

مستوى السعادة المهنية لدى أساتذة التعليم الجامعي

(دراسة ميدانية بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله)

Professional Happiness Level Among University Professors (A Field Study at the University Center of Abdelhafid Bousouf, Mila)

إيمان بلحمرة^{1*}، فائزة يسعد²

¹جامعة سطيف2 (الجزائر)، وحدة بحث تنمية الموارد البشرية جامعة محمد لين دباغين سطيف2، im.belhamra@univ-setif2.dz

²جامعة سطيف2 (الجزائر)، وحدة بحث تنمية الموارد البشرية جامعة محمد لين دباغين سطيف2، fayzayas2016@yahoo.fr

***1 Imen Belhamra, 2D, Faiza Yessaad**

¹University Of Setif2.(Algeria), Human Resources Development Research Unit Mohamed Lamine Debaghine University Setif2, im.belhamra@univ-setif2.dz

²University Of Setif2.(Algeria), Human Resources Development Research Unit Mohamed Lamine Debaghine University Setif2, fayzayas2016@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2024/12/23 تاريخ القبول: 2025/10/13 تاريخ النشر: 2025/10/31

ملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى السعادة المهنية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله (الجزائر)، ومعرفة إذا كان هناك فروق في مستوى السعادة المهنية لديهم تعزى لمتغيري الجنس وسنوات العمل، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبيان لجمع البيانات، الذي تم تطبيقه على عينة مكونة من (146) أستاذًا وأستاذة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج مفادها: أن مستوى السعادة المهنية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بميلة، جاء مرتفعًا بصورة إجمالية بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (0.64)، ومرتفع في الأبعاد الآتية على التوالي (العلاقات الموثوق بها بمتوسط (3.24)، الانخراط والاندماج في العمل بمتوسط (3.23)، المعنى والهدف بمتوسط (3.07)) وجاء متوسطا في بعدي الإنجاز والاعتراف، والتنمية الشخصية والمهنية. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف بميلة، تعزى لمتغيري الجنس وسنوات العمل، وذلك لصالح الإناث وفئة سنوات العمل أقل من عشر سنوات. **الكلمات المفتاحية:** السعادة المهنية، أساتذة الجامعة، الإنجاز والاعتراف، التنمية الشخصية والمهنية.

Abstract: The current study aimed to examine the level of professional happiness among faculty members at the University Centre of Abdelhafid Bousouf, Mila. It also sought to determine whether there were significant differences in professional happiness related to gender and years of service. The study employed a descriptive methodology and utilized a questionnaire to collect data, which was administered to a sample of 146 professors. The results revealed that the overall level of professional happiness among the professors at the University Centre was high, with a mean score of (3.00) and a standard deviation of (0.64). The highest levels of happiness were observed in the following dimensions, in order: trustworthy relationships (mean = 3.24), work engagement and integration (mean = 3.23), and meaning and purpose (mean = 3.07). In contrast, the dimensions of achievement and recognition and personal and professional development showed moderate scores. Moreover, the study found statistically significant differences in the responses of faculty members regarding gender and years of service, with women and professors with less than ten years of experience showing higher levels of professional happiness ($p \leq 0.05$).

Keywords: Professional Happiness, University Professors, Achievement and Recognition, Personal and Professional Development.

* المؤلف المرسل.

مقدمة:

يعتبر موضوع السعادة المهنية أحد أهم المواضيع التي جاء بها علم النفس الإيجابي لتحقيق سعادة ورفاهية الإنسان في جميع مجالات الحياة على رأسها الجانب المهني، ثم ازداد الاهتمام بهذا الموضوع المهم في الآونة الأخيرة من قبل المختصين في علم الإدارة وعلم النفس التربوي وغيرها من العلوم ذات الصلة بالتنمية البشرية، نظرا لأهمية السعادة المهنية في مواجهة الموظفين للأعباء والمسؤوليات التي تقع على عاتقهم نتيجة التطورات والتغيرات المستمرة في مختلف المجالات المهنية. وتشير السعادة المهنية إلى الحالة الشعورية الإيجابية الدائمة التي يشعر بها الموظف تجاه وظيفته ومختلف ظروفها، وبالتالي فالسعادة المهنية ليست مجرد غاية فقط بل وسيلة أيضا للشعور بالمزيد منها، فارتفاع مستوى السعادة المهنية ضروري للحفاظ على الصحة الجسدية والنفسية للموظف، وضمان تكيفه مع ضغوط العمل والعراقيل التي تواجهه، وأكدت العديد من الدراسات دور السعادة المهنية في تحقيق جودة العمل، ورفع الإنتاجية، وتحسين أداء الموظفين، والمساهمة في ولائهم للمؤسسات التي يعملون بها، والشعور بالفخر والاعتزاز بوظائفهم.

وعلى غرار المؤسسات الأخرى تسعى المؤسسة الجامعية كأهم مؤسسة في تنمية المجتمع إلى تحقيق مستويات مرتفعة من السعادة المهنية لدى موظفيها ككل على رأسهم الأساتذة، من خلال السعي الدائم إلى خلق بيئة عمل إيجابية مناسبة وداعمة يسودها الود والتفاهم بين الأساتذة والإدارة، من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات الهامة التي تحكم ممارستهم لمختلف المهام المكلفين بها.

ومن هنا تتضح حاجة الإدارة الجامعية لقياس مستويات السعادة المهنية لدى الأساتذة بصفة دورية، لتقييم مدى نجاح مساعيها لضمان أعلى مستويات السعادة المهنية للأساتذة، وتقديم البرامج التدريبية وإحداث التعديلات والتحسينات الملائمة وفقا لنتائج هذا القياس، لذلك تهدف هذه الدراسة لتحديد مستوى السعادة المهنية لدى أساتذة الجامعة والكشف عن الفروق في هذا المستوى تعزى لمتغيري الجنس وسنوات العمل إن وجدت.

مشكلة الدراسة:

يعد الأستاذ أحد المكونات البشرية الرئيسية في الجامعة، والعنصر الفعال فيها، نظرا لما يقوم به من أدوار هامة ومتعددة الفروع، فوظيفته لا تقتصر على العملية التدريسية وما يندرج تحتها من مهمات مختلفة كالإشراف على إنجاز الطلاب للبحوث العلمية ووسائل التخرج، بل تتعداها إلى العملية البحثية التي يتم من خلالها تطوير مساره المهني وخدمة المجتمع من خلال إنجاز البحوث والمشاركة في المؤتمرات والندوات والملتقيات المتنوعة، بالإضافة إلى دور بعض الأساتذة في عملية الإدارة.

كل هذه المهام والمسؤوليات التي تقع على عاتق الأستاذ، إلى جانب الظروف والأزمات الطارئة في عصر تتسارع أحداثه، وتزداد متطلبات التكيف معه، وتتطور وسائله التكنولوجية باستمرار، أصبحت تشكل أنواعا متعددة من الأمراض النفسية والظواهر السلبية لديه، ومن بين هذه الظواهر نجد ظاهرة الاحتراق النفسي، حيث توصلت دراسة (ملال و محرز، 2018) أن أساتذة الجامعة يعانون من مستويات احتراق نفسي متوسطة، نتيجة للتعب والإرهاق والضغوط المهنية المختلفة.

وتأثير هذه الضغوط لا يتوقف على الأفراد فحسب، بل يؤثر في أدائهم الوظيفي في اتجاه انخفاض إنتاجيتهم، وبالتالي تضرر المؤسسة. (شريك و عداد، 2021)

ولتحسين أداء الأساتذة ورفع إنتاجيتهم، على المؤسسة الجامعية أن تسعى لخلق بيئة عمل إيجابية، تساهم في رفع مستوى السعادة المهنية لدى الأساتذة، مما يعود بالإيجاب على جوانبهم الشخصية، وعلى رفع إنتاجهم العلمي، ورفع إنتاجية الجامعة ككل، فقد أكدت دراسة (مانع و بوهراوة، 2021) وجود ارتباط معنوي إيجابي بين السعادة المهنية بكل أبعادها والأداء الوظيفي.

ونظرا لأهمية السعادة المهنية للأستاذ الجامعي، وندرة الدراسات التي تناولت موضوع السعادة المهنية في البيئة الجامعية حسب اطلاع الباحثين، جاءت الدراسة الحالية للتعرف على مستوى السعادة المهنية لدى أساتذة الجامعة انطلاقا من التساؤلات التالية:

- ما مستوى السعادة المهنية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى قدره $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات أفراد العينة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة تعزى لمتغير الجنس؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى قدره $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات أفراد العينة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة تعزى لمتغير سنوات العمل؟
- أهداف الدراسة:** هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى السعادة المهنية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة.
- الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى قدره $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات أفراد العينة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة تعزى إلى متغير الجنس.
- الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى قدره $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات أفراد العينة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة تعزى إلى متغير سنوات العمل.

أهمية الدراسة: تتمثل أهمية هذه الدراسة في تناول مصطلح حديث نسبيا من مواضيع العلوم الإنسانية والاجتماعية والمتمثل في السعادة المهنية، وفي ندرة الدراسات التي تناولت السعادة المهنية في المؤسسات الجامعية حسب اطلاع الباحثين، حيث يتوقع لهذه الدراسة المساهمة في إثراء الرصيد الأدبي في هذا الموضوع من جهة، ومن جهة أخرى يمكن أن تساعد أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة في التعرف على مستوى السعادة لديهم، بالإضافة إلى لفت انتباه إدارة الجامعة إلى ضرورة قياس مستوى السعادة لدى الأساتذة والموظفين بصفة دورية، والعمل على تحقيق متطلبات السعادة لديهم.

مصطلحات الدراسة:

السعادة المهنية: عرفها نافي بأنها: "انتشار المشاعر الإيجابية في بيئة العمل، الناتج عن إدراك الأفراد أنهم يعبرون عن إمكاناتهم ويطورونها، للتقدم في تحقيق أهدافهم" (Nafei, 2018).

وتعرفها الدراسة الحالية إجرائياً: بأنها الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أساتذة جامعة ميله على مقياس السعادة المهنية المستخدم في هذه الدراسة بأبعاده الستة (التعاطف والمشاعر الإيجابية، الانخراط والاندماج في العمل، العلاقات الموثوقة بها، المعنى والهدف، الإنجاز والاعتراف، التنمية الشخصية والمهنية)، والتي تعبر عن مستوى شعورهم بمؤشرات ومظاهر السعادة في بيئة العمل الجامعية مثل: الشعور بالفخر بالأعمال المنجزة، وانتشار مشاعر المحبة مع الزملاء.

الدراسات السابقة:

1- دراسة (حيدر و ياسين، 2021): بعنوان: "الروحانية الوظيفية وأثرها في تحقيق مؤشرات السعادة الوظيفية دراسة ميدانية لآراء عينة من تدريسي عدد من الكليات الإنسانية في جامعة دهوك"

هدفت إلى التعرف على طبيعة ونوع العلاقة بين الروحانية الوظيفية والسعادة الوظيفية، طبقت على عينة بلغ عددها (60) من التدريسيين في الكليات الإنسانية في جامعة دهوك بالعراق، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية، ووجود أثر معنوي بين أبعاد الروحانية الوظيفية وأبعاد السعادة الوظيفية، مما يدل على أن الروحانية الوظيفية مهمة جدا لتحقيق الشعور بالسعادة الوظيفية.

2- دراسة (خلف، 2021): بعنوان: "السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية: بحث استطلاعي لآراء العاملين في جامعة الفلوجة"

هدفت إلى توضيح دور السعادة في مكان العمل في تعزيز الثقة التنظيمية لدى موظفي جامعة الفلوجة، وطبقت على عينة بلغ عددها (40) فرداً، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت إلى نتائج مفادها أن هناك دور للسعادة في مكان العمل في تعزيز الثقة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الفلوجة.

3- دراسة (إبراهيم و الحكمانية، 2022): بعنوان: "مستوى السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور"

هدفت إلى التعرف على مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان في ضوء نموذج بيرما المطور، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات وتم تطبيقها على عينة قدرها (110) من المعلمين والمعلمات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج مفادها: أن مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان في ضوء نموذج بيرما المطور، جاء عالياً بصورة إجمالية، كما جاء عالياً أيضاً في جميع أبعاد الدراسة، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، تعزى إلى متغيرات المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي، ووجود فروق تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الفئة أقل من عشر سنوات.

4- دراسة (حسن، سهم، و عليوي، 2022): بعنوان: "دور مشاركة المعرفة في تعزيز السعادة الوظيفية-دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي كلية العمارة الأهلية الجامعة"

هدفت إلى معرفة علاقة الارتباط والتأثير بين مشاركة المعرفة في مكان العمل والسعادة الوظيفية، وطبقت على عينة بلغت (40) موظفا في كلية العمارة الأهلية الجامعة، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود علاقة ارتباط معنوية وتأثير طردي بين مشاركة المعرفة والسعادة الوظيفية.

5- دراسة (سعيد، 2022): بعنوان: "العدالة التنظيمية وانعكاسها على السعادة الوظيفية دراسة ميدانية على المعاهد الإدارية العليا"

هدفت إلى التعرف على دور أبعاد العدالة التنظيمية في تحقيق السعادة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد الإدارية العليا بالقاهرة الكبرى، طبقت على عينة قدرها (100) فردا، واستخدمت مقياس للعدالة التنظيمية، ومقياس للسعادة الوظيفية لجمع البيانات، وتوصلت إلى نتائج أهمها:

- وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائية بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، وعدالة التعاملات) وبين الشعور بالسعادة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد الإدارية العليا.

- اتجاهات أعضاء التدريس كانت سلبية تجاه مقومات السعادة الوظيفية.

6- دراسة (جويلي و الشعراوي، 2024): بعنوان: "تحسين السعادة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء مدخل إدارة الموارد البشرية"

هدفت إلى تحسين السعادة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء مدخل إدارة الموارد البشرية، طبقت على عينة بلغ عددها (389) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت إلى النتائج التالية:

- أن درجة توافر إجمالي أبعاد السعادة الوظيفية في مستوى "متوسطة" بمتوسط حسابي بلغ (1.78) كما أظهرت وجود تفاوت في درجة التوافر على مستوى الأبعاد الفرعية، حيث جاء بعد الفخر المرتبة الأولى بدرجة "متوسطة" بمتوسط حسابي (2.1)، بينما جاء بعد العدالة في المرتبة الأخيرة بدرجة "ضعيفة" بمتوسط حسابي (1.4).

ويتضح من عرض الدراسات السابقة حسب اطلاع الباحثين أن الاهتمام بالسعادة المهنية لدى أساتذة الجامعة قليل، وأن الموضوع يتطلب المزيد من الدراسات، وقد استفادت الباحثان من هذه الدراسات في تحديد الأداة والأساليب الإحصائية المناسبة.

الإطار النظري للدراسة:

1- مفهوم السعادة المهنية: تعتبر السعادة بصفة عامة غاية الإنسانية، حيث اهتمت بها مختلف الديانات، كما اهتم بها الفلاسفة والمفكرون منذ القدم، وكانت هناك الكثير من الدراسات التي حاولت تفسير السعادة ومعرفة طبيعتها وأبعادها المختلفة في حين أن الاهتمام بالسعادة المهنية لم يظهر إلا في الدراسات الحديثة، وتؤكد فيشر أن جذور مصطلح السعادة المهنية موجودة منذ سنوات عديدة من خلال دراسة بعض المصطلحات التي تتداخل بشكل كبير مع مفهوم السعادة في العمل، ومن بين هذه المفاهيم مفهوم الرضا الوظيفي والذي له تاريخ طويل في الدراسات. (Fisher, 2010)،

فالسعادة المهنية جزء لا يتجزأ من السعادة العامة ولا يمكن أن يتحقق الشعور بالسعادة لدى الافراد إلا إذا شعروا بالسعادة في مختلف المجالات الحياتية، ومن أبرز التعريفات التي تناولت موضوع السعادة المهنية نذكر ما يلي:

عرفت السعادة المهنية بأنها: "قرار شخصي يتخذه الموظف، حيث يشعر برابطة عاطفية قوية تجاه المؤسسة التي يعمل فيها، وحالة من الاندماج العاطفي والفكري، ويعتبر نفسه مسئولاً وملتزماً بإنجاحها" (المعاينة و الحموري، 2018).

وعرفت بأنها الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد في مكان عمله الذي ينتمي إليه، باعتبار السعادة في العمل من العناصر الأساسية الخاصة، بمفاهيم الرضا الوظيفي للموظف والرفاهية والارتياح، والتي تكون أحد أهم الأهداف التي يسعى الموظف إلى تحقيقها من خلال العمل الذي تم اختياره (خلف، 2021، صفحة 250).

ويشارك هذان التعريفان في إرجاع السعادة المهنية للموظف باعتبارها قرار شخصي في التعريف الأول وحالة نفسية في التعريف الثاني.

وينظر للسعادة المهنية على أنها "تمثل تجربة شخصية إيجابية، تنشأ من التوازن بين تحقيق الأهداف المهنية وتطلعات الفرد، وكذلك من العوامل البيئية والاجتماعية المتعلقة بالعمل" (شليبي، حامد، و شليبي، 2024).

وإلى جانب إلقاء المسؤولية على الموظف في شعوره بالسعادة المهنية يضيف هذا التعريف العوامل البيئية والاجتماعية المتعلقة بظروف العمل.

وتأسس على ما سبق تقدم الدراسة الحالية تعريفاً آخر للسعادة المهنية وترى: بأنها ممارسة العمل أو الوظيفة بكل فخر وشغف تحت أي ظرف من الظروف، وتنشأ إذا اعتبرها الموظف عبادة يتقرب فيها من خالقه ويؤدي رسالته من خلالها، وعلى الرغم من أنها حالة شعورية داخلية إلا أنها تحتاج إلى توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة.

2- أبعاد السعادة الوظيفية: اختلفت الدراسات حول موضوع السعادة المهنية في تقسيم أبعاد السعادة المهنية، فوفقاً لتقسيم داتون وإدموندز (Dutton & Edmunds) المذكور في دراسة (أبو ليفة، 2021) فإن للسعادة الوظيفية بعدين هما: الحاجات الشعورية العاطفية والحاجات العقلية.

ووفقاً لنموذج "جريت بليس تو وورك" أو "بيئة العمل السعيدة" فقد قسمت السعادة الوظيفية إلى خمس أبعاد وهي: المصادقية، الاحترام، الحيادية، الفخر، الزمالة (سعيد، 2022).

وتعتمد الدراسة الحالية على أبعاد السعادة المهنية المعتمدة في دراستي (إبراهيم و الحكمانية، 2022) وسيلفا ميونر ودوجوانا إيسبينوزا ومارتينيز بوليفاز وفيكيولا أبارصا وأوريلا تيرادو (Silva Munar, De Juana- Espinosa, Martínez-Buelvas, Vecchiola Abarca, & Orellana Tirado, 2020)

والمتمثلة في الستة أبعاد التالية:

2-1- التعاطف والمشاعر الإيجابية: ويعني انتشار المشاعر الإيجابية والرضا عن الحياة المهنية والتفاؤل الدائم حتى في ظل ظروف العمل الصعبة (الأسمرى، 2023، صفحة 504).

2-2- الانخراط والاندماج في العمل: ويعني قدرة الموظفين على الانسجام الكامل في العمل والإنهماك فيه، ويتجاوز أثر هذا البعد الشعور بالسعادة المهنية إلى العمل على تطوير المسار المهني (الأسمرى، 2023).

وترى الدراسة الحالية أن الاندماج في العمل يمكن الموظف من حفظ طاقته لما يدعم نموه وتطوره المهني، ويبعده عن المشتتات الخارجية التي تخلق له العوائق وتشعره بالإحباط.

2-3- العلاقات الموثوق بها: ويعني إقامة علاقات إيجابية مع الآخرين يسودها الود والتفاهم والثقة (عبد الرحمن، 2025).

وترى الدراسة الحالية أن إقامة العلاقات الإيجابية مع الزملاء والمدراء والمحافظة على هذه العلاقات يحتاج إلى الذكاء الاجتماعي والذكاء العاطفي، وأن العلاقات المبنية على الثقة تدعم قدرة الموظف على التعاون وتبادل الخبرات والمنافسة الإيجابية وتخلق جوا من السعادة في بيئة العمل يتعداه إلى خارجها.

2-4- المعنى والهدف: ويعني وجود هدف ومعنى للحياة المهنية (الأسمرى، 2023).

وترى هذه الدراسة أن هذا البعد يمنح الوظيفة عمقا ويظفي عليها روحانية تبقي الموظف في شعور دائم بالسعادة ليس فقط في مجال العمل بل في كل المجالات.

ويتم ذلك من خلال:

- التوظيف الداخلي.

- الارشاد عبر تقديم أفراد من ذوي الخبرة لتبادل المعرفة والتجارب.

- القيام بالدورات التعليمية والمشاركة في البرامج التدريبية (عبد الرحمن، 2025).

2-5- الإنجاز والاعتراف: ويعني الشعور بالسعادة عن طريق تحقيق الأهداف التي تعتبر بمثابة عامل تحفيز للإنجاز المستمر (الأسمرى، 2023).

2-6- التنمية الشخصية والمهنية: وتعني قدرة الموظف على اكتشاف مهاراته وقدراته الفردية الضرورية للقيام بعمله على أكمل وجه، والعمل على تطويرها باستمرار لتنمية أدائه وتجاوز الصعاب التي تواجهه (شلهوب، 2021).

من خلال ما سبق يتضح أن هذه الأبعاد متكاملة ومرتبطة ارتباطا وثيقا فتحقيق بعد يتطلب تحقيق الأبعاد الأخرى.

وتم الاعتماد على هذه الأبعاد لأنها الأبعاد الأكثر شمولاً وملائمة لموضوع الدراسة الحالية، والأكثر تناولا في الدراسات التي اهتمت بموضوع السعادة المهنية في البيئات التعليمية.

1- إجراءات الدراسة الميدانية:

2-1- منهج الدراسة: اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يهتم بتقديم أوصاف دقيقة للظاهرة المراد دراستها وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها كما هي في الواقع، والوصول إلى نتائج تساعد في فهم الواقع وتطويره (المحمودي، 2019).

2-2- مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع الأساتذة الموظفين المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف بميلة، والبالغ عددهم (518) فردا منهم (273) أستاذة و(245) أستاذ، خلال العام الدراسي 2023/2024م وفق الإحصائيات المقدمة من المركز الجامعي.

2-3- عينة الدراسة: تم أخذ عينة عشوائية بسيطة من أفراد مجتمع الدراسة بلغت (167) فردا منهم (79) أستاذة و (88) أستاذ، وتم استرجاع (152) استمارة منها (6) استمارات ناقصة البيانات (بلغت نسبة البيانات المفقودة فيها نسبة مرتفعة الأمر الذي يؤثر على نتائج الدراسة)، وعليه أصبح عدد الاستبيانات الصالحة للمعالجة الإحصائية (146) استبانة وهو أمر مقبول إحصائيا، ويمثل الجدول التالي عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول رقم (1): يمثل عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	المستوى	العدد	المجموع	النسبة	المجموع
الجنس	إناث	65	146	%44.52	%100
	ذكور	81		%55.48	
سنوات العمل	أقل من عشر سنوات	82	146	%51	%100
	عشر سنوات فأكثر	64		%49	

المصدر: إعداد الباحثين

2-4- أداة الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تبني مقياس السعادة المهنية معد من قبل (إبراهيم و الحكمانية، 2022)، وهو مقياس يتمتع بالصدق والثبات، ويتكون من (45) فقرة موزعة على ستة أبعاد للسعادة، ونظرا لأن المقياس معد للمعلمين، فقد تم تكييف بعض الكلمات (مثل: استبدال كلمة المدرسة بالجامعة وكلمة معلم في المدرسة إلى أستاذ في الجامعة) من بعض الفقرات لتناسب مع موضوع الدراسة دون إحداث أي تغيير يذكر في أي فقرة.

– الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

– صدق أداة الدراسة: لأجل التأكد من صدق أداة الدراسة، تم حساب معاملات الاتساق الداخلي للعبارات باستخدام معامل ارتباط بيرسون (pearson correlation) بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الواردة فيه، والنتيجة موضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (2): قيم معاملات الارتباط لكل عبارة مع درجة المحور ككل (ن=30)

المحور الأول: التعاطف والمشاعر الإيجابية		المحور الثاني: الانخراط والاندماج في العمل	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.799	1	**0.773
2	**0.887	2	**0.869
3	**0.700	3	**0.856
4	**0.763	4	**0.807
5	**0.819	5	**0.792
6	**0.744	6	**0.832
7	**0.718	\	\
المحور الثالث: العلاقات الموثوق بها		المحور الرابع: المعنى والهدف	

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.820**	1	0.862**
2	0.679**	2	0.752**
3	0.742**	3	0.778**
4	0.696**	4	0.796**
5	0.831**	5	0.780**
6	0.774**	6	0.816**
7	0.793**	\	\
8	0.810**	\	\
9	0.684**	\	\
10	0.714**	\	\
11	0.751**	\	\
المحور الخامس: الإنجاز والاعتراف		المحور السادس: التنمية الشخصية والمهنية	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.744**	1	0.823**
2	0.900**	2	0.702**
3	0.824**	3	0.718**
4	0.915**	4	0.733**
5	0.769**	5	0.770**
6	0.727**	6	0.711**
7	0.847**	7	0.841**
\	\	8	0.783

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة قدره ($\alpha \leq 0.01$).

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS)

يبين الجدول رقم (2) أن معظم عبارات الاستبيان والبالغة (45) عبارة حصلت على معاملات ارتباط عالية مع درجة المحور الذي تنتمي إليه، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط لعبارات محور التعاطف والمشاعر الإيجابية مع درجة المحور ككل ما بين (0.700) و (0.887) بدلالة إحصائية قدرها ($\alpha \leq 0.01$). وتراوحت قيم معاملات الارتباط لعبارات محور الانخراط والاندماج في العمل مع درجة المحور ككل ما بين (0.773) و (0.869) بدلالة إحصائية قدرها ($\alpha \leq 0.01$). وتراوحت قيم معاملات الارتباط لعبارات محور العلاقات الموثوق بها مع درجة المحور ككل ما بين (0.679) و (0.831) بدلالة إحصائية قدرها ($\alpha \leq 0.01$). وتراوحت قيم معاملات الارتباط لعبارات محور الإنجاز والاعتراف مع درجة المحور ككل ما بين (0.727) و (0.900) بدلالة إحصائية قدرها ($\alpha \leq 0.01$). وأخيراً تراوحت قيم معاملات الارتباط لعبارات محور التنمية الشخصية والمهنية مع

درجة المحور ككل ما بين (0.711) و(0.841) بدلالة إحصائية قدرها ($\alpha \leq 0.01$) مما يدل أن الأداة تتسم بالصدق وصالحه للدراسة.

– **ثبات أداة الدراسة:** لأجل التأكد من ثبات أداة الدراسة تم توزيع الاستمارة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة لا تنتمي إلى عينتها قدرها (30) فردا، ثم استخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ لحساب معامل الثبات بمساعدة البرنامج الإحصائي SPSS، والجدول رقم (3) يبين النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (3): معاملات الثبات حسب أبعاد أداة الدراسة

الرقم	الأبعاد	معامل الثبات
1	التعاطف والمشاعر الإيجابية	0.76
2	الانخراط والاندماج في العمل	0.89
3	العلاقات الموثوق بها	0.77
4	المعنى والهدف	0.81
5	الإنجاز والاعتراف	0.78
6	التنمية الشخصية والمهنية	0.73
الثبات الكلي		0.93

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS)

يبين الجدول رقم (3) أن كل الأبعاد الستة لأداة الدراسة تتمتع بقيمة ثبات مرتفعة، حيث بلغ الثبات الكلي للأداة (0.93) وهو ثبات مرتفع.

– **تصحيح المقياس:** ويقصد به الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد عينة الدراسة والتي تمثل استجاباته على كل بند من بنود المقياس، وقد اعتمد التدرج الرباعي وأعطيت لبدائل الدرجات التالية: لا (1) درجة، قليلا (2) درجتين، متوسطا (3) درجات، كثيرا (4) درجات، وعليه فإن الدرجة الكلية للاستبيان تتراوح من 0-180، ولتصنيف مستويات السعادة المهنية بدلائلها الكلية إلى ثلاث مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع) تم الاعتماد على المعادلة التالية: طول الفئة = (الحد الأعلى للمقياس - الحد الأدنى للمقياس) / عدد الفئات المطلوبة. ومنه فإن طول الفئة = $(4-1)/3 = 1$ والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (4): السلم التصنيفي المعتمد لتفسير نتائج الدراسة

طول الفئة	المستوى
[1-1.99]	منخفض
[2-2.99]	متوسط
[3-4]	مرتفع

المصدر: إعداد الباحثين

2-5- المعالجات الإحصائية: تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرونباخ لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.
- معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق أداة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- اختبار (ت) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة.

2- نتائج الدراسة:

3-1- النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الأول: ما مستوى السعادة المهنية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والرتبة لأبعاد الدراسة الستة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
1	مرتفع	0.53	3.24	العلاقات الموثوق بها
2	مرتفع	0.74	3.23	الانخراط والاندماج في العمل
3	مرتفع	0.62	3.13	التعاطف والمشاعر الإيجابية
4	مرتفع	0.69	3.07	المعنى والهدف
5	متوسط	0.66	2.73	الإنجاز والاعتراف
6	متوسط	0.60	2.63	التنمية الشخصية والمهنية
\	مرتفع	0.64	3.00	المجموع الكلي

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول رقم (5) أن مستوى السعادة المهنية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة مرتفع على الاستبيان ككل، ومرتفع بالنسبة لمعظم أبعاده، حيث احتل بعد العلاقات الموثوق بها المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.24) وانحراف معياري قدره (0.53)، يليه في المرتبة الثانية بعد الانخراط والاندماج في العمل بمتوسط حسابي قدره (3.23) وانحراف معياري قدره (0.74)، ثم بعد التعاطف والمشاعر الإيجابية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.13) وانحراف معياري قدره (0.62)، ثم بعد المعنى والهدف في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.07) وانحراف معياري قدره (0.69)، في حين جاء مستوى السعادة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة متوسطا في بعدي الإنجاز والاعتراف، والتنمية الشخصية والمهنية، حيث احتل بعد الإنجاز والاعتراف المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.73) وانحراف معياري قدره (0.66)، واحتل بعد التنمية الشخصية والمهنية المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (2.63) وانحراف معياري قدره (0.60).

3-2- النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى قدره ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة تعزى لمتغير الجنس؟

تم القيام بحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وقيمة (ت) لمجموعتين مستقلتين، والجدول رقم (6) يعرض لنا هذه النتائج.

الجدول رقم (6): الفروق في مستوى السعادة المهنية لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
السعادة المهنية	ذكر	81	129.06	23.24	-3.47	0.01	دال إحصائيا
	أنثى	65	142.68	23.87			

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS)

يتضح من بيانات الجدول رقم (6) أن متوسط مستوى السعادة المهنية للإناث بلغ (142.68) بانحراف معياري (23.87) وهو أعلى من متوسط مستوى السعادة المهنية لدى الذكور البالغ (129.06) بانحراف معياري (23.24)، كما جاءت نتيجة اختبار (ت) بقيمة (-3.47) بقيمة احتمالية (0.01) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقرر وجود فروق في مستوى السعادة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة لصالح الإناث.

3-3- النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى قدره ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة تعزى لمتغير سنوات العمل؟

تم القيام بحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وقيمة (ت) لمجموعتين مستقلتين، والجدول رقم (7) يعرض لنا هذه النتائج.

الجدول رقم (7): الفروق في مستوى السعادة المهنية لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير سنوات العمل

المتغير	سنوات العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
السعادة المهنية	أقل من عشر سنوات	82	139.37	24.40	2.41	0.017	دال إحصائيا
	عشر سنوات فأكثر	64	129.69	23.50			

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS)

يتضح من بيانات الجدول رقم (7) أن متوسط مستوى السعادة المهنية عند الأساتذة الذين بلغت سنوات العمل لديهم أقل من عشر سنوات بلغ (139.37) بانحراف معياري (24.40) وهو أعلى من متوسط مستوى السعادة المهنية لدى الأساتذة الذين بلغت سنوات العمل لديهم عشر سنوات فأكثر والبالغ (129.69) بانحراف معياري (23.50)،

كما جاءت نتيجة الاختبار (ت) بقيمة (2.41) بقيمة احتمالية (0.017) أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقرر وجود فروق في مستوى السعادة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة لصالح الأساتذة الذين ينتمون إلى فئة سنوات العمل أقل من عشر سنوات.

3- مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

4-1 مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول المتمثل في التساؤل التالي: ما مستوى السعادة المهنية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة؟

تبين أن مستوى السعادة المهنية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة جاء مرتفعاً بصورة إجمالية، ومرتفعاً أيضاً بالنسبة لمعظم الأبعاد، حيث تراوح بين (2.63-3.24). بمتوسط عام بلغ (3) وانحراف معياري قدره (0.64)، وترجع الدراسة ذلك لجهود إدارة الجامعة من جهة، وإلى ارتفاع درجة وعي الأساتذة بأهمية حفاظهم على السعادة المهنية؛ لمواجهة المشكلات والضغوط المهنية التي تعترض طريقهم، وإلى ارتفاع درجة نضجهم الأمر الذي يجعلهم يحافظون على علاقات الود والاحترام مع زملائهم، كما يمكن أن يرجع هذا الارتفاع إلى أن بيئة العمل الجامعية مناسبة لتطور الأساتذة مهنيًا وبالتالي ارتفاع إنجازاتهم المهنية. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (إبراهيم و الحكمانية، 2022) التي أكدت توافر مستوى مرتفع للسعادة الوظيفية لدى أفراد عينتها، كما تختلف مع نتائج دراسة كل من (سعيد، 2022) والتي توصلت إلى أن اتجاهات أعضاء التدريس كانت سلبية تجاه مقومات السعادة الوظيفية، ودراسة (جويلي و الشعراوي، 2024) التي توصلت إلى أن درجة توافر إجمالي أبعاد السعادة الوظيفية في جاءت في مستوى متوسط.

4-2 مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول المتمثل في التساؤل التالي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى قدره ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة تعزى لمتغير الجنس؟

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة قدره ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة لمستوى السعادة المهنية لديهم بصورة إجمالية؛ وذلك لصالح الإناث منهم، مما يعني وجود فروق دالة إحصائية في السعادة المهنية لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس، وترجع هذه الدراسة ذلك لامتلاك الإناث ذكاء اجتماعياً أعلى من الذكور، يمكنهن من بناء علاقات إيجابية مع الزملاء ومع أفراد الإدارة وباقي الموظفين أكثر من الذكور، كذلك قد يرجع الأمر لتحقيقهم للاكتفاء المادي الأمر، الذي يشعرهن بالرضا أكثر وبالتالي التطور والإنجاز المهني أكثر من الذكور، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (إبراهيم و الحكمانية، 2022) التي أكدت وجود فروق في السعادة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث.

4-3 مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول المتمثل في التساؤل التالي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى قدره ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة تعزى لمتغير سنوات العمل؟

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة قدره ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة من أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة لمستوى السعادة المهنية لديهم بصورة إجمالية؛ وذلك لصالح فئة سنوات العمل أقل من عشر سنوات، مما يعني وجود فروق دالة إحصائية في السعادة المهنية لدى أفراد العينة، تعزى لمتغير سنوات العمل، وترجع هذه النتائج إلى أن زيادة سنوات العمل، يفقد الأساتذة اهتمامهم بزيادة الإنجاز وكذلك الاهتمام ببناء العلاقات الإيجابية في بيئة العمل؛ وذلك لترقيتهم ووصولهم للدرجة المهنية التي تناسب تطلعاتهم، كذلك يمكن أن يعود للأمراض النفسية والجسدية التي يصابون بها نتيجة ضغوطات العمل التي يواجهونها ونتيجة التقدم في السن، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (إبراهيم و الحكمانية، 2022) التي أكدت وجود فروق في السعادة الوظيفية تعزى لمتغير سنوات العمل وذلك لصالح فئة سنوات العمل أقل من عشر سنوات.

5- الخاتمة:

جاءت هذه الدراسة للبحث في موضوع من المواضيع الضرورية في بيئة العمل الجامعية، والمرتبطة بأحد العناصر الأكثر فاعلية فيها وهو الأستاذ، حيث هدفت لمعرفة مستوى السعادة المهنية لديه، والكشف عما إذا كانت توجد فروق في هذا المستوى تعزى لمتغيري الجنس وسنوات العمل.

وتوصلت أهم نتائجها إلى أن مستوى السعادة المهنية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة جاء مرتفعاً بصورة إجمالية، غير أنه جاء متوسطاً في بعدي الإنجاز والاعتراف، والتنمية الشخصية والمهنية، الأمر الذي يدل على أن إدارة الجامعة تسعى لخلق بيئة عمل سعيدة تسودها علاقات موثوق بها، ومشاعر إيجابية، كما تدل على ارتفاع وعي الأساتذة بأهمية الحفاظ على مشاعر السعادة المهنية لمواجهة الضغوط التي تواجههم في بيئة العمل. وعلى إثر نتائج الدراسة توصي الباحثتان بما يلي:

- على إدارة الجامعات القيام بقياس مستويات السعادة لدى أساتذة الجامعات وموظفيهم بصورة دورية.
- تقديم الحوافز والمكافآت للأساتذة والموظفين نتيجة جهودهم وذلك للمساهمة في رفع إنتاجهم وتحسين أدائهم.
- توفير الوقت الكافي الذي يسمح للأساتذة والموظفين بممارسة النشاطات الترفيهية التي تشعرهم بالسعادة المهنية.
- توفير بيئة العمل الإيجابية والاهتمام بانشغالات الأساتذة ومتطلباتهم.
- ضرورة اهتمام الأساتذة بالمزيد من الإنجاز والتنمية الشخصية والمهنية.
- القيام ببرامج تدريبية للأساتذة من أجل تحقيق التنمية المهنية.

بحوث ودراسات مقترحة:

- أسباب السعادة المهنية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة من وجهة نظرهم.
- واقع السعادة المهنية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة وعلاقته بالذكاء الاجتماعي لديهم.
- الذكاء العاطفي وعلاقته بمستوى السعادة المهنية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.
- اقتراح برامج تدريبية تساهم في التنمية الشخصية والمهنية لدى أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.
- إجراء دراسات مماثلة لجامعات الجزائر الأخرى لمعرفة مستوى السعادة المهنية لدى أساتذة الجامعة.

قائمة المراجع:

– المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم صالح حسن، مصطفى كريم سهم، و هديل قاسم عليوي. (2022). دور مشاركة المعرفة في تعزيز السعادة الوظيفية دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي كلية العمارة الأهلية الجامعة. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، 46(132)، 42-55.
- إسم المؤلف. (2023). *عنوان الكتاب*. الجزائر: دار النشر.
- بسام صلاح محمود جويلي، و محمد علي حسن الشعراوي. (2024). تحسين السعادة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء مدخل الموارد البشرية. *مجلة كلية عين شمس*، 48(1)، 253-388.
- حسام الدين السيد محمد إبراهيم، و سهام بنت خميس بن محمد الحكمانية. (2022). مستوى السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان في ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور. *مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية*، 26(26)، 165-194.
- خديجة ملال، و مليكة محززي. (2018). الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعة. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 10(3)، 783-792.
- رولا المعايطه، و صالح الحموري. (2018). ما بعد التميز السعادة المؤسسية سعادة الموظفين والطاقة الإيجابية في بيئة العمل (الإصدار 3). الإمارات العربية المتحدة: قنديل للطباعة والنشر.
- سناء مصطفى أبو ليفة. (2021). دور التوازن التنظيمي والسعادة الوظيفية في تعزيز الانغراز الوظيفي: دراسة ميدانية لآراء عينة من الكليات الإنسانية في جامعة دهوك. *مجلة جامعة دهوك*، 58(1)، 133-184.
- سنان قاسم حسين حيدر، و يوسف مجيد ياسين. (2021). الروحانية الوظيفية وأثرها بتحقيق مؤشرات السعادة الوظيفية دراسة ميدانية لآراء عينة من الكليات الإنسانية في جامعة دهوك. *مجلة جامعة دهوك*، 24(2)، 345-369.
- سيليا شريك، و حسن عداد. (2021). مصادر الضغوط المهنية واستراتيجيات مقاومتها. *مجلة دراسات إنسانية واجتماعية جامعة وهران*، 10(2)، 299-316. doi:10.46315/1714-010-002-024
- طرفة بنت فهد ناصر شلهوب. (2021). التنمية المهنية للهيئة الإدارية من وجهة نظر قيادات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. *مجلة العلوم التربوية*، 3(2)، 458-496.
- فاطمة مانع، و زورة بوهراوة. (2021). السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. *مجلة الاستراتيجيات والتنمية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم*، 11(2)، 389-408.
- محمد رمضان محمد عبد الرحمن. (2025). دور السعادة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي دراسة ميدانية بشركة المقاولون العرب. *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية*، 39(1)، 121-187.
- محمد سرحان علي المحمودي. (2019). *مناهج البحث العلمي* (الإصدار 3). صنعاء: دار الكتب.
- مها محمد مقطوف الأسمرى. (2023). السعادة الوظيفية في بيئات العمل التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها. *مجلة شباب الباحثين*، 2(15)، 486-546.
- وفاء فنجري مرزوق سعيد. (2022). العدالة التنظيمية وانعكاسها على السعادة الوظيفية دراسة ميدانية على المعاهد الإدارية العليا. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 52(2)، 13-44.

ولاء نجيب عبد الحليم شليبي، حافظ محمد فريد حامد، و أحمد عبد الفتاح محمد شليبي. (2024). السعادة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي "دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة المنوفية". *المجلة العلمية للتجارة والتوزيع*, 44(1)، 238-295.

ياسر لطيف خلف. (2021). السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية: بحث استطلاعي لآراء العاملين في جامعة الفلوجة. *مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية*, 1(1)، 245-268.

– المراجع العربية بالأحرف اللاتينية:

Ibrahim Saleh Hassan, Mustafa Karim Sahm, & Hadil Qasim Aliwi. (2022). Dawr Mushārakat al-Ma'rifah fī ta'zīz al-Sa'ādah alwzyfyt-drāsh istiqlā'iyyah li-ārā' ayyinah min muwazzafī College Of Architecture National university. *Journal of Management And Economics*, 46 (132), 42-55.

Bassam Salah Mohamed Juwaili, & Mohamed Ali Hassan Al-Sharawi. (2024). Taḥsīn al-Sa'ādah al-wazīfīyah li-a'dā' Hay'at al-tadrīs bi-Al-Azhar university fī daw' madkhal Idārat al-mawārid al-basharīyah. *Journal Of The Faculty Of Education-Ain Shams University*, 48 (1), 253-388.

Hossam El-Din Al- Sayed Mohamed Ibrahim, & Siham bint Khamis Ibn Mohamed Al-Hakmaniya. (2022). mustawā al-Sa'ādah al-mihnīyah ladā Mu'allimī Primary Schools in the South Al Batinah Governorate In The Sultanate Of Oman fī daw' namūdḥaj byrmā (PERMA) al-Muṭawwar. *Arab Journal Of Research In Specific Education Fields*, 26 (26), 165-194.

Khadija Mallal, & Malika Mehrzi. (2018). alāḥtrāq al-nafsī ladā asātidhat The University. *Researcher Journal Of Humanities And Social sciences*, 10 (3), 783-792.

Rola Al-Maaytah, & Saleh Al-Hamouri. (2018). mā ba'da al-Tamyīz al-Sa'ādah al-mu'assasīyah Sa'ādah al-muwazzafīn wa-al-Ṭāqah al-Ījābīyah fī bī'at al-'amal (al-iṣdār 3). United Arab Emirates : Qandīl lil-Ṭibā'ah wa-al-Nashr.

Sanaa Mustafa Abu Lifa. (2021). Dawr al-tawāzun al-tanzīmī wāls'adh al-wazīfīyah fī ta'zīz al'nghrāz al-wazīfī : dirāsah maydānīyah. *Alexandria University Journal Of Administrative Sciences*, 58 (1), 133-184.

Sinan Qasim Hussin Haider, & Youssef Majid Yassin. (2021). al-rūḥānīyah al-wazīfīyah wa-atharuhā bi-taḥqīq Mu'ashshirāt al-Sa'ādah al-wazīfīyah dirāsah maydānīyah li-ārā' ayyinah min Humanities colleges At The University Of Duhok. *journal Of The University Of Duhok*, 24 (2), 345-369.

Silya Sharik, & Hasan Addad. (2021). maṣādir al-ḍughūt al-mihnīyah wa-istirātījīyāt mqwmthā. *Journal Of Human And Social Studies University Of Oran*, 10 (2), 299-316.

Torfa bint Fahd Naser Shalhoub. (2021). al-tanmiyah al-mihnīyah lil-Hay'ah al-Idārīyah min wijhat nazar qiyādāt princess Nourah bint Abdulrahman University. *Journal Of Educational Sciences*, 3 (2), 458-496.

Fatima Mana, & Zoura Bouharaoua. (2021). al-Sa'ādah al-wazīfīyah wa-atharuhā 'alā al-adā' al-wazīfī. *Journal Of Strategy And Development University Of Oran*, 11 (2), 389-408.

Mohamed Ramadan Mohamed Abdulrahman. (2025). Dawr al-Sa'ādah al-wazīfīyah kmtghyr wasīt bayna Jawdah al-ḥayāh al-wazīfīyah wa-al-walā' al-tanzīmī dirāsah maydānīyah bi Arab contractors Company. *Scientific journal Of Research And Business Studies*, 39 (1), 121-187.

Mohamed Sarhan Alī Almahmoudi. (2019). Manāḥij al-Baḥth al-'Ilmī (al-iṣdār 3). Sanaa : Dār al-Kutub.

Maha Mohamed Maktoof Alasmay. (2023). al-Sa'ādah al-mu'assasīyah fī Bī'at al-'amal al-ta'limīyah min wijhat nazar al-'āmilīn fihā. *Journal Of Junior Scientific Researchers*, 2 (15), 486-546.

- Wafaa Fangri Marzouk Said. (2022). al-‘adālah al-tanzīmīyah wa-in‘ikāsuhā ‘alā al-Sa‘ādah al-wazīfīyah dirāsah maydānīyah ‘alā Higher Administrative Institutes. scientific Journal For Economic And commerce, 52 (2), 13-44.
- Walaa najib Abdelhalim shalabi, hafiz Mohamed Farid Hamed, & Ahmad Abdelfattah mohamed shalabi. (2024). al-Sa‘ādah al-wazīfīyah kmtghyr wasīt fī al-‘alāqah bayna al-‘adālah al-tanzīmīyah wālāḥtrāq al-wazīfī "dirāsah maydānīyah menoufia University Hospital. scientific journal Of business And finance, 44 (1), 238-295.
- Yasser Latif Khalaf. (2021). al-Sa‘ādah fī al-‘amal wa-dawruhā fī ta‘zīz al-thiqah al-tanzīmīyah : baḥth istiqlā‘ī li-ārā’ al-‘āmilīn fī university Of Fallujah. Journal Of Business Economics For Applied Research, 1 (1), 245-268.

– المراجع باللغات الأجنبية:

- Silva Munar, J. L., De Juana-Espinosa, S., Martínez-Buelvas, L., Vecchiola Abarca, Y., & Orellana Tirado, J. (2020). Organizational Happiness Dimensions as a Contribution to Sustainable Development Goals: A Prospective Study in Higher Education Institutions in Chile, Colombia and Spain. *Journal Sustainability*, 12(24), 1-17.
- Fisher, C. (2010). *International Journal Of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Nafei, W. (2018). The Role of Workplace Happiness in Achieving Organizational Brilliance a Study on Sadat City University. *Case Studies Journal*, 17(12), 26-41.