

الهناء الوجداني المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة في مدينة الرياض

د. رجاء محمود مريم*

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مستوى الهناء الوجداني المهني لدى معلمي المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض، ذلك من خلال تطبيق مقياس الهناء الوجداني المرتبط بالعمل (JAWS) والمعد من قبل (Van Katwyk et., 2000)، وبعد ترجمته والتحقق من خصائصه السيكمومترية. جرى تطبيقه على عينة مكونة من (٤١٥) معلماً ومعلمة. وأظهرت النتائج أن مستوى الهناء الوجداني المهني لدى المعلمين كان بوجه عام متوسطاً، حيث جاء بُعد المشاعر الإيجابية منخفضة الإثارة (HPLA) في المرتبة الأولى، يليه بُعد المشاعر الإيجابية عالية الإثارة (HPHA)، ثم المشاعر السلبية منخفضة الإثارة (LPLA)، وأخيراً المشاعر السلبية عالية الإثارة (LPHA). وتشير هذه النتائج إلى تمتع المعلمين بدرجة مُرضية من الهناء الوجداني لكنها ليست بالمستوى التحفيزي العالي. علاوة على ذلك، لم تجد الدراسة فروقاً ذات دالة إحصائية في مستوى الهناء الوجداني تعزى إلى النوع الاجتماعي أو عدد سنوات الخدمة، بينما وُجدت فروق تعزى لمتغير العمر باتجاه المعلمين الذين تزيد أعمارهم عن (٣٦-٤٥ سنة، وأكثر من ٤٥ سنة).

الكلمات المفتاحية: الهناء الوجداني المهني، معلمي ومعلمات، المرحلة المتوسطة

* أستاذ مساعد، علم النفس المهني، كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية.

Job-Related Affective Well-Being among Male and Female Intermediate Stage Teachers in Riyadh

Dr. Rajaa Mahmoud Maryam

College of Education, King Saud University, KSA.

Abstract

This study aimed to assess the level of job-related affective well-being among middle school teachers in Riyadh by administering the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) developed by Van Katwyk et al.,(2000), after translating it and verifying its psychometric properties. The scale was administered to a sample of (415) teachers. The findings indicated that, overall, teachers demonstrated a moderate level of job-related affective well-being. The High Positive Low Arousal (HPLA) dimension ranked first, followed by High Positive High Arousal (HPHA), Low Positive Low Arousal (LPLA), and finally Low Positive High Arousal (LPHA). These results suggest that teachers experience a satisfactory degree of affective well-being; however, it does not reach a high motivational level. Furthermore, the study found no statistically significant differences in affective well-being based on gender or years of service, whereas age-related differences were observed, favoring teachers aged 36–45 years and those over 45 years."

Keywords: Job-related Affective Well-being, Teachers, Middle School Stage.

المقدمة

يعد الهناء المهني Occupational well-being من المفاهيم الأساسية في مجال علم النفس المهني والتنظيمي الإيجابي، ويمثل مؤشراً نفسياً على جودة الحياة في بيئة العمل، إذ يعكس الحالة الإيجابية للفرد أثناء ممارسته لمهنته.

ولطالما اهتمت البحوث النفسية التنظيمية بدراسة الرضا الوظيفي والتجارب الإيجابية، إلى جانب دراسة دور المشاعر والعواطف في السلوك التنظيمي (Fisher, 2014). فقد شهد مفهوم الهناء المهني اهتماماً ملحوظاً في الأدبيات العلمية، وذلك في ظل التحولات المتسارعة في بيئات العمل والحاجة إلى بيئة داعمة تعزز رفاه الأفراد ومشاعرهم الإيجابية (Dinener et al., 2018; Rusall& Daniels, 2018).

وتبرز الدراسات أهمية الهناء في السياق المهني كعامل يرتبط بالتمكين النفسي وتحسين الأداء الوظيفي (ناصر، ٢٠٢٤؛ Putra et al., 2024؛ Ahmed & Malik, 2019). كما إن تمتع الموظفين بتجارب إيجابية يمكنهم من الازدهار داخل العمل وخارجه، ويساهم في خفض معدلات الغياب وتقليل الصراعات التنظيمية (Kun et al., 2017).

وفي هذا السياق أشارت نتائج دراسة (Moscoso& Salgado (2021 إلى إن الهناء المهني له تأثير أقوى على التنبؤ بالأداء الفردي والتنظيمي مقارنة بالعوامل الخمسة للشخصية والقدرات.

ويمثل الهناء الوجداني المهني Job-related Affective Well-being أحد أشكال الهناء في بيئة العمل، إلى جانب أنواع أخرى مثل الهناء النفسي، والاجتماعي، والذاتي، والمعرفي...، ويتميز هذا النوع بتركيزه على الجوانب العاطفية والانفعالية للفرد، مما يجعله أكثر تأثراً وحساسية تجاه ظروف وخصائص بيئة العمل المحيطة به (Berrocal et l., 2017).

وفقاً لذلك، فقد ركز عدد من الباحثين على تأصيل مفهوم الهناء الوجداني المهني وتعريفه وقياسه، حيث تعود التعريفات البارزة لهذا المفهوم إلى التعاريف المبكرة التي قدمها دينر Diener, 1984 للهناء الذاتي، واصفاً إياه بأنه: التقييم الذاتي الإيجابي أو السلبي، والرضا عن الحياة بشكل عام (Diener et al., 2018).

كما يعد وارب Warr 1990 من الرواد الأوائل الذين تبنوا نهج الهناء الذاتي في سياق المهني حيث عرفه على أساس مكوناته الإيجابية والسلبية بوصفه: مشاعر الفرد تجاه نفسه فيما إذا كان يشعر بحالة جيدة أو سيئة ضمن بيئة العمل (Warr, 2013).

وتشير مراجعة الأدبيات إلى أن معظم الدراسات حول الهناء المهني ركزت على النهج الذاتي الذي يشمل المشاعر والعواطف والحالات المزاجية، إذ أكدت فيشر (Fisher, 2014) أن المدخل القائم على المتعة والإثارة هو الأنسب لقياس الحالة الوجدانية في العمل، وأن جوهر الهناء يرتبط بالمشاعر المصاحبة له (Hlatshwayo, 2014; Demo & Paschoal, 2016).

وفي السياق ذاته أشارت مكالم وآخرون (McCallum et al., 2017) إلى أن الهناء المهني يُعرّف من خلال بُعدين أساسيين: السعادة أو البهجة، والاستثارة.

وبالنظر إلى ما سبق، يتضح أن الباحثين يولون أهمية كبيرة للجانب الوجداني في مفهوم الهناء المهني، لدوره في دعم الصحة النفسية في بيئة العمل. إذ تؤكد الدراسات أن المشاعر الإيجابية توسّع أفق التفكير، وتنمّي الموارد النفسية والاجتماعية، مما يعزز النمو الشخصي والرضا المهني. كما تساهم هذه المشاعر في التخفيف من أثر المشاعر السلبية، وتحسين الحالة المزاجية، وزيادة القدرة على مواجهة ضغوط العمل (Daniels, 2000; Fredrickson, 2001; Warr, 2013).

وبناء على هذا التوجه فقد سعى عدد من الباحثين إلى تطوير أدوات كمية لقياس هذا النوع من الهناء، وفق نهج التجارب الإيجابية والسلبية في العمل، حيث كان هناك ميلاً ملحوظ نحو قياس الجانب الوجداني كمؤشر هام لقياس الهناء المرتبط بالعمل أو الوظيفة (Demo & Paschoal, 2016; Fisher, 2014; Russall & Daniels, 2018; Van Katwyk et al., 2000).

ويُعد مقياس الهناء الوجداني المرتبط بالعمل (JAWS-2000) الذي طوّره فان كاتويك وآخرون من أكثر الأدوات شيوعاً في قياس ردود الفعل الوجدانية تجاه الوظيفة، إذ يوفر تصوراً شاملاً للمناخ الوجداني في بيئة العمل (Van Katwyk et al., 2000). ونظراً لأهمية هذا المقياس، ارتأت الباحثة ترجمته وتطبيقه في الدراسة الحالية.

وعلى الرغم من أهمية دراسة الهناء الوجداني في مختلف البيئات المهنية، إلا أنه يكتسب أهمية خاصة في السياق التعليمي، بالنظر إلى طبيعة المهام التربوية التي تقع على عاتق المعلمين، والدور المركزي الذي يؤديه المعلم في بناء بيئة تعليمية إيجابية (Karakus et al., 2024; Salavera et al., 2024). ومن هذا المنطلق ترى الباحثة أن من الأهمية بمكان دراسة وقياس مستوى الهناء الوجداني لدى المعلمين، لما يوفره ذلك من مؤشرات علمية قد تساهم في تحديد مدى الحاجة إلى تصميم تدخلات نفسية تهدف إلى تعزيز الهناء في بيئة العمل.

١ - مشكلة البحث وأسئلته:

يشكل المعلمون الركيزة الأساسية في المنظومة التعليمية، ويُجمع على أهمية دورهم المحوري في العملية التعليمية، مما يجعل شعورهم بالهناء الوجداني في العمل أمرًا حيويًا لاستقرار النظام المدرسي وضمان فاعليته وجودة مخرجاته التعليمي. (Assaf & Antun, 2024) وقد أشارت دراسات محلية إلى أن الضغوط المزمنة ونقص الدعم المقدم يعدان من أبرز أسباب ارتفاع معدلات تسرب المعلمين من المدارس السعودية (العنزي، ٢٠١١؛ العمري، ٢٠١٩). وأشارت (حسن، ٢٠٢٢) إلى أن معلمات المرحلة المتوسطة في الرياض يعانين من ارتفاع تلبد المشاعر وانخفاض الإنجاز، إضافة إلى مستوى متوسط من الإنهاك العاطفي، بما يعكس احتراقًا وظيفيًا ينسجم مع نتائج دراسات عالمية حديثة أوضحت أن الضغوط المهنية والاستنزاف النفسي من أبرز العوامل المؤدية إلى زيادة نية المعلمين لترك المهنة والاستقالة (Doan et Arnala & Rahimi, 2025; al., 2024). ويعد انخفاض مستوى الهناء في العمل من العوامل الرئيسة المؤثرة في هذا القرار (Ozturk et al., 2025).

وفي هذا السياق، كانت قد أظهرت نتائج دراسات سابقة أيضًا أن المعلمين يصنفون أنفسهم ضمن أكثر الفئات المهنية تعرضًا للضغوط، وأقلها من حيث مستوى الهناء المرتبط بالعمل مقارنة بغيرهم من المهنيين. (McCallum et al., 2017; Turner & Thielking, 2019) وقد ويُعزى ذلك إلى الطابع العاطفي للمهنة الذي يتطلب انخراطًا وجدائيًا مستمرًا، مما يزيد من احتمالات الإنهاك النفسي وارتفاع معدلات الاستقالات. وقد أظهرت مراجعة بليومتريّة شاملة لحوالي ٣٢٦ منشورًا (١٩٩٥-٢٠٢٢) في قاعدة Scopus أن مهنة التعليم تُعد من أكثر المهن الضاغطة، وأن انتشار المشاعر السلبية بين المعلمين قد يساهم في تدني مستوى الهناء الوجداني لديهم (Tran et al., 2024).

ولا تقتصر آثار انخفاض الهناء الوجداني للمعلمين على صحتهم النفسية فقط، بل تمتد لتؤثر سلبيًا في مشاركة الطلاب وتحصيلهم الأكاديمي (Gibson & Carroll, 2021). وفي المقابل، يساهم ارتفاع مستوى هناء المعلمين في تعزيز تفاعل الطلاب وازدهارهم (Kingsford-Smith et al., 2023)، ويدعم توفير بيئة تعليمية آمنة نفسيًا وعاطفيًا وجسديًا (salavera et al., 2024).

واستنادًا إلى ما سبق ذكره يتجه البحث الحالي إلى قياس مستوى الهناء الوجداني المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة، حيث تعد هذه المرحلة التعليمية من أكثر المراحل التي تشكل تحديًا وضغطًا على المعلمين، نظرًا لطبيعة التغيرات النمائية التي يمر بها الطلبة في هذه المرحلة.

تبرز الحاجة إلى إجراء هذا البحث نتيجة التباين الملحوظ في نتائج الدراسات السابقة، فقد أظهرت بعض البحوث تفوق الذكور في مستويات الهناء المهني مقارنة بالإناث (القديمي، ٢٠٢٣؛ كحيلية ومرتكوش، ٢٠١٩)، بينما توصلت دراسات أخرى إلى نتائج معاكسة تشير إلى تفوق الإناث (السويهي، ٢٠٢٤؛ محمد، ٢٠١٩)، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في كل من دراسة (خريبة، ٢٠١٦؛ زيري وعزيز، ٢٠١٩؛ الرميضي والعنزي، ٢٠٢٥)، كما اختلفت نتائج الدراسات فيما يتعلق بمتغير عدد سنوات الخدمة، فقد أظهرت دراسة (Hlatshwayo, 2014)، وجود علاقة طردية بين طول فترة الخدمة ومستوى الهناء الوجداني، بينما دراسة (العامري، ٢٠١٧) قد أشارت إلى وجود علاقة عكسية، وفي المقابل لم ترصد أي فروق تعزى إلى عدد سنوات الخدمة في نتائج دراسات (خريبة، ٢٠١٦؛ الرميضي والعنزي، ٢٠٢٥؛ القديمي، ٢٠٢٣).

وبذلك يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي بالأسئلة التالية:

- ١- ما مستوى الهناء الوجداني المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الهناء الوجداني المهني تعزى إلى النوع الاجتماعي (معلمين، معلمات)؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الهناء الوجداني المهني تعزى إلى متغير العمر (٢٥ فأقل، ٢٦-٣٥، ٣٦-٤٥، ٤٦ فأكثر)؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الهناء الوجداني المهني تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة في العمل (١-٥، ٦-١٠، ١١-١٥، ١٦ فأكثر)؟

٢- أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى قياس مستوى الهناء الوجداني المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة، والكشف عن الفروق في الهناء الوجداني المهني وفقاً لعدد من المتغيرات: النوع الاجتماعي (معلمين - معلمات) والعمر، وعدد سنوات الخدمة في العمل.

٣- أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

- ١- يساهم البحث الحالي في إثراء الأدب النظري حول موضوع الهناء الوجداني المهني أملاً أن ينال هذا المفهوم حظه من الدراسة والتحليل من قبل الباحثين في مجال علم النفس المهني والتنظيمي وخاصة في البحوث العربية.

٢- مواكبة الاتجاهات البحثية الجديدة، والتوجهات الإدارية الحديثة لمنظمات العمل كافة والتي تؤكد على أهمية توفير بيئة عمل إيجابية وسعيدة للموظفين وتحفيز الموظفين على تبني الثقافة الإيجابية بما ينعكس على تطورهم المهني وأدائهم وجوده حياتهم.

الأهمية التطبيقية:

١- توفير مقياس لقياس للهناء الوجداني المهني، وهو يمثل إضافة جديدة إلى ما هو موجود من مقاييس يمكن الاستفادة منه والاستعانة به في الدراسات المستقبلية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

٢- يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في مجال إعداد وتصميم البرامج التدريبية والإرشادية التي تعمل على تعزيز المشاعر الإيجابية اتجاه العمل ومن ثم تحقيق الهناء والعافية النفسية في المجال المهني.

٤- حدود البحث:

يتحدد البحث موضوعيًا بالهناء الوجداني المهني، وبشرطًا بمعلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة في المدارس الحكومية، وزمانيًا في الفصل الدراسي الثاني لعام ٢٠٢٤م.

٥- التعريفات بالمصطلحات:

الهناء الوجداني المهني: هو وظيفة للمشاعر الإيجابية والسلبية والتي يتم اختبارها كرد فعل على مكونات مختلفة مرتبطة بالعمل (Van Katwyk et al., 2000).

ويمكن تعريفه إجرائيًا: بالدرجة التي يحصل عليها معلمون ومعلمات المرحلة المتوسطة في المدارس الحكومية، وذلك من خلال استجاباتهم على فقرات أداة البحث (JAWS-2000)، والتي تعكس مستوى مشاعرهم الإيجابية تجاه عملهم، مقارنة بما قد يواجهونه من مشاعر سلبية. وذلك على مكونات المقياس المستخدم في البحث الحالي.

معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة: ويقصد بهم جميع معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة العاملين في المدارس الحكومية بمدينة الرياض خلال العام الدراسي (٢٠٢٤م).

٦- الإطار النظري والدراسات السابقة:

٦-١: مفهوم الهناء الوجداني المهني وتعريفه:

تظهر مراجعة الأدبيات إلى استخدام الباحثين عدد من المصطلحات والمفاهيم للدلالة على حالة الهناء، مثل الرفاه، السعادة، الرضا، التنعم، وطيب الحال وغيرها...، إلا أن الباحثة سوف تعتمد

مصطلح الهناء نظراً لشموليته، إضافة إلى أن هذا المصطلح قد حظي باعتماد واسع في العديد من الدراسات العربية.

فقد حظي مفهوم الهناء بشكل عام باهتمام واسع من قبل علماء النفس، حيث تناولته الأدبيات من خلال نَحجين رئيسين: النهج الأول اللّذي Hedonic Well-being الذي يركز على المشاعر الإيجابية وتقليل السلبية، ويعرف الهناء وفقاً لذلك بأنه: الشعور بالمتعة والرضا الذاتي (Ryan & Deci, 2001). ويمتد هذا النهج إلى نموذج برادبرن (Bradbourn, 1969) الذي يرى أن ارتفاع مستوى الهناء يرتبط بغلبة التأثيرات الإيجابية على السلبية (Dodeg et al., 2014).

أما النهج الثاني، فهو النهج القائم على الفضائل: Eudaimonic well-being الذي يؤكد على النمو الشخصي والأخلاق كأبعاد أساسية للهناء، ويعرف بالهناء النفسي (Dodeg et al., 2014). وفي السياق المهني، أشار تاريس وشوفيلي (Taris & Schaufeli, 2014) إلى أن تعاريف الهناء المهني تركز غالباً على الجوانب العاطفية والمعرفية، وأنها قد أبرزت أهمية التجربة الوجدانية التي يعيشها الفرد في بيئة العمل كمكون أساسي في تقدير حالة الهناء لديه.

وفي الإطار ذاته، تعرف ماكيكانغاس وآخرون (Mäkikangas et al., 2007) الهناء الوجداني بأنه "استجابة انفعالية إيجابية أو سلبية يصدرها الأفراد تجاه وظائفهم، حيث تتشكل هذه المشاعر من خلال بيئة العمل النفسية والاجتماعية المحيطة بهم" (p. 199).

ويصف روبرتسون وكوبر (Robertson and Cooper, 2011) الهناء الوجداني بأنه يتمثل في كونه حالة نفسية عاطفية وهادفة، تنبع من تأثيرات إيجابية منتظمة، مقابل تأثيرات سلبية عارضة أو غير المنتظمة.

وتأكيداً على ذلك، أوضح بوروس وآخرون (Burrus et al., 2012) أن الهناء الوجداني يعكس "التقييمات المعرفية والوجدانية لحياة الفرد، إذ تشمل الجوانب المعرفية رضا الأفراد عن حياتهم عموماً، إضافة إلى تكرار الخبرات والانفعالات الإيجابية والسلبية لديهم" (p.2).

وفي الإطار نفسه، يؤكد ديمو وباشكوال (Demo & Paschoal, 2016) أن الهناء المهني الوجداني يتجسد في تجارب إيجابية متكررة ذات طابع وجداني ومعرفي، تمنح الأفراد شعوراً بالرضا والراحة في العمل، وتتفوق في تأثيرها على أي مشاعر سلبية محتملة.

ويتسق هذا التصور مع ما طرحه دوان وآخرون (Duyan et al., 2019)، حيث يرون أن الهناء المهني يعبر عن حالة إيجابية يكون فيها الأفراد قادرين على العمل بأقصى إمكاناتهم. وتشير مجمل التعاريف إلى أن الهناء الوجداني يمثل حالة نفسية إيجابية يعيشها الأفراد في بيئة العمل، تتجلى في مشاعر الرضا والراحة والانفعالات الإيجابية المتكررة، إلى جانب التقييمات المعرفية والوجدانية لحياتهم المهنية، الأمر الذي يدعم قدرتهم على التكيف والأداء بكفاءة رغم ما قد يواجهونه من ضغوط أو تجارب سلبية عارضة.

٦-٢: النماذج النظرية المفسرة للهناء الوجداني في العمل:

نموذج وار Warr 1990 حيث يعد هو أول من طرح نموذج الهناء الوجداني في سياق العمل، وقد صنف المشاعر المرتبطة بالعمل إلى بعدين، هما البهجة (Pleasure) والاستثارة (Arousal)، ووصف محتوى كل مكون منهما حيث تعني البهجة وجود مهمات يستمتع بها الفرد ويرغب القيام بها. وهذا يخلق لديه مشاعر إيجابية من سعادة ورضا وبهجة، في حين أن محتوى الاستثارة فهو يتضمن سمات تعمل على خلق حالة من الاندفاع والترقب. ومن خلال استخدام هذين البعدين، وصف Warr محتوى وحدة الانفعالات المرتبطة بالوظيفة والهناء الوجداني على ثلاثة محاور: ١- سعيد- غير سعيد، ٢- القلق- الرضا، ٣- الإحباط- الحماسة، وفيما بعد أطلق على المحور الثاني اسم: القلق- الراحة، وقد أشار إلى أن بعد البهجة أكثر أهمية من الاستثارة (Warr, 2013).

نموذج فيشر Fisher ٢٠١٠ قدمت فيشر نموذج عام حول الهناء المهني على أنه بنية تتضمن ثلاث مكونات (الهناء الذاتي، الهناء النفسي، والهناء الاجتماعي) فالهناء الذاتي يشير إلى أنه تجربة مزاجية ومشاعر إيجابية ومشاعر سلبية أثناء العمل، في حين يتضمن الهناء النفسي عدد من المكونات مثل المشاركة في العمل، والالتزام المهني، والتدفق، والازدهار والمعنى في العمل، أما فيما يتعلق بالمكون الثالث وهو الهناء الاجتماعي فهو يتضمن قياس التماسك الاجتماعي، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، والقبول الاجتماعي (Fisher, 2014).

وبناء على هذا التوجه النظري، يتبنى البحث الحالي المنظور الذاتي في دراسة الهناء الوجداني في المجال المهني، وذلك من خلال تعريفه وقياسه بالاستناد إلى مقياس (JAWS-2000)، ويُنظر إلى الهناء الوجداني في هذا الإطار على أنه بناء نفسي ثنائي البعد يتكون من:

- الوجدان الإيجابي: ويتضمن مجموعة من المشاعر الإيجابية مثل: الرضا، والحماس، والفخر المرتبطة بتجارب العمل.

٦- الوجدان السلبي: ويتضمن عددًا من المشاعر السلبية مثل: التوتر، والإحباط، والغضب والمرتبطة بتجارب العمل.

٦-٣: العوامل المؤثرة في الهناء المهني:

تشير الأدبيات إلى أن الهناء المهني يتأثر بمجموعة من العوامل المتداخلة التي تشمل أبعادًا فردية وتنظيمية واجتماعية فمن الناحية الفردية، تُعد السمات الشخصية الإيجابية كالمرونة والتفاؤل والصلابة النفسية، إضافةً إلى الكفاءة الذاتية وتوافق القيم مع المؤسسة، من أبرز المحددات التي تعزز شعور الفرد بالهناء في عمله. (Sarwar et al., 2023)، وما على المستوى التنظيمي، فتبرز أهمية بيئة العمل المادية الآمنة والواضحة، والدعم المؤسسي من خلال السياسات العادلة وفرص التطوير وأنظمة الحوافز، إلى جانب أنماط القيادة الداعمة والعدالة التنظيمية والتوازن بين متطلبات العمل والموارد، كما تساهم العلاقات المهنية الاجتماعية الإيجابية والداعمة، والمناخ النفسي القائم على الثقة والتعاون في تعزيز مشاعر الهناء في السياق المهني (Pandey et al., 2025).

٦-٤: الدراسات السابقة:

أجرت أنجو وآخرون (2006) Uncu et al., دراسة في تركيا على عينة من (٢٧٤) طبيب بمتوسط العمر (٣٧.٧) عامًا، وباستخدام مقياس (JAWS-2000)، وأظهرت النتائج تفوق المشاعر الإيجابية على السلبية، حيث جاء بُعد المتعة العالية/الإثارة المنخفضة أولاً، يليه المتعة العالية/الإثارة العالية، ثم المتعة المنخفضة/الإثارة المنخفضة، وأخيرًا المتعة المنخفضة/الإثارة العالية.

وتناولت دراسة هلاتشواير (2014) Hlatshwayo فحص العلاقة بين المدة الخدمة في العمل والهناء الوجداني المهني، لدى (٩٣) من مساعدي الرعاية الصحية في أيرلندا باستخدام مقياس (JAWS- 2000). وأظهرت النتائج علاقة قوية طردية بين عدد سنوات الخدمة والهناء الوجداني، كما أظهرت تفوق الذكور في مشاعر المتعة العالية والإثارة العالية (HPHA). مما يعكس مستوى أعلى من الهناء الوجداني لديهم أكثر من الإناث.

وسعت خريبة (٢٠١٦) لقياس مستوى الهناء الوظيفي الأكاديمي لدى (١٠٩) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الزقازيق، وأشارت النتائج إلى مستوى مرتفعًا من الهناء، دون وجود فروق دالة وفقًا للنوع بين الذكور والإناث، وكذلك لا فروق وفقًا لعدد سنوات الخدمة في العمل.

في حين هدفت دراسة العامري (٢٠١٧) إلى استكشاف علاقة جوانب العمل بمستوى السعادة الوظيفية لدى (٦٨٨) من العاملين بالمدارس في مدينة العين، وكشفت النتائج عن مستوى مرتفع من

السعادة الوظيفية، وعدم وجود فروق بين الجنسين، ووجود علاقة عكسية بين العمر وسنوات الخبرة في العمل ومستوى السعادة الوظيفية.

وتناولت دراسة كحيلة ومرتكوش (٢٠١٩) دراسة مستوى السعادة النفسية لدى (٢٠٠) عضو هيئة تدريس بجامعة تشرين في سوريا، وأوضحت النتائج ارتفاع مستوى السعادة النفسية، ووجود فروق دالة إحصائية في مستوى السعادة باتجاه الذكور.

واستهدفت دراسة زيري وعزيز (٢٠١٩) قياس الرفاه الانفعالي المهني لدى (٤٠٠) معلم ومعلمة في كربلاء، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى الرفاه وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بحسب النوع وسنوات الخدمة.

وفي السياق ذاته سعت دراسة محمد (٢٠١٩) إلى قياس الهناء النفسي لدى معلمي المدارس الابتدائية في الموصل، بلغ عددهم (٢٩١) معلمًا ومعلمة، وبينت النتائج أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى جيد من الهناء الذاتي، مع وجود فروق دالة إحصائية باتجاه المعلمات اللواتي يتمتعن بالهناء الذاتي أعلى منه لدى المعلمين.

بينما سعى سيد (٢٠٢٠) إلى بناء مقياس للهناء الوظيفي والتحقق من خصائصه السيكومترية على عينة من (٤٠٠) معلم ومعلمة من مدارس المرحلة الابتدائية في جدة. وأشارت النتائج إلى أن مستوى الهناء الوظيفي كان متوسطًا لدى العينة ككل.

وأجرى زكريا وآخرون (Zakaria et al., 2021)، دراسة حول الهناء لدى المعلمين من منظور اجتماعي ونفسي، على عينة تكونت من (٣٠٠) معلم/ معلمة من مدارس الثانوية في ماليزيا، وأشارت النتائج إلى مستوى مرتفعًا من الهناء للمعلمين، دون وجود فروق بين الجنسين.

بينما هدفت دراسة القديمي (٢٠٢٣) إلى دراسة علاقة التنظيم الانفعالي والهناء النفسي وبلغ عدد أفراد العينة (٣١٩) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بمدينة أبها السعودية، وبمتوسط عمري (٤٤.٢١)، وانحراف معياري (٤.٢٦)، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في الهناء النفسي وفقًا لسنوات الخبرة التدريسية، في حين أن الذكور لديهم هناء نفسي أعلى من الإناث.

كما درست سلامة (٢٠٢٣) الهناء الوظيفي وعلاقته بالقيادة الأبوية، وذلك على عينة بلغ عدد أفرادها (٣٢٦) معلمًا ومعلمة من مدارس محافظة الزرقاء في الأردن، وأشارت النتائج إلى أن مستوى الهناء الوظيفي لدى المعلمين جاء بدرجة متوسطة، وأنه لا يوجد فروق دالة إحصائية وفق المتغيرات النوع الاجتماعي، وعدد سنوات الخبرة في العمل.

وفي اسبانيا أجرى سالافيرا وآخرون (Salavera et al., ٢٠٢٤)، دراسة هدفت إلى تقييم مستوى الهناء النفسي لدى المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٦) معلماً ومعلمة، بمتوسط عمر (٣٧.٦٩) وانحراف معياري (٢.٤٧)، وأشارت الدراسة بأنه لا فروق في درجة الهناء النفسي وفق المتغيرات النوع الاجتماعي، العمر، وعدد سنوات الخبرة في العمل.

وأجرى السويهي (٢٠٢٤) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى الرفاه النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في مكة المكرمة، وقد بلغ عدد أفرادها (٢٦٢) معلم ومعلمة، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى الرفاه النفسي لدى أفراد العينة، وأن هناك فروق في متغير النوع الاجتماعي حيث أظهر المعلمين الذكور مستوى أعلى من الرفاه مقارنة بالمعلمات.

بينما اهتم كل من الرميضي والعنزي (٢٠٢٥) بدراسة العلاقة بين الرفاه الاجتماعي والتكيف الاجتماعي لدى عينة من معلمي المدارس الحكومية بدولة الكويت، وبلغ عدد أفرادها (١٢٧٢) معلم ومعلمة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في مستوى الرفاه وفقاً للنوع (معلم - معلمة)، كما لم تسجل فروق تعزى إلى اختلاف عدد سنوات الخدمة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

تشير مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة إلى وجود اتفاق واسع حول أهمية دراسة الهناء في السياق المهني، بوصفه ضرورة استراتيجية لكل من العاملين ومنظمات العمل على حد سواء. وعلى الرغم من تباين المصطلحات المستخدمة من قبل الباحثين بين "الهناء، الرفاه، والسعادة"، إلا أنها تتقاطع في الإشارة إلى مفاهيم تتعلق بالتجربة الشعورية والإيجابية لحياة الأفراد في بيئات العمل، كما تناولت هذه الدراسات أشكاًلاً متعددة من الهناء مثل "الهناء النفسي، والانفعالي، والاجتماعي". وفي هذا السياق، ينفرد البحث الحالي بالتركيز على الهناء الوجداني لدى معلمي المرحلة المتوسطة، وهو مجال لم يسلط عليه الضوء بشكل كافٍ في الأدبيات السابقة، باستثناء دراستي (Hlatshwayo, 2014; Uncu et al., 2006) اللتين تناولتا هذا النوع من الهناء في إطار القطاع الصحي، ودراسة (زيري وعزيز، ٢٠١٩) التي اهتمت بقياس الرفاه الانفعالي المهني، ويلاحظ بأن غالبية الدراسات قد اتفقت على أن مستوى الهناء في البيئات التعليمية يتراوح بين المتوسط والمرتفع. ومن ناحية أخرى يلاحظ بأن العديد من هذه الدراسات السابقة تناولت دراسة مستوى الهناء والفروق وفق النوع الاجتماعي، وعدد سنوات الخبرة، والعمر مع تباين في نتائجها، مما يعكس الحاجة إلى المزيد من البحث، لفهم أكثر شمولاً للهناء الوجداني المهني.

٧- إجراءات البحث:

٧-١: منهج البحث: اتُبع المنهج الوصفي المسحي والمقارن وذلك لدراسة مستوى الهناء الوجداني المهني، ودراسة الفروق وفقًا لعدد من المتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، وعدد سنوات الخدمة في العمل).

٧-٢: المجتمع البحث والعينة: تكوّن مجتمع البحث من جميع معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، والبالغ عددهم (١٢,٠٨٦) معلّمًا ومعلمة، بواقع (٥١٣٢) معلّمًا و(٦٩٥٤) معلمة، وفقًا لإحصائية إدارة تعليم الرياض لعام ٢٠٢٤م. ولتحديد حجم العينة استُعين بجداول كريجسي ومورجان، حيث يبلغ الحد الأدنى المطلوب لمجتمع حجمه (١٢,٠٨٦) نحو (٣٧٣) مفردة. وقد بلغ عدد الاستجابات (٤١٥) معلّمًا ومعلمة، وهو حجم مناسب يضمن تمثيلًا أكبر للمجتمع الأصلي. وقد جرى تطبيق أداة الدراسة إلكترونيًا وباستخدام أسلوب العينة المتيسرة، وذلك بعد الحصول على موافقة أمانة اللجنة الدائمة لأخلاقيات البحوث الإنسانية والاجتماعية في جامعة الملك سعود.

٧-٣: أدوات البحث:

مقياس الهناء الوجداني المرتبط بالعمل: Job-related Affective Well-being Scale, JAWS (Van Katwyk et al., 2000)

- وصف المقياس: طور (Van Katwyk et al., 2000) مقياس الهناء الوجداني المرتبط بالعمل بهدف قياس الأثر الانفعالي الخالص، وتحديد الحالات الوجدانية الإيجابية والسلبية تجاه العمل، إضافةً إلى تغطية نطاق واسع من الاستجابات الوجدانية لفهم دور الإثارة والمتعة في السلوكيات والاتجاهات الوظيفية. يتكوّن المقياس من ٣٠ بندًا، وله صيغة مختصرة بـ ٢٠ بندًا موزعة على أربع مقاييس فرعية وهي: المتعة العالية/ الإثارة العالية HPHA ويظهر الفرد هنا صورة جيدة وسعيدة، الفئة الثانية هي المتعة العالية/ الإثارة المنخفضة HPLA ويظهر الفرد صورة سليمة ولكنها سلبية، أما الفئة الثالثة فيها المتعة المنخفضة/ إثارة عالية LPHA يظهر الفرد التوتر والقلق، والفئة الرابعة وهي المتعة المنخفضة/ الإثارة المنخفضة LPLA وهنا يظهر الفرد صورة سلبية وبدون دافع. ويُجاب على البنود وفق مقياس ليكرت خماسي (١ = أبدًا إلى ٥ = دائمًا)، وتشير القيم المرتفعة إلى مستويات عالية من الحالة الوجدانية. يتميّز المقياس بخصائص سيكومترية موثوقة حيث تراوحت قيمة معامل ألفا كرونباخ بين (0.80 - 0.90)

وقد اعتمدت الباحثة على النسخة المختصرة (JAWS-20) الأصلية باللغة الانجليزية وبعد ترجمتها إلى اللغة العربية، ومن ثم عرضها على (٥) من المختصين في مجال علم النفس، وأُجريت بعض التعديلات في ضوء ملاحظاتهم.

- دراسة الصدق والثبات لمقياس الهناء الوجداني المهني: وللتحقق من أدلة الصدق والثبات لمقياس الهناء الوجداني المهني جرى تطبيقه على عينة استطلاعية تكونت من (١٢٥) معلم ومعلمة ومن خارج عينة البحث الأساسية وذلك من خلال ما يأتي:

دراسة الصدق: تمت دراسة البنية العاملية لمقياس الهناء الوجداني المهني باستخدام التحليل العاملي، حيث أظهرت النتائج أن مصفوفة الارتباط مناسبة اختبار بارنليت دال عند ($0.05 < \alpha$)، كما بلغ اختبار KMO قيمة (٩٠٧٠) مما يؤكد كفاية العينة. وباستخدام طريقة Varimax للتدوير المتعامد، كشفت نتائج تحليل المكونات الأساسية عن وجود مكونين رئيسيين بقيم جذر كامن أكبر من (١)، حيث فسّر المكون الأول (٣٢.٧٨%) من التباين والمكون الثاني فسر ما نسبته (٣٠.٨٤%). وكان تشبع البنود مع البعد كما يظهر الجدول التالي:

الجدول ١ يبين تشبعات العبارات على أبعاد المقياس ن= ١٢٥

مصفوفة المكونات المدورة		
	مكونات	
	1	2
VAR00011	.846	
VAR00010	.841	
VAR00012	.838	
VAR00013	.830	
VAR00003	.767	
VAR00019	.751	
VAR00006	.750	-.371-
VAR00020	.734	
VAR00018	.729	
VAR00005	.700	

VAR00016		.819
VAR00008		.807
VAR00017		.798
VAR00015		.784
VAR00007		.767
VAR00002		.759
VAR00001		.745
VAR00009		.721
VAR00014		.696
VAR00004		.500
Extraction Method: Principal Component Analysis.		
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.		
a. Rotation converged in 3 iterations.		

يتضح من الجدول أن العبارات انقسمت على مكونين أساسيين يتوافقان مع الإطار النظري للمقياس؛ إذ يمثل المكون الأول المشاعر الإيجابية بتشبعات تراوحت بين (٠.٨٤٦) و (٠.٧٠٠)، بينما يمثل المكون الثاني المشاعر السلبية بتشبعات تراوحت بين (٠.٨١٩) و (٠.500).

- الاتساق الداخلي:

وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للأبعاد الفرعية. والثانية حساب الارتباط بين درجة كل بعد فرعي مع الدرجة الكلية للمشاعر الإيجابية والجدول رقم (٢) يوضح النتائج.

الجدول ٢ معاملات ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه ومعاملات ارتباط الدرجة الكلية لكل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس للمشاعر الإيجابية

رقم الفقرة	بعد الايجابية عالية الاثارة	القيمة الاحتمالية	رقم العبارة	بعد الايجابية منخفضة الاثارة	القيمة الاحتمالية
١٠	.257*	.030	٣	.842**	.000
١١	.899**	.000	٥	.831**	.000

١٢	.909**	.000	٦	.779**	.000
١٣	.884**	.000	١٩	.773**	.000
١٨	.700**	.000	٢٠	.757**	.000
الدرجة الكلية	.943**	.000	الدرجة الكلية	.938**	.000

*دال عند ٠.٠٥ **دال ٠.٠١

ويظهر الجدول رقم (٢) أن جميع معاملات الارتباط لجميع فقرات المقياس بالدرجة الكلية للأبعاد الفرعية (الإيجابية عالية الإثارة- الإيجابية منخفضة الإثارة) ومعاملات الارتباط للدرجة الكلية لهذه الأبعاد الفرعية بالدرجة الكلية لمقياس المشاعر الإيجابية هي دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) باستثناء الفقرة رقم (١٠) فهي دالة عند (٠.٠٥).

جدول ٣ معاملات ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه ومعاملات ارتباط الدرجة الكلية لكل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس المشاعر السلبية للمقياس.

رقم الفقرة	بعد السلبية عالية الإثارة	القيمة الاحتمالية	رقم العبارة	بعد السلبية منخفضة الإثارة	القيمة الاحتمالية
١	.839**	.000	٤	.637**	.000
٢	.851**	.000	٧	.832**	.000
٩	.844**	.000	٨	.869**	.000
١٥	.798**	.000	١٤	.772**	.000
١٦	.851**	.000	١٧	.872**	.000
الدرجة الكلية	.967**	.000	الدرجة الكلية	.965**	.000

*دال عند ٠.٠٥ **دال ٠.٠١

ويظهر الجدول رقم (٣) أن جميع معاملات الارتباط لجميع فقرات المقياس بالدرجة الكلية للأبعاد الفرعية (السلبية عالية الإثارة- السلبية منخفضة الإثارة) ومعاملات الارتباط للدرجة الكلية لهذه الأبعاد الفرعية بالدرجة الكلية لمقياس المشاعر السلبية هي دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١).

مما يشير إلى اتساق جميع فقرات المقياس مع الأبعاد الفرعية والكلية في قياس المتغير المستهدف في القياس وهو الهناء الوجداني المهني.

- دراسة الثبات:

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وحساب معامل أوميغا معامل وسيرمان بروان والجدول رقم (٤) يوضح النتائج.

جدول ٤ معاملات الثبات لمقياس الهناء الوجداني المهني

الأبعاد	الفا كرونباخ	اوميغا	سيرمان بروان
الاجيائية عالية الاثارة	٠.٧٤٩	٠.٨١٨	٠.٩٠٤
الاجيائية منخفضة الاثارة	٠.٨٥٤	٠.٨٥٧	٠.٨٥٩
المشاعر الإيجابية كلي	٠.٩٤٢	٠.852	٠.٩٠٧
السلبية عالية الإثارة	٠.٨٩٤	٠.٨٤٩	٠.٨٥٢
السلبية منخفضة الإثارة	٠.٨٥٤	٠.٨٣٢	٠.٨١٨
المشاعر السلبية كلي	٠.٩٢٤	٠.818	٠.٩٠٩

ويتبين من الجدول السابق أعلاه أن معاملات ثبات الفا كرونباخ تراوحت بين (٠.٧٤٩ و ٠.٩٤٢) للمشاعر الإيجابية، وتراوحت بين (٠.٨٥٤ - ٠.٩٢٤) للمشاعر السلبية، وأن معاملات الثبات وفق ماكدونالد أوميغا قد تراوحت بين (٠.٨١٨ و ٠.٨٥٧). وفق سيرمان تراوحت القيم بين (٠.٨١ - ٠.٩٠٧). وهذا يعطي مؤشراً على تمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة ومرضية من الثبات يمكن استخدامه في الدراسة الحالية، وإمكانية الوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها استخدامه في هذه الدراسة والدراسات المستقبلية.

٨- نتائج البحث:

السؤال الأول: ما مستوى الهناء الوجداني المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة؟ وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للهناء الوجداني، وتم اعتماد ثلاث درجات قطع وفق الآتي:

المتوسط الحسابي + الانحراف المعياري للإشارة للدرجة المرتفعة من الهناء الوجداني.

المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري للإشارة للدرجة المنخفضة من الهناء الوجداني.

وما بينهما للإشارة الى الدرجة المتوسطة من الهناء الوجداني، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول ٥ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمستوى الهناء الوجداني المهني ن=٤١٥

المتغيرات	المتوسط	الانحراف	درجة	العدد	النسبة	الترتيب
-----------	---------	----------	------	-------	--------	---------

	المثوية		القطع	المعياري		
٢	٢١.٦	٩٠	الأعلى	١٨.٢٥	٤.٦٥	١٣.٦٠
١	٥٨.٥	٢٤٣	المتوسط	ما بينهما		
٣	١٩.٧	٨٢	الأدنى	٨.٩٥		
١	٤٥.٥	١٨٩	الأعلى	١٩.٥	٤.٨٩	١٤.٦١
٢	٣٥.٩	١٤٩	المتوسط	ما بينهما		
٣	١٨.٥	٧٧	الأدنى	٩.٧٢		
٢	١٩.٢	٨٠	الأعلى	٣٨.٩	9.88	28.21
١	٦٣.٦	٢٦٤	المتوسط	ما بينهما		
٣	١٧.١	٧١	الأدنى	٢٨.٣٣		
٣	١٩.٢	٨٠	الأعلى	١٦.٦٥	٤.٩٠	١١.٢٥
١	٥٦.٨	٢٣٦	المتوسط	ما بينهما		
٢	٢٣.٨	٩٩	الأدنى	٦.٧٩		
٢	٢١.٢٠	٨٨	الأعلى	١٦.١٥	٤.٩٣	١١.٧٢
١	٦٠.٧	٢٥٢	المتوسط	ما بينهما		
٣	١٨.٠٧	٧٥	الأدنى	٦.٣٥		
٣	١٤.٩	٦٢	الأعلى	٣٢.٤	9.42	22.98
١	٤٨.٤	٢٠١	المتوسط	ما بينهما		
٢	٣٦.٦	١٥٢	الأدنى	١٣.٥٦		

يوضح الجدول (٥) أن مستوى الهناء الوجداني المهني لدى أفراد العينة جاء في حدود المستوى المتوسط بوجه عام؛ حيث بلغ المتوسط الكلي للمشاعر الإيجابية (٢٨.٢١) بانحراف معياري (٩.٨٨)، وشكّلت النسبة الأكبر عند المستوى المتوسط (٦٣.٦%). كما ظهر أن بُعد المشاعر الإيجابية منخفضة الإثارة (مثل الرضا والسكينة) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (١٤.٦١) وبنسبة (٤٥.٥%) للمستوى المرتفع، بينما تلتها المشاعر الإيجابية عالية الإثارة بمتوسط (١٣.٦٠) وغلبة للمستوى المتوسط (٥٨.٥%). وفي المقابل، أظهرت النتائج أن المشاعر السلبية الكلية جاءت بمتوسط (٢٢.٩٨) وبانحراف معياري (٩.٤٢)، وتركز

معظمها في المستوى المتوسط (٤٨.٤%)، مع انخفاض نسبة ذوي المستوى المرتفع (١٤.٩%). وتشير هذه النتائج إلى أن المعلمين يتمتعون بمستويات جيدة من المشاعر الإيجابية، في حين أن المشاعر السلبية لديهم تبقى في حدود مقبولة ولا ترتقي إلى مستويات مرتفعة لدى الغالبية.

وتفسر الباحثة هذه النتائج في ضوء ما تم عرضه من إطار نظري، وما يتضمنه المقياس المستخدم من مشاعر، وبالتالي يمكن إرجاع تصدر بعد "المشاعر الإيجابية منخفضة الإثارة" المرتبة الأولى إلى ما يتضمنه هذا البعد من مشاعر مثل (الرضا، الهدوء، والارتياح)، وهي مشاعر تعكس حالة من الاستقرار والاتزان الانفعالي لدى المعلمين، وهذا يشير إلى أن غالبية المعلمين يتميزون بقدرة على عيش خبرات انفعالية إيجابية هادئة ومستقرة مثل الرضا والسكينة. يلي ذلك بعد "المشاعر الإيجابية مرتفعة الإثارة" والذي يضم مشاعر مثل (الحماس، والفرح، والالهام)، وتشير هذه النتيجة إلى أن المشاعر الإيجابية المرتبطة بالحماس والنشاط أقل شيوعاً مقارنة بالمشاعر الإيجابية الهادئة. ووفقاً لما ورد في تصحيح المقياس أن الفرد في هذا البعد "HPLA" يظهر صورة سليمة ولكنها سلبية (Van Katwyk et al., 2000). مما يشير إلى أن مجموعة الدراسة كانت راضية لكنها لم تكن متحفزة بشكل عالٍ، وتتفق هذه النتيجة مع ما ورد سابقاً من أدبيات تشير إلى أن مهنة التعليم من أكثر المهن التي تتسم بالضغوط التحديات (Ozturk Arnala & Rahimi, 2025; et al., 2025).

كما يمكن عزو أن بعد "المشاعر السلبية منخفضة الإثارة" فقد جاء بالمرتبة الثالثة والذي يشمل مشاعر مثل (الإرهاق، والفتور، والملل) وهي حالات انفعالية طبيعية يمر بها المعلمون نتيجة طبيعة العمل اليومي ومتطلباته. بينما جاء بعد "المشاعر السلبية عالية الإثارة" في المرتبة الأخيرة متضمناً مشاعر مثل (الغضب، والتوتر، والاشمئزاز)، ويمكن القول إن هذه النتيجة تعد مؤشراً إيجابياً يعكس انخفاض مستوى المشاعر السلبية عالية الإثارة لدى المشاركين في الدراسة، وتتسق هذه النتائج مع ما جاء في الإطار النظري عن دور المشاعر الإيجابية في التخفيف من آثار المشاعر السلبية، وأن شعور الأفراد بصورة إيجابية من شأنه أن يتفوق هذا على أي تأثير سلبي قد يحدث في العمل (Daniels, 2000; Demo & Paschoa, 2016).

وبشكل عام أن يمكن القول إن تفوق المشاعر الإيجابية الكلية على المشاعر السلبية الكلية لدى المعلمين إن هذه النتيجة تتفق مع ما ذكرته (Fredrickson, 2001) في نظريتها "التوسع والبناء"، والتي تؤكد على أن المشاعر الإيجابية المعتدلة تساهم في تعزيز موارد الفرد وتنمي مداركه في مواجهة التحديات.

وتتوافق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (Uncu et al., 2006) من ارتباط الهناء الوجداني بمستويات منخفضة من التوتر والانفعال، إضافة إلى توافرها في ترتيب أبعاد المقياس. كما تتفق مع نتائج دراسة كلٍّ من (سيد، ٢٠٢٠؛ وسلامة، ٢٠٢٣) التي أشارت إلى مستوى متوسط من الهناء لدى المعلمين. وهي تتقاطع جزئياً مع نتائج دراسة (خريبة، ٢٠١٦؛ كحيلة ومرتكوش، ٢٠١٩؛ السويهي، ٢٠٢٤) التي أوضحت وجود مستويات مرتفعة من الهناء لدى المعلمين. ويمكن أن يعزى ذلك إلى اختلاف العمل وفق المرحلة التدريسية، إضافة إلى الفروق السياقية في ظروف العمل والدعم المؤسسي.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين ومتوسط درجات المعلمات في الهناء الوجداني المهني؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

الجدول ٦ يبين نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة للدلالة الفروق بين متوسط درجات المعلمين ومتوسط درجات

المعلمات في الهناء الوجداني ن=٤١٥

القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	ت	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	النوع	المتغيرات
٠.٦٤	٤١٣	١.٨٦٤	5.65	15.65	١٥٥	ذكر	المشاعر الإيجابية
			5.28	14.12	٢٦٠	أنثى	عالية الإثارة
٠.٥٢	٤١٣	١.٩٥٩	4.78	15.59	١٥٥	ذكر	المشاعر الإيجابية
			4.89	14.14	٢٦٠	أنثى	منخفضة الإثارة
٠.٥١	٤١٣	٠.٤٦٥	24.07	31.25	١٥٥	ذكر	الدرجة الكلية
			25.12	28.26	٢٦٠	أنثى	المشاعر الإيجابية
٠.٧٩٧	٤١٣	-٠.٢٣٩	4.67	11.12	١٥٥	ذكر	المشاعر السلبية

			5.03	11.31	٢٦٠	أنثى	عالية الإثارة
٠.٦٩٦	٤١٣	-0.391	4.73	11.53	١٥٥	ذكر	المشاعر السلبية
			5.05	11.82	٢٦٠	أنثى	منخفضة الإثارة
٠.٧٣٥	٤١٣	-٠.٣٣٩	8.95	22.65	١٥٥	ذكر	الدرجة الكلية
			9.67	23.14	٢٦٠	أنثى	المشاعر السلبية

ويتضح من الجدول أعلاه أنه لا توجد فروق دالة احصائية بين متوسطات درجات المعلمين ومتوسطات درجات المعلمات على مكونات مقياس الهناء الوجداني المهني.

يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء المنظور النظري الذي يعد الهناء الوجداني بنية داخلية نسبيًا تتأثر بعوامل شخصية ومعرفية أكثر من العوامل الديموغرافية مثل النوع الاجتماعي (Demo& Paschoal, 2016; Mäkikangas et al., 2007).

كما قد يُعزى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات إلى تشابه الأدوار والخبرات في بيئة العمل التدريسية، مما يؤدي إلى تقارب تجاربهم الانفعالية ويحد من تأثير النوع الاجتماعي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات عدة لم تجد فروقًا دالة بين الذكور والإناث كدراسة كل من (زيري وعزير، ٢٠١٩؛ الرمضي والعنزي، ٢٠٢٥؛ سلامة، ٢٠٢٣)؛ (Zakaria et al., 2021; Salavera et al., 2024). ، بينما تختلف مع دراسات أخرى وجدت فروقًا لصالح الإناث (محمد، ٢٠١٩) أو الذكور (كحيلة ومرتكوش، ٢٠١٩؛ السويهي، ٢٠٢٤؛ Hlatshwayo, 2014). ويمكن تفسير اختلاف هذه النتائج مع بعض الدراسات السابقة باختلاف عينات البحث وخصائصها، أو بتباين البيئات المهنية والثقافية، إضافةً إلى استخدام أدوات قياس وأساليب تحليل متباينة قد تؤثر في النتائج.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الهناء الوجداني المهني تعزى إلى متغير العمر (٢٥ فأقل - ٢٦-٣٥، ٣٦-٤٥، ٤٦ فأكثر)؟

وللتحقق من الفروق بين استجابات أفراد العينة على أبعاد مقياس الهناء الوجداني المهني تبعًا لمتغير العمرية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

ومن خلال التحليل الوصفي تبين أن حجم العينة في الفئة العمرية الأولى كان صغير مقارنة بباقي الفئات العمرية حيث بلغ (31) استجابة فقط، لذلك تم دمجها مع الفئة العمرية الثانية (٢٦-٣٥ سنة) لتحقيق توازن أفضل في التوزيع وتحسين موثوقية النتائج وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول ٧ يوضح نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" لدلالة الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة وفق متغير الفئات العمرية في مقياس الهناء الوجداني المهني

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية df	متوسط الفرق بين المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية
مشاعر إيجابية عالية الإثارة	بين المجموعات	221.066	2	110.533	6.633	0.002
	ضمن المجموعات	3216.378	٤١٢	16.665		
	الكلية	3437.444	٤١٤			
مشاعر إيجابية منخفضة الإثارة	بين المجموعات	0.180	2	0.090	0.014	0.986
	ضمن المجموعات	1208.407	٤١٢	6.261		
	الكلية	1208.587	٤١٤			
مشاعر سلبية عالية الإثارة	بين المجموعات	20.199	2	10.099	1.118	0.329
	ضمن المجموعات	1743.291	٤١٢	9.033		
	الكلية	1763.490	٤١٤			
مشاعر سلبية منخفضة	بين المجموعات	30.868	2	15.434	1.517	0.222

		10.175	٤١٢	1963.806	ضمن المجموعات	الإثارة
			٤١٤	1994.673	الكلية	
0.023	3.836	104.905	2	209.811	بين المجموعات	الدرجة الكلية للمشاعر الايجابية
		27.348	٢١٢	5278.189	ضمن المجموعات	
			٤١٤	5488.000	الكلية	
0.260	1.356	42.944	2	85.888	بين المجموعات	الدرجة الكلية للمشاعر الكلية سلبية
		31.674	٤١٢	6113.091	ضمن المجموعات	
			٤١٤	6198.980	الكلية	

*دال عند ٠.٠٥

وبالرجوع الى الجدول أعلاه رقم(7) يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات أفراد العينة وذلك في بُعد المشاعر الإيجابية عالية الإثارة وفي الدرجة الكلية للمشاعر الإيجابية، في المقابل، لم تظهر النتائج وجود فروق دالة إحصائية في بُعد المشاعر الإيجابية منخفضة الإثارة، وكذلك لا فروق في الدرجة الكلية للمشاعر السلبية، ولا في بُعد المشاعر السلبية عالية الإثارة ومنخفضة الإثارة". وللتعرف إلى اتجاه هذه الفروق ومصادرها، فقد تم استخراج قيمة ليفين "Leven" لفحص تجانس العينة وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول 8 يوضح قيمة ليفين وفقاً لمتغير الفئات العمرية

البعد	ليفين قيمة	درجة الحرية ١	درجة الحرية ٢	القيمة الاحتمالية
المشاعر الإيجابية عالية الإثارة	0.296	2	186.677	0.744
الدرجة الكلية للمشاعر الايجابية	0.452	2	190.674	0.637

يتضح من الجدول (8) فيما يخص تجانس العينة وفقاً لمتغير الفئات العمرية في بُعد المشاعر الإيجابية عالية الإثارة وكذلك الدرجة الكلية للمشاعر الإيجابية أن قيمة ليفين بلغت ($0.296 \leq 0.452$) بالترتيب وهي غير دالة إحصائياً وبالتالي يوجد تجانس في العينة ولذلك تم إجراء الاختبار البعدي لشفيفه للمقارنات البعدية المتعددة للتحقق من اتجاه الفروق، والجدول رقم (9) يوضح ذلك:

جدول ٩ اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة على وفقاً لمتغير الفئات العمرية

البعد	الفئات العمرية	العدد	المتوسط	26-35	36-45	أكثر من ٤٥ سنة
المشاعر الإيجابية عالية الإثارة	26-35	١٦٠	13.05			
	36-45	١٥٨	14.68	1.638*		
	أكثر من ٤٥ سنة	٩٧	15.76	2.710*	1.072	
الدرجة الكلية للمشاعر الإيجابية	26-35	١٦٠	13.05			
	36-45	١٥٨	14.68	1.617		
	أكثر من ٤٥ سنة	٩٧	15.76	2.627*	1.010	

*دال عند ٠.٠٥

ويظهر تحليل الفروق العمرية في بُعد المشاعر الإيجابية عالية الإثارة أن الفروق كانت ذات دلالة إحصائية بين الفئة العمرية (٣٦-٤٥ سنة) والفئة (٢٦-٣٥ سنة)، حيث تفوقت الفئة الأكبر عمراً بمتوسط بلغ (١٤.٦٨). كما لوحظت فروق بين الفئة العمرية (أكثر من ٤٥ سنة) والفئة (٢٦-٣٥ سنة) والفروق تميل باتجاه الفئة الأكبر عمراً، وبمتوسط بلغ (١٥.٧٦). ولم تسجل الفروق ذات دلالة إحصائية بين بقية الفئات العمرية.

ويمكن القول وفقاً للنتائج، إلى أن الفروق العمرية أثرت على بُعد المشاعر الإيجابية عالية الإثارة، حيث سجلت الفئات الأكبر سناً مستويات أعلى مقارنة بالفئات الأصغر وهو ما يعكس تأثير الخبرة والنضج المهني على القدرة على إدارة الانفعالات الإيجابية المرتبطة بالحماس والطاقة في بيئة العمل. في المقابل، لم تسجل المشاعر الإيجابية منخفضة الإثارة أي فروق دالة بين الفئات العمرية، مما يشير إلى أن المشاعر الهادئة والمستقرة، مثل الرضا والسكينة، تبقى متشابهة نسبياً بين جميع الفئات العمرية. وقد يُفسَّر انخفاض

مستوى المشاعر الإيجابية لدى الفئة العمرية (٢٦-٣٥ سنة) بارتباط هذه المرحلة بمحاولة إثبات الذات وبناء المسار المهني، الأمر الذي يزيد من حدة الضغوط ويحد من الشعور بالهناء المهني لديهم. وتعد هذه النتيجة مختلفة عما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة، مثل دراسة (العامري، ٢٠١٧) التي أشارت إلى وجود علاقة عكسية بين العمر والهناء في العمل، إذ ربطت التقدم في العمر بانخفاض مستويات الهناء. كما تتباين مع ما وجدته دراسة (Salavera et al., 2024) التي لم تكشف عن فروق دالة في مستوى الهناء وفقاً للمتغير العمر. ويُعزى هذا التباين إلى اختلاف البيئات الثقافية والتنظيمية بين الدراسات، إضافةً إلى تنوع أدوات القياس والمعايير المستخدمة في تحديد أبعاد الهناء المهني.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الهناء الوجداني المهني تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة في العمل (١-٥، ٦-١٠، ١١-١٥، ١٦ فأكثر)؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة مقياس تحليل التباين الاحادي (انوفا) وكانت النتائج كما هي موجودة في الجدول التالي:

الجدول ١٠ يوضح نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" لدلالة الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة وفق متغير عدد

سنوات الخدمة في العمل في مقياس الهناء الوجداني المهني ن=٤١٥

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية df	متوسط الفرق بين المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية
المشاعر الايجابية عالية الاثارة	بين المجموعات	94.667	٢	31.556	1.068	.364
	ضمن المجموعات	5675.394	٤١٢	29.559		
	الكلي	5770.061	٤١٤			
المشاعر الايجابية منخفضة الاثارة	بين المجموعات	112.350	٢	37.450	1.577	.196
	ضمن	4559.951	٤١٢	23.750		

					المجموعات	
			٤١٤	4672.301	الكلية	
.244	1.400	136.040	٢	408.119	بين المجموعات	الدرجة الكلية المشاعر الايجابية
		97.165	٤١١	18655.610	ضمن المجموعات	
			٤١٤	19063.730	الكلية	
.829	.294	7.171	٢	21.512	بين المجموعات	المشاعر السلبية مرتفعة الاثارة
		24.353	٤١٢	4675.733	ضمن المجموعات	
			٤١٤	4697.245	الكلية	
.778	.365	9.001	٢	27.002	بين المجموعات	المشاعر السلبية منخفضة الاثارة
		24.634	٤١٢	4729.666	ضمن المجموعات	
			٤١٤	4756.668	الكلية	

الدرجة الكلية	بين المجموعات	90.534	٢	30.178	.336	.799
المشاعر السلبية	ضمن المجموعات	17236.420	٤١٢	89.773		
	الكلي	17326.954	٤١٤			

وتشير النتائج في الجدول (١٠) إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية بين المتوسطات في الدرجة الكلية لكلٍ من المشاعر الإيجابية والسلبية، وكذلك في مكوناتها الفرعية (عالية ومنخفضة الإثارة)، تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة في العمل.

يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما ذكر سابقاً عند مناقشة السؤال الثاني، إذ يُعدّ الهناء الوجداني بناءً نفسياً داخلياً نسبياً يتأثر أساساً بالعوامل الشخصية والمعرفية أكثر من العوامل الخارجية (Demo& Paschoal, 2016; Mäkikangas et al., 2007).

ومن هذا المنطلق، قد لا يرتبط عدد سنوات الخدمة في العمل مباشرة بمستوى المشاعر الإيجابية أو السلبية، خاصة مع تشابه طبيعة المهام والضغوط المهنية بين المعلمين باختلاف أقدميتهم في العمل. كما أن برامج الدعم والتدريب التي توفرها المؤسسات التربوية في المملكة العربية السعودية قد تساهم في تقليل الفروق الناتجة عن عدد سنوات الخدمة في العمل.

وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه عدة دراسات سابقة (خربية، ٢٠١٦؛ زيري وعزيز، ٢٠١٩؛ الرميضي والعنزي، ٢٠٢٥؛ سلامة، ٢٠٢٣)؛ (Salavera et al., ٢٠٢٤) في حين أنها تختلف مع نتائج دراسة (Hlatshwayo, 2014) التي أظهرت وجود علاقة طردية بين سنوات الخبرة ومستوى الهناء الوجداني، كذلك مع نتائج دراسة (العامري، ٢٠١٧) حيث أظهرت المعلمون الأكثر خبرة مستويات أدنى من الهناء المهني. ويمكن تفسير هذا التباين في النتائج باختلاف السياقات الثقافية والتنظيمية التي أُجريت فيها الدراسات، إضافة إلى تباين خصائص عينات المشاركين والأدوات المستخدمة في القياس، مما قد يؤدي إلى اختلاف بين سنوات الخبرة ومستوى الهناء في العمل.

٩- توصيات الدراسة والمقترحات البحثية:

٩-١: توصيات الدراسة:

- تعزيز بيئة العمل بما يدعم الصحة النفسية والتحفيز المهني للمعلمين، وذلك من خلال تبني استراتيجيات تقدير فعّالة ومكافآت معنوية تسهم في تعزيز شعورهم بالإيجابية والهناء بكل أنواعه لدى المعلمين.
- تعزيز الهناء الوجداني للفئات الأصغر سنًا من خلال برامج تدريبية والاستفادة من خبرات المعلمين الأكبر سنًا، وتوفير فرص للتطوير المهني تساعد على رفع مستوى الحماس والدافعية.

٩-٢: المقترحات البحثية:

- إجراء دراسات مقارنة لبحث مستوى الهناء الوجداني لدى المعلمين والمعلمات وفق المراحل التعليمية المختلفة (الابتدائية، المتوسطة، الثانوية)، ومقارنات وفق نوع المدارس (حكومية، أهلية، عالمية).
- إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تستكشف العوامل الوسيطة أو المعدّلة للعلاقة بين العمر والهناء الوجداني، مثل أساليب التنظيم الانفعالي أو المناخ التنظيمي في بيئة العمل.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- حسن، أسماء.(٢٠٢٢). القدرة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالاحتراق النفسي لدى معلمات المرحلة المتوسطة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية جامعة الملك سعود.
- خريبة، إيناس.(٢٠١٦). الهناء الذاتي الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق في ضوء بعض المتغيرات، مجلة كلية التربية ببنها، الجزء ٢(١٠٥)، ٤١٣-٤٤٣.
- الرميضي، خالد والعنزي، نواف.(٢٠٢٥). العلاقة بين الرفاه الاجتماعي والتكيف الاجتماعية لدى المعلمين دراسة سيكولوجية على عينة من المعلمين المغتربين في المدارس الحكومية بدولة الكويت. مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، ٥٩-٧٧، (١)٥.
- زيري، بتول، وعزيز، أشواق.(٢٠١٩). الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، ٢٧(٧)، ٢٠-٤٢.
- سلامة، ميسون.(٢٠٢٣). القيادة الأبوية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالهناء الوظيفي للمعلمين في محافظة الزرقاء. [رسالة ماجستير غير منشورة]، الجامعة الهاشمية.
- السويهي، علي.(٢٠٢٤). الرفاه النفسي كمنبئ بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في مكة المكرمة، المجلة السعودية للإرشاد النفسي، ٢(٤)، ٩٥-١١١.
- سيد، محمد.(٢٠٢٠). الخصائص السيكموتية لمقياس الهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية. المجلة العربية للتربية والعلوم والآداب، (١٥)، ٧٧-١٠٤.
- العامري، منى.(٢٠١٧). علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة: دراسة على مجلس أبو ظبي للتعليم في مدينة العين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الامارات العربية المتحدة.
- العمري، مرعي عبد الله.(٢٠١٩). النمط القيادي السائد لدى قادة المدارس الأهلية بمحافظة جدة وعلاقته بالتسرب الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم، المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط، ٣٥(٥)، ٣٣٠-٣٨١.

- العنزي، نايف.(٢٠١١). أهم أسباب التسرب الوظيفي لدى المعلمين السعوديين في المدارس الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظرهم، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود.
- القديمي، فاطمة.(٢٠٢٣). التنظيم الانفعالي وعلاقته بالهناء النفسي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، (٣٣)، ٤٧٢ - ٤٩٨.
- كحيلية، ريم، و مرتكوش، شيرين.(٢٠١٩). مستوى السعادة النفسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية دراسة ميدانية في جامعة تشرين. مجلة جامعة تشرين للبحوث العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، ٤١(٣)، ١٣١ - ١٤٧.
- محمد، عيبر.(٢٠١٩). قياس الهناء النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية والأهلية في مدينة الموصل. مجلة الأبحاث كلية التربية الأساسية، ١٥(٤)، ٥٩ - ٨٢.
- ناصر، خلود.(٢٠٢٤). الرفاهية النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة، مجلة الدراسات النفسية المعاصرة، ٦(٢)، ٣٨٣ - ٤٣٧.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Ahmed, N., & Malik, B. (2019). Impact of psychological empowerment on job performance of teachers: Mediating role of psychological well-being. Review of Economics and Development Studies, 5(3), 451-460. <https://doi.org/10.26710/reads.v5i3.693>.
- Arnala, S., & Rahimi, E. (2025). Australian teachers' intentions to leave: The impact of working conditions on professional well-being. Australian Educational Review, 52, 1947- 1973.
- Assaf, J., & Antoun, S. (2024). Impact of job satisfaction on teacher well-being and education quality. Pedagogical Research, 9(3), em0204. <https://doi.org/10.29333/pr/14437>

- Aytac, S., Dursun, S& Aca, Z.(2015). The Effect of the Perceptions of Correctional Officers of Job-related Affective Well-being on Tendency to Leave the Job, Business and Economics Journal 07(01) DOI:10.4172/2151-6219.1000S1-001
- Berrocal, P., Gutiérrez-Cobo, M., Corrales, J., & Cabello, R. (2017). Teachers' affective well-being and teaching experience: The protective role of perceived emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 2227. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02227>
- Burrus, J., Betancourt, A., Holtzman, S., Minsky, J., MacCann, C., & Roberts, R. D. (2012). Emotional intelligence relates to well-being: Evidence from the situational judgment test of emotional management. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(2), 151–166. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01066.x>.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275–294.
- Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paidéia*, 26(63), 35– 43. <https://doi.org/10.1590/1982-43272663201605> .
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1), Article 15. <https://doi.org/10.1525/collabra.115>
- Doan, S., Steiner, E. D., & Pandey, R. (2024). Teacher well-being and intentions to leave in 2024: Findings from the 2024 State of the American Teacher survey. RAND

Corporation.

https://www.rand.org/pubs/research_reports/RRA1108-13.html

- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222- 235.
- Duan, J., Wong, M., & Yue, Y.(2019). Organizational helping behavior and its relationship with employee workplace well-being, *Career Development International*, 1(24),18-36.
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing* (pp. 9–33). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell018>.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Gibson, S., & Carroll, C. (2021). Stress, burnout, anxiety and depression: How they impact on the mental health and wellbeing of teachers and on learner outcomes. *Education Support*.
- Hlatshwayo, P. (2014). Relationship of healthcare assistants' working hours, job tenure to job satisfaction and job-related affective well-being (Unpublished bachelor's thesis). DBS School of Arts, Dublin.
- Karakus, M., Toprak, M., Caliskan, O., & Crawford, M. (2024). Teachers' affective and physical wellbeing:

- Emotional intelligence, emotional labour and implications for leadership. *International Journal of Educational Management*. <https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2023-0335>.
- Kingsford-Smith, A., Collie, R., Loughland, T., & Nguyen, H. (2023). Teacher wellbeing in rural, regional, and metropolitan schools: Examining resources and demands across locations. *Teaching and Teacher Education*, 132, 1–17. doi.org/10.1016/j.tate.2023.104229 .
 - Kun, A., Balogh, P., & Kárász, K. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model. *Periodical polytechnic Social and Management Sciences*, 25(1), 56–63. <https://doi.org/10.3311/PPso.9827>
 - Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2007). Warr's scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics. *Work & Stress*, 21(3), 197-219. [doi:10.1080/02678370701662151](https://doi.org/10.1080/02678370701662151)
 - McCallum, F., Price, D., Graham, A., & Morrison, A. (2017). *Teacher Wellbeing: A Review of the Literature*. Association of Independent Schools of NSW.
 - Moscoso, S., & Salgado, J. F. (2021). Meta-analytic examination of a suppressor effect on subjective wellbeing well-being and job performance relationship. *J. Work Organ. Psychol.* 37, 119–131. [doi: 10.5093/jwop2021a13](https://doi.org/10.5093/jwop2021a13)
 - Ozturk, M., Wigelsworth, M., & Bagnall, C. (2025). Conceptualising teacher wellbeing: A qualitative investigation with primary school teachers in England.

- Teaching and Teacher Education, 159, 104989.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.104989>
- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents, moderators, mediators and future research agenda. *Acta Psychologica*, 258, 105080.
<https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105080>
 - Putra,A, Kusumawati, E, & Kartikasari, D.(2024). Psychological empowerment and psychological well-Bing as job performance mediators, *Journal of Ethics and System*, 38(2),266-285.
<https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i01.372>
 - Robertson, I. & Cooper, C. (2011) *Well-being: Productivity and Happiness at Work*, Eastbourne, Palgrave Macmillan .
 - Russell, E., & Daniels, K. (2018). Measuring affective well-being at work using short-form scales: Implications for affective structures and participant instructions. *Human Relations*, 71(11).
<https://doi.org/10.1177/0018726717751034>
 - Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annu. Rev. Psychol.* 52, 141–166.
doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
 - Salavera, C., Urbon, E., Unizar, E., Usan, P., Franco, V., Paterna., & Aguilar, J(2024). Psychological wellbeing in teachers. Study in teachers of early childhood and primary education, *Heliyon*, 10(7), DOI: 10.1016/j.heliyon.2024.e28868.

- Sarwar, N., Bung, P., Shaikh, M., Jaiswal, R., Malla, M. (2023). A Study on Factors Influencing Workplace Happiness and Its Relationship with Job Satisfaction, Employee Retention and Work Performance. *Journal of Informatics Education and Research*, 3(2). <https://doi.org/10.52783/jier.v3i2.556>
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. In M. van Veldhoven & R. Peccei (Eds.), *Well-being and performance at work: The role of context* (pp. 15–34). Psychology Press.
- Tran, T. T., Luong, D. H., & Nguyen, T. T. D. (2024). A bibliometrics analysis of Scopus-indexed research on teachers' well-being from 1995–2022: Emerging research trends. *European Journal of Educational Research*, 13(2), 457–478. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.13.2.457>.
- Turner, K. & Thielking, M. (2019). Teacher wellbeing: Its effects on teaching practice and student learning. *Issues in Educational Research*, 29(3), 938-960. <http://www.iier.org.au/iier29/turner2.pdf>
- Uncu, Y., Bayram, N., & Bilgel, N. (2006). Job related affective well-being among primary health care physicians. *European Journal of Public Health*, 17, (5), 514- 519.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219–230. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219..>

- Warr, P. (2013). How to think about and measure psychological well-being. In R. R. Sinclair, M. Wang, & L. E. Tetrick (Eds.), Research methods in occupational health psychology: Measurement, design, and data analysis (pp. 76–90). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Zakaria, Z., Don, Y., & Yaakob, M. (2021). Teachers' well-being from the social psychological perspective. International Journal of Evaluation and Research in Education, 10(2), 641–647. [https://doi. Org/10.11591/ijere.v10i2.21115](https://doi.org/10.11591/ijere.v10i2.21115)