العلاقة بين السعادة النفسية والرضا المهنى لدى معلمات رياض الأطفال

إعـــداد

أ . أميمة محمد مصطفى محمد

أ.د/ محمد السيد بخيت د/إيناس سيد على جوهر

الملخـص

هدف البحث إلي الكشف عن العلاقة بين السعادة النفسية والرضا المهنى لدى معلمات رياض الأطفال، وأجري البحث علي عينة قوامها (٢٠٠) من معلمات رياض الأطفال جميعهن ملتحقات بروضات تابعة للمدارس الحكومية والتجريبية بمحافظة الفيوم، وتم استخدام مقياسين هما: مقياس السعادة النفسية (إعداد الباحثة)، ومقياس الرضا المهنى (إعداد الباحثة).

وقد أظهرت النتائج مايلي:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين السعادة النفسية والرضا المهنى لدى معلمات رياض الأطفال.
- إسهام متغير السعادة النفسية بأبعاده فى التنبؤ بالرضا المهنى لدى معلمات رياض الأطفال .

مقـدمـة

يُعد مفهوم السعادة النفسية المفهوم المحوري والرئيس في علم النفس الإيجابي؛ فالسعادة من المفاهيم الإيجابية سواء للفرد أو الجماعة، فالسعداء هم صُنَّاع الحياة (أبو هاشم ، ٢٠١٠) .

وعلى صعيد آخر قد أصبح موضوع الرضا المهني من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين؛ وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل

ومصادر الرضا لدى الفرد وقياس درجة رضا الأفراد نحو وظائفهم وأيضًا بحث أسباب ومصادر عدم الرضا، وقد ارتبط مفهوم الرضا المهني بالأداء المهني للعاملين، والقيام بالأدوار والواجبات المطلوبة منهم، كما نجد أن الأداء المهني يختلف من فرد لآخر، ويعتمد ذلك على الجهد المبذول مِنْ قِبَل الفرد (طلال، ٢٠٠٣).

وإذا نظرنا إلى معلِّمة رياض الأطفال نجد أنها تتميز عن غيرها من معلمات مراحل التعليم التالية بطبيعة الفئة المستهدَفة التي تتعامل معها، وهم الأطفال الذين يحتاجون كلما أمكن إلى نوعية من المعلمات يتمتعن بالسعادة النفسية والرضا المهني؛ لأنهن النموذج والقدوة للأطفال ،ولا شك أن نجاحها في مهنتها يتوقف – بدرجة كبيرة– على مدى تقبُّلها لهذه المهنة، وما يتوفر لديها من اتجاهات إيجابية نحوها وشعورها العام بالسعادة النفسية.

مشـكلة الدراسـة

لا شك أن السعادة مطمح البشرية جمعاء منذ الخليقة وحتى الفناء؛ باعتبارها قيمة وجدانية وهدفًا عظيمًا للحياة الإنسانية يسعى إليها جميع الأفراد في كافة الثقافات، وبما أن معلمة الروضة هي المسئولة عن أهم وأخطر المراحل النمائية التي يمر بها الطفل، الأمر الذى يتطلب امتلاكها لمقوِّمات الصحة النفسية، وأهمها السعادة النفسية؛ وذلك لتحقيق جوانب النمو الشامل المتكامل المتوازن للطفل، وكذلك رضاها عن عملها الذي تقوم به هو الذي يدفعها لإنجاز وإتقان مهامِّها على أكمل وجه، ويدفعها إلى الرقي بمستوى روضتها، وقد لاحظَتِ الباحثةُ أن بعض معلِّمات رياض الأطفال يقمنَ بعملهن بحيوية ونشاط، ويتعاملنَ مع الأطفال بسعادة وحُبّ ورعاية وتقبُّل، في حين أن البعض الآخَر يعانينَ من الملل والسأم؛ ممَّا يؤثِّر على مستوى رضاهن المهني؛ وبالتالي قد ينعكس ذلك على علاقاتهن بالأطفال في الروضة، ولهذا سعت الباحثة إلى دراسة العلاقة بين السعادة النفسية والرضا المهنى لدى معلمات رياض الأطفال.

وعلى ضوء ما سبق، تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

-ما العلاقة بين السعادة النفسية والرضا المهنى لدى معلمات رياض الأطفال ؟

هـدفا الدراسـة

١- الكشف عن العلاقة بين السعادة النفسية والرضا المهنى لدى معلمات رياض الأطفال .

٢- محاولة التنبؤ بالرضا المهنى لدى معلمات رياض الأطفال من خلال السعادة النفسية.

أهمية الدراسـة

١- تتضح أهمية الدراسة الراهنة في إلقاء الضوء على السعادة النفسية كأحد المتغيرات الإيجابية في الشخصية، وما لها من تأثير مهم في الشعور بالرضا المهني.

٢- تتناول الدراسة الراهنة قضية مهمة؛ وهي الرضا المهني لدى معلِّمات رياض الأطفال، حيث تشير الإحصاءات المحلية إلى انخفاض مستوى الرضا المهني لدى المعلِّمين والمعلمات في المجتمع المصري.

مصـطلحات الدراسـة الأساسيـة

السعادة النفسية:Psychological Happiness

هي شعور إيجابي ينتاب المعلمةَ، يتخلله الطاقة والحماس والتفاؤل التي تجعلها بحالة من الإيجابية والطموح وتقدير الذات والنظرة المشرقة للحياة، والقدرة على بناء العلاقات الاجتماعية الناجحة، ويمكن قياس مستواها من خلال الدرجة التي تحصل عليها المعلمة في مقياس السعادة النفسية المستخدَم في الدراسة الحالية.

الرضا المهني:Job Satisfaction

هو حالة المعلمة التي تظهر من خلال سلوكها الإيجابي وتقبُّلها لعملها، والتي تشعر من خلالها بتقديرها لذاتها وقدرتها على التكيف مع بيئة وإدارة العمل، ويتمثَّل في مجموع الدرجات التي تحصل عليها المعلمة في مقياس الرضا المهني المستخدَم في الدراسة الحالية.

محـددات الدراسـة

تقتصر الدراسة الحالية على عينة قوامها(٢٠٠) من معلمات رياض الأطفال بالمدارس الحكومية والتجريبية بإدارة غرب الفيوم التعليمية بمحافظة الفيوم .

أدوات الدراســة

١-مقياس السعادة النفسية(إعداد الباحثة)

٢- مقياس الرضا المهنى(إعداد الباحثة)

الإطـار النـظري للدراسـة

أولاً: السعادة النفسية: Psychological Happiness

أ - السعادة اصطلاحًا:

يعود أصل كلمة السعادة إلى كلمة يونانية تسمَّى «أودايمونيا» بمعنى النفس أو الروح الطيبة، وقد كان فرويد يرى أن الإنسان يحاول الحدَّ من الحزن وزيادة فرص السعادة، ومِن ثَمَّ فإن الإنسان يحكمه مبدأ اللذة، وأن السعادة شيء صعب التحقيق؛ لأن الظروف الخارجية والداخلية غالبًا ما تفرض نفسَها عليه، حتى لو استطاع الناس السيطرة على ظروفهم والحصول على اللذة لمدة طويلة، فإن اللذة تحقِّق لهم الرضا والإشباع وليس السعادة (سالم، ٢٠٠٨).

ب- مفهوم السعادة النفسية:

عُرفت بأنها مجموعة من المؤشِّرات والإدراكات التي تعكس إحساس الفرد بالاستقلالية والتحكم الذاتي والنمو الشخصي وتقبُّل الذات، وإقامة علاقات إيجابية مع الآخرين، والإحساس بقيمة الحياة ومعناها، ورضا الفرد عن حياته بشكل عامّ (الضبع، ٢٠١٢).

كما **عرف كل من** كفافي والنيال (٢٠٠٨) الشعور بالسعادة بأنه: حالة من المرح والهناء والإشباع تنشأ أساسًا من إشباع الدوافع، ولكن قد تسمو للرضا النفسي، وهي وجدان يصاحب تحقيقَ الذات ككل.

كما عرفها زروالي (٢٠١٦) بأنها انفعال وجدانيّ إيجابيّ ثابت نِسْبِيًّا يتمثَّل في

إحساس الفرد بالبهجة والسرور وغياب المشاعر السلبية؛ من خوف وقلق واكتئاب والتمتع بصحة العقل والبدن، بالإضافة إلى الشعور بالرضا الشامل في كافة مجالات الحياة.

هـ- النظريات المفسرة للسعادة النفسية: ويمكن استعراضها فيما يلى :

نظرية الغاية : تفترض هذه النظرية أن الإنسان يكون فى حالة سعى دائم من أجل إشباع حاجاته المختلفة سواء الموروثة أم المكتسبة وعندما ينجح فى ذلك يكون قد وصل إلى حالة من الشعور بالسعادة ، وفى حالة عدم نجاحه فى إشباع هذه الحاجات إما لوجود عائق أو غير ذلك من الأسباب ، فإن ذلك يؤدى إلى شعوره بالإحباط ، وينعكس ذلك على عدم شعوره بالسعادة . وانبثق من هذه النظرية نظرية الهدف ، والتى تشير إلى وجود أهداف يسعى الفرد إلى تحقيقها ، وعندما ينجح فى ذلك يشعر بالسعادة والارتياح (المنشاوى،٢٠٠٩) .

نظريات النشاط : إذا كانت نظرية الغاية ترى أن الفرد يصل إلى السعادة من خلال تحقيق غايات محددة ، فإن نظريات النشاط تفترض أن السعادة عبارة عن نتاج لأداء الفرد ، إذ يجب على الفرد أن يركز على الأنشطة والأهداف المهمة ، وستتحقق السعادة منتجاً ثانوياً غير مقصود ، وتؤكد نظريات النشاط على نظرية التدفق التى تنظر إلى الأنشطة على أنها تكون ممتعة عندما تتناسب مع مستوى مهارة الفرد (عزت ، ٢٠٠٠) .

النظريات الارتباطية : يعتمد عدد من النماذج فى تفسير الأسباب التى تجعل بعض الأفراد يمتلكون مزاجاً سعيداً إما على النواحى المعرفية لديهم ، أو على الظروف المحيطة بهم ، أو الأحداث والمواقف التى تمر على الفرد فى حياته اليومية وتم نخزينها فى الذاكرة ، وكل هذه النواحى يطلق عليها النماذج الارتباطية . وتتباين التفسيرات حيال هذه النماذج ، فهناك تفسير يركز على إسهامات الأفراد بالأحداث التى تحدث لهم ، حيث إن أن الأحداث الجيدة تؤدى إلى سعادة كبيرة للأفراد ، كما أن استحضار الفرد لذكريات جيدة وإيجابية سوف يؤدى إلى شعوره بالارتياح والسعادة (إبراهيم ،٢٠١٠)

نظريات الحكم : تشير نظريات الحكم إلي أن السعادة تنتج عن مقارنة الظروف الواقعية للفرد بمعيار معين ، وتحدث السعادة بمنظورها إذا فاقت الظروف الواقعية المعيار المحدد ، وقد تحدث المقارنة بمعيار بطريقة غير واعية ، وعلى الرغم من أن نظريات الحكم لا تتنبأ عادة بنوعية الأحداث إن كانت إيجابية أم سلبية فإنها تساعد على التنبؤ بحجم الأثر الذى ستحدثه هذه الأحداث (المنشاوى، ٢٠٠٩) .

و – العوامل المرتبطة بالسعادة:

تتعدد العوامل التي تؤثر على الشعور بالسعادة، ولعل أهمها:

١– العمر:– اعتقد العلماء لفترة طويلة أن الشباب أكثر سعادة من كبار السن، حيث أنه لم ينهار بداخلهم شيء بعد. لكن أوضحت نتائج دارسة سيلجمان (Seligman,2008)التى أجريت حول مكونات الشعور بالسعادة (الوجدان الإيجابي، الوجدان السلبي، الرضا عن الحياة) تكونت من عدد ستون ألفاً شملت البالغين ينتمون لأربعين دولة مختلفة وتوصلت نتائجها إلى أن الرضا يرتفع مع التقدم بالعمر بينما ينخفض الوجدان الإيجابي بدرجة طفيفة، أما الوجدان السلبي فلا يتغيرّ، و يرى سيلجمان أن ما يتغير مع التقدم بالعمر هو حدة الانفعالات وليس نوعها(علام، ٢٠٠٨).

٢– النوع:– أشار أرجايل (١٩٩٣) إلى وجود فروق في طبيعة السعادة لدى الذكور والإناث؛ فالقِيَم مثل مساعَدة الآخَرين وتقبُّل الآخَرين، والتعاطف مرتبطة بدرجة كبيرة بمدى شعور المرأة بالسعادة، بينما الرجال السعداء على النقيض من ذلك؛ فهم يُظهِرون اهتمامًا متوسطًا بالآخَرين مقارنةً بالنساء، كما أن القِيَم الدينية كانت أكثر أهميةً كذلك بالنسبة للنساء السعيدات مقارنةً بالرجال (علام ٢٠٠٨).

٣– المال:– أشارت نتائج دراسات أرجايل (١٩٩٣) إلى أن الأفراد الذين يرون أن المال لا يجعلهم سعداء وهم الأفراد شديدي الثراء قد سجَّلوا درجات أقلَّ ارتفاعًا على عدد من مقاييس السعادة، في حين يرى الأغنياء أن المال مصدر للقوة، بينما وُجد أن تأثير الدخل والمال على السعادة أقل لدى صغار السن ممَّا لدى كبار السن.

٤- الصحة النفسية:- تعتبر العلاقة بين الصحة النفسية والسعادة علاقة قوية؛ ذلك أن الصحة النفسية يمكن أن تكون من بين مُكوِّنات الشعور بالسعادة، وأحد العوامل المؤدِّية إليها، ومن ناحية أخرى يمكن أن يكون الشعور بالسعادة مَظهَرًا من مظاهر الصحة النفسية، ويشعر الناس بدرجة أعلى من السعادة إذا استطاعوا حلَّ صراعاتهم الداخلية وتحقيق درجة التكامل في شخصياتهم، (الفنجري، ٢٠٠٦).

٥- الزواج:- رأى الفنجري (٢٠٠٦) أن المتزوجين أكثر سعادة -بوجه عامٍّ- من غير المتزوجين أو الأرامل أو المطلَّقين، وكذلك الرجال غير المتزوجين أقل سعادةً من النساء غير المتزوجات، ممَّا يُشِير إلى أن فائدة الزواج للرجال أكثر من فائدته للنساء، ويعود جانب من هذا إلى أن النساء -عمومًا- يعبرنَ عن درجة من الشعور بالرضا أكثر من الرجال، أَضِفْ إلى ذلك أن الرجال يحصلون على إشباع أكثر من الزواج، إذا قورنوا بالنساء، فالزوجات يوفرن للأزواج دعمًا اجتماعيًّا أكثر ممَّا يوفره لهن الأزواجُ.

٦- العمل : كثير منا يرون أنهم يلعبون أدوارًا لم يخططوا لها؛ لأن دروب الحياة، والصدف، والفرص أدت بهم إلى هذه النهاية، وقد يعني هذا أننا لا نقوم بعمل مثير يروق لنا، أو أننا عندما نُمعن التفكيرَ في عملنا، نكتشف أننا لسنا نقوم بالعمل الذي نريد، فنحن لسنا راضينَ عن عملنا، ولا عمَّن نعمل معهم، ولا عن رواتبنا، ولا فرص العمل المستقبلية التي تكون بانتظارنا (محمود، ٢٠٠٧).

٧- الأطفال:- أشار كامفلد Camfield(2007) إلى أن وجود الأطفال يعد مصدرًا حيويًّا للشعور بالسعادة؛ وذلك يرجع لعدد من الأسباب؛ أولها: أن الشخص يصبح أبًا أو أمًّا وهو جزء مهم من الحياة بشكل كبير، وثانيها: كون الأطفال يحصلون على تنشئة جيدة وناجحة في الحياة وهو أمر أساسي، والجانب الأخير هو أن تمتُّع الأطفال بأخلاق حسنة يعكس علاقة الأبناء بالآباء والأسرة؛ حيث أن شرف وسمعة الآباء يعتمد على تصرُّفات الأبناء حتى يصبح الطفل راشدًا.

ثانياً: الرضا المهني: Job Satisfaction

أ- مفهوم الرضا المهني:

عرفه "كاجان" Kagan (2004) بأنه: محصلة الخبرات السارَّة المرتبطة بالعمل، والناتجة عن رضا الفرد عن الأجر، ونمط الإدارة، وزملاء العمل، وفرص الترقي، وطبيعة ومحتوى العمل.

وأشار شوقي (٢٠٠٦) إلى أن الرضا المهني يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل، ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وإدارته.

وعرِّفه الشرايدة (٢٠٠٨) بأنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثِّرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة.

ب - أهمية الرضا المهني:

معظم الأفراد يقضون جزءًا كبيرًا من حياتهم في العمل؛ وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا المهني ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هناك وجهة نظر مفادها أن الرضا المهني قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، ويترتب عليه الفائدةُ بالنسبة للمؤسسات والعاملين؛ ممَّا زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع، أن الأفراد الراضين وظيفيًّا يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين، وهم أقل عرضةً للقلق النفسي، وأكثر تقديرًا للذات، وأكبر قدرةً على التكيف الاجتماعي، وكذلك هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا المهني؛ بمعنى أن الراضين وظيفيًّا راضون عن حياتهم والعكس صحيح (سلامة،٢٠٠٣).

د- النظريات المفسِّرة للرضا المهني:

١-**نظرية تدرُّج الحاجات لماسلوMaslow:** طبقًا لهذه النظرية فإن دوافع الفرد عبارة عن حاجات تظهر متتالية وفقًا لتدرُّج هرمي مقسَّم إلى خمس مستويات حسب أهميتها؛ وهي:- **الحاجات الفسيولوجية، الحاجات الخاصة بالأمن**

والاستقرار، حاجات الحب والانتماء ، حاجات الاحترام والتقدير، حاجات تحقيق الذات ،وترتبط هذه النظرية بالرضا الوظيفيّ؛ باعتبار أن الرضا عن الأجر يرتبط –بصورة غير مباشرة– بالحاجة إلي الأمن والاستقرار لدى العمالة المؤقَّتة، من خلال السعي للحصول على وظيفة آمنة وأجور مناسبة، كما ترتبط حاجات الحب والانتماء من خلال الرضا عن العلاقات سواء مع الزملاء أو مع الرؤساء، ويمكن من خلال توفير حاجات الأمن والاستقرار لدى العاملين وتوفير تحقيق الذات وحاجات الاحترام والاستقرار من خلال محاولة إيجاد علاقات طيبة متبادَلة بينَهم وبينَ الأنساق الفرعية الأخرى التي يتعاملون معها

٢- **نظريَّتَا (Y)، (X) لدوجلاس ماجريجور Douglas Macgregor :**

أ- **نظرية (X):** وتقوم هذه النظرية على مجموعة اقتراحات أهمها:

- الإنسان خامل لا يريد تحمُّل المسئولية في العمل.
- يفضِّل الفرد دائمًا أن يجد شخصًا يقوده ويشرح له ماذا يعمل.
- العقاب أو التهديد بالعقاب من الوسائل الأساسية لدفع الإنسان إلى العمل.
- لابد من الرقابة الشديدة والدقيقة على الإنسان لكي يعمل.
- الأجر والمزايا المادية الأخرى من أهم حوافز العمل (المرجع السابق).

وعلى أساس هذه الافتراضات اتخذت الإدارة التقليدية الخطط والأساليب الملائمة لإدارة الجُهْد البشري، وجعلت التهديد والإشراف المحكَم على العاملين وسائلها، وهذه السياسة وُضِعت لتناسب افتراضات ظالمة في سلوك الأفراد أثْبَتت العلوم الاجتماعية بطلانها، ونفت تلك الصفات التي تم إلصاقها بالبشرية، وجاءت بأن هذه الصفات لم تكن من صفات البشر الموروثة ولا من طبائعه، بل إنها إهدار لما تُنتجه الإدارة من خطط دفاعية ضد افتراضات خاطئة في السلوك البشري .

ب-**نظرية (Y):** وهذه النظرية إلي جانب إيمانها بدوافع العمل وحاجات العاملين فإنها تحاول تقديم افتراضات أخرى تفسِّر بعضَ مظاهر السلوك الإنساني، ومن هذه الافتراضات:

١- أن الجُهْد الإنساني والعقلي الذي يبذله العامل في عمله هو شيء طبيعي

كاللَّعِب والراحة.

٢- أن الرقابة الخارجية والتهديد بالعقاب ليست الوسيلة الوحيدة التي تدفع العاملين لبذل الجُهْد من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية؛ إذ إن العامل سوف يقوم بممارَسة الرقابة الذاتية والتوجيه الشخصي من أجل إنجاز الأهداف التي التَزَم بها.

٣- أن العنصر البشري يعرف كيف يبحث عن المسئولية وليس فقط قَبولها.

٤- يعمل الإنسان أملًا في الحصول على المكافآت، لا خوفًا من العقاب، وإن كان أهم مكافآت الفرد تتمثَّل في الرضا الشخصي، وإشباع حاجة تحقيق الذات.

٣- نظرية دايفيد ماكليلاند David c. McClelland في الحاجات:

هذه النظرية نتيجة للأبحاث التطبيقية المتعددة، التي أجراها "ماكلايند"، فقد توصَّل إلى أن هناك حالات ثلاث لها تأثيرٌ كبيرٌ في تحريك سلوك العاملين في المنظَّمات، وهذه الحاجات هي:

الحاجة إلي الإنجاز: وهي الحاجة إلي أن يبذل الإنسان جهدًا وأن يحقِّق إنجازات معيَّنة.

الحاجة إلى القوة: وهي الحاجة إلى أن يكون للإنسان سلطة ويؤثِّر من خلالها في الآخَرين.

الحاجة إلى الصداقة والانتماء: إذ إن الأفراد الذين عندهم حاجة قوية للانتماء يتولَّد شعور البهجة والسرور عندما يكونون محبوبين من الآخَرين ويشعرون بالألم إذا تم رفضُهم من الجماعة التي ينتمون إليها (Lewis& Judith,2001,79)

ومن هذه النظرية يمكن استنتاج أن إدراك الحاجات الثلاثة يعتبر عاملًا مهمًّا في مساعَدة الأفراد نحو تحقيق الأهداف المطلوبة، وجعلهم أكثر قدرةً على إنجاز المهام والعطاء والانتماء وتكوين العلاقات الطيبة، بما يعود على العمل والمؤسسة بالنفع سواء بسواء.

ثالثاً : العلاقة بين السعادة النفسية والرضا المهنى :

يعمل الناس لكي يصلوا إلى أهداف معينة، وينشَطون في أعمالهم لاعتقادهم أن الأداء سيحقِّق لهم هذه الأهداف؛ ومِن ثَمَّ فإن بلوغهم إياها سيجعلهم أكثر رضا عما هم عليه، أي أن الأداء سيؤدي للرضا، وحين ننظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقَّق بها والعوامل التي تسبقه وتُعَدّ مسؤولة عن حدوثه، سنجد أن تلك العوامل تنتظم في نسق من التفاعلات يتم على النحو التالي:

الحاجات: لكل فرد حاجات يسعى إلى إشباعها، ويعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع إتاحةً.

الدافعية: تولِّد الحاجات قدرًا من الدافعية تحثُّ الفردَ على التوجه نحو المصادر المتوقَّع إشباع تلك الحاجات من خلالها.

الأداء: تتحول الدافعية إلى أداء نَشِط للفرد بوجه خاص في عمله اعتقادًا منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع حاجات الفرد.

الإشباع:– يؤدي الأداء الفعَّال إلى إشباع حاجات الفرد.

الرضا: إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الكفؤ في عمله يجعله راضيًا عن العمل؛ باعتباره الوسيلة التي من خلالها يستطيع إشباع حاجاته

و حدَّد (سلمان،٢٠١١) عوامل الرضا المهني في ثلاث فئات؛ هي:

عوامل ذاتية: تتعلق بالأفراد أنفسهم وقدراتهم؛ مثل: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، مدة الخدمة، العمل السابق، ومستوى الدافعية، وقدرات الفرد الذهنية والبدنية... وغيرها من العوامل المرتبطة بذات الفرد، والتي لها تأثير على رضائه، وبتفاعل هذه العوامل يحدث الرضا الوظيفيّ.

عوامل تنظيمية: ترتبط بالتنظيم داخل العمل مثل الوظيفة نفسها، وظروف العمل، والعلاقة بالرؤساء، ونُظُم وأساليب وإجراءات العمل الوظيفية.

عوامل بيئية: تتعلق بجماعات العمل والبيئة التي نشأ فيها الفرد أو البيئة التي ينتمي إليها، وكذلك تأثير ثقافة المجتمع الذي يعيش فيه، وهذه العوامل قد تشمل الانتماءَ الاجتماعيَّ ، وقدرةَ العامل على التكيف مع عمله، وتقدير المجتمع له. وأشارت

بعض الدراسات التي تناولت الرضا المهني لدى معلِّمات رياض الأطفال كدراسة (العويلى وشرقاوى ،٢٠٠٣) ؛ (موسى ،٢٠٠٥)؛ (الجندى وعلى ، ٢٠١٣) ؛ (عليمات،٢٠١٤) ؛ (عبد العزيز ،٢٠١٧) إلى أن الرضا المهني لديها يعود لأمور متعددة؛ منها: مواءمة العمل لحاجات المعلمة وطموحاتها ورغباتها، ومدى قُرْب العمل أو بُعْده عن ميولها واهتماماتها، ومدى المتعة التي تشعر بها أثناء ممارَستها للعمل، وغياب هذه الأمور أو بعضها يعني ظهور حالة من عدم الرضا المهنى، كما يتأثَّر الرضا المهني لدى معلمة رياض الأطفال بالحالة النفسية والانفعالية والصحية لها، وبخصائص شخصيتها، واستعدادها وبميولها المهنية، ودافعيتها إلى الإنجاز. (Bridges ،2003).

ترتبط المهنة بشكل عام بالسعادة وذلك لما توفره للإنسان من دوراً يؤديه، فيشعر الإنسان بأهميته وبحاجة الآخرين إلى عمله ، فيسعد به من خلال ما يحققه من رضا للآخرين عن أدائه لهذا الدور وتعد المهنة مصدر لإشباع الحاجات الأساسية للإنسان من مأكل ومشرب وأمن وطموح ومكانة اجتماعية لائقة مما يحقق له الرضا والسعادة النفسية وبخاصة فى المهنة التى تتيح له التنوع فى الأداء وتحقق له سعادة أكبر إذ تجنبه الشعور بالتكرار والرتابة والملل الوظيفى . إن الإرتباط بين السعادة النفسية والرضا المهنى ارتباط وثيق ،وأشار دينر (1999)Diener، أن العمل قد يحسن مستوى الحافز لدى الفرد لإيجاد السعادة النفسية ، وذلك من خلال العمل الذى يدعم نمو المهارات ويوفر شبكة الدعم الاجتماعى ، والإحساس بالهوية، ويصبح العمل أكثر إرضاء للفرد عندما تتوفر مهام إضافية يتلقى عليها مكافآت .

دراسات سابقة تناولت السعادة النفسية وعلاقاتها بالرضا المهنى :

أشارت نتائج دراسة بليجيزاديه وجوردني (2012) Baleghizadeh & Gordni أن السعادة النفسية كانت منبئاً دالاً بالدافعية المهنية لدى المعلمين.

كما كشفت نتائج دراسة بنيو وآخرون (2014) Pineio et al, وايضاً **دراسة برينجل و موكيوت (2015)Pranjal.B&Mukut,H,** عن وجود علاقة ارتباطية

موجبة بين الرضا المهنى والسعادة النفسية لدى المعلمين.

وأشارت نتائج دراسة سيديجيه ومنصوريه (2017) Sedigheh & Mansoreh وكذلك دراسة **يالسين وإسجور(2017) Yalcin & Isgor** إلى أن السعادة النفسية يمكن أن تتنبأ بالرضا المهنى لدى المعلمين، وأن الرضا المهنى للمعلمين منبأً دالاً بالصحة النفسية الإيجابية للمعلمين.

وأشارت النتائج أيضًا إلى وجود فروق دالة إحصائياً في السعادة النفسية بين الجنسين وكانت الفروق في اتجاه الذكور. **كما توصلت نتائج دراسة سليمون، سلطان (٢٠١٨)** ، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجَبة بين مستوى الرضا المهنى والسعادة النفسية لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق دالَّة إحصائيًّا بين أفراد العينة في مستوى الرضا المهنى والسعادة النفسية تبعًا لمتغيِّر الخبرة التعليمية أو متغيِّر التدين.

فرضـى الدراسـة

١- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين السعادة النفسية والرضا المهنى لدى معلمات رياض الأطفال .

٢- تسهم السعادة النفسية بأبعادها فى التنبؤ بالرضا المهنى لدى معلمات رياض الأطفال .

منهـج الدراسـة واجراءاتـها

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة الراهنة على المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لأن تناول الباحثة لمتغيري الدراسة اعتمد على الوصف والتصنيف. هذا بالإضافة إلى أن الدراسة الراهنة تهتم بالعلاقات الارتباطية بين السعادة النفسية والرضا المهنى لدى معلمات رياض الأطفال .

تكونت عينة الدراسة : من (٢٠٠) من معلمات رياض الأطفال.

أدوات الدراســة

أولا: مقياس السعادة النفسية: (إعداد الباحثة)

اعتمدت الباحثة عند إعداد المقياس على المصادر الآتية:-

١- ما تضمنته الدراسات والبحوث من نتائج وتوصيات.

٢- الكتب والمراجع في المجال.

٣- الرجوع إلى بعض الاختبارات والمقاييس الخاصة بالسعادة النفسية؛ ممَّا يُساعِد على استخلاص مكوِّناتها، وتحديد التعريف الإجرائي، ويعد ذلك خطوة أساسية لبناء المقياس وتحديد مكوناته، فقد تم الاطلاع على بعض هذه المقاييس؛ مثل قائمة أكسفورد للسعادة (مارتين أرجايل)، تعريب أحمد عبد الخالق (٢٠٠٣)، وكذلك مقياس السعادة النفسية لسبرنجر وهونر (Springer&Hauser) تعريب السيد أبو هاشم (٢٠٠٦)، ومقياس السعادة النفسية لروزماري (Rosemary,2006).

٤- تكوين بناء عامّ للمقياس؛ وذلك من حيث وَضْع هيكلة أولية للمقياس، وقامت الباحثة بتحديد فقرات المقياس، وتحديد التعريف الإجرائي له.

تم إجراء دراسة استطلاعية على عيِّنة مكوَّنة من (٢٠٠) معلمة، ثم تحكيم المقياس من خلال عرضه على مجموعة من المحكِّمِين في مجالات علم النفس والصحة النفسية، من جامعتَي الفيوم وبني سويف، وتم تعديل بعض الفقرات، وحذف البعض الآخَر، وبناءً على اقتراح المحكِّمِين أصبح المقياس جاهزًا بصورته النهائية، يضم (٤٩) عبارة موزَّعة على سبعة أبعاد رئيسية، ويضم كلُّ بُعْد سبعة عبارات تصف السعادة النفسية.

وصف المقياس: يتكون المقياس من سبعة أبعاد هي:

١- الرضا عن الحياة٢- التفكير الإيجابي٣- الطموح ٤-التفاؤل٥- مواجَهة العقبات٦- تقدير الذات٧- العلاقات الاجتماعية

تصحيح المقياس:-

يتكوَّن المقياس فى صورته النهائية من (٤٩) مفردة، يتم الاستجابة عليها من خلال تدريج ثلاثي، وهو (نعم)، (إلى حد ما)، (لا)، وتتراوح درجة كل مفردة من (٣ – ١)؛ بحيث تكون نعم (٣)، وإلى حد ما (٢)، ولا (١)، وتشير الدرجة العظمى (١٤٧) إلى ارتفاع معدل السعادة النفسية.

١- **حساب صدق المقياس:**

- استخدمت الباحثة الطُّرُق التالية لحساب الصدق:-
- **صدق المحكِّمِين:-**

تم عرض المقياس على (١٣) من السادة المحكِّمِين في مجال علم النفس التربوي والصحة النفسية ورياض الأطفال، وقد طُلب منهم إبداء الرأي فيما يلي:

- وضوح البنود وتغطيتها لأبعاد السعادة النفسية.
- مدى ارتباط المفردات بأبعاد السعادة النفسية.
- مدى صحة البنود ومناسبتها لمعلمات رياض الأطفال.
- إضافة أو حذف أو تعديل ما يرونه مناسبًا من عناصر المقياس.

وقد تم قَبول المفردات التي اتفق عليها (١٠) من المحكِّمِين بنسبة (٧٧%)، وقد اتفق المحكِّمُون على جميع المفردات ما عدا (٣) مفردات، تم تعديلها، و(٧) مفردات تم حذفُها؛ بناءً على رأي المحكِّمِين.

٢- حساب ثبات المقياس:

أ_ طريقة ألفا كرونباخ: تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ على العينة الاستطلاعية المكوَّنة من (٢٠٠) معلمة، وبلغت معاملات الثبات للابعاد المختلفة من (٠.٧٨٧) إلى (٠.٩٦)، بمستوى دلالة (٠.٠٠١).

جدول (١)

معاملات ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ

أبعاد المقياس	معامل الثبات (معامل ارتباط ألفا كرونباخ)
– الرضا عن الحياة	٠.٧٨٧
– التفكير الإيجابي	٠.٩٣١
– الطموح	٠.٩٢٥
– التفاؤل	٠.٩٣٥
– مواجَهة العقبات	٠.٧٠٢
– تقدير الذات	٠.٩٤٠
– العلاقات الاجتماعية	٠.٦٨٤
– الدرجة الكلية للمقياس	٠.٩٦٠

ب– طريقة التجزئة النصفية:

جدول (٢)

معاملات ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

أبعاد المقياس	معامل الثبات (معامل ارتباط التجزئة النصفية)
الرضا عن الحياة	٠.٧٨٦
التفكير الإيجابي	٠.٩١٧
الطموح	٠.٨٥٨
التفاؤل	٠.٩٢١

مواجَهة العقبات	**٠.٧٨٥**
تقدير الذات	**٠.٩٦٣**
العلاقات الاجتماعية	**٠.٧٠٤**
الدرجة الكلية للمقياس	**٠.٩٦٢**

تم حساب الارتباط بين جزأَيِ المقياس ككل والأبعاد، ثم صُححت معاملات الارتباط بمعادلة سبيرمان – بروان، وقد بلغت معاملات ثبات الأبعاد المختلفة من (٠.٧٨٦) إلى (٠.٩٦٢) بمستوى دلالة (٠.٠٠١)، وهي قِيمَة ثبات مرتفعة؛ وبالتالي فالمقياس يتمتع بدرجة ثبات مقبولة يمكن الوثوق بها، ويجعله قابلًا للتطبيق:

ثانيًا: مقياس الرضا المهني: (إعداد الباحثة)

اعتمدت الباحثة عند إعداد المقياس على المصادر الآتية:-

١- الاطلاع على الأُطُر النظرية التي تناولت الرضا المهني لدى معلِّمات رياض الأطفال.

٢- الاطلاع على الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية في هدا المجال؛ لتحديد مفردات المقياس من خلال التعرُّف على المقاييس والاستبيانات التي استعانت بها تلك الدراسات؛ ومنها:

مقياس الرضا المهني لمعلمات رياض الأطفال، إعداد عزة جلال (١٩٩٦)، واستبانة الرضا المهني لمعلمات رياض الأطفال، إعداد أسماء السرسي (٢٠٠٠)، ومقياس الرضا عن العمل برياض الأطفال إعداد عبد الرحمن مهدي (٢٠٠٠)، ومقياس الرضا المهني لدى معلمة الروضة، إعداد توم Tom(2005) ومقياس الرضا المهني لدى معلمة الروضة، إعداد سميث Smith(2005) ، ومقياس الرضا المهني لدى معلِّمات رياض الأطفال، إعداد سامية موسى (٢٠٠٥). تم إعداد المقياس في صورته المبدئية من (٤٥) عبارة تعبِّر عن الرضا المهني لدى معلمات الروضة .

تم عرض المقياس في صورته المبدئية على مجموعة من المحكِّمِين من أساتذة علم النفس والتربية للطفولة المبكرة، وتم التعديل وَفْقًا لملاحَظات وتوجيهات

المحكِّمِين.

تم إجراء دراسة استطلاعية على عيِّنة مكوَّنة من (٢٠٠) معلمة. وفي ضوء ما سبَق تم إعداد الصورة النهائية لمقياس الرضا المهني لدى معلِّمات رياض الأطفال في (٤٠) عبارة.

-تصحيح المقياس:

يتكوَّن المقياس من (٤٠) مفردة يتم الاستجابة عليها بتدريج ثلاثي و(نعم)، (إلى حد ما)، (لا)، وتتراوح درجة كل مفردة من (٣ – ١)؛ بحيث تكون نعم (٣)، وإلى حد ما (٢)، ولا (١) وتشير الدرجة العظمى (١٢٠) إلى ارتفاع معدل الرضا المهني.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

١- حساب صدق المقياس:

استخدمت الباحثة الطُّرُق التالية لحساب الصدق:-

- **<u>صدق المحكِّمِين:-</u>**

تم عرض المقياس على (١٣) من السادة المحكِّمِين في مجال علم النفس التربوي والصحة النفسية ورياض الأطفال، وقد طُلب منهم إبداء الرأي فيما يلي:

- وضوح البنود وتغطيتها لأبعاد الرضا المهني.
- مدى ارتباط المفردات بأبعاد الرضا المهني.
- مدى صحة البنود ومناسبتها لمعلمات رياض الأطفال.
- إضافة أو حذف أو تعديل ما يرونه مناسبًا من عناصر المقياس.

وقد تم قبول المفردات التي اتَّفَق عليها (١٠) من المحكِّمِين فأكثر بنسبة (٧٧%)، وقد اتفق المحكِّمُون على جميع المفردات ما عدا (٥) مفردات تم حذفها، وعدد (٣) مفردات تم تعديلها بناءً على رأي المحكِّمِين.

٢- حساب ثبات مقياس الرضا المهني:

أ_ طريقة ألفا كرونباخ:

تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ على العينة الاستطلاعية المكوَّنة من ٢٠٠ معلمة **بلغ معامل الثبات (٠.٨٨٢)**، بمستوى دلالة (٠.٠٠١)، وهي قِيمة ثبات مقبولة؛ وبالتالي فالمقياس يتمتَّع بدرجة ثبات عالية، يمكن الوثوقُ بها، ويجعله قابلًا للتطبيق.

ب- طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب معامل ثبات المقياس باستخدام معامل ارتباط التجزئة النصفية، **وبلَغ معامل الثبات (٠.٨٢٦)** بمستوى دلالة (٠.٠٠١)، وهي قِيمة ثبات مرتفعة؛ وبالتالي فالمقياس يتمتع بدرجة ثبات مقبولة، يمكن الوثوق بها، ويجعله قابلًا للتطبيق.

نتائـــج الدراســـة

أولاً : نتائج الفرض الأول :

والذى ينص على "**توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين السعادة النفسية بأبعادها وهى الرضا عن الحياة ، التفكير الايجابى ، الطموح، التفاؤل ، مواجهة العقبات ،تقدير الذات ، العلاقات الاجتماعية والرضا المهنى لدى معلمات رياض الأطفال** ".

ولاختبار صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون كما هو موضح بالجدول التالى.

جدول (٣)

العلاقة الارتباطية بين السعادة النفسية والرضا المهنى

الابعاد	الرضا المهني
أولا :الرضا عن الحياة	-٠.٣٥**
ثانيا :التفكير الأيجابى	٠.٥٥**

الابعاد	الرضا المهني
ثالثا : الطموح	-**٠.٢١
رابعا : التفاؤل	**٠.٦٥
خامسا : مواجهة العقبات	-**٠.١١
سادساً : تقدير الذات	**٠.٦٠
سابعاً :العلاقات الأجتماعية	-**٠.٢٤
مقياس السعادة النفسية ككل	-**٠.٤١

** دالة عند ٠,٠١

اتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين متغير السعادة النفسية بأبعاده ومتغير الرضا المهنى، بذلك تم التحقق من صحة الفرض الاول.

واتضح وجود علاقة موجبة بين الرضا المهنى وبين أسلوب التفكير الإيجابى والتفاؤل وتقدير الذات من ابعاد السعادة النفسية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط كلا منهم (**٠.٥٥** – ٠.٦٥ – ٠.٦٠) وهو معامل دال إحصائيا عند مستوي دلالة٠.٠١ مما يشير إلي أن أرتفاع مستوي الرضا المهنى يرتبط بالتفكير الايجابى والتفاؤل وتقدير الذات مما يؤكد العلاقة الأيجابية بين السعادة النفسية والرضا المهنى.

ثانياً: نتائج الفرض الثانى:

والذي ينص علي" **تسهم السعادة النفسية بأبعادها فى التنبؤ بالرضا المهنى لدى معلمات رياض الأطفال**".

ولاختبار صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب تحليل الانحدار المتعدد للكشف عن مدى إسهام السعادة النفسية بأبعادها فى التنبؤ بالرضا المهنى لدى المعلمات وقد استخدمت الباحثة أسلوب الخطوات التدريجية Stepwise الذى يعتمد على ضم أهم المتغيرات فى البداية إلى التحليل ثم إلحاقه بمتغير أخر وهكذا يتوقف

التحليل عندما يجد الأسلوب أن المتغيرات المضافة لا تقدم إسهاماً دالاً للمتغير التابع .

وبناءً على ذلك قامت الباحثة بإدخال مغير الرضا المهنى كمتغير تابع ، وباقى المتغيرات الأخرى وهى السعادة النفسية بأبعادها السبعة وهى الرضا عن الحياة ، التفكير الإيجابى ، الطموح، التفاؤل ، مواجهة العقبات ،تقدير الذات ، العلاقات الاجتماعية كمتغيرات مستقلة للكشف عن أهم هذه المتغيرات التى تسهم فى التنبؤ بالرضا المهنى لدى معلمات رياض الأطفال ، وقد أظهرت النتائج أن كلا من متغيرات التفاؤل ، التفكير الإيجابى ، تقدير الذات من أهم المتغيرات على التوالى التى تتنبأ بالرضا المهنى لدى المعلمات ، أما باقى المتغيرات والتى تشمل الرضا عن الحياة ، الطموح ، مواجهة العقبات، العلاقات الاجتماعية، فقد استبعدوا من التحليل لعدم إسهامهم بصورة دالة فى التنبؤ بالرضا المهنى . وكانت قيمة معامل الارتباط المتعدد بين المتغيرات المستقلة الداخلة والمتغير التابع هى (٦٩.)، ومعامل التحديد المصحح لمعامل الارتباط أو ($ر^2$) هو(٠.٧٠) أى أن (٧٠ %) من تباين درجات الرضا المهنى لدى أفراد العينة ترجع إلى التفاؤل، التفكير الإيجابى، تقدير الذات .

جدول (٤)

تحليل الانحدار المتعدد بين المتغيرات المستقلة والرضا المهنى

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار B	قيمة "ف"	معامل الارتباط المتعدد $ر^2$	التباين المشترك $ر^2$ المعدلة	قيمة ت	الدلالة
الثابت	٣.٧-	١١.١	٠ ,٦٩	٠.٧٠	٣.٩	٠.٠٠١
التفكير الإيجابي	٠.٥٥				٣.٥٦	٠.٠٠١

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار B	قيمة "ف"	معامل الارتباط المتعدد $ر^2$	التباين المشترك $ر^2$ المعدلة	قيمة ت	الدلالة
التفاؤل	٠.٦٥				٤.١٥	٠.٠٠١
تقدير الذات	٠.٦٠				٣.٩٨	٠.٠٠١

وبناء على الجدول السابق تصبح معادلة الانحدار هى : (درجة الرضا المهنى) = (-٣.٧) + ٠.٥٥ × درجة التفكير الإيجابي + ٠.٦٥× درجة التفاؤل + ٠.٦٠ × درجة تقدير الذات . وتعنى هذه النتيجة أن كلاً من التفكير الإيجابى و التفاؤل وتقدير الذات من أبعاد السعادة النفسية تتنبأ بصورة دالة بالرضا المهنى.

تفسير النتائج

يتضح من النتائج السابقة وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات السعادة النفسية بأبعادها ودرجات الرضا المهني ،وأشارت النتائج إلى أن كلاً من التفكير الإيجابى ، والتفاؤل وتقدير الذات من أبعاد السعادة النفسية تتنبأ بصورة دالة بالرضا المهنى .فالمتمتعين بقدر مناسب من التفكير الإيجابى والتفاؤل وتقدير الذات هم الأكثر شعوراً بالسعادة النفسية والأكثر شعوراً بالرضا المهنى فعندما يتمكن الفرد من التفكير بشكل أكثر إيجابية وعندما يشعر بتقديره لذاته ويكون أكثر تفاؤلاً فأنه يعيد التفسير الإيجابى للأحداث والمواقف وتتضح مشاعره وتزداد ثقته بنفسه وعندها يشعر بالرضا عن مهنته و من وجهة نظر الباحثة فأن هذا تفسير منطقي؛ فكلما زاد شعور الفرد بالسعادة النفسية زادت درجة الرضا المهني لديه؛ وبهذا تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما سبق عرضه في الاطار النظري للدراسة الذي أشار إلي أن السعادة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالرضا المهنى ، وأن المعلم السعيد يمتلك رضا مهنى مرتفع ، وايضاً يتفق مع تعريف (Bridges ،2003) بأن الرضا المهني لدى معلمة رياض الأطفال يتأثر بالحالة النفسية والانفعالية لها، وبخصائص شخصيتها، وتتفق نتيجة هذه الفرضية مع دراسة كلٍّ مِنْ الخوالدة (٢٠١٨)، الفلاح (٢٠١٨)،

سليمون، سلطان (٢٠١٨)، والتي توصَّلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين السعادة النفسية والرضا المهني، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسات كلاً من بريزمى وزفيجزيدان Prizmie, Zvjezdana (2009) و بليجيزاديه وجوردني Baleghizadeh & Gordni (2012) و هايينغ Haining,W,etal,(2013) ، جوهايا Guohai,Chen,(2014)،برينجلو موكيوت Pranjal.B&Mukut,H, (2015) وكذلك مع دراسة كلاً من سيديجيه ومنصوريه Sedigheh & Mansoreh (2017) ، يالسين وإسجور Yalcin & Isgor (2017)، و دراسة زدهزان ZADHASAN Z., DEHGHANPOUR M.(2017) والتى أسفرت نتائجهم عن أن السعادة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالرضا المهنى ، المعلم السعيد يمتلك رضا مهنى مرتفع ، والمعلم الذى لدية رضا مهنى مرتفع يكون أكثر سعادة .وأيضاُ تتفق نتيجة الفرض مع دراسات كلاً من :شاوو وفاكييرموهان Shoo,Fakirmohan(2018) ،ووانج ودنيال Wong,Daniel (2019) والتى توصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين السعادة النفسية والرضا المهنى ، وأن السعادة أكثر المتغيرات فعالية في التنبؤ بالرضا المهنى .

المراجـــع

١- إبراهيم ، ندى بشير بابكر (٢٠١٠) . مفهوم السعادة وعلاقته بمركز الضبط فى ضوء بعض المتغيرات ، **رسالة ماجستير(غير منشورة)** ، جامعة أم درمان ، السودان .

٢- أبو هاشم،السيد محمد(٢٠١٠). النموذج البنائى للعلاقات بين السعادة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الأجتماعية لدى طلاب الجامعة ، ***مجلة كلية التربية*** ، بنها،٢٠(٨١)، ٢٦٨-٣٥٠.

٣- أرجايل، مايكل (١٩٩٣). سيكولوجية السعادة. ترجمة فيصل عبد القادر يونس، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت **سلسلة عالم المعرفة**، (١٧٥).

٤- الأنصاري، سامية (٢٠٠٨). علم النفس الإيجابي وجودة الحياة، نشرة أخبار علم النفس، ***الجمعية المصرية للدراسات النفسية***، أكتوبر ٧٢.

٥- الضبع، فتحي عبد الرحمن (٢٠١٢). الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة النفسية لدى عينة من المراهِقين والراشِدين. **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، رابطة التربويين العرب، ١(٢٩) ، ١٣٥ - ١٧٦.

٦- الفنجري، حسن عبد الفتاح (٢٠٠٦). معدلات السعادة لدى عينات مختلفة من المجتمع المصري، ***المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية بالوادي الجديد***، جامعة أسيوط.

٧- المنشاوى ، سائدة جميل (٢٠٠٩) . العلاقة بين السعادة والذكاء الأنفعالى لدى عينة من المراهقين الأردنيين . **رسالة ماجستير (غير منشورة)** ، كلية الدراسات التربوية والنفسية العليا ، جامعة عمان .

٨- النيال ، مايسة أحمد وخميس ، ماجدة (١٩٩٥) . السعادة وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والشخصية لدى عينة من المسنين والمسنات "دراسة سيكومترية مقارنة" الهيئة العامة المصرية للكتاب ، ***مجلة علم النفس*** ، السنة

التاسعة (٣٦) ، ٢٢-٤٠.

٩- زروالي، وسيلة (٢٠١٦). دور علم النفس الإيجابي في تأكيد إنسانية الإنسان (دراسة تحليلية)، ***مجلة العلوم الإنسانية***، ٣(١) ، ١٣٣ – ١٥٢.

١٠- سالم، سهير (٢٠٠٨): سيكولوجية السعادة، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

١١- شوقى ، فرج طريف (٢٠٠٠) . السلوك القيادى والفعالية الإدارية ، وائل للنشر ، عمان.

١٢- طلال، اليحيى (٢٠٠٣). مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف. ***مجلة جامعة الملك سعود***، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية،١٥(٢) ، ٧٥١ – ٧٦٢ .

١٣- عبد المقصود، أماني (٢٠٠٦).السعادة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من المراهقين من الجنسين، ***مجلة البحوث النفسية والتربوية***، (٢).

١٤- عزت ، داليا محمد (٢٠٠٤) . العلاقة بين السعادة وكل من الأفكتار اللاعقلانية وأحداث الحياة السارة والضاغطة . **المؤتمر السنوى الحادى عشر للإرشاد النفسى** ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ٤٢٧ ، ١-٤٦١ .

١٥- علَّام، سحر فاروق (٢٠٠٨). معدلات السعادة الحقيقية لدى عينة من طلاب المرحلتين الإعدادية والثانوية، ***مجلة دراسات نفسية***،كلية التربية ، مصر، ١٨ (٣)، ٤٣١- ٤٦٥ .

16- Bridgez, William B. (2003). Teachers as mothers & wives in families: coping with role conflict. New York, Wily,34,510-530.

17-Camfield,L,Choudury,K,&Devine,j,(2007).Well-being happiness and why relationships matter: *Evidence from Bangladesh Journal of Happiness Study ,* 10(1), 71-91

18-Kagan, Thomas, F (2004). Vocational satisfaction components & personality traits of preschool teachers. London, Merrill.

19-Lowry, Young R.(2004).Why teachers fail in the kindergarten.New York, McGraw – Hill,159.

20-Martin, John C.(2003). The Relationship between vocational needs &job satisfaction among preschool teachers. *Journal of Research in Childhood Education*.25(102) ,276-290.

The relationship between psychological happiness and vocational satisfaction kindergarten Teacher's

Abstract:

The aim of the research is to reveal the relationship between psychological happiness and vocational satisfaction kindergarten Teacher's and the research was conducted on a sample of (200) kindergarten teachers, all of them enrolled in kindergartens affiliated with the governmental and experimental teachers in Fayoum Governorate, and two measures were used: the psychological happiness scale (the researcher's preparation) And the Professional Satisfaction Scale (prepared by the researcher).

the results have shown:

- There is a positive (direct) correlation between psychological happiness and professional satisfaction among kindergarten teachers.
- The contribution of psychological happiness in its dimensions to predicting professional satisfaction among kindergarten teachers.

Key words: psychological happiness- vocational satisfaction- kindergarten Teacher's