

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلية التربية  
المجلة التربوية  
\*\*\*

**رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة  
بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين  
بالمرحلة الإعدادية**

**إعداد**

**د/ جيهان عثمان محمود**

أستاذ مساعد بقسم الصحة النفسية  
بكلية التربية - جامعة الإسكندرية

**DOI: 10.12816/EDUSOHAG. 2020.**

**المجلة التربوية. العدد الخامس والسبعون . يوليو ٢٠٢٠م**

**Print:(ISSN 1687-2649) Online:(ISSN 2536-9091)**

## ملخص البحث :

هدف البحث إلى التعرف على الدور الوسيط لكل من رأس المال النفسي والامتنان في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) معلمًا ومعلمة بالمرحلة الإعدادية، وتم استخدام أربعة مقاييس هي رأس المال النفسي والامتنان وجودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي، من إعداد الباحثة، واستخدمت الباحثة طريقة تحليل المسار، وأسفر البحث عن النتائج التالية: توجد علاقات ارتباطية موجبة بين كل من رأس المال النفسي والامتنان وجودة حياة العمل والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية، يوجد تأثير مباشر لرأس المال النفسي كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع ، يوجد تأثير مباشر للامتنان كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع ، يوجد تأثير مباشر لرأس المال النفسي كمتغير مستقل على الامتنان كمتغير تابع، يوجد تأثير مباشر لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع ، يوجد تأثير مباشر لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الامتنان كمتغير تابع، يوجد تأثير غير مباشر لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط، يوجد تأثير غير مباشر لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال الامتنان كمتغير وسيط ، يمكن نمذجة العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، الامتنان، جودة حياة العمل المدركة، الهناء

الذاتي.

## ABSTRACT:

The research aimed to investigate the mediating role of psychological capital and gratitude through the relationship between perceived quality of working life and Subjective well – being among the teachers in prep stage, the participants consisted of (300) male and female teachers in prep stage, The tools used in the research included four scales: Psychological capital , gratitude, perceived quality of working life and subjective well – being, which were prepared by the researcher, the researcher used path analysis method, the results showed that : there are positive statistically significant correlations between psychological capital , gratitude , perceived quality of working life and Subjective well – being among the teachers in prep stage, there is a statistically significant direct effect of the psychological capital as an independent variable on Subjective well – being as a dependent variable, there is a statistically significant direct effect of the gratitude as an independent variable on Subjective well – being as a dependent variable, there is a statistically significant direct effect of the psychological capital as an independent variable on gratitude as a dependent variable, there is a statistically significant direct effect of the perceived quality of working life as an independent variable on Subjective well – being as a dependent variable, there is a statistically significant direct effect of the perceived quality of working life as an independent variable on gratitude as a dependent variable, there is a statistically significant indirect effect of the perceived quality of working life as an independent variable on Subjective well – being as a dependent variable through the psychological capital as mediator variable, there is a statistically significant indirect effect of the perceived quality of working life as an independent variable on Subjective well – being as a dependent variable through the gratitude as mediator variable, the relationship can be modeled between perceived quality of working life as an independent variable and Subjective well – being as a dependent variable through psychological capital and gratitude as mediator variables among the teachers in prep stage. the

**Keywords:** Psychological Capital ,Gratitude , Perceived Quality of Working life , Subjective Well – Being.

## مقدمة:

إن كفاءة النظام التعليمي ونجاحه تتأثران بكفاءة المعلم وخصائصه، لما يتمتع به من دور بارز في العملية التعليمية؛ فهو العامل الأساسي لتحقيق أهدافها في تربية وتعليم النشء ثروة الأمم الحقيقية غير القابلة للنفاذ، حيث لم يعد رأس المال النقدي هو العامل الحاسم في الاقتصاد العالمي الجديد أو العنصر الأساسي في التنمية المستدامة، وكذلك لم تعد الموارد التقليدية من ثروات معدنية أو مصادر طاقة هي العامل الأكثر أهمية، بل أصبح البشر هم العنصر المهم في المعادلة التنافسية الدولية لتحقيق الريادة والرفاهية والتنمية المستدامة، الأمر الذي جعل الدول تتجه لزيادة الاهتمام بثروتها البشرية وتنميتها، مما يحقق لهم النهوض والتقدم.

وانطلاقاً من دور المعلم في تنمية الثروة البشرية المتمثلة في التلاميذ من خلال ما ينقله من معارف وخبرات وما يعلمه من مهارات وأساليب تفكير، وما يغرسه من قيم واتجاهات، فكان من الضروري زيادة اهتمام البحوث بالمعلم وما يمتلكه من خصائص تساعد على الاضطلاع بدوره، وكذلك زيادة الاهتمام بالهناء الذاتي Subjective Well – Being للمعلمين والعوامل المؤثرة فيه، حيث ينعكس شعور المعلمين بالهناء الذاتي على زيادة دافعيتهم للعمل بالتدريس وأدائهم لدورهم، وأكد ذلك ما أشار إليه (Demir, 2018) من وجود علاقة بين الحالة النفسية للفرد وأدائه في عمله، كما أشار (Lybomir, 2001) إلى ضرورة التعرف على أسباب الهناء الذاتي والمتغيرات المرتبطة به لأهميته في حياة الفرد، ويمثل الهناء الذاتي نقطة رئيسة لالتقاء كثير من متغيرات علم النفس الإيجابي الذي يتناول موضوعات التفاؤل والأمل والمرونة وجودة الحياة والامتنان، وعرفت (APA, 2005) الجمعية الأمريكية لعلم النفس الهناء الذاتي بأنه أحكام الفرد على نوعية حياته بصفة عامة عن طريق تقييم جودة ظروف حياته الواقعية ومدى تشابه توقعاته مع رغباته.

وجدير بالذكر ما أشار إليه كل من (Ben- Ariech, Kaufman, Andrew, 2001) و (George, Lee & Aber, 2001) أن الهناء الذاتي لا يتأثر فقط بالسمات الشخصية للفرد أو خصائصه، بل ويتأثر بالعوامل البيئية أيضاً، كما أشار (Kahneman & Deaton, 2010) إلى أن الهناء الذاتي يتأثر بمستوى دخل الفرد وتعليمه وصحته، وانطلاقاً من ذلك يمكن القول بإمكانية وجود علاقة بين الهناء الذاتي وجودة حياة العمل للمعلمين Quality

Ilgan, Cengiz, ، وأكد ذلك ما أشارت له دراسة (Atay&Akram,2015) من وجود علاقة بين الهناء الذاتي للمعلمين وجودة حياة العمل، كما أشار (Toulabi, Raoufi, & Allahpourashraf,2013) إلى وجود علاقة بين جودة حياة العمل للمعلمين وسعادتهم،

وعرف (Shahbazi, Shokrzadeh, Bejani, Malekinia & Ghoroneh, 2011) جودة حياة العمل بأنها جوانب بيئة العمل التي تدعم الرضا الوظيفي للمعلم من خلال العائد المادي وتوفير الأمن الوظيفي، وفرص النمو المهني، ويؤكد ذلك ما أشارت إليه بعض الدراسات من أن جودة حياة العمل (QWL) من العوامل المؤثرة على أداء المعلم، ومن هذه الدراسات دراسة كل من (Penny & Joanne, 2013)، (Afsar, 2014)، (Mahmoodi, ، (Mohamadian, & Ghasemi, 2015)، (Jamali, Aghihi & kahyani, ، (2015)، (حسنى الدحدوح، ٢٠١٥).

وفي نفس إطار الاهتمام بالمتغيرات المرتبطة بأداء المعلمين لدورهم ، نجد أن قيام المعلم بدوره ووفائه بمسؤولياته مرهون بكفاءته النفسية وتمتعته بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي Psychological Capital، الذي عرفه (Van – Wyk, 2014) بأنه المكون المعرفي والحالة النفسية الايجابية التي تتضمن الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة، وجدير بالذكر ما أشارت إليه دراسة كل من (Datu & Valdez, 2016)، (Kurt & Demirbolat, 2019) من وجود علاقة ارتباطيه بين الهناء الذاتي ورأس المال النفسي، كما أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين رأس المال النفسي وأداء المعلمين والالتزام المهني ومن هذه الدراسات دراسة (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011)، (Wang, Chen & Hsu, 2014)، (Nafa & Ishak, 2016)، (Demir, 2018)، كما أشارت عدد من الدراسات إلى وجود علاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي للمعلمين، ومن هذه الدراسات دراسة كل من (Badran & Mello, 2013)، (Aminikhah, Khaneghah, & Youssef, 2015)، (Almarshad, 2015)، (Salam, 2017)، (Yalcin & Isgor, 2017)، (Kurt & Naghdian, 2016)، (Demirbolat, 2019)، وأظهرت دراسة (Cimen & Ozgan, 2018) أن بيئة العمل للمعلمين تؤثر في رأس المال النفسي لهم.

وفي نفس سياق الاهتمام بالهناء الذاتي للمعلمين والعوامل التي تسهم أو ترتبط به، وأشار كل من (Rosmarin, Krumrei & Pargament, 2010) إلى أن الامتنان Gratitude يعد أحد العوامل التي تسهم في الشعور بالهناء الذاتي، كما كشفت بعض الدراسات عن وجود علاقة ارتباطيه بين الهناء الذاتي والامتنان ، ومنها دراسة كل من: (Rey, 2009), (Rosmarin, Krumrei & Pargament, 2010), (Savage, 2011), (Smullen, 2013), (Proyer, Ruch & Buchor, 2013), (Wu, Hsin, Chien, Jone & Chen, 2017). وتعرف (APA, 2005) الامتنان بأنه الشعور بالشكر والسرور كاستجابة للحصول على منافع ملموسة قُدمت للفرد أو حصل عليها، كما أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية بين الامتنان وجودة حياة العمل ومنها دراسة كل من:

(Wood, Joseph & Maltby, 2008), (Mc Canlies, Gu, Andrew & Violanti, 2018)، وأشار (Froh, Snyder & Miller, 2007) إلى وجود علاقة ارتباطية بين الامتنان والهناء الذاتي والرضا عن الحياة.

وعلى الرغم من وجود دراسات عن الهناء الذاتي إلا أنه توجد قلة في الدراسات العربية - في حدود اطلاع الباحثة- التي اهتمت بدراسته لدى المعلمين، كما لم توجد دراسة عربية فحصت العلاقة بين الهناء الذاتي وجودة حياة العمل- في حدود اطلاع الباحثة- لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية، وأيضًا لم توجد دراسة فحصت العلاقة بين متغيرات البحث الحالي مجتمعة، وكذلك لم توجد دراسة عربية فحصت عن تأثير المتغيرات الوسيطة على الهناء الذاتي لدى المعلمين، لذلك سعى البحث الحالي إلى الكشف عن تأثير رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين بين جودة حياة العمل والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية .

## - مشكلة البحث:

انبثقت مشكلة البحث الحالي من خلال مناقشة الباحثة مع بعض المعلمين حول شعورهم بالهناء الذاتي أثناء التدريب العملي للطلاب في المدارس، وقد تبين وجود تباين في مستوى شعورهم بالهناء الذاتي، وأرجعوا ذلك إلى تأثير عوامل داخلية وخارجية، ويُمكن استنتاج أن من هذه العوامل الداخلية المؤثرة كان مستوى شعورهم بالكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة، كما تبين أن بعض هذه المتغيرات تمثل مكونات رأس المال النفسي، أما العوامل الخارجية المؤثرة في الهناء الذاتي تأثيرًا إيجابيًا فكان من أبرزها جودة حياة العمل، ورضا المعلمين عن مهنتهم، ومما ساهم أيضًا في الشعور بمشكلة البحث التغيرات والتطورات الحالية في الاقتصاد العالمي التي أدت إلى زيادة الاهتمام برأس المال البشري؛ فهو يمثل أحد الموارد غير المادية التي تعد مصدرًا للثروة وعاملًا مهمًا في التنمية المستدامة خاصة في الدول النامية، وأكد ذلك ما أشار إليه (Gupta & Singh, 2014) من أن الموارد البشرية تعد من أهم الموارد غير المادية، وفي ظل ما أشارت إليه دراسة كل من (Datu & Valdez, 2016)، (Kurt & Demirbolat, 2019) من وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والهناء الذاتي، وما أشار إليه (Caglar & Yahya, 2018) من وجود علاقة سلبية بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي والإجهاد النفسي.

وجدير بالذكر في نفس المجال ما أشارت إليه بعض الدراسات من وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الهناء الذاتي والامتنان ومنها دراسة كل من: (Lin, 2013), (Proyer, Ruch, Buchor, 2013), (Chen, 2013), (Chan, 2013), (Wu, Hsin, Chien, Jone & Chen, 2017), وفي نفس السياق أشارت دراسة كل من: (Mc Canlies, Gu, Andrew & Violanti, 2018), (Visserman, Righetti, Impett, Keltner & Vanlang, 2018) إلى وجود علاقة بين جودة حياة العمل والامتنان، وانطلاقًا مما سبق حاول البحث الحالي الكشف عن تأثير جودة حياة العمل المدركة على الهناء الذاتي للمعلمين من خلال متغيرين وسيطين هما رأس المال النفسي والامتنان، وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- ١- هل توجد علاقات ارتباطية بين كل من رأس المال النفسي والامتنان وجودة حياة العمل والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية ؟
- ٢- هل يوجد تأثير مباشر لرأس المال النفسي كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية ؟
- ٣- هل يوجد تأثير مباشر للامتنان كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية ؟
- ٤- هل يوجد تأثير مباشر لرأس المال النفسي كمتغير مستقل على الامتنان كمتغير تابع لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية ؟
- ٥- هل يوجد تأثير مباشر لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية ؟
- ٦- هل يوجد تأثير مباشر لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الامتنان كمتغير تابع لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية ؟
- ٧- هل يوجد تأثير غير مباشر لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدى المعلمين؟
- ٨- هل يوجد تأثير غير مباشر لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال الامتنان كمتغير وسيط لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية ؟
- ٩- هل يمكن التوصل لنموذج يوضح العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية ؟



### - أهداف البحث:

- ١- التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والامتنان وجودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين.
- ٢- الكشف عن التأثير المباشر لرأس المال النفسي على الهناء الذاتي لدى المعلمين.
- ٣- الكشف عن التأثير المباشر للامتنان على الهناء الذاتي لدى المعلمين.
- ٤- الكشف عن التأثير المباشر لرأس المال النفسي على الامتنان لدى المعلمين.
- ٥- التعرف على التأثير المباشر لجودة حياة العمل المدركة على الهناء الذاتي لدى المعلمين
- ٦- تفسير التأثير غير المباشر لرأس المال النفسي كمتغير وسيط على الهناء الذاتي لدى المعلمين.
- ٧- تفسير التأثير غير المباشر للامتنان كمتغير وسيط على الهناء الذاتي لدى المعلمين.
- ٨- الكشف عن نمذجة العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين

### - أهمية البحث:

#### أولاً: الأهمية النظرية:

- ١- تزويد المكتبة النفسية بأطر نظرية عن رأس المال النفسي الذي يسهم في شعور الأفراد بالهناء الذاتي الذي يعد أحد الأهداف المهمة والرئيسة التي يسعى إليها الأفراد في الحياة، كما يُمثل أحد روافد الصمود النفسي أمام المشكلات.
- ٢- تزويد المكتبة النفسية بأطر نظرية عن الامتنان الذي يعد من العناصر المؤثرة في خفض مستوى القلق والاكتئاب، وأحد العوامل المؤثرة على تحسين الهناء الذاتي للأفراد.
- ٣- تناول البحث لمتغير جودة حياة العمل الذي يعد أحد الأهداف المهمة التي يسعى أي مجتمع إلى تحقيقها لتأثيرها الإيجابي على العمل، وتحقيقاً لأحد المؤشرات الدالة على الهناء.
- ٤- يكتسب البحث أهميته من اختيار أفراد العينة من المعلمين لدورهم البارز في العملية التعليمية وتحقيق أهدافها، وتأثيرهم الواضح في شخصية تلاميذهم واتجاهاتهم وأفكارهم.
- ٥- يُمكن أن تسهم نتائج البحث في تفسير ظاهرة انخفاض مستوى الهناء الذاتي لدى المعلمين.

## ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- ١- توفير مقاييس جديدة لكل من رأس المال النفسي، الامتنان، جودة حياة العمل المدركة، الهناء الذاتي للمعلمين.
- ٢- قد تفيد نتائج البحث الباحثين والمرشدين النفسيين عن طريق إمدادهم بمعلومات لإعداد برامج إرشادية لتنمية رأس المال النفسي للأفراد.
- ٣- قد تفيد نتائج البحث الباحثين والمرشدين النفسيين عن طريق إمدادهم بمعلومات لإعداد برامج إرشادية قائمة على الامتنان كمدخل لخفض بعض الاضطرابات النفسية كالقلق والاكتئاب.

## - مصطلحات البحث:

### ١ - رأس المال النفسي: Psychological Capital

تُعرفه الباحثة إجرائياً بأنه حالة انفعالية إيجابية تؤثر في سلوك المعلم، وأدائه لعمله، وسعيه لتحقيق أهدافه، وأساليب مواجهته للضغوط المختلفة واستعادة اتزانه ، ويتضمن ذلك أربعة أبعاد هي الشعور بالكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة، ويُقدر إجرائياً بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلم على أبعاد المقياس المستخدم في البحث الحالي الذي يقيس رأس المال النفسي، وهي الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة، ويمكن تعريف هذه الأبعاد كما يلي:

أ- الكفاءة الذاتية: يقصد بها معتقدات المعلم عن قدرته على أداء مهامه الوظيفية بنجاح ومقاومته للفشل.

ب- التفاؤل: يقصد به إقبال المعلم على الحياة، ونظرته الايجابية نحو المستقبل وتوقع حدوث الأفضل، والثقة في تحقيق الأهداف والنجاح في الحياة.

ج- الأمل: يقصد به تحديد واختيار المعلم لأهدافه والسعي لتحقيقها، وإصراره على تجاوز الصعاب من أجل تحقيقها.

د- المرونة: يقصد بها مواجهة المعلم الايجابية للمشكلات المختلفة (الأسرية والاجتماعية والاقتصادية والمهنية)، وقدرته أيضاً على تعديل أفكاره وسلوكه للتوافق مع ضغوط الحياة.

## ٢ - الامتنان: Gratitude

تُعرفه الباحثة إجرائيًا بأنه انفعال إيجابي يشعر فيه المعلم بالسرور والشكر والتقدير لما حصل عليه من هبات أو منافع، ويتضمن ذلك التعبير عن الشكر والعرفان لله، للأسرة، للآخرين، أو لبعض الأشياء والمواقف، ويكون بطريقة لفظية أو غير لفظية، ويُقدر الامتنان إجرائيًا بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلم على أبعاد المقياس المستخدم في البحث الحالي الذي يقيس الامتنان، وهي الامتنان لله، الامتنان للأسرة، الامتنان للآخرين، ويمكن تعريف الأبعاد كما يلي:

- أ- الامتنان لله: ويقصد به الاعتراف بفضل الله وبنعمه والسرور بها، وشكره عليها.
- ب- الامتنان للأسرة: ويقصد به الشعور بالسرور والتقدير، والاعتراف بجميل الوالدين والأخوة على ما بذلوه من جهد وما قدموه من رعاية.
- ج- الامتنان للآخرين: ويقصد به تقدير بعض الأشخاص والمواقف الايجابية والسرور بها، وكذلك تقدير بعض الأشخاص والمواقف السلبية لدورها في إكسابه خبرات.

## ٣- جودة حياة العمل المدركة: Perceived Quality of Working Life

تُعرفها الباحثة إجرائيًا بأنها معتقدات المعلمين التي تعبر عن رضاهم الوظيفي عن النواحي المادية وغير المادية لبيئة عملهم، وتتضمن جودة الحياة النفسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والإدارية، والصحية، وذلك في ضوء المعايير المستمدة من المنظومة الثقافية والقيمية في البيئة التي يعيشون فيها، وتُقدر إجرائيًا بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلم على أبعاد المقياس المستخدم في البحث الحالي الذي يقيس جودة حياة العمل، وهي جودة الحياة النفسية، وجودة الحياة الاجتماعية، وجودة الحياة الاقتصادية، وجودة الحياة الإدارية، وجودة الحياة الصحي.

ويُمكن تعريف الأبعاد كما يلي:

- أ- جودة الحياة النفسية: يقصد بها معتقدات المعلم نحو درجة إشباع العمل لحاجاته النفسية المختلفة، وشعوره بالرضا والاستقرار الوظيفي والانتماء، وقدرته على مواجهة الضغوط.
- ب- جودة الحياة الاجتماعية: يقصد بها معتقدات المعلم نحو العلاقات الاجتماعية بينه وبين كل من الزملاء والتلاميذ وأولياء الأمور والإداريين، وشعوره بالتوازن بين مهامه الوظيفية وحياته الاجتماعية.

رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي .....

ج- جودة الحياة الاقتصادية: يقصد بها معتقدات المعلم التي تعبر عن الرضا نحو العائد المادي، من حيث عدالة الأجور والحوافز المادية، وكفايتها لتلبية وإشباع حاجاته، ووضوح معايير المكافآت والحوافز.

د- جودة الحياة الإدارية: يقصد بها معتقدات المعلم حول مشاركة الإدارة له في اتخاذ القرارات، وجهود الإدارة في تقديم الدعم وتحسين ظروف العمل، وتوفير فرص التطور الوظيفي.

هـ- جودة الحياة الصحية: يقصد بها معتقدات المعلم نحو بيئة العمل أنها صحية من حيث الإضاءة والتهوية، وكذلك توفر الرعاية الصحية له مما يسهم في شعوره بالراحة والسلامة.

#### ٤ - الهناء الذاتي : Subjective Well – Being

تُعرفه الباحثة إجرائياً بأنه التقييم المعرفي والوجداني لدى المعلم لنوعية حياته، ويتضمن التقييم المعرفي إصدار أحكام تدل على رضاه عن حياته في الماضي والحاضر، أما التقييم الوجداني يقصد به تقييم المعلم الإيجابي لنوعية ما مر به من مشاعر وانفعالات في حياته، ويظهر ذلك في ارتفاع مستوى المشاعر والانفعالات الإيجابية، وانخفاض مستوى الانفعالات والمشاعر السلبية، ويُقدر إجرائياً بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلم على بُعدي المقياس المستخدم في البحث الحالي الذي يقيس الهناء الذاتي، وهما التقييم المعرفي للحياة، والتقييم الوجداني للانفعالات، ويمكن تعريف بُعدي الهناء الذاتي كما يلي:

أ- التقييم المعرفي للحياة: يقصد به آراء وأحكام المعلم التي تدل على رضاه عن حياته في الماضي والحاضر.

ب-التقييم الوجداني للانفعالات: يقصد به تقييمات المعلم الإيجابية لنوعية ما مر به من انفعالات ومشاعر، ويتمثل ذلك في تمتعه بمستوى مرتفع من المشاعر والانفعالات الإيجابية، ومستوى منخفض من المشاعر والانفعالات السلبية.

## - الإطار النظري:

### أولاً: رأس المال النفسي: Psychological Capital

إن مفهوم رأس المال النفسي يمثل أحد متغيرات علم النفس الإيجابي التي تهتم بدراسة جوانب القوة والخصائص الإيجابية لدى الفرد التي تؤدي إلى تحسن أدائه وتوافقه، ويؤكد ذلك ما أشار إليه كل من:

(Hansen, Buitendach & Kanengoni, 2015, 623),

(Kamei, Ferreira, Valentini, Peres, Kami & Damasio, 2018, 205)

حيث أكدوا أن من يمتلك رصيذاً جيداً من رأس المال النفسي يمتلك مقومات النجاح؛ حيث يسهم ذلك في سلوكه بشكل إيجابي وسعيه لتحقيق الأهداف وتقييمه الإيجابي للظروف وتحديه للضغوط، وتعددت تعريفات رأس المال النفسي، حيث عرفه بعض الباحثين بأنه حالة انفعاليه إيجابية، و رأى البعض الأخر أنه سمة شخصية، بينما أشار له آخرون أنه استعداد، ومن خلال تحليل التعريفات يُمكن تصنيفها في ثلاث مجموعات، فنجد في المجموعة الأولى اتفاق كل من:

(Luthans, Youssef & Avolio, 2007), (Kenneth, Daly & Mak, 2009),

(Avey, Richard, luthans & Mohate, 2011),

(Sapyaprapa, Tuicomepee & Watakakosol, 2013), (Van-wyk, 2014)

أن رأس المال النفسي هو الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة للتطور والتي ترتبط بسلوكه وأدائه بالعمل وتتضمن أربعة أبعاد وهي الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة، بينما في المجموعة الثانية أشار كل من (Baron, Franklin & Hmieleski, 2013)، (وليد أبو المعاطي ومنار أحمد، ٢٠١٨) إلى أنه الرصيد الذي يمتلكه الفرد من خصائص شخصية تسهم في نجاحه، وهي الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والثقة بالنفس والمرونة، وفي المجموعة الثالثة عرفه كل من (Cavus & Goken, 2015) بأنه قابلية لدى الفرد للدافعية والمثابرة من أجل النجاح والإنجاز.

ويتضح من خلال التعريفات السابقة اتفاقها على أن رأس المال النفسي مفهوم متعدد الأبعاد وأن مكوناته ليست سمات ثابتة، وأنها تؤثر إيجاباً على سلوك الفرد ونجاحه في حياته.

- أبعاد رأس المال النفسي: اتفق عدد من الباحثين أن رأس المال النفسي مفهوم يتكون من أربعة أبعاد هي الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة النفسية، ومنهم: (Luthan, Youssef & Avolio, 2007), (Kenneth, Daly & Mak, 2009), (Sapyaprapa, Tuicomepee & Watakasol, 2013), (Nafa & Ishak, 2016)، (توفيق السنبانى وعامر السنبانى، ٢٠١٨)، (وليد أبو المعاطي ومنار أحمد، ٢٠١٨) حيث أشاروا إلى أن الكفاءة الذاتية هي ثقة الفرد وقناعته في قدراته على الأداء والنجاح في المهام الصعبة والتفاؤل هو قدرة الفرد على الاستبشار بالنجاح، والأمل هو السعي نحو الأهداف والبحث عن السبل لتحقيقها، والمرونة هي التوافق مع الأحداث غير السارة ومحاولة حل المشكلات.

#### - نظرية رأس المال النفسي: Psychological Capital theory

نشأ تيار علم النفس الإيجابي في التسعينات عندما أشار Seligman, M. إلى الاهتمام بالمتغيرات الإيجابية التي تمثل جوانب القوة لدى الفرد وتطويرها وإدارتها بدلاً من الاهتمام بنواحي الضعف والقصور، ويُعد رأس المال النفسي أحد هذه المتغيرات الإيجابية ، وقد طور هذا المفهوم كل من (Luthans & Youssef, 2004) ، ثم (Cavus & Goken, 2015, 244) حيث أشاروا أن رأس المال النفسي للفرد هو الحالة النفسية الإيجابية القابلة للتطوير، ويتكون من أربعة أبعاد إيجابية هي الكفاءة الذاتية ، والتفاؤل، والأمل، والمرونة.

وأشار كل من (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007 b) إلى أن رأس المال النفسي يؤثر على سلوك الفرد، وهو متغير قابل للتنمية، وعلى الرغم من أن الدراسات النفسية تناولت كل بُعد من أبعاد رأس المال النفسي على حدة كمتغير إلا أن نظرية رأس المال النفسي وجدت أن الجمع بينهم يؤدي إلى مفهوم كلى متكامل يؤثر على سلوك الفرد، كما أوضحت ذلك دراسة (Martin, Donohue & Dawkins, 2011) حيث أشاروا إلى أن الأمل يؤدي إلى الكفاءة الذاتية والتي تؤدي بدورها إلى المرونة، ويتضح من ذلك أن مكونات رأس المال النفسي مجتمعة لها تأثير على سلوك الفرد أكبر من تأثير مكوناته كل على حدة ، وأشار كذلك (Shukla & Singh, 2013, 97) إلى أن الأفراد الأكثر تفاؤلاً وأملًا وكفاءةً لديهم قدرة أكبر على استعادة توازنهم وحل المشكلات والصراعات في أماكن العمل مقارنةً بأقرانهم ذوي مستوى رأس المال النفسي المنخفض.

ومن الجدير بالذكر ما أشار إليه (Cavus & Gokcen, 2015, 245) من أن مفهوم رأس المال هو خصائص متغيرة نسبياً وفقاً للمواقف فهو ليس سمات أو خصائص ثابتة طوال الوقت.

### ثانياً: الامتنان: Gratitude

يؤدي الامتنان دوراً مهماً في شعور الفرد بالسعادة والرضا عن نفسه وعن الآخرين، وبناء العلاقات الإيجابية بين الأفراد، وأكد ذلك ما أشار إليه (Ansari, 2014, 22) من أن الامتنان يجعل الأفراد يشعرون بأنهم أكثر تماسكاً واتساقاً في الحياة، مما ينعكس على شعورهم بأن الحياة لها معنى ويسهل التحكم فيها، ويتفق ذلك مع ما أشار إليه (Wood, Froh & Garaghty, 2010, 6) من أن الامتنان يرتبط بشعور الفرد بالسُرور المقترن بالتوظيف الانفعالي والاجتماعي للأنشطة، كما يؤكد ذلك ما أشارت إليه دراسة (Stephoe, Deoliveiva, Demakakos, Zaninotto, 2014) من ارتباط الامتنان بالشعور بالهناء الذاتي والاستمتاع بالحياة، ويفسر ذلك ما أشار إليه كل من: (Watkins, Woodward, Stone & kolts, 2003, 431)

(Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006, 3), (Algoe, Fredricson & Gable, 2013, 607), (Sun, Jiang, Chu & Qian, 2014), (Washizu & Naito, 2015), من أن الامتنان يبسر إقامة العلاقات الاجتماعية ويجعلها أكثر إيجابية.

وقد قدم الباحثون العديد من التعريفات للامتنان، تنوعت بين تعريفه بأنه ميل عام أو حالة انفعالية أو قيمة خُلقية، ويمكن تصنيفها في خمس مجموعات، حيث عرف كل من:

(Fagley, 2012), (Mc cullough, Emmons & Tsang, 2002)، (هيام صادق ، ٢٠١٣)، (Rey & Extremera, 2014, 200) الامتنان في المجموعة الأولى من التعريفات بأنه ميل عام للإدراك والاستجابة للأنفعالات والخبرات الإيجابية والفوائد التي حصل عليها الفرد من الآخرين، ويتضمن ذلك التقدير الوجداني والالتزام الأخلاقي نحو مقدم الفائدة، بينما تضمن تعريف الامتنان في المجموعة الثانية تعريف كل من:

(Barlet & Destone 2006), (Washizu & Naito, 2015), (Visserman, Righetti, Impett, Keltner & Vanlange, 2018) حيث عرفوا الامتنان بأنه عاطفة إيجابية تمثل رد فعل على منفعة مقدمة من الآخرين، أما المجموعة الثالثة من التعريفات فتشمل تعريف كل من (Harpham, 2000), (Chen, 2013) حيث أشارا إلى أن الامتنان هو خُلق أو قيمة تحسن من نوعية حياة الفرد وعلاقاته، أما المجموعة الرابعة

فتتضمن تعريف كل من: (Wood, Joseph & Emmons & Shetton, 2002), (Maltby, 2008),

(Satici, Uysal & Akin, 2014) الذين رأوا أن الامتنان هو حالة انفعالية إيجابية يشعر فيها الفرد بالشكر والتقدير تجاه الآخرين والحياة، بينما تتضمن المجموعة الخامسة فتتضمن تعريف كل من : (APA,2005) ، (Toussaint & Friedman, 2009) حيث عرفوا الامتنان بأنه شعور بالشكر والسرور كاستجابة للحصول على منافع ملموسة قدمت من شخص ما أو حصل عليها بالمصادفة، بينما أشار (هاني حسن، ٢٠١٤) إلى أن الامتنان هو تقييم معرفي وجداني إيجابي من الفرد نحو ما يُقدم له من خدمات وفوائد مما يؤدي إلى اتجاهه للسلوك بإيجابية نحو الآخرين.

وذكرت دراسة كل من (Snyder & Lopez, 2007, 273) ، (Mackenzie, Vohs & Baumeister, 2014, 1424) أن توجيه الامتنان يكون إلى الله أو بعض الأفراد أو بعض الأشياء في الحياة مثل الطبيعة أو الصحة أو أشياء أخرى جيدة بالنسبة لهم . وأضاف (Hay, 2008) أن الامتنان يمكن أن يتضمن أيضًا بعض الأحداث والأشياء السيئة لشعور الفرد بإسهامها في زيادة خبراته.

وفي ضوء ما سبق يُمكن القول أن الامتنان هو تقييم معرفي ووجداني إيجابي من الفرد نحو ما حصل عليه من فوائد، ويظهر في شعوره بالسرور والتقدير نحو ما وهبه الله من نعم، وما حصل عليه من عطايا من الآخرين، وأيضًا نحو ما اكتسبه من خبرات من المواقف المختلفة.

وأشار كل من (Mccallough & Tsang, Emmons, 2004, 295-359) أنه يمكن النظر إلى الامتنان بأنه:

١. مُنبىء بالسلوكيات الإيجابية مع الآخرين.
٢. معزز، فهو يزيد من احتمال القيام بالسلوك الايجابي.
٣. دافع للسلوك الاجتماعي والتفاعلات الايجابية.



- **مكونات الامتنان:** أشار (Van, 2013, 19) إلى أن الامتنان يتكون من عناصر هي:

أ- الشعور بالعرفان لشخص ما أو شيء ما.

ب- الشعور بالاتجاه الإيجابي نحو شخص ما أو شيء ما.

ج- السلوك الناتج من التقدير والاتجاه الإيجابي معاً.

وفي ضوء ما سبق يُمكن القول أن الامتنان حالة انفعالية إيجابية مركبة يمكن دراستها من زوايا مختلفة كدافع أو معزز أو منبئ لسلوكيات ايجابية، وهو يتضمن أبعاد معرفية وانفعالية وسلوكية، تُسهم في أن يكون لدى الفرد اتجاه إيجابي نحو الآخرين أو الأشياء، فهو مفهوم ثري ولذلك نجد أن بعض الدراسات أشارت إلى إمكانية استخدامه في بعض البرامج الإرشادية كمدخل علاجي لبعض الاضطرابات كالإكتئاب، أو كمدخل تنموي للتفاوض أو للصدود النفسي، ويؤكد ذلك كل من: (Emmons, 2013)، (Palmieri, 2018) حيث أشارا إلى أن الامتنان يساعد في تعديل الأفكار اللاعقلانية، ويحسن من الصحة النفسية للفرد.

- طرق التعبير عن الامتنان:

أشار كل من (Richard, Beatriz & Adelia. 2011, 39-42) (Hasemeyer, 2013),

إلى تنوع طرق التعبير عن الامتنان وقاموا بتصنيفها إلى أربعة أنواع، هي:

أ) الامتنان اللفظي ويتضمن كلمات الشكر والتقدير.

ب) الامتنان المادي (الملموس) ويتضمن تقديم أشياء ملموسة تظهر امتنان الفرد.

ج) الامتنان التواصلية: وفيه يعبر الفرد عن مشاعر الود والتكريم والرغبة في الصداقة.

د) الامتنان الغائي: ويشير إلى اهتمام أكثر من الفرد بالأفعال كأن يقوم الفرد بعمل ما بإخلاص وإتقان كرغبة في رد الجميل بشكل إيجابي.

ويتضح مما سبق أنه يُمكن تصنيف طرق التعبير عن الامتنان إلى نوعين رئيسيين

هما الطريقة اللفظية وغير اللفظية.

- خصائص الأفراد الممتنين: أشار كل من (Miller, 2006, 5), (Fredrickson & Branigan, 2005, 316), (Kirgiz, 2007, 5), (Wood, Joseph & Mattby, 2008, 50), (Hay, 2008, 15), (Rosmarin, Krumrei & Pargament, 2010, 1365), (Sun, 2013, 1365), (Erickesn, 2013, 88), (3) إلى أن الأفراد الممتنين يتصفون بالإيجابية والرضا عن الحياة والتفاؤل والأمل والسعادة وقلة المشاحنات والتفتح والانبساط والمقبولية، وأضاف كل من (Watkins, Woodward, Stone & Kolts, 2003, 449) أن الأفراد الممتنين يتمتعون بالإحساس بالرفاهة ولا يشعرون بالحرمان، وأكد (Toussaint & Friedman, 2009, 637) على أنهم يقدرون الأشياء البسيطة في الحياة اليومية. وأشار كل من (Snyder & Lopez, 2007, 273) أنه توجد بعض الخصائص التي يجب أن تتوفر فيما يحصل عليه الفرد من عطايا أو فوائد لكي يشعر بالامتنان، وهي:

١. أن تقدم بشكل اختياري ومقصود وإيثاري وتكون ذات قيمة لدى المانح والمستفيد.
٢. أن يعتقد المستفيد أن الشخص المانح قصد شعوره بالهناء أو بذل فيها جهداً أو منحه شيء غير متوقع ولا يستحقه.

وأضاف (Emmons & Shetton, 2002, 330-331) أن شعور الفرد بالامتنان يتأثر باستعداده الشخصي وتقديره للفائدة التي يحصل عليها وتقديره للشخص المانح.

#### - الاتجاهات المفسرة للامتنان:

تبنى البحث الحالي نظرية العزو Attribution theory لملائمتها لمفهوم الامتنان الذي يشير إلى أنه حالة انفعالية إيجابية تتضمن الشكر والسورور، ناتجة عن تقدير الفرد لما قدمه له الآخرون من خدمات أو عطايا، ويتفق ذلك مع ما تشير إليه هذه النظرية من أن الأفراد الممتنين يميلون إلى عزو بعض النتائج الإيجابية لديهم إلى جهود الآخرين، حيث يتجهون إلى الاعتراف بخدمات الآخرين فيما حصلوا عليه من نتائج إيجابية، ولا يعنى ذلك أنهم يقللون من قيمة جهدهم الذاتي، وإنما يقصد بذلك عزو بعض أسباب هنائهم وما حصلوا عليه من فوائد إلى أفراد آخرين بالإضافة لأنفسهم (Mc clough, Emmons & Tasng, 2002).

### ثالثاً: جودة حياة العمل المدركة: Perceived Quality of Working Life

إن نجاح المنظومة التعليمية يبدأ من الاهتمام بمواردها البشرية، ويُعد المعلمون أحد أهم هذه الموارد، فهم المحرك الأساسي الذي يؤثر على باقي عناصر العملية التعليمية، ومن هذا المنطلق بدأ الاهتمام بالبحث في العوامل المؤثرة على أدائهم، ومن هذه المتغيرات جودة حياة العمل التي تؤثر على أداء المعلم وانتمائه لمهنته وشعوره بالهناء الذاتي، ويؤكد ذلك ما أشار إليه (Demir, 2018) من وجود علاقة بين الحالة النفسية للفرد وأدائه وكفاءته، وقد تعددت تعريفات جودة حياة العمل وتباينت، حيث أشار لها بعض الباحثين بأنها العمليات التي تحسن حياة العمل، والبعض الآخر رأى أنها بيئة العمل، بينما عرفها البعض أنها المعتقدات التي تعبر عن رضا الفرد عن عمله، ومن خلال تحليل التعريفات المختلفة يمكن تصنيفها في ثلاث مجموعات، في المجموعة الأولى من التعريفات عُرفت بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة والمستمرة التي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية ، ويندرج تحت هذه المجموعة تعريف (سيد جاد الرب، ٢٠٠٨) ، بينما المجموعة الثانية عرفتها بأنها بيئة العمل التي تدعم الرضا الوظيفي من خلال النواحي المادية وغير المادية ويندرج تحت هذه المجموعة تعريف كل من (Kalayanee, Anusorn, Busaya & Don, 2009)، (مؤيد السالم، ٢٠٠٩) ، (Shahbazi, Shokrzadeh, Bejani, Malkinia & Mozaffari, Amir & Asker, 2013)، (Ghoroneh, 2011) ، في حين أن المجموعة الثالثة عرفتها بأنها مجموعة المعارف والمعتقدات التي تعبر عن رضا الفرد عن بيئة العمل، ويندرج تحتها تعريف كل من (Sirgy, Efraty, Siegel & Lee, 2001)، و(محمد شعبان، ٢٠١٦).

وفي ضوء ما سبق يمكن القول أن جودة حياة العمل المدركة يقصد بها تقييم المعلمين وأحكامهم التي تعبر عن رضاهم عن عملهم وأيضاً بيئة عملهم ، ومدى إشباعها لحاجاتهم وتحقيق أهدافهم، وذلك في ضوء التشابه بين الواقع والمتوقع من وظيفتهم كمعلمين في سياق ثقافتهم.

### - أبعاد جودة حياة العمل المدركة :

أشار (Sirgy, Efraty, Siegel & Lee, 2001, 240-247) إلى أن أبعاد جودة حياة العمل تتضمن تلبية الاحتياجات الصحية والأمنية والاقتصادية والاجتماعية والنفسية والمعرفية للفرد، واتفق كل من (Ellis & Pompli, 2002), (Elazar & Shye, 1990)، (Laar, Edwards & Easton, 2007)، (عبد الكريم بن خالد ومبارك بو حفص، ٢٠١٥) على أن أبعاد جودة حياة العمل هي بيئة العمل، والعبء الوظيفي، والتوازن بين العمل والأسرة والعلاقات الاجتماعية في المدرسة، وفرص التطور المهني. وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد أبعاد جودة حياة العمل المدركة وتصنيفها في بُعدين اثنين هما البعد المادي والبعد غير المادي، ويتضمن البعد المادي كفاية وعدالة نظام الأجور والمكافآت وأيضًا ظروف بيئة العمل ويقصد بها الظروف الفيزيائية التي تحقق وتحفظ الصحة والسلامة والراحة، أما البعد غير المادي فيتضمن الجانبين الاجتماعي والنفسي ويتضمن الجانب الاجتماعي العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الزملاء والتلاميذ، أما الجانب النفسي يتضمن الشعور بالأمان الوظيفي والاحترام والتقدير والرضا الوظيفي وتحقيق الذات بإتاحة الفرصة للتطور المهني، وتحقيق التوازن بين الحياة الأسرية والعمل.

### - الاتجاهات المفسرة لجودة حياة العمل المدركة:

تعددت النظريات والاتجاهات التي لجأ إليها الباحثون لتفسير جودة حياة العمل، وتبنى البحث الحالي نظرية الحاجات لـ Maslow لتفسير جودة حياة العمل، حيث يُمكن من خلالها تفسير العلاقة بين إشباع الفرد لحاجاته الأولية من خلال العائد المادي للعمل، وإشباع حاجاته الثانوية من خلال الدعم والعلاقات الاجتماعية في بيئة العمل، ويُمكن توضيح ذلك بأن المعلم يسعى من خلال عمله إلى إشباع الحاجات الدنيا من هرم الحاجات وهي الحاجات الفسيولوجية، ثم يلي ذلك إشباع حاجاته الثانوية بدءًا من الشعور بالأمن والاستقرار الذي يتحقق من خلال العائد المادي والاستقرار الوظيفي والرعاية الصحية، ثم إشباع حاجاته من المحبة والانتماء من خلال شعوره أنه مقبولٌ في بيئته التي تربطه بها علاقات إيجابية مع الآخرين سواء زملاء أو تلاميذ أو غيرهم، ثم يليها إشباع حاجاته في تقدير الذات من خلال قيامه بمهامه مما يشعره بالكفاءة ويجعله موضع تقدير وثقة الآخرين، حتى يصل إلى إشباع حاجاته لتحقيق الذات من خلال الحصول على حوافز وفرص للتقدم

والتدريب، وتحقيق التوازن بين حياته الشخصية و المهنية، ومن خلال إشباع الحاجات الأولية والثانوية للفرد بدرجة مقبولة فإنه يشعر بتحقيق أهدافه ويسهم في إدراكه لجودة حياة العمل. (عطا الله الخالدي ودلال العلمي، ٢٠٠٩)، (نهاده الشنطي، ٢٠١٦).

#### رابعاً: الهناء الذاتي : Subjective Well – Being

يُعد الهناء الذاتي هدفاً يسعى الأفراد إلى تحقيقه عن طريق سبل ووسائل مختلفة، وهو بمثابة مظلة عامة يندرج تحتها العديد من متغيرات علم النفس الايجابي كالسعادة والرضا عن الحياة والتسامح وغيرها، وأشار كل من (Diener, Lucas & Oishi 2002)، (حسن الفنجري، ٢٠٠٦)، (Eddington & Shumman, 2008)، (نايف الحربي، وأبو المجد الشوربجي، ٢٠١٢) إلى أن الهناء الذاتي بأنه مفهوم يشمل الرضا عن الحياة، ومستوى مرتفع من الخبرات الوجدانية الإيجابية، وكذلك غياب التجارب الوجدانية السلبية، ويُلاحظ اختلاف ترجمة الباحثين لمصطلح الهناء الذاتي، فله العديد من التراجم منها الهناء الشخصي، التنعم، طيب الحال، حسن الحال، الحياة الطيبة، وعلى الرغم من تعدد التراجم للمصطلح إلا أنها اتفقت على أنه تقييم الفرد المعرفي والوجداني لنوعية حياته، ولكنها اختلفت حول عدد الأبعاد التي يتكون منها وفي ضوء ذلك يمكن عرض تعريفات الهناء الذاتي، فنجد اتفاق في تعريفه لدى كل من:

(Diener, Lucas & Dishy, 2002), (Diener & Scollon, 2003), (Lopez, 2013), (Tamann aeifar & Motaghedifard, 2014), (Lampropoulou, 2017) حيث عرفوا الهناء الذاتي أنه تقييم الفرد المعرفي والوجداني لنوعية حياته، ويتضمن ذلك ثلاثة أبعاد، البعد الأول هو الرضا عن الحياة، والبعد الثاني هو مستوى مرتفع من الوجدان الايجابي، ويقصد به المرور بالعديد من الخبرات السارة كالتفاؤل والأمل والرضا عن الحياة والفرح والفتحة والزهو، أما البعد الثالث فهو مستوى منخفض من الوجدان السالب ويقصد به المرور بعدد قليل من الانفعالات والمشاعر غير السارة مثل الغضب والحزن والذنب والخزي والقلق، وأضاف (أحمد عبد الخالق وغادة عيد، ٢٠١١)، و(نايف الحربي، أبو المجد الشوربجي، ٢٠١٢) أن الهناء الذاتي هو أحد أنماط السلوك الإيجابي وأنه مفهوم يتكون من أربعة أبعاد هي الرضا عن الحياة، وحب الحياة، والتفاؤل، والأمل، بينما أشار كل من (Ryff & Singer, 2008)، (Ryff, Magee, Kling & Wing, 1999)، (سيد صبحي، نبيل حافظ، منى على، ٢٠١٨)، إلى أنه مفهوم متعدد الأبعاد يعكس تقييم الأفراد

لأنفسهم ولنوعية حياتهم، وهو يتضمن ستة أبعاد هي تقبل الذات، والعلاقات الايجابية مع الآخرين، والاستقلالية، والتحكم في البيئة، والهدف من الحياة، والنمو (التطور) الشخصي، وصنف كل من (Carr, 2004)، (حسن الفنجري، ٢٠٠٦) أبعاد الهناء الذاتي في مكونين هما المكون المعرفي والمكون الوجداني، ويقصد بالمكون المعرفي الأحكام المعرفية التي تدل على الرضا عن الحياة، أما المكون الوجداني فيتضمن مكونين فرعيين هما مستوى مرتفع من الخبرات والمشاعر الإيجابية وكذلك مستوى منخفض من الخبرات والمشاعر السلبية، بينما نجد أن (APA, 2005) عرفته بشكل عام بأنه أحكام الفرد عن نوعية حياته عن طريق تقييم جودة ظروف حياته الواقعية ومدى تشابه هذه الظروف مع توقعاته ورغباته.

وفي ضوء ما سبق يتضح أن الهناء الذاتي هو رضا المقترن بالسرور في حياة الفرد ، ويرجع ذلك إلى تقييم الفرد الإيجابي لنوعية حياته وما مر به من خبرات انفعالية في الماضي والحاضر، ويتضمن ذلك التقييم كلاً من التقييم المعرفي ويمثله رضا الفرد نسبياً عن حياته، والتقييم الوجداني وهو تقييم الفرد لنوعية وتكرار ما مر به من خبرات انفعالية ويظهر ذلك في ارتفاع مستوى الخبرات الانفعالية السارة وانخفاض مستوى الخبرات الانفعالية سالبة.

#### - الاتجاهات المفسرة للهناء الذاتي:

تبنى البحث الحالي تفسير (Dodge, Daly, Huyton & Sanders, 2012) لتوافقه مع مفهوم الهناء الذاتي ومكوناته، كما أن هذا التفسير يتناسب مع أفراد عينة البحث، وأيضاً اتسم تفسيرهم للهناء بالواقعية في ظل ظروف الحياة الحالية للمعلمين، حيث أشاروا إلى أن الهناء الذاتي هو نقطة التوازن بين الموارد المادية وغير المادية للفرد والتحديات التي يواجهها، ففي كل مرة يواجه الفرد تحديات يحاول أن يتوافق معها، فهو يلجأ لاستخدام موارده لمواجهةها، ولذلك فالأفراد المتمتعون بالهناء الذاتي هم الذين يمتلكون موارد نفسية واجتماعية وجسمية تمكنهم من مواجهة التحديات المختلفة أو التوافق معها، ولكن عندما يواجه الأفراد تحديات أكبر مما يمتلكون من موارد فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض مستوى هنائهم الذاتي.

- الفروض:

- وفي ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، يمكن صياغة فروض البحث كما يلي:
- ١- توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من رأس المال النفسي والامتنان وجودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية.
  - ٢- يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً لرأس المال النفسي كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية.
  - ٣- يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً للامتنان كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية.
  - ٤- يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية.
  - ٥- يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً لرأس المال النفسي كمتغير مستقل على الامتنان كمتغير تابع لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية.
  - ٦- يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الامتنان كمتغير تابع لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية.
  - ٧- يوجد تأثير غير مباشر دال إحصائياً لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية.
  - ٨- يوجد تأثير غير مباشر دال إحصائياً لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال الامتنان كمتغير وسيط لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية.
  - ٩- يُمكن نمذجة العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية.

## - إجراءات البحث:

### أولاً: منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي نظراً لمناسبته لطبيعة البحث، حيث يعتمد هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ووصف ارتباطها مع غيرها من الظواهر.

### ثانياً: المشاركون في البحث (عينة البحث):

- مجتمع البحث الأصلي: تكون مجتمع البحث الأصلي من المعلمين والمعلمات بمدارس المرحلة الإعدادية بالإدارات التعليمية وسط وشرق والمنتزة في محافظة الإسكندرية في العام الدراسي (٢٠١٩/٢٠٢٠ م)، واشتمل البحث على ما يلي:

أ- عينة التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث: تكونت من (٢٠٧) معلماً ومعلمة، يتألفون من (١٣٨) معلمة، و(٦٩) معلماً بالمرحلة الإعدادية في محافظة الإسكندرية في العام الدراسي (٢٠١٩/٢٠٢٠)، تراوحت أعمارهم الزمنية بين (٣٠ : ٣٥) عاماً بمتوسط عمري (٤٢ . ٣٣) عاماً، وانحراف معياري (١ . ٥٣) وتهدف هذه العينة إلى التحقق من صلاحية أدوات البحث من الناحية العملية من حيث: صدقها وثباتها واتساقها الداخلي.

ب- العينة الأساسية: وتكونت من (٣٠٠) معلماً ومعلمة بالمرحلة الإعدادية في محافظة الإسكندرية في العام الدراسي (٢٠١٩ - ٢٠٢٠)، وتكونت العينة من (٢٢٩) معلمة، و(٧١) معلماً، بمتوسط عمري (٥٢ . ٣٣) عاماً، وانحراف معياري (٤٦ . ١).



### ثالثاً: أدوات البحث:

قامت الباحثة بإعداد الأدوات والمتمثلة في مقياس رأس المال النفسي، ومقياس جودة حياة العمل، ومقياس الامتنان، ومقياس الهناء الذاتي وستتناول الباحثة إجراءات إعداد كل أداة من هذه الأدوات كما يلي:

#### ١ - مقياس رأس المال النفسي: إعداد/ الباحثة (ملحق ١)

- الهدف من المقياس: يهدف المقياس إلى قياس رأس المال النفسي لدى المعلمين، وقد تم تعريفه إجرائياً وأبعاده مسبقاً في مصطلحات البحث.

- خطوات إعداد المقياس: تم إعداد المقياس الحالي بهدف توفير مقياس مستمد من البيئة المصرية وليتناسب مع طبيعة أفراد عينة البحث وخصائصهم، ولندرة وجود مقياس لرأس المال النفسي للمعلمين في البيئة العربية عامة، والبيئة المصرية خاصة، ولقد تم إعداد المقياس وصياغته بعد اطلاع الباحثة على عدد من الدراسات والمقاييس التي تناولت رأس المال النفسي، ومنها دراسة كل من وليد أبو المعاطى ومنار أحمد (٢٠١٨)، وتوفيق السنبانى وعامر السنبانى (٢٠١٨)، ومقياس كل من: Luthans, et.,al.( 2007 et.,al.(2013), , Yalçin& Isgör(2017), Kamei, a,b), Sapyaprapa , et.,al. (2018)

- وصف المقياس: في ضوء الدراسات والمقاييس السابقة أعدت الباحثة مقياس رأس المال النفسي، وتضمن (٦٤) مفردة في صورته الأولية موزعة على أربعة أبعاد، وكل مفردة يتبعها ثلاث استجابات، ويوضح جدول (١) عدد مفردات كل بعد من أبعاد مقياس رأس المال النفسي في صورته الأولية.

#### جدول (١)

عدد مفردات كل بعد من أبعاد مقياس رأس المال النفسي في صورته الأولية

أبعاد المقياس	الكفاءة الذاتية	التفاؤل	الامل	المرونة	المجموع الكلي
عدد المفردات	١٦	١٦	١٦	١٦	٦٤

- طريقة تقدير درجات المقياس: تقدر الإجابة وفقاً لتدرج ليكرت الثلاثى، وهى دائماً ثلاث درجات، أحياناً درجتين، أبداً درجة واحدة) للمفردات الموجبة، والعكس للمفردات السلبية، وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس أصبح عدد المفردات (٦٢) مفردة وبالتالي فإن الدرجة الصغرى للمقياس(٦٢)، والدرجة العظمى (١٨٦) درجة.

- الخصائص السيكومترية لقياس رأس المال النفسي:

تم تطبيق مقياس رأس المال النفسي في صورته الأولية على عينة التحقق من الخصائص السيكومترية (٢٠٧) معلمًا ومعلمة، وذلك بهدف حساب: الصدق، الثبات، والاتساق الداخلي، وفيما يلي عرض للنتائج المرتبطة بكل هدف من الأهداف السابقة:

أ- صدق مقياس رأس المال النفسي: قامت الباحثة بحساب صدق مقياس رأس المال النفسي بطريقتي صدق المحكمين، والصدق العاملي، وفيما يلي توضيحًا لكل طريقة:

- صدق المحكمين: تم عرض مقياس رأس المال النفسي في صورته الأولية على عدد (١٠) من السادة المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس التربوي والصحة النفسية (ملحق ٥) بهدف التحقق من صلاحيته وصدقه لقياس رأس المال النفسي، وإبداء ملاحظاتهم حول: الاتساق بين مفردات كل بعد من أبعاد المقياس مع ما يقيسه البعد، ووضوح صياغة مفردات المقياس، ومناسبة نظام تقدير الدرجات، وتم تعديل بعض المفردات بناءً على تعديلات السادة المحكمين، وقامت الباحثة بحساب نسب اتفاق المحكمين على كل مفردة من مفردات المقياس، وتراوحت نسب اتفاق المحكمين على صلاحية مفردات المقياس بين (٨٠% : ١٠٠%)، ومتوسط نسبة صدق لوشي للمقياس ككل (٨٠%)، مما يشير إلى تمتع المقياس بمستوى مقبول من الصدق.

- الصدق العاملي: استخدمت الباحثة أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory

Factor Analysis للتحقق من الصدق العاملي لمقياس رأس المال النفسي عن طريق إخضاع مصفوفة الارتباطات لمفردات المقياس (٦٤) مفردة على عينة التحقق من الخصائص السيكومترية، فأسفر التحليل العاملي عن ظهور قيم شيوع لعدد (٢) من المفردات أقل من (٠.٥)، فقامت الباحثة بحذفهما وأعدت إجراء التحليل العاملي الاستكشافي على باقي المفردات وعددها (٦٢) مفردة، وتم حساب معامل كايزر، ماير، وأولكن Keiser, Meyer & Olken للتحقق من كفاءة سحب العينة Sampling Adequacy فكان مرتفعًا (٠.٨٣٦)، وبذلك تم التحقق من صلاحية البيانات للتحليل العاملي، والذي تم حسابه بأسلوب المكونات الأساسية Components Principal، والذي من خلاله استخلصت الباحثة أربعة عوامل بعد تدوير الأبعاد تدويرًا متعامدًا Orthogonal Rotation بطريقة فاريماكس Varimax، وترتيبها وفقًا

رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي .....

للتشبعات (الأكبر من ٠.٣) طبقاً لمحك كيزر Keiser، وبذلك أصبح عدد العوامل المستخلصة أربعة، وعدد المفردات (٦٢) مفردة، وهذه العوامل جذورها الكامنة أكبر من الواحد الصحيح، وفسرت مجتمعة (٧٢.٨٩٦%) من التباين الكلي بين مفردات المقياس، ويوضح جدول (٢) الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباطات لمقياس رأس المال النفسي.

#### جدول (٢)

الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباطات لمقياس رأس المال النفسي (ن=٢٠٧)

العوامل	الجذور الكامنة الأولية			الجذور المستخلصة من عملية التحليل		
	القيمة	نسبة التباين المفسر %	النسبة التجميعية %	القيمة	نسبة التباين المفسر %	النسبة التجميعية %
١	2.916	72.896	72.896	2.916	72.896	72.896
٢	.425	10.627	83.523			
٣	.345	8.623	92.146			
٤	.314	7.854	100			

ويبين جدول (٣) تشبعات أبعاد مقياس رأس المال النفسي علي العامل الوحيد الناتج

من التحليل العاملي.

#### جدول (٣)

تشبعات أبعاد مقياس رأس المال النفسي علي العامل الوحيد الناتج من التحليل العاملي (ن=٢٠٧)

م	الأبعاد	التشبع علي العامل الوحيد
١	الكفاءة الذاتية	.731
٢	التفاؤل	.740
٣	الأمل	.744
٤	المرونة	.700

ويبين جدول (٤) تشبعات مفردات مقياس رأس المال النفسي علي العوامل الأربعة

الناتجة من التحليل العاملي.

جدول (٤)

تشبعات مفردات مقياس رأس المال النفسي علي العوامل الأربعة الناتجة من التحليل العاملي

(ن=٢٠٧)

التشبعات				المفردة	التشبعات				المفردة
العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول		العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	
		.689		١			.777	١	
		.657		٢			.722	٢	
		.624		٣			.720	٣	
		.626		٤			.710	٤	
		.707		٥			.716	٥	
		.751		٦			.660	٦	
		.612		٧			.667	٧	
		.712		٨			.577	٨	
		.648		٩			.730	٩	
		.647		١٠			.669	١٠	
		.676		١١			.723	١١	
		.806		١٢			.659	١٢	
		.669		١٣			.737	١٣	
		.664		١٤			.718	١٤	
		.746		١٥			.610	١٥	
							.699	١٦	
التشبعات				المفردة	التشبعات				المفردة
العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول		العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	
.581				١			.721	١	
.631				٢			.630	٢	
.705				٣			.627	٣	
.648				٤			.707	٤	
.594				٥			.710	٥	
.702				٦			.692	٦	
.605				٧			.600	٧	
.665				٨			.677	٨	
.546				٩			.582	٩	
.720				١٠			.654	١٠	
.620				١١			.641	١١	
.736				١٢			.733	١٢	
.719				١٣			.632	١٣	
.630				١٤			.589	١٤	
.723				١٥			.696	١٥	
.648				١٦					

رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي .....

ويتضح من جدول(٤) أن أبعاد مقياس رأس المال النفسي أظهرت تشبعت زادت قيمتها عن(٠.٣٠) على العامل الوحيد ولذلك فهي تشبعت دالة إحصائيًا، ومن خلال حساب صدق مقياس رأس المال النفسي بطرق صدق المحكمين وصدق لوشى والصدق العاملي يتضح أن المقياس تتمتع بمعامل صدق مقبول؛ مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي، والثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

ب- ثبات مقياس رأس المال النفسي: تم حساب ثبات مقياس رأس المال النفسي بطريقتي ألفا كرونباخ، وطريقة إعادة التطبيق، وفيما يلي توضيحًا لكل طريقة:

- حساب معاملات ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha Method:

استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس رأس المال النفسي في حالة حذف المفردة، كما قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لمقياس رأس المال النفسي ككل، والنتائج يوضحها جدول (٥).

جدول (٥)

قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لكل مفردة ومعامل الثبات لمقياس رأس المال النفسي ككل (ن=٢٠٧)

معامل	رقم المفردة	معامل	رقم المفردة	معامل	رقم المفردة	معامل	رقم المفردة
.884	٤٩	.883	٣٣	.884	١٧	.884	١
.883	٥٠	.885	٣٤	.885	١٨	.885	٢
.882	٥١	.883	٣٥	.885	١٩	.887	٣
.883	٥٢	.884	٣٦	.883	٢٠	.885	٤
.883	٥٣	.882	٣٧	.884	٢١	.884	٥
.884	٥٤	.884	٣٨	.886	٢٢	.883	٦
.884	٥٥	.884	٣٩	.883	٢٣	.884	٧
.884	٥٦	.883	٤٠	.885	٢٤	.883	٨
.883	٥٧	.882	٤١	.883	٢٥	.884	٩
.885	٥٨	.884	٤٢	.883	٢٦	.883	١٠
.885	٥٩	.885	٤٣	.886	٢٧	.883	١١
.885	٦٠	.883	٤٤	.885	٢٨	.884	١٢
.885	٦١	.886	٤٥	.884	٢٩	.885	١٣
.884	٦٢	.885	٤٦	.883	٣٠	.885	١٤
		.884	٤٧	.887	٣١	.883	١٥
		.886	٤٨	.884	٣٢	.883	١٦
.888		معامل ثبات المقياس ككل					

يتضح من جدول (5) أن جميع مفردات مقياس رأس المال النفسي يقل معامل ثباتها عن قيمة معامل ثبات مفردات المقياس ككل؛ إذ تتراوح قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بين (0.882) إلى (0.887)، أما معامل الثبات لمجموع مفردات المقياس ككل فقد بلغ (0.888)، وبالتالي يتمتع مقياس رأس المال النفسي بدرجة مقبولة من الثبات مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي.

- معامل ثبات إعادة التطبيق: قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس رأس المال النفسي باستخدام طريقة إعادة التطبيق، ويبين جدول (6) معاملات ثبات مقياس رأس المال النفسي بطريقة إعادة التطبيق.

#### جدول (6)

معاملات ثبات مقياس رأس المال النفسي بطريقة إعادة التطبيق (ن=207)

المقياس ككل	المرونة	الأمل	التفاؤل	الكفاءة الذاتية	أبعاد المقياس
.902**	.847**	.836**	.830**	.843**	معامل الثبات

يتضح من الجدول (6) أن معامل ثبات إعادة التطبيق لمقياس رأس المال النفسي ككل بلغ (0.902\*\*) وهو معامل ثبات دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). ومن خلال حساب ثبات مقياس رأس المال النفسي بطريقتي ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق يتضح أن المقياس تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

ج - الاتساق الداخلي للمقياس: قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لمقياس رأس المال النفسي عن طريق حساب:

- معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات المقياس ودرجة البعد الذي تنتمي إليه.
  - معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.
  - معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس.
- ويوضح جدول (7) معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات مقياس رأس المال النفسي ودرجة البعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات مقياس رأس المال النفسي ودرجة البعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس (ن=٢٠٧)

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفردة
.337**	.435**	٤٩	.458**	.461**	٣٣	.412**	.451**	١٧	.319**	.351**	١
.417**	.502**	٥٠	.311**	.403**	٣٤	.300**	.390**	١٨	.300**	.386**	٢
.541**	.512**	٥١	.421**	.520**	٣٥	.344**	.397**	١٩	.159*	.298**	٣
.412**	.420**	٥٢	.359**	.414**	٣٦	.403**	.381**	٢٠	.308**	.320**	٤
.444**	.464**	٥٣	.505**	.573**	٣٧	.354**	.383**	٢١	.332**	.359**	٥
.382**	.472**	٥٤	.422**	.519**	٣٨	.175*	.294**	٢٢	.414**	.456**	٦
.388**	.434**	٥٥	.376**	.398**	٣٩	.402**	.408**	٢٣	.398**	.447**	٧
.328**	.402**	٥٦	.406**	.463**	٤٠	.333**	.446**	٢٤	.401**	.466**	٨
.425**	.535**	٥٧	.532**	.563**	٤١	.482**	.518**	٢٥	.378**	.451**	٩
.340**	.446**	٥٨	.357**	.446**	٤٢	.462**	.510**	٢٦	.439**	.483**	١٠
.285**	.393**	٥٩	.238**	.303**	٤٣	.238**	.343**	٢٧	.435**	.435**	١١
.290**	.360**	٦٠	.447**	.484**	٤٤	.340**	.371**	٢٨	.348**	.488**	١٢
.308**	.370**	٦١	.207**	.309**	٤٥	.341**	.344**	٢٩	.281**	.397**	١٣
.315**	.462**	٦٢	.279**	.331**	٤٦	.420**	.510**	٣٠	.353**	.370**	١٤
			.374**	.385**	٤٧	.227**	.350**	٣١	.448**	.453**	١٥
			.198**	.225**	٤٨	.400**	.443**	٣٢	.502**	.560**	١٦

ويوضح جدول (٨) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس رأس المال النفسي والدرجة

الكلية للمقياس.

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية للمقياس (ن=٢٠٧)

أبعاد المقياس	المرونة	الأمل	التفاؤل	الكفاءة الذاتية
معامل الارتباط	.845**	.863**	.851**	.855**

ويتضح من جدولي (٧، ٨) أن درجات كل مفردة مرتبطة ارتباطاً موجباً مع البعد

الذي تنتمي إليه، وكذلك الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي، وأيضاً درجة كل بعد

رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي .....

مرتبطة ارتباطاً موجباً والدرجة الكلية للمقياس، وعند مستوي دلالة (٠.٠١)، وهي معاملات ارتباط مرتفعة مما يشير إلى أن هناك اتساقاً داخلياً للمقياس.

- الصورة النهائية لمقياس رأس المال النفسي: تتضمن الصورة النهائية لمقياس رأس المال النفسي (٦٢) مفردة موزعين على أربعة أبعاد، ويوضح جدول (٩) توزيع مفردات مقياس رأس المال النفسي على أبعاده.

#### جدول (٩)

توزيع مفردات أبعاد مقياس رأس المال النفسي

أبعاد المقياس	الكفاءة الذاتية	التفاؤل	الأمل	المرونة	مجموع المفردات
توزيع المفردات	١ : ١٦	٣١ : ١٧	٤٦ : ٣٢	٦٢ : ٤٧	٦٢

#### ٢ - مقياس الامتنان: إعداد / الباحثة (ملحق ٢)

- الهدف من المقياس: يهدف هذا المقياس إلى قياس الامتنان لدى المعلمين، وقد تم تعريفه إجرائياً وأبعاده مسبقاً في مصطلحات البحث.

- خطوات إعداد المقياس: تم إعداد المقياس الحالي بهدف توفير مقياس مستمد من البيئة المصرية وليناسب مع طبيعة أفراد عينة البحث وخصائصهم، ولندرة وجود مقياس للامتنان للمعلمين في البيئة العربية عامة، والبيئة المصرية خاصة، ولقد تم إعداد المقياس وصياغة مفرداته بعد الاطلاع على عدد من الدراسات والمقاييس التي تناولت الامتنان، ومنها دراسة :

Mc Cullough, Emmons & Tasng (2002),

Watkins, Wood ward, Stone& Kolts, R (2003) ،

Wood, Froh & Geraghty(2010)، وكوكب عباينه وفيصل الربيع (٢٠١٥).

- وصف المقياس: في ضوء الدراسات والمقاييس السابقة أعدت الباحثة مقياس الامتنان، وتضمن (٤٤) مفردة في صورته الأولية موزعة على ثلاثة أبعاد، وكل مفردة يتبعها ثلاث استجابات، ويوضح جدول (١٠) عدد مفردات كل بعد من أبعاد مقياس الامتنان في صورته الأولية.



جدول (١٠)

عدد مفردات كل بعد من أبعاد مقياس الامتنان في صورته الأولية

أبعاد المقياس	الامتنان لله	الامتنان للأسرة	الامتنان للأخرين	مجموع المفردات
توزيع المفردات	١٤	١٤	١٤	٤٢

- طريقة تقدير درجات المقياس: تقدر الإجابة وفقاً لتدرج ليكرت الثلاثي، وهي (دائماً ثلاث درجات، أحياناً درجتين، أبداً درجة واحدة) للمفردات الموجبة، والعكس للمفردات السلبية، ويعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس أصبح عدد المفردات (٤٠) مفردة وبالتالي فإن الدرجة الصغرى للمقياس (٤٠)، والدرجة العظمى (١٢٠) درجة.

- الخصائص السيكومترية لمقياس الامتنان: تم تطبيق مقياس الامتنان في صورته الأولية على عينة التحقق من الخصائص السيكومترية المكونة من (٢٠٧) معلماً ومعلمة، وذلك بهدف حساب: الصدق، الثبات، والاتساق الداخلي، وفيما يلي عرض للنتائج المرتبطة بكل هدف من الأهداف السابقة:

أ - صدق مقياس الامتنان: قامت الباحثة بحساب صدق مقياس الامتنان بطريقتي صدق المحكمين، والصدق العاملي، وفيما يلي توضيحاً لكل طريقة:

- صدق المحكمين: تم عرض مقياس الامتنان في صورته الأولية على عدد (١٠) من السادة المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس التربوي والصحة النفسية (ملحق ٥) بهدف التحقق من صلاحيته وصدقه لمقياس الامتنان، وإبداء ملاحظاتهم حول: الاتساق بين مفردات كل بعد من أبعاد المقياس مع ما يقيسه البعد، ووضوح صياغة مفردات المقياس، ومناسبة نظام تقدير الدرجات، وتم تعديل بعض المفردات بناءً على تعديلات السادة المحكمين، وقامت الباحثة بحساب نسب اتفاق المحكمين على كل مفردة من مفردات المقياس، وتراوحت نسب اتفاق المحكمين على صلاحية مفردات المقياس بين (٨٠% : ١٠٠%)، ومتوسط نسبة صدق لوشي للمقياس ككل (٨٠%)، مما يشير إلى تمتع المقياس بمستوى مقبول من الصدق.

- الصدق العاملي: استخدمت الباحثة أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis للتحقق من الصدق العاملي لمقياس الامتنان عن طريق إخضاع مصفوفة الارتباطات لمفردات المقياس (٤٢) مفردة على عينة التحقق من الخصائص السيكومترية، فأسفر التحليل العاملي عن ظهور قيم شيوع لعدد (٢) من المفردات أقل من (٠.٥)، فقامت الباحثة بحذفها وأعدت إجراء التحليل العاملي الاستكشافي على باقي

رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي .....

المفردات وعددها (٤٠) مفردة، وتم حساب معامل كايزر، ماير، وأولكن و Keiser, Meyer & Olken للتحقق من كفاءة سحب العينة Sampling Adequacy فكان مرتفعاً (٠.٨٢٦)، وبذلك تم التحقق من صلاحية البيانات للتحليل العاملي، والذي تم حسابه بأسلوب المكونات الأساسية Components Principal، والذي من خلاله استخلصت الباحثة ثلاثة عوامل بعد تدوير الأبعاد تدويراً متعامداً Orthogonal Rotation بطريقة فاريماكس Varimax، وترتيبها وفقاً للتشبعات (الأكبر من ٠.٣) طبقاً لمحك كيزر Keiser، وبذلك أصبح عدد العوامل المستخلصة ثلاثة، وعدد المفردات (٤٠) مفردة، وهذه العوامل جذورها الكامنة أكبر من الواحد الصحيح، وفسرت مجتمعة (53.019%) من التباين الكلي بين مفردات المقياس، والنتائج يوضحها جدول (١١)، ويوضح كذلك الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباطات لمقياس الامتنان.

جدول (١١)

الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباطات لمقياس الامتنان (ن=٢٠٧)

العوامل	الجذور الكامنة الأولية			الجذور المستخلصة من عملية التحليل		
	القيمة	نسبة التباين المفسر %	النسبة التجميعية %	القيمة	نسبة التباين المفسر %	النسبة التجميعية %
١	1.591	53.019	53.019	1.591	53.019	53.019
٢	.805	26.820	79.839			
٣	.605	20.161	100			

ويبين جدول (١٢) تشبعات أبعاد مقياس الامتنان علي العامل الوحيد الناتج من التحليل العاملي.

جدول (١٢)

تشبعات أبعاد مقياس الامتنان علي العامل الوحيد الناتج من التحليل العاملي (ن=٢٠٧)

م	الأبعاد	التشبع علي العامل الوحيد
١	الامتنان لله	٠.٧٨٢
٢	الامتنان للأسرة	٠.٧٤٩
٣	الامتنان للآخرين	٠.٧٣٣

ويبين جدول (١٣) تشبعات مفردات مقياس الامتنان علي العوامل الثلاثة الناتجة من التحليل العاملي.

جدول (١٣)

تشبعات مفردات مقياس الامتنان على العوامل الثلاثة الناتجة من التحليل العاملي (ن=٢٠٧)

التشبعات			المفردة	التشبعات			المفردة	التشبعات			المفردة
العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول		العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول		العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	
.540			١	.708		١		.522	١		
.574			٢	.762		٢		.647	٢		
.724			٣	.280		٣		.681	٣		
.753			٤	.780		٤		.644	٤		
.697			٥	.622		٥		.751	٥		
.614			٦	.764		٦		.612	٦		
.648			٧	.816		٧		.585	٧		
.255			٨	.813		٨		.671	٨		
.575			٩	.671		٩		.628	٩		
.645			١٠	.721		١٠		.677	١٠		
.596			١١	.741		١١		.741	١١		
.702			١٢	.704		١٢		.683	١٢		
.551			١٣	.760		١٣		.633	١٣		
.703			١٤	.686		١٤		.742	١٤		

ويتضح من الجدول (13) أن مفردات مقياس الامتنان أظهرت تشبعات زادت قيمتها عن (٠.٣٠) على العامل الوحيد ولذلك فهي تشبعات دالة إحصائياً؛ وتم حذف المفردتين رقم (٣) في البعد الثاني، ورقم (٨) في البعد الثالث لعدم وصولهم إلى الحد الأدنى المقبول للتشبع على العامل، ومن خلال حساب صدق مقياس الامتنان بطرق صدق المحكمين وصدق لاوشى والصدق العاملي يتضح أن المقياس يتمتع بمعامل صدق مقبول؛ مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

ب - ثبات مقياس الامتنان: تم حساب ثبات مقياس الامتنان بطريقتي ألفا كرونباخ، وطريقة إعادة التطبيق، وفيما يلي توضيحاً لكل طريقة:

- حساب معاملات ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha Method:

استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس الامتنان، والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لكل مفردة ومعامل الثبات لمقياس الامتنان ككل، والنتائج يوضحها جدول (14).

جدول (١٤)

قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لكل مفردة ومعامل الثبات لمقياس الامتنان ككل  
( $n=207$ )

معامل الثبات ألفا	المفردة	معامل الثبات ألفا	المفردة	معامل الثبات ألفا	المفردة	معامل الثبات ألفا	المفردة
.608	٣١	.589	٢١	.600	١١	.597	١
.602	٣٢	.618	٢٢	.586	١٢	.644	٢
.611	٣٣	.623	٢٣	.622	١٣	.646	٣
.622	٣٤	.616	٢٤	.626	١٤	.615	٤
.639	٣٥	.601	٢٥	.633	١٥	.582	٥
.623	٣٦	.594	٢٦	.600	١٦	.619	٦
.599	٣٧	.605	٢٧	.629	١٧	.638	٧
.596	٣٨	.638	٢٨	.593	١٨	.625	٨
.610	٣٩	.604	٢٩	.635	١٩	.584	٩
.631	٤٠	.624	٣٠	.595	٢٠	.618	١٠
0.647		معامل ثبات المقياس ككل					

يتضح من جدول (١٤) أن جميع مفردات مقياس الامتنان يقل معامل ثباتها عن قيمة معامل الثبات مفردات المقياس ككل؛ إذ تتراوح قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بين (٠.٥٨٢) إلى (٠.٦٤٦)، أما معامل الثبات لمجموع المفردات ككل فقد بلغ (٠.٦٤٧)، وبالتالي يتمتع مقياس الامتنان بدرجة مقبولة من الثبات مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي.

- معامل ثبات إعادة التطبيق: قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس الامتنان باستخدام طريقة إعادة التطبيق، ويبين جدول (١٥) معاملات ثبات مقياس الامتنان بطريقة إعادة التطبيق.

جدول (١٥)

معاملات ثبات مقياس الامتنان بطريقة إعادة التطبيق ( $n=207$ )

أبعاد المقياس	الامتنان لله	الامتنان للأسرة	الامتنان للآخرين	المقياس ككل
معامل الثبات	**٠.٧١٦	**٠.٧٠٣	**٠.٧٠٧	**٠.٧٥٩

ويتضح من الجدول (١٥) أن معامل ثبات إعادة التطبيق لمقياس الامتنان ككل بلغ (٠.٧٥٩\*\*) وهو معامل ثبات دال إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠١).

ومما تقدم ومن خلال حساب ثبات مقياس الامتنان بطريقتي ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق يتضح أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، مما يشير إلى إمكانية استخدامها في البحث الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

ج - الاتساق الداخلي لمقياس الامتنان: قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لمقياس الامتنان عن طريق حساب:

- معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات المقياس ودرجة البعد الذي تنتمي إليه.

- معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

- معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

ويوضح جدول (١٦) معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات مقياس

الامتنان ودرجة البعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (١٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات مقياس الامتنان ودرجة البعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس (ن=٢٠٧)

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفردة
.304**	.292**	٣١	.504**	.501**	٢١	.393**	.462**	١١	.394**	.337**	١
.388**	.486**	٣٢	.206**	.197**	٢٢	.534**	.502**	١٢	.160*	.173*	٢
.280**	.395**	٣٣	.181**	.283**	٢٣	.183**	.396**	١٣	.142*	.149*	٣
.184**	.273**	٣٤	.198**	.326**	٢٤	.149*	.200**	١٤	.213**	.276**	٤
.199**	.380**	٣٥	.382**	.568**	٢٥	.166*	.185**	١٥	.579**	.518**	٥
.160*	.165*	٣٦	.454**	.553**	٢٦	.366**	.603**	١٦	.171*	.341**	٦
.423**	.494**	٣٧	.347**	.414**	٢٧	.155*	.288**	١٧	.150*	.270**	٧
.445**	.432**	٣٨	.229**	.280**	٢٨	.419**	.454**	١٨	.149*	.442**	٨
.317**	.351**	٣٩	.333**	.468**	٢٩	.369**	.418**	١٩	.495**	.462**	٩
.405**	.477**	٤٠	.220**	.327**	٣٠	.436**	.495**	٢٠	.186**	.339**	١٠

ويوضح جدول (17) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الامتنان والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (١٧)

معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الامتنان والدرجة الكلية للمقياس (ن=٢٠٧)

أبعاد المقياس	الامتنان لله	الامتنان للأسرة	الامتنان للأخريين
معامل الارتباط	.690**	.754**	.735**

ومن خلال حساب الاتساق الداخلي لمقياس الامتنان يتضح أن المقياس يتمتع بالاتساق الداخلي؛ مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي، والثوق بالنتائج التي سيُسفر عنها البحث.

- الصورة النهائية لمقياس الامتنان: تتضمن الصورة النهائية لمقياس الامتنان (٤٠) مفردة موزعين على ثلاثة أبعاد، ويوضح جدول (١٨) توزيع مفردات مقياس الامتنان على أبعاده.

جدول (١٨)

توزيع مفردات مقياس الامتنان على الأبعاد

أبعاد المقياس	الامتنان لله	الامتنان للأسرة	الامتنان للأخريين	مجموع المفردات
توزيع المفردات	١٤ : ١	٢٧ : ١٥	٤٠ : ٢٨	٤٠

٣ - مقياس جودة حياة العمل المدركة: إعداد/ الباحثة (ملحق ٣)

- الهدف من المقياس: يهدف هذا المقياس إلى قياس جودة حياة العمل المدركة لدى المعلمين، وقد تم تعريفه إجرائياً وأبعاده مسبقاً في مصطلحات البحث.

- خطوات إعداد المقياس: تم إعداد المقياس الحالي بهدف توفير مقياس مستمد من البيئة المصرية وليتناسب مع طبيعة أفراد عينة البحث وخصائصهم، ولقلة وجود مقياس لجودة حياة العمل المدركة للمعلمين بالتعليم العام في البيئة العربية عامة، والبيئة المصرية خاصة، ولقد تم إعداد المقياس وصياغة مفرداته بعد اطلاع الباحثة على عدد من الدراسات والمقاييس التي تناولت جودة حياة العمل، ومنها آن بولينج(٢٠٠٨)، ومحمد شعبان (٢٠١٦)، ونوف المفرد ومحمود المقدادي(٢٠١٩)

- وصف المقياس: في ضوء الدراسات والمقاييس السابقة أعدت الباحثة مقياس جودة حياة العمل المدركة ، وتضمن (٧٠) مفردة في صورته الأولية موزعة على خمسة أبعاد، وكل مفردة يتبعها ثلاث استجابات، ويوضح جدول (١٩) عدد مفردات كل بعد من أبعاد مقياس جودة حياة العمل في صورته الأولية.

جدول (١٩)

عدد مفردات كل بعد من أبعاد مقياس جودة حياة العمل المدركة في صورته الأولية

المجموع الكلي للمفردات	المجال الصحي	المجال الاداري	المجال الاقتصادي	المجال الاجتماعي	المجال النفسي	أبعاد المقياس
٧٠	١٤	١٥	١٤	١٣	١٤	عدد المفردات

- طريقة تقدير درجات المقياس: تقدر الإجابة وفقاً لتدرج ليكرت الثلاثي، وهي (دائماً ثلاث درجات، أحياناً درجتين، أبداً درجة واحدة) للمفردات الموجبة، والعكس للمفردات السلبية، وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس أصبح عدد المفردات (٦٢) مفردة وبالتالي فإن الدرجة الصغرى للمقياس (٦٢)، والدرجة العظمى (١٨٦) درجة.

- الخصائص السيكومترية لمقياس جودة حياة العمل المدركة: تم تطبيق مقياس جودة حياة العمل في صورته الأولية على عينة التحقق من الخصائص السيكومترية (٢٠٧) معلماً ومعلمة، وذلك بهدف حساب: الصدق، الثبات، والاتساق الداخلي، وفيما يلي عرض للنتائج المرتبطة بكل هدف من الأهداف السابقة:

أ - صدق مقياس جودة حياة العمل المدركة: قامت الباحثة بحساب صدق مقياس جودة حياة العمل بطريقتي صدق المحكمين، والصدق العاملي، وفيما يلي توضيحاً لكل طريقة:

- صدق المحكمين: تم عرض مقياس جودة حياة العمل في صورته الأولية على عدد (١٠) من السادة المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس التربوي والصحة النفسية (ملحق ٥) بهدف التحقق من صلاحيته وصدقه لقياس جودة حياة العمل، وإبداء ملاحظاتهم حول: الاتساق بين مفردات كل بعد من أبعاد المقياس مع ما يقيسه البعد، ووضوح صياغة مفردات المقياس، ومناسبة نظام تقدير الدرجات، وتم تعديل بعض المفردات بناءً على تعديلات السادة المحكمين، و قامت الباحثة بحساب نسب اتفاق المحكمين على كل مفردة من مفردات المقياس، وتراوحت نسب اتفاق المحكمين على صلاحية مفردات المقياس بين (٩٠% : ١٠٠%)، ومتوسط نسبة صدق لوشي للمقياس ككل (٩٠%)، مما يشير إلى تمتع المقياس بمستوى مقبول من الصدق.

**الصدق العاملي:** استخدمت الباحثة أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis للتحقق من الصدق العاملي لمقياس جودة حياة العمل عن طريق إخضاع مصفوفة الارتباطات لمفردات المقياس (٧٠) مفردة على عينة التحقق من الخصائص السيكومترية، فأسفر التحليل العاملي عن ظهور قيم شيوع لعدد (٢) من المفردات أقل من (٠.٥)، فقامت الباحثة بحذفها وأعدت إجراء التحليل العاملي الاستكشافي على باقي المفردات وعددها (٦٨) مفردة، واتضح أن معاملات التحقق من كفاءة المعاينة Measures of Sampling Adequacy لعدد (٢) من المفردات أقل من القيمة المتوسطة للقبول وهي (٠.٧)، ولذا تم حذفها، وأعيد إجراء التحليل العاملي مرة أخرى على عدد المواقف (٦٦) مفردة، وتم حساب معامل كايزر، ماير، وأولكن Keiser, Meyer & Olken للتحقق من كفاءة سحب العينة Sampling Adequacy فكان مرتفعاً (٠.٨٦٨)، وبذلك تم التحقق من صلاحية البيانات للتحليل العاملي، والذي تم حسابه بأسلوب المكونات الأساسية Components Principal، والذي من خلاله استخلصت الباحثة خمسة عوامل بعد تدوير الأبعاد تدويراً متعامداً Orthogonal Rotation بطريقة فاريماكس Varimax، وترتيبها وفقاً للتشبعات (الأكبر من ٠.٣) طبقاً لمحك كيزر Keiser، وقد تم حذف العوامل التي لم تتشبع على (٣) مواقف فأكثر، وبلغ عددهم (٣) عوامل يندرج تحتها (٤) مفردات، وبذلك أصبح عدد العوامل المستخلصة خمسة، وعدد المفردات (٦٢) مفردة، وهذه العوامل جذورها الكامنة أكبر من الواحد الصحيح، وفسرت مجتمعة (45.542%) من التباين الكلي بين مفردات المقياس، ويوضح جدول (٢٠) الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباطات لمقياس جودة حياة العمل المدركة.

#### جدول (٢٠)

الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباطات لمقياس جودة حياة العمل المدركة (ن=٢٠٧)

العوامل	الجذور الكامنة الأولية			الجذور المستخلصة من عملية التحليل		
	القيمة	نسبة التباين المفسر %	النسبة التجميعية %	القيمة	نسبة التباين المفسر %	النسبة التجميعية %
١	2.377	45.542	45.542	2.377	45.542	45.542
٢	.928	20.559	66.101			
٣	.757	15.142	81.244			
٤	.564	11.280	92.523			
٥	.374	7.477	100			



رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي .....

ويتضح من جدول (٢٠) وجود عامل واحد فقط يُفسر التباين الكلي، بعد إهمال العوامل الأخرى لأن جذورها الكامنة تقل عن قيمة الواحد الصحيح وبذلك يمكن القول أن التحليل العاملي قد كشف عن وجود عامل واحد يُفسر (٢٠.٥٤%) من تباين أداء المعلمين في مقياس جودة حياة العمل المدركة؛ لذا يمكن أن نطلق عليه عامل جودة حياة العمل المدركة، حيث أن محاور المقياس قد تشبعت به بصورة جوهرية. ويبين جدول (٢١) تشبعت أبعاد مقياس جودة حياة العمل المدركة علي العامل الوحيد الناتج من التحليل العاملي.

جدول (٢١)

تشبعت أبعاد مقياس جودة حياة العمل المدركة علي العامل الوحيد الناتج من التحليل العاملي (ن=٢٠٧)

م	الأبعاد	التشبع علي العامل الوحيد
١	المجال النفسي	.674
٢	المجال الاجتماعي	.667
٣	المجال الاقتصادي	.678
٤	المجال الإداري	.747
٥	المجال الصحي	.538

كما يبين جدول (٢٢) تشبعت مفردات مقياس جودة حياة العمل المدركة علي العوامل الأربعة الناتجة من التحليل العاملي.

جدول (٢٢)

تشبعت مفردات مقياس جودة حياة العمل المدركة علي العوامل الأربعة الناتجة من التحليل العاملي (ن=٢٠٧)

المفردة	التشبعت				
	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس
١	.456	.481	.535	.575	.492
٢	.582	.500	.586	.583	.491
٣	.532	.519	.492	.495	.493
٤	.489	.549	.489	.486	.420
٥	.562	.535	.480	.485	.458
٦	.580	.525	.494	.484	.434
٧	.505	.558	.475	.491	.436
٨	.550	.568	.487	.432	.472
٩	.513	.522	.498	.471	.476
١٠	.520	.549	.492	.485	.475
١١	.533	.531	.490	.483	.482
١٢	.514		.470	.482	.478
١٣				.484	
١٤				.505	
١٥				.571	

رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي .....

ومن خلال حساب صدق مقياس جودة حياة العمل المدركة بطرق الصدق المحكمين وصدق لاوشى والصدق العاملى يتضح أن المقياس تتمتع بمعامل صدق مقبول؛ مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

ب - ثبات مقياس جودة حياة العمل المدركة: تم حساب ثبات مقياس جودة حياة العمل المدركة بطريقتي ألفا كرونباخ، وطريقة إعادة التطبيق، وفيما يلي توضيحاً لكل طريقة:

- حساب معاملات ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha Method:

استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس جودة حياة العمل المدركة، والجدول (٢٣) يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لكل مفردة ومعامل الثبات لمقياس جودة حياة العمل المدركة ككل.

جدول (٢٣)

قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لكل مفردة ومعامل الثبات لمقياس جودة حياة العمل ككل (ن=٢٠٧)

معامل ثبات ألفا	المفردة	معامل ثبات ألفا	المفردة	معامل ثبات ألفا	المفردة	معامل ثبات ألفا	المفردة
.701	٤٩	.649	٣٣	.705	١٧	.668	١
.674	٥٠	.653	٣٤	.706	١٨	.697	٢
.683	٥١	.667	٣٥	.691	١٩	.701	٣
.703	٥٢	.650	٣٦	.691	٢٠	.685	٤
.676	٥٣	.647	٣٧	.685	٢١	.699	٥
.691	٥٤	.655	٣٨	.680	٢٢	.675	٦
.686	٥٥	.688	٣٩	.723	٢٣	.703	٧
.687	٥٦	.678	٤٠	.707	٢٤	.682	٨
.685	٥٧	.664	٤١	.642	٢٥	.668	٩
.700	٥٨	.671	٤٢	.652	٢٦	.713	١٠
.672	٥٩	.692	٤٣	.693	٢٧	.683	١١
.686	٦٠	.693	٤٤	.658	٢٨	.678	١٢
.687	٦١	.695	٤٥	.674	٢٩	.662	١٣
.686	٦٢	.698	٤٦	.671	٣٠	.662	١٤
		.683	٤٧	.673	٣١	.671	١٥
		.667	٤٨	.660	٣٢	.708	١٦
.724		معامل ثبات المقياس ككل					

يتضح من جدول (٢٣) أن جميع مفردات مقياس جودة حياة العمل يقل معامل ثباتها عن قيمة معامل ثبات مفردات المقياس ككل؛ إذ تتراوح قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بين (٠.٦٤٢) إلى (٠.٧٢٣)، أما معامل الثبات لمجموع مفردات المقياس ككل فقد بلغ (٠.٧٢٤)، وبالتالي يتمتع مقياس جودة حياة العمل بدرجة مقبولة من الثبات مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي.

- **معامل ثبات إعادة التطبيق:** قامت الباحثة بحساب معامل ثبات مقياس جودة حياة العمل المدركة باستخدام طريقة إعادة التطبيق، ويبين جدول (٢٤) معاملات ثبات مقياس جودة حياة العمل المدركة بطريقة إعادة التطبيق.

#### جدول (٢٤)

معاملات ثبات مقياس جودة حياة العمل المدركة بطريقة إعادة التطبيق (ن=٢٠٧)

المقياس	المجال	المجال	المجال	المجال	المجال	أبعاد
المقياس	الصحي	الاداري	الاقتصادي	الاجتماعي	النفسي	المقياس
ككل	.752**	.763**	.750**	.741**	.747**	معامل
						الثبات

ويتضح من الجدول (٢٤) أن معامل ثبات إعادة التطبيق لمقياس جودة حياة العمل المدركة ككل بلغ (٠.٧٨٠)\*\* وهو معامل ثبات دال إحصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠١).  
ومما تقدم ومن خلال حساب ثبات مقياس جودة حياة العمل المدركة بطريقتي ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق يتضح أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

ج - **الاتساق الداخلي للمقياس:** قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لمقياس جودة حياة العمل المدركة عن طريق حساب:

- معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات المقياس ودرجة البعد الذي تنتمي إليه.
  - معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.
  - معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس.
- ويوضح جدول (٢٥) معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات مقياس جودة حياة العمل المدركة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس.

رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي .....

جدول (٢٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات مقياس جودة حياة العمل المدركة ودرجة الارتباط الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس (ن=٢٠٧)

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفردة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفردة
.281**	.364**	٤٩	.357**	.467**	٣٣	.254**	.303**	١٧	.354**	.429**	١
.266**	.411**	٥٠	.352**	.426**	٣٤	.400**	.474**	١٨	.302**	.357**	٢
.343**	.442**	٥١	.362**	.408**	٣٥	.162*	.405**	١٩	.323**	.560**	٣
.348**	.408**	٥٢	.325**	.429**	٣٦	.333**	.360**	٢٠	.275**	.523**	٤
.372**	.446**	٥٣	.315**	.416**	٣٧	.152*	.424**	٢١	.349**	.366**	٥
.397**	.466**	٥٤	.306**	.454**	٣٨	.138*	.374**	٢٢	.288**	.349**	٦
.263**	.273**	٥٥	.412**	.461**	٣٩	.305**	.393**	٢٣	.370**	.414**	٧
.202**	.541**	٥٦	.456**	.342**	٤٠	.162*	.229**	٢٤	.503**	.564**	٨
.160*	.274**	٥٧	.386**	.434**	٤١	.354**	.474**	٢٥	.291**	.748**	٩
.244**	.582**	٥٨	.315**	.496**	٤٢	.356**	.482**	٢٦	.413**	.470**	١٠
.325**	.354**	٥٩	.310**	.345**	٤٣	.137*	.208**	٢٧	.239**	.559**	١١
.293**	.333**	٦٠	.266**	.335**	٤٤	.305**	.479**	٢٨	.327**	.657**	١٢
.252**	.389**	٦١	.288**	.348**	٤٥	.303**	.387**	٢٩	.533**	.219**	١٣
.455**	.489**	٦٢	.279**	.353**	٤٦	.321**	.495**	٣٠	.376**	.323**	١٤
			.422**	.239**	٤٧	.230**	.487**	٣١	.373**	.422**	١٥
			.661**	.718**	٤٨	.451**	.499**	٣٢	.243**	.375**	١٦

ويوضح جدول (٢٦) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس جودة حياة العمل المدركة والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٢٦)

معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس جودة حياة العمل المدركة والدرجة الكلية للمقياس (ن=٢٠٧)

المجال الصحي	المجال الإداري	المجال الاقتصادي	المجال الاجتماعي	المجال النفسي	أبعاد المقياس
.620**	.754**	.796**	.518**	.354**	معامل الارتباط

ومن خلال حساب الاتساق الداخلي لمقياس جودة حياة العمل المدركة يتضح أن المقياس يتمتع بالاتساق الداخلي؛ مما يُشير إلى إمكانية استخدامه، والوثوق بالنتائج التي سيُسفر عنها البحث.

- الصورة النهائية لمقياس جودة حياة العمل المدركة: تتضمن الصورة النهائية لمقياس جودة حياة العمل المدركة (٦٢) مفردة موزعين على خمسة أبعاد، ويوضح جدول (٢٧) توزيع مفردات مقياس جودة حياة العمل على أبعاده.

جدول (٢٧)

توزيع مفردات مقياس جودة حياة العمل

المجال الصحي	المجال الإداري	المجال الاقتصادي	المجال الاجتماعي	المجال النفسي	أبعاد المقياس
٦٢	٥١ : ٦٢	٣٦ : ٥٠	٢٤ : ٣٥	١٣ : ٢٣	توزيع المفردات

٤- مقياس الهناء الذاتي: إعداد / الباحثة ملحق ٤

- الهدف من المقياس: يهدف هذا المقياس إلى قياس الهناء الذاتي لدى المعلمين، وقد تم تعريفه إجرائياً وأبعاده مسبقاً في مصطلحات البحث.

- خطوات إعداد المقياس: تم إعداد المقياس الحالي بهدف توفير مقياس مستمد من البيئة المصرية وليتناسب مع طبيعة أفراد عينة البحث وخصائصهم، ولقد تم إعداد المقياس وصياغة مفرداته بعد اطلاع الباحثة على عدد من الدراسات والمقاييس التي تناولت الهناء الذاتي، ومنها

(2001) Sirgy, Efroty, Siegel & Lee، آن بولينج (٢٠٠٨)، نايف الحربي وأبو المجد الشوريجي (٢٠١٢).

- وصف المقياس: في ضوء الدراسات والمقاييس السابقة أعدت الباحثة مقياس الهناء الذاتي، وتضمن (٣٢) مفردة في صورته الأولية موزعة على بُعدين، وكل مفردة يتبعها ثلاث استجابات،

ويوضح جدول (٢٨) عدد مفردات كل بعد من أبعاد مقياس الهناء الذاتي في صورته الأولى.

جدول (٢٨)

عدد مفردات المُخصّصة لكل بعد من أبعاد مقياس الهناء الذاتي في صورته الأولى

أبعاد المقياس	التقييم المعرفي للحياة	التقييم الوجداني للانفعالات	مجموع المفردات
توزيع المفردات	١٥	١٧	٣٢

- طريقة تقدير درجات المقياس: تقدر الإجابة وفقاً لتدرج ليكرت الثلاثي، وهي (دائماً ثلاث درجات، أحياناً درجتين، أبداً درجة واحدة) للمفردات الموجبة، والعكس للمفردات السلبية، وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس أصبح عدد المفردات (٣٠) مفردة وبالتالي فإن الدرجة الصغرى للمقياس (٣٠)، والدرجة العظمى (٩٠) درجة.

- الخصائص السيكومترية لمقياس الهناء الذاتي:

تم تطبيق مقياس الهناء الذاتي في صورته الأولى على عينة التحقق من الخصائص السيكومترية (٢٠٧) معلماً ومعلمة، وذلك بهدف حساب: الصدق، الثبات، والاتساق الداخلي، وفيما يلي عرض للنتائج المرتبطة بكل هدف من الأهداف السابقة:

أ - صدق مقياس الهناء الذاتي: قامت الباحثة بحساب صدق مقياس الهناء الذاتي بطريقتي صدق المحكمين، و صدق المحك الخارجي ، وفيما يلي توضيحاً لكل طريقة:

- صدق المحكمين: تم عرض مقياس الهناء الذاتي في صورته الأولى على عدد (١٠) من السادة المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس التربوي والصحة النفسية بهدف التحقق من صلاحيته وصدقه لقياس الهناء الذاتي ، وإبداء ملاحظاتهم حول الاتساق بين مفردات كل بعد من أبعاد المقياس مع ما يقيسه البعد، ووضوح صياغة مفردات المقياس، ومناسبة نظام تقدير الدرجات، وتم تعديل بعض المفردات بناءً على رأي السادة المحكمين، وقامت الباحثة بحساب نسب اتفاق المحكمين على كل مفردة من مفردات المقياس، وتراوحت نسب اتفاق المحكمين على صلاحية مواقف المقياس بين (٩٠% : ١٠٠%) ، ومتوسط نسبة صدق لوشي للمقياس ككل (٩٠%)، مما يشير إلى تمتع المقياس بمستوى مقبول من الصدق.

- صدق المحك الخارجي (التلازمي): تم حساب الصدق باستخدام صدق المحك الخارجي حيث تم تطبيق مقياس الرفاهة النفسية إعداد سيد صبحي ونبيل حافظ ومنى على (٢٠١٨) متزامناً مع المقياس المعد، وبحساب معامل الارتباط بين درجات المعلمين على المقياسين بلغت (٠.٨٦٩) مما يشير إلى صدق المقياس المعد لقياس الهناء الذاتي، ومن خلال حساب

رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي .....

صدق مقياس الهناء الذاتي بطرق صدق المحكمين وصدق لاوشى وصدق المحك الخارجي، يتضح أن المقياس يتمتع بمعامل صدق مقبول؛ مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

ب - ثبات المقياس: تم حساب ثبات مقياس الهناء الذاتي بطريقتي ألفا كرونباخ، وطريقة إعادة التطبيق، وفيما يلي توضيحاً لكل طريقة:

- معامل ثبات ألفا كرونباخ: Cronbach's alpha قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس الهناء الذاتي باستخدام طريقة ألفا كرونباخ وجدول (٢٩) يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لكل مفردة ومعامل الثبات لمقياس الهناء الذاتي ككل.

جدول (٢٩)

قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لكل مفردة ومعامل الثبات لمقياس الهناء الذاتي ككل (ن=٢٠٧)

معامل ثبات ألفا	المفردة	معامل ثبات ألفا	المفردة	معامل ثبات ألفا	المفردة	معامل ثبات ألفا	المفردة
.561	٢٥	.570	١٧	.569	٩	.561	١
.560	٢٦	.600	١٨	.557	١٠	.566	٢
.541	٢٧	.615	١٩	.589	١١	.592	٣
.556	٢٨	.558	٢٠	.578	١٢	.563	٤
.541	٢٩	.549	٢١	.546	١٣	.562	٥
.552	٣٠	.545	٢٢	.570	١٤	.574	٦
		.540	٢٣	.572	١٥	.566	٧
		.579	٢٤	.542	١٦	.559	٨
0.616		معامل ثبات المقياس ككل					

يتضح من جدول (٢٩) أن جميع مفردات مقياس الهناء الذاتي يقل معامل ثباتها عن قيمة معامل الثبات مفردات المقياس ككل؛ إذ تتراوح قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بين (٠.٥٤٠) إلى (٠.٦١٥)، أما معامل الثبات لمجموع مفردات المقياس ككل فقد بلغ (٠.٦١٦)، وبالتالي يتمتع مقياس الهناء الذاتي بدرجة مقبولة من الثبات مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي.

- معامل ثبات إعادة التطبيق: قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس الهناء الذاتي باستخدام طريقة إعادة التطبيق، ويبين جدول (٣٠) معاملات ثبات مقياس الهناء الذاتي بطريقة إعادة التطبيق.

جدول (٣٠)

معاملات ثبات مقياس الهناء الذاتي بطريقة إعادة التطبيق (ن=٢٠٧)

المقياس ككل	التقييم الوجداني للاتفاعلات	التقييم المعرفي للهياة	أبعاد المقياس
**٠.٧٤٤	**٠.٦٦٢	**٠.٦٧٣	معامل الثبات

يتضح من جدول (٣٠) أن معامل ثبات إعادة التطبيق لمقياس الهناء الذاتي ككل بلغ (\*\*٠.٧٤٤) وهو معامل ثبات دال إحصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠١).

ومما تقدم ومن خلال حساب ثبات مقياس الهناء الذاتي بطريقتي ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق يتضح أن المقياس تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، مما يشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي، والثوق بالنتائج التي سيسفر عنها البحث.

ج - الاتساق الداخلي للمقياس: قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لمقياس الهناء الذاتي عن طريق حساب:

- معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات المقياس ودرجة البعد الذي تنتمي إليه.

- معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

- معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

ويوضح جدول (٣١) معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات مقياس

الهناء الذاتي ودرجة البعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٣١)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات مقياس الهناء الذاتي ودرجة البعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس (ن=٢٠٧)

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفرد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفرد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفرد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالبعد	المفرد
.310 **	.323 **	٢٥	.265 **	.252 **	١٧	.339 **	.270 **	٩	.285 **	.408 **	١
.468 **	.560 **	٢٦	.165 *	.211 **	١٨	.261 **	.291 **	١٠	.264 **	.344 **	٢
.349 **	.438 **	٢٧	.248 **	.232 **	١٩	.142 *	.334 **	١١	.170 *	.263 *	٣
.463 **	.576 **	٢٨	.317 **	.384 **	٢٠	.413 **	.309 **	١٢	.288 **	.487 **	٤
.366 **	.440 **	٢٩	.391 **	.357 **	٢١	.242 **	.368 **	١٣	.310 **	.410 **	٥
.260 **	.342 **	٣٠	.419 **	.413 **	٢٢	.236 **	.292 **	١٤	.207 **	.336 **	٦
			.474 **	.488 **	٢٣	.436 **	.193 **	١٥	.259 **	.366 **	٧
			.160 *	.213 **	٢٤	.296 **	.375 **	١٦	.257 **	.366 **	٨



رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي .....

ويوضح جدول (٣٢) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الهناء الذاتي والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٣٢)

معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الهناء الذاتي والدرجة الكلية للمقياس (ن=٢٠٧)

أبعاد المقياس	التقييم المعرفي للحياة	التقييم الوجداني للأنفعالات
معامل الارتباط	.750**	.810**

ومن خلال حساب الاتساق الداخلي لمقياس الهناء الذاتي يتضح أن المقياس يتمتع بالاتساق الداخلي؛ مما يُشير إلى إمكانية استخدامه في البحث الحالي، والثوق بالنتائج التي سيُسفر عنها.

- الصورة النهائية لمقياس الهناء الذاتي: تتضمن الصورة النهائية لمقياس الهناء الذاتي (٣٠) مفردة موزعين على بُعدين، ويوضح جدول (٣٣) توزيع مفردات المقياس على بُعديه.

جدول (٣٣)

توزيع مفردات مقياس الهناء الذاتي

أبعاد المقياس	التقييم المعرفي للحياة	التقييم الوجداني للأنفعالات	مجموع المفردات
توزيع المفردات	١ : ١٥	١٦ : ٣٠	30

- نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها :

١ - نتيجة الفرض الأول ومناقشتها وتفسيرها: ينص الفرض الأول على أنه "توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائية بين كل من رأس المال النفسي والامتنان وجودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية"، وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين رأس المال النفسي والامتنان وجودة حياة العمل والهناء الذاتي لدى المعلمين، وجدول (٣٤) يوضح ذلك.

جدول (٣٤)

معامل ارتباط بيرسون للارتباط بين رأس المال النفسي والامتنان  
وجود حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين عينة البحث (ن = ٣٠٠)

م	متغيرات البحث	رأس المال النفسي	جودة حياة العمل المدركة	الامتنان	الهناء الذاتي
١	رأس المال النفسي	١	**٠,٥١٨	**٠,٣٨٠	**٠,٣١٣
٢	جودة حياة العمل المدركة	**٠,٥١٨	١	**٠,٤٤٧	**٠,٣١١
٣	الامتنان	**٠,٣٨٠	**٠,٤٤٧	١	**٠,٣٢٥
٤	الهناء الذاتي	**٠,٣١٣	**٠,٣١١	**٠,٣٢٥	١

\* قيمة معامل الارتباط الجدولية عند درجة حرية (٢٩٨)، ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.١١٣.  
\*\* قيمة معامل الارتباط الجدولية عند درجة حرية (٢٩٨)، ومستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.١٤٨.

ويتضح من جدول (٣٤) مايلي:

أ- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل المدركة لدى المعلمين، ويُمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ما أشار إليه (Shukla & Singh, 2013) من أن الأفراد الأكثر تفاؤلاً وأملاً وكفاءة لديهم قدرة أكبر على استعادة توازنهم وحل المشكلات والصراعات في أماكن العمل مقارنة بأقرانهم ذوي مستوى رأس المال النفسي المنخفض، كما يُمكن القول أن رأس المال النفسي يجعل الفرد قادراً على التقييم المعرفي السليم للواقع والتعامل بإيجابية مع الضغوط المختلفة مما يجعل نظريته للحياة أكثر شموليته واقعيته، مما ينعكس إيجاباً على إدراكه لجودة حياة عمله على الرغم من وجود بعض القصور في جوانب مهنته، حيث أن تقبل النقص والإحباطات في الحياة بصفة عامة والعمل بصفة خاصة يحتاج إلى سلسلة من العمليات التي تشمل التفاؤل والأمل والمرونة التي تُثمي وعيه بالنواحي الإيجابية في حياته وقبوله للواقع، وتدفعه إلى السعي لبذل الجهد والبحث عن سبل لتحقيق أهدافه، وتجعله أكثر استمتاعاً بما يحققه ويحصل عليه في عمله، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (Badran & Youssef, 2015), (Almarshad, 2015), (Aminikhah, et.al., 2016), (Kurt & Demirbolat, (Salam, 2017), (Yalcin & Isgor, 2017), (2019)، التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطيه بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي للمعلمين، ويتضح مما سبق وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل لدى المعلمين.

ب- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي والامتنان لدى المعلمين، ويُمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن الأفراد الممتنين يتصفون بالإيجابية والتفاؤل والأمل وقلة المشاحنات والمقبولية، مما يظهر وجود علاقة بين رأس المال النفسي والامتنان، حيث أن التفاؤل والأمل والمرونة من مكونات رأس المال النفسي وفي نفس الوقت يتسم بهم الأفراد الممتنين، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (Kirgiz, 2007, 5), (Wood, et.,al., 2008, 50), (Hay, 2008, 15), (Rosmarin, et.,al., 2010, 3), (Erickesn, 2013, 88), (Sun, 2013, 1365) الذين أشاروا إلى أن الأفراد الممتنين يتصفون بالإيجابية والرضا عن الحياة والتفاؤل والأمل وقلة المشاحنات والتفتح والمقبولية، ويتضح مما سبق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي والامتنان لدى المعلمين.

ج- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي والهناء الذاتي لدى المعلمين، ويُمكن تفسير ذلك في ضوء ما تبناه البحث من تفسير (Dodge, et.,al., 2012)، للهناء الذاتي الذي أشار إلى أن الأفراد المتمتعين بالهناء الذاتي هم الذين يمتلكون موارد نفسية واجتماعية وجسمية تمكنهم من مواجهة التحديات المختلفة أو التوافق معها، ويُمكن القول أن من هذه الموارد النفسية هي مكونات رأس المال النفسي من كفاءة ذاتية وأمل وتفاؤل ومرونة، حيث أن المرونة تجعل الفرد أكثر قدرة على مواجهة الضغوط، والكفاءة الذاتية تجعله أكثر متابرة في مواجهة التحديات والمشكلات، أما التفاؤل والأمل فهما من الانفعالات الايجابية التي تسهم في الشعور بالهناء الذاتي، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (Datu & Valdez, 2016)، (Kurt & Demirbolat, 2019) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية بين الهناء الذاتي ورأس المال النفسي، ويتضح مما سبق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي والهناء الذاتي لدى المعلمين.

د- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين جودة حياة العمل والامتنان لدى المعلمين، ويُمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية الحاجات لماسلو Maslow، حيث يمكن القول أن عمل المعلمين بمهنتهم حقق لهم إشباع حاجاتهم بدرجة مرضية مما أدى إلى شعورهم بالامتنان، وأيضًا يمكن تفسير ذلك في ضوء أن إدراك المعلمين لجودة عملهم

يسهم فيه ما يوفره لهم عملهم من مكانة اجتماعية، وراتب ثابت، ومواعيد وعدد ساعات عمل مناسبة، بالإضافة إلى إمكانية توفر عمل إضافي (المجموعات أو الدروس) يسهم في إشباع الناحية الاقتصادية، مما يشعرهم بالامتنان، خاصة في ظل عدم توافر فرص عمل لزملائهم خريجي الكليات المناظرة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (Emmonds & Mccuough, 2004), (Kirgiz, 2007), (Sing & Jhe, 2008), (Wood, Joseph & Maltby, 2008), (Erickson, 2013), (Mc Canlies, Gu, Andrew & Violanti, 2018), (Visserman, Righetti, Impett, Keltner & Vanlang, 2018) الذين أشاروا إلى وجود علاقة ارتباطية بين جودة حياة العمل والامتنان، ويتضح مما سبق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين جودة حياة العمل والامتنان لدى المعلمين.

هـ- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين جودة حياة العمل والهناء الذاتي لدى المعلمين، ويُمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن إدراك جودة حياة العمل تعكس حالة من الرضا التي يعيشها المعلم تجاه عمله، وينعكس رضا الفرد عن عمله على هنائه الذاتي، ويُمكن القول أن جودة حياة العمل تعد أحد مؤشرات الشعور بالهناء الذاتي للأفراد، فبيئة حياة العمل التي تقدم دعم مادي ونفسي للعاملين بها بالإضافة إلى التمتع بمكانة اجتماعية جيدة، وعلاقات اجتماعية إيجابية، مما يسهم في شعور المعلمين بالهناء الذاتي، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Ilgan, Cengiz, Atay & Akram, 2015) التي أسفرت عن وجود علاقة بين الهناء الذاتي للمعلمين وجود حياة العمل، كما تتسق مع نتيجة دراسة (Toulabi, et., al., 2013) التي أسفرت عن وجود علاقة بين جودة حياة العمل للمعلمين وسعادتهم، ويتضح مما سبق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين جودة حياة العمل والهناء الذاتي لدى المعلمين.

و- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين الامتنان والهناء الذاتي لدى المعلمين، ويُمكن تفسير هذه النتيجة من خلال أن الأفراد الذين يشعرون بالامتنان لما يمتلكونه أو ما حصلوا عليه من أشياء مادية وغير مادية ينعكس ذلك على شعورهم بالرضا عن حياتهم، ويظهر ذلك في صورة انفعالات موجبة كالشعور بالسرور والشكر والارتياح ويمثل كل من الرضا والانفعالات الموجبة كالسرور المكونان الأساسيان للهناء الذاتي مما يفسر

وجود علاقة ارتباطيه بين الامتنان والهناء الذاتي، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (Watkins, Wood word, Stone & Kolts, 2003), (Mccullough, Tsang & Emmons, 2004), (Seligman, Steen, Park, & Peterson 2005), (Miller, 2006), (Kirgiz, 2007), (Froh, Snyder & Miller, 2007), (Rey, 2009), (Rosmarin, Krumrei & Pargament, 2010), (Savage, 2011), (Smullen, 2013), (Lin, 2013), (Proyer, Ruch & Buchor, 2013), (Chen, 2013), (Chan, 2013), (Wu, Hsin, Chien, Jone & Chen, 2017). حيث أشاروا إلى وجود علاقة ارتباطية بين الامتنان والهناء الذاتي، ويتضح مما سبق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الامتنان والهناء الذاتي لدى المعلمين.

وفي ضوء ما سبق يتضح وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والامتنان وجودة حياة العمل والهناء الذاتي لدى المعلمين، ومن ثم فقد تم قبول الفرض الأول.

٢ - نتيجة الفرض الثاني ومناقشتها وتفسيرها: ينص الفرض الثاني على أنه: " يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً لرأس المال النفسي كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية"، وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط ببرنامج (AMOS, V. 24) أموس ٢٤، بهدف التعرف على التأثير المباشر لرأس المال النفسي على الهناء الذاتي لدى المعلمين، وكانت النتيجة كما يوضحها جدول (٣٥).

جدول (٣٥)

نتائج التأثير المباشر لرأس المال النفسي على الهناء الذاتي لدى المعلمين عينة البحث (ن=٣٠٠)

المتغير المستقل	المسار	المتغير التابع	الانحدار اللامعيارى	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	الدلالة	الوزن الانحداري المعياري	مربع معامل الارتباط
رأس المال النفسي	←	الهناء الذاتي	٠.096	٠.017	5.693	0.01	٠.313	٠.098

يتضح من جدول (٣٥) أن رأس المال النفسي يؤثر تأثيراً مباشراً طردياً دالاً إحصائياً على الهناء الذاتي حيث بلغت قيم الانحدار اللامعيارى ( ٠.096 )، والقيمة الحرجة ( 5.693)، والوزن الانحداري المعياري (٠.313) وهي قيم دالة عند مستوى (0.01)، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن مكونات رأس المال النفسي من كفاءة ذاتية وتفاؤل وأمل ومرونة يُعدوا من المتغيرات النفسية التي تسهم في شعور المعلم بالهناء الذاتي، حيث أن

الكفاءة الذاتية تسهم في أداء المعلم لمهامه وتخطيه لصعوبات العمل، أما المرونة فتساعده في التعامل بإيجابية مع المشكلات، والتفاؤل والأمل يساهمان في تخطيه للإحباطات والمثابرة في أداء العمل، ووجود هذه المكونات وعملها معاً يساعد المعلم في تخطي الضغوط والتعافي من آثارها والاستمتاع بالحياة مما يسهم في الشعور بالهناء الذاتي، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (Luthans, et.,al., 2007 b) من أن رأس المال النفسي يؤثر على سلوك الفرد، وعلى الرغم من أن الدراسات النفسية تناولت كل بُعد من أبعاد رأس المال النفسي على حدة كمتغير إلا أن نظرية رأس المال النفسي وجدت أن الجمع بينهم يؤدي إلى مفهوم كلي متكامل يؤثر إيجاباً على سلوك الفرد، كما أكد ذلك دراسة (Martin, et.,al., 2011) حيث أشارت إلى أن الكفاءة الذاتية تؤدي إلى المرونة، وأن الأمل يؤدي إلى الثقة بشأن الأداء أي الكفاءة الذاتية، ويتضح من ذلك أن مكونات رأس المال النفسي مجتمعة لها تأثير على سلوك الفرد وهنائه أكبر من تأثير كل مكون على حدة، ويؤكد هذه النتيجة ما أشارت إليه دراسة كل من (Datu & Valdez, 2016)، (Kurt & Demirbolat, 2019) من وجود علاقة ارتباطية بين الهناء الذاتي ورأس المال النفسي، ويتضح مما سبق وجود تأثير مباشر دال إحصائياً لرأس المال النفسي كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع لدى المعلمين ، وهذا يعنى تحقق صحة الفرض، ومن ثم فقد تم قبول الفرض الثاني.

٣ - نتيجة الفرض الثالث ومناقشتها وتفسيرها: ينص الفرض الثالث على أنه: " يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً للامتنان كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية" ، وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطى البسيط ببرنامج أموس ٢٤ ، وكانت النتيجة كما يوضحها جدول(٣٦).

جدول (٣٦)

نتائج التأثير المباشر للامتنان على الهناء الذاتي لدى المعلمين عينة البحث (ن=٣٠٠)

المتغير المستقل	المسار	المتغير التابع	الانحدار اللامعيارى	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	الدلالة	الوزن الانحداري المعياري	مربع معامل الارتباط
الامتنان	←	الهناء الذاتي	٠ . 254	٠ . 043	5 . 949	0.01	٠ . 325	٠ . 106

يتضح من جدول (٣٦) أن الامتنان يؤثر تأثيراً مباشراً طردياً دالاً إحصائياً على الهناء الذاتي لدى المعلمين، حيث بلغت قيم الانحدار اللامعاري (254 . ٠) ، والقيمة الحرجة (949 . 5) ، والوزن الانحداري المعياري (325 . ٠) وهي قيم دالة عند مستوى (0. 01)، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء تعريف الامتنان بأنه شعور الفرد بالسرور نحو ما حصل عليه في حياته من مكاسب، وتعريف الهناء الذاتي بأنه رضا الفرد عن نوعية حياته وما مر به من انفعالات، وبالتالي فإن المعلم الذي يشعر بالامتنان بما ناله من مكاسب مادية وغير مادية في حياته، فإن ذلك يسهم أيضاً في إحساسه بالهناء الذاتي، وتتفق هذه النتيجة مع ما أسفرت عنه دراسة (Ansari, 2014) التي أشارت إلى أن الامتنان يجعل الأفراد يشعرون بأنهم أكثر تماسكاً واتساقاً في الحياة، مما ينعكس على شعورهم بأن الحياة لها معنى ويسهل التحكم فيها، ويؤكد ذلك ما أشارت إليه دراسة (Steptoe, et.,al., 2014) من ارتباط الامتنان بالشعور بالهناء الذاتي والاستمتاع بالحياة، ويتضح مما سبق وجود تأثير مباشر دال إحصائياً للامتنان كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع لدى المعلمين، وهذا يعني تحقق صحة الفرض، ومن ثم فقد تم قبول الفرض الثالث.

٤ - نتيجة الفرض الرابع ومناقشتها وتفسيرها: ينص الفرض الرابع على أنه: " يوجد تأثير مباشر دال إحصائياً لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية" ، وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط ببرنامج أموس ٢٤ ، وكانت النتيجة كما يوضحها جدول (٣٧).

جدول (٣٧)

نتائج التأثير المباشر لجودة حياة العمل المدركة على الهناء الذاتي لدى المعلمين عينة البحث

(ن=٣٠٠)

المتغير المستقل	المسار	المتغير التابع	الانحدار اللامعاري	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	الدلالة	الوزن الانحداري المعياري	مربع معامل الارتباط
جودة حياة العمل المدركة	←	الهناء الذاتي	٠ . 152	٠ . 027	5 . 656	0.01	٠ . 311	٠ . 097

يتضح من جدول(37) أن جودة حياة العمل المدركة تؤثر تأثيرًا مباشرًا طرديًا دالًا إحصائيًا على الهناء الذاتي ، حيث بلغت قيم الانحدار اللامعاري (152 . 0) ، والقيمة الحرجة (656 . 5)، والوزن الانحداري المعياري (311 . 0) وهي قيم دالة عند مستوى (0. 01)، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية ماسلو للحاجات، فما توفره مهنة المعلم له من مكانة اجتماعية وعائد مادي مناسب وعلاقات اجتماعية إيجابية، من شأنه أن يؤثر في شعوره بالهناء الذاتي، ولما كان إدراك جودة حياة العمل يعكس حالة من الرضا التي يعيشها الفرد تجاه عمله بجوانبه المختلفة فإن هذا الرضا ينعكس على حياته ويشعره بالهناء الذاتي، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه آن بولينج (2008) من ارتباط جودة الحياة بصفة عامة بالصحة النفسية للفرد وشعوره بالهناء، وتتسق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (Ben- Ariech, et.,al., 2001) من أن الهناء الذاتي لا يتأثر فقط بالسمات الشخصية للفرد أو خصائصه، بل وبالعوامل البيئية أيضًا، ويؤكد هذه النتيجة ما أشارت له دراسة (Ilgan, et.,al.,2015) من وجود علاقة بين الهناء الذاتي للمعلمين وجودة حياة العمل، كما أشار (Toulabi, et.,al.,2013) إلى وجود علاقة بين جودة حياة العمل للمعلمين وسعادتهم، ويتضح مما سبق وجود تأثير مباشر دال إحصائيًا لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع لدى المعلمين، وهذا يعني تحقق صحة الفرض، ومن ثم فقد تم قبول الفرض الرابع.

٥ - نتيجة الفرض الخامس ومناقشتها وتفسيرها: ينص الفرض الخامس على أنه: " يوجد تأثير مباشر دال إحصائيًا لرأس المال النفسي كمتغير مستقل على الامتنان كمتغير تابع لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية" ، وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط ببرنامج أموس ٢٤ ، وكانت النتيجة كما يوضحها جدول(38).

جدول (38)

نتائج التأثير المباشر لرأس المال النفسي على الامتنان لدى المعلمين عينة البحث (ن=300 )

المتغير المستقل	المسار	المتغير التابع	الانحدار اللامعاري	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	الدلالة	الوزن الانحداري المعياري	مربع معامل الارتباط
رأس المال النفسي	←	الامتنان	٠ . 148	٠ . 021	7 . 094	0.01	٠ . 380	٠ . 144



يتضح من جدول (٣٨) أن رأس المال النفسي يؤثر تأثيرًا مباشرًا طرديًا دالًا إحصائيًا على الامتنان، حيث بلغت قيم الانحدار اللامعاري ( 148 . ٠ )، والقيمة الحرجة ( 7 . 094)، والوزن الانحداري المعياري ( 380 . ٠ ) وهي قيم دالة عند مستوى (0. 01)، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أشار إليه (Kamei, et.,al., 2018) من أن مكونات رأس المال النفسي من كفاءة ذاتية وتفاؤل وأمل ومرونة تُسهم في تقبل المعلم للواقع بإيجابياته وسلبياته، واستمتاعه بالسعي وتحدي الصعوبات وتحقيق الأهداف، فتصبح نظرتة للحياة إيجابية، حيث ينظر للصعوبات على أنها تحديات يستطيع تجاوزها وليست عوائق، كما يؤثر الأمل والتفاؤل على نظرتة للحياة وأحداثها فيكون أكثر استمتاعًا بما يحققه وما يحصل عليه من مكاسب حتى الصغير منها، مما يُسهم في شعوره بالامتنان، ونظرًا لعدم وجود دراسة كشفت عن التأثير المباشر لرأس المال النفسي كمتغير مستقل على الامتنان كمتغير تابع لدى المعلمين فلم تستطع الباحثة مقارنة هذه النتيجة بنتائج أخرى، ويتضح مما سبق وجود تأثير مباشر دال إحصائيًا لرأس المال النفسي كمتغير مستقل على الامتنان كمتغير تابع لدى المعلمين، وهذا يعنى تحقق صحة الفرض، ومن ثم فقد تم قبول الفرض الخامس.

٦ - نتيجة الفرض السادس ومناقشتها وتفسيرها: ينص الفرض السادس على أنه: " يوجد تأثير مباشر دال إحصائيًا لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الامتنان كمتغير تابع لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية" ، وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطى البسيط ببرنامج أموس ٢٤ ، وكانت النتيجة كما يوضحها جدول (٣٩).

#### جدول (٣٩)

نتائج التأثير المباشر لجودة حياة العمل المدركة على الامتنان لدى المعلمين عينة البحث (ن=٣٠٠)

المتغير المستقل	المسار	المتغير التابع	الانحدار اللامعاري	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	الدلالة	الوزن الانحداري المعياري	مربع معامل الارتباط
جودة حياة العمل المدركة	←	الامتنان	٠ . 279	٠ . 032	8. 633	0.01	٠ . 447	٠ . 200

يتضح من جدول (٣٩) أن جودة حياة العمل المدركة تؤثر تأثيرًا مباشرًا طرديًا دالًا إحصائيًا على الامتنان ، حيث بلغت قيم الانحدار اللامعاري ( 279 . ٠ )، والقيمة الحرجة ( 8 . 633 )، والوزن الانحداري المعياري ( 447 . ٠ ) وهي قيم دالة عند مستوى (0. 01)، ويُمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن المعلم الذي يدرك جودة حياة عمله تكون لديه نظرة أكثر ايجابية من غيره نحو عمله، وما حصل عليه من مكاسب مادية وغير مادية مما يؤدي إلى

شعوره بالسرور بذلك، ويُمكن تفسير ذلك أيضًا من خلال أن المعلم الذي يدرك جودة حياة العمل يعني ذلك أنه يتبنى تقييم إيجابي نحو عمله وإشباعه لحاجاته ويظهر هذا في تقديره الإيجابي لعمله، وشعوره بالامتنان، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه نظرية العزو Attribution theory من أن الأفراد الممتنين يميلوا إلى عزو بعض النتائج الإيجابية لديهم إلى جهود الآخرين أو خدماتهم، ويؤكد هذه النتيجة أيضًا ما أشار إليه (Toulabi, et.,al.,2013) من وجود علاقة بين جودة حياة العمل للمعلمين وسعادتهم، وتتسق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (Mc Canlies, et.,al., 2018) من وجود علاقة بين الرضا عن الحياة والامتنان، ويتضح مما سبق وجود تأثير مباشر دال إحصائيًا لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الامتنان كمتغير تابع لدى المعلمين، وهذا يعني تحقق صحة الفرض، ومن ثم فقد تم قبول الفرض السادس.

٧ - نتيجة الفرض السابع ومناقشتها وتفسيرها: ينص الفرض السابع على أنه: " يوجد تأثير غير مباشر دال إحصائيًا لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية "، وللتحقق من صحة الفرض تم اقتراح نموذج بدون تقدير التأثير المباشر للمتغير المستقل جودة حياة العمل المدركة على المتغير التابع الهناء الذاتي، حيث تم فيه تمثيل جودة حياة العمل المدركة كمتغير ملاحظ ومستقل على رأس المال النفسي كمتغير تابع وملاحظ، وتم تمثيل رأس المال النفسي كمتغير ملاحظ ومستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع وملاحظ، وتم حساب معاملات الانحدار اللامعيارية والقيم الحرجة ودلالاتها ومعاملات الانحدار المعيارية ومربع معاملات الارتباطات والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة، والنتائج يوضحها جدول (٤٠).

#### جدول (٤٠)

نتائج التأثيرات بين جودة حياة العمل المدركة ورأس المال النفسي والهناء الذاتي لدى المعلمين عينة البحث (ن=٣٠٠)

مربع معامل الارتباط	الوزن الانحداري المعياري	الدلالة	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	الانحدار اللامعيارى	المتغير التابع	المسار	المتغير المستقل
٠.269	0.518	0.01	10.485	٠.079	٠.830	رأس المال النفسي	←	جودة حياة العمل المدركة
٠.098	٠.313	0.01	5.693	٠.017	٠.096	الهناء الذاتي	←	رأس المال النفسي

ويتضح من جدول (٤٠) ما يلي:

أ- أن جودة حياة العمل المدركة تؤثر تأثيرًا طرديًا دالًا إحصائيًا في رأس المال النفسي أي أن زيادة جودة حياة العمل تزيد من رأس المال النفسي للمعلمين، حيث بلغت قيم الانحدار اللامعياري (0.830 . ٠)، القيمة الحرجة للمسار (10. 485) وهي دالة عند مستوى (٠.٠١) وقيمة الانحدار المعياري (0.518).

ب- أن رأس المال النفسي يؤثر تأثيرًا طرديًا دالًا إحصائيًا في الهناء الذاتي أي أن زيادة رأس المال النفسي تزيد من الهناء الذاتي للمعلمين، حيث بلغت قيم الانحدار اللامعياري (0.096)، والقيمة الحرجة للمسار (5. 693)، وهي دالة عند مستوى (٠.٠١) وقيمة الانحدار المعياري (0.313 . ٠)، وهذا يوضح أن رأس المال النفسي يؤثر كمتغير وسيط بين جودة حياة العمل كمتغير مستقل والهناء الذاتي كمتغير تابع، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن إدراك المعلمين لجودة حياة عملهم المتمثل في مكانة اجتماعية جيدة، واستقرار وظيفي، وتفاعلات اجتماعية إيجابية، وشعورهم بالإنجاز من خلال ما يحققونه في عملهم، وتوفر فرص للتقدم، وحب تلاميذهم لهم، فكل ما سبق من شأنه أن يزيد من مستوى التفاؤل والأمل والمرونة لديهم، و تمثل هذه المتغيرات مكونات رأس المال النفسي، وتنعكس تلك المتغيرات الإيجابية على شعور المعلم بالرضا عن حياته، وتسهم في ارتفاع مستوى خبراته الانفعالية الإيجابية من سرور وفخر، وفي ضوء تعريف الهناء الذاتي بأنه الرضا عن الحياة وارتفاع مستوى الخبرات الانفعالية الإيجابية، يمكن القول أن جودة حياة العمل المدركة تؤثر على الهناء الذاتي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدى المعلمين.

ثم تم إعادة رسم النموذج بإضافة تقدير التأثير المباشر للمتغير المستقل ( جودة حياة العمل ) على المتغير التابع ( الهناء الذاتي ) من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدى المعلمين كما يتضح من الجدول (٤١)

جدول (٤١)

نتائج التأثير غير المباشر لجودة حياة العمل المدركة على الهناء الذاتي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدى المعلمين عينة البحث (ن=٣٠٠)

المتغير المستقل	المسار	المتغير التابع	الاتحدار اللامعيارى	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	الدلالة	الاتحدار المعياري
جودة حياة العمل المدركة	←	رأس المال النفسي	.830	.079	10.485	0.01	0.518
رأس المال النفسي	←	الهناء الذاتي	.063	.019	3.282	0.01	0.21
جودة حياة العمل	←	الهناء الذاتي	.099	.031	3.221	0.01	0.20

يتضح من الجدول (٤١) ما يلي :

- أ - وجود تأثير مباشر لجودة حياة العمل المدركة على رأس المال النفسي بلغ (0.518).
- ب- وجود تأثير مباشر لرأس المال النفسي على الهناء الذاتي يُقدر ب (0.21).
- ج - وجود تأثير مباشر لجودة حياة العمل المدركة على الهناء الذاتي يُقدر ب(٠.٢٠) ولكن هذا التأثير المباشر انخفض بسبب وجود المتغير الوسيط في النموذج (رأس المال النفسي) حيث كانت قيمة التأثير المباشر لجودة حياة العمل المدركة على الهناء الذاتي في الفرض الرابع بدون وجود أية متغيرات وسيطة كانت (٠.٣١) .
- ويتضح مما سبق أن إدخال رأس المال النفسي كمتغير وسيط أدى إلى تقليل التأثير المباشر بين جودة حياة العمل والهناء الذاتي ولكنه لم يقطع تلك العلاقة، ومن ثم فرأس المال النفسي يعد متغيراً وسيطاً من نوع الوسيط الجزئي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه توجد متغيرات وسيطة أخرى تدخلت مع رأس المال النفسي وأسهمت في تأثير جودة حياة العمل على الهناء الذاتي للمعلمين، كما أتضح من النتائج أن رأس المال النفسي يُعد أحد المتغيرات الوسيطة الجزئية بين جودة حياة العمل والهناء الذاتي، مما يشير إلى وجود متغيرات أخرى تؤثر على العلاقة بين جودة حياة العمل والهناء الذاتي، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (Ben- Ariech, et.,al., 2001) من أن الهناء الذاتي لا يتأثر فقط بالسمات الشخصية للفرد أو خصائصه، بل وبالعوامل البيئية أيضاً، ويؤكد هذه النتيجة ما أشارت إليه دراسة (Ilgan, et.,al.,2015) من وجود علاقة بين الهناء الذاتي للمعلمين وجودة حياة

رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي .....

العمل، وتتسق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (Toulabi, et.,al.,2013) من وجود علاقة بين جودة حياة العمل للمعلمين وسعادتهم، ويتضح مما سبق وجود تأثير غير مباشر دال إحصائياً لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدى المعلمين، وهذا يعنى تحقق صحة الفرض، ومن ثم فقد تم قبول الفرض السابع.

٨ - نتيجة الفرض الثامن ومناقشتها وتفسيرها: ينص الفرض الثامن على أنه: " يوجد تأثير غير مباشر دال إحصائياً لجودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال الامتنان كمتغير وسيط لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية" ، وللتحقق من صحة الفرض تم رسم نموذج بدون تقدير التأثير المباشر للمتغير المستقل جودة حياة العمل المدركة على المتغير التابع الهناء الذاتي، حيث تم فيه تمثيل جودة حياة العمل المدركة كمتغير ملاحظ ومستقل على الامتنان كمتغير تابع وملاحظ، وتم تمثيل الامتنان كمتغير ملاحظ ومستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع وملاحظ، وتم حساب معاملات الانحدار اللامعيارية والقيم الحرجة ودالاتها ومعاملات الانحدار المعيارية ومربع معاملات الارتباطات والتأثير المباشر وغير المباشر، والنتائج يوضحها جدول (٤٢).

جدول (٤٢)

نتائج التأثيرات لجودة حياة العمل المدركة والامتنان والهناء الذاتي لدى المعلمين عينة البحث

(ن=٣٠٠)

المتغير المستقل	المسار	المتغير التابع	الانحدار اللامعيارى	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	الدلالة	الوزن الانحداري المعياري	مربع معامل الارتباط
جودة حياة العمل المدركة	←	الامتنان	٠. 279	٠. 032	8. 633	0.01	0. 447	٠. 200
الامتنان	←	الهناء الذاتي	٠. 254	٠. 043	5. 949	0.01	٠. 325	٠. 106

ويتضح من جدول (٤٢) ما يلي:

أ- أن جودة حياة العمل المدركة تؤثر تأثيرًا طرديًا دالًا إحصائيًا في الامتنان أي أن زيادة جودة حياة العمل تزيد من الامتنان لدى المعلمين، حيث بلغت قيم الانحدار اللامعاري (0. 279)، والقيمة الحرجة للمسار (633 . 8) وهي دالة عند مستوى (٠.٠١)، والانحدار المعياري (0. 447).

ب- أن الامتنان يؤثر تأثيرًا طرديًا دالًا إحصائيًا في الهناء الذاتي أي أن زيادة الامتنان تزيد من الهناء الذاتي للمعلمين، حيث بلغت قيم الانحدار اللامعاري ( 0. 254 ) ، والقيمة الحرجة للمسار (949 . 5) وهي دالة عند مستوى (٠.٠١) ، والانحدار المعياري (325 . ٠) ، وهذا يوضح أن الامتنان يؤثر كمتغير وسيط بين جودة حياة العمل كمتغير مستقل والهناء الذاتي كمتغير تابع، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن إدراك المعلمين لجودة حياة عملهم المتمثل في مكانة اجتماعية جيدة واستقرار وظيفي وتفاعل اجتماعي إيجابي وشعور بالإنجاز من خلال ما يحققه في عملهم من ترقى وحب لتلاميذهم لهم، يؤدي إلى شعورهم بالامتنان لما حصلوا عليه من فوائد ومميزات، مما يسهم في ارتفاع مستوى الانفعالات الايجابية من سرور ورضا، وفي ضوء تعريف الهناء الذاتي بأنه الرضا عن الحياة وارتفاع مستوى الخبرات الانفعالية الايجابية، فيمكن القول بتأثير جودة حياة العمل المدركة على الهناء الذاتي من خلال الامتنان كمتغير وسيط لدى المعلمين، وتتسق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه الدراسات من وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الهناء الذاتي والامتنان ومنها دراسة كل من:

(Lin, 2013),(Proyer, et.,al., 2013), (Chen, 2013), (Wu, et.,al., 2017)

ثم تم إعادة رسم النموذج بإضافة تقدير التأثير غير المباشر لجودة حياة العمل المدركة على الهناء الذاتي من خلال الامتنان كمتغير وسيط لدى المعلمين كما يتضح من الجدول (٤٣).

جدول (٤٣)

نتائج التأثير غير المباشر لجودة حياة العمل المدركة على الهناء الذاتي من خلال الامتنان  
كمتغير وسيط لدى المعلمين عينة البحث (ن=٣٠٠)

المتغير المستقل	المتغير التابع	الانحدار اللامعيارى	الخطأ المعيارى	القيمة الحرجة	الدلالة	الانحدار المعيارى
جودة حياة العمل المدركة	الامتنان	.279	.032	8.633	0.01	0.447
الامتنان	الهناء الذاتي	.182	.047	3.886	0.01	0.23
جودة حياة العمل المدركة	الهناء الذاتي	.101	.029	3.451	0.01	0.21

ينضح من الجدول (٤٣) ما يلى :

- أ - وجود تأثير مباشر لجودة حياة العمل المدركة على الامتنان بلغ (0.447).  
ب- وجود تأثير مباشر للامتنان على الهناء الذاتي يُقدر ب (0.23).  
ج - وجود تأثير مباشر لجودة حياة العمل المدركة على الهناء الذاتي يُقدر ب(٠.٢١) ولكن هذا التأثير المباشر انخفض بسبب وجود المتغير الوسيط فى النموذج (الامتنان) حيث كانت قيمة التأثير المباشر لجودة حياة العمل المدركة على الهناء الذاتي فى الفرض الرابع بدون وجود أية متغيرات وسيطة كانت (٠.٣١) .

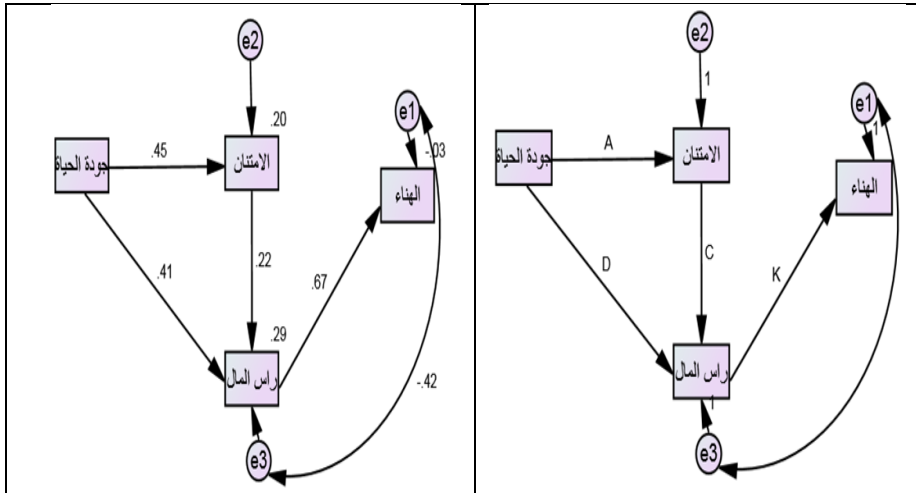
ويتضح مما سبق أن إدخال الامتنان كمتغير وسيط أدى إلى تقليل التأثير المباشر بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي ولكنه لم يقطع تلك العلاقة، ومن ثم فالامتنان يعد متغيراً وسيطاً من نوع الوسيط الجزئي، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن جودة حياة العمل المدركة تؤثر تأثيراً غير مباشراً على الهناء الذاتي للمعلمين من خلال عدة متغيرات وسيطة، وكشفت النتيجة السابقة عن أن الامتنان يعد أحد هذه المتغيرات الوسيطة الجزئية في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه بعض الدراسات من وجود علاقة ارتباطية بين الامتنان وجودة حياة العمل ومنها دراسة كل من:

(Emmonds & Mccuough, 2004), (Kirgiz, 2007), (Sing & Jhe, 2008), (Mc Canlies, et.,al., 2018), وتتسق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (Froh, et.,al., 2007) من وجود علاقة ارتباطيه بين الامتنان والهناء الذاتي والرضا عن الحياة، ويتضح مما سبق وجود تأثير غير مباشر دال إحصائياً لجودة حياة العمل المدركة

رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي .....

كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال الامتنان كمتغير وسيط لدى المعلمين، وهذا يعنى تحقق صحة الفرض، ومن ثم فقد تم قبول الفرض الثامن.

٩ - نتيجة الفرض التاسع ومناقشتها وتفسيرها: وينص الفرض التاسع على أنه "يُمكن نمذجة العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية"، وللتحقق من صحة الفرض اقترحت الباحثة النموذج المبين في شكل (١)، واستخدمت الباحثة أسلوب تحليل المسار، بعد التأكد من الشروط الواجب توافرها في تحليل المسار، وتم معالجة البيانات باستخدام برنامج أموس ٢٤ بهدف التحقق من نموذج تحليل المسار الذي يتضمن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لجودة حياة العمل المدركة على الهناء الذاتي من خلال رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين، وكانت النتيجة كما يوضحها شكل (١) النموذج المقترح.



شكل (١) المسار التخطيطي للنموذج الافتراضي لتحليل المسار للعلاقات بين جودة حياة العمل المدركة كمتغير مستقل ورأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين والهناء الذاتي كمتغير تابع

ويتضح من شكل (١) أن هذا النموذج مطابق للبيانات المفترضة، ويؤكد ذلك ما

ورد في جدول (4٤) الخاص بمؤشرات حسن المطابقة.



جدول (44)  
مؤشرات حسن المطابقة للنموذج

المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي	القيمة التي تشير إلى المطابقة	القرار
CMIN مربع كاي	3.167			
DF درجة الحرية	1			
Sig الدلالة	.075		غير دال	مطابق
CMIN/DF مربع كاي / درجة الحرية	3.167		أقل من ٥	مطابق
GFI مؤشر حسن المطابقة	.995	١-٠	٠.٩٠	مطابق
AGFI مؤشر حسن المطابقة المصحح	.948	١-٠	٠.٩٠	مطابق
NFI مؤشر المطابقة المعياري	.986	١-٠	٠.٩٠	مطابق
RFI مؤشر المطابقة النسبي	.915	١-٠	٠.٩٠	مطابق
TLI مؤشر توكر لويس	.940	١-٠	٠.٩٠	مطابق
CFI مؤشر المطابقة النسبي	.990	١-٠	٠.٩٠	مطابق
RMSEA جذر متوسط مربعات الخطأ	.085	٠,١ - ٠	أقل من ٠,٠٨	مطابق
ECVI الصدق الزائف المتوقع			أن تكون نتيجة ECVI في النموذج أقل من أو تساوي MECVI	مطابق
MECVI الصدق المشبع				

وينضح من الجدول (٤٤) أن جميع مؤشرات المطابقة تفيد توافر حسن مطابقة نموذج تحليل المسار المقترح حيث بلغت قيمة مربع كاي (3.167)، وجاءت غير دالة مما يفيد تحقق حسن المطابقة وقيمة قسمة مربع كاي على درجة الحرية جاءت أقل من ثلاثة وهي مطابقة وقيمة مؤشرات GFI ، AGFI ، CFI ، NFI ، RFI ، TLI جاءت مطابقة حيث تعدت القيمة المثالية وهي (٠.٩٠) ، وقيمة RMSEA جاءت مثالية حيث بلغت صفر، أما قيمة الصدق الزائف المتوقع وهي أقل من الصدق المشبع.

ويمكن توضيح نتائج تحليل المسار لجودة حياة العمل ورأس المال النفسي والامتنان

والهناء الذاتي لدى المعلمين عينة البحث من خلال جدول (٤٥).

جدول (٤٥)

نتائج التأثير المباشر لكل من جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي ورأس المال النفسي

والامتنان لدى المعلمين عينة البحث (ن=٣٠٠)

اسم المسار	التأثير المباشر	الدلالة	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	الانحدار اللامعيارى	المتغير التابع	المسار	المتغير المستقل
A	.447	0.01	8.633	.032	.279	الامتنان	←	جودة حياة العمل المدركة
C	.223	0.01	4.463	.128	.570	رأس المال النفسي	←	الامتنان
D	.406	0.01	7.872	.082	.649	رأس المال النفسي	←	جودة حياة العمل المدركة
K	.673	0.01	6.223	.033	.206	الهناء الذاتي	←	رأس المال النفسي

يتضح من جدول (٤٥) أن جودة حياة العمل المدركة تؤثر تأثيرًا مباشرًا دالًا على كل من الامتنان وبلغت قيمته (0. 447)، وهو دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، وعلى رأس المال النفسي وبلغت قيمته (0. 406)، وهو دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، ويتضح كذلك أن الامتنان يؤثر تأثيرًا مباشرًا دالًا على رأس المال النفسي وبلغت قيمته (0.٢٢٣)، وهو دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، كما يتضح أن رأس المال النفسي يؤثر تأثيرًا مباشرًا دالًا على الهناء الذاتي وبلغت قيمته (0. 673) وهو دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، ويمكن تفسير تأثير جودة حياة العمل على الامتنان ورأس المال النفسي في ضوء أن الشعور بجودة حياة العمل يحفز لدى المعلم الشعور بالامتنان نحو الكثير من الأمور في حياته، فيجعله يشعر بالسرور والتقدير لما حصل عليه في عمله من فوائد مادية وغير مادية، وما مر به من مواقف جيدة، وحتى المواقف السيئة فإنه ينظر إليها باعتبارها مواقف اكتسب منها خبرات، مما يؤثر إيجابًا على تفاؤل المعلم ومرونته في مواجهة المواقف المختلفة، كما يمكن تفسير تأثير الامتنان على رأس المال النفسي في ضوء أن الأمل والتفاؤل لدى المعلم وكفاءته يتأثرون بحالة التقدير والسرور والارتياح التي تتناوب عند حصوله على مكاسب أو خدمات من الآخرين وهو ما يُعرف بالامتنان.

ويوضح جدول (٤٦) نتائج التأثير غير المباشر لجودة حياة العمل المدركة على الهناء الذاتي من خلال رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين لدى المعلمين عينة البحث.

جدول (٤٦)

نتائج التأثير غير المباشر لجودة حياة العمل المدركة على الهناء الذاتي من خلال رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين لدى المعلمين عينة البحث (ن=٣٠٠)

مستوى الدلالة	التأثير غير المباشر	التأثيرات غير المباشرة من خلال المتغيرين الوسيطين
٥.00	.134	تأثير جودة حياة العمل على رأس المال النفسي من خلال الامتنان
.005	.159	تأثير جودة حياة العمل على الهناء الذاتي من خلال رأس المال النفسي

يتضح من الجدول (٤٦) وجود تأثير غير مباشر دال إحصائياً لجودة حياة العمل المدركة على رأس المال النفسي من خلال الامتنان بلغت قيمته (0.134)، وتأثير غير مباشر دال إحصائياً لجودة حياة العمل على الهناء الذاتي من خلال رأس المال النفسي بلغت قيمته (0.159)، وهذان التأثيران دالان إحصائياً عند مستوى (0.05)، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن الامتنان يؤثر إيجاباً على رأس المال النفسي، مما يسهم في زيادة رصيد الفرد النفسي ومن مكامن القوة النفسية لديه، فيؤديان معاً دوراً أساسياً وإيجابياً في إدراك المعلم لجودة حياة العمل، وتنعكس تلك المتغيرات النفسية الإيجابية معاً فتؤثر على شعوره بالهناء الذاتي، فالامتنان يسهم بإيجابية في تفاعلاته الاجتماعية مما يسهل له الحصول على الدعم الاجتماعي مما يزيد من رصيده في رأس المال النفسي، كما يضيف انفعال إيجابي يسهم في تفاؤل المعلم وسعادته ويشحذ كفاءته، كما أن مكونات رأس المال من كفاءة ذاتية وتفاؤل وأمل ومرونة تساعد في تعامله مع ضغوط عمله وحياته بإيجابية، وفي تفاعلاته الاجتماعية، وفي سعيه ومثابرتة في تحقيق أهدافه، مما يسهم في إدراكه لجودة حياة العمل مما يؤثر إيجاباً على شعوره بالهناء الذاتي، فالهناء الذاتي حاله وليس سمة تنتج من تفاعل بعض خصائص الفرد الإيجابية مع بيئته المحيطة، ويتضح مما سبق أنه يمكن نمذجة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية كمتغير مستقل على الهناء الذاتي كمتغير تابع من خلال رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين، وهذا يعني تحقق صحة الفرض، ومن ثم فقد تم قبول الفرض التاسع.

## التوصيات والمقترحات:

- في ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات على النحو التالي:
- ١- تضمين مقررات علم النفس والصحة النفسية في الجامعات موضوعات علم النفس الايجابي كرأس المال النفسي والامتنان، لما لهما من دور في الشعور بالهناء ومواجهة الضغوط النفسية.
  - ٢- توجيه انتباه أولياء الأمور والقائمين على تخطيط المناهج الدراسية لأهمية تنمية رأس المال النفسي والامتنان لدى الأطفال والمراهقين لأهميتهما في توافقهم وشعورهم بالسعادة.
  - ٣- إجراء دراسة مقارنة بين معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة في رأس المال النفسي.
  - ٤- تقديم برامج إرشادية لتنمية رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
  - ٥- إجراء دراسة عن فاعلية برنامج إرشادي قائم على الامتنان لخفض الاكتئاب لدى الشباب.
  - ٦- إجراء دراسة عن العلاقة بين جودة حياة العمل والاعتراب الوظيفي لدى المعلمين.

## المراجع:

### أولاً: المراجع العربية:

- أحمد محمد عبد الخالق وغادة خالد عيد (٢٠١١). حب الحياة وارتباطه بالهناء الشخصي واستقلاله عن الدافعية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، الكويت، مج ٣٩، ع ٢، ١٥-٣٦.
- آن بولينج (٢٠٠٨). *قياس الصحة : عرض لمقاييس جودة الحياة*. ترجمة حسين حشمت، القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- توفيق مصلح السنبانى وعامر عبد الوهاب السنبانى (٢٠١٨). الاحتراق الوظيفي وأثره على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام من وجهة نظرهم. *مجلة الآداب*، جامعة ذمار، اليمن، ع ٨، ٣٦-٧٩.
- حسن عبد الفتاح الفنجري (٢٠٠٦). *السعادة بين علم النفس الايجابي والصحة النفسية*. مصر: دار بنها مؤسسة الإخلاص للطباعة والنشر.
- حسنى فؤاد الدحوح (٢٠١٥). *جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. رسالة ماجستير*، الجامعة الإسلامية، غزة.
- سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٨). *جودة الحياة الوظيفية (QWL) فى منظمات الأعمال العصرية*. مصر: دار الفكر العربي.
- سيد محمد صبحي ونبيل عبد الفتاح حافظ ومنى عبد المنعم على (٢٠١٨). الخصائص السيكونومترية لمقياس الرفاهة النفسية لدى الشباب الجامعي. *مجلة الإرشاد النفسي*، جامعة عين شمس، مركز الإرشاد، ع ٥٦، ١٣١-١٨٥.
- عبد الحكيم رضوان حافظ وأحمد محمد برقعان (٢٠٠٢). الرضا عن جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الثانوي بجمهورية مصر العربية. *المؤتمر العلمي السابع لكلية التربية، جامعة طنطا*.
- عبد الكريم بن خالد ومبارك بو حفص (٢٠١٥). *فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني*. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة قاصدى مرباح، الجزائر، ع (٢٠)، ١١٧-١٢٩.
- عطا الله الخالدى ودلال العلمى (٢٠٠٩). *الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق*. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

- كوكب يوسف عبابنه، وفيصل خليل الربيع (٢٠١٥). الامتنان والسعادة وجودة الحياة لدى طلبة جامعة اليرموك في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.

- محمد شعبان محمد (٢٠١٦). أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة: دراسة إمبريقية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، السعودية، ع ٦٩، ٣٢٥ - ٣٩٨.

- مؤيد سعيد السالم (٢٠٠٩). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي. عمان: إثراء للتوزيع والنشر.

- نايف محمد الحربي وأبو المجد إبراهيم الشورجي (٢٠١٢). العنف الأسرى وأثره على كل من الهناء الشخصي والعدوانية لدى الأبناء بالمدينة المنورة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، ع (٢٤)، ج (٢)، ٥١٣-٥٥٨.

- نهاد عبد الرحمن الشنطي (٢٠١٦). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقتها بأخلاقيات العمل. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة.

- نوف بدر المفرد، ومحمود حامد المققادي (٢٠١٩). تقييم أثر جودة حياة العمل على ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت. رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.

- هاني سعيد حسن (٢٠١٤). الإسهام النسبي للتسامح والامتنان في التنبؤ بالسعادة لدى طلاب الجامعة "دراسة في علم النفس الايجابي". مجلة دراسات نفسية، ٢٤ (٢)، ١٤٣ . ١٨٤.

- هيام صابر صادق (٢٠١٣). تنمية العفو وضبط الغضب لدى عينة من المراهقين بطيء التعلم. مجلة كلية البنات، جامعة عين شمس، مج ٢٢، ع ٢، ٢٢٥-٢٦٨.

- وليد محمد أبو المعاطي ومنار منصور أحمد (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. مجلة العلوم التربوية، ع (٣)، ج (٢)، ٤٠٩-٤٤١.

## ثانياً: المراجع الاجنبية:

- Afsar, S. (2014). Impact of the quality of work life on organizational commitment: A Comparative study on academicians working for state and foundation universities in Turkey. **International Journal of Social Science**, III, (4), 124-152.
- Algoe, S., Fredricson, B. & Gable, S. (2013). The social Functions of the emotion of gratitude via expression. **Journal of Consumer Psychology**, 13, 1-4.
- Almarshad, S. (2015). Quality of work life and organizational commitment in Saudi Arabia: the role of job involvement and sense of efficacy. **European Journal of Business and Social Sciences**, 4 (2): 141-158.
- Aminikhah, H., Khaneghah, T. & Naghdian, M. (2016). The relationship of psychological capital and job satisfaction with organizational commitment. **International Journal of Information, Business and Management**, 8 (1), 153-162.
- Ansari, S. (2014). Examining sex differences in Gratitude psychological well – being, and negative affectivity. thesis of master, Retrieved form **Proquest Dissertation and Thesis Database**. (UMI No. AAT1556609).
- APA. (2005). **Dictionary of Psychology**, Washington: American psychiatric Association.
- Avey, J. Richard, R. Luthand, F. Mhate, K. (2011). Meta – analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes. **Behaviors and Performance Human Resource Development Quarterly**, 22 (2), 127-152.
  - Avey, J., Luthans, F., Smith, R. & Palmer, N. (2010). "Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. Management Department Faculty Publications. 55. pp16-28.
- <https://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/55>
- Badran, M. & Youssef, M. (2015) Psychological capital and job satisfaction in Egypt. **Journal of Managerial Psychology**, 30 (3), 354-370.
- Baron, R., Franklin, R. & Hmieleski, K. (2013). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress the joint effects of selection and psychological capital. **Journal of Management**, 42, 742-768.
- Bartlett, M. & Destone, D. (2006). Gratitude and prosocially behavior: Helping when it costs you. **Psychological Science**, 17, 319-325.
- Ben – Ariech, A., Kaufman, H., Andrew, B., George, R., Lee, B. & Aber, J. (2001). **How to measure and monitor children's well – being**. Dordrecht. Netherlands: kluwer Academic press.
- Caglark, K. & Yahya, A. (2018). Role of psychological and structural Empowerment in the relationship between teachers, **Education and Science**, 43 (193), 63-78.

- Caleon, I., Ilham, N., Ong, C. & Tan, J. (2019). Cascading Effects of Gratitude: A Sequential Mediation Analysis of Gratitude, Interpersonal Relationships, School Resilience and School Well-Being. **Asia-Pacific Education Researcher**, 28 (4), 303-312.
- Carr, A. (2004). **Positive Psychology**. Brunner-Routledge, New York: Hove.
- Cavus, M. & Gokcen, A. (2015). Psychological capital definition, component and effects. *British Journal of Education, Society & Behavioral Science*, 5 (3), 244-255.
- Chan, D. (2013). Subjective well – being of Hong Kong Chinese teachers: The contribution of gratitude forgiveness, and the orientation of happiness. *Teaching and teacher education: An International Journal of Research and Studies*, 32 (2), 22-30.
- Chen, L. (2013). Gratitude and Adolescent Athlete's well – being: the multiple mediating roles of perceived social support from coaches and teammates. **Social Indicators Research**, 114 (2), 22-30.
- Cimen, I & Ozgan, H. (2018). Contributing and damaging factors related to the psychological capital of teachers: A qualitative analysis. **Issues in Educational Research**, 28 (2), 308-328.
- Datu, J. & Valdez, J. (2019). Psychological Capital Is Associated with Higher Levels of Life Satisfaction and School Belongingness. **School Psychology International**, 40 (4), 331-346.
- Datu, J. & Valdez, J. (2016). Psychological capital predicts academic engagement and well-being in Filipino high school students. **The Asia - Pacific Education Researcher**, 25(3), 399-405. Doi 10.1007 /s 40299-015-0254-1.
- Demir, S. (2018). The Relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. **Eurasian Journal of Educational Research**, 75, 137-153.
- Diener, E. & Scollon, C. (2003). Subjective well – being is desirable, but not the summon bonus. **work shop paper University of Minnesota interdisciplinary**, Minneapolis.
- Diener, E. Lucas, R. & Oishi, S. (2002). Subjective well – being: the science of happiness and Life satisfaction In, Snyder, C. & Lopez, S. (Eds) 2007, **Handbook of positive psychology**. (pp. 63-73), New York: Oxford University press.
- Dodge, R. Daly, A. Huyton, J. & Sanders, L. (2012). The challenge of defining well – being. **International Journal of Well – being**, 2 (3), 222-235, doi: 10.5502/ijw.u2i3.4.
- Eddington, N. & Shumman, R. (2008). **Subjective Well – being (Happiness)**. Continuing psychology Education inc. San Digo, California.
- Elazar, D. & Shye, S. (1990). Quality of work life and its: relation to quality of life. *Applied psychology*. **An International Review**, 39 (3), 275-291.



- Ellis, N. & Pompli, A. (2002). Quality of working life for nurses, Canberra: commonwealth dept of health and ageing. retrieved from <https://research.monash.edu/en/publications/quality-of-working-life-for-nurses>.
- Emmons, R. (2013). Gratitude as a psychotherapeutic intervention. **Journal of Clinical Psychology**, 69 (8), 846-885.
- Emmons, R. & Mc Cullough, M. (2004). **The psychology of gratitude**. London: Oxford university press.
- Emmons. R. & Shetton, C. (2002). **Gratitude and the science of positive psychology**. London: Oxford university press.
- Erickson, R. (2013). Gratitude and humility. **International Educator**, 22 (3), 88.
- Fagley, N. (2012). Appreciation uniquely predicts life satisfaction above demographics, the big 5 personality factors and gratitude. **Personality and Individual Differences**, 53, 59-63.
- Feng, E. (2011). The impact of spiritual well – being, Gratitude and loneliness on marital sates faction among Korean American pastors and spouses. (a thesis Master), Retrieved from **Proquest Dissertation and Thesis Database**. (UMI No. 1499156).
- Fredrickson, B. & Branigon, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires .**Cognition and Emotion**, 19 (3), 313-332.
- Froh, J. Snyder, S. & Miller, D. (2007). Gratitude in children and adolescents: Development, Assessment and school – based Intervention. **School Psychology Forum**, 2, 1-13.
- Gupta, V. & Singh, S. (2014). Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: Empirical evidence from the Indian R & D sector. **The International Journal of Human Resource Management**, 25 (10), 1373-1394.
- Harpham, E. (2000). The problem of gratitude. In Adam Smith ,**Paper presented at the Kindling the Science of Gratitude Conferences Dallas**.
- Hansen, A., Buitendach, J. & Kanengoni, H. (2015). Psychological capital subjective well- being, burnout and job satisfaction among educators in the umlazi region in south Africa. **SA Journal of Human Resource Management**, 13 (1), 621-630.
- Hay, L. (2008). **Gratitude: A way of life**. U.S.A: Pty publishing.
- Hesemyer. M. (2013). The relationship between gratitude and psychological, social and academic functioning in middle adolescence. Gratitude theses and dissertation, **A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Education Specialist** university of South Florida.

- Ilgan, A., Cengiz, O., Ata, A. & Akram, M. (2015). The relationship between teachers psychological well-being and their quality of school work life. **The Journal of Happiness & Well – being**, 3 (2). 159-181.
- Jamali, M., Aghihi, R. & Kahyani, Y. (2015). Effect of quality of work life on labor productivity high school teachers sharked city. **Journal Ump Social Sciences and Technology Management**, 3 (1), 385-390.
- Kahneman, D. & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well – being. **Proceedings of the national Academy of sciences of U.S.A**, 107, (38), 16489-16493.
- Kalayanee, K., Anusorn, S. Busaya, V. & Dong, L.(2009). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job- related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. **Journal of Business Research**, 63 (1), 1-7.
- Kamei, H., Ferreira, M., Valentini, F., Peres, M., Kame, P. & Damasio, B. (2018). psychological capital questionnaire – short version (PCQ – 12): **Evidence of Dalidity of The Barzilian Version, Psico – Usf. Braganca Paulista**, 23 (2), 203-214.
- Kenneth, C., Daly, A.& Mak, A. (2009). Good for the soul: the relationship between work, well being and psychological capital, **The Journal of Socio – Economics**, 38 (5), 470-485.
- Kirgiz, O. (2007). Effects of gratitude on subjective well – being, self construal, and memory. (Doctoral Dissertation), Retrieved form **proquest Dissertation and Thesis Database American University**, U.S.A.
- Kurt, N.& Demirbolat, A.(2019). Investigation of the relationship between psychological capital perception, psychological well-being and job satisfaction of teachers, **Journal of Education and Learning**, 8 (1) ,87-99.
- Laar, D., Edwards, J. & Easton, S. (2007). The work related quality of life scale for healthcare workers **Journal of Research Methodology**, 325-333.
- Lampropoulou, A. (2017). Personality, school and family: what is their role in adolescent's subjective well – being. **Journal of Adolescence**, 67, 12-21.
- Lin, C. (2013). A higher – Order gratitude uniquely predicts subjective well – being: Incremental validity above the personality and a single gratitude. **Social Indicators Research**, 1-16.
- Linley, P., Joseph, S., Harrington, S. & Wood, A. (2006). Positive psychology: past, Present. and (Possible) future. **The Journal of Positive Psychology**, 1, 3-16.
- Lopez, S. (2013). **The Encyclopedia of Positive Psychology** .U.S.A: Blach well.
- Luthans, F. & Youssef, C. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: **Investing in People for Competitive Advantage. Organizational Dynamics**, 33 (2). 143-160.

- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. & Norman, S., (2007 a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. **Personnel Psychology**, 60, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (2007 b). **Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge**. Oxford university press.
- Lybomir, S. (2001). Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivation processes in well – being. **American Psychological**, 6 (5).
- Mackenzie, M., Vohs, K. & Baumeister, R. (2014). You didn't have to do that: belief in free will promoter gratitude. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 40 (11), 1423-1424.
- Mahmoodi, N., Mohamadian, Z.& Ghasemi, V. (2015). The relationship between work life quality and high school teachers creativity of rasht, Iran, Indian. **Journal of Fundamental and Applied Life Science**, 5 (1), 717-724.
- Martin, A., Donohue, W. & Dawkins, S. (2011). Psychological capital at the individual and team level Implication for job satisfaction and turnover intentions of emergency services volunteers, **Presented in 2011, Australian & New Zealand Academy of management conference**.
- Mc Cullough, M. Emmons, R. & Tasng, J. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. **Journal of Personality and Social Psychology**, 82, 112-127.
- Mc Cullough, M., Tsang, J. & Emmons, R. (2004). Gratitude in intermediate affective terrain links of grateful moods with individual difference and daily emotional experience. **Journal of Personality and Social Psychology**, 86 (2), 295-309.
- Mc Canlies,E., Gu, J., Andrew,M.& Violanti,A.(2018). The effect of social support, gratitude, resilience and satisfaction with life on depressive symptoms among police officers following Hurricane Katrina. **International Journal of Social Psychiatry**.64(1) 63-72.
- Mello, J.(2013). In support of others: An examination of psychological capital and job satisfaction in academic staff. **Journal of Academic Administration in Higher Education**, 9 (2) ,1-9.
- Miller, D. (2006). Cultivating an attitude gratitude thanks giving thoughts per school. **Psychologists Communiqué**, 35 (3), 5-6.
- Mozaffari, S. Amir, A. & Asker, A. (2013). The relationship between quality of work life and faculty members productivity in Islamic Azad universities in district 4 of Iran. **European journal of Experimental Biology**, 3 (1). 443-448.
- Nafa,E. & Ishak,A. (2016). Saudi Arabia women teachers' psychological capital towards work engagement. **Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship (JIBE)**, 1(1),. 39-45. ISSN 2550-1429.

- Palmieri, E. (2018). Safe guarding the counselor heart: Exploring the relationship between burnout, resilience and gratitude in clinical counselors. Dissertation Abstracts international: Section B: the science and Engineering proquest information & learning, *retrieved from* <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2019-09133-190&site=shost-live>.
- Penny, W. & Joanne, C. (2013). Casino employees perceptions of their quality of work life. **International Journal of Hospitality Management**, 34, 348-358.
- Proyer, R., Ruch, W. & Buchor, C. (2013). Testing strengths – based interventions: A Poeliminory study on the effectiveness of a program targeting curiosity, gratitude, hope, humor, and zest for enhancing life satisfaction. **Journal of Happiness Studies**, 4 (1) 275-292.
- Rey, D. (2009). The relationship of gratitude and subjective well – being to self efficacy and control of learning beliefs among college students. **(Doctoral dissertation) Retrieved from Proquest Dissertation and Thesis Database**. University of Southern California.
- Rey, L. & Extremera, N. (2014). Positive psychological characteristics and inter personal forgiveness: Identifying the unique contribution of emotional intelligence abilities big five traits, gratitude and optimism. **Personality and Individual Difference**, 68, 199-204.
- Richard ,J. , Beatriz ,L.& Adélia,M., (2011).Beyond politeness: the expression of gratitude in children and adolescents. *Psicol. Reflex. Crit.* 24 (4) Porto Alegre , **Retrieved from** <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722011000400016>
- Rosmarin, D., Krumrei, E. & Pargament, K. (2010). Are gratitude and spirituality protective factors against psychopathology?. **International Journal of Existential Psychology & psychotherapy**, 3 (1), 1-5.
- Ryff, C., Magee, W., Kling, K. & Wing, E. (1999). Forging macro – micro linkages in the study of psychological well – being, in Ryff, C. & Marshall, V. (Eds) **the self and society in aging processes**, (pp 247-278), New York: Springer publishing company.
- Ruff, C. & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are : A educaimonic approach to psychological well – being. **Journal of Happiness Studies**, 9, 13-39.
- Salam, M. (2017). Effects of psychological capital on job satisfaction and turnover intention: Thai Higher Education perspective. **Journal of Asia Pacific Studies**. 4 (3), 203-218.
- Sapyaprapa, S. & Tuicomepee, A. & WataKakosol, W. (2013). Validation of psychological questionnaire in the employees. **The Asian Conference on Psychology & The Behavior Sciences, Osaka, Japan**, 395.

- Satici, S., Uysal, R.& Akin, A. (2014). Forgiveness and vengeance: the mediating role of gratitude psychological reports. **Mental & Physical Health**, 157-168.
- Savage, J. (2011). Increasing Adolescents subjective well – being: Effects of a positive psychology intervention in comparison to the effect of the reputes alliance, youth factor, and expect on cyfor change .**PhD**, college of education university of south Florida.
- Seligman, M. , Steen, T., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive psychology, progress empirical validation of intervention. **American Psychologist**, 60, 410-421.
- Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejazni, H., Malekinia, E. & Ghoroneh, D. (2011). A survey of relationship between the quality of work life and performance of department chairpersons of Esfahan university and Esfahan medical science university. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 30, 1555-1560.
- Shukla,A.,Singh,S.(2013).Psychological capital& citizenship behavior: evidence from telecom sector in India .**Indian journal of industrial relations**,49(1),97.
- Sing, K. & Jhe, D. (2008). Positive and negative affect and grit as predictors of happiness and life satisfaction. **Journal of the Indian Academy of Applied Psychology**, 34, 40-45.
- Sirgy, M., Efrogty, D., Siegel, P. & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theory. **Social Indicators Research**, 55, 241-302.
- Smullen, A. (2013). A gratitude intervention with older adults (**thesis of master**) Retrieved from Proquest Dissertation and Thesis Database. Korean university.
- Snyder, C. & Lopez, S. (2007). **Hand Book of positive psychology**. New York: Oxford university press.
- Steptoe, A., Deolivevia, C., Demakakos, P. & Zaninotto, P .(2014). Enjoyment of life and declining physical function at older ages: a longitudinal study. **Canadian Medical Association Journal**, 186 (4), 150-156.
- Sun, P. (2013). Affective mediators of the influence of gratitude on life satisfaction in late adolescence. **Social Indicators Research**, 114 (3), 1361-1369.
- Sun, P., Jiang, H., Chu, M. & Qian, F. (2014). Gratitude and school well – being among Chinese university students Interpersonal relationships and school support as mediators. **Social Behavior and Personality**, 42 (10), 1689-1698.
- Tamannaefifar, M. & Motaghedifard, M. (2014). Subjective well – being and its sub – scales among students: The study of role of creativity and self efficacy. **Thinking Skills and Creativity**, 12, 37-42.
- Toulabi, Z., Raoufi, M. & Allahpourashraf, Y. (2013). The relationship between teachers happiness and quality of working life. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 84, 691-695.

- Toussaint, L. & Friedman, P. (2009). Forgiveness gratitude and well – being: The mediating role of affect and beliefs. **Journal of Happiness Studies**, 10, 635-654.
- Van – Wyk, R. (2014). Nelson Mandela's defense: A psychological capital documentary analysis South African. **Journal of Science**, 110, (11), 1-7.
- Van, N. (2013). The nature of gratitude religion, will dearness, and human flourishing (Doctoral Dissertation) Retrieved from **Proquest Dissertation and Thesis Database**. (UMI No. 3564095).
- Visserman, M., Righrtti, F. Impett, E. Keltner, D. & Vanlange, P. (2018). It's the motive that counts: perceived sacrifice motives and gratitude in romantic relationship. **Emotion**, 18 (5), 625-637, doi: 10-1037/ipp0000037.
- Wang, J. Chen, Y. & Hsu, M. (2014) A case study on psychological capital and teaching Effectiveness in Elementary schools. **licit International Journal of Engineering and Technology**, 6 (4), 331-337.
- Washizu, N. & Naito, T. (2015). The emotions simian, gratitude and indebtedness, and their relation to interpersonal orientation and psychological well – being among Japanese university students. *International Perspectives in psychology: Research Practice, Consultation*, 4 (3), 209-222, doi: 10.1037/ipp0000037.
- Watkins, P., Wood ward, K., Stone, T. & Kolts, R. (2003). Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude, and relationships with subjective well – being. **Social Behavior and Personality**, 31, 431-452.
- Watkins, P., Wood Word, K., Stone, T. & Kolts, R. (2003). Gratitude and happiness: Development of measure of gratitude and relationships with subjective well – being. **Social Behavior and Personality**, 31 (5), 431-452.
- Wood, A., Froh, J. & Geraghty, A. (2010). Gratitude and well – being: A review and theoretical integration. **Clinical Psychology Review**, 30, 890-905.
- Wood, A., Joseph, S. & Maltby, J. (2008). Gratitude uniquely predicts satisfaction with life: In cremental validity above the domains and facets of the five factor model. **Personality and Individual Differences**, 45, 49-54.
- Wu, H., Hsin, Y., Chien, D., Jone, K. & Chen, W. (2017). Effects of gratitude program on gratitude well – being and resilience of undergraduate students. *Bulletin of Educational Psychology*, 49 (1), 43-67. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2019-52184-005&sit=ehost-live>.
- Yalçın, S.& Işgör, I. (2017). Investigating teachers' professional life quality levels in terms of the positive psychological capital. **International Education Studies**, 10 (5) ,1-12.