0.50)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (6) والتي نصت على " أحصل على حوافز متنوعة نتيجة جهودي وأعمالي المميزة في المدرسة ." بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي بلغ (2.28) وانحراف معياري قدره (0.76).

• البعد السادس: التنمية الشخصية والمهنية:

ويوضح جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات هذا البعد.

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات بُعد التنميتية الشخصية والمهنية

الرتبة	م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	أشعر بالرضا لأن عملي يتوافق مع اهتماماتي ومهاراتي وشخصيتي.	2.70	.60	عالٍ
2	2	أشعر بالرضا لأن عملي يوفر لي الفرص المتنوعة للنمو والتطور المهني.	2.65	.58	عالٍ
7	3	أحصل على تدريب متميز يمكنني من مساعدة الزملاء على تطوير قدراتهم المهنية.	2.36	.71	عالٍ
8	4	أرى أن المدرسة توفر لي وقتاً كافياً لممارسة بعض الأنشطة الترويحية والترفيهية.	2.17	.75	متوسط
3	5	أجد تقنية راجعة بصورة مستمرة لأدائي المهني من الزملاء والإدارة والمشرفين.	2.55	.64	عالٍ
5	6	أتمكن من التعبير عن آرائي وأفكاري المهنية بحرية كاملة في بيئة العمل.	2.45	.68	عالٍ
4	7	أجد استجابة سريعة لاحتياجاتي المهنية من قبل المسؤولين بالمدرسة.	2.46	.69	عالٍ
6	8	أشعر باستقلالية وحرية أكاديمية تمكنني من تطوير العملية التعليمية.	2.44	.71	عالٍ
		المجموع الكلي	2.48	.51	عالٍ

يتضح من جدول (11) أن مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان بعد التنمية الشخصية والمهنية جاء عالياً بصورة إجمالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.48)، والانحراف المعياري (0.51)،، كما تراوح بين العالي والمتوسط في فقرات هذا البعد، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (2.17-2.70)

وتراوح الانحراف المعياري بين (0.58-0.75)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (1) التي نصت على " أشعر بالرضا لأن عملي يتوافق مع اهتماماتي ومهاراتي وشخصيتي". بمستوى عال وبمتوسط حسابي بلغ (2.70) وانحراف معياري قدره (0.60)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (8) والتي نصت على " أرى أن المدرسة توفر لي وقتا كافيا لممارسة بعض الأنشطة الترويحية والترفيهية". بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي بلغ (2.17) وانحراف معياري قدره (0.75).

• للإجابة عن السؤال الثاني الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $[\alpha \leq 0.05]$ في إسجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين تُعزى إلى متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي؟

• وسوف ينح عرض نتيجة كل متغير على حده كما يأتي:
• أولاً: متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقا لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، وتم إجراء اختبارات (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول (12).

جدول (12): نتائج اختبار (T-test) للكشف عن دلالة الفروق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

الأبعاد	ذكر (٣٣)		انثى (٧٧)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	دلالة (ت) إحصائياً
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
التعاطف والمشاعر الإيجابية	2.58	.45	2.57	.37	0.11	0.92	غير دالة
الانخراط والاندماج في العمل	2.48	.68	2.73	.33	-2.54	0.01	دالة
العلاقات الوثوق بها	2.67	.44	2.70	.28	0.38	0.71	غير دالة
المعنى والهدف	2.60	.51	2.76	.33	-2.04	0.04	دالة
الإنجاز والاعتراف	2.61	.44	2.62	.38	-0.82	0.94	غير دالة
التنمية الشخصية والمهنية	2.43	.61	2.50	.47	-0.59	0.55	غير دالة

يبين جدول (12) عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر السعادة المهنية لديهم بمدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان تُعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) في أبعاد التعاطف والمشاعر الإيجابية، والعلاقات الوثوق بها، والإنجاز والاعتراف، والتنمية الشخصية والمهنية؛ بينما وجدت هذه الفروق في بُعدي الانخراط والاندماج في العمل، والمعنى والهدف ولصالح الإناث مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير للجنس في استجاباتهم.

• ثانياً: سنوات الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من عشر سنوات، ١٠ سنوات فأكثر)، وتم إجراء اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (13).

جدول (13): نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن أثر سنوات الخبرة على وجهات نظر أفراد عينة

الدراسة من المعلمين

الأبعاد	أقل من عشر سنوات (٣٧)		١٠ سنوات فأكثر (٧٣)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	دلالة (ت) إحصائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
التعاطف والمشاعر الإيجابية	2.73	.35	2.50	.39	2.99	0.00	دالة
الانحراف والاندماج في العمل	2.77	.33	2.59	.53	1.89	0.06	غير دالة
العلاقات الموثوق بها	2.76	.30	2.66	.35	1.52	0.13	غير دالة
المعنى والهدف	2.86	.23	2.64	.450	2.72	0.01	دالة
الإنجاز والاعتراف	2.73	.34	2.56	.41	2.10	0.04	دالة
التنمية الشخصية والمهنية	2.66	.41	2.38	.54	2.95	0.01	دالة

يُظهر جدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر السعادة المهنية لديهم بمدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من سنوات ١٠، ١٠ سنوات فأكثر) في أبعاد العلاقات الموثوق بها، والانحراف والاندماج في العمل؛ بينما وجدت هذه الفروق في أبعاد التعاطف والمشاعر الإيجابية، والإنجاز والاعتراف، والتنمية الشخصية والمهنية، والمعنى والهدف ولصالح الفئة أقل من عشر سنوات مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير لسنوات الخبرة في استجاباتهم.

• ثالثاً: متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس - ماجستير فأعلى)، وتم إجراء اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (14).

يتضح من جدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر السعادة المهنية لديهم بمدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان تُعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس - ماجستير فأعلى) في جميع الأبعاد مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للمؤهل العلمي في استجاباتهم.

جدول (14): نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن أثر المؤهل العلمي على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من المعلمين

الأبعاد	بكالوريوس (٨٨)		ماجستير فاعلي (٢٢)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	دلالة (ت) إحصائياً
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
التعاطف والمشاركة الإيجابية	2.60	.38	2.49	.44	1.16	0.25	غير دالة
الانخراط والاندماج في العمل	2.66	.47	2.64	.51	0.17	0.87	غير دالة
العلاقات الوثوق بها	2.69	.33	2.71	.36	-	0.81	غير دالة
المعنى والهدف	2.72	.38	2.69	.49	0.22	0.83	غير دالة
الإنجاز والاعتراف	2.62	.40	2.63	.41	-	0.89	غير دالة
التمنية الشخصية والمهنية	2.48	.49	2.48	.57	-	0.99	غير دالة

• رابعاً: متغير المسمى الوظيفي:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي (معلم - معلم أول)، وتم إجراء اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (15).

جدول (15): نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن أثر المسمى الوظيفي على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من المعلمين

الأبعاد	معلم ٨٥		معلم أول ٢٥		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	دلالة (ت) إحصائياً
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
التعاطف والمشاركة الإيجابية	2.56	.37	2.6171	.46	-	0.54	غير دالة
الانخراط والاندماج في العمل	2.62	.50	2.7667	.36	-	0.17	غير دالة
العلاقات الوثوق بها	2.68	.32	2.73	.38	0.67	0.50	غير دالة
المعنى والهدف	2.69	.39	2.79	.41	-	0.26	غير دالة
الإنجاز والاعتراف	2.61	.40	2.67	.39	-	0.49	غير دالة
التمنية الشخصية والمهنية	2.45	.51	2.56	.52	-	0.35	غير دالة

يبين من جدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر السعادة المهنية لديهم بمدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي (معلم - معلم أول) في جميع الأبعاد مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للمسمى الوظيفي في استجاباتهم.

• مناقشة نتائج الدراسة ونفسيرها:

• أولاً: مناقشة ونفسير النتائج المنقطة بالسؤال الأول الذي نص على: ما مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بيرما [PERMA] المطور؟

خلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور جاء عاليا بصورة إجمالية، وعاليا أيضا في جميع الأبعاد. وقد يعزى ذلك إلى جهود وزارة التربية والتعليم في الارتقاء بالجوانب المادية للمعلمين من أجور وحوافز ومكافآت، والأخذ بأراء ومقترحات المعلمين في عمليتي التعليم والتعلم، بالإضافة إلى المعاملة الطيبة التي يلقاها المعلمون من المشرفين التربويين ومُديري المدارس والقائمة على الدعم والنصح والإرشاد والتغذية الراجعة الداعمة للأداء، وتمكين المعلمين الأوائل بمنحهم صلاحية تقييم معلميهم الذين يشرفون عليهم، فضلا عن علاقات العمل الإيجابية بين المشاركين والمستفيدين من العملية التعليمية والقائمة على العمل بروح الفريق الواحد؛ وربما يعزى ذلك أيضا إلى استجابة وزارة التربية والتعليم لطلبات المعلمين فيما يتعلق بالإجازات والانتقالات إلى مدارس قريبة لسكنهم، وتوفير لهم بيئة جاذبة للتعلم بها كافة الإمكانيات والموارد المادية من مبان وتجهيزات، وأيضا اهتمام الوزارة بالتنمية المهنية للمعلمين سواء على مستوى الوزارة من خلال المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، أو المديرية من خلال مراكز التدريب، أو المدارس من خلال مشروع المدرسة وحدة للإثراء المهني؛ بالإضافة إلى المكانة المتميزة للمعلمين في المجتمع العماني حيث يُعاملوا بكل ود واحترام وتقدير أينما وجدوا، لأنهم مسؤولون عن بناء طاقات وكوادر بشرية تقود قاطرة التنمية في المجتمع.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من المصري (٢٠٢٠)، والبلوشية (٢٠١٩)، والفهداوي (٢٠١٩)، وقبلي وتقزال (٢٠١٩)، والخوالدة وحياصات (٢٠١٨)، والعامرية (٢٠١٧)، وباجان كاستانو وآخرين (Pagán-Castaño et.al., 2021)، وويسلز ووود (Wessels & Wood, 2019)، وشاهين وآخرين (Şahin et.al., 2019)، وكون وبيتر (Kun & Peter, 2019)، وبنيفين وآخرين (Benevene et.al., 2019)، وكلايبول (Claypool, 2017)، وجالاغر (Gallagher, 2017) والتي توصلت إلى أن مستوى توافر السعادة المهنية لدى المعلمين جاء عاليا. ولكن تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من الشريفيان وآخرين (Sharifian et al., 2019)

والتي توصلت إلى أن مستوى توافر السعادة المهنية لدى المعلمين جاء متوسطا.

ثانياً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين تُعزى إلى متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي؟

وتم مناقشة وتفسير كل متغير على حده كما يأتي:

• أولاً: متغير الجنس :

أظهرت نتائج الدراسة عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر السعادة المهنية لديهم بمدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان تُعزى لمتغير الجنس (ذكر، انثى) في أبعاد التعاطف والمشاعر الإيجابية، والعلاقات الموثوق بها، والإنجاز والاعتراف، والتنمية الشخصية والمهنية؛ بينما وجدت هذه الفروق في بُعدي الانخراط والاندماج في العمل، والمعنى والهدف ولصالح الإناث. وقد يُعزى ذلك لأن الإناث أكثر ارتباطاً بمهنة التعليم من الذكور، وأكثر حرصاً على تحقيق أهدافها بكفاءة وتميز، كما أنها تُلبّي طموحاتهم وآمالهم وتطلعاتهم المهنية أكثر من الذكور. كما أن إحساس الإناث بالمسؤولية تجاه الذات والطلبة والأسرة أوضح منه عند الذكور، لأن العمل لديهم يعد مصدراً لإغناء الشخصية وتطورها إذ أنه يترك أثره على العمليات النفسية الداخلية أولاً، وعلى المشاعر ونتائج العمل على المدى البعيد ثانياً، ويتحول من مجرد عبء إلى مصدر راحة وطمأنينة نفسية لهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من البلوشية (٢٠١٩)، والخوالدة وحياصات (٢٠١٨) والتي توصلتا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث. ولكن تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الفهداوي (٢٠١٩) والتي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور. كما تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من قبلي وتقزال (٢٠١٩)، والعامرية (٢٠١٧) والتي بينتا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس (ذكوراً وإناثاً).

• ثانياً: متغير سنوات الخبرة:

توصلت نتائج الدراسة إلى عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر السعادة المهنية لديهم بمدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل ١٠ من

سنوات ، ١٠ سنوات فأكثر) في أبعاد العلاقات الموثوق بها، والانخراط والاندماج في العمل؛ بينما وجدت هذه الفروق في أبعاد التعاطف والمشاعر الإيجابية، والإنجاز والاعتراف، والتنمية الشخصية والمهنية، والمعنى والهدف ولصالح الفئة (أقل من ١٠ سنوات). وقد يُعزى ذلك إلى أن فئة المعلمين (أقل من ١٠ سنوات) هي التي استفادت من كافة جوانب التحسين والتطوير في العملية التعليمية أكثر من الفئة (١٠ سنوات فأكثر) من حيث الأجور والحوافز والمكافآت، وبرامج التدريب المتنوعة على كافة المستويات ولا سيما المعهد التخصصي للمعلمين التي استفادت منه هذه الفئة والتي ساهمت في توسيع أفقهم ومداركهم التربوية والتعليمية، كما عايشت هذه الفئة توافر مقومات بيئة التعلم الجاذبة من حيث المباني والتجهيزات الداعمة للعملية التعليمية، بالإضافة إلى سرعة وحسن استجابة معظم معلمي هذه الفئة إلى المتغيرات المتسارعة في العوالم التربوية والتقنية الحديثة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العامرية (٢٠١٧) والتي أوضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq a$) في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولصالح فئة الخبرة الأقل. ولكن تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الخوالدة وحياسات (٢٠١٨) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات ولصالح فئة الأكثر الخبرة. كما تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراستي البلوشية (٢٠١٩) ، والفهداوي (٢٠١٩) والتي كشفت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

• ثالثاً: مُنْغِير المَوْهَل العِلْمِي:

أبرزت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq a$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر السعادة المهنية لديهم بمدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان تُعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس - ماجستير فأعلى) في جميع الأبعاد. وقد يُعزى ذلك إلى أن عينة الدراسة من المعلمين على تنوع مؤهلاتهم العلمية يخضعون لبرامج تنمية مهنية مُستمرة تُراعي احتياجاتهم المهنية المتنوعة، ويعملون في مناخ تنظيمي مُتقارب، ويلتزمون بقواعد وإجراءات مهنية توجهها فلسفة وسياسات تعليمية واحدة. بالإضافة إلى سياسة وزارة التربية والتعليم في جعل المدرسة منظمة متعلمة، يعمل فيها جميع المعلمين باستمرار على زيادة قدراتهم في تحقيق النتائج التي يرغبونها مع طلابهم بدقة، بحيث يتبادلون الأخذ والعطاء المهني

ومساندة وتشجيع الأفكار الجديدة والإبداعية وبالتالي يكتسبون معلوماتهم وخبراتهم بشكل تناغمي منسجم مع بعضهم البعض. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من البلوشية (٢٠١٩)، والفهداوي (٢٠١٩)، والتي أوضحنا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. ولكن تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العامرية (٢٠١٧) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح فئة المؤهل الأقل.

• رابعاً: مُنغير المسمى الوظيفي:

أسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر السعادة المهنية لديهم بمدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي (معلم - معلم أول) في جميع الأبعاد مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للمسمى الوظيفي في استجاباتهم. وقد يُعزى ذلك إلى أن جميع المعلمين على اختلاف مسمياتهم الوظيفية يعملون في مناخ تنظيمي متقارب، ويوجد لديهم ثقافة تنظيمية مدرسية متشابهة، توجهها مجموعة واحدة من التشريعات والقوانين واللوائح المنظمة للعمل.

• نوصيات الدراسة:

- في ضوء نتائج الدراسة ومناقشاتها وتفسيرها، توصي بالآتي:
- ◀ زيادة الحوافز والمكافآت للمعلمين المجتهدين والتميزين في العمل سواء من خلال بنود خاصة في ميزانية المدارس أو من خلال الشراكة مع مؤسسات المجتمع المحلي المحيط بالمدارس.
- ◀ زيادة اهتمام وزارة التربية والتعليم بعرض إنجازات المعلمين وابداعاتهم وابتكاراتهم في معارض وملتقيات سنوية تنظمها الوزارة والمديريات التعليمية التابعة لها.
- ◀ توفير إدارات المدارس الوقت الكافي للمعلمين لممارسة الأنشطة الترويحية والترفيهية التي تشعرهم بالسعادة المهنية.
- ◀ زيادة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين من خلال دعم مشروع المدرسة وحدة للإثراء المهني وتوفير موارد مالية مستقلة له في ميزانية المدرسة، وقيام المسؤولين عنه باستقدام كفاءات تدريجية من المؤسسات التعليمية والتدريبية الموجودة في المجتمع المحلي مثل: الجامعات والكليات والمعاهد ومراكز التدريب.
- ◀ تشجيع وزارة التربية والتعليم المعلمين على البحث العلمي والمشاركة بأبحاث وأوراق عمل أو الحضور في المؤتمرات والندوات المحلية والإقليمية والعالمية.

- ◀ زيادة تنظيم وزارة التربية والتعليم زيارات مستمرة للمعلمين للنظم التعليمية المشهود لها بالكفاءة والتميز والجودة للإفادة منها والاطلاع على أحدث ما توصلت إليه في مجال التعليم والتعلم.
- ◀ زيادة المنح الدراسية التي توفرها وزارة التربية والتعليم للمعلمين لاستكمال دراساتهم العليا في الماجستير والدكتوراة سواء في داخل السلطنة أو خارجها.
- ◀ زيادة اهتمام إدارات المدارس بأساليب القيادة الديمقراطية والتي تتيح تفويض السلطات للمعلمين وتمكينهم من المشاركة الفعالة في صنع القرارات المدرسية.
- ◀ تعظيم دور الإشراف التربوي المتمركز حول المدارس والذي يتيح لمديري المدارس ومساعدتهم والمعلمين الأوائل القيام بواجباتهم الإشرافية التي تعتمد على تقديم الدعم والنصح والإرشاد والتوجيه والتغذية الراجعة وليس تصيد للأخطاء.
- ◀ إتاحة إدارات المدارس الفرص المتنوعة للمعلمين لرئاسة اللجان المدرسية، والمشاركة بفعالية في المجالس وفرق العمل، ومنحهم الصلاحيات اللازمة لأداء عملهم في كافة أشكال العمل الجماعي.

• مراجع الدراسة:

• أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، حسام الدين السيد؛ الجابرية ، خديجة بنت عبدالله بن محمد.(٢٠١٩). أسباب الصمت التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان، مجلة المعرفة، الجمعية المصرية لأصول التربية - مصر، ٧(١٣)، ١٤٢-١٧٥.
- البلوشية، شيخة بنت بطي بن خلفان؛ علي، علي خميس.(٢٠١٩). الأنماط القيادية لمديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بالسعادة المهنية للمعلمين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان، دراسات عربية في التربية وعلم النفس- مصر، (١١٥)، ٣٠٧-٣٣٩.
- البوسعيدي، إبراهيم بن أحمد بن سالم.(٢٠١٨). الصعوبات التي يرى مديري المدارس ومديراتها في سلطنة عمان أنهم يواجهونها من قبل الهيئة التدريسية، مجلة العلوم التربوية النفسية- المركز القومي للبحوث - غزة ، ٢(٢١)، ٢٧-٤٣.
- الخوالدة، عايد أحمد حماد؛ حياصات، سعد محمد سالم.(٢٠١٨). مستوى السعادة لدى معلمي ومعلمات المدارس في قصبة السلط وعلاقته بتمثل مديريهم للفضائل الإنسانية، مؤتم للبحوث والدراسات - الأردن، ٣٣(٦)، ١٦٥-٢١١.
- الشبلي، عبدالله بن علي بن سالم.(٢٠١٤). تحديات العمل التربوي بتعليمية شمال الباطنة في سلطنة عمان: دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية جامعة بنها- مصر، ٢٥(٩٩)، ٤٧-١٣٤.
- العامرية، منى سالم عمر. (٢٠١٧). علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة: دراسة على مجلس أبوظبي للتعليم في مدينة العين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمارات العربية المتحدة.
- الفهداوي، بنان شاكر عبد. (٢٠١٩). درجة ممارسة مديري مدارس تربية لواء الجامعة للقيادة بالفضائل الإسلامية وعلاقتها بالسعادة الوظيفية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.

- قبلي، عبدالسلام؛ تقزال، إيمان. (٢٠١٩). السعادة لدى أساتذة التعليم الثانوي : دراسة فارقية على عينته من الأساتذة بولاية البويرة - الجزائر، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - الجزائر، ٢(٤)، ١١٠-١٣٤.
- المصري، مروان وليد. (٢٠٢٠). درجة توافر مهارات القيادة الناعمة لدى مديرات المدارس الحكومية بمحافظة خان يونس وعلاقتها بمستوى السعادة التنظيمية في مدارسهن، مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية - مصر، ٣(٤)، ١-٦٧.
- المعايطة، عبد العزيز عطاالله. (٢٠١١). اتجاهات حديثة في البحث العلمي، الكويت: مكتبة الفلاح.
- وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. (٢٠١١). دليل إرشادي نحو المدرسة وحدة للإنماء المهني، مسقط: المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية.
- وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. (٢٠١٥)، التقرير الوطني للتعليم للجميع: سلطنة عمان ٢٠١٤، مسقط.

• ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Anand, Ashween Kaur; Singh, Sukhvir.(2017). Workplace Environment: Critical Analysis, *International Journal of Marketing & Financial Management*,5(7),26-35.
- Ardiati, S. S. (2019). Effectiveness Mindful Teaching to Improve Teacher Happiness. *International Journal for Educational Studies*, 11(2), 109-126.
- Benevene,P. ; Stasio,S. D. ; Fiorilli,C. ; Buonomo,I. ;Ragni,B. ;Briegas, J. J. M. ;Barni, D. (2019).Effect of Teachers' Happiness on Teachers' Health. The Mediating Role of Happiness at Work. *Frontiers in Psychology*, (10).1-10.
- Calp, Ş.(2020). Peaceful and Happy Schools: How to Build Positive Learning Environments. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 12 (4), 311-320.
- Kevin K. Cl.(2017).*Organizational success: how the presence of happiness in the workplace affects employee engagement that leads to organizational success*. Un Published Doctoral Dissertation, Graduate School of Education and Psychology, Pepperdine University, USA.
- Mertoğlu, M. (2018). Happiness Level of Teachers and Analyzing its Relation with Some Variables, *Asian Journal of Education and Training*, 4(4), 396-402.
- Munar, J. L. S.; Espinosa ,S. D. J.; Buelvas, L. M.(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.
- Pagán-Castaño,E. ;Sánchez-García,J. ;Garrigos-Simon, F. J. ; Guijarro-García,M.(2021). The Influence of Management on TeacherWell-Being and the Development of Sustainable Schools. *Sustainability*,13(2909), 1-23..

- Şahin, F. ; Yenel,K.; Kılıç .(2019).Investigation of Teachers' Views on a Happy Work Environment, by Perma Model. *Educational Administration: Theory and Practice*, 25(4), 773-804.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and wellbeing*. New York: Free Press.
- Sharifian, M. H. ; Fathabadi, J. ; Shokri, O. ; Ghanbari,S .(2019).The PERMA - profiler: psychometrics properties among teachers. *Journal of Psychological Science*, 18, (79), 765-772.
- Urrutia, J. D. U.; Borja ,P.C.R.; Castillo, J.C. D.; Magana, R. A. (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.
- Gallagher, M.(2017). *Exploring Resilience and Wellbeing with Mid-career Primary Teachers in Aotearoa/New Zealand: A Strengths-Based Approach*, Un Published Doctoral Dissertation,University of Otago, Dunedin, New Zealand.
- Arora, R. G .(2020).Happiness among higher education academicians: a demographic analysis. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 3-17.

