

السعادة وعلاقتها بالامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

أمل عبد الرحمن الشهري^١

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين السعادة والامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض، في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، وذلك في ظل محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين لدى هذه الفئة المهنية في البيئة الجامعية السعودية. وتكونت عينة الدراسة من (٦٤٠) موظفة من منسوبات الهيئة الإدارية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، كما طبقت قائمة أوكسفورد للسعادة (OHQ)، ومقياس الامتنان والتقدير وانتفاء الشعور بالحرمان (GRAT). أظهرت النتائج ارتفاع مستوى السعادة لدى أفراد العينة، ووجود مستوى متوسط إلى مرتفع من الامتنان لدى غالبية أفراد العينة، كما كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين السعادة والامتنان عند مستوى (٠.٠١). كذلك أظهرت النتائج وجود فروق غير دالة إحصائية في السعادة تبعاً لسنوات الخبرة، في حين ظهرت فروق دالة تبعاً للعمر والحالة الاجتماعية، كما اختلف مستوى الامتنان باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية. وتوصي الدراسة بالاستفادة من هذه النتائج في تصميم برامج إرشادية وتدريبية تعزز السعادة والامتنان في بيئة العمل الجامعي.

الكلمات المفتاحية: السعادة، الامتنان، الرفاه النفسي، منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة.

^١ كلية التربية والتنمية البشرية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، السعودية.

Happiness and Its Relationship to Gratitude Among The Female Administrative Staff at University in Riyadh in Light of Some Demographic Variables

Amal Abdulrahman Alshehri

College of Education and Human Development,
Princess Nourah bint Abdulrahman University, KSA.

Abstract

This study aimed to investigate the relationship between happiness and gratitude among the female administrative staff at University in Riyadh, in light of some demographic variables, this is due to the limited research addressing the relationship between these two variables among this occupational group in the Saudi university context. The study sample consisted of 640 female administrative employees. The descriptive-analytical method was employed, and the Oxford Happiness Questionnaire (OHQ) and the Gratitude Resentment and Appreciation Test (GRAT) were administered. The findings displayed a high level of happiness among the participants and moderate-to-high levels of gratitude among the majority of the sample. A statistically significant positive correlation was also found between the happiness and gratitude at the 0.01 significance level. Furthermore, no statistically significant differences in happiness were found according to years of experience, whereas a significant difference were found according to age and marital status. The level of gratitude was also varied according to some demographic variables. Finally, the study recommends using these findings to develop counseling and training programs that encourage happiness and gratitude in the university work environment.

Keywords: Happiness, Gratitude, Psychological Well-being, Female Administrative Staff.

المقدمة

صاغ مارتن سيلجمان (Martin Seligman) مصطلح علم النفس الإيجابي عام ١٩٩٨، والذي ركز على دراسة الجوانب الإيجابية للوجود الإنساني، واستثمار نقاط القوة لدى الأفراد لتعزيز الرفاه النفسي ومواجهة الاضطرابات، وتعد السعادة (Happiness) من أهم المفاهيم الأساسية في هذا المجال (Fariddanesh & Rezaei, 2019) وقد ميز سيلجمان بين السعادة اللحظية المرتبطة بالمشاعر الإيجابية المؤقتة الناتجة عن بعض الأنشطة اليومية، والسعادة الحقيقية طويلة المدى التي قدمها من خلال نموذج الرفاه (PERMA)، والذي يتكون من خمسة أبعاد أساسية هي: المشاعر الإيجابية، والمشاركة، والعلاقات الإيجابية، والمعنى، والإنجاز (Ekşi et al., 2020; Seligman, 2002) وتعرف السعادة بأنها حالة من المشاعر الإيجابية تتضمن الرضا والمتعة وتقبل الأحداث بصورة إيجابية، وترتبط بالأهداف التي يضعها الفرد لنفسه والعلاقات الاجتماعية التي تعد أحد مصادر الدعم والشعور بالرضا (بني مصطفى ومقدادي، ٢٠١٩)، وتعتبر المشاعر الإيجابية إحدى المصادر المباشرة للسعادة، وهي عنصر من العناصر الرئيسية لها، أن تكون متفائلاً يعني أن يكون لديك منظور إيجابي عن الماضي والحاضر والمستقبل، أما المشاركة فتعني قدرة الشخص على المساهمة في نشاط يضيف معنى إلى حياته. وكل فرد يختلف عن الآخر، ولكل فرد مواهب واهتمامات مختلفة. والعثور على نشاط ذي معنى يمكن أن يتمتع به الشخص عنصر مهم لتحقيق السعادة، أما العلاقات الإيجابية فتتضمن أن تكون قادرًا على حب الآخرين وتقديرهم وأن يكونوا محبوبين ومقدرين من الآخرين. والعلاقات الاجتماعية القوية هي إحدى المصادر المهمة لتحقيق السعادة، أما المعنى، فهو أحد أبعاد السعادة الخمسة، وينظر إليه في إطار مفهوم الروحانية، ويقصد به قدرة الفرد على إدراك أهدافه في الحياة، والشعور بالقوة الداخلية، والتفكير في أن الحياة رحلة تستحق التجربة، أما الإنجاز فيقصد به تحسين الصفات الموجهة لأهداف الحياة المتصلة وبذل جهد للوصول إليها (Ekşi et al., 2020)، كما أشار ولسن إلى أن الشخص السعيد يتسم بالصحة، وتقبل الذات، والتوافق مع الآخرين، والتوازن الانفعالي، وامتلاك علاقات اجتماعية متعددة (علوان، ٢٠١٨). ويعد مفهوم السعادة من المفاهيم متعددة الأبعاد؛ فقد عرفها فينهوفن بأنها الدرجة التي يحكم بها الفرد على جودة حياته بصورة إيجابية، أي مدى رضاه عن الحياة التي يعيشها (Hart et al., 2018)، كما عرفها دينر بأنها حالة يشعر فيها الفرد بالرضا عن حياته والاستمتاع بها (Diener, 2000)، بينما أوضحت ليوميرسكي أن السعادة تتمثل في خبرة الفرح والاطمئنان وجودة الحياة الإيجابية والشعور بأن الحياة ذات معنى وتستحق الاهتمام (زعيمية، ٢٠١٨). وقد حظي مفهوم السعادة باهتمام

الباحثين منذ القدم باعتبارها هدفاً أساسياً يسعى الإنسان لتحقيقه من خلال إشباع حاجاته النفسية والبيولوجية، لما لها من تأثيرات إيجابية على الوظائف المعرفية والجسدية والنفسية، وتعزيز التوازن والأداء العاطفي والرضا عن الحياة (Fariddanesh & Rezaei, علوان, ٢٠١٨; 2019).

وكذلك الامتنان Gratitude يعتبر من ضمن العواطف الإيجابية الهامة لبناء العلاقات الاجتماعية والمحافظة عليها، والامتنان عاطفة معقدة ترتبط بتقييم الفائدة والعطاء، فسماع عبارات الشناء والشكر يُشعر الإنسان بأنه نجح في تحقيق هدفه المرتبط بمساعدة الآخرين (عزب وآخرون, ٢٠١٩). وتعود أهم المنشورات النفسية التي تطرقت لموضوع الامتنان مباشرة إلى بداية القرن العشرين، وظلت المقاربة النفسية لفكرة الامتنان وآلياته مهمة لفترة طويلة. وقد ظهر التعريف العلمي الأول للامتنان في عام ١٩٠٨، في عمل وليام ماكدوغال "William McDougall's" مقدمة لعلم النفس الاجتماعي"، وبإصدار هذا الكتاب أصبح الامتنان عاطفة جديدة بالذكر أحياناً، وقد شجع ذلك علماء النفس على كتابة مقالات تتعلق بالامتنان، لكنها كانت متفرقة، وفردية (Preś et al., 2020). ولهذا يعتبر الامتنان من المفاهيم النفسية الإيجابية الحديثة، حيث بدأ الاهتمام به بصورة جدية بعد عام ٢٠٠٠، وقد عرف الباحثين مفهوم الامتنان بعدة صور، حيث عرفه أيمونز وكرامبلر (Emmons & Crumpler, 2000) على أنه "استجابة عاطفية لهدية ما" كما وضحا أن الامتنان هو الشعور الذي ينتاب الفرد عند حصوله على منفعة من شخص آخر، ويرى ماكولو وآخرون (McCullough et al., 2001) أن الامتنان هو سمة دائمة من الشكر المستمر. وذكر وود وآخرون (Wood et al., 2010) أن الامتنان هو رد الفعل العاطفي والمعرفي الناشئ عن الملاحظة والتقدير للفوائد التي يتلقاها الفرد (الربيع و عبانة, ٢٠١٨). وقد أتضح من دراسة بريز وآخرون (Preś et al., 2020) أن فهم الامتنان والتعبير عنه يتطور خلال مرحلة الطفولة، وأن التنشئة الاجتماعية تؤثر في الإحساس بالامتنان أو عدم الإحساس به، وقد يدل غياب الامتنان على وجود مشاكل في عملية التنشئة الاجتماعية. كما أن الامتنان يرتبط أيضاً بمستوى الذكاء العاطفي، وبالكفاءة الشخصية المستخدمة لتحديد مشاعر الآخرين وإدارة مشاعر المرء بمهارة. فالأشخاص الذين يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع قادرون على تحديد مساهمة المحسنين وتقديرها وبالتالي من المفترض أن يكونوا أكثر امتناناً. علاوة على ذلك، يجب أن يكونوا أكثر عرضة للتعبير عن الامتنان بشكل سلوكي في شكل المعاملة بالمثل.

كما أتضح من دراسة (Kausar, 2018) أن الامتنان يؤثر على الصحة النفسية والجسدية للأفراد، فتقديم الشكر يجعل الناس أكثر سعادة ومرونة، ويقوي العلاقات ويقلل الإجهاد ويحسن الصحة، كما أنه يساعد في تعزيز تقدير الذات، وقد حدد وأتكز (Watkins, 2014) عدداً من الأسباب

التي تجعل الامتنان قادرا على التصدي للاكتئاب وأي انفعالات سلبية أخرى، فأشار أولاً: إلى أن الامتنان قد يزيد من استمتاع الأفراد بالأنشطة الممتعة. ثانياً: قد يساعد الامتنان الناس على إدراك الأحداث السارة في حياتهم. ثالثاً: عند ملاحظة الأحداث السلبية، قد يساعد الامتنان في منع الاجترار المفرط لها. رابعاً: قد يساعد الامتنان الأفراد على إعادة تقييم الأحداث التي قد تبدو سلبية على السطح بشكل إيجابي. خامساً: قد يعزز الامتنان الروابط الاجتماعية، والتي يمكن أن تساعد في مواجهة التأثير السلبي. كما يفترض أن موضوع السمو الذاتي، هو السبب وراء كل هذه الآليات. وذلك لأن الامتنان يمكن الأفراد من الانتقال من التركيز على الذات إلى التركيز على الآخرين، وبالتالي مواجهة التأثير السلبي الذي قد يأتي مع التركيز الذاتي واستبداله بالتأثير الإيجابي التي تأتي من إدراك أن المرء قد تلقى منافع من الآخرين (Watkins, 2014). ويرتبط الامتنان إيجابياً بالرضا عن الحياة والتفاؤل والأمل والسعادة (Roberts et al., 2015) وترتبط السعادة ارتباط وثيق بالإنتاجية في العمل والرفاهية الاقتصادية، وهناك أدلة متزايدة على أن الموظفين السعداء أكثر إنتاجية (Jayne, 2005)، ويشير مفهوم السعادة في العمل وهو إحدى المفاهيم الحديثة إلى أي مدى توفر إدارات المنظمات بيئة عمل مناسبة للموظفين تجعلهم مخلصين لوظائفهم وللمنظمة، فالسعادة في بيئة العمل تتحقق للموظفين بشكل فعال عندما يتم تحويلها إلى روتين يومي داخل مكان العمل بحيث تصبح المشاعر الإيجابية أقوى من المشاعر السلبية الناتجة عن الإرهاق أو أي ضغوط أخرى (Ghadi & Almanagah, 2020).

وفي ضوء أهمية السعادة باعتبارها أحد مؤشرات الرفاه النفسي، أصبح الاهتمام بدراساتها داخل بيئات العمل المختلفة، ومنها البيئة الجامعية، أمراً ضرورياً؛ حيث تعد الجامعات من أهم المؤسسات المجتمعية التي تسهم في بناء المجتمع، كما يمثل منسوبات الهيئة الإدارية بها عنصراً أساسياً في منظومة العمل الجامعي. ومن هنا جاءت أهمية التعرف على العلاقة بين السعادة والامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة، والكشف عن الفروق بين هذين المتغيرين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية مثل الخبرة والعمر والمستوى التعليمي والحالة الاجتماعية

١- مشكلة الدراسة:

تعد السعادة من الأهداف الأساسية التي يسعى الأفراد إلى تحقيقها، لما لها من دور في تنمية المجتمعات وتقديمها، وقد أصبحت ضمن اهتمامات العديد من الحكومات باعتبارها هدفاً من أهداف التنمية المستدامة (El-Laithy et al., 2020) كما أثبتت الدراسات أن سعادة الأفراد في بيئة العمل

ترتبط بتحسين الأداء وزيادة الفعالية، حيث تسهم في تعزيز الإبداع والتفاؤل والدافعية، وخفض الأخطاء، وزيادة الالتزام بتحقيق أهداف المنظمة (Mehdad & Iranpour, 2014) وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بدراسة السعادة خلال العقود الأخيرة، إلا أن هناك حاجة إلى مزيد من البحث حول مصادرها ومحدداتها والعوامل المرتبطة بها بصورة أكثر شمولاً (Fariddanesh & Rezaei, 2019) ويعد الامتنان أحد المتغيرات النفسية الإيجابية المرتبطة بالسعادة، حيث تشير الدراسات إلى ارتباطه بما بدرجة أكبر من بعض المتغيرات الفردية الأخرى، إلا أنه ما يزال من المفاهيم التي تحتاج إلى مزيد من الدراسة في علم النفس. كما أكد تقرير سياسة السعادة العالمية (٢٠١٨) أهمية توسيع قاعدة الأدلة البحثية حول العلاقة بين العمل والسعادة (Gray et al., 2019)، وعلى الرغم من تزايد الاهتمام بالمفاهيم الإيجابية كالسعادة والامتنان، إلا أن الدراسات التي تناولت العلاقة بينهما لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعات ما تزال محدودة، رغم أهمية هذه الفئة ودورها في إنجاز الأعمال الإدارية والتنظيمية داخل المؤسسة الجامعية ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في الحاجة إلى الكشف عن مستوى السعادة والامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض، والتعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرين، والكشف عن الفروق في كل منهما في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، وتسعى الدراسة بذلك إلى الإسهام في سد جانب من الفجوة البحثية المتعلقة بدراسة السعادة والامتنان لدى هذه الفئة في البيئة الجامعية السعودية.

٢- أهمية الدراسة:

وتتمثل أهمية الدراسة في الآتي:

يتناول البحث الحالي مفهوم السعادة وهو من المفاهيم الرئيسة في علم النفس الإيجابي، حيث استخدم سيلجمان Seligman كلمتي السعادة وطيب الحال تبادلياً كمصطلحات لوصف أهداف مشروع علم النفس الإيجابي، وقد أثار موضوع السعادة اهتمام الباحثين والعلماء منذ القدم، فكان الإنسان وما زال يرى أن السعادة هي هدفه في الحياة، وتعتبر السعادة إحدى أهم القيم في الحياة، حيث ترتبط بسلوكيات نمط الحياة الصحي وطول العمر والرفاه، كما أن السعادة تلعب دوراً مهماً في تنمية المجتمعات وتقدمها. قد يسهم البحث الحالي في إلقاء الضوء على مفهوم الامتنان كمتغير إيجابي في الشخصية، خاصة وأن هناك ندرة في الدراسات العربية التي بحثت مفهوم الامتنان، وبالتالي هناك حاجة لمزيد من البحث في هذا الموضوع.

أهمية عينة الدراسة، والعينة المستهدفة في هذه الدراسة هن منسوبات الهيئة الإدارية، وهن يؤدين مهام إدارية متعددة مرتبطة بالجمال الأكاديمي، وأداء هذه المهام بكفاءة وتميز يؤثر على جودة البيئة الجامعية، وكما هو معلوم فإن السعادة والامتنان تعكس العديد من النتائج الإيجابية في حياة الناس. ويشمل ذلك تأثيرهما المباشر على الوظائف المعرفية والجسدية والنفسية، والرضا عن الحياة، وتعزيز التوازن والأداء العاطفي في الحياة، مما ينعكس إيجاباً على تحسن أداء الموظفين الإداريات وزيادة إنتاجيتهن. ويمكن الاستفادة من نتائج البحث الحالي في تصميم برامج إرشادية لتحسين مستوى السعادة والامتنان في بيئات العمل المختلفة. كما قد تسهم نتائج البحث الحالي في إعداد البرامج التدريبية التي تهدف لتنمية الامتنان، الذي يرتبط بالكثير من الجوانب الإيجابية لدى الأفراد. وقد تلفت نتائج هذه الدراسة اهتمام القادة في المؤسسات والمنظمات بأهمية التدخلات الموجهة لخلق بيئة عمل داعمة للسعادة لمساعدة الموظفين على تحقيق أقصى قدر من الأداء وتحقيق الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة للتغلب على التحديات في بيئة العمل، سواء كان عمل فردي أو جماعي.

٣- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من الأهداف الآتية:

- ١- الكشف عن مستوى السعادة والامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض.
- ٢- تعرف العلاقة بين السعادة والامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض.
- ٣- الكشف عن الفروق في السعادة والامتنان تبعاً لاختلاف المتغيرات الديموغرافية (العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة) لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض، وكذلك الفروق في الامتنان بين مرتفعات ومنخفضات السعادة لدى أفراد العينة.

٤- تساؤلات الدراسة:

- ما مستوى السعادة لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض؟
- ما مستوى الامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السعادة والامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض تبعاً للمتغيرات الديموغرافية: العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الامتحان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض تبعاً للمتغيرات الديموغرافية: العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الامتحان بين مرتفعات ومنخفضات السعادة لدى أفراد العينة؟

٥- حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة بعينيتها، وهي منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض، وبمتغيراتها المتمثلة في السعادة والامتحان، وبالأدوات المستخدمة، وهي قائمة أوكسفورد للسعادة (The Oxford Happiness Questionnaire (OHQ من إعداد أرجايل ولو (Argyle & Lu 1995)، ومقياس الامتحان من إعداد واتكينز وآخرين (Watkins et al., 2003)، والمنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تطبيق الدراسة في جميع الكليات والإدارات المركزية بالجامعة في مدينة الرياض خلال العام الدراسي ١٤٤٣هـ.

٦- مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية:

السعادة Happiness

عرف ميشال أرجايل (Argyle, 1993) السعادة بأنها "شعور عام بالرضا والاشباع وطمأنينة النفس وتحقيق الذات، وأنها شعور بالبهجة والاستمتاع واللذة" (زعيمية، ٢٠١٨). كما عرفها رايف (Ryff, 1989) بأنها "تقييمات إيجابية للفرد حول ذاته وشعوره بالنمو والتطور المتواصلين، وهي نظرة إلى الحياة بأن لها مغزى وهدف والمشاركة في علاقات اجتماعية جيدة مع الآخرين، والقدرة على التعامل بفعالية مع العالم المحيط بالفرد والشعور بالاستقلالية والتقبل العالي للذات" (علوان، ٢٠١٨).

وتعرف الباحثة السعادة إجرائياً في الدراسة الحالية، بأنها الدرجة التي تحصل عليها المفحوصات على مقياس أوكسفورد للسعادة OHQ من إعداد أرجايل ولو، والمكون من (٣٠) عبارة، وتتراوح درجاته بين الدرجة (٣٠) الدنيا، وهي تمثل المستوى المنخفض من السعادة، والدرجة (١٢٠) العليا، حيث تشير الدرجة المرتفعة لدى المفحوصات إلى تمتعهن بمستوى مرتفع من السعادة في أثناء أداء عملهن الإداري.

الامتحان Gratitude

عرف مأكولو وآخرون (McCullough et al., 2001) الامتحان بأنه "ميل عام للاستجابة، والاعتراف بالانفعالات الإيجابية لدور العطاء الذي قدمه الآخرون، حيث يعتبر سمة دائمة من الشكر

السعادة وعلاقتها بالامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض أمل الشهري

المستمر على مر الزمان موجه نحو الأفعال التي تنضوي على تقدير الآخرين" (صهوان، ٢٠١٨). كما عرفه تسانغ (Tsang, 2006) على أنه "ردود أفعال عاطفية إيجابية ناتجة عن الشعور بالنوايا الطيبة من الآخرين" (عبابنة و فيصل خليل الربيع، ٢٠١٥).

وتعرف الباحثة الامتنان إجرائياً في الدراسة الحالية، بأنه الدرجة التي تحصل عليها المفحوصات على مقياس الامتنان من إعداد واتكينز وآخرين، والمكون من (١٥) عبارة، موزعة على ثلاثة أبعاد: الشعور بالوفرة، الامتنان البسيط، الامتنان للآخرين. وتراوح درجاته بين (١٥) الدنيا، وهي تمثل المستوى المنخفض من الامتنان، والدرجة (٦٠) العليا، حيث تشير الدرجة المرتفعة لدى المفحوصات إلى تمتعهن بمستوى مرتفع من الامتنان في أثناء أداء عملهن الإداري.

منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة

هن الموظفات من النساء العاملات في الوظائف الإدارية في الكليات والإدارات المركزية في الجامعة، وأعمارهن وحالاتهن الاجتماعية متباينة، ولديهن مؤهلات تعليمية وخبرات إدارية متنوعة.

٧- الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

تناولت الدراسات العربية متغيري السعادة والامتنان من خلال مجموعة متنوعة من السياقات الأكاديمية والنفسية والاجتماعية والمهنية، وأظهرت في مجملها أهمية المتغيرين في تعزيز الرفاهية النفسية وجودة الحياة والعلاقات الإيجابية، وفيما يتعلق بالعلاقة بين الامتنان والسعادة، أشارت دراسة العنزي (2019) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الامتنان والسعادة لدى طلبة الجامعة، كما أظهرت قدرة الامتنان والأمل على التنبؤ بالسعادة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الخولي (2024) التي تناولت فاعلية برنامج إرشادي قائم على تدخلات الامتنان في تحسين السعادة والرضا عن الحياة لدى طلاب الجامعة، حيث كشفت النتائج عن وجود فروق دالة بين القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي، مع استمرار أثر البرنامج في القياس التبعي. وتدعم هذه النتائج الاتجاه الذي ينظر إلى الامتنان باعتباره أحد الموارد النفسية الإيجابية المرتبطة بتحسين السعادة والرفاهية النفسية، كما دعمت دراسة محمود (2020) أهمية الامتنان في تعزيز الرفاهية النفسية، حيث كشفت عن علاقات ارتباطية موجبة بين الامتنان ورأس المال النفسي وجودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى معلمي المرحلة الإعدادية، مع وجود تأثير مباشر للامتنان في الهناء الذاتي. وتكتسب هذه النتيجة أهمية بالنسبة للدراسة الحالية؛ لكونها تشير إلى أن الامتنان لا يرتبط بالسعادة والرفاهية في السياقات الطلابية فحسب، وإنما يمتد أثره إلى البيئة المهنية. وفي السياق نفسه،

تناولت بعض الدراسات الامتنان وعلاقته بمتغيرات نفسية واجتماعية إيجابية أخرى، فقد أظهرت دراسة الربيع وعبابنة (2018) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الامتنان وجودة الحياة لدى طلبة الجامعة، كما كشفت دراسة مصطفى (2018) عن علاقة موجبة بين الامتنان والصمود الأكاديمي، وإسهام الامتنان في التنبؤ بالصمود الأكاديمي لدى طلبة المرحلة الثانوية. وفي السياق الأسري، أوضحت دراسة محمد (2019) وجود علاقة موجبة بين التعبير عن الامتنان والتوافق الزوجي، في حين أظهرت دراسة الفيلكاوي (2019) وجود فروق في الرفاهية النفسية لصالح الزوجات الممتنات. كذلك توصلت دراسة عزب وآخرين (2019) إلى تمتع مقياس الامتنان المستخدم في دراستهم بدرجات مرتفعة من الصدق والثبات، وكشفت عن بعدين للامتنان.

وتشير هذه النتائج إلى اتساع نطاق ارتباط الامتنان بالعديد من المؤشرات الإيجابية، بما يشمل جودة الحياة والصمود والتوافق الزوجي والرفاهية النفسية، الأمر الذي يعزز أهمية تناوله في علاقته بالسعادة لدى العاملين في البيئة الجامعية، وفيما يتعلق بالسعادة، أظهرت دراسة بني مصطفى ومقدادي (2019) وجود اختلاف في مستوى السعادة بين الطلبة المتميزين والعاديين، مع وجود فروق في السعادة تبعاً للجنس. وفي المقابل، توصلت دراسة علوان (2018) إلى وجود فروق غير دالة إحصائياً في السعادة النفسية تبعاً للجنس والتخصص، وهو ما يشير إلى اختلاف نتائج الدراسات المتعلقة بالفروق الديموغرافية باختلاف طبيعة العينات والسياقات التي أجريت فيها. كما تناولت دراسة زعيمية (2018) مفهوم السعادة وعلاقته بجودة الحياة، وأكدت أن السعادة مفهوم ذا طبيعة ذاتية يتأثر بعوامل داخلية وخارجية متعددة، وأن توافر شروط جودة الحياة لا يعني بالضرورة تحقق السعادة. وتبرز أهمية هذه النتيجة في التأكيد على الطبيعة المركبة للسعادة وعدم اختزالها في عامل واحد.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

اهتمت الدراسات الأجنبية الحديثة بصورة متزايدة بالسعادة والامتنان في السياقات النفسية والمهنية، وأكدت نتائجها أهمية المتغيرين في تعزيز الرفاهية والأداء والعلاقات الإيجابية داخل بيئة العمل.

ففي دراسة حديثة ومباشرة الصلة بموضوع الدراسة الحالية، بحثت El Keshky & Sarour (2024) العلاقة بين صراع العمل والأسرة وكل من السعادة والرضا عن الحياة، مع اختبار الدور المعدل للامتنان لدى عينة من 368 ممرضاً وممرضة في المملكة العربية السعودية، وأظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين صراع العمل والأسرة وكل من السعادة والرضا عن الحياة، كما أظهر الامتنان دوراً مهماً في تعديل بعض هذه العلاقات، بما يدعم أهمية الامتنان بوصفه مورداً نفسياً يمكن أن يساهم في تعزيز السعادة والرضا عن الحياة لدى العاملين، وتؤكد أهمية الامتنان في البيئة المهنية من خلال دراسة Cardon &

(Wong, 2024) التي تناولت التعبير عن الامتنان في مكان العمل، وأظهرت أن جودة التعبير عن الامتنان ترتبط بشعور العاملين بالتقدير والانتماء والانخراط، كما ارتبطت التعبيرات المكتوبة عن الامتنان بأبعاد متعددة من السعادة في العمل، بما يشمل الشعور بالتقدير والارتباط بالآخرين والانخراط. كما قدمت دراسة (Harty et al. 2025) دليلاً تجريبياً على أهمية الامتنان في بيئة العمل، من خلال تطوير برنامج للتدخل القائم على حوارات الامتنان بين العاملين. وأشارت النتائج إلى إمكانية إسهام هذه التدخلات في تحسين الرفاهية النفسية والانخراط الوظيفي والرضا عن العمل ورأس المال النفسي، بما يدعم إمكانية توظيف الامتنان كمدخل لتعزيز رفاهية العاملين. وفي دراسة تجريبية أحدث، تناولت Gold et al. (2025) أثر ممارسة الامتنان في بيئة العمل من خلال تجربة عشوائية قائمة على ممارسة «ثلاثة أشياء جيدة»، وأظهرت النتائج أن التركيز على العلاقات الإيجابية والأشخاص ذوي القيمة في حياة المشاركين ارتبط بأفضل النتائج المتعلقة بالرفاهية، مما يشير إلى أهمية توجيه ممارسات الامتنان نحو العلاقات الاجتماعية الإيجابية في بيئة العمل. وتتسق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة García-Buades et al. (2020) من خلال مراجعة منهجية لعدد من الدراسات المتعلقة بالسعادة والإنتاجية في وحدات العمل، حيث دعمت النتائج وجود علاقة إيجابية بين سعادة العاملين والإنتاجية. كما أظهرت دراسة Chang et al. (2020) وجود علاقة إيجابية بين السعادة والقدرة على تنظيم المهام الوظيفية لدى ممرضات المستشفيات. وفي السياق التنظيمي، أوضحت دراسة Taştan et al. (2020) أن رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي والثقة التنظيمية ترتبط بالسعادة في العمل، في حين أكدت دراسة Gray et al. (2019) أهمية التدخلات التنظيمية في تعزيز الصحة النفسية والسعادة لدى العاملين في مجال الرعاية الصحية. كما أظهرت دراسة Im et al. (2018) أن السعادة والتماسك يؤديان دوراً وسيطاً في العلاقة بين العمل التطوعي للموظفين وبعض السلوكيات الإيجابية والأداء في بيئة العمل. أما على المستوى النفسي والشخصي، فقد أظهرت دراسة Freire & Ferreira (2020) أن الرضا عن الحياة واحترام الذات يرتبطان إيجابياً بالسعادة الذاتية، بينما ارتبطت أعراض الاكتئاب والقلق والتوتر بانخفاضها. كما كشفت دراسة Preš et al. (2020) عن ارتباط الامتنان بتقدير الذات والذكاء العاطفي والاستعداد لمساعدة الآخرين، مع وجود فروق في مستويات الامتنان وفقاً لبعض الخصائص الديموغرافية. وفي سياق آخر، تناولت دراسة Hong & Kim (2020) فاعلية برنامج لإدارة المشاعر لدى المراهقين الذكور، وأظهرت فاعلية البرنامج في تحسين السعادة الذاتية، في حين لم يظهر تأثير دال على الامتنان، وهو ما يشير إلى أن السعادة والامتنان، رغم ارتباطهما، قد يتأثر كل منهما بمجموعة من العوامل النفسية والانفعالية المختلفة. كما أظهرت

دراسة (Llenares et al. 2020) ارتباط العمل التطوعي بمستويات أعلى من الامتنان والمرونة، بما يؤكد ارتباط الامتنان بالسلوكيات الاجتماعية الإيجابية.

٨- التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من استعراض الدراسات العربية والأجنبية أن السعادة والامتنان يمثلان متغيرين أساسيين في مجال علم النفس الإيجابي، ويرتبطان بمجموعة واسعة من مؤشرات الرفاهية النفسية والاجتماعية والمهنية . وقد كشفت الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين المتغيرين عن اتجاه إيجابي عام، حيث ظهر ارتباط الامتنان بالسعادة والرضا عن الحياة والرفاهية النفسية، كما دعمت بعض الدراسات التجريبية إمكانية تحسين مؤشرات السعادة والرفاهية من خلال التدخلات القائمة على الامتنان.

وتكتسب الدراسات الحديثة أهمية خاصة؛ إذ انتقل الاهتمام البحثي من دراسة تأثير الامتنان والسعادة على الطلبة إلى دراسة تأثيرهما في بيئة العمل. فقد أظهرت دراسة El Keshky & Sarour (2024) لدى العاملين في المجال الصحي في السعودية أهمية الامتنان في تفسير العلاقة بين الضغوط المرتبطة بالعمل والسعادة والرضا عن الحياة، بينما كشفت دراسة Cardon & Wong (2024) عن ارتباط التعبير عن الامتنان بالسعادة في مكان العمل، وأظهرت دراسة Harty et al. (2025) إمكانية توظيف تدخلات الامتنان لتعزيز رفاهية العاملين، ومن ناحية أخرى، تكشف الدراسات السابقة عن تباين في نتائج الفروق المرتبطة بالخصائص الديموغرافية؛ فقد ظهرت فروق في بعض الدراسات تبعاً للجنس أو العمر أو التخصص، بينما لم تظهر فروق دالة في دراسات أخرى. ويمكن تفسير هذا التباين باختلاف طبيعة العينات والبيئات الثقافية والمهنية والأدوات المستخدمة.

كما يتضح أن الدراسات السابقة التي تناولت عينات متنوعة شملت الأزواج والأسر، وطلبة الجامعات، والمعلمين، والمرضى والعاملين في المؤسسات الصحية، والعاملين في قطاعات مهنية مختلفة، إلا أن الدراسات التي تجمع بين السعادة والامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية في الجامعات ما تزال محدودة، خاصة في ضوء اختلاف طبيعة العمل الإداري عن العمل الأكاديمي أو الصحي. ومن هنا تتحدد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها في بحث العلاقة بين السعادة والامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض، إلى جانب الكشف عن الفروق في المتغيرين في ضوء بعض الخصائص الديموغرافية، بما يوفر فهماً أكثر تحديداً لطبيعة هذين المتغيرين في البيئة الجامعية السعودية.

وتتميز الدراسة الحالية كذلك عن معظم الدراسات السابقة في الجمع بين المتغيرين في دراسة واحدة لدى عينة مهنية إدارية جامعية، وفي البيئة السعودية تحديداً، بدل الاقتصاد على دراسة الامتنان أو السعادة بصورة منفردة أو تناولهما لدى عينات طلابية أو مهنية مختلفة. وقد استفادت الدراسة الحالية من

السعادة وعلاقتها بالامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض أمل الشهري

الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وصياغة أهدافها وتساؤلاتها، وبناء الإطار النظري، وتحديد المتغيرات وأبعادها، واختيار أدوات القياس، وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة، فضلاً عن الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في تفسير النتائج الحالية ومناقشتها.

٩- منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للكشف عن العلاقة بين السعادة والامتنان، وتعرف الفروق بين هذين المتغيرين في بعض المتغيرات الديموغرافية، لدى عينة من منسوبات الهيئة الإدارية في الجامعة.

١٠- مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة تكون من جميع منسوبات الهيئة الإدارية من الموظفات في جميع الكليات والإدارات المركزية بالجامعة.

١١- عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة، وبلغ حجم العينة (٦٤٠) موظفة، وذلك بما يراعي تنوع أفراد مجتمع الدراسة من حيث بعض الخصائص الديموغرافية، ومنها العمر، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية. ويوضح الجدول الآتي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للخصائص الديموغرافية.

جدول رقم (١).

توزيع عينة الدراسة وفق خصائصهم الديموغرافية

المتغيرات	التصنيف	العدد	النسبة
الحالة الاجتماعية	عزباء	١٠٣	١٦.١
	متزوجة	٤٥١	٧٠.٥
	مطلقة	٥٩	٩.٢
	أرملة	٢٧	٤.٢

المتغيرات	التصنيف	العدد	النسبة
عدد سنوات الخبرة	من ١-٥ سنوات	٣٣	٥.٢
	من ٦-١٠ سنوات	٢٩٩	٤٦.٧
	من ١١-١٥ سنة	١١٣	١٧.٧
	من ١٦-٢٠ سنة	١٣٠	٢٠.٣
	من ٢١-٢٥ سنة	٢٣	٣.٦
	من ٢٦-٣٠ سنة	٤٢	٦.٦
المؤهل التعليمي	ثانوي فأقل	٩٨	١٥.٣
	جامعي	٤٥١	٧٠.٥
	فوق الجامعي	٩١	١٤.٢
العمر	من ٣٥ سنة فأقل	١٩٩	٣١.١
	من ٣٦-٤٤ سنة	٢٩٦	٤٦.٢
	من ٤٥ سنة فأكثر	١٤٥	٢٢.٧
المجموع		٦٤٠	١٠٠.٠

يتضح من الجدول (١) أن عدد أفراد العينة الكلية للدراسة الحالية بلغ (٦٤٠) موظفة من منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة، وقد توزعت عينة الدراسة وفقاً لعدد من الخصائص الديموغرافية المتمثلة في الحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والمؤهل التعليمي، والعمر. وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية، بلغ عدد العازبات (١٠٣) موظفات بنسبة (١٦.١%)، بينما بلغ عدد المتزوجات (٤٥١) موظفة بنسبة (٧٠.٥%)، في حين بلغ عدد المطلقات (٥٩) موظفة بنسبة (٩.٢%)، وبلغ عدد الأرمال (٢٧) موظفة بنسبة (٤.٢%). ويتضح مما سبق أن المتزوجات يمثلن النسبة الأكبر من إجمالي عينة الدراسة، تليهن العازبات، ثم المطلقات، في حين جاءت الأرمال في المرتبة الأخيرة من حيث النسبة.

السعادة وعلاقتها بالامتثال لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض أمل الشهري

وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة في العمل الإداري، يتضح أن الموظفين اللاتي تراوحت سنوات خبرتهن بين (٦-١٠) سنوات بلغ عددهن (٢٩٩) موظفة بنسبة (٤٦.٧%)، وهن يمثلن النسبة الأكبر من عينة الدراسة، تليهن الموظفات اللاتي تراوحت سنوات خبرتهن بين (١٦-٢٠) سنة، حيث بلغ عددهن (١٣٠) موظفة بنسبة (20.3%)

وفيما يتعلق بالمؤهل التعليمي، يتضح أن عدد الموظفين الحاصلات على مؤهل جامعي بلغ (٤٥١) موظفة بنسبة (٧٠.٥%)، وهن يمثلن النسبة الأكبر من العينة الكلية، يليهن الموظفات الحاصلات على مؤهل ثانوي فأقل، حيث بلغ عددهن (٩٨) موظفة بنسبة (١٥.٣%)، في حين بلغ عدد الموظفات الحاصلات على مؤهل فوق الجامعي (٩١) موظفة بنسبة (14.2%)

وفيما يتعلق بالعمر، قُسمت عينة الدراسة إلى ثلاث فئات عمرية، هي: (٣٥ سنة فأقل)، و(٣٦-٤٤ سنة)، و(٤٥ سنة فأكثر). وأظهرت النتائج أن عدد الموظفات الإداريات اللاتي تتراوح أعمارهن بين (٣٦-٤٤) سنة بلغ (٢٩٦) موظفة بنسبة (٤٦.٢%)، وهن يمثلن النسبة الأعلى من العينة الكلية، تليهن الموظفات اللاتي تبلغ أعمارهن (٣٥ سنة فأقل)، حيث بلغ عددهن (١٩٩) موظفة بنسبة (٣١.١%)، في حين جاءت أقل نسبة لدى الموظفات اللاتي تبلغ أعمارهن (٤٥ سنة فأكثر)، حيث بلغ عددهن (١٤٥) موظفة بنسبة (22.7%)

• الاعتبارات الأخلاقية:

روعت في الدراسة المبادئ الأخلاقية للبحث العلمي، حيث تم توضيح هدف الدراسة للمشاركات، والتأكيد على أن المشاركة طوعية، والحصول على موافقتهن قبل تطبيق أدوات الدراسة، مع الحفاظ على سرية البيانات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي، وعدم تضمين أي معلومات تكشف هوية المشاركات، والالتزام بالضوابط والإجراءات التنظيمية المعتمدة في الجهة محل التطبيق.

١٢- أدوات الدراسة:

أولاً- قائمة أوكسفورد للسعادة OHQ

تبنت الباحثة قائمة أوكسفورد للسعادة The Oxford Happiness Questionnaire من إعداد أرجايل ومارتن ولو (Argyle & Lu 1995) ويتكون المقياس بصورته الأصلية من (٢٩) عبارة تقيس الشعور بالسعادة بشكل عام (المشاعر الإيجابية، الاحساس بالسيطرة، الرضا عن الذات، اللطف، روح الدعابة)، ويتمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق في نسخته الأصلية الذي تم التوصل إليه عن طريق صدق المحك، كما يتمتع المقياس بدرجة جيدة من ثبات الاتساق الداخلي وثبات إعادة التطبيق

وليس هناك أبعاد فرعية لهذا الاستبيان. وفي الدراسة الحالية تم استخدام مقياس أكسفورد المطبق على البيئة السعودية (جان، ٢٠٠٨) حيث تم التأكد من صدقه وثباته، ويتكون المقياس في صورته النهائية من (٣٠) فقرة، وتم استخدام مقياس ليكرت الرباعي للاستجابة على فقرات المقياس وهي كالتالي: ينطبق علي تماماً (٤ درجات)، ينطبق علي (٣ درجات)، لا ينطبق علي (٢)، لا ينطبق علي أبد (١) ، بحيث تمثل الدرجة الدنيا (٣٠) مستوى منخفض من السعادة والدرجة العليا (١٢٠) مستوى مرتفع من السعادة.

• صدق وثبات قائمة أوكسفورد للسعادة OHQ

صدق الاتساق الداخلي لمقياس السعادة: تحققت الباحثة من الاتساق الداخلي على عينة استطلاعية قوامها (١٩٩) موظفة من منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة، وتم حساب معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس السعادة، والجدول رقم (٢) يوضح ذلك:

جدول رقم (٢).

معاملات ارتباط بنود مقياس السعادة بالدرجة الكلية للمقياس (العينة الاستطلاعية: ن=١٩٩)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	**٠.٦٥٧٢	١١	**٠.٦٥٠١	٢١	**٠.٧٣٠٢
٢	**٠.٦٢٨٨	١٢	**٠.٧٠٣١	٢٢	**٠.٦٩٨٦
٣	**٠.٦٧١٨	١٣	**٠.٦٧٢٨	٢٣	**٠.٤٩٦٣
٤	**٠.٧٣١١	١٤	**٠.٦١٧٥	٢٤	**٠.٦٣٨٦
٥	**٠.٧٠٩٢	١٥	**٠.٦١٨٥	٢٥	**٠.٧١٩٥
٦	**٠.٦٨٦٤	١٦	**٠.٧٤٧٤	٢٦	**٠.٣٦٥٢
٧	**٠.٦٢١٧	١٧	**٠.٥٩٩٥	٢٧	**٠.٢١٣٥
٨	**٠.٦٥٠٩	١٨	**٠.٧٠٠٦	٢٨	**٠.٥٢٣١
٩	**٠.٦٦٠٠	١٩	**٠.٣٦٥٤	٢٩	**٠.٦٢٣١
١٠	**٠.٦٨٩٣	٢٠	**٠.٤٠٠٧	٣٠	**٠.٥٥٧٧

** دالة عند مستوى (٠.٠١)

يبين الجدول (٢) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (٠.٢١٣٥ - ٠.٧٤٧٤)، وهي قيم مناسبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وتدل على الاتساق الداخلي لمقياس السعادة.

● ثبات مقياس السعادة:

للتحقق من ثبات المقياس تم تطبيقه على العينة الاستطلاعية التي بلغ قوامها (١٩٩) من منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة، وتم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وبلغ معامل الثبات (٠.٩٤)، وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات مقياس السعادة.

جدول رقم (٣).

معاملات ثبات مقياس السعادة (العينة الاستطلاعية: ن=١٩٩)

المتغير	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
الثبات الكلي لمقياس السعادة	٣٠	٠.٩٤

وتشير قيمة معامل ألفا كرونباخ البالغة (٠.٩٤) إلى ارتفاع مستوى الاتساق الداخلي لقائمة السعادة، ويمكن تفسير هذه القيمة في ضوء عدد فقرات المقياس البالغ (٣٠) فقرة وطبيعته أحادية البعد. وعلى الرغم من ارتفاع معامل الثبات عن (٠.٩٠)، فإن ذلك لا يُعد بالضرورة مؤشرًا على مشكلة في الأداة، وإنما يعكس درجة مرتفعة من التجانس بين فقراتها، مع الاستناد إلى مؤشرات الصدق الأخرى في تقييم كفاءة المقياس.

ثانيًا- مقياس الامتنان والتقدير وانتفاء الشعور بالحرمان

Gratitude Resentment and Appreciation Scale (GRAT) – Short Form

أعد Watkins et al. (2003) مقياس الامتنان والتقدير وانتفاء الشعور بالحرمان (GRAT)، استنادًا إلى تصور نظري يرى أن الأفراد ذوي الامتنان يتميزون بالشعور بالوفرة، وتقدير إسهامات الآخرين في حياتهم، والقدرة على تقدير المتع البسيطة، والتعبير عن الامتنان. وتكون المقياس في صورته الأصلية من (٤٤) مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد هي: الشعور بالوفرة، والامتنان البسيط، والامتنان للآخرين.

وقد أُعدت للمقياس صورة مختصرة تتكون من (١٦) عبارة موزعة على الأبعاد الثلاثة، بواقع (٦) عبارات لبعد الشعور بالوفرة، و(٦) عبارات لبعد الامتنان البسيط، و(٤) عبارات لبعد الامتنان للآخرين. وقد قامت الباحثة بتعريب الصورة المختصرة وترجمتها، ثم عرضها على مجموعة من المتخصصين لمراجعة الصياغة ومدى ملاءمة العبارات، مع إجراء إعادة الترجمة للتحقق من دقة المعنى. وأسفرت إجراءات

التحكيم عن حذف عبارة واحدة من بعد الامتحان البسيط لعدم مناسبتها وغموضها، ليصبح عدد عبارات المقياس في صورته المستخدمة في الدراسة الحالية (15) عبارة، موزعة على الأبعاد الثلاثة.

وتتم الاستجابة على المقياس وفق تدرج ليكرت الرباعي: ينطبق عليّ دائماً (٤ درجات)، ينطبق عليّ (٣ درجات)، لا ينطبق عليّ (درجتان)، لا ينطبق عليّ أبداً (درجة واحدة). وتشتمل القائمة على (١٠) عبارات موجبة و(٥) عبارات عكسية التصحيح.

وقد تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (199) موظفة من منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة بمدينة الرياض، وذلك بحساب معاملات الصدق والثبات، وتعرض نتائجها في الجداول والأشكال التالية.

• صدق الاتساق الداخلي لمقياس الامتحان:

تحققت الباحثة من الاتساق الداخلي، عبر حساب معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود مقياس الامتحان، بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه، كما هو موضح في جدول (٤).

جدول رقم (٤).

معاملات ارتباط بنود مقياس الامتحان بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (العينة الاستطلاعية: ن=١٩٩)

الشعور بالوفرة		الإمتان البسيط		الإمتان للآخرين	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
٢	٠.٤٣٠٤**	٦	٠.٦٨٤٥**	١	٠.٦٢٦٤**
٣	٠.٥٥٤٣**	٨	٠.٦٩٦٨**	٤	٠.٧٥٢٩**
٥	٠.٦٩٠١**	١١	٠.٧٩٨٢**	٧	٠.٨٠٠٠**
٩	٠.٧٤٩٣**	١٢	٠.٧٦٩٨**	١٣	٠.٧٨٥٠**
١٠	٠.٦٨١٨**	١٥	٠.٨٣٩٣**		
١٤	٠.٦٠٥٨**				

** دالة عند مستوى (0.01)

يبين الجدول (٤) معاملات ارتباط فقرات مقياس الامتحان مع الدرجة الكلية للبعد المنتمية له، وكانت قيم ارتباط بعد الشعور بالوفرة ما بين (٠.٤٣٠٤ - ٠.٧٤٩٣)، أما بعد الامتحان البسيط فقد كانت قيمه ما بين (٠.٦٨٤٥ - ٠.٨٣٩٣)، وبعد الامتحان للآخرين ما بين (٠.٦٢٦٤ - ٠.٨٠٠٠)، وهي قيم مناسبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وتدلل على الاتساق الداخلي لمقياس الامتحان. كما تم التحقق من ارتباط درجة كل بعد مع الدرجة الكلية للمقياس، والجدول (٥) يوضح هذه المعاملات.

السعادة وعلاقتها بالامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض أمل الشهري

- معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين أبعاد مقياس الامتنان، بالدرجة الكلية للمقياس:

جدول (٥).

معاملات ارتباط أبعاد مقياس الامتنان بالدرجة الكلية للمقياس (العينة الاستطلاعية: ن=١٩٩)

المعامل الارتباط	البعد
**٠.٥٧٢٠	الشعور بالوفرة
**٠.٧٤٩٧	الامتنان البسيط
**٠.٦٦٥٩	الامتنان للآخرين

** دالة عند مستوى (0.01)

يتبين من الجدول (٥) أن معاملات ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لمقياس الامتنان تراوحت بين (٠.٥٧٢٠ - ٠.٧٤٩٧)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) وتدل على قوة الارتباطات بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

- معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود مقياس الامتنان، بالدرجة الكلية للمقياس:

جدول (٦).

معاملات ارتباط بنود مقياس الامتنان بالدرجة الكلية للمقياس (العينة الاستطلاعية: ن=١٩٩)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	**٠.٢٦٧٩	٦	**٠.٥٣٢٩	١١	**٠.٥٧٦١
٢	**٠.٥٧٩١	٧	**٠.٤٩٤٦	١٢	**٠.٦٨١٣
٣	**٠.٤٠٨١	٨	**٠.٤٦٦٧	١٣	**٠.٦٥٢٦
٤	**٠.٥٥٨٣	٩	**٠.٢٩٦٤	١٤	**٠.٢٨٦١
٥	**٠.٣٥١٥	١٠	**٠.٢٨٧٠	١٥	**٠.٥٩٤٦

** دالة عند مستوى (0.01)

يبين الجدول (٦) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (٠.٢٦٧٩ - ٠.٦٨١٣)، وهي قيم مناسبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وتدل على الاتساق الداخلي لمقياس الامتنان.

• ثبات مقياس الامتحان:

للتحقق من ثبات المقياس تم تطبيقه على العينة الاستطلاعية التي بلغ قوامها (١٩٩) من منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة، وتم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ والشكل التالي يوضح هذه المعاملات.

شكل رقم (١)

تحليل معاملات ثبات مقياس الامتحان (ن=١٩٩)



يوضح الشكل (١) أن معامل الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ بلغ (٠.٧٣) للدرجة الكلية للمقياس، في حين تراوحت معاملات الثبات للأبعاد بين (٠.٦٩-٠.٨١)، وهي قيم مناسبة تشير إلى ثبات مقياس الامتحان.

١٣- نتائج الدراسة:

عرض نتائج السؤال الأول: ما مستوى السعادة ونسبة انتشارها لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض؟

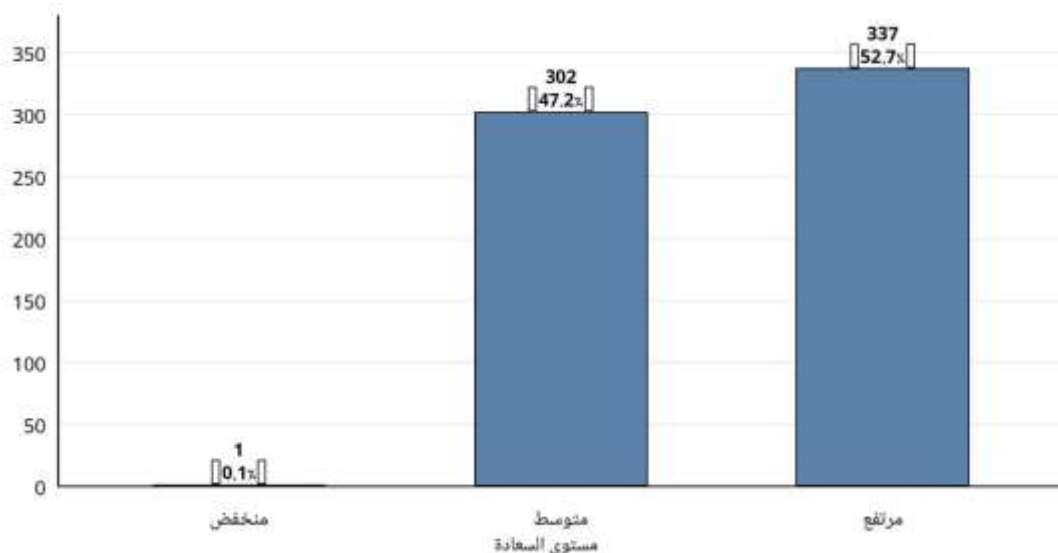
للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بحساب درجات أفراد عينة الدراسة من منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة للتحقق من انتشار مستوى السعادة لدى أفراد العينة البالغ عددهم (٦٤٠) إدارية،

السعادة وعلاقتها بالامتثال لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض أمل الشهري

ويوضح الشكل رقم ٢ الآتي مستوى السعادة وعدد أفراد العينة في كل مستوى (منخفض، متوسط، مرتفع)، وذلك باستخدام قانون الإرباعيات.

شكل رقم (٢)

توزيع أفراد العينة وفقاً لمستوى السعادة ن = ٦٤٠



ويتضح من الشكل رقم (٢) أن النسبة الأكبر من أفراد العينة جاءت ضمن مستوى السعادة المرتفع بنسبة (٥٢.٧%)، يليها المستوى المتوسط بنسبة (٤٧.٢%)، بينما جاءت نسبة منخفضي السعادة (0.1%).

جدول رقم (٧).

المتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لدرجات عينة الدراسة في مقياس السعادة (ن=٦٤٠)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد البنود	المتغير
١١.٤٤	٩٣.٨٢	٣٠	الدرجة الكلية لمقياس السعادة

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بتقسيم الدرجات المستخدمة في مقياس السعادة (المقياس الرباعي) إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى من خلال استخدام المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div 3 = (30 - 120) \div 3 = 30$$

لنحصل على التصنيف التالي:

جدول رقم (٨)

توزيع مستويات مقياس السعادة

الوصف	مدى المتوسطات
منخفض	٣٠ - ٥٩
متوسط	٦٠ - ٩٠
مرتفع	٩١ - ١٢٠

والجدول التالي يبين النتائج التي تم التوصل إليها على ضوء التصنيف السابق:

جدول رقم (٩).

مستوى السعادة لدى عينة البحث

المستوى	العدد	النسبة
منخفض	١	٠.١
متوسط	٣٠٢	٤٧.٢
مرتفع	٣٣٧	٥٢.٧
المجموع	٦٤٠	١٠٠.٠

السؤال الثاني: ما مستوى الامتحان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بتقسيم الدرجات المستخدمة في مقياس الامتحان (المقياس

الرباعي) إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى لنحصل على التصنيف التالي:

السعادة وعلاقتها بالامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض أمل الشهري

جدول رقم (١٠).

توزيع مستويات مقياس الامتنان

الأبعاد	عدد البنود	مدى الدرجات لكل مستوى		
		منخفض	متوسط	مرتفع
الشعور بالوفرة	٦	١١-٦	١٨-١٢	٢٤-١٩
الامتنان البسيط	٥	٩-٥	١٥-١٠	٢٠-١٦
الامتنان للآخرين	٤	٧-٤	١٢-٨	١٦-١٣
الدرجة الكلية لمقياس الامتنان	١٥	٢٩-١٥	٤٥-٣٠	٦٠-٤٦

والجدول التالي يبين النتائج التي تم التوصل إليها على ضوء التصنيف السابق:

جدول رقم (١١).

مستوى الامتنان لدى عينة البحث (ن=٦٤٠)

المستوى البعـد	مرتفع		متوسط		منخفض	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
الشعور بالوفرة	١١٠	١٧.٢	٤٩٤	٧٧.٢	٣٦	٥.٦
الامتنان البسيط	٤٧٧	٧٤.٥	١٥٨	٢٤.٧	٥	٠.٨
الامتنان للآخرين	٢٤٧	٣٨.٦	٣٨٢	٥٩.٧	١١	١.٧
الدرجة الكلية لمقياس الامتنان	٣٠١	٤٧.٠	٣٣٩	٥٣.٠	--	--

السؤال الثالث: هل يوجد علاقة بين السعادة والامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة

في مدينة الرياض؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقات بين درجات عينة البحث في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الامتنان، وبين درجاتهم في مقياس السعادة. والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل لها:

جدول رقم (١٢).

معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات أفراد عينة البحث في أبعاد مقياس الامتنان وبين درجاتهم في مقياس السعادة (ن=٦٤٠)

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	وصف العلاقة
الشعور بالوفرة	٠.٣٦٠٧	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	طردية (موجبة)
الامتنان البسيط	٠.٥٢١٤	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	طردية (موجبة)
الامتنان للآخرين	٠.٢٢٢٥	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	طردية (موجبة)
الدرجة الكلية لمقياس الامتنان	٠.٥٧٣٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	طردية (موجبة)

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن هناك علاقات طردية (موجبة) بين أبعاد مقياس الامتنان: (الشعور بالوفرة، الامتنان البسيط، الامتنان للآخرين)، وبين الدرجة الكلية لمقياس السعادة، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجات تلك الأبعاد لمقياس الامتنان لدى عينة البحث (منسوبات الهيئة الإدارية في الجامعة)، ربما يؤدي ذلك لارتفاع مستوى درجاتهم في مقياس السعادة، وكانت تلك العلاقات دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١.

كذلك يتضح من الجدول رقم (١٢) أن هناك علاقة طردية (موجبة) بين الدرجة الكلية لمقياس الامتنان، وبين الدرجة الكلية لمقياس السعادة، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجة مقياس الامتنان لدى عينة البحث (منسوبات الهيئة الإدارية في الجامعة)، ربما يؤدي ذلك لارتفاع مستوى السعادة لديهم، وكانت تلك العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١.

السؤال الرابع: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى السعادة لدى منسوبات الهيئة الإدارية تبعاً لاختلاف المتغيرات الديموغرافية (عدد سنوات الخبرة - العمر - الحالة الاجتماعية - المستوى التعليمي)؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين للتعرف على الفروق بين درجات عينة البحث (أعضاء الهيئة الإدارية)، في الدرجة الكلية لمقياس السعادة تبعاً لاختلاف كل متغير من متغيرات الدراسة: (عدد سنوات الخبرة - العمر - الحالة الاجتماعية - المستوى التعليمي). والجدول التالي تبين النتائج التي تم التوصل إليها:

السعادة وعلاقتها بالامتثال لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض أمل الشهري

١ - الفروق باختلاف عدد سنوات الخبرة:

جدول رقم (١٣)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين درجات عينة منسوبات الهيئة الإدارية في الدرجة الكلية لمقياس السعادة تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
بين المجموعات	١٠٦٨.٥٦	٥	٢١٣.٧١	١.٦٤	٠.١٤٧	غير دالة
داخل المجموعات	٨٢٥٩١.٦٩	٦٣٤	١٣٠.٢٧			

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن قيمة (ف) غير دالة، مما يشير إلى وجود فروق غير دالة إحصائياً بين درجات عينة البحث (منسوبات الهيئة الإدارية)، في مقياس السعادة، تعود لاختلاف عدد سنوات خبرة أفراد العينة.

٢ - الفروق باختلاف العمر:

جدول رقم (١٤).

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين درجات عينة أعضاء الهيئة الإدارية في الدرجة الكلية لمقياس السعادة تبعاً لاختلاف العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
بين المجموعات	١٠٧٧.١٤	٢	٥٣٨.٥٧	٤.١٥	٠.٠١٦	دالة عند مستوى ٠.٠٥
داخل المجموعات	٨٢٥٨٣.١٠	٦٣٧	١٢٩.٦٤			

يتضح من الجدول رقم (١٤) أن قيمة (ف) دالة عند مستوى 0.05، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة البحث (منسوبات الهيئة الإدارية)، في مقياس السعادة، تعود لاختلاف أعمار أفراد العينة. وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق يتضح من تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات البعدية وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين الموظفات في الفئة العمرية (٣٥ سنة فأقل) بمتوسط حسابي (٩٥.٢١)، والموظفات في الفئة العمرية (٣٦-٤٤ سنة) بمتوسط حسابي (٩٢.٤٣)، وذلك لصالح الفئة العمرية الأصغر (٣٥ سنة فأقل).

٣- الفروق باختلاف الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (١٥).

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين درجات عينة منسوبات الهيئة الإدارية في الدرجة الكلية لمقياس السعادة تبعاً لاختلاف الحالة الاجتماعية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
بين المجموعات	١٩٥١.٨٣	٣	٦٥٠.٦١	٥.٠٦	٠.٠٠٢	دالة عند مستوى ٠.٠٠١
داخل المجموعات	٨١٧٠.٨٤٢	٦٣٦	١٢٨.٤٧			

يتضح من الجدول رقم (١٥) أن قيمة (ف) دالة عند مستوى ٠.٠٠١، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة البحث (منسوبات الهيئة الإدارية)، في مقياس السعادة، تعود لاختلاف الحالة الاجتماعية لأفراد العينة. وباستخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، تبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠٥) بين فئة المتزوجات بمتوسط حسابي (٩٢.٧١) وفئة الآنسات بمتوسط حسابي (٩٦.٩٩)، وذلك لصالح فئة الآنسات.

٤- الفروق باختلاف المستوى التعليمي:

جدول رقم (١٦).

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين درجات عينة منسوبات الهيئة الإدارية في الدرجة الكلية لمقياس السعادة تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
بين المجموعات	٧٤٠.٦٧	٢	٣٧٠.٣٤	٢.٨٥	٠.٠٥٩	غير دالة
داخل المجموعات	٨٢٩١٩.٥٧	٦٣٧	١٣٠.١٧			

يتضح من الجدول رقم (١٦) أن قيمة (ف) غير دالة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة البحث (منسوبات الهيئة الإدارية)، في مقياس السعادة، تعود لاختلاف المستوى التعليمي لأفراد العينة.

السعادة وعلاقتها بالامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض أمل الشهري

السؤال الخامس: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى الامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية تبعاً لاختلاف المتغيرات الديموغرافية (عدد سنوات الخبرة - العمر - الحالة الاجتماعية - المستوى التعليمي)؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين للتعرف على الفروق بين درجات عينة البحث (منسوبات الهيئة الإدارية)، في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الامتنان تبعاً لاختلاف كل متغير من متغيرات الدراسة: (عدد سنوات الخبرة - العمر - الحالة الاجتماعية - المستوى التعليمي). والجداول التالية تبين النتائج التي تم التوصل إليها:

١ - الفروق باختلاف عدد سنوات الخبرة:

جدول رقم (١٧).

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين درجات عينة منسوبات الهيئة الإدارية في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الامتنان تبعاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
الشعور بالوفرة	بين المجموعات	٧٣.٠٥	٥	١٤.٦١	١.٨٠	٠.١١٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٥١٦٠.٦٩	٦٣٤	٨.١٤			
الامتنان البسيط	بين المجموعات	٣٨.٥٥	٥	٧.٧١	١.٤٩	٠.١٩٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٢٩٠.٥٧	٦٣٤	٥.١٩			
الامتنان للآخرين	بين المجموعات	١٢.٧٣	٥	٢.٥٥	٠.٧٠	٠.٦٢٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٣٠١.٥٧	٦٣٤	٣.٦٣			
الدرجة الكلية لمقياس الامتنان	بين المجموعات	٥٠.٩٩	٥	١٠.٢٠	٠.٤٨	٠.٧٩٤	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣٥٥٨.٧١	٦٣٤	٢١.٣٩			

يتضح من الجدول رقم (١٧) أن قيم (ف) غير دالة في الأبعاد: (الشعور بالوفرة، الامتنان البسيط، الامتنان للآخرين)، وفي الدرجة الكلية لمقياس الامتنان، مما يشير إلى وجود فروق غير دلالة إحصائية بين درجات عينة البحث (منسوبات الهيئة الإدارية)، في تلك الأبعاد الفرعية لمقياس الامتنان، وكذلك في الدرجة الكلية للمقياس، تعود لاختلاف عدد سنوات خبرة أفراد العينة.

٢- الفروق باختلاف العمر:

جدول رقم (١٨).

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين درجات عينة منسوبات الهيئة الإدارية في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الامتنان تبعاً لاختلاف العمر

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
الشعور بالوفرة	بين المجموعات	١١١.٧١	٢	٥٥.٨٦	٦.٩٥	٠.٠٠١	دالة عند مستوى ٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٥١٢٢.٠٣	٦٣٧	٨.٠٤			
الامتنان البسيط	بين المجموعات	٢.٥٢	٢	١.٢٦	٠.٢٤	٠.٧٨٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٣٢٦.٥٩	٦٣٧	٥.٢٢			
الامتنان للآخرين	بين المجموعات	١٤.٦٠	٢	٧.٣٠	٢.٠٢	٠.١٣٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٢٩٩.٧٠	٦٣٧	٣.٦١			
الدرجة الكلية لمقياس الامتنان	بين المجموعات	١٦١.٦١	٢	٨٠.٨١	٣.٨٣	٠.٠٢٢	دالة عند مستوى ٠.٠٠٥
	داخل المجموعات	١٣٤٤٨.١	٦٣٧	٢١.١١			

يتضح من الجدول رقم (١٨) أن قيمة (ف) غير دالة في الأبعاد: (الامتنان البسيط، الامتنان للآخرين)، مما يشير إلى وجود فروق غير دالة إحصائياً بين درجات عينة البحث (منسوبات الهيئة الإدارية)، في تلك الأبعاد الفرعية لمقياس الامتنان، تعود لاختلاف أعمار أفراد العينة. كما يتضح من الجدول رقم (١٨) أن قيم (ف) دالة عند مستوى ٠.٠٠٥ فأقل في بعد: (الشعور بالوفرة)، وفي الدرجة الكلية لمقياس الامتنان، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة البحث (منسوبات الهيئة الإدارية)، في هذا البعد لمقياس الامتنان، وكذلك في الدرجة الكلية للمقياس، تعود لاختلاف أعمار أفراد العينة وباستخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، تبين وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠٥) في بعد الشعور بالوفرة بين الفئة العمرية (٣٥ سنة فأقل) بمتوسط حسابي (١٦.٧٧)، والفئة العمرية (٣٦-٤٤ سنة) بمتوسط حسابي (١٥.٨٣)، والفئة العمرية (٤٥ سنة فأكثر) بمتوسط حسابي (١٥.٩٩)، وذلك لصالح الفئة العمرية الأصغر (٣٥ سنة فأقل). كما تبين وجود فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية لمقياس الامتنان بين الفئة العمرية (٣٥ سنة فأقل) بمتوسط حسابي

السعادة وعلاقتها بالامتتان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض أمل الشهري

(٤٦.٢٣)، والفئة العمرية (٣٦-٤٤ سنة) بمتوسط حسابي (٤٥.١٤)، وذلك لصالح الفئة العمرية الأصغر (٣٥ سنة فأقل).

٣- الفروق باختلاف الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (١٩).

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين درجات عينة منسوبات الهيئة الإدارية في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الامتتان تبعاً لاختلاف الحالة الاجتماعية

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
الشعور بالوفرة	بين المجموعات	٧٥.٩٩	٣	٢٥.٣٣	٣.١٢	٠.٠٢٥	دالة عند مستوى ٠.٠٥
	داخل المجموعات	٥١٥٧.٧٦	٦٣٦	٨.١١			
الامتتان البسيط	بين المجموعات	٥١.٨٢	٣	١٧.٢٨	٣.٣٥	٠.٠١٩	دالة عند مستوى ٠.٠٥
	داخل المجموعات	٣٢٧٧.٢٩	٦٣٦	٥.١٥			
الامتتان للآخرين	بين المجموعات	٨.٤١	٣	٢.٨٠	٠.٧٧	٠.٥٠٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٣٠٥.٨٩	٦٣٦	٣.٦٣			
الدرجة الكلية لمقياس الامتتان	بين المجموعات	٢٥٠.٣٥	٣	٨٣.٤٥	٣.٩٧	٠.٠٠٨	دالة عند مستوى ٠.٠١
	داخل المجموعات	١٣٣٥٩.٣	٦٣٦	٢١.٠١			

يتضح من الجدول رقم (١٩) أن قيمة (ف) غير دالة في بعد: (الامتتان للآخرين)، مما يشير إلى وجود فروق غير دالة إحصائياً بين درجات عينة البحث (منسوبات الهيئة الإدارية)، في هذا البعد لمقياس الامتتان، تعود لاختلاف الحالة الاجتماعية لأفراد العينة. كما يتضح من الجدول رقم (١٩) أن قيم (ف) دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في الأبعاد: (الشعور بالوفرة، الامتتان البسيط)، وفي الدرجة الكلية لمقياس الامتتان، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة البحث (منسوبات الهيئة الإدارية)، في تلك الأبعاد الفرعية لمقياس الامتتان، وكذلك في الدرجة الكلية للمقياس، تعود لاختلاف الحالة الاجتماعية لأفراد العينة وباستخدام اختبار شيفيه وأقل فرق دال (LSD) للمقارنات البعدية، تبين وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) في بعد الشعور بالوفرة بين فئة الأنسات بمتوسط حسابي (١٦.٨٧) وفئتي المتزوجات بمتوسط حسابي (١٦.٠٧) والمطلقات بمتوسط حسابي (١٥.٥٨)، وذلك لصالح فئة الأنسات. كما تبين باستخدام اختبار شيفيه وجود فروق دالة إحصائياً في بعد الامتتان

البسيط بين فئة الآنسات بمتوسط حسابي (١٧.٧٣) وفئة المتزوجات بمتوسط حسابي (١٧.٠٣)، وذلك لصالح فئة الآنسات. كذلك تبين وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس الامتنان بين فئة الآنسات بمتوسط حسابي (٤٦.٩٠) وفئة المتزوجات بمتوسط حسابي (٤٥.١٩)، وذلك لصالح فئة الآنسات.

٤ - الفروق باختلاف المستوى التعليمي:

جدول رقم (٢٠).

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين درجات عينة منسوبات الهيئة الإدارية في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الامتنان تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
الشعور بالوفرة	بين المجموعات	٩٨.٩١	٢	٤٩.٤٦	٦.١٤	٠.٠٠٢	دالة عند مستوى ٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٥١٣٤.٨٣	٦٣٧	٨.٠٦			
الامتنان البسيط	بين المجموعات	١٦.٤٢	٢	٨.٢١	١.٥٨	٠.٢٠٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٣١٢.٦٩	٦٣٧	٥.٢٠			
الامتنان للآخرين	بين المجموعات	٦٨.٠٧	٢	٣٤.٠٣	٩.٦٥	0.001	دالة عند مستوى ٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٢٢٤٦.٢٣	٦٣٧	٣.٥٣			
الدرجة الكلية لمقياس الامتنان	بين المجموعات	٣٥٦.٠٧	٢	١٧٨.٠٠	٨.٥٦	0.001	دالة عند مستوى ٠.٠٠١
	داخل المجموعات	١٣٢٥٣.٦	٦٣٧	٢٠.٨١			

يتضح من الجدول رقم (٢٠) أن قيمة (ف) غير دالة في بعد: (الامتنان البسيط)، مما يشير إلى وجود فروق غير دالة إحصائية بين درجات عينة البحث (منسوبات الهيئة الإدارية)، في هذا البعد لمقياس الامتنان، تعود لاختلاف المستوى التعليمي لأفراد العينة. كما يتضح من الجدول رقم (٢٠) أن قيم (ف) دالة عند مستوى ٠.٠٠١ في الأبعاد: (الشعور بالوفرة، الامتنان للآخرين)، وفي الدرجة الكلية لمقياس الامتنان، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة البحث (منسوبات الهيئة الإدارية)، في تلك الأبعاد الفرعية لمقياس الامتنان، وكذلك في الدرجة الكلية للمقياس، تعود لاختلاف المستوى التعليمي لأفراد العينة. وباستخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، تبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠٥) في بعد الشعور بالوفرة بين الحاصلات على مؤهل (ثانوي فأقل) بمتوسط

حسابي (١٥.٥٤) وبين الحاصلات على مؤهل (جامعي) بمتوسط حسابي (١٦.١٣) والحاصلات على مؤهل (فوق الجامعي) بمتوسط حسابي (١٦.٩٨)، وذلك لصالح الحاصلات على مؤهل (فوق الجامعي). كما تبين وجود فروق دالة إحصائية في بعد الامتنان للآخرين بين الحاصلات على مؤهل (جامعي) بمتوسط حسابي (١١.٩٦) والحاصلات على مؤهل (فوق الجامعي) بمتوسط حسابي (١٢.٨٨)، وذلك لصالح الحاصلات على مؤهل (فوق الجامعي). كذلك تبين وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس الامتنان بين الحاصلات على مؤهل (ثانوي فأقل) بمتوسط حسابي (٤٥.٢٧)، وبين الحاصلات على مؤهل (جامعي) بمتوسط حسابي (٤٥.١٦) والحاصلات على مؤهل (فوق الجامعي) بمتوسط حسابي (٤٧.٣١)، وذلك لصالح الحاصلات على مؤهل (فوق الجامعي).

١٤ - مناقشة النتائج وتفسيرها

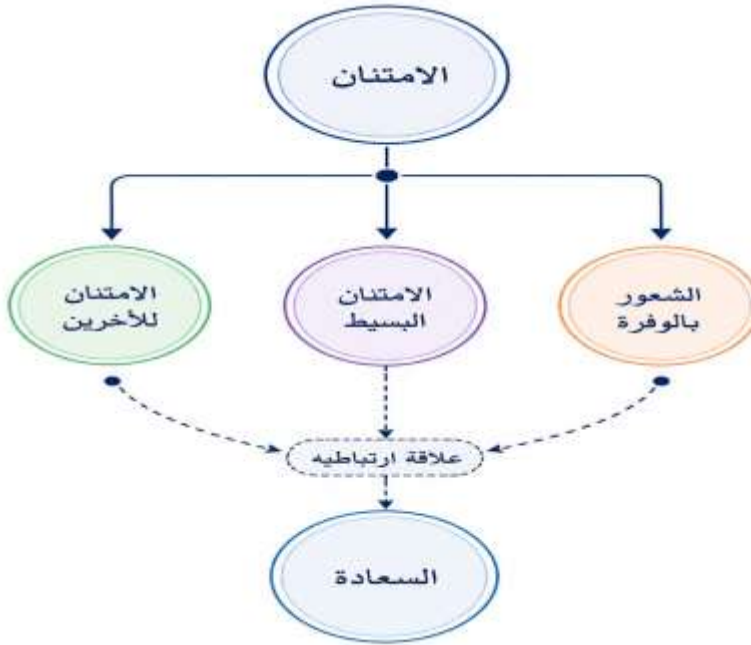
أولاً: مناقشة نتائج مستوى السعادة والامتنان ونسبة انتشارهما

أظهرت النتائج أن غالبية منسوبات الهيئة الإدارية تتركز في المستويين المرتفع والمتوسط من السعادة، بنسبة (52.7%) للمستوى المرتفع و(٤٧.٢%) للمستوى المتوسط، كما تركزت مستويات الامتنان الكلي بين المستوى المتوسط (53.0%) والمستوى المرتفع (47.0%) وتشير هذه النتائج إلى ارتفاع نسبي في مستويات السعادة والامتنان لدى أفراد العينة، بما يعكس حضوراً واضحاً للمؤشرات الإيجابية محل الدراسة في البيئة الجامعية. وقد يرتبط ذلك، من منظور تفسيري، بما قد توفره البيئة المهنية من فرص للتفاعل الاجتماعي والدعم والشعور بالإنجاز والاستقرار، إلا أن هذه العوامل لم تُقَسَّ بصورة مباشرة في الدراسة الحالية، ومن ثم لا يمكن الجزم بأنها تمثل أسباباً مباشرة لارتفاع مستويات السعادة والامتنان. وتتفق هذه النتيجة مع الاتجاه العام في أدبيات علم النفس الإيجابي التي تؤكد ارتباط العوامل النفسية الإيجابية بمؤشرات الرفاه النفسي والرضا في بيئة العمل (Donaldson et al., 2024; Helliwell et al., 2025)، كما تتسق مع نتائج بعض الدراسات التي أكدت أهمية المشاعر الإيجابية والامتنان في السياقات المهنية (Cardon & Wong, 2024; محمود، ٢٠٢٠؛ زعيمية، ٢٠١٨).

ثانيًا: مناقشة العلاقة الارتباطية بين السعادة والامتنان

شكل رقم (٣)

تمثيل تخطيطي للعلاقة الارتباطية بين الامتنان والسعادة لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة.



كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى (0.01) بين السعادة والامتنان الكلي وأبعاده الفرعية، والمتمثلة في الشعور بالوفرة، والامتنان البسيط، والامتنان للآخرين. وتشير هذه النتيجة إلى أنه كلما ارتفع مستوى الامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية ارتفع مستوى السعادة لديهم (شكل رقم ٣). وقد يُفسر هذا الارتباط، من منظور نظري، بأن ممارسة الامتنان وتوجيه الانتباه إلى الجوانب الإيجابية في الحياة اليومية قد يرتبطان بزيادة الشعور بالتقدير والرضا والهناء الذاتي، وهو ما قد ينعكس في ارتفاع مستوى السعادة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العنزّي (٢٠١٩) والفيلكاوي (٢٠١٩)، وكذلك مع ما توصلت إليه دراسة (Kharbanda & Mohan, 2021)، والدراسات الحديثة التي تناولت الامتنان في بيئة العمل (Cardon & Wong, 2024; Harty et al., 2025).

وتجدر الإشارة إلى أن النتائج الحالية تثبت وجود ارتباط إحصائي بين المتغيرين، ولا تثبت وجود علاقة سببية مباشرة بين الامتنان والسعادة؛ إذ لا يمكن من خلال التصميم الارتباطي للدراسة تحديد اتجاه التأثير

السعادة وعلاقتها بالامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض أمل الشهري

أو الجزم بأن ارتفاع الامتنان يؤدي إلى ارتفاع السعادة، فقد تتداخل مع هذه العلاقة عوامل نفسية واجتماعية ومهنية أخرى.

ثالثًا: مناقشة الفروق في السعادة والامتنان تبعًا للمتغيرات الديموغرافية

أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعض أبعاد السعادة والامتنان باختلاف العمر والحالة الاجتماعية، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية تبعًا لسنوات الخبرة والمستوى التعليمي في مستوى السعادة.

تفسير فروق العمر: قد يرتبط ارتفاع مستوى السعادة لدى الفئة العمرية الأصغر (35 سنة فأقل) باختلاف طبيعة الخبرات الحياتية والمهنية، ومستوى الدافعية والطموح المهني، والقدرة على التكيف مع متطلبات العمل، إلا أن هذه العوامل لم تُعكس بصورة مباشرة في الدراسة الحالية، ومن ثم فإنها تمثل تفسيرات محتملة للفروق وليست أسبابًا مثبتة لها.

تفسير فروق الحالة الاجتماعية : أظهرت النتائج ارتفاع مستوى السعادة لدى الآنسات مقارنة بالمتزوجات. وقد يرتبط هذا الاختلاف باختلاف طبيعة الأدوار وتعددتها إلى جانب تنوع المسؤوليات الأسرية والاجتماعية بين الفئات، وما قد يترتب عليها من اختلاف في التوازن بين متطلبات الحياة الشخصية والعمل. ويتفق هذا التفسير بصورة عامة مع الأدبيات التي تناولت العلاقة بين صراع العمل والأسرة والسعادة والرضا عن الحياة (El Keshky & Sarour, 2024) ومع ذلك، لا يمكن الجزم بأن الحالة الاجتماعية في حد ذاتها تمثل سببًا مباشرًا للفروق التي ظهرت في السعادة، نظرًا لعدم قياس المسؤوليات الأسرية أو التوازن بين العمل والحياة بصورة مباشرة في الدراسة الحالية.

عدم دلالة سنوات الخبرة والمستوى التعليمي : تشير هذه النتيجة إلى وجود فروق غير دالة إحصائية في مستوى السعادة تبعًا لهذين المتغيرين لدى أفراد العينة، وهو ما قد يشير إلى أن الاختلاف في سنوات الخبرة أو المستوى التعليمي وحده لا يكفي لتفسير التباين في مستوى السعادة في سياق الدراسة الحالية. وقد تكون هناك عوامل أخرى أكثر ارتباطًا بالسعادة، مثل الخصائص النفسية والاجتماعية، والدعم الاجتماعي، والرضا عن العمل، وظروف البيئة المهنية، وهي عوامل لم تتناولها الدراسة الحالية بصورة مباشرة. وبوجه عام، ينبغي تفسير الفروق الديموغرافية في إطار السياق الخاص بعينة الدراسة وبيئتها الجامعية، وعدم تعميمها باعتبارها علاقات سببية ثابتة.

كما تبرز هذه النتائج الحاجة إلى دراسات مستقبلية تبحث في المتغيرات النفسية والاجتماعية والمهنية الوسيطة أو المعدلة، مثل الدعم الاجتماعي، والمرونة النفسية، والتوازن بين العمل والحياة، بما يساعد على تفسير أسباب التباين في مستويات السعادة والامتنان بصورة أكثر عمقاً.

١٥- التوصيات

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

أولاً: التوصيات الإجرائية

- تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتعزيز مهارات التنمية الذاتية، مما يساهم في تنمية السعادة والامتنان لدى أعضاء الهيئة الإدارية .
- تشجيع الأنشطة الاجتماعية والفعاليات التي تعزز روح الفريق، وتساهم في بناء علاقات إيجابية بين أعضاء الهيئة الإدارية .
- تعزيز بيئة عمل داعمة وصحية، من خلال توفير الموارد اللازمة والحد من مصادر الضغوط المهنية .
- تصميم برامج دعم وإرشاد نفسي تستهدف الفئات التي أظهرت مستويات أقل من السعادة، مع مراعاة الفروق المرتبطة بالعمر والحالة الاجتماعية.
- تفعيل برامج التكريم والتقدير الدوري لأعضاء الهيئة الإدارية؛ بما يعزز مشاعر الامتنان والانتماء المؤسسي .
- إجراء قياسات دورية لمستويات السعادة والامتنان للاستفادة من نتائجها في تطوير بيئة العمل الجامعية .
- تطوير برامج مهنية تراعي احتياجات الفئات العمرية المختلفة، بما يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي والرفاه النفسي .

ثانياً: مقترحات لبحوث مستقبلية

- إجراء دراسات مماثلة على أعضاء هيئة التدريس والعاملين في جامعات أخرى .
- دراسة العلاقة بين الامتنان والسعادة في ضوء متغيرات مثل المرونة النفسية، والدكاء العاطفي، والدعم الاجتماعي، وجودة الحياة الوظيفية.
- تصميم برامج إرشادية قائمة على تنمية الامتنان، والتحقق من فاعليتها في تحسين السعادة والرفاه النفسي.

السعادة وعلاقتها بالامتنان لدى منسوبات الهيئة الإدارية بالجامعة في مدينة الرياض أمل الشهري

- إجراء دراسات طويلة لمتابعة تطور السعادة والامتنان لدى العاملين عبر فترات زمنية مختلفة.
- دراسة أثر التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية في العلاقة بين الامتنان والسعادة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- الخولي، عبد الله محمد عبد الظاهر. (٢٠٢٤). فاعلية برنامج إرشادي قائم على تدخلات الامتنان في تحسين السعادة والرضا عن الحياة لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٤٠(٤)، ١٠٦٨-.
- جان، نادية سراج. (٢٠٠٨). الشعور بالسعادة و علاقته بالتدين و الدعم الاجتماعي و التوافق الزوجي و المستوى الاقتصادي و الحالة الصحية. دراسات نفسية، مج ١٨، ع ٤، ٦٠١-٦٤٨
- حسام الدين محمود عزب، مصباح، نرمين مصطفى، ومصطفى، سارة حسام الدين. (٢٠١٩). الكفاءة السيكمترية لمقياس الامتنان لدى عينة من طلبة الجامعة. مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، ١٥٥، ١٩٠-.
- حليلة إبراهيم أحمد الفيلكاوي. (٢٠١٩). التسامح والامتنان بين الزوجين وعلاقته بالشعور بالرفاهة النفسية للأسرة. العلوم التربوية، (العدد الأول، ج ١)، ٤٨-١.
- سالي طالب علوان. (٢٠١٨). السعادة النفسية وعلاقتها بالسلوك الاجتماعي لدى طلبة جامعة بغداد. مجلة الأستاذ. مجلد ٣.
- ربيع زعيمية. (٢٠١٨). مفهوم السعادة وعلاقته بجودة الحياة. مجلة العلوم الإنسانية (جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر) ٢٩، ٣٦٥-٣٥٣.
- عبد الله بن عبد الهادي العنزي. (٢٠١٩). إسهام متغيري الامتنان والأمل في التنبؤ بالسعادة لدى طلبة الجامعة. المجلة السعودية للعلوم النفسية، ٦٤، ٤٩-٨٠.
- فيصل خليل الربيع، وعبابنة، كوكب يوسف. (٢٠١٨). الامتنان وجودة الحياة لدى طلبة جامعة اليرموك في ضوء بعض المتغيرات. دراسات: العلوم التربوية، ٤٥، ٦٧٢-٦٥٣.
- عبابنة، كوكب يوسف، والربيع، فيصل خليل. (٢٠١٥). الامتنان والسعادة وجودة الحياة لدى طلبة جامعة اليرموك في ضوء بعض المتغيرات (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، كلية التربية، إربد، الأردن.

- منار سعيد بني مصطفى، ومقدادي، هدى أحمد. (٢٠١٩). العلاقة بين السعادة والكمالية: دراسة مقارنة بين الطلبة المتميزين والعاديين. مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، ٣٠.٥٢-٣٠.
- منال محمود محمد مصطفى. (٢٠١٨). التحيز المعرفي والامتنان كمنبئات بالصمود الأكاديمي لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية. مجلة التربية، (١٨٠)، الجزء الثاني، ٦٤٨-٧٠٨.
- محمد، النابغة فتحي. (٢٠١٩). أساليب الفكاهة والتعبير عن الامتنان كمنبئات بالتوافق الزوجي لدى عينة من المتزوجين. دراسات نفسية، ٢٩، ٨٧-٩٠.
- صهوان، إكرام حمزة السيد. (٢٠١٨). البناء العاملي لمقياس الامتنان (GRAT) لدى طلاب الجامعة باستخدام التحليل العاملي التوكيدي. العلوم التربوية، ٣، ١٧٩.١٠٦-
- محمود، جيهان عثمان. (٢٠٢٠). رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية. المجلة التربوية، ٧٥، ٩٩.١٧٦-

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Argyle, M. (1993). The psychology of social class. Routledge.
- Argyle, M., Martin, M., & Lu, L. (1995). Testing for stress and happiness: The role of social and cognitive factors. In C. D. Spielberger, I. G. Sarason, J. M. T. Brebner, E. Greenglass, P. Laungani, & A. M. O'Rourke (Eds.), Stress and emotion: Anxiety, anger, and curiosity (pp. 173-187). Taylor & Francis.
- Cardon, P. W., & Wong, J. (2024). Quality gratitude expressions and happiness at work. International Journal of Business Communication, 61(4), 783-804. <https://doi.org/10.1177/23294884241263559>
- Chang, S., Han, K., & Cho, Y. (2020). Association of happiness and nursing work environments with job crafting

among hospital nurses in South Korea. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(11), ٤٠٤٢ <https://doi.org/10.3390/ijerph17114042>

- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. American Psychologist, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Donaldson, S. I., Donaldson, S. I., McQuaid, M., & Kern, M. L. (2024). Systems-informed PERMA + 4: Measuring well-being and performance at the employee, team, and supervisor levels. International Journal of Applied Positive Psychology, 9, 1153–1166. <https://doi.org/10.1007/s41042-024-00177-y>
- Ekşi, H., Kermen, U., Dinçer, F., & Musa, H. (2020). Investigating teachers' happiness in the contexts of spiritual well-being and stress in Turkey. Mental Health, Religion & Culture, 23(1), 10–23. <https://doi.org/10.1080/13674676.2019.1710828>
- El Keshky, M. E. S., & Sarour, E. O. (2024). The relationships between work-family conflict and life satisfaction and happiness among nurses: A moderated mediation model of gratitude and self-compassion. Frontiers in Public Health, ١٢, ١٣٤٠٠٧٤ <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1340074>
- El-Laithy, H., Armanious, D. M., & Abo Elazm, H. F. (2020). Measuring happiness among Egypt's youth. World

- Economics, 21(2), 299–322.
<https://ideas.repec.org/a/wej/wldecn/797.html>
- Emmons, R. A., & Crumpler, C. A. (2000). Gratitude as a human strength: Appraising the evidence. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 56–69. Fariddanesh, M., & Rezaei, A. M. (2019). Predicting the happiness of adolescents based on coping styles and religious attitudes. *Journal of Religion and Health*, ٥٥٣–٥٣٧, ٥٨
<https://doi.org/10.1007/s10943-017-0497-7>
 - Freire, T., & Ferreira, G. (2020). Do I need to be positive to be happy? Considering the role of self-esteem, life satisfaction, and psychological distress in Portuguese adolescents' subjective happiness. *Psychological Reports*, 123(4), 1064–1082.
<https://doi.org/10.1177/0033294119846064>
 - García-Buades, M. E., Peiró, J. M., Montañez-Juan, M. I., Kozusznik, M. W., & Ortiz- Bonnín, S. (2020). Happy-productive teams and work units: A systematic review of the happy-productive worker thesis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 69.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17010069>
 - Ghadi, M. Y., & Almanagah, K. S. (2020). The role of job crafting in the relationship between empowering leadership and happiness at work: An empirical analysis. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 244–251.
<https://doi.org/10.3846/btp.2020.11109>

- Gold, K. J., Dobson, M. L., & Sen, A. (2025). Focusing on close relationships associated with improved outcomes in a workplace gratitude randomized controlled trial. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 67(11), ٩٥٦-٩٦١. <https://doi.org/10.1097/JOM.00000000000003482>
- Gray, P., Senabe, S., Naicker, N., Kgalamono, S., Yassi, A., & Spiegel, J. M. (2019). Workplace-based organizational interventions promoting mental health and happiness among healthcare workers: A realist review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(22), 4396. <https://doi.org/10.3390/ijerph16224396>
- Hart, E. A. C., Lakerveld, J., McKee, M., Oppert, J.-M., Rutter, H., Charreire, H., Veenhoven, R., Bárdos, H., Compennolle, S., De Bourdeaudhuij, I., Brug, J., & Mackenbach, J. D. (2018). Contextual correlates of happiness in European adults. *PLOS ONE*, 13(1), e0190387. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190387>
- Harty, B., Gustafsson, J.-A., Thorén, M., Möller, A., & Björkdahl, A. (2025). Development of a gratitude intervention model and investigation of the effects of such a program on employee well-being, engagement, job satisfaction and psychological capital. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 80(1), 233–246. <https://doi.org/10.3233/WOR-220604>
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., De Neve, J.-E., Aknin, L. B., & Wang, S. (Eds.). (2025). *World happiness*

- report 2025. Wellbeing Research Centre, University of Oxford. <https://www.worldhappiness.report/ed/2025/>
- Hong, J. E., & Kim, M. (2020). Effects of a psychological management program on subjective happiness, anger control ability, and gratitude among late adolescent males in Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 2683. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082683>
 - Im, S., Chung, Y. W., & Yang, J. Y. (2018). The mediating roles of happiness and cohesion in the relationship between employee volunteerism and job performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12), 2903. <https://doi.org/10.3390/ijerph15122903>
 - Jayne, V. (2005). Don't worry, be happy—Should work be fun? *New Zealand Management*, 52 (8), 28–35. <https://natlib.govt.nz/records/21392154>
 - Kausar, R. (2018). Relationship between gratitude and happiness in college students. *Indian Journal of Positive Psychology*, 9(1), 109–113. DOI:10.15614/ijpp.v9i01.11752
 - Kharbanda, A., & Mohan, A. (2021). Relationship between gratitude and happiness among young adults. *IAHRW International Journal of Social Sciences Review*, ٩٢-٨٨، (٢)٩
 - Llenares, I. I., Sario, J. A., Bialba, D., & Dela Cruz, J. M. (2020). Volunteerism influences on student resilience and gratitude. *Journal of Psychology in Africa*, ٢١٦-٢١١، (٣)٣٠. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1777031>

- Mehdad, A., & Iranpour, M. (2014). Relationship between religious beliefs, workplace happiness and organizational commitment. *International Journal of Scientific Management and Development*, 2(10), 562–568.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin*, 127(2), 249–266. DOI: -٠.٣٣//١٠.١٠٣٧٢٩٠٩.١٢٧.٢.٢٤٩
- Preś, J., Kurpisz, J., Pełka-Wysiecka, J., Adamowicz, K., & Suchecka-Fidura, D., Ilnicka, M., Mak, M., Samochowiec, J. (2020). What regulates gratitude response of women and men? The role of the received good, psychosocial factors, and repayment. *Psychological Reports*, 123(2), 395–419. <https://doi.org/10.1177/0033294118811620>
- Roberts, J. A., Tsang, J.-A., & Manolis, C. (2015). Looking for happiness in all the wrong places: The moderating role of gratitude and affect in the materialism– life satisfaction relationship. *The Journal of Positive Psychology*, 10(6), 489–.٤٩٨ <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1004553>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), -١٠.٦٩. .١٠.٨١ <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life* (٢nd ed.). Pocket Books.

- Seligman, M. E. P. (2002). Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. Free Press.
- Taştan, S., Küçük, B. A., & Işıaık, S. (2020). Towards enhancing happiness at work with the lenses of positive organizational behavior: The roles of psychological capital, social capital and organizational trust. *Postmodern Openings*, 11(2), ٢٢٥-١٩٢ <https://doi.org/10.18662/po/11.2/170>
- Tsang, J.-A. (2006). Gratitude and prosocial behaviour: An experimental test of gratitude. *Cognition and Emotion*, 20(1), 138–148. <https://doi.org/10.1080/02699930500172341>
- Watkins, P. C. (2014). Gratitude and the good life: Toward a psychology of appreciation. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-7253-3>
- Watkins, P. C., Woodward, K., Stone, T., & Kolts, R. L. (2003). Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude, and relationships with subjective well-being. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 31(5), 431–452. <https://doi.org/10.2224/sbp.2003.31.5.431>
- Wood, A. M., Froh, J. J., & Geraghty, A. W. A. (2010). Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 890–905. [10.1016/j.cpr.2010.03.005](https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.005).