

علاقة الرضا الوظيفي بالسعادة عند أعضاء هيئة تدريس كلية التربية الرياضية في ظل جائحة كورونا

م.د / ايه مشهور

مدرس بكلية التربية الرياضية

جامعة طنطا

توجد هذه الأيام حالة من الارتباك وعدم الاستقرار بسبب ما يمر به العالم من جائحة كورونا الذي أدى الى تغيير في أسلوب حياة كثير من الأفراد مما اثر في النواحي الاقتصادية والاجتماعية بصورة جعلت من الاستمتاع بالحياة أمراً صعب ولما كان الشعور بالسعادة هدفاً إنسانياً أسمى يسعى الفرد إليه ويجتهد في البحث عنه أينما كان لأنه التوظيف الأمثل للذات.

تعد السعادة من أهم المفاهيم التي يهتم بها علم الصحة النفسية الذي يهدف إلى تحقيق سعادة الفرد، ومقياساً للصحة النفسية، حيث تقيس قدرة الفرد على التأثير في بيئته والتكيف مع الحياة بحيث يصل إلى قدر معقول من الإشباع الشخصي والكفاءة والسعادة (١٥ : ٢٠) (١٠ : ٦٥)

أما الشعور بعدم السعادة فيعتبر من المشكلات الهامة في الحياة، حيث إنها نقطة البداية لكثير من المشكلات، فكتيراً ما يدعم هذا الشعور مشكلات أخرى كانت قائمة في حياة الفرد قبل شعوره بعدم السعادة (٥ : ٢٥٥).

يمكن فهم السعادة بوصفها انعكاساً لدرجة الرضا عن الحياة أو معدلات تكرار حدوث الانفعالات السارة، وشدة هذه الانفعالات، لذلك ينبغي أن نأخذ أربعة عناصر للسعادة وهي الرضا عن الحياة والاستمتاع والشعور بالبهجة، والعناء بما يتضمنه من قلق واكتئاب، والصحة العامة (١٩ : ٢٤).

والسعادة نسبية تختلف وتتعدد أنواعها وأنماطها، وتتشكل تبعاً لرؤية الفرد لها أو المفقود لجزء منها، والسعادة هي حالة شعور، وليست واقع مادي، مما يعني أنها تكمن في العقل والقلب والشعور (١٣ : ١٣).

فالسعادة انفعال وجداني إيجابي أو ثابت نسبياً يتمثل في إحساس الفرد بالبهجة والفرح والسرور وغياب المشاعر السلبية من خوف وقلق واكتئاب، والتمتع بصحة البدن والعقل، والشعور بالرضا الشامل في مجالات الحياة المختلفة (١٤ : ٣٤)

لان سعادة الفرد تنبع من داخله ولا تأتيه من خارجه، فهي مستمدة من إدراك الفرد للموقف الذي يكون فيه، بطريقة تفكيره فيه، فالمواقف التي يعيشها الإنسان لا تجعله سعيداً أو شقيماً، ولكن بالطريقة التي يفكر بها في هذه المواقف (١٧ : ٤١)

تفسير السعادة سواء أكانت حالة أو سمة؛ حيث إن الاستعداد للسعادة هو سمة في شخصية الإنسان أما السعادة ذاتها فهي حالة في موقف معين، هذه الحالة لا تجتمع مع حالة الشقاء في شخص واحد وفي موقف واحد، وأن الشعور بالسعادة محصلة بين الاستعداد للسعادة والمواقف التي يعيشها الفرد وطريقة تعامله معها وفق معرفته وتقديره لها (١٧ : ٣٤٢)

السعادة هي الدرجة التي يحكم فيها الشخص سلباً أو إيجابياً على نوعية حياته الحاضرة بصفة عامة، كما تشير أيضاً إلى حب الشخص للحياة واستمتاعه بها وتقديره الذاتي لها ككل؛ ولهذا اعتبرت السعادة قيمة إنسانية وغاية قصوى يسعى كل فرد إلى تحقيقها (١٢ : ٤٤)

ولعل ما يعيشه الفرد في هذه الأيام من تغيرات اجتماعية واقتصادية وثقافية لحقت بالقيم الإنسانية وتسببت في صراعات وزادت من حدة الضغوط لديه، وجعلته يتحمل الكثير من المتاعب والألام النفسية وأصبح عرضة للضغط النفسي وبالتالي الكثير من الشقاء الإنساني وهذا ما يجعل من السعادة أمراً شاقاً صعب المنال (٤ : ٦٣٢-٦٧١).

ويمكننا الإشارة إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس يعانون من بعض الضغوط والمشكلات في مختلف جوانب حياتهم والتي تؤثر تأثيراً مباشراً على أدائهم الأكاديمي، وبالتالي الرضا عن حياتهم، مما يهدد استقرارهم وسعادتهم النفسية، فالسعادة تلعب دوراً إيجابياً في تحقيق شخصية ناجحة متزنة، تتمتع بصحة نفسية جيدة؛ حيث أن الإنسان السعيد هو الذى يمتلك علاقات إيجابية مع الآخرين، و يكون أكثر تقبلاً لذاته وحياته أكثر هدفية، كذلك يكون قادراً على التمكن من تنظيم الظروف والتحكم في كثير من الفعاليات والتي تعبر عن تمكنه البيئي.

حيث إن بيئة الفرد قد توفر له العديد من مصادر السعادة إلا أن هذا الفرد قد لا يستمتع بما توفره البيئة الخارجية من مصادر مبهجة ويعزي ذلك إلى السمات السلبية اللاتوافقية، وإلى أنماط التفكير السلبي وما يمارسه الفرد من تحكيمات لا عقلانية تسبب له العديد من المضايقات والمتاعب، بما يفسد استمتاعه بالحياة ورضاه عنها. (٣٧: ١٨٣ - ١٩٠)

والرضا الوظيفي عبارة عن شعور الشخص تجاه عمله ويكون نتيجة لإدراكه له لما تقدمه الوظيفة وما يحصل عليه منها وانه كلما قل الفرق زاد الرضا الوظيفي لهذا الفرد من وظيفته ولذا فهو ينشأ عن عناصر ونواحي وظيفية متعددة تشمل الراتب وفرص الترقية والعلاقة مع الرؤساء، والزملاء، وإجراءات العمل، ومحيطه. (٢٠: ٤٨)

وهو أيضا عبارة عن درجة الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من خلال قياسه بأداء وظيفة. (٨: ٦٣) (٣١: ١٤٠)

وهو حاصل التفاعل بين حاجات الفرد المتغيرة باستمرار وأدراكها لمتغير الوظيفة من ناحية وبيئته الوظيفية من ناحية أخرى إن من الصعب الفصل بين تعريف وقياس الرضا الوظيفي ويعتقد انه محصلة لمجموعة من الظروف الفسيولوجية والنفسية والبيئية التي تدعو الفرد للقول بأنه راضي عن عمله. (٢٤: ٢١ - ٢٢)

لا يوجد اتفاق محدد لمفهوم ومعنى الرضا الوظيفي، ولا يزال موضوع جدل، حيث ينظر إليه على انه موضوع فردي بحث يرتبط بتفضيل الأفراد وما يكون رضا لشخص قد لا يكون رضا لشخص آخر بسبب اختلاف الحاجات والدوافع والمشاعر والتوافق بين توقعات الفرد من عمله و تختلف من شخص لآخر (٢٢: ١٩٤) (٣٦: ٨٣)

ويرتبط مفهوم الرضا بمفهومين يكثر الخلط بينهما وهما اتجاهات العمل والروح المعنوية وكثيرا ما تستعمل هذه المفاهيم لتدل على المضمون نفسه إلا إنها ليست كذلك فمعنوية الفرد تشير الى سلبية أو إيجابية العاملين في تفكيرهم وموقفهم وسلوكهم تجاه المنظمة بصفة عامة وأعمالهم بصفة خاصة أو أنها الجو العام الذي يسود المنظمة والنتائج عن اتجاهات الأفراد وآرائهم بالظروف المحيطة بالعمل (٢: ٣١٣). (١٦: ١٤٢).

توجد عوامل مختلفة ترتبط بالرضا الوظيفي ولكن تتقارب حول ماهية هذه العوامل ، مثل عوامل مرتبطة بالفرد نفسه و هي شخصيته والانتماءات الخارجية، وتكامل أو تناقض دوار الفرد ، ودرجة استقراره في حياته، والعمر، ودرجة التعليم، والجنس، وأهمية العمل بالنسبة له وعوامل مرتبطة بالوظيفة وهي الأجر النقدي، والحوافز مثل (التدريب، والسكن، والمواصلات، وغيرها)، والشعور بالأمن الوظيفي ، وفرص الترقى، وعلاقته مع الآخرين في العمل وعوامل مرتبطة بمدى إشباعها لحاجات الفرد و عوامل تنظيمية مرتبطة بسياسات المنظمة كساعات العمل، وظروف العمل المادية، والإجراءات، ونظم الاتصالات و عوامل بيئية مرتبطة بنشأة الفرد، وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه (٩: ٢٤٦).

والرضا الوظيفي يعتمد على محددات تشترك في تشكيل له ويمكن تصنيفها بثلاث عوامل هي عوامل ذاتية بالعاملين وتشتمل المؤهل العلمي، فئات العمر، الخبرة، مستوى الطموح وغيرها وعوامل تنظيمية بالعمل وشروطه وما يسود التنظيم من أوضاع وعلاقات وعوامل بيئية ترتبط بالعمل وتشمل الخدمات والتسهيلات المتوافرة بمكان ومحيط العمل ونظرة المجتمع. (٧: ٦٦)

وللرضا الوظيفي عدد لا نهائي من الميول المفضلة لكل فرد، إلا أن هناك اتفاق على مجالات إرضاء الأفراد، تتفاوت في الأهمية وهي الرضا عن الوظيفة، الرضا عن مجموعة العمل والرضا عن فرص النمو والارتقاء والرضا عن أسلوب الإشراف والقيادة والرضا عن الأجر و الرضا عن النواحي الاجتماعية (٢١: ٣٣، ٣٨).

وتستخدم كل من الاتجاهات الوظيفية والرضا الوظيفي كبداية حيث إن الاتجاهات الإيجابية تتماثل مع الرضا الوظيفي كما تكون الاتجاهات السلبية مع عدم الرضا الوظيفي (٣٨ : ٩٩).

يتعلق مفهوم الرغبة بعمل ما بمقدار الاتجاه الإيجابي للفرد نحو هذا العمل، والذي يتوقف على مقدار ما يحقق العمل للفرد من رضا نحو ما يقوم به. وإن الشخص الذي يشعر برضا عن العمل يحمل اتجاهات إيجابية نحوه، في حين الشخص الغير راضي عن عمله يحمل اتجاهات سلبية (١٨ : ١٠٢).

من اهم المسببات التي تحرك السلوك الإيجابي للفرد تجاه العمل أهمها مستوى الرواتب - الشعور بالأمان الوظيفي - درجة تمكين العاملين - طبيعة علاقات العمل (مع الإدارة، والزملاء، والطلاب) - المكانة الاجتماعية التي يشعر بها الفرد نتيجة شغله لوظيفة ما (٣٢ : ٥٥٥) (١١ : ١٠٨).

وعلى الرغم من مشاعر الرضا الوظيفي تمثل مشاعر عاطفية ضمنية، يمكن التعبير عنها بسلوك خارجي مثل سلوك الأداء لأنه توجد علاقة ارتباط قوية في الحالات التي تكون فيها العائد مشروطة بالأداء، أما في حالة مشاعر الرضا التي تتولد عن المقارنة بالآخرين فإن شعور الأفراد بالإحباط تؤدي الى تخفيض للجهد المبذول وكذلك توجد علاقة طردية بين الرضا الوظيفي وسلوك الانتظام، وسلوك الصراع والنزاع والذي يتمثل في محاولة الفرد استعادة توازنه عن طريق زيادة العوائد من العمل (١٧٠: ١٧٣).

وللرضا الوظيفي نتائج تتمثل في قلة معدل الغياب عن العمل وانخفاض دوران العمل وارتفاع مستوى الأداء في العمل (٢٢: ٢٠٤ - ٢٠٧).

وترى الباحثة بان الرضا الوظيفي يعبر عن مشاعر أعضاء هيئة التدريس، وان هذه المشاعر تعتمد على إدراك الفرد لما تحقق له الوظيفة من حاجات وبالأخص في ظل جائحة كورونا والتحول الرقمي والتكنولوجي الذي حدث في هذه الفترة وعلى إدراكه لما يجب أن تقدم له هذه الوظيفة من عناصر شخصية ترتبط بالفرد وعناصر أخرى ترتبط بالتنظيم وبيئة العمل ومحيطه.

ومن خلال اطلاع الباحثة على ما أتيح لها من دراسات اهتمت بالتعرف على الرضا الوظيفي و السعادة كدراسة سبيل ساتوف وآخرون Cibebe Satuf et al (٢٠١٦) (٢٧) الأثر الوقائي للرضا الوظيفي في الصحة والسعادة والرفاهية واحترام الذات، وليد العلي وآخرون Waleed Al-Ali et al (٢٠١٦) (٣٩) تأثير التوسط لسعادة العمل على العلاقة بين الرضا الوظيفي ونوايا الموظفين ودوران الموظفين، فاطمة نصر الله زاده وآخرون Fatima Nasrallah Zadeh et al (٢٠٢٠) (٢٩) تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والسعادة الاجتماعية والإرهاق بين مدرسي التربية الرياضية وغيرهم، محمد عبد الله إسماعيل و عمرو محمد رضا هلال (٢٠٢٠) (٢٣) ممارسة الأنشطة الترويحية وعلاقتها بالسعادة النفسية لدى طلاب جامعة دمياط

كما تسنى للباحثة الاطلاع على بعض الدراسات بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في مختلف الجامعات و بالأخص في المجال الرياضي كدراسة ثابت إحسان أحمد (٢٠١١) (٧) الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل، بوران توكر Boran Toker (٢٠١١) (٢٦) الرضا الوظيفي للطواقم الأكاديمية: دراسة تجريبية عن تركيا، باي ناصر وآخرون Bai Naser et al (٢٠١٣) (٢٥) العلاقة بين جودة الخدمة الداخلية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في التربية البدنية في DIST. ١٠ من جامعة آزاد الإسلامية، إيران، فاتح كرمسارافي وآخرون Fatihe Kermansaravi et al (٢٠١٥) (٢٨) العلاقة بين نوعية الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة زاهدان للعلوم الطبية، ك أندرو ريتشاردز، مايكل هيمشيل K Andrew Richards, Michael Hemphill (٢٠١٩) (٣٣) استكشاف تأثير المسألة المتصورة،

والإجهاد دور، والإرهاق العاطفي على الارتياح الوظيفي المعلم / مدرس التربية البدنية ، بي هون لي وآخرون Ye Hoon Lee et al (٢٠١٩) (٤٠) الذكاء العاطفي، والمشاعر غير السارة، والإرهاق العاطفي، والرضا الوظيفي في تعليم التربية البدنية ، بيرفين أهو سيرتشي ، ديفريم دوملوداج Pervin Ahu Cerci,Devrim (٢٠١٩) (٣٤) الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي بين كليات الجامعة: تأثير ظروف العمل، الأداء الأكاديمي والدخل النسبي

من خلال ما سبق يتضح للباحثة أن الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية لاستمرار ونجاح أعضاء هيئة التدريس بالقيام بالمهام المنوطة لهم كذلك يؤثر الرضا الوظيفي في مدى تحقيق هذه المهام وتعد السعادة من أهم المشاعر التي يسعى كل فرد للوصول الى أعلى مستوى فيها وتختلف طرق تحقيق السعادة من فرد الى آخر وقد رأت الباحثة أن أعضاء هيئة التدريس يحققون السعادة من خلال وظائفهم وحيث يعد الرضا الوظيفي والسعادة وجهين لعملة واحدة ولاكن في خلال الظروف الخاصة بجائحة كورونا والتغيرات الخاصة بالإجراءات الاحترازية مما دفع الباحثة الى التعرف على مدى تأثير هذه الجائحة على كل من الرضا الوظيفي والسعادة

هدف البحث: التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالسعادة عند أعضاء هيئة تدريس كليات التربية الرياضية في ظل جائحة كورونا
فروض البحث:

- توجد علاقة ارتباط ذات دالة معنوية بين الرضا الوظيفي بالسعادة عند أعضاء هيئة تدريس كلية التربية الرياضية في ظل جائحة كورونا

- توجد علاقة ارتباط غير دالة معنوية بين بعض ابعاد الرضا الوظيفي وابعاد السعادة عند أعضاء هيئة تدريس كلية التربية الرياضية في ظل جائحة كورونا.

منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة البحث

عينة البحث: تمت الاستجابة لعدد ١٦٤ عضو من أعضاء هيئة التدريس من كليات التربية الرياضية

بجمهورية مصر العربية بطريقة عشوائية وتم الاستعانة ب ٢٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس كليات التربية الرياضية كعينة استطلاعية من خارج عينة البحث

توزيع أفراد عينة البحث توزيعاً اعتدالياً:

جدول (١) المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الالتواء في أبعاد مقياس الرضا

الوظيفي أبعاد مقياس السعادة ن = ١٦٤

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الوسط	الانحراف المعياري	التفطح	الالتواء
الجانب الإداري	41.6829	41.0000	7.65335	-0.352	-0.025
الجانب النفسي	36.0000	37.0000	7.37430	.623	-0.662
الأجور والحوافز	22.4390	22.0000	4.12116	.638	-0.508
الجانب التدريبي	32.7317	32.0000	6.92120	-0.303	.049
الاستقلال الذاتي	32.6829	32.0000	4.23505	-0.446	.127
التمكن البيئي	33.4390	34.0000	5.21465	-0.762	-0.319
التطور الشخصي	32.0732	32.0000	4.95571	-0.881	-0.330
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	33.2683	34.0000	4.59407	-0.018	-0.358
الحياة الهادفة	27.7561	27.0000	5.14230	-0.359	.118
تقبل الذات	30.3171	30.0000	4.89115	-0.461	.215

يتضح من جدول (١) معامل التفطح يقع بين (١ ±) ومعامل الالتواء يقع ما بين (٣ ±) وهذه دلالة على اعتدالية تجانس عينة البحث.

أدوات جمع البيانات:

١- مقياس الرضا الوظيفي:

تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي الذي استخدم في بحث ثابت إحسان أحمد (٧) لقياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين ويتكون مقياس الرضا الوظيفي من (٣٨) فقرة، موزعة على أربعة أبعاد هي (الجانب الإداري، الجانب النفسي، الأجور والحوافز، الجانب التدريبي) وبواقع (١٢، ١٠، ٦، ١٠) على التوالي وقد أجرت الباحثة المزج العشوائي المنتظم لهذه الفقرات وكما مبين في الجدول رقم (٢) كما وضعت أمام كل فقرة خمسة بدائل للإجابة هي (رضي تماماً، رضى نوعاً ما، لا أدري، غير رضى تماماً، غير رضى على الإطلاق) تحمل الأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي مرفق (١).

جدول (٢) يوضح توزيع عبارات المقياس على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي

الأبعاد	مسمى البعد	عدد الفقرات في كل بعد	تسلسل الفقرات
الأول	الجانب الإداري	١٢	٣٨،٣٧،٣٤،٣١،٢٨،٢٥،٢١،١٧،١٣،٩،٥،١
الثاني	الجانب النفسي	١٠	٣٥،٣٢،٢٩،٢٦،٢٢،١٨،١٤،١٠،٦،٢
الثالث	الأجور والحوافز	٦	١٩،١٥،١١،٧،٣،٢٣
الرابع	الجانب التدريبي	١٠	٣٦،٣٣،٣٠،٢٧،٢٤،٢٠،١٦،١٢،٨،٤

المعاملات العلمية لمقياس الرضا الوظيفي:

أولاً: معاملات الصدق:

للتحقق من مدى ملائمة مفردات مقياس الرضا الوظيفي، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) عضو من أعضاء التدريس من خارج العينة الأساسية للبحث من كلية التربية الرياضية جامعة طنطا القائمين بالتدريس، واستخدمت الباحثة صدق الاتساق الداخلي بحساب دلالة معامل الارتباط بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي باستخدام معامل ارتباط بيرسون، جدول (٣).

جدول (٣) معامل الارتباط بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي (ن=٢٠)

الأبعاد	مسمى البعد	الجانب الإداري	الجانب النفسي	الأجور والحوافز	الجانب التدريبي
الأول	الجانب الإداري		*.٥٦٢	*.٤٧٩	*.٧٢٥
الثاني	الجانب النفسي			*.٥٧٢	*.٦٠٤
الثالث	الأجور والحوافز				*.٤٧٧
الرابع	الجانب التدريبي				

* قيمة ر الجدولية عند معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٣٣

يتضح بدراسة جدول (٣) أنه: يوجد ارتباط دال إحصائياً بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حيث إن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

- كما استخدمت الباحثة صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق الاستبيان، من خلال إيجاد معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للمقياس، جدول (٤).

جدول (٤): قيم معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي (ن=٢٠)

الأبعاد	مسمى البعد	قيمة ر
الأول	الجانب الإداري	*.٨٨٢
الثاني	الجانب النفسي	*.٨٤٣
الثالث	الأجور والحوافز	*.٨٢١
الرابع	الجانب التدريبي	*.٦٧٠

* قيمة ر الجدولية عند معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٣٣

يتضح من جدول (٤) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس تتراوح ما بين (٠.٦٧٠)، (٠.٨٨٢)؛ مما يشير لارتفاع معامل صدق أبعاد المقياس.

ثانيًا: معاملات الثبات:

استخدمت الباحثة لحساب الثبات معامل ألفا كرو نباخ للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، وتعتمد هذه الطريقة على مدى تجانس درجات المقياس المستخدم، جدول (٥).

جدول (٥): قيم معامل ألفا Alpha لثبات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي (ن=٢٠)

الأبعاد	مسمى البعد	قيم معامل ألفا
الأول	الجانب الإداري	*٠.٩٥٢
الثاني	الجانب النفسي	*٠.٩٨١
الثالث	الأجور والحوافز	*٠.٨٢١
الرابع	الجانب التدريبي	*٠.٧٤٦
المقياس ككل		*٠.٩٧٢

* قيمة ر الجدولية عند معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٣٣

بدراسة جدول (٥) يتضح: ثبات أبعاد المقياس، حيث بلغ معامل ثبات أبعاد المقياس بطريقة ألفا كرو نباخ ما بين (٠.٧٤٦) و(٠.٩٨١)؛ مما يشير لارتفاع معامل ثبات أبعاد المقياس.

٢ - مقياس السعادة "psychological Well-Being Scale" من إعداد "Rosemary A Abbott 2006"

وتعريف سمية أحمد جمال مرفق (٢)، وتم استخدام هذا المقياس في البحث الحالي وهو يتكون من (٤٢) مفردة، ويقوم الفرد بالاستجابة على مفردات المقياس سداسي التقدير أوافق بشدة (٦ درجات)، أوافق بدرجة متوسطة (٥ درجات)، أوافق بدرجة قليلة (٤ درجات)، أرفض بدرجة قليلة (٣ درجات)، أرفض بدرجة متوسطة (درجتان)، أرفض بشدة (درجة واحدة)، ويتضمن المقياس (٦) أبعاد بواقع (٧) مفردات لكل بعد من الأبعاد الستة وهي (الاستقلالية- التمكن البيئي- التطور الشخصي- العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة- تقبل الذات).

جدول (٦): يوضح توزيع عبارات المقياس على الأبعاد

م	مسمى البعد	أرقام العبارات
١	الاستقلال الذاتي	٧/٦/٥/٤/٣/٢/١
٢	التمكن البيئي	١٤/١٣/١٢/١١/١٠/٩/٨
٣	التطور الشخصي	٢١/٢٠/١٩/١٨/١٧/١٦/١٥
٤	العلاقات الإيجابية مع الآخرين	٢٨/٢٧/٢٦/٢٥/٢٤/٢٣/٢٢
٥	الحياة الهادفة	٣٥/٣٤/٣٣/٣٢/٣١/٣٠/٢٩
٦	تقبل الذات	٤٢/٤١/٤٠/٣٩/٣٨/٣٧/٣٦

المعاملات العلمية لمقياس السعادة:

أولاً: معاملات الصدق:

للتحقق من مدى ملائمة مفردات مقياس السعادة، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) عضو من أعضاء التدريس من خارج العينة الأساسية للبحث من كلية التربية الرياضية جامعة طنطا القائمين بالتدريس، واستخدمت الباحثة صدق الاتساق الداخلي بحساب دلالة معامل الارتباط بين أبعاد مقياس السعادة باستخدام معامل ارتباط بيرسون، جدول (٧).

جدول (٧) معامل الارتباط بين أبعاد مقياس السعادة (ن=٢٠)

الأبعاد	مسمى البعد	الاستقلال الذاتي	التمكن البيئي	التطور الشخصي	العلاقات الإيجابية	الحياة الهادفة	تقبل الذات
الأول	الاستقلال الذاتي		*٠.٤٧٧	*٠.٦٠٤	*٠.٧٢٥	*٠.٥٢٤	*٠.٧٢٤
الثاني	التمكن البيئي			*٠.٥٩٤	*٠.٤٦٥	*٠.٥٧٣	*٠.٤٨٧
الثالث	التطور الشخصي				*٠.٥٣٢	*٠.٦٨٥	*٠.٦١٢
الرابع	العلاقات الإيجابية مع الآخرين					*٠.٤٩٧	*٠.٥٢٣
الخامس	الحياة الهادفة						*٠.٧٠١
السادس	تقبل الذات						

* قيمة ر الجدولية عند معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٣٣

يتضح بدراسة جدول (٧) أنه يوجد ارتباط دال إحصائياً بين أبعاد مقياس السعادة حيث أن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥).
كما واستخدمت الباحثة صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق الاستبيان، من خلال إيجاد معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للمقياس، جدول (٨).

جدول (٨): قيم معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس السعادة (ن=٢٠)

الأبعاد	مسمى البعد	قيمة ر
الأول	الاستقلال الذاتي	*٠.٨٧٦
الثاني	التمكن البيئي	*٠.٨٥٢
الثالث	التطور الشخصي	*٠.٨١٧
الرابع	العلاقات الإيجابية مع الآخرين	*٠.٨٦٥
الخامس	الحياة الهادفة	*٠.٧٦٥
السادس	تقبل الذات	*٠.٧٨٥

* قيمة ر الجدولية عند معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٣٣

يتضح من جدول (٨) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس تتراوح ما بين (٠.٧٦٥)، (٠.٨٧٦)؛ مما يشير لارتفاع معامل صدق أبعاد المقياس.
ثانياً: معاملات الثبات:

استخدم الباحثان لحساب الثبات معامل ألفا كرو نباخ للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، وتعتمد هذه الطريقة على مدى تجانس درجات المقياس المستخدم، جدول (٩).

جدول (٩) قيم معامل ألفا Alpha لثبات أبعاد مقياس السعادة (ن=٢٠)

الأبعاد	مسمى البعد	قيم معامل ألفا
الأول	الاستقلال الذاتي	*٠.٦٧٤
الثاني	التمكن البيئي	*٠.٦٣٥
الثالث	التطور الشخصي	*٠.٧٩٧
الرابع	العلاقات الإيجابية مع الآخرين	*٠.٧٢٤
الخامس	الحياة الهادفة	*٠.٧٥٨
السادس	تقبل الذات	*٠.٧٢٩
	المقياس ككل	*٠.٨٩٤

* قيمة ر الجدولية عند معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٣٣

بدراسة جدول (٩) يتضح: ثبات أبعاد المقياس، حيث بلغ معامل ثبات أبعاد المقياس بطريقة ألفا كرو نباخ ما بين (٠.٦٣٥) و(٠.٧٥٨)؛ مما يشير لارتفاع معامل ثبات أبعاد المقياس.

الدراسة الميدانية:

بعد الاطمئنان لمعاملات الصدق والثبات، قامت الباحثة بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي و مقياس السعادة على عينة البحث والبالغ عددها (١٦٤) عضو من أعضاء التدريس من مختلف كليات التربية الرياضية من خلال استمارة استبيان على جوبل، وذلك خلال الفترة من ٢٠٢٠/١٢/١ إلى ٢٠٢٠/١٢/٣٠ م وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس، تم جمع وتصنيف وتفرغ البيانات وجدولتها لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة.

المعالجات الإحصائية:
تم الاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) لإجراء المعالجات الإحصائية
عرض ومناقشة النتائج

ارتضت الباحثة المعيار الإحصائي الآتي لتفسير استجابات أفراد البحث في ابعاد الرضا الوظيفي كما يالى:
من ١.٠٠ : ١.٤٩ بدرجة قليلة جدا
من ١.٥٠ : ٢.٤٩ بدرجة قليلة
من ٢.٥٠ : ٣.٤٩ بدرجة متوسطة
من ٣.٥٠ : ٤.٤٩ بدرجة كبيرة
من ٤.٥٠ : ٥.٠٠ بدرجة كبيرة جدا

جدول (١٠) التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لاستجابات عينة البحث للبعد الأول (الجانب الإداري) (ن=١٦٤)

م	العبارات	التكرارات والنسبة												
		المتوسط	الانحراف	الترتيب	الدرجة	النسبة %	غير رضى على الإطلاق	النسبة %	غير رضى تماما	النسبة %	لا تدري	النسبة %	رضي تماما	النسبة %
١	تناسب ساعات العمل مع طبيعة وظيفتي.	4.26	.799	٢	كبيرة			12	7.3			84	41.5	68
٢	تتلاءم وظيفتي مع سياسه العمل المعتمدة في الكلية والقسم.	4.31	.516	١	كبيرة				2.4	4	63.4	104	34.1	56
٣	تتيح لي وظيفتي إمكانيات الترقية الوظيفية.	2.48	1.43	٩	قليلة	36.6	60	36	22.0	7.3	12	40	9.8	16
٤	تناسب صيغ التوزيع الوظيفي المعتمدة في (الكلية -القسم) مع طبيعة وظيفتي.	3.75	.985	٤	كبيرة			28	17.1	12.2	20	80	22.0	36
٥	تتسم علاقتي مع زملائي في (الكلية - القسم) بالملامحة.	4.14	.901	٣	كبيرة			16	9.8	4.9	8	76	39.0	64
٦	توضيح (الكلية -القسم) للعاملين فرص المشاركة في صنع القرارات.	3.75	1.10	٤	كبيرة	2.4	4	32	19.5	2.4	4	84	24.4	40
٧	تتلاءم وظيفتي مع مستوى المسؤولية والصلاحيات الممنوحة لي.	2.39	1.34	١١	قليلة	39.0	64	32	19.5	7.3	12	52	2.4	4
٨	توضيح التقارير المعتمدة في (الكلية - القسم) بإمكانية التفاعل.	3.51	.993	٧	كبيرة	4.9	8	20	12.2	19.5	32	88	9.8	16
٩	تسهم التوجيهات الوظيفية في إغناء وظيفتي.	3.65	1.28	٦	كبيرة	9.8	16	24	14.6	2.4	4	76	26.8	44
١٠	يتم الاتصال ما بين الإدارة والموظفين إيجابيا في دعم وظيفتي.	3.73	1.19	٥	كبيرة	7.3	12	20	12.2	7.3	12	76	26.8	44
١١	الرقابة تثرى مستوى أداء وظيفتي.	2.41	1.23	١٠	قليلة	29.3	48	52	31.7	9.8	16	44	2.4	4
١٢	تهتم إدارتي في حل مشكلات الموظفين.	3.24	1.16	٨	كبيرة	7.3	12	36	22.0	24.4	40	52	14.6	24

يوضح جدول (١٠) أن عبارة رقم (٢) تتلاءم وظيفتي مع سياسه العمل المعتمدة في الكلية والقسم حصلت على أعلى ترتيب (١) والعبارة رقم (٧) تتلاءم وظيفتي مع مستوى المسؤولية والصلاحيات الممنوحة لي حصلت على اقل ترتيب (١١) للبعد الأول (الجانب الإداري) من الرضا الوظيفي و يتضح أن (٩) فقرات أخذت درجة كبيرة و (٣) فقرات أخذت درجة قليلة من إجمالي (١٢) فقرة وبذلك يكون اتجاه هذا البعد درجة كبيرة

جدول (١١): التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لاستجابات عينة البحث للبعد الثاني (الجانب النفسي) (ن=١٦٤)

م	العبارات	التكرارات والنسبة										الدرجة					
		رضي تماما	%	رضي نوعا ما	%	لا ادري	%	تصالبا	%	غير راضي	%		على الإطلاق	%			
١	يتيح لي الامن السائد في (الكلية -القسم) فرصه الاستقرار الوظيفي.	44	26.8	80	48.8	16	9.8	12	7.3	12	7.3	12	7.3	4	1.13	3.80	كبيرة
٢	تسهم وظيفتي في تحقيق أهدافي المختلفة.	64	39.0	72	43.9	12	7.3	12	7.3	12	7.3	12	7.3	4	0.98	4.09	كبيرة
٣	يوفر نجاحي فرص الثناء والتقدير من قبل زملائي في الكلية والقسم.	32	19.5	64	39.0	12	7.3	12	7.3	48	29.3	8	4.9	1.23	3.39	متوسطة	
٤	توفر ليه وظيفتي المكانة الاجتماعية المناسبة له.	40	24.4	72	43.9	8	4.9	8	4.9	36	22.0	8	4.9	1.21	3.60	كبيرة	
٥	تتوفر العدالة في تقويم أداء الأفراد في (الكلية -القسم) بغض النظر عن المستوى.	68	41.5	84	51.2	8	4.9	8	4.9	4	2.4	4	2.4	0.680	4.31	كبيرة	
٦	تحظى وظيفتي برضا أفراد عائلتي.	16	9.8	76	46.3	16	9.8	16	9.8	36	22.0	20	12.2	1.23	3.19	متوسطة	
٧	أسعي لوظيفة أخرى متى تتسنى لي.	8	4.9	32	19.5	8	4.9	8	4.9	52	31.7	64	39.0	1.27	2.19	قليل	
٨	تقدم لي الجامعة خدمات صحية مناسبة.	40	24.4	72	43.9	20	12.2	20	12.2	24	14.6	8	4.9	1.13	3.68	كبيرة	
٩	تزدني (الكلية -القسم) بكل ما احتاجه في مكتبي لأداء عملي.	28	17.1	56	34.1	32	19.5	32	19.5	40	24.4	8	4.9	1.16	3.34	متوسطة	
١٠	اشعر بالمسئولية تجاه الجامعة (الكلية -القسم) التي انتمي اليها.	92	56.1	60	36.6									0.98	4.36	كبيرة	

يوضح جدول (١١) أن عبارة رقم (١٠) اشعر بالمسئولية تجاه الجامعة (الكلية -القسم) التي انتمي اليها حصلت على اعلى ترتيب (١) والعبارة رقم (٧) أسعي لوظيفة أخرى متى تتسنى لي حصلت على اقل ترتيب (١٠) للبعد الثاني (الجانب النفسي) من الرضا الوظيفي ويتضح أن (٦) فقرات أخذت درجة كبيرة و (٣) فقرات أخذت درجة متوسطة و (١) فقرة أخذت قليل من إجمالي (١٠) فقرة وبذلك يكون اتجاه هذا البعد درجة كبيرة

جدول (١٢): التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لاستجابات عينة البحث للبعد الثالث (الأجور والحوافز) (ن=١٦٤)

م	العبارات	التكرارات والنسبة										الدرجة				
		رضي تماما	%	رضي نوعا ما	%	لا ادري	%	تصالبا	%	غير راضي	%		على الإطلاق	%		
١	يتناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع مؤهلاتي.	32	19.5	56	34.1	20	12.2	20	12.2	40	24.4	16	9.8	1.29	3.29	متوسطة
٢	يتناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع المستوى المعيشي لي.	40	24.4	92	56.1	8	4.9	8	4.9	16	9.8	8	4.9	1.05	3.85	كبيرة
٣	احصل علي حوافز ماليه لقاء العمل الاضافي الذي اقدمه.	56	34.1	76	46.3	12	7.3	12	7.3	20	12.2	20	12.2	0.952	4.02	كبيرة
٤	تتيح (الكلية -القسم) لإمكانيه تطوير مهاراتي المختلفة.	52	31.7	32	19.5	20	12.2	20	12.2	24	14.6	36	22.0	1.56	3.24	متوسطة
٥	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع طموحاتي.	72	43.9	80	48.8	8	4.9	8	4.9	4	2.4	4	2.4	0.68	4.34	كبيرة
٦	يتسنى لي حصولي على حوافز معنويه نتيجة عملي الجيد.	24	14.6	84	51.2	40	24.4	40	24.4	12	7.3	12	7.3	0.89	3.68	كبيرة

يوضح جدول (١٢) أن عبارة رقم (٥) يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع طموحاتي حصلت على اعلى ترتيب (١) والعبارة رقم (٤) تتيح (الكلية -القسم) لإمكانيه تطوير مهاراتي المختلفة حصلت على اقل ترتيب (٦) للبعد الثالث (الأجور والحوافز) من الرضا الوظيفي ويتضح أن (٤) فقرات أخذت درجة كبيرة و (٣) فقرات أخذت درجة متوسطة من إجمالي (٦) فقرة وبذلك يكون اتجاه هذا البعد درجة كبيرة

جدول (١٣): التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لاستجابات
عينة البحث للبعد الرابع (الجانب التدريبي) (ن=١٦٤)

م	العبارات	التكرارات والنسبة													
		رضي تماماً	%	رضي تماماً	%	لا ادرى	%	رضي تماماً	%	على الإطلاق غير رضى	%				
١	تعتمد مهام تقييم البرامج التدريبية في (الكلية -القسم) على أسس علمية.	12	7.3	76	46.3	12	7.3	52	31.7	12	7.3	3.14	1.16	٦	متوسطة
٢	يتسم توزيع المدربين في (الكلية -القسم) بالعدالة.	16	9.8	48	29.3	52	31.7	24	14.6	24	14.6	3.04	1.19	٧	متوسطة
٣	تضم (الكلية -القسم) مراكز لتدريب العاملين.	8	4.9	84	51.2	32	19.5	36	22.0	4	2.4	3.34	.955	٤	متوسطة
٤	تتيح (الكلية -القسم) إمكاناته المشاركة في المؤتمرات العلمية وورشات العمل الداخلية والخارجية.	4	2.4	48	29.3	12	7.3	68	41.5	32	19.5	2.53	1.17	٨	متوسطة
٥	تدعم عماده (الكلية -القسم) البرامج التدريبية.	8	4.9	32	19.5	36	22.0	40	24.4	48	29.3	2.46	1.23	٩	قليلة
٦	تنسجم برامج التدريب التي شاركت فيها وطبيعة عملي.	20	12.2	84	51.2	28	17.1	32	19.5	32	19.5	3.56	.941	٢	كبيرة
٧	تضم (الكلية -القسم) كفاءات تدريبيه متنوعه.	112	68.3	44	26.8			4	2.4	4	2.4	4.56	.830	١	كبير جدا
٨	تقوم الجامعة بإرسال المتدربين الى الخارج.	12	7.3	80	48.8	24	14.6	32	19.5	16	9.8	3.24	1.14	٥	متوسطة
٩	تتكفل الجامعة بالتغطية المالية لبرامج التدريب.	24	14.6	68	41.5	36	22.0	24	14.6	12	7.3	3.41	1.129	٣	متوسطة
١٠	تتلاءم أوقات البرامج التدريبية مع أوقات العمل.	20	12.2	80	48.8	28	17.1	20	12.2	16	9.8	3.41	1.15	٣	متوسطة

يوضح جدول (١٣) أن عبارة رقم (٧) تضم (الكلية -القسم) كفاءات تدريبيه متنوعه حصلت على اعلى ترتيب (١) والعبارة رقم (٥) تدعم عماده (الكلية -القسم) البرامج التدريبية حصلت على اقل ترتيب (٩) للبعد الرابع (الجانب التدريبي) من الرضا الوظيفي ويتضح أن (١) فقرة أخذت درجة كبيرة جدا و(١) فقرة أخذت درجة كبيرة و (٧) فقرات أخذت درجة متوسطة (١) فقرة أخذت درجة قليلة من إجمالي (١٠) فقرة وبذلك يكون اتجاه هذا البعد درجة متوسطة

جدول (١٤) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب النهائي لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي لعينة البحث

المتغيرات	المتوسط	الانحراف المعياري	ترتيب
الجانب الإداري	41.6829	7.65335	الأول
الجانب النفسي	36.0000	7.37430	الثاني
الأجور والحوافز	22.4390	4.12116	الرابع
الجانب التدريبي	32.7317	6.92120	الثالث

يتضح من الجدول (١٤) أن الجانب الإداري حصل على أهمية في الترتيب الأول وترجع الباحثة ذلك الى مدى أهمية الجانب الإداري في تنظيم العمل في ظل الظروف الطارئة مثل جائحة كورونا لما يلزمها من تدابير تنظيمية وإجراءات احترازية لتفادي انتشار العدوى واستمرار العمل وحصل الجانب النفسي على أهمية ترتيب الثاني وترجع الباحثة ذلك يمكن أن يكون مبنى على تدابير الجانب الإداري في تنظيم العمل و حصل جانب التدريب على أهمية الترتيب الثالث وترى الباحثة أن هذا الترتيب منطقي لما تمر به ظروف العمل من إجراءات وتدابير احترازية في كافة الكليات التربية الرياضية كما حصل بعد الأجور والحوافز على أهمية الترتيب الرابع

ارتضت الباحثة المعيار الإحصائي الاتي لتفسير استجابات أفراد البحث في السعادة كما يالى :

- من ١.٠٠ : ٢.٤٩ بدرجة قليلة جدا
- من ٢.٥٠ : ٣.٤٩ بدرجة قليلة
- من ٣.٥٠ : ٤.٤٩ بدرجة متوسطة
- من ٤.٥٠ : ٥.٤٩ بدرجة كبيرة
- من ٥.٥٠ : ٦.٠٠ بدرجة كبيرة جدا

جدول (١٥) التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لاستجابات عينة البحث للبعد الأول (الاستقلال الذاتي) (ن=١٦٤)

الدرجة	الترتيب	الانحراف	المتوسط	التكرارات والنسبة												العبارات	م
				%	أرفض بشدة	%	أرفض	أرفض بشدة قليلاً	%	أوافق بشدة قليلاً	%	أوافق بشدة	متوسطة	%	أوافق بشدة		
كبيرة	٤	1.20	4.92	2.4	4	4.9	8	2.4	4	14.6	24	39.0	64	36.6	60	أعبر عن رأيي بصراحة، وإن كان مخالفاً لآراء معظم الناس	١
كبيرة	١	.73	5.48							14.6	24	22.0	36	63.4	104	أحکم على نفسي وفق ما أعتقد أنه مهم، وليس وفق ما يتفق فيه الآخرون	٢
كبيرة	٣	1.14	5.02	2.4	4	2.4	4	4.9	8	9.8	16	41.5	68	39.0	64	أثق في رأيي، حتى وإن كانت مخالفة لرأي الأغلبية من الآخرين	٣
كبيرة	٢	1.06	5.12			4.9	8			22.0	36	24.4	40	48.8	80	شعوري بالسعادة مع نفسي أكثر أهمية بالنسبة لي عن قبول الآخرين	٤
متوسطة	٦	1.64	3.95	17.1	28	31.7	52	19.5	32	2.4	4	19.5	32	9.8	16	أشعر بالقلق بخصوص ما يعتقد الآخرون تجاهي	٥
كبيرة	٥	1.212	4.58	4.9	8	2.4	4	4.9	8	24.4	40	43.9	72	19.5	32	أغير قراراتي إذا اعترض عليها أصدقائي وأفراد أسرتي	٦
متوسطة	٧	1.813	3.58	14.6	24	26.8	44	17.1	28	9.8	16	7.3	12	24.4	40	من الصعب بالنسبة لي إبداء رأيي حول الموضوعات الجدلية	٧

يوضح جدول (١٥) أن عبارة رقم (٢) أحکم على نفسي وفق ما أعتقد أنه مهم، وليس وفق ما يتفق فيه الآخرون حصلت على أعلى ترتيب (١) والعبارة رقم (٧) من الصعب بالنسبة لي إبداء رأيي حول الموضوعات الجدلية حصلت على أقل ترتيب (٧) للبعد الأول (الاستقلال الذاتي) من السعادة ويتضح أن (٥) فقرات أخذت درجة كبيرة و(٢) فقرة أخذت درجة متوسطة من إجمالي (٧) فقرة وبذلك يكون اتجاه هذا البعد درجة كبيرة

جدول (١٦) التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لاستجابات عينة البحث للبعد الثاني (التمكن البيئي) (ن=١٦٤)

الدرجة	الترتيب	الانحراف	المتوسط	التكرارات والنسبة												العبارات	م		
				%	أرفض بشدة	%	أرفض	أرفض بشدة قليلاً	%	أوافق بشدة قليلاً	%	أوافق بشدة	متوسطة	%	أوافق بشدة				
كبيرة جدا	١	.730	5.60							2.4	4	7.3	12	17.1	28	73.2	120	أتحمل معظم مسؤوليات حياتي الشخصية اليومية بشكل جيد.	١
كبيرة	٢	1.05	5.39	2.4	4			4.9	8	4.9	8	24.4	40	63.4	104	على القيام بشكل جيد برعاية أمورى وشؤوني المالية والشخصية	٢		
كبيرة	٣	.817	5.34					4.9	8	7.3	12	36.6	60	51.2	84	أغير من سلوكي وطريقة تفكيري حتى يمكنني إنجاز الأشياء	٣		
كبيرة	٤	.665	5.26							12.2	20	48.8	80	39.0	64	أستطيع وضع أسلوب حياة لنفسي يتفق كثيراً مع ما أحب في حياتي اليومية	٤		
متوسطة	٧	1.86	3.56	17.1	28	24.4	40	17.1	28	4.9	8	12.2	20	24.4	40	لا أشعر بالراحة والتوافق مع الناس والمجتمع من حولي لعدم وجود ما يتناسب لدى من أساليب التعامل بشكل جيد معهم	٥		
متوسطة	٥	1.53	4.17	19.5	32	34.1	56	17.1	28	9.8	16	12.2	20	7.3	12	أشعر بشكل عام بالإجهاد والضغط النفسي لعدم قدرتي على مواصلة أعمالي	٦		
متوسطة	٦	1.59	4.09	19.5	32	34.1	56	12.2	20	14.6	24	9.8	16	9.8	16	أجد صعوبة في تنظيم أمور حياتي بالطريقة التي ترضيني	٧		

يوضح جدول (١٦) أن عبارة رقم (١) أتحمل معظم مسؤوليات حياتي الشخصية اليومية بشكل جيد حصلت على أعلى ترتيب (١) والعبارة رقم (٥) لا أشعر بالراحة والتوافق مع الناس والمجتمع من حولي لعدم وجود ما يتناسب لدى من

أساليب التعامل بشكل جيد معهم حصلت على اقل ترتيب (٧) للبعد الثاني (التمكن البيئي) من السعادة ويتضح أن (١) فقرة أخذت درجة كبيرة جدا و(٣) فقرات أخذت درجة كبيرة و (٣) فقرات أخذت درجة متوسطة (١) فقرة أخذت درجة قليلة من إجمالي (٧) فقرة وبذلك يكون اتجاه هذا البعد درجة كبيرة

جدول (١٧): التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لاستجابات عينة البحث للبعد الثالث (التطور الشخصي) (ن=١٦٤)

م	العبارات	التكرارات والنسبة																
		أوافق بشدة	متوسطة	أوافق بدرجة	%	أرفض بشدة	متوسطة	أرفض بدرجة	%	أوافق بشدة	متوسطة	أوافق بدرجة	%					
١	أعتقد أنه من المهم المرور بتجارب جديدة تساعدني على تغيير طريقي التي أفكر بها في ذاتي	88	53.7	44	26.8	20	12.2	8	4.9	4	2.4							كبيرة
٢	أشعر بالرضا عن نفسي عندما أفكر فيما حققته في حياتي بمرور السنين	64	39.0	68	41.5	24	14.6	8	4.9									كبيرة
٣	أهتم بالأنشطة التي توسع من خبراتي ومعارفي	104	63.4	48	29.3	12	7.3											كبيرة جدا
٤	أريد أن أجرب طرقا جديدة في عمل الأشياء فحياتي لا تسير على ما يرام بحالتها الراهنة	60	36.6	48	29.3	20	12.2	8	4.9	16	9.8	12	7.3	4.56	1.59			كبيرة
٥	عندما أفكر بشأن حياتي أجد أنني لم أحسن كثيرا على المستوى الشخصي على مر السنين	36	22.0	24	14.6	20	12.2	12	7.3	48	29.3	24	14.6	3.51	1.82			متوسطة
٦	استمتع بوجودي في مواقف جديدة لا تتطلب مني تغيير طريقي القديمة والمألوفة في أداء الأشياء	44	26.8	72	43.9	36	22.0	8	4.9			4	2.4	4.85	1.02			كبيرة
٧	يوجد صدق في المثل (لا يمكن تعليم الشخص الكبير حيلاً وأساليب جديدة)	44	26.8	20	12.2	24	14.6	24	14.6	40	24.4	12	7.3	3.19	1.71			قليلة

يوضح جدول (١٧) أن عبارة رقم (٣) أهتم بالأنشطة التي توسع من خبراتي ومعارفي حصلت على أعلى ترتيب (١) والعبارة رقم (٧) يوجد صدق في المثل (لا يمكن تعليم الشخص الكبير حيلاً وأساليب جديدة) حصلت على أقل ترتيب (٧) للبعد الثالث (التطور الشخصي) من السعادة ويتضح أن (١) فقرة أخذت درجة كبيرة جدا و(٣) فقرات أخذت درجة كبيرة و (١) فقرة أخذت درجة متوسطة (١) فقرة أخذت درجة قليلة من إجمالي (٧) فقرة وبذلك يكون اتجاه هذا البعد درجة كبيرة

جدول (١٨) التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لاستجابات عينة البحث للبعد الرابع (العلاقات الإيجابية مع الآخرين) (ن=١٦٤)

م	العبارات	التكرارات والنسبة																	
		أوافق بشدة	متوسطة	أوافق بدرجة	%	أرفض بشدة	متوسطة	أرفض بدرجة	%	أوافق بشدة	متوسطة	أوافق بدرجة	%						
١	يرى معظم الناس أنني محب وعطوف	72	43.9	68	41.5	16	9.8												كبيرة
٢	أستمتع بتبادل الحديث دائما مع أفراد أسرتي وأصدقائي	112	68.3	36	22	12	7.3	4	2.4										كبيرة جدا
٣	يصفني الناس بأنني شخص معطاء ومستعد دائما للمشاركة بوقتي مع الآخرين	80	48.8	56	34.1	16	9.8	12	7.3										كبيرة
٤	أثق في أصدقائي وأعلم أنهم أيضا يتقون بي	84	51.2	52	31.7	20	12.2												كبيرة
٥	أشعر بالوحدة رغم وجود بعض الأصدقاء المقربين لي والذين يمكن أن أعبّر لهم عن همومي واهتماماتي	16	9.8	16	9.8			36	22.0	60	36.6	36	22.0	4.31	1.557				كبيرة
٦	لا يوجد في حياتي الكثير من الناس الذين يحبون الاستماع لي عندما أريد التحدث إليهم	24	14.6	28	17.1	12	7.3	32	19.5	44	26.8	24	14.6	3.70	1.690				متوسطة
٧	يبدو لي أن معظم الناس لديهم أصدقاء أكثر مني	24	14.6	12	7.3	28	17.1	12	7.3	52	31.7	36	22.0	4.0	1.730				متوسطة

يوضح جدول (١٨) أن عبارة رقم (٢) أستمتع بتبادل الحديث دائماً مع أفراد أسرتي وأصدقائي حصلت على أعلى ترتيب (١) والعبارة رقم (٦) لا يوجد في حياتي الكثير من الناس الذين يحيون الاستماع لي عندما أريد التحدث إليهم حصلت على أقل ترتيب (٦) للبعد الرابع (العلاقات الإيجابية مع الآخرين) من السعادة ويتضح أن (١) فقرة أخذت درجة كبيرة جداً و(٤) فقرات أخذت درجة كبيرة و (٢) فقرة أخذت درجة متوسطة من إجمالي (٧) فقرة وبذلك يكون اتجاه هذا البعد درجة كبيرة

جدول (١٩) التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لاستجابات عينة البحث للبعد الخامس (الحياة الهادفة) (ن=١٦٤)

الدرجة	الترتيب	الانحراف	المتوسط	التكرارات والنسبة										العبارات	م		
				أرفض بشدة		أرفض بدرجة متوسطة		أرفض بدرجة قليلة		أوافق بدرجة قليلة		أوافق بدرجة متوسطة				أوافق بشدة	
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد			%	عدد
كبيرة	٢	966	5.26	2.4	4			2.4	4	4.9	8	43.9	72	46.3	76	١	أعمل جاهداً وأتحمل الكثير في سبيل الخط الذي أضعها لنفسي بنشاط
كبيرة	١	.77	5.46					2.4	4	9.8	16	26.8	44	61.0	100	٢	أنا أستمتع بوضع خطط للمستقبل وأعمل على تحقيقها في الواقع
متوسطة	٤	1.54	3.68	9.8	16	17.1	28	17.1	28	19.5	32	24.4	40	12.2	20	٣	أنا أركز دائماً على الحاضر لأن المستقبل يحمل لي المشاكل
قليلة جداً	٧	1.67	2.41	4.9	8	14.6	24	4.9	8	17.1	28	9.8	16	48.8	80	٤	أنشطتي اليومية تبدو تافهة وغير مهمة بالنسبة لي
قليلة	٥	1.80	3.29	9.8	16	24.4	40	19.5	32	7.3	12	9.8	16	29.3	48	٥	ليس لدى شعور وإحساس جيد بوضع ما هو عليّ بالفعل وما يجب أن أسعى لتحقيقه في الحياة
قليلة	٦	1.77	2.68	41.5	68	14.6	24	9.8	16	9.8	16	17.1	28	7.3	12	٦	تعودت على وضع أهداف لحياتي بنفسني لكن رأيت أنها مضية للوقت
كبيرة	٣	.884	4.95			2.4	4	4.9	8	12.2	20	56.1	92	24.4	40	٧	عندما أنظر إلى حياتي أشعر بالسعادة لسير الأمور بالصورة التي توضح أنني قد فعلت كل ما يجب القيام به في الحياة

يوضح جدول (١٩) أن عبارة رقم (٢) أنا أستمتع بوضع خطط للمستقبل وأعمل على تحقيقها في الواقع حصلت على أعلى ترتيب (١) والعبارة رقم (٤) أنشطتي اليومية تبدو تافهة وغير مهمة بالنسبة لي حصلت على أقل ترتيب (٧) للبعد الخامس (الحياة الهادفة) من السعادة ويتضح أن (٣) فقرات أخذت درجة كبيرة و (١) فقرة أخذت درجة متوسطة (٢) فقرة أخذت درجة قليلة و (١) فقرة قليل جداً من إجمالي (٧) فقرة وبذلك يكون اتجاه هذا البعد درجة متوسطة

جدول (٢٠) التكرارات والنسب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب والدرجة لاستجابات عينة البحث للبعد السادس (تقبل الذات) (ن=١٦٤)

الدرجة	الترتيب	الانحراف	المتوسط	التكرارات والنسبة										العبارات	م		
				أرفض بشدة		أرفض بدرجة متوسطة		أرفض بدرجة قليلة		أوافق بدرجة قليلة		أوافق بدرجة متوسطة				أوافق بشدة	
				%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد			%	عدد
كبيرة	٣	1.35	4.85	4.9	8	4.9	8	4.9	8	7.3	12	41.5	68	36.6	60	١	ارتكبت بعض الأخطاء في الماضي، ولكنني أشعر أن كل الأمور سارت على أفضل صورة
كبيرة	٤	1.35	4.65	7.3	12	2.4	4	4.9	8	12.2	20	48.8	80	24.4	40	٢	الماضي رغم ما فيه من تقلبات بين الخير والشر والنجاح والفشل، ولكنني لا أريد تغييره عموماً
كبيرة	١	.795	5.39			2.4	4			4.9	8	41.5	68	51.2	84	٣	عندما أقارن نفسي بأصدقائي ومعارفي أشعر بالرضا عن حياتي
كبيرة جداً	٢	.703	5.53							12.2	20	22.0	36	65.9	108	٤	بصفة عامة أشعر بالثقة في ذاتي وبالإيجابية عن نفسي
متوسطة	٥	1.751	3.97	22.0	36	29.3	48	12.2	20	14.6	24	4.9	8	17.1	28	٥	أشعر أن الكثير من الناس الذين أعرفهم قد استفادوا من خبرات الحياة أكثر مما استفدت
قليلة	٦	1.82	3.21	12.2	20	17.1	28	22.0	36	9.8	16	7.3	12	31.7	52	٦	أشعر بخيبة أمل تتعلق بأمور كثيرة حول إنجازاتي في الحياة
قليلة	٧	1.819	2.68	7.3	12	19.5	32	7.3	12	9.8	16	12.2	20	43.9	72	٧	تقديري لذاتي ليس إيجابياً كشعور معظم الناس تجاه أنفسهم

يوضح جدول (٢٠) أن عبارة رقم (٣) عندما أقارن نفسي بأصدقائي ومعارفي أشعر بالرضا عن حياتي حصلت على أعلى ترتيب (١) والعبارة رقم (٧) تقديري لذاتي ليس إيجابياً كشعور معظم الناس تجاه أنفسهم حصلت

على اقل ترتيب (٧) للبعد السادس (تقبل الذات) من السعادة ويتضح أن (١) فقرة أخذت درجة كبيرة جدا و(٣) فقرات أخذت درجة كبيرة و (١) فقرة أخذت درجة متوسطة (٢) فقرة أخذت درجة قليلة من إجمالي (٧) فقرة وبذلك يكون اتجاه هذا البعد درجة كبيرة

جدول (٢١) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب النهائي لأبعاد مقياس السعادة لعينة البحث

المتغيرات	المتوسط	الانحراف المعياري	ترتيب
الاستقلال الذاتي	32.6829	4.23505	الثالث
التمكن البيئي	33.4390	5.21465	الأول
التطور الشخصي	32.0732	4.95571	الرابع
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	33.2683	4.59407	الثاني
الحياة الهادفة	27.7561	5.14230	السادس
تقبل الذات	30.3171	4.89115	الخامس

يتضح من الجدول (٢١) أن التمكن البيئي حصل على الترتيب الأول وترجع الباحثة ذلك الى أن الظروف البيئية في ظل جائحة كورونا لها عامل على شعور الأمان تحت اتباع الإجراءات الاحترازية في ظل هذه الجائحة ، كذلك حصل بعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين على الترتيب الثاني وذلك لما تتميز به أجواء التربية الرياضية بشكل عام بالجانب الاجتماعي حيث طبيعة ممارسة الأنشطة الرياضية تتطلب تعاون واحتكاك أثناء الممارسة ولم تتأثر العلاقات الإيجابية بما مرت به البلاد أثناء الجائحة وتعرض الكثير للحجر الصحي أو العزل وظل التعاون مستمر والعلاقات الإيجابية جيدة وذلك بسبب التطور التكنولوجي الذي أتاح توطيد العلاقات دون نقل العدوي ، كما حصل الاستقلال الذاتي على الترتيب الثالث وذلك يتناسب مع طبيعة الشخصيات الرياضية والتي تتميز بالقيادة والتميز لأعضاء هيئة التدريس ، كما يأتي التطور الشخصي في المركز الرابع وهذا العنصر جاء في هذه المرتبة بسبب حرص أعضاء هيئة التدريس بعدم الاحتكاك الكبير مع الأفراد لعدم نقل العدوي ، كما جاء تقبل الذات في المركز الخامس وذلك لان أعضاء هيئة التدريس قاموا بتحديد أهدافهم سواء كان نشاطا رياضي محدد أو مستوي ترتيبي وظيفي مسبقا ولم يتم تغييره بين الماضي والحاضر ومستمرين على نفس المنهج للحصول على التدرج الوظيفي المتبع ، وكان في المركز السادس الحياة الهادفة وذلك لما تميزت به فترة جائحة كورونا بالعزل والانغلاق حيث تبلورت الأهداف في هذه المرحلة بالانغلاق على النجاة من هذا الفيروس.

جدول (٢٢)

العلاقة بين ابعاد الرضا الوظيفي وابعاد السعادة ومجموع الرضا الوظيفي والسعادة ن = ١٦٤

المجموع	ابعاد الرضا الوظيفي				المتغيرات	ابعاد السعادة
	الجانب التدريبي	الأجور والحوافز	الجانب النفسي	الجانب الإداري		
	.166*	.166*	.056	.020	الاستقلال الذاتي	
	.061	.152	-.084	-.050	التمكن البيئي	
	.071	.187*	.039	.058	التطور الشخصي	
	.196*	.442**	.276**	.206**	العلاقات الإيجابية مع الآخرين	
	.211**	.271**	.125	.212**	الحياة الهادفة	
	.100	.190*	.078	.153*	تقبل الذات	
.190*					المجموع	

يوضح جدول (٢٢) علاقة الارتباط بين ابعاد الرضا الوظيفي وابعاد السعادة لا توجد علاقة ارتباط بين الجانب الإداري في الرضا الوظيفي و ابعاد الاستقلال الذاتي و التمكن البيئي و التطور الشخصي من ابعاد

السعادة وكذلك الجانب النفسي في الرضا الوظيفي و ابعاد الاستقلال الذاتي و التمكن البيئي و التطور الشخصي و الحياة الهادفة و تقبل الذات من ابعاد السعادة وكذلك الأجور و الحوافز في الرضا الوظيفي و التمكن البيئي من ابعاد السعادة وكذلك الجانب التدريبي و التمكن البيئي و التطور الشخصي و تقبل الذات من ابعاد السعادة و يتضح أن التمكن البيئي من ابعاد السعادة لم تحقق أي ارتباط أما العلاقات الإيجابية مع الآخرين من ابعاد السعادة حققت ارتباط إيجابي مع كل محاو الرضا الوظيفي وكذلك حقق مجموع الرضا الوظيفي و السعادة ككل علاقة طردية

وقد حقق علاقة ارتباط دال معنوي بين الاستقلال الذاتي من مقياس السعادة وبين الأجور والحوافز وترى الباحثة أن سبب ذلك استمرار الحصول على الأجور والحوافز بنفس المعدل مثل قبل جائحة كورونا ولم يكن هنا أي تأثير على الأجور والحوافز وكذلك كان هناك علاقة ارتباط دال معنوي بين الاستقلال الذاتي والجانب التدريبي وذلك لاستخدام وسائل تكنولوجية حديثة مثل المنصات التعليمية المختلفة وكذلك استمرار اللجان الترقية عن طريق وسائل التواصل وكذلك دورات تطوير أعضاء هيئة التدريس التي تتم عن طريق المنصات الإلكترونية

ولم يحقق الاستقلال الذاتي علاقة ارتباط دال معنوي بين الجانب الإداري والجانب النفسي وترى الباحثة أن ذلك راجع الى فترات الحجر الاحترازي والتوقف عن الذهاب الى العمل في فترات كبيرة من العام ولم يكن هناك علاقة ارتباط دال معنوي بين التمكن البيئي وكل ابعاد الرضا الوظيفي وترجع الباحثة ذلك الى فترات التوقف والإجازات والحجر الصحي بالمنازل لفترات طويلة بالعام وذلك لم يكن هناك استعدادات مسبقة للانفتاح التكنولوجي المستخدمة في جميع المجالات التعليمية من قبل المستخدمين. أما التطور الشخصي فلم يحقق علاقة ارتباط دالة سوى مع الأجور والحوافز وذلك يرجع أيضا الى عدم اختلاف معدل الأجور والحوافز أثناء الجائحة وذلك لان كان في هذه الفترة كان معدل الادخار جيد وعدم الإنفاق في المجالات المختلفة بسبب قلة استخدام المواصلات والمتنزهات.

وكذلك حققت العلاقات الإيجابية مع الآخرين علاقة ارتباط دالة بين جميع ابعاد الرضا الوظيفي وترجع الباحثة ذلك الى لتعدد وسائل التواصل الاجتماعي وأحتها للجميع التي زادت العلاقات الإيجابية وكانت الحياة الهادفة علاقة ارتباط دالة بين كل من الجانب الإداري والأجور والحوافز والجانب التدريبي وترجع الباحثة ذلك الى وضوح الأهداف الخاصة بالجوانب السابقة وأما الجانب النفسي فلم يحقق علاقة ارتباط دالة وترجع الباحثة ذلك الى التخوف النفسي الملازم لهذه الفترة في ظل جائحة كورونا من حدوث إصابة أو مكروه لأعضاء هيئة التدريس أو أسرهم

وكذلك وجود علاقة دالة بين كل من تقبل الذات والجانب الإداري وجانب الأجور والحوافز وذلك لاقتناع أعضاء هيئة التدريس باستمرار العمل الإداري بكفائه عالية بالرغم من صعوبة هذه الفترة ولم يحقق تقبل الذات علاقة دالة بين كل من الجانب النفسي و الجانب التدريبي وترجع الباحثة ذلك لاقتناع اغلب الأعضاء بفاعلية التعامل المباشر في محيط العمل و استمرارهم على العمل الإلكتروني بسبب الجائحة

لاستنتاجات : نتائج هذا البحث في ضوء هدف البحث و فروضة والمنهج المستخدم وفي حدود العينة وأدوات جمع البيانات، وما تم التوصل اليه من نتائج تستنتج الباحثة ما يلي:

- لا توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الجانب الإداري في الرضا الوظيفي و ابعاد الاستقلال الذاتي و التمكن البيئي و التطور الشخصي من ابعاد السعادة .
- لا توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الجانب النفسي في الرضا الوظيفي و ابعاد الاستقلال الذاتي و التمكن البيئي و التطور الشخصي و الحياة الهادفة و تقبل الذات من ابعاد السعادة .
- لا توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الأجور و الحوافز في الرضا الوظيفي و التمكن البيئي من ابعاد السعادة .
- لا توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الجانب التدريبي و التمكن البيئي و التطور الشخصي و تقبل الذات من ابعاد السعادة و يتضح أن التمكن البيئي من ابعاد السعادة لم تحقق أي ارتباط .

- توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الجانب الإداري في الرضا الوظيفي وابعاد العلاقات الإيجابية مع الآخرين والحياة الهادفة وتقبل الذات من ابعاد السعادة .
 - توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الجانب النفسي في الرضا الوظيفي والعلاقات الإيجابية مع الآخرين من ابعاد السعادة .
 - توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الأجور والحوافز في الرضا الوظيفي وابعاد الاستقلال الذاتي والعلاقات الإيجابية مع الآخرين والحياة الهادفة وتقبل الذات من ابعاد السعادة.
 - توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الجانب التدريبي وابعاد الاستقلال الذاتي والعلاقات الإيجابية مع الآخرين والحياة الهادفة من ابعاد السعادة.
 - توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين مجموع الرضا الوظيفي والسعادة ككل علاقة طردية.
- التوصيات:**
- استمرار استخدام التكنولوجيا والمنصات التعليمية وأتاحتها بصورة اكبر لجميع الفئات داخل المؤسسة التعليمية بجودة عالية .
 - زيادة استخدام الوسائل التكنولوجية بالأعمال الإدارية .
 - العمل على تصميم منصات ترفيهية تتيح الاحتكاك والمنافسة .

المراجع :

المراجع العربية :

- ١- أحمد عاشور (١٩٨٦) : السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- ٢- احمد منصور (١٩٨٩) : المبادئ العامة في الإدارة العامة، وكالة المطبوعات، الكويت.
- ٣- الكويت : مجلة الإدارة العامة، المجلد ٣٧، الكويت.
- ٤- أمال عبد القادر جودة : الذكاء الانفعالي وعلاقته بالسعادة والثقة بالنفس لدى كلية جامعة الأقصى، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، المجلد(٢١)، العدد(٣).
- ٥- أماني عبد المقصود عبد الوهاب (٢٠٠٦) : السعادة وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من المراهقين من الجنسين، مجلة البحوث النفسية والتربوية، جامعة المنوفية، كلية التربية، المجلد(٢١)، العدد(٢).
- ٦- تحية محمد أحمد عبد العال ومصطفى على رمضان مظلوم (٢٠١٣) : الاستمتاع بالحياة في علاقته ببعض متغيرات الشخصية الإيجابية "دراسة في علم النفس الإيجابي"، مجلة كلية التربية ببنها، العدد (٩٣) ج(٢)
- ٧- ثابت إحسان أحمد (٢٠١١) : الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل ، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية المجلد ١٧ - العدد ٥٧
- ٨- حامد بدر (١٩٨٣) : الرضا الوظيفي لهيئة التدريس والعاملين بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة
- ٩- حامد رمضان (١٩٩٤) : قراءات في السلوك التنظيمي، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ١٠- حامد عبد السلام زهران(٢٠٠٥) : الصحة النفسية والعلاج النفسي، (ط٤)، القاهرة، عالم الكتب.
- ١١- حسن الشيخ (١٩٩٣) : السلوك الإداري، شركة مطابع العيد، الدمام
- ١٢- حسن الفنجري (٢٠٠٦) : السعادة بين علم النفس الإيجابي والصحة النفسية، بنها، مؤسسة الإخلاص للطباعة والنشر.
- ١٣- ديفيد نيفين ترجمة ابتسام محمد الخضراء (٢٠٠١) : مائة سر بسيط عن أسرار السعداء، المملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكان.
- ١٤- سيد أحمد البهاص (٢٠٠٩) : العفو كمتغير وسيط بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والشعور بالسعادة لدى طلاب الجامعة، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، العدد (٢٣).
- ١٥- عبد السلام عبد الغفار (١٩٧٩) : مقدمة في الصحة النفسية، القاهرة، دار النهضة العربية.
- ١٦- فايز الزعبي (1988) : دراسة مستوى الرضا الوظيفي والروح المعنوية للموظف في جامعة مؤتة، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد٣، العدد ١، الأردن.
- ١٧- كمال ابراهيم مرسى (٢٠٠٠) : السعادة وتنمية الصحة النفسية مسنولية الفرد في الاسلام وعلم النفس، الجزء الأول، القاهرة، دار النشر للجامعات.
- ١٨- ماجدة العطية (٢٠٠٣): : سلوك المنظمة – سلوك الفرد والجماعة، ط1، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- ١٩- مايكل أرجيل ترجمة فيصل عبد القادر (١٩٩٣) : سيكولوجية السعادة، المجلس الوطني للثقافة والعلوم والآداب، الكويت، عالم المعرفة.
- ٢٠- محمد إبراهيم النوبحري (١٩٨٨) : المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، العدد ٨، عمان.

- ٢١- محمد أسعد، ونبيل أرسلان : الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، مطابع سحر، جدة. (١٩٨٤)
- ٢٢- محمد سلطان (٢٠٠٢) : السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- ٢٣- محمد عبد الله إسماعيل : ممارسة الأنشطة الترويحية وعلاقتها بالسعادة النفسية لدى طلاب جامعة دمياط، المجلة العلمية للتربية الرياضية ع ٦٢ (٢٠٢٠)
المراجع الأجنبية :
- 24- Anne H. Hopkins : work and job satisfaction in the public sector, Row Manned, Tota way N.J. (١٩٨٣)
- 25- Bai Naser, Zabihi Esmaeil, Jorabloo Masood and Sheikh Mahmood (2013) : The relationship between internal service quality and physical education faculty members' job satisfaction in dist. 10 of Islamic Azad University, Iran , European Journal of Experimental Biology, 3(2):379-382
- 26- Boran Toker (2011): : Job satisfaction of academic staff: an empirical study on Turkey, Quality Assurance in Education Vol. 19 No. 2, 2011 pp. 156-169
- 27- Cibele Satuf, Samuel Monteiro, Henrique Pereira, Graça Esgalhado, Rosa Marina Afonso & Manuel Loureiro (2016): : The Protective Effect of Job Satisfaction in Health, Happiness, Well-being and Self-esteem, International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, DOI:10.1080/10803548.2016.1216365
- 28- Fatihe Kermansaravi, Ali Navidian, Shahindokht Navabi Rigi & Fariba Yaghoubinia (2015): : The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Sciences, Global Journal of Health Science; Vol. 7, No. 2; ISSN 1916-9736 E-ISSN 1916-9744
- 29- Fatima Nasrallah Zadeh; Tabesh, S; Ahmadi, M. (2020): : Analyzing the Relationship between Job Satisfaction with Social happiness and Burnout between Physical and Non-Physical Education Teachers: A Model, Presentation. *Research on Educational Sport*, 8(21): 161-78. DOI: 10.22089/res.2020.8524.1819
- 30- Hae-Gyum Ryu (2017): : Relationship between Happiness and Job Satisfaction of Dental Hygienists, *J Dent Hyg Sci* Vol. 17, No. 2, 2017, pp.168-174
<https://doi.org/10.17135/jdhs.2017.17.2.168>.
- 31- Herbert Gnemand III, Donald P.Schwab John A.Fossum lee D. Dyer(1983) : *personnel Human Resource Management*. Richard. Irwin Inc Homaned, Iuintos.

- 32- John B. Cullen(2002) : **Multinational Management: A Strategic Approach, (Second Edition, USA: South-Western Thomson Learning), pp 505-506**
- 33- K Andrew R Richards, Michael A Hemphill (2019): : **Exploring the influence of perceived mattering, role stress, and emotional exhaustion on physical education teacher/coach job satisfaction, European Physical Education Review 2019, Vol. 25(2) 389–408**
- 34- Pervin Ahu Cerci , Devrim Dumludag (2019) : **Life Satisfaction and Job Satisfaction among University Faculty: The Impact of Working Conditions, Academic Performance and Relative Income , Social Indicators Research144:785–806
<https://doi.org/10.1007/s11205-018-02059-8>**
- 35- Pınar Karacan Doğan, Yakup Akyel, İsa Doğan (2018) : **Examination Of The Relationship Between Job Satisfaction And Job Stress Of Physical Education Teachers, Acta Didactica Napocensia, Issn 2065-1430 , Volume 11, Number 1.**
- 36- Reit Davis (1998) : **Human Behavior at work, organizational behavior, Tata Mc Graw Hill publishing company L td New Delhi.**
- 37- Tkach, C., & Lyubomirsky, S. (2006). : **How do People Pursue Happiness? Relating Personality, Happiness, Increasing Strategies, and Well-Being. Journal of Happiness Studies, 7, 183-225.**
- 38- Veoom , V.H.(1964) : **work and Motivation, john Weily and Sons Inc. New York.**
- 39- Waleed Al-Ali, Ali Ameen, Osama Isaac , Gamal S. A. Khalifa , Ahmed Hamoud Shibami (2019) : **The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates , Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR), Vol. 13 Issue 4**
- 40- Ye Hoon Lee, Hyungil Harry Kwon, Kevin Andrew Richards (2019): : **Emotional Intelligence, Unpleasant Emotions, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction in Physical Education Teaching , Journal of Teaching in Physical Education , <https://doi.org/10.1123/jtpe.2018-0177>**

ملخص البحث

علاقة الرضا الوظيفي بالسعادة عند أعضاء هيئة تدريس
كلية التربية الرياضية في ظل جائحة كورونا

م.د / ايه مشهور
مدرس بكلية التربية الرياضية
جامعة طنطا

يهدف البحث التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالسعادة عند أعضاء هيئة تدريس كلية التربية الرياضية في ظل جائحة كورونا وتم استخدام المنهج الوصفي لملائمته طبيعة البحث لعدد ١٦٤ عضو من أعضاء هيئة التدريس من كليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية وتم الاستعانة ب ٢٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس كليات التربية الرياضية كعينة استطلاعية في الفترة من ١٢/١ ٢٠٢٠ الى ٣٠ / ١٢ / ٢٠٢٠

لا توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الجانب الإداري في الرضا الوظيفي ومحاور الاستقلال الذاتي والتمكين البيئي والتطور الشخصي من

لا توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الجانب النفسي في الرضا الوظيفي ومحاور الاستقلال الذاتي والتمكين البيئي والتطور الشخصي والحياة الهادفة وتقبل الذات

لا توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الأجر والحوافز في الرضا الوظيفي والتمكين البيئي

لا توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الجانب التدريبي والتمكين البيئي والتطور الشخصي وتقبل الذات

توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الجانب الإداري في الرضا الوظيفي ومحاور العلاقات الإيجابية مع الآخرين والحياة الهادفة وتقبل الذات

وجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الجانب النفسي في الرضا الوظيفي والعلاقات الإيجابية مع الآخرين

توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الأجر والحوافز في الرضا الوظيفي ومحاور الاستقلال الذاتي والعلاقات الإيجابية مع الآخرين والحياة الهادفة وتقبل الذات

توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين الجانب التدريبي ومحاور الاستقلال الذاتي والعلاقات الإيجابية مع الآخرين والحياة الهادفة

توجد علاقة ارتباط دال معنوي بين مجموع الرضا الوظيفي والسعادة ككل علاقة طردية