

التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

إعداد

د. أيمن عبد العزيز سلامة

مستخلص الدراسة

تهدف الدراسة الكشف عن العلاقة الارتباطية بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (نوع المؤهل - الحالة الاجتماعية - عدد سنوات الخبرة - الراتب الشهري)، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وطبق الباحث عليهن مقياس التدفق النفسي من إعداده، ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد أبوالنور وعواد (٢٠١٦)، وتوصلت الدراسة إلى علاقة ارتباطية وطيدة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدفق النفسي لعينة البحث لصالح المعلمات المتخصصات، وأيضا لمعلمات الخبرة الأكثر من عشرة سنوات، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لعينة البحث لصالح المعلمات المتخصصات، وأيضا للمعلمات التي لم تتزوج، وكذلك يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي للمعلمات من خلال التدفق النفسي لديهن.

الكلمات المفتاحية: التدفق النفسي - الرضا الوظيفي - معلمات رياض الأطفال.

Psychological Flow and its Relation to Job Satisfaction among KG Female Teachers in the light of some demographic variables

Abstract

The study seeks to identify the correlation between psychological flow and job satisfaction of KG female teachers in light of demographic variables (type of qualification, social status, years of experience, monthly salary). The study sample consisted of (150) KG female teachers. The researcher used his own psychological flow scale and job satisfaction scale designed by Abulnoor and Awad (2016). The study found a strong correlation between the psychological flow and job satisfaction of the subjects of the sample. There were statistically significant differences in the level of psychological flow of the research sample for the benefit of both specialized and more-than-ten-year experienced female teachers. Moreover, there were statistically significant differences in the sample subjects' job satisfaction for the benefit of both specialized and single female teachers. The female teachers' job satisfaction can be inferred from their psychological flow.

Keywords: psychological flow - job satisfaction – KG female teachers.

أولاً: مقدمة البحث

يعد التدفق النفسي أحد موضوعات علم النفس الإيجابي الحديثة، وقد فتح مفهوم التدفق النفسي توجهاً نظرياً جديداً للعلماء والباحثين لتوظيفه كأحد الاتجاهات الإيجابية للتخلص من الصراعات النفسية والمشكلات المتعلقة بها خاصة لدى الأفراد ذوي التأثير المباشر في الآخرين الذين ينتقل أثرهم بصورة مباشرة لنسيج المجتمع ومنهم المعلمون، بصفة عامة ومعلمات الأطفال في مؤسسات الطفولة المبكرة بصفة خاصة هن أكثر الفئات الاجتماعية تأثراً في بناء المجتمع إذ يتعاملون مع صغار الأطفال الذين يمثلون لبنات صغيرة في بناء المجتمع وعلى ساعدهم، ويعتبر مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم Job Satisfaction من العوامل التي تسهم في تحسين إنتاجيته وفاعليته في العملية التعليمية، حيث يؤدي ارتفاع رضا المعلم تجاه مهنته إلى ارتفاع درجة حماسه ودافعيته في العمل المنتج الخلاق، كما أن المدرسة لا تستطيع أن تؤدي رسالتها على الوجه الأكمل إلا إذا كان المعلم راض عن عمله ومقتنعاً به وخصوصاً معلمة رياض الأطفال لما لها من أهمية خاصة في التأثير في نسبة كبيرة من المجتمع وهم الأطفال، وقد أشارت منظمة الصحة العالمية أن نسبة ما يمثله الأطفال كشريحة اجتماعية من توزيع السكان كبيرة جداً، فبتحليل التوزيع السكاني العالمي اتضح أن الأطفال يمثلون نسبة تقارب (٤٠%) من تعداد السكان عالمياً وهي نسبة مؤثرة في الحراك المجتمعي لما تطلبه هذه الفئة من رعاية واهتمام تربوي، ووفقاً لإحصائيات منظمة اليونسيف لعام (٢٠١٨) يمثل الأطفال في المجتمع المصري نسبة (٣٦,٦%) من إجمالي عدد سكان مصر وهو ما يقدر بـ (٣٢,٥) مليون طفل وهذا يتطلب إعدادهم وتربيتهم بطريقة صحيحة ليكونوا عوناً في بناء الوطن (<https://www.who.i>)، وأشارت دراسة مارتن (Martin, 2005) إلى أهمية دور علم النفس الإيجابي في تعظيم وزيادة الرضا والدوافع والإنتاجية في بيئة العمل، ويمكن القول أن للمتغيرات

الإيجابية دوراً في تعزيز الشعور بالرضا الوظيفي لدى المعلمين بشكل عام ومعلمات رياض الأطفال بشكل خاص، وتشير دراسة لي كوان Li- Chuan, (Ch.,2013) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد التدفق النفسي والأداء الوظيفي، وكذلك أهمية الجانب الإيجابي المتعلق بالعمل والمزاج الإيجابي والصحة النفسية وسمات الشخصية، وأن سمات الشخصية تعتبر متغير وسيط بين التدفق النفسي والأداء الوظيفي للمعلمين، وأبرزت دراسة الكسندر وشيلو (٢٠١٤) أهمية العلاقة بين التدفق النفسي وكل من الدافعية الذاتية والسعادة الحياتية والإبداع. في (بلقيرة، ٢٠١٨)، وتشير أمال باظة (٢٠٠٩) أن الشعور بالتدفق النفسي له آثار إيجابية منها خفض الشعور بالخوف والملل واللامبالاة، وتقوية الثقة بالنفس والاستقلالية، حيث ينمي التخيل العقلي، والتفكير الإبداعي، ومستوى الطموح ودافع الإنجاز، والقدرة على مواجهة التحديات في الأداء، والفاعلية الذاتية وتحمل المسؤولية، مما يكون له أثر فعال على الرضا الوظيفي.

وينظر كل من هابي وبياسوتي (Habe, K., Beauty, M., &Kajtna, T., 2019) إلى أن التدفق أحد مؤشرات الرفاهية، وهذا يدعم شعوراً بالإنجاز والنجاح الداخلي، والقدرة على أداء العمل الصعب المرهق مما يدعم الرضا عن الحياة، ويطلق عليه الإجهاد الإيجابي، ويتم فيه زيادة الإثارة حيث تعود بالفائدة على الأداء حتى يتم الوصول إلى المستوى الأمثل من الأداء، وتكمن أهمية التدفق النفسي أيضاً في إمكانية توظيف الطاقة النفسية الإيجابية للفرد في جعل حياته ميسره، فيما يضيفه التدفق النفسي من رضا وسعادة على حياة الفرد مما يساعده على الاندماج في أنشطة الحياة والتغلب على الصعاب ومواجهة التحديات، فالتدفق النفسي بمثابة حالة تسيطر على الفرد تمكنه من الإبداع والوصول إلى الأداء المتميز، مما يشعره بالتوحد والتركيز التام والاندفاع بحيوية لتحقيق أعلى درجات النجاح، وفي هذا الصدد أشار الموسوي وشطب (٢٠١٦) إلى كون التدفق النفسي

يمثل خبرة إنسانية مثلى تجسد أعلى درجات الصحة النفسية وجودة الحياة بصفة عامة، فهي حالة تعني تفاني الفرد في المهام والأعمال التي يقوم بها، يترتب عليها نسيان الذات والوسط الاجتماعي المحيط به، والزمن، تصبحها حالة من السعادة والبهجة تدفع صاحبها للمثابرة والجد والعمل المتميز ليصل في النهاية لحالة من الابداع، وتؤكد الدراسات على أهمية التدفق النفسي لدى المعلم لتحقيق الرضا الوظيفي وفي ذلك توصلت دراسة زمبيلاس وبابا ناستسيو Zembylas, M., (Papanastasiou, E.,2004) إلى أن بعض المعلمين لديهم قدرة على اتخاذ القرار وإنتاج أفكار جديدة ابتكارية، ولديهم تقدير للذات عالي، ويوظفون مهاراتهم بحرية واستقلالية وتحدي وخبرة إبداعية، مما يكسبهم رضا وظيفي، وتوصلت دراسة عبد الحميد (٢٠٠٦) أن الرضا الوظيفي للمعلمين مرتبط بالعبء التدريسي لديهم.

ثانياً: مشكلة البحث:

معلمة الروضة بما تملكه من خبرات ومهارات تستطيع أن تحدث فرقاً كبيراً في تعلم الطفل وتنمية قدراته، وفي هذا الصدد أشارت ابتهاج طلبة (٢٠٠٩) إلى أن معلمة رياض الأطفال هي ركيزة العملية التعليمية التربوية في مرحلة رياض الأطفال، ويتطلب تحقيق دورها أن تكون على وعي كامل بعظم الدور المنوط بها وسمو الرسالة التي تسعى لتحقيقها، ولهذا تم إدراج أهمية التعليم كأحد المحاور الرئيسة في خطة مصر (٢٠٣٠) للتنمية المستدامة، وهذا يتطلب الاهتمام بمعلمة الروضة كمسؤولة عن عمليات التعليم والتعلم في هذه المرحلة المهمة، وكذلك الطفل كمخرج لعملية التعلم، وقد أوضح فيليب (Philip Stimpson,2004) أن معلمة رياض الأطفال يقع عليها عبء كبير من أجل توظيف ما تملكه من خصائص شخصية، لتحسين عمليتي التعليم والتعلم لدى الطفل، وجاءت نتائج دراساته المرتبطة بإمكانية توظيف المعلمات لأدوارهن في دعم تعلم الأطفال

لتكشف عن أن التفكير الإيجابي للمعلمات يغير من نمط تعلم الأطفال ويدفعهم لتحسن ملموس في قدراتهم التعليمية، أوضحت هالة حجازي (٢٠١٠، ٣٦٣) أن المعلمة الجيدة والمقدرة لطبيعة عملها قادرة على القيام بأدوار عديدة متداخلة وتستطيع أن تنمي لدى الطفل الدافعية نحو التعلم والاستقلال الذاتي والاعتماد على النفس.

ويشكل الرضا الوظيفي أحد الأسباب أو الدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن أن يؤديه المعلمين، وكذلك فإن الرضا الوظيفي هو أساس التوافق النفسي والاجتماعي للمعلم، ومؤشر لنجاحه في مختلف جوانب حياته وأداء مهماته التربوية والتعليمية، وهذا ما أبدته دراسة كل من الشيخ (٢٠١١)، والشريد وزهير (١٩٩٩)، والعاجز وتشوان (٢٠٠٤)، والمعيلى (٢٠٠٦).

ويعد مفهوم التدفق النفسي لدى معلمة رياض الأطفال من إفرازات علم النفس الإيجابي التي تدعم الصحة النفسية لديها، وتجعلها متميزة في عملها ولديها القدرة على تحمل صعاب مهنتها، لان مهنتها في التعامل مع الأطفال في هذه المرحلة الهامة من حياتهم تحتاج الى القيام بأدوار منها: توفير الإحساس بالأمن النفسي للطفل، الاهتمام بالجوانب الجسمية والصحية والثقافية والاجتماعية والمعرفية والابتكارية للطفل، والقدرة على التخطيط للأنشطة الصفية والاصفية المسايرة لأهداف رياض الأطفال، وهذا ما يؤيده حجي وطلبة (٢٠١٦، ٣٨٥-٢٩٧)، وتذكر راندا شبكة (٢٠١٤، ٥٦٨-٦٠٨) أن مرحلة الطفولة من أهم وأخطر مراحل النمو في حياة الإنسان حيث تضع الأسس والركائز التي تبنى عليها شخصية الفرد في المستقبل، وبيئة رياض الأطفال وفي مقدمتها المعلمة تساعد الطفل على النمو المتكامل في جوانب شخصيته جسديا وعقليا واجتماعيا ووجدانيا، وتمكينه من تحقيق ذاته.

وعلى هذا تكمن مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي: "ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية".

ثالثاً: أسئلة البحث:

- ١- ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة).
- ٢- ما طبيعة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى التدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة وتعزى إلى (نوع المؤهل - الحالة الاجتماعية - عدد سنوات الخبرة - الراتب).
- ٣- ما طبيعة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة وتعزى إلى (نوع المؤهل - الحالة الاجتماعية - عدد سنوات الخبرة - الراتب).
- ٤- ما مدى الإمكانية بالتنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) من خلال درجاتهم على مقياس التدفق النفسي.

رابعاً: أهداف البحث:

- ١- التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة).
- ٢- التعرف على طبيعة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى التدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة وتعزى إلى (نوع المؤهل - الحالة الاجتماعية - عدد سنوات الخبرة - الراتب).

٣- التعرف على طبيعة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة وتعزى إلى (نوع المؤهل - الحالة الاجتماعية - عدد سنوات الخبرة - الراتب).

٤- التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) من خلال درجاتهم على مقياس التدفق النفسي.

خامسا: أهمية البحث

تكمن أهمية البحث أنه يتناول متغير مهم في مجال علم النفس الإيجابي وهو: التدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، وفيما يلي توضيح لأهمية البحث من الناحية النظرية والتطبيقية:

الأهمية النظرية:

تكمن الأهمية النظرية للبحث فيما يلي:

١- يتناول البحث متغيرين مهمين الأول: التدفق النفسي، وهو أحد مفاهيم علم النفس الإيجابي وهناك حاجة ماسة لبحث هذا المتغير ودراسته نظراً لحدوثه، والثاني: الرضا الوظيفي وهو من المتغيرات التي لم تتال الاهتمام الكافي من قبل الباحثين لدراستها لدى معلمات رياض الأطفال.

٢- عينة البحث من معلمات رياض الأطفال، وتمثل فئة مهمة، نظراً لتأثيرهن في الأطفال، ودورهن البالغ في بناء شخصية الطفل، وتنمية قدراته.

٣- يمد البحث المكتبة العربية بمقياس مهم لقياس التدفق النفسي لمعلمات رياض الأطفال.

الأهمية التطبيقية:

تتضح الأهمية التطبيقية للبحث فيما يلي:

١- تساعد نتائج البحث في وضع البرامج التدريبية المناسبة التي تدعم التدفق النفسي لمعلمة رياض الأطفال للمساهمة في التعامل الأمثل مع الأطفال، ودعم تعلمهم.

٢- تساعد نتائج البحث في بناء برامج إرشادية لتنمية الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

سادساً: محددات البحث:

اقتصرت حدود البحث على الحدود الآتية:

أ- الموضوعية: اقتصرت البحث على التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (التخصص - عدد سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية - الراتب).

ب- المكانية: اقتصرت البحث على بعض أقسام رياض الأطفال بالمدارس التجريبية، المدارس الخاصة بمحافظة القاهرة - جمهورية مصر العربية.

ج- الزمانية: تم تطبيق أدوات البحث في نهاية الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩.

د- البشرية: معلمات رياض الأطفال ببعض المدارس التجريبية، والمدارس الخاصة بمحافظة القاهرة.

سابعاً: تحديد مصطلحات البحث:

التدفق النفسي The psychological flow: وتتبنى الدراسة الحالية

تعريف ايناس غريب (٢٠١٥) للتدفق النفسي: حالة نفسية تتسابق فيها مشاعر وجدانية إيجابية تؤدي إلى مستوى أمثل للإثارة والنشاط يستطيع فيها الشخص أن

يكبت مصادر الطاقة السلبية كالتوتر والخوف والقلق والملل والاسترخاء...، للوصول إلى الخبرة المثلى والتي تشتمل على أعلى درجات الاستمتاع والثقة بالنفس والتركيز والإحساس بالتحكم والسيطرة والضببط وفقد الوعي الكامل بالذات والمكان وانسياب الأفكار، وآلية الأداء مع القدرة على إدارة الوقت والاندماج الداخلي الكامل في العمل، واعتمد عليه الباحث في بناء مقياس التدفق النفسي لأنه تعريف شامل.

ويعرف الباحث التدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال اجرائياً بأنه:

قدرة المعلمة على فهم ذاتها، والتعامل بإيجابية مع الآخرين، مما يجعلها تتدمج في عملها المخطط له، وتستمتع به ولا تحس بالوقت، ولديها القدرة على حل المشكلات، وغرس الأمل والتفاؤل للمحيطين بها، ويقاس بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على مقياس التدفق النفسي المستخدم في الدراسة.

ب- الرضا الوظيفي: **Job satisfaction** يعرفه عبد المتعال والطحان (٢٠١٣): بأنه " تعبير عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل، بالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموعة من المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله "

ج. معلمة الروضة **Kindergarten: s teacher** هي خريجة برنامج البكالوريوس، ومدته (٤) سنوات، والذي يتضمن مقررات ثقافية وتخصصية وأكاديمية، من إحدى كليات رياض الأطفال، أو أقسام الطفولة أو أقسام رياض الأطفال من الكليات التابعة للجامعات المصرية. (هناء عواد، ٢٠١٨)

ثامنا: الإطار النظري

١. مفهوم التدفق النفسي: **The psychological flow**

ظهر مفهوم التدفق النفسي كأحد المفاهيم الحديثة في مجال علم النفس الإيجابي، وقد أوضح (Martin, E. Seligman, 2002:4) أن علم النفس

الإيجابي (Positive Psychology) يمثل منحى حديث نسبياً في مجال علم النفس يسعى إلى التركيز على مناطق القوة في النفس البشرية والممتلئة في: (السعادة والطمأنينة والأمل والاستقرار النفسي والتقدير الاجتماعي والقناعة) وذلك للتخفيف من حدة الضغوط التي دفعت بالإنسان إلى الوقوع تحت طائلة الاضطراب النفسي.

التعريفات التي تناولت مفهوم التدفق النفسي:

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم التدفق النفسي، وبالطبع هناك بعض الاتفاق حول مضمونها كما أن هناك بعض الاختلافات وفقاً للتوجهات النظرية لأصحابها فجاءت بعض التعريفات مفاهيمية وبعضها إجرائية، وفيما يلي استعراضاً لبعضها:

عرف (Mihaly Csikszent, 1975) التدفق النفسي بأنه شعور كلي يشعر به الأفراد عندما يتصرفون باندماج تام مع العمل أو المهمة التي يقومون بها، وأعاد وصف حالة التدفق النفسي في عام (١٩٩٠) بأنها: حالة يجد فيها المرء نفسه مندمجا بصورة تامة في النشاط أو العمل الذي يقوم به مع تجاهل تام لأي أنشطة أو مهام أخرى، مع تحقق حالة من الاستمتاع الشخصي يخبره المرء لمجرد القيام بالفعل أو العمل أو أداء المهمة لذاتها والاستعداد للتضحية وبذل كل الجهود وتكريس كل الوقت لإنجاز هذه المهمة، وفي عام (١٩٩٥) وضع تعريفاً للتدفق النفسي على أنه: اندماج الفرد واستغراقه بصورة تامة في نشاط ما من أجل ذلك النشاط في ذاته، ويكون متناسياً ذاته، غير مكترث بمرور الوقت، ويحدث تتالي أو تدفق تلقائي لكل أداء يقوم به الفرد، وبالتالي يمثل التدفق النفسي حالة تستولي على شخصية المرء، وتدفعه إلى أن يوظف كل قدراته وإمكانياته ومهاراته إلى أقصى حد ممكن، وبذلك تمثل أعلى تجليات الظاهرة الإبداعية، وفي عام (١٩٩٩) طور (Mihaly Csikszent 1999) تعريفه للتدفق النفسي ليصبح تعريفاً وصفيًا في ضوء نتائج دراساته بأنه: حالة نفسية داخلية تشعر الفرد بالتوحد مع ما يقوم به،

وينغمس تماما في الأنشطة مع الشعور الغامر بالنجاح عند القيام بالمهام التي تتضمن هذه الأنشطة.

وعرف كلارك (Clark, Sharon G. and John T. Haworth, 1994) التدفق النفسي بأنه: تجربة ذاتية تتوافق مع الأداء في موقف تكون فيه مهارات الفرد مطابقة لمستويات التحدي، ويصاحب الأداء درجة مرتفعة من السعادة والنشوة.

وقد وتناوله جولمان (Golman, D.,2001) بأنه حالة من الاستغراق تتاب الفرد عندما ينشغل بعمل يحبه، ويؤديه مستمتعا به، إلى أن يصل إلى أقصى درجة من الأداء الإيجابي، بعيدا عن القلق والملل والاكتئاب، وأوضح جولمان أيضاً أن استغراق الفرد في أداء مهمة ما وتركيزه بها قد يمنعه من الانتباه لتفاصيل أخرى خارج تلك المهمة، ودلل جولمان على ذلك بمثال ضربه عن أحد الجراحين حين استعاد قصة عملية جراحية دقيقة، وصل أثناء إجرائها إلى درجة عالية من التدفق النفسي، وعندما انتهى من عمله الجراحي، لاحظ وجود أثر لقسور من الطلاء على أرض حجرة العمليات فسأل عن السبب، واعترفته دهشة شديدة، حينما عرف أن جزءاً من سقف الحجرة سقط على الأرض بينما كان مشغولاً تماماً في الجراحة التي يجريها، فلم ينتبه لهذا على الإطلاق، وعرف صديق (٢٠٠٩) التدفق النفسي هو بأنه: حالة من حالات الذكاء الوجداني، حيث يوظف الفرد الانفعالات بطريقة إيجابية بهدف الوصول إلى أعلى درجة من الأداء مصحوباً بالسعادة وإنكار الذات ونسيانها، وتناوله أبو حلوة (٢٠١٣) بأنه حالة فناء الفرد في المهام والأعمال التي يقوم بها فناء تاماً ينسى به ذاته والزمن والآخرين، ليتجه باتجاه المثابرة ليصل في النهاية إلى إبداع إنساني من نوع فريد، وجاء تعريف ايلا وويلسون (Ella. & Wilson, 2016) متضمناً المؤشرات المصاحبة لحالة التدفق النفسي، وهي: الاستغراق التام فيما يقوم به من عمل والانشغال بتجويد وتحسين الأداء من خلال

دقة العمل، مع الاهتمام بسرعة الأداء، والسعادة التي تغلب على من يقوم بالأداء دون الانتباه لمعايير الزمان والمكان.

النظريات والنماذج المفسرة للتدفق النفسي: نظراً لحدثة مفهوم التدفق النفسي، هناك عدد قليل من التوجهات التي تناولت التدفق النفسي بالتفسير منها: المنحى النفسي والمنحى الفسيولوجي.

نموذج MihalyCsikszentMihalyi: تناول Mihalyi في نظريته تأثير الخبرة النفسية التي يمر بها الفرد وما تتركه من أثر نفسي يعكس على مدى وضوح الأهداف الموضوعية للمهمة المخطط لها، وذكر أن هناك بعض الوسائل التي من الممكن أن تساعد الفرد في الوصول إلى التدفق، منها:

- تركيز الانتباه على المهام المتضمنة في العمل لأن التركيز يعد جوهر عملية التدفق، فوضوح الأهداف يحدث التركيز اللازم لإتمام المهام، وهذا يتطلب الوصول لدرجة مناسبة من الهدوء النفسي.

- التغذية الراجعة التي تساعد الفرد في التغلب على صعوبات المهمة، حتى يستمر في حالة التدفق النفسي التي تمكنه من اتمامها. Golman, (D.,2001)

ووفقاً لنظرية (Mihalyi)، يعد التدفق حالة الإشباع التي يصل إليها الفرد عندما يشعر بالاستغراق الكامل فيما يقوم به من عمل، حيث تمثل حالة من نسيان الذات الكامل المؤقت Self-forgetfulness، ووصول الفرد إلى هذه الحالة تجعله يستغرق تماماً في العمل الذي يقوم به، إلى الدرجة التي ينسى فيها ذاته تماماً، وصولاً إلى لحظات غياب الذات، وأوضح (Mihalyi, & Nakamura, 1999) إلى أن التدفق النفسي يمثل تجربة ممتعة لصاحبها تتضمن انشغال الفرد بما يقوم به، وتتضمن حالة نفسية يستغرق بها الفرد دون الاهتمام بشيء آخر

في ذات الوقت، ويركز أيضا ميهالي على أن التدفق عبارة عن حالة نفسية مفادها التفاؤل والرضا وتعبير عن الانغماس التام للفرد في القيام بالمهمة التي كلف بها مما يجعل نشاطه متميزا بالمشاركة العالية والسيطرة على الموقف والتركيز، ونقص الملل والقلق، وتوافر الدافع الذاتي الجوهري، وعدم ملاحظة الحكم الذاتي، وأنها أفضل طريقة للقرب من السعادة، وأطلق على حالة التدفق هذه مصطلح (التجربة المثالية)، حيث يكون الأداء في ذروته وتكون الحالة الذهنية إيجابية، وأهتم بمكونات عديدة نذكر منها: التحدي وتوازن المهارات -دمج العمل وواعي - وضوح الأهداف-الشعور بالسيطرة-فقدان الوعي الذاتي-الهدف الذاتي، وبالتالي يمثل التدفق حالة تحفيزية مثالية حيث يعمل الدافع في أفضل حالاته، وأيضاً يمكن للتدفق أن يصبح فعالاً في العملية التعليمية من خلال التركيز على الأنشطة التي تدعم هذه الحالة، ويمكن للأسرة في مراحلها المبكرة أن تعلم أطفالها كيفية الوصول إلى هذه الحالة وهذا ما ذكره ميهالي (Mihaley,1990) في دراساته عن التدفق وعلاقته بالابتكارية والأداء المبدع والموهوب. في (Wahlen Samuel, P, 1999

٢. نموذج Martin Seligman:

صاغ (Martin Seligman) تصورا نظريا أوضح من خلاله مفهوم التدفق النفسي من منظور يختلف قليلا عما صاغه Mihaliy فهناك تشابه بين النظريتين ظهر في ربط Seligman بين التدفق النفسي وقضية المعنى، وقد اعتبر أن الاندماج في الحياة مفهوم مماثل لمفهوم التدفق والخبرة المثالية لدى Mihaliy، حيث وضع الانغماس أو الاندماج في الحياة ضمن مستويات السعادة، أما عن وجه الاختلاف بينهما، فقد أوضح Seligman أنه ليس بالضرورة أن يمثل التدفق مفهوماً إيجابياً، فأحياناً يكون التدفق النفسي بعيداً عن القيم ومجرد من المعنى

الإيجابي (يحمل معنى سلبياً)، ومثل ذلك في الشخصيات ضد اجتماعية التي تبذل كل ما في وسعها للقيام بعمل يتنافى مع الصالح الاجتماعي العام.

المنحى الفسيولوجي:

تفسير التدفق وفقاً لنشاط قشرة المخ وما يصاحبه من عمليات معرفية:

يعتمد المنحى الفسيولوجي تفسير تغيرات قشرة المخ المصاحبة لحالة التدفق، فعندما يعمل المخ في أقصى درجات الكفاءة له، حيث تنشأ علاقة دقيقة بين المناطق النشطة ومتطلبات الفعل، حتى ولو كان عملاً صعباً، يصبح منعشاً أو مجدداً للطاقة، أكثر من كونه مستنزفاً للجهد، وفي هذا الصدد أكد جولمان (Golman, D., 2001) إلى أن حالة التدفق لدى الفرد تعني أن المخ قد اكتسب انطباعاً بأن الصعب أصبح سهلاً، فيتعامل مع المهام شديدة التعقيد كما لو كانت في قمة البساطة ويصبح الأداء أمراً عادياً، ويتوافق هذا الانطباع مع طبيعة عمليات التفكير لتتم أكثر مهام المخ صعوبة وتحدياً بأقل طاقة ذهنية ممكنة، بعدها يصبح المخ هادئاً وتصبح إثارته وكفه للدائرة العصبية متوافقتان مع حالة التدفق، لأن الأفراد حال انشغالهم في أنشطة تجذب اهتمامهم وتحافظ عليه دون مجهود، يهدأ المخ، فينخفض نشاط قشرة المخ، ويصبح أداء المهارات العقلية بصورة جيدة وتصبح الدورة العصبية في المخ في أقصى كفاءة لها، أما في حالة القلق الناتج عن التركيز المجهد، فينتج عنه مزيد من النشاط في قشرة المخ، ويعمل المخ بكفاءة أقل، ويتشتت عمل الجهاز العصبي، ويحدث هذا عند الشعور بالملل.

وينظر الباحث إلى نموذج ميهالي للتدفق النفسي على أنه مر بمراحل عديدة أهتم في بدايتها بوضوح الأهداف، ثم اتسع المفهوم ليشمل الاستغراق التام في أداء العمل الذي يوم به الفرد وعدم الاهتمام بأي شيء آخر في ذات الوقت، ثم تبلور النموذج ليضمن المشاركة الفعالة والسيطرة على الموقف وتوافر الدافع الذاتي

الجوهري، وأطلق عليه (التجربة المثالية)، ثم بلغ النموذج ذروته عندما تناول ميهالي في دراساته التدفق النفسي والابتكار والإبداع، واختلف نموذج مارتين عن ميهالي في اقتراح مفهوم جديداً مرادفاً للتدفق النفسي وهو (الاندماج في الحياة)، ويرى الباحث أنه أكثر شمولية، واختلف مارتين أيضاً في اعتبار التدفق إيجابي فقط، فقد يكون سلبياً عندما يمارسه الفرد ضد قيم وعادات وتقاليد وقوانين المجتمع الذي ينتمي إليه.

ج. مكونات أبعاد حالة التدفق النفسي:

قام (Jackson and Marsh,1996) بتحديد (٩) أبعاد تمثل مجالات التدفق النفسي، وتتفق هذه الأبعاد مع ما وضعه (Mihaliy,1975) وشملت:

١- التوازن بين التحدي والمهارة التي يمتلكها الفرد Challenge – Skill
balance

ويقصد بالتوازن أن قيام الفرد بالموازنة بين التحديات المتعلقة بمهمة ما وبين قدرته على القيام بها.

٢- اندماج الوعي بالفعل Action- Awareness merging

ويقصد بالاندماج أن حالة التدفق تتطلب حدوث الانغماس الكلي بالنشاط.

٣- فقدان الوعي بالذات Loss of Self-Consciousness

ويقصد بفقدان الوعي بالذات أن الفرد يركز تماما فيما يقوم به من أجل إتمام المهمة.

٤- الأهداف الواضحة The clear goals

ويقصد بها أن يحدد الفرد قواعد واضحة لما يخطط للقيام به مما يساعده على إتمام مهمته.

٥- تغذية راجعة غير غامضة Unambiguous feedback
ويقصد بها الجراءة المتكونة نتيجة الشعور المتولد من القيام بالعمل على المهمة.

٦- شعور الضبط (السيطرة) Sense of control
ويقصد به الحالة التي تملك الفرد حينما يشعر بأنه يقوم بالأمر الصحيح.

٧- التركيز كلياً في المهمة Total Concentration on task
ويقصد به الانغماس الكامل في المهمة التي يقوم بها الفرد.

٨- الإحساس بمرور الزمن (بطء، أو سرعة) Transformation of Time
ويقصد بها أن حالة التدفق تلغي الإحساس الحقيقي بمرور الوقت، فالفرد منغمس تماماً في القيام بعمل ما دون أن يبالي بالزمن المستغرق لإتمامه.

٩- الاستمتاع الذاتي Auto telic isExperienceThe
ويقصد به المتعة التي يشعر بها الفرد نتيجة قيامه بعمل ما (Perkins, K& Nakamura, J, 2014)

د. السمات الشخصية لذوي التدفق النفسي المرتفع:

التدفق النفسي شأنه شأن أي صفة إنسانية يخضع للتوزيع الاعتيادي، وقد كشفت نتائج الدراسات عن وجود بعض الصفات التي تميز ذوي التدفق النفسي دون غيرهم، وقد وضع (Seligman,2002) مجموعة من الخصائص الشخصية التي تميز هؤلاء الأفراد، وشملت:

- الوضوح Clarity: يقصد به وضوح الهدف أي أن يضع الفرد هدفاً عاماً وأهدافاً مرحلية مناسبة تؤدي في النهاية إلى تحقيق الهدف النهائي العام.

- القياس Measurement: يقصد به قدرة الفرد على إيجاد طرق مناسبة وذات جودة عالية لقياس مدى تقدمه نحو تحقيق الأهداف المخطط لها.
- التركيز Concentration: يقصد بها قدرة الفرد على التركيز على ما يقوم بعمله، ويكون واعياً بالأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، فضلاً عن تركيزه على الأنشطة التي يؤديها والوقت المناسب لأداء هذه الأنشطة.
- الاختيار Choice: ويقصد به قناعة الفرد بأن لديه اختيارات، ويستطيع التحكم في حياته، ويدرك أنه لن يكون ضحية لبيئته.
- الالتزام Commitment: يقصد به قدرة الفرد على إلزام نفسه بأن يكون سلوكه إيجابياً يرتبط بتحقيق الأهداف المطلوبة.
- التحدي Challenge: يقصد به الرغبة في أن يكون الفرد متطوراً باستمرار، وأن يبحث عن التحديات الجديدة، وأن يشكل باستمرار أهدافاً جديدة مناسبة لمراحل تطوره.
- التوفيق Match: يقصد به قدرة الفرد على إحداث توازن بين التحديات التي يواجهها ومستوى المهارات التي يملكها.
- التحدث الذاتي الإيجابي Positive self-talk: يقصد به استخدام العبارات الإيجابية الموجهة للذات.

و. تحسين التدفق النفسي لدى المعلمين:

- يعيش المعلم خبرة التدفق النفسي أثناء تواجده مع طلابه في قاعة الدرس، وتتصف خبرة التدفق النفسي لديهم فيما يلي: ذكرتها ربيعة (٢٠١٤):
- ١- الاهتمام والمشاركة: يتم ذلك عندما يتواجد تصورات مشتركة بين المعلم وطلابه لترجمة الاهتمامات والأهداف مما يجعل المعلم يغمس في النشاط داخل

قاعة الدرس بحيث يقدم النموذج الإيجابي موضحاً فيه قيمة التعلم، ويعمل على تحفيز طلابه واشتراكهم في العملية التعليمية، وما يزيد من شعوره بالتدفق النفسي هو اهتمامه بطلابه ومشاركتهم في تعلم مستويات صعبة من التعلم.

٢- التواصل الأصيل: يظهر ذلك من خلال أنموذج للاتصال الفعال داخل الفصل الدراسي، وهذا يسهم في إبراز الانغماس في أنشطة التواصل الدائم بين المعلم وطلابه، وبين الطلاب بعضهم البعض، وتتبنى هذه الأصالة في العلاقة بفضل عمليات الحكم الذاتي والاحترام والنزاهة الأخلاقية في العلاقات مع الآخرين.

لحظات التعلم: ينظر إلى المعلم أثناء دخوله حيز التدفق النفسي للتعلم على أنه ضمن عملية عامة وشاملة، حيث أن عملية التعلم تحدث لطلابه وله أيضاً، بمعنى أنه يتعلم ويتقن المعرفة ويجودها داخل موقف التعلم

ز. التدفق النفسي لمعلمة رياض الأطفال في ضوء الدور المنوط بها والكفايات الواجب توافرها فيها:

طبيعة عمل معلمة الروضة طبيعة خاصة تختلف عن باقي التخصصات في مجال التعليم، ويتطلب هذا أن تتصف المعلمة بمجموعة من الخصائص والصفات النفسية التي تمكنها من أداء دورها المنوط بها، وقد أدرج حجي وطلبه (٢٠١٦) قائمة بأهم كفايات معلمة رياض الأطفال، تتمثل هذه الكفايات في:

- الكفايات اللازمة لتنمية شعور الطفل بالأمن - الكفايات اللازمة لمراعاة الجوانب الصحية للطفل.
- الكفايات اللازمة للتخطيط-الكفايات اللازمة لإعداد البيئة التعليمية.
- الكفايات اللازمة لتسجيل إدارة البرنامج اليومي للروضة-الكفايات اللازمة لتنفيذ برنامج الروضة.

- الكفايات اللازمة للتواصل مع الطفل-الكفايات اللازمة لتحسين الجوانب الجسمية للطفل.
- الكفايات اللازمة لتحسين النواحي الاجتماعية- الكفايات اللازمة لتحسين النواحي المعرفية للطفل.
- الكفايات اللازمة لتحسين النواحي الثقافية للطفل-الكفايات اللازمة لتحسين النواحي الابتكارية للطفل.
- الكفايات اللازمة لإدارة العملية التعليمية-الكفايات اللازمة للتعامل مع الطفل.
- الكفايات اللازمة لبناء مفهوم ذات إيجابي لدى الطفل-الكفايات اللازمة لتوفير الإرشاد.
- الكفايات اللازمة لمشاركة الأسرة بفاعلية-الكفايات اللازمة للعلاقات الإنسانية.
- الكفايات اللازمة للتقييم-الكفايات اللازمة للنمو المهني.

وفي ضوء هذا الكم الهائل من الكفايات الواجب توافرها في معلمة الروضة، نجد أن المعلمة مطالبة ببذل المزيد من الجهد لتحقيق تلك الكفايات بفاعلية، ولا يتحقق هذا إلا من خلال معلمة لها صفات وخصائص وسمات خاصة تجعلها تتفانى في عملها، وتبذل كل ما تستطيع من جهد لإنجاح دورها في العملية التعليمية للطفل، ومن هنا تبرز أهمية كون معلمة رياض الأطفال ذات درجة عالية من التدفق النفسي لتؤدي وظيفتها باحتراف وتقاوم ضغوط العمل، ورضا المعلم عن مهنته يعد أحد الدوافع الكامنة وراء نجاحه في عملية التعلم، وهذا ما دعمته سوسن سالم (١٩٩٧) عندما اقترحت نموذجاً اسلامياً للرضا الوظيفي، وأشار عراقي وعبد العال (٢٠٠٥) إلى أن نجاح العملية التعليمية يعتمد بالدرجة الأولى على قدرة المعلم في أداء الدور المنوط به داخل الفصل، وأيضاً على ما يتمتع به المعلم من

سمات ومهارات تجعله أكثر تقبلاً لذاته وتقبلاً لتلاميذه، وأكثر مرونة وخبرة في التعامل مع باقي عناصر الموقف التعليمي، وأظهر سليم (٢٠١٦) أن توافر الحيوية الذاتية للمعلم تمنحه القدرة على وضع وتحديد أهداف لها معنى، وهذا يعطيه قدراً كبيراً من الإيجابية والصلابة النفسية في مواجهة الأزمات وأحداث الحياة الضاغطة الناتجة عن طبيعة مهنة التدريس، ويشعره بالسعادة والتفاؤل والأمل والرضا عن عمله بصفة خاصة وعن حياته بصفة عامة، ويكون أقل عرضة للاضطرابات النفسية، ومن وجهة نظر الباحث تكون لدية مناعة نفسية، ويتفق مع هذه الرؤية ايزر (Esser,2008)، وعلى هذا يمكننا القول أن رياض الأطفال ليست مؤسسة تعليمية أو تربوية فقط، إنما هي مؤسسة تعليمية تربوية يتم من خلالها بناء الكيان الإنساني للطفل وتشكيل شخصيته وتوجهه الفكري نحو الدراسة والعمل في مستقبل حياته، ولا يتم هذا بعيداً عن معلمة الروضة، فبقدر ما تحمل شخصيتها من سمات إيجابية بقدر ما سيكون تكوين الطفل إيجابياً في كافة مجالات نموه.

٢- الرضا الوظيفي Job satisfaction:

يعد الرضا الوظيفي أحد المتغيرات المشتركة بين علم النفس وعلم الإدارة، وأصبح الرضا الوظيفي أحد مقومات النجاح على المستوى الفردي والمجتمعي، فلا تقتصر فوائد الرضا الوظيفي على الأفراد فحسب، وإنما يمتد أثره ليشمل نجاح الأفراد والمؤسسات التي يعملون بها، وقد أشارت دراسة الشيخ (١٩٩٧)، إلى أن الرضا الوظيفي عن المهنة يمثل أهم عوامل النجاح في العمل، ويحقق الرضا الوظيفي أثراً إيجابياً في حياة الأفراد ينعكس على حياتهم الخاصة ويترك أثره في المجال المهني لديهم، إذ تصبح ممارسات الحياة بصفة عامة والعمل بصفة خاصة ذات فاعلية كبيرة، فالرضا الوظيفي يترك أثره على كافة مناحي الحياة، وقد توصلت نتائج الدراسات التي قام بها (Zabarauskaite, Rasa,2011) إلى أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا الوظيفي ركزوا على العديد من القيم الحياتية

الإيجابية مثل: (أمن الأسرة، واحترام الذات، والوثام الداخلي، والسعادة، والحياة المريحة)، وقد انعكس ذلك على صحة العمال بشكل إيجابي، وأوضحت سما الفضل (٢٠٠٦) أن الرضا الوظيفي كأبي متغير آخر يمكن وضعه على متصل تتفاوت درجاته ما بين الرضا التام وعدم الرضا، وأن التباين في درجة الرضا الوظيفي يرجع إلى الأسباب المؤدية له؛ فالكل ينتظر العائد من وراء عمله، سواء أكان ماديا أو معنويا أو أدبيا، ولهذا تختلف درجة الرضا فيما بين العاملين.

التعريفات التي تناولت مفهوم الرضا الوظيفي:

نظرا لكون الرضا الوظيفي مفهوما جمع ما بين علم النفس والإدارة؛ ظهرت تعريفات متباينة من حيث الأبعاد، وفيما يلي عرضا لبعض هذه التعريفات:

يعرف أبو شيخة (١٩٩٨) الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته.

ويذكر جريجوري (Gregory G.,2000) أن الرضا الوظيفي عبارة عن استجابة عاطفية ناتجة عما يعتبر عادلاً ومقبولاً عند مقارنته بما يمارس بالنسبة للعامل، ويعرف جوف (Goff,D.,2004) الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن ردة فعل وجدانية تحدث للفرد بسبب ما تتضمنه الوظيفة من أنشطة وتفاعلات أثناء ممارسته للعمل، ومما يذكر أن جريجوري وجوف اهتمتا بالجانب الوجداني للفرد في الرضا الوظيفي.

وقدم بدرأوي وإدريس (٢٠٠٥) تعريفاً تفسيرياً للرضا الوظيفي بأنه زيادة معنويات العاملين والحفاظ عليها مما يؤدي إلى الرضا الذي يسمح بقيام العلاقات الإنسانية التي تدعم العمل وتشجع على العمل بروح الفريق.

وجاء تعريف الجريد (٢٠٠٧) للرضا الوظيفي على أنه حصيلة مجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق.

وتناوله محمد (٢٠١٤) بالتعريف على أنه: مفهوم سلوكي يقيس مدى تقبل الفرد لوظيفتها من جميع جوانبها، وما تحققه الوظيفة من إشباع حاجاته المتعددة التي يرغب في أن يشبعها قياساً بأدائه الوظيفي.

وقد أوضح تعريف مراد وخليفة (٢٠١٥) أن الرضا الوظيفي يمثل شعور داخل في وجدان الفرد، إذ يمكن أن يظل داخليا دون أن يظهر في سلوكه، كما يمكن أن يعبر عنه من خلال سلوك ظاهر، فكلما كانت مشاعر الاستياء من العمل قوية ترك ذلك أثرا على سلوكهم كالغياب المتكرر وكثرة الشكاوى والتذمر إزاء أوضاعهم والعكس صحيح.

وقدم أبو النور ومصطفى (٢٠١٦) تعريفاً وصفيًا شاملاً لأبعاد الرضا الوظيفي، بأنه: شعور إيجابي للفرد تجاه عمله، والذي يدفعه لبذل المزيد من الجهد والإنجاز في العمل، ويشمل بعدين أساسيين، البعد الأول: الإيجابية تجاه العمل ويقصد بها: إحساس داخلي يتمثل في شعور الفرد بالارتياح والسعادة في عمله، وينعكس فيما يظهره من القبول والحب والتفاؤل لكل ما يتعلق به، والبعد الثاني: الإنجاز في العمل ويقصد به: سعي المعلم لتقديم أقصى ما في وسعه من أجل تطوير العمل والارتقاء به.

النماذج والنظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

نظرا لتشعب مفهوم الرضا الوظيفي واتصاله بمجالي علم النفس والإدارة؛ تعددت التوجهات النظرية التي تناولت المفهوم بالتفسير، وفيما يلي استعراض أهم هذه النظريات:

أولاً: الرضا الوظيفي في ضوء نظرية الحاجات لـ "ماسلو"

يمكن تفسير الرضا الوظيفي في ضوء هرم "ماسلو" حيث رتب الحاجات في تدرج قاعدته الحاجات الفسيولوجية وقيمتها الحاجات الاجتماعية، وقد أوضح فيصل (٢٠١٤) أن العمل يحقق للفرد إشباع الحاجات الفسيولوجية مثل الجوع فحين يتوفر العائد من العمل يستطيع الفرد سد احتياجاته من الغذاء، يليها تحقيق حاجات الأمن، ثم تأتي الحاجات الاجتماعية متدرجة لتبدأ بالقبول والانتماء الاجتماعي ثم يشعر الفرد بوجوده الذي يتطلب تحقيق التقدير والانتماء الاجتماعي ويحصل عليه من مكانته في العمل، وتقوده تلك المكانة لتحقيق الذات الذي يمثل قمة هرم الحاجات.

ثانياً: الرضا الوظيفي في ضوء النظريات المعرفية: وتقوم النظريات المعرفية على فكر أعمق من إشباع الحاجات، فهي تتطرق لفرضية أن سلوك الفرد تحركه عمليات معرفية تشمل الإدراك والتحليل ومفاضلة البدائل مما يتيح للفرد تحقيق فوائد أكثر وتجنب العقبات والصعوبة، وتشمل النظريات المعرفية نظريات: (التوقع، العدالة، وضوح الأهداف)، وفيما يلي عرض موجز لأهم الأفكار التي تضمنتها:

نظرية التوقع: نظرية فروم (١٩٦٤): أوضح فروم "أن الحاجات ليست المحرك الوحيد للقيام بالعمل، فهناك العديد من الدوافع التي تحرك الفرد تجاه العمل، وقد أشارت وناس (٢٠٠٨) إلى أن نظرية فروم تقوم على أربعة مفاهيم أساسية هي: (قوة الرغبة والتوقع والوسيلة والنتيجة) وتعد بمثابة محركات تزيد من قابلية الأفراد الإدراكية الموجهة نحو العمل.

نظرية العدالة أو المساواة (١٩٦٤) قدم آدمز في نظريته العدالة أو المساواة تفسيراً للرضا الوظيفي في ضوء العلاقة التبادلية التي تحكم الفرد في علاقته

بمؤسسة العمل، وقد أوضح محمد (٢٠١٤) أن العلاقة المتوازنة التي تربط الفرد بجهة عمله تقوم على تقديم الفرد خبراته وجهده وفي المقابل يحصل على بعض المزايا المتمثلة في: (الأجر، التأمين الاجتماعي، الرعاية الصحية،...) وفي المقابل يوازن الفرد بين ما يقدم وما يحصل عليه، وعند حدوث التوازن يتحقق الرضا الوظيفي،

ثالثاً: الرضا الوظيفي في ضوء النظريات السلوكية:

نظرية التعزيز: يمكن تفسير الرضا الوظيفي في ضوء النظريات السلوكية من خلال نظرية التعزيز، والجدير بالذكر أن نظرية التعزيز تقوم على جوهر القوانين السلوكية التي صاغها كلا من سكنر وبافلوف، فالمثير والاستجابة وقانون الأثر من العوامل المؤثرة في السلوك الإنساني، وقد أوضح محمد (٢٠١٤) أن الأثر الإيجابي الذي يتركه تعزيز السلوك يدفع الفرد لتكراره فالحصول على مكافأة أو تكريم يحفز الفرد لتكرار الحصول عليها مرة أخرى ببذل مزيد من الجهد، بينما التجارب السيئة تؤدي إلى انطفاء السلوك وتجنبه مستقبلاً، ورغم أن مضمون هذه النظرية هو واقع العمل الفعلي، إلا أنها أغفلت الجانب الإنساني في السلوك واختصرته في المثيرات الخارجية النابعة من بيئة العمل فقط، ويعد هذا أكبر جوانب النقد الموجهة لهذه النظرية في تفسيرها للرضا الوظيفي.

ويتأثر التدفق النفسي ببعض المتغيرات الديموغرافية مثل العمر، حيث يزداد التدفق النفسي باكتساب المهارات والخبرات، وقد جاءت نتائج دراسة كيلى (Kiili, 2005) لتؤكد على أن التدفق النفسي يتطور بالتقدم في العمر، وقد أشار عبد العال، ومظلوم (٢٠١٣) إلى أن إدراك الفرد لمهاراته الطبيعية أو ما يطلق عليه التوقع على نطاق القوة هي أفضل طريقة لزيادة التدفق، وعلى العكس من المواهب الفطرية، فإن الجمال البدني أو الفيزيقي، أو توقد الذكاء بوصفها نقاط قوة تعد

صفات أخلاقية ذات قيمة في جميع الثقافات، وأن كل فرد منا يحقق درجة ما ترتفع بدرجتين أو ثلاث في تلك الصفات، وعند التعبير عنها يكون الفرد في مرحلة من مراحل التدفق، وتوجد علاقة وثيقة بين التدفق النفسي ومفهوم الذات والمهارات النفسية والأداء وممارسة الرياضة، وهذه العوامل تساعد في بلورة نمط للشخصية ناجح في أداء مهامه المختلفة بنجاح وتميز، وهذا ما تؤيده دراسات عديدة منها دراسة سوزان (Suzan McCrae., 2001).

وقد أوضح (هوارد كاردينر Howard Gardener) في ضوء نظرية Mihaly أن حالة التدفق النفسي بمثابة حالة نفسية داخلية تدل على الانشغال بشيء يهتم به الفرد، وتشعره بأنه يدخل على نفسه بالسرور أثناء انشغاله به. في (جولمان، ٢٠٠٠).

ج. أهمية الرضا الوظيفي: يتبين من دراسات عديدة أهمية الرضا الوظيفي ومنها دراسة حسن (٢٠٠٠)، ودراسة جست (Guest Columnist, 2017)، ودراسة (George N. Root, 2007) وتتمثل في:

- ١- القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث يبدي الأفراد الراضين عن أعمالهم قابلية أكبر لتقبل ضغوط بيئة العمل، وتخطي العقبات التي تظهر في نطاقه.
- ٢- الرغبة في الأداء والابتكار، فما يكفله العمل من سد وتأمين الحاجات الأساسية للحياة وكرد فعل للرضا الوظيفي نجد الفرد يؤدي عمله بطريقة مميزة لتطوير العمل.

٣- زيادة مستوى الطموح، حيث يمثل الرضا الوظيفي دافعا لتطوير الذات والارتقاء بالمستقبل الوظيفي.

الرضا العام عن الحياة، فما يقدمه العمل من مزايا مادية وغير مادية يساعد الفرد على مواجهة متطلبات الحياة، وأوضحت نتائج الدراسات التي أجراها جست

(Guest Columnist, 2017) أن الرضا الوظيفي يحقق العديد من المزايا على المستوى الفردي والمؤسسي نذكر منها:

١- زيادة الإنتاجية: شعور العاملين بالسعادة والرضا عن وظائفهم أحد العوامل المؤثرة في تحسن إنتاجيتهم، حيث زادت إنتاجيتهم بنسبة ١٢%، بالمقارنة بالعاملين الذين لا يشعرون بالسعادة والرضا عن وظائفهم فتقل إنتاجيتهم بنسبة ١٠%، وعليه يتبين أن السعادة والرضا في العمل لها تأثيرات كبيرة إيجابية على الإنتاجية.

٢- التعاون والإبداع: أظهرت أبحاث عديدة أن العاملين السعداء يكونون أكثر تعاون في العمل نحو تحقيق الأهداف المشتركة، حيث يبدو مزيداً من الإبداع والتعاون عندما يشعرون بالإيجابية أثناء عمله، حيث يعمل الدماغ بشكل أفضل، ويميل الشخص إلى أن يكون إبداعاً في حل المشكلات.

٣- الحد من دوران العمل (ترك العمل): يعتبر دوران العمل مكلفاً للمؤسسات سواء كانت كبيرة أم صغيرة، وشعور الموظف بالرضا يبعده عن ترك عمله، وبالتالي توفير المال على الشركات، أي انخفاض التكاليف بشكل عام، كما أن الأجر الكافي أو زيادة الراتب سيجعل الموظفين سعداء ومنتجين بشكل أكبر، وأوضحت دراسة حسن (٢٠٠٢) أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض معدلات ترك العمل، وينعكس هذا بصورة إيجابية على استقرار العلاقات الأسرية.

٤- زيادة المسؤولية: أشارت نتائج دراسات (George N. Root, 2007) أن الشعور المتولد عن التمكين النفسي والإداري للموظف وزيادة كفاءة المهام التي أنجزها يؤدي إلى الشعور بالرضا عن وظيفته، فيشعر الموظف بالمسؤولية في تحسين عمله ليصبح أكثر إنتاجية، مما يساعد على نجاح العمل

المؤسسي، ويدفع العاملين لمزيد من النمو والتقدم في العمل والرغبة في الحفاظ على ما وصلوا إليه من نجاح، بينما يؤدي الاستياء وعدم رضا العاملين إلى بقاء الإنتاج وانخفاض معدله.

د. أبعاد الرضا الوظيفي:

من خلال تتبع الأطر النظرية والتفسيرات المختلفة لمفهوم الرضا الوظيفي، نجد العديد من الجوانب التي يبنى عليها الرضا الوظيفي ويتحقق في ضوءها، ويتعلق الرضا الوظيفي بجوانب عديدة وعند تكاملها يتحقق الرضا الوظيفي، ورغم أن وجود ما يسمى بالرضا النوعي لا يمكن التعامل مع كل جانب على حدى أو بطريقة منفصلة، واختلفت توجهات العلماء والباحثين حول طبيعة أبعاد الرضا الوظيفي ومكوناته، فنجد أن (Organ & Near, 2005, 398) قد قسمه إلى جانبين، هما: الرضا العاطفي والرضا الإدراكي.

وقد أوضح أن الرضا العاطفي يستمد من التقييم العاطفي المبني على مشاعر الأفراد كالحالة المزاجية، وهو بذلك متغير من موقف لآخر وفقاً لمحددات المواقف التي يمر بها الفرد وانعكاساتها المزاجية، بينما يبنى الأفراد الرضا الإدراكي في ضوء التقييم المنطقي والعقلاني نظراً لظروف الوظيفة وطبيعة بيئة العمل، وبذلك يعد الرضا الإدراكي أكثر ثباتاً من الرضا العاطفي، ويجب التركيز عليه عند قياس الرضا الوظيفي أكثر من التركيز على الرضا العاطفي، ويذكر زمبيلاس وبابا ناستسيو (Zembylas, M., & Papanastasiou, E., 2004) أنه توجد مجموعة من العوامل تلعب دوراً مؤثراً في الرضا الوظيفي للمعلمين نذكر منها: إحساسهم بفقدان الوظيفة، وهذا يكون بمثابة الدافع لهم لزيادة معدل الأداء في العمل - ادراكهم لقيمة العمل، ويضيف سيفالكومار وأرون (Sivakumar, A., & Arun, (2019) أن شعور الشخص عن الرضا الوظيفي يترجم إلى زيادة دافعيته

للعمل، والشعور بالسعادة، وأوجز أبعاد الرضا الوظيفي في: الالتزام بالنظم وضروريات العمل الرسمية - الاستعداد للبدل واستثمار الطاقات الذاتية لإنجاز المهام الوظيفية - التوجهات الفعالة نحو أداء الفرد لأدواره على أكمل وجه، وأضاف أحمد وصالح وأفزانور هانوفادزيل وراشد ويزيد (Ahmad, I. T., Salleh, F., Afthanorhan, A., Fadzil, A. F. M., Rashid, N., & Yazid, A. S., 2019) أن المتغيرات الوجدانية لها دور فعال في الرضا الوظيفي، ويذكر ايتوبي والشبول الدولات والهلاشين والدولات (AlTobi, A. S., Al-Shboul, M., Aldoulat, A., Al-Halalsheh, N., & Aldoulat, H., 2019) أن الإنصاف أحد الأبعاد الهامة للرضا الوظيفي بحيث أن المساواة في العائد الذي يحصل عليه العاملين يشعر العامل بالرضا، وأيضاً يلعب دور المؤسسة وتأثيرها الجيد لخدمة المجتمع الذي ينتمي اليه المعلم دوراً في الرضا الوظيفي، وكذلك عائد المؤسسة في حالة توازن مع الرضا الوظيفي للعاملين بها، وتوصلت دراسة جرانزيره وبيرييره (Granziera, H., & Perera, H. N., 2019) إلى أن رضا المعلم الوظيفي قائم على اعتقاده بامتلاكه الفاعلية الذاتية التي تمكنه من القيام بمهامه مما يوجه العور بالرضا الوظيفي لديه، وهذا يولد قدرة على إدارة العمل في ظل الضغوط والقدرة على ابتكار اليات جديدة للتغلب على صعوبات المهنة، وأهتمت دراسة ريشاردز ووشوبرنو هيميفيل (R Richards, K. A., Washburn, N. S., & Hemphill, M. A., 2019) بالعلاقات الايجابية للمعلم في بيئة العمل، والتي تعكس رؤية الفرد عن نفسه وهذا يولد بدوره تميز المعلم، واهتمامه بتحفيز طلابه، وقدرته على إدارة الفصل، وفهم طبيعة وخصائص المرحلة العمرية لطلاب، وكل هذا من العوامل والأبعاد للرضا الوظيفي للمعلمين.

هـ. عوامل الرضا الوظيفي:

تعددت الدراسات والأبحاث التي هدفت إلى تحديد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، وقد كشفت نتائج الدراسات عن مجموعة من العوامل التي يركز عليها الرضا الوظيفي، وقد قام براتي وزاني

(Prati, G. & Zani, B, 2017) بتحليل الدراسات التي تناولت عوامل الرضا الوظيفي، واستخلص منها مجموعة من العوامل رتبها وفقاً لدرجة تأثيرها في الرضا الوظيفي للأفراد وشملت:

١- الأجور والرواتب: هناك علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس صحيح.

٢- طبيعة العمل والمهام: يشعر الفرد بأهمية دوره من خلال درجة تمكينه النفسي والإداري، الأمر الذي ينعكس في صورة رضاه عن العمل.

٣- إمكانية الفرد وقدراته وخبرته بمجال العمل: ما يملكه الفرد من قدرات وإمكانات ينعكس في صورة تقدير للذات ورغبة في إتمام مهامه، حيث يتوقف الأداء على متغيري الرغبة في العمل والقدرة والمعرفة، إن درجة تمكين العاملين ممثلة فيما يسند إليهم من أعمال أو مهام تتناسب مع القدرة ومعرفة العاملين يؤدي إلى تدعيم أدائهم وهذا ينعكس على الرضا الوظيفي الذي يتحقق لهم بالتبعية.

٤- فرص التطور الوظيفي والترقية: إتاحة فرص الترقية وفقاً للكفاءة، تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، إذ أن إشباع الحاجات العليا (التطور والنمو الوظيفي) يمثل درجة عالية من الأهمية لدى الأفراد ذوي المستويات المرتفعة لدافعية الإنجاز.

٥- **نمط القيادة:** توجد علاقة بين نمط القيادة والرضا الوظيفي للعاملين، فنمط القيادة الديمقراطي يشعر العاملين بأنهم مركز اهتمام القائد، وينعكس ذلك في صورة إقبال على العمل، بينما يؤدي نمط القيادة البيروقراطي إلى زيادة مشاعر الاستياء وعدم الرضا.

٦- **الظروف البيئية للعمل:** هناك علاقة طردية تربط الرضا الوظيفي بجودة الظروف البيئية، فبيئة العمل المادية بما تشمله من: (تهوية، إضاءة، رطوبة، حرارة وضوضاء...) من العوامل المؤثرة في درجة تقبل الفرد لعمله، وكلما كانت بيئة العمل مناسبة كلما زاد الرضا الوظيفي.

٧- **عدالة العائد:** يقارن الفرد معدل عوائده المستلمة قياساً بمدخلاته (مهاراته، قدراته، خبراته، مستوى تعليمه، ... إلخ) مع معدل عوائد الأفراد العاملين معه قياساً بمدخلاتهم، وإن نقص معدل ما يستلمه الفرد عن معدل غيره يشعر بعدم العدالة وتكون النتيجة الاستياء وعدم الرضا.

ويرى الباحث أنه يمكن إجمال العوامل المؤدية للرضا الوظيفي في التقسيم الآتي:

أولاً: العوامل الشخصية (الفردية): وتشمل بعض المتغيرات منها: (العمر، الجنس، القدرات الفردية، سنوات الخبرة، القيم والاتجاهات).

ثانياً: العوامل المادية: وتشمل: (الأجر، طبيعة العمل ومهامه، التحفيز والمكافأة).

ثالثاً: العوامل التنظيمية: وتشمل: (محتوى العمل، السلطة والمسؤولية، طبيعة العمل، فرص الإنجاز، فرص الترقى والتطوير المهني).

وقد أشارت سما الفضل (٢٠٠٦) إلى وجود العديد من العوامل والسمات الشخصية المؤثرة في الرضا الوظيفي منها: (درجة وضوح الأهداف، قيمة الحافز، الشعور

بالعدالة، الجهد المبذول، العائد أو نتيجة الجهد) وتتكامل هذه العوامل لتكون الصورة المدركة للعمل لدى الفرد.

تاسعاً: الدراسات السابقة:

يتناول الباحث الدراسات والبحوث السابقة في متغيرات الدراسة بما يخدم الدراسة الحالية كالتالي:

الدراسات التي تناولت التدفق النفسي:

قام صديق (٢٠٠٩) بدراسة استهدفت التعرف على علاقة التدفق النفسي ببعض العوامل النفسية لدى طلاب الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (٦١٦) طالب من الكليات العملية والنظرية، وقام الباحث باستخدام أدوات عديدة وهي: استمارة المستوى الاقتصادي الاجتماعي - مقياس التدفق النفسي - مقياس العوامل النفسية (من إعداد الباحث)، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين التدفق وبعض المتغيرات الديموغرافية مثل النوع (ذكر - أنثى)، ونوع الدراسة (نظرية - عملية)، والمستوى الاقتصادي الاجتماعي، وكذلك وجود علاقة إيجابية بين التدفق النفسي وبعض العوامل الشخصية الإيجابية مثل (الاعتماد على النفس - المثابرة - فاعلية الذات - مستوى النضج - تحمل المسؤولية - الدافع للإنجاز - الثقة بالنفس).

واستهدفت دراسة البهاص (٢٠١٠) التعرف على العلاقة بين التدفق النفسي والقلق الاجتماعي لدى عينة من المراهقين مستخدمي الإنترنت، وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٦) طالب من المرحلة الثانوية (١٥٨ ذكور - ٩٨ إناث)، وتم تطبيق مقياس التدفق النفسي ومقياس القلق الاجتماعي (إعداد الباحث) على عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى: وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الدرجة الكلية وأبعد التدفق النفسي وجميع أبعاد القلق الاجتماعي.

وقام لي كوان (Li- Chuan, Ch.,2013) هدفت إلى التعرف على العلاقة بين السمات الشخصية للمعلمين في مدينة تايوان كمتغير وسيط بين خبرة التدفق النفسي والأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٦) معلماً من معلمي المرحلة الابتدائية، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد مقياس التدفق النفسي المستخدم والأداء الوظيفي، وكذلك توصلت إلى أهمية الجانب الإيجابي المتعلق بالعمل والمزاج الإيجابي والصحة النفسية وسمات الشخصية، وأن سمات الشخصية تعتبر متغير وسيط بين التدفق النفسي والأداء الوظيفي للمعلمين عينة البحث.

واستهدفت دراسة أبو العلا (٢٠١٥) التعرف على التدفق النفسي كمنبئ بمهارات اتخاذ القرار لدى عينة من مديري المدارس بمحافظة المنيا، وتكونت عينة الدراسة من (١٩٦) مدير ومديرة بالمرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية بمحافظة المنيا بمتوسط أعمار (٤٨-٦٠) سنة، وتم تطبيق مقياس التدفق النفسي ومقياس اتخاذ القرار (إعداد الباحث)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين التدفق النفسي ومهارات اتخاذ القرار لدى عينة الدراسة.

واستهدفت دراسة ربيعة (٢٠١٥) التعرف على العلاقة بين الاتزان الانفعالي والتدفق النفسي لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، وكانت عينة الدراسة (٢١٣) أستاذ ثانوي من مدينة ورقلة، وتم تطبيق مقياس الاتزان الانفعالي من إعداد أحلام (٢٠١٢)، ومقياس التدفق النفسي (إعداد جاكسون ومارش، ٢٠٠٦) وترجمة الباحثة، وتوصلت الباحثة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي لدى عينة الدراسة تبعاً لاختلاف الجنس، وكذلك لا توجد فروق في التدفق النفسي تبعاً للأقدمية.

وقام عبده وخلف (٢٠١٦) بدراسة استهدفت التعرف على العلاقة بين التدفق النفسي والعوامل الشخصية الكبرى للشخصية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٩) طالب وطالبة من كليات (الزراعة والعلوم والآداب ودار العلوم) بجامعة القاهرة، واستخدمت الدراسة مقياس التدفق النفسي (إعداد الباحث)، ومقياس العوامل الخمسة للشخصية إعداد جولد بيرج ترجمة السيد أبو هاشم، وتوصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة الدراسة على مقياس التدفق ودرجاتهم على قائمة العوامل الكبرى للشخصية لصالح التدفق.

واستهدفت دراسة خضير (٢٠١٦) التعرف على العلاقة بين كفاءة الذات العامة المدركة والتدفق النفسي وإدارة الأزمات لدى مدراء المدارس، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) مدير من مدراء المعاهد الأزهرية الإعدادية والثانوية، وتم تطبيق مقياس التدفق النفسي إعداد (امال باظة)، وكذلك مقياس كفاءة الذات العامة المدركة وإدارة الأزمات (إعداد الباحثة)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين كفاءة الذات العامة المدركة وبين التدفق النفسي.

وقام الموسوي وشطب (٢٠١٦) بدراسة استهدفت التعرف على التدفق النفسي في ضوء التفكير الإيجابي لدى طلاب الجامعة، وكانت عينة البحث (٤٠٠) طالب وطالبة موزعين على (١٥) كلية للتخصصات العلمية والإنسانية، وتم تطبيق مقياس التدفق النفسي من إعداد الباحثين، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التدفق النفسي والتفكير الإيجابي لدى عينة الدراسة، ووجود فروق في التدفق النفسي لدى عينة الدراسة لصالح طلاب التخصصات العلمية.

واستهدفت دراسة البحيري (٢٠١٧) التعرف على العلاقة بين التدفق النفسي والإيثار لدى عينة من المراهقين ذوي المشكلات الانفعالية، وتكونت عينة البحث من (٨٣) مراهقاً من ذوي المشكلات الانفعالية (٣٦ ذكور - ٤٧ إناث)،

واستخدمت الدراسة مقياس التدفق النفسي ومقياس المشكلات الانفعالية لدى المراهقين وتوصلت الدراسة الى وجود ارتباط موجب دال احصائياً بين درجات عينة البحث في التدفق النفسي والأيسار.

وقام عبد إبراهيم (٢٠١٨) بدراسة استهدفت التعرف على حالة التدفق النفسي وعلاقتها بمستوى الطموح لدى عينة من لاعبي السباحة في محافظة دمشق، وكذلك التعرف على الفروق في درجة التدفق النفسي ومستوى الطموح بين أفراد العينة وتعزى لمتغير العمر، وكانت عينة الدراسة (٧٧) لاعباً منهم ٥٤ من الذكور، و٢٣ اناثاً، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وتم تطبيق مقياسي التدفق النفسي ومستوى الطموح (إعداد الباحث)، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية بين حالة التدفق النفسي ومستوى الطموح لدى عينة الدراسة، وكذلك وجود فروق في التدفق النفسي لدى عينة الدراسة يعزى لزيادة العمر.

واستهدفت دراسة بلبقرة (٢٠١٨) التعرف على العلاقة بين التدفق النفسي والأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (٧٠) عامل من العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة، واستخدم الباحث مقياس التدفق النفسي إعداد (جاكسون ومارش، ١٩٩٦) تعريب بن الشيخ (٢٠١٥)، ومقياس الأداء الوظيفي إعداد بوتر ولولر، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة إيجابية بين التدفق النفسي والأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة، وكذلك لا توجد فروق في التدفق النفسي والأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى للأقدمية.

الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي:

استهدفت دراسة الشريدي وعبد الرحيم (١٩٩٩) التعرف على أنماط السلوك القيادي لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة إربد وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، ومعرفة أثر كل من الجنس والخبرة والتدريب

على الرضا الوظيفي لديهم، وتكونت عينة الدراسة (331) معلماً ومعلمة من المجتمع الأصلي البالغ (١٨١١) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها، وجود فروق بين النمط الديمقراطي والنمط التسلطي على الرضا الوظيفي وذلك لصالح النمط الديمقراطي، ووجود فروق بين متوسطات الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات لصالح المعلمات، ولا توجد فروق في درجات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة.

وقام عبد العزيز (٢٠٠٤) بدراسة هدفت التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، طبقت الدراسة على عينة قوامها (٢٥١) معلماً من العاملين بالمدارس الابتدائية بمدينة الرياض وكشفت نتائج الدراسة عن أن الرضا الوظيفي لكل من معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام أعلى من المتوسط

وقام كوار (Kaur, S and Kumar,2008) والتي هدفت الدراسة إلى مقارنة ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية وغير الحكومية في إقليم البنجاب، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير ضغوط العمل لدى المعلمين في كل من المدارس الحكومية وغير الحكومية لصالح معلمي المدارس غير الحكومية.

وقام كل من ميران و كانجيانو (Maeran,R.,&Cangiano,F.,2013) بدراسة استهدفت التعرف على العلاقة بين الخصائص الوظيفية الأساسية والرضا الوظيفي للأفراد، وكان الهدف من هذه الدراسة تسليط الضوء أهمية الحالة التحفيزية المثلى، والتحقق من مساهمتها المحتملة في تدخلات إعادة تصميم بيئة العمل، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الخصائص الوظيفية يمكن أن تتنبأ باحتمالية تدفق الأشخاص ومنها (أهمية المهمة - التغذية الراجعة من الوظيفة)، وتمثل هذه

الدراسة واحدة من أولى الدراسات لإثبات أهمية تجربة التدفق في تحديد رضا الموظفين عن وظائفهم، وهذا يتفق مع ما اقترحه ميهالي (MIHALYI,2003) من بعض الاستراتيجيات لمديري الموارد البشرية للعمل على تحفيز بدء تجارب التدفق النفسي في مؤسسات العمل ومنها: تحديد الأهداف -إنشاء نظام للتغذية الراجعة - ربط مهارات الناس بدورهم -الاعتماد على عوامل القوة وتهميش نقاط الضعف - إتاحة الفرصة للتعبير الإبداعي -استخدام بيئات العمل للتحفيز على التركيز والإبداع -إيجاد طريقة لإثراء العمل بالقيم والأهمية -اختيار ومكافأة الأشخاص الذين يجدون الرضا في وظائفهم.

وقام الثبتي والعززي (٢٠١٤) بدراسة بعنوان التعرف على عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات، وأثر كل من متغير المؤهل العلمي، والخبرة، والمرحلة التعليمية، على عوامل الرضا الوظيفي، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٠٣) معلماً، اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن عوامل الرضا الوظيفي جاءت كما يأتي: بعد القيادة المدرسية جاء بالمرتبة الأولى، وبعد بيئة العمل جاء بالمرتبة الثانية، وبعد أساليب الزيارة الإشرافية جاء بالمرتبة الثالثة، بعد الجوانب المادية والحوافز جاء بالمرتبة الرابعة، وبعد التأهيل والتدريب جاء بالمرتبة الخامسة. كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل البكالوريوس والدراسات العليا، كما أظهرت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات تعزى لمتغير الخبرة لصالح الخبرة فوق عشر سنوات، وكذلك أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

واستهدفت دراسة يوسف (٢٠١٥) التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة في المدارس الحكومية والأهلية في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٦) معلمة من القطاعين العام والخاص، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمات باختلاف المؤسسة التعليمية لصالح العاملات في القطاع الأهلي.

وقام أبو النور، وعواد (٢٠١٦) بدراسة استهدفت الكشف عن العلاقة بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي الإعاقة السمعية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، السن، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية)، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحثان بتصميم مقياس للمرونة النفسية، ومقياس للرضا الوظيفي، ولاختبار صحة الفروض اختيرت عينة قوامها (٢٦٢) معلما ومعلمة من معلمي الإعاقة السمعية بمراكز الأمل بمحافظة القاهرة الكبرى، وتوصل البحث للنتائج التالية: توجد علاقة دالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي الإعاقة السمعية على مقياس المرونة ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي لدى عينة البحث، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي الإعاقة السمعية على مقياس المرونة النفسية وفقاً لمتغيرات (النوع، السن، سنوات الخبرة)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي الإعاقة السمعية على مقياس المرونة النفسية وفقاً لمتغيرات (المؤهل الدراسي لصالح الحاصلين على دراسات عليا، المرحلة التعليمية لصالح التدريس في المرحلة التعليمية الأعلى).

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي الإعاقة السمعية على مقياس الرضا الوظيفي وفقاً لمتغيرات (النوع، المؤهل الدراسي)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي الإعاقة السمعية على مقياس الرضا الوظيفي وفقاً لمتغيرات (السن لصالح الأقل من (٤٠) سنة، سنوات الخبرة

لصالح مجموعة الأقل من (٥) سنوات، المرحلة التعليمية لصالح التدريس في المرحلة التعليمية الأعلى.

عاشرا: فروض البحث:

١- توجد علاقة ارتباطية دالة موجبة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة.

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة وتعزى إلى (المؤهل -عدد سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية-الراتب).

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة وتعزى إلى (المؤهل -عدد سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية-الراتب).

٤- يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال (عينة البحث) من خلال درجاتهم على مقياس التدفق النفسي.

حادي عشر: المنهج والإجراءات

أ- منهج البحث: استخدم المنهج الوصفي (المقارن - الارتباطي) لمناسبته لتحقيق أهداف هذا البحث.

ب- مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من معلمات رياض الأطفال العاملات بالروضات التجريبية والخاصة بمحافظة القاهرة الكبرى بجمهورية مصر العربية، ولا توجد إحصائية دقيقة بها.

ج- عينة البحث: تكونت من (١٥٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال من مدرسة أحمد عصمت التجريبية - مودرن سكول الزهراء الخاصة - مدرسة التربية

الإسلامية بأحمد عصمت - مدرسة التربية الإسلامية بالحلمية - مدرسة أم كلثوم التجريبية (تابعة لإدارة عين شمس التعليمية)، الجدول التالي يوضح وصف العينة.

جدول (١) يوضح وصف العينة

المتغيرات الديموغرافية	الفئة	العدد	النسبة المئوية
نوع المؤهل	متخصصة وتربوية	89	59.3%
	غير متخصصة	61	40.7%
الحالة الاجتماعية	عزباء	45	30.0%
	متزوجة ولديها أطفال	64	42.7%
	متزوجة وليس لديها أطفال	41	27.3%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	42	28.0%
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	59	39.3%
	أكثر من ١٠ سنوات	49	32.7%
الراتب	أقل من ١٥٠٠ جنيه	45	30.0%
	من ١٥٠٠ إلى ٢٠٠٠ جنيه	63	42.0%
	أكثر من ٢٠٠٠ جنيه	42	28.0%
الإجمالي		150	100.0%

د- أدوات البحث:

١- مقياس التدفق النفسي لمعلمات رياض الأطفال (إعداد الباحث). ملحق (٣)

٢- مقياس الرضا الوظيفي (إعداد أبو النور وعواد، ٢٠١٦). ملحق (٤)

- إعداد مقياس التدفق النفسي (من إعداد الباحث)

اطلع الباحث على أدبيات ودراسات عديدة في مجال التدفق النفسي، وكانت عينات الدراسات متنوعة منها طلاب وطالبات الجامعة مثل دراسة صديق (٢٠٠٩)، ودراسة ايناس غريب (٢٠١٥)، وبعضها كانت عينته لاعبي السباحة كدراسة إبراهيم (٢٠١٨)، واطلع الباحث على مقياس ميهالي (١٩٩٥)، ومقياس باظة (٢٠٠٩)، ومقياس صديق (٢٠٠٩)، ومقياس جاكسون ومارش تعريب ربيعة (٢٠١٤)، ومقياس لطفي وأبو العلا (٢٠١٥)، ومقياس عبده وخلف (٢٠١٦)، وأستفاد منها الباحث في إعداد مقياسه في هذه الدراسة.

وعلى حد علم الباحث لا توجد دراسة اهتمت بقياس التدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، ونظراً لطبيعة عملهن وخصائصهن الأكاديمية والشخصية فقد لجأ الباحث إلى تصميم مقياس للتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.

*خطوات إعداد مقياس التدفق النفسي لمعلمات رياض الأطفال:

أ- الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة التي اهتمت بالتدفق النفسي.

ب- تحليل المقاييس التي استخدمت التدفق النفسي.

ج- اقتراح الأبعاد الفرعية للمقياس المقترح.

د- اقتراح بنود كل بعد فرعي.

هـ- إعداد مقياس التدفق النفسي لمعلمات رياض في صورته الأولية. ملحق (١)

و- حساب الخصائص السيكومترية للمقياس، من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (٥٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة القاهرة.

ز- إعداد مقياس التدفق النفسي لمعلمات رياض في صورته النهائية. ملحق (٣)

الخصائص السيكومترية لمقياس التدفق النفسي في الدراسة الحالية:

- حساب صدق مقياس التدفق النفسي:

١- صدق المحكمين: تم عرض مقياس التدفق النفسي في صورته الأولية على مجموعة من المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية. ملحق (٢)، للتعرف على مدى انتماء الأبعاد لمقياس التدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، وكذلك انتماء العبارات للبنود، ومدى وضوح العبارات، حيث قاموا بتعديل بعض الفقرات وإلغاء بعضها وتم إجراء التعديلات في ضوء التوجهات التي اتفق عليها المحكمون، وكانت نسبة الاتفاق على العبارات والأبعاد تتراوح بين (٧٢%-٨٣%)، وهي نسبة مقبولة لصدق المحكمين.

٢- صدق الاتساق الداخلي لمقياس التدفق النفسي: تم تطبيق مقياس التدفق النفسي على عينة التقنين والتي تكونت من (٥٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وتم حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة وبين درجة البند الذي تنتمي إليه مع حذف درجة المفردة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٢)

يوضح معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبند الذي تنتمي اليه.

(ن=٥٠)

الدرجة	البند	الدرجة	البند	الدرجة	البند	الدرجة	البند	الدرجة	البند
معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للبعد	ارقام عبارات بعد القدرة على تحديد الأهداف	معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للبعد	ارقام عبارات بعد التغذية الراجعة	معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للبعد	ارقام عبارات بعد القدرة على فهم الذات واحتواء الآخرين	معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للبعد	ارقام عبارات بعد الاختار والاستمتاع بالمهنة	معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للبعد	ارقام عبارات بعد التوازن بين التحدي والمهارة
٠٠,٤٥٩	٢٤	٠,٦٩١**	١٩	٠,٤٦٩**	١٤	٠,٤٨٩**	٦	٠,٤٦٥**	١
٠٠,٤٨١	٢٥	٠,٤٧٧**	٢٠	٠,٣٨٦**	١٥	٠,٤٧٢**	٧	٠,٤٧٥**	٢
٠٠,٤٧٨	٢٦	٠,٥٥١**	٢١	٠,٤٤٨**	١٦	٠,٤٨٥**	٨	٠,٤٦٣**	٣
٠٠,٤٨١	٢٧	٠,٥٤٨	٢٢	٠,٤٩٥**	١٧	٠,٤٨٩**	٩	٠,٤٥٠**	٤
٠٠,٤٧٩	٢٨	٠,٥٦٤	٢٣	٠,٤٩٠**	١٨	٠,٤٧١**	١٠	٠,٤٤٩**	٥
٠٠,٤٧٣	٢٩					٠,٤٨٠**	١١		
						٠,٤٦٢**	١٢		
						٠,٤٩٢**	١٣		
٠٠,٤٣٧	٦٠	٠,٤٥٧	٥٣	٠,٥٤٥	٤٤	٠,٧٤٤*	٣٧	٠,٣٣٢	٣٠
٠٠,٤٤١	٦١	٠,٤٥٠	٥٤	٠,٤٤٣	٤٥	٠,٦٤٤*	٣٨	٠,٣٥١	٣١
٠٠,٤٥٣	٦٢	٠,٤٤١	٥٥	٠,٣٣٤	٤٦	٠,٧٤٠**	٣٩	٠,٤٤١	٣٢
٠٠,٤٥٩	٦٣	٠,٤٤٢	٥٦	٠,٣٥٦	٤٧	٠,٤٤٠**	٤٠	٠,٤٦٤	٣٣
٠,٤٢٦**	٦٤	٠,٣٣٢	٥٧	٠,٥٤٨	٤٨	٠,٥٤٦	٤١	٠,٤٤٥	٣٤
٠٠,٤٨٤	٦٥	٠,٤٥٥	٥٨	٠,٤٦٤	٤٩	٠,٤٢٨	٤٢	٠,٤٥٩	٣٥
		٠,٤٦١	٥٩	٠,٣٤٨	٥٠	٠,٣٦٩	٤٣	٠,٤٥٢	٣٦
				٠,٤٥٩	٥١				
				٠,٤٥٢	٥٢				

ويشير جدول (٢) الى وجود ارتباطات دالة احصائياً بين درجة البند والدرجة الكلية للبند الذي ينتمي اليه، ويتراوح بين (٠,٣٣٢-٠,٤٩٢) عند مستوى دلالة يتراوح بين (٠,٠٠١-٠,٠٠٥)، مما يعبر عن اتساق داخلي للمقياس، وفي ضوء صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي فان مقياس التدفق النفسي يتمتع بدرجة جيدة من الصدق.

- ثبات مقياس التدفق النفسي: قام الباحث بحساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباك، وكذلك بطريقتي التجزئة النصفية (سبيرمان - براون وجتمان)، وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية (ن=٥٠)، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٣) يوضح طرق حساب ثبات مقياس التدفق النفسي

(ألفا كرونباك - سبيرمان براون - جتمان)

التجزئة النصفية		ألفا كرونباك	البعد
جتمان	سبيرمان - براون	كرونباك	
٠,٧٩٨	٠,٨٥٠	٠,٧٦٩	التوازن بين المهارة والتحدي
٠,٧٧٥	٠,٧٣١	٠,٨٥٠	الافتخار والاستمتاع بمهنة معلمة رياض الأطفال
٠,٨٣٢	٠,٧٧٧	٠,٧٨٠	القدرة على فهم نفسي واحتواء الآخر
٠,٧٤٤	٠,٧٣٦	٠,٧٣٠	التغذية الراجعة
٠,٧٠٢	٠,٧٨٥	٠,٨٤٢	القدرة على وضع أهداف واضحة
٠,٧٣٥	٠,٧٣٢	٠,٧٢٣	غرس الأمل والتفاؤل
٠,٧٥٢	٠,٧٦٥	٠,٨٥٢	التصالح مع النفس ومع الآخرين

التجزئة النصفية		ألفا	البعد
جتمان	سبيرمان - براون	كرونباك	
٠,٧٣٢	٠,٧٦٢	٠,٧٥٢	القدرة على إقامة علاقات اجتماعية جيدة
٠,٧٥٦	٠,٧٥٢	٠,٨٥٢	القدرة على حل المشكلات
٠,٧٧٥	٠,٨٣٩	٠,٨٥٢	القدرة على تعزيز السلوك الايجابي
٠,٧٥٢	٠,٧٩٦	٠,٧٨٣	الدرجة الكلية للتدفق النفسي

يشير الجدول (٣) الى قيم معاملات الثبات والتي تزيد جميعها عن ٠,٧٠ بما يدل على ثبات المقياس وإمكانية الاعتماد عليه والوثوق في نتائجه في الدراسة الحالية. مما سبق يتبين صدق وثبات مقياس التدفق النفسي لمعلمات رياض الأطفال في الدراسة الحالية.

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي (اعداد أبو الور وعواد، ٢٠١٦) في الدراسة الحالية:

١- صدق المحكمين: تم عرض مقياس الرضا الوظيفي على مجموعة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ملحق (٢)، وذلك لإبداء آرائهم حول أبعاد المقياس وعباراته، ومدى وضوح عبارات المقياس، حيث قاموا بتعديل بعض الفقرات وإلغاء بعضها وتم إجراء التعديلات في ضوء التوجهات التي اتفق عليها المحكمون، وكانت نسبة الاتفاق على العبارات والأبعاد تتراوح بين (٧٩%-٩١%)، وهي نسبة مقبولة لصدق المحكمين.

٢- صدق الاتساق الداخلي: قام الباحث بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي على عينة التقنين والمكونة من ٥٠ معلمة من معلمات رياض الأطفال وذلك للتأكد من

الصدق المحتوى وذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٤)

يوضح الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي عن طريق حساب معامل الارتباط المصحح بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس $n=50$

البعد	معامل الارتباط المصحح بالدرجة الكلية للمقياس
الإيجابية تجاه العمل	٠,٥٧٣
الإنجاز في العمل	٠,٦٣٢

يتضح من الجدول (٤) أن جميع معاملات الارتباط المصححة بين درجة كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس بعد حذف درجة البعد مرتفعة حيث زادت قيم معاملات الارتباط جميعها عن ٠,٢ بما يدل على تمتع المقياس بدرجة مقبولة من الاتساق الداخلي، وفي ضوء صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي يتضح صدق مقياس الرضا الوظيفي للمعلمات.

ثبات مقياس الرضا الوظيفي: تم حساب الثبات من خلال إعادة تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية (٥٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بعد (٣٠) يوم، وبلغ معامل الثبات للمقياس في درجته الكلية (٠,٦٥٧) مما يدل على ثبات مقياس الرضا الوظيفي.

مما سبق يتبين صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في الدراسة الحالية.

هـ - إجراءات البحث:

قام الباحث باختيار عينة من المدارس التجريبية الحكومية والخاصة والتي توجد بها فصول رياض الأطفال.

قام الباحث بمقابلة معلمات رياض الأطفال بالمدارس المذكورة وتم توضيح الهدف من الدراسة.

قام الباحث بتطبيق أدوات الدراسة (مقياسي التدفق النفسي والرضا الوظيفي).

قام الباحث بتحليل نتائج استجابات عينة البحث على المقياسين.

قام الباحث بتفسير نتائج البحث في ضوء الأطر النظرية لمتغيري التدفق النفسي والرضا الوظيفي، وكذلك في ضوء نتائج الدراسات السابقة المرتبطة بالمتغيرين.

في ضوء نتائج البحث تم وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات.

اثني عشر: نتائج البحث:

نتائج الفرض الأول: ينص الفرض الأول على أنه: "توجد علاقة ارتباطية دالة موجبة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة)"، ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام معامل الارتباط بطريقة بيرسون.

جدول (٥) يبين نتائج معامل الارتباط بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة البحث (ن=١٥٠)

مقياس الرضا الوظيفي			مقياس التدفق النفسي
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	الإنجاز في العمل	الإيجابية تجاه العمل	
.435**	.324**	.441**	التوازن بين التحدي والمهارة
.444**	.528**	.454**	الافتخار والاستمتاع بالمهنة
.335**	.424**	.441**	القدرة على فهم النفس واحتواء الآخر
.435**	.324**	.441**	التغذية الراجعة
.444**	.428**	.454**	القدرة على وضع أهداف واضحة
.493**	.480**	.501**	غرس الأمل والتفاؤل
.508**	.492**	.517**	التصالح مع النفس ومع الآخرين
.449**	.438**	.356**	القدرة على إقامة علاقات اجتماعية جيدة
.493**	.480**	.501**	القدرة على حل المشكلات
.446**	.432**	.453**	القدرة على تعزيز السلوك الإيجابي
.459**	.445**	.466**	الدرجة الكلية للتدفق النفسي

** دال عند مستوى (٠,٠١)

توضح نتائج الجدول (٥) وجود علاقة ارتباطية طردية بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي (الدرجة الكلية للمقياس - الأبعاد) لدى معلمات رياض الأطفال، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من ميران وكانجيانو (Maeran,R.,& Cangiano,F.,2013)، والتي أكدت وجود علاقة بين الرضا الوظيفي للمعلمين وتطوير فعالية أداء المعلمين، وتتفق أيضا مع دراسة لي كوان (Li-

(Chuan,2013) والتي اشارت الى وجود علاقة ارتباطية بين السمات الشخصية للمعلمين كمتغير وسيط بين خبرة التدفق النفسي والأداء الوظيفي، ومما هو معلوم لدينا أن السمات الشخصية تدعم التدفق النفسي لدى المعلمات، حيث أن أبعاد التدفق النفسي (التوازن بين التحدي والمهارة - الافتخار والاستمتاع بالمهنة - القدرة على فهم النفس واحتواء الآخرين - التغذية الراجعة - القدرة على وضع أهداف واضحة - غرس الأمل والتفاؤل - التصالح مع النفس ومع الآخرين - القدرة على إقامة علاقات اجتماعية جيدة - القدرة على حل المشكلات - القدرة على تعزيز العمل الإيجابي) وكلها تعمل على اندماج المعلمة في الأنشطة التعليمية داخل وخارج قاعات النشاط مع الأطفال مما يجعلها تقدر ذاتها وتنسى المجهود من خلال ما يسمى بالتحفيزية المثلى، ونسيان الوقت، والتدفق النفسي يمهد لصحة نفسية مثلى للمعلمة، وهذا يفسر العلاقة الارتباطية بين التدفق النفسي في درجته الكلية وأبعاده والرضا الوظيفي في درجته الكلية وأبعاده (الإيجابية تجاه العمل - الإنجاز في العمل)، ويؤيد ذلك الموسوي وشطب (٢٠١٦)، وأيضاً حالة التدفق النفسي تجعل المعلمة تشعر بالسعادة والبهجة مما يدفعها الى المثابرة والجد والعمل المتميز لتصل في النهاية الى الإبداع مما يكسبها نسبة كبيرة من الرضا الوظيفي، ومن الدراسات التي تدعم هذه النتيجة دراسة صديق (٢٠٠٩) والتي توصلت الى وجود علاقة إيجابية بين التدفق النفسي وبعض العوامل الشخصية الإيجابية مثل (الاعتماد على النفس - المثابرة - فاعلية الذات - مستوى النضج - تحمل المسؤولية-الدافع للإنجاز - الثقة بالنفس)، وهذه العوامل الشخصية تزيد من قوة التدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال وتعتبر من أدوات النجاح والرضا الوظيفي لديهن.

ويفسر الباحث العلاقة الارتباطية الإيجابية بين التدفق النفسي للمعلمات (عينة الدراسة)، والرضا الوظيفي وذلك من خلال القيام بالأدوار الوظيفية للمعلمة والاستغراق الكامل في أداء المهمة التي تكلف بها، وتصل الى مستوى غياب

الذات، ويرى الباحث أنه من أرقى دعائم الرضا الوظيفي، والتدفق النفسي للمعلمة يتضمن الثقة بالنفس وامتلاك القدرة على السيطرة على أنشطتها بصورة إيجابية، والموازنة بين قدرات المعلمة ومهاراتها وبين ما تواجهه من صعوبات تنتج عن طبيعة مهنة معلمة رياض الأطفال، ويؤيد ذلك أيضا النظرة الفسيولوجية للتدفق النفسي حيث يكتسب المخ انطباعاً إيجابياً يجعله يحول الصعب الى سهل، ويؤيد ذلك دراسة عبد ابراهيم (٢٠١٣)، وأيضا أفسر التوازن بين التحدي والنشاط ومهارات المعلمة وقدراتها من خلال الدافعية المثلى الذاتية والتي تعمل على توليد الطاقة الإيجابية لدى المعلمة مما يشعرها بالتدفق النفسي الذي يجعلها تمارس الأنشطة مع الأطفال بحب وأبداع وتميز مؤداه الرضا الوظيفي، ويؤيد ذلك دراسة أحمد وعبد الجواد (٢٠١٣)، والتدفق النفسي يساعد المعلمة على اتخاذ القرار المناسب في ضوء المدخلات داخل البيئة التعليمية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو العلا (٢٠١٥).

نتائج الفرض الثاني:

والذي ينص على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة وتعزى الى (التخصص - عدد سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية-الراتب)".

أولاً- الفروق التي تعزى للتخصص:

لاختبار صحة هذا الفرض بالنسبة للتخصص قام الباحث باستخدام اختبار ت للفروق بين مجموعتين مستقلتين، للكشف عن الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التدفقا لنفسي التي تعزى إلى المؤهل (متخصصة وتربوية - غير متخصصة)، وقد جاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (٦)

يبين نتائج اختبارات لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على
مقياس التدفق النفسي التي تعزى للتخصص
(متخصصة وتربوية - غير متخصصة)

مستوى الدلالة	ت	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المؤهل	مقياس التدفق النفسي
دالة عند ٠,٠١	3.941	3.28755	17.8539	89	متخصصة وتربوية	التوازن بين التحدي والمهارة
		3.08034	15.7541	61	غير متخصصة	
دالة عند ٠,٠١	4.134	3.69313	29.5056	89	متخصصة وتربوية	الافتخار والاستمتاع بالمهنة
		3.45431	27.0328	61	غير متخصصة	
دالة عند ٠,٠١	3.490	3.30984	17.7640	89	متخصصة وتربوية	القدرة على فهم النفس واحتواء الآخر
		3.13102	15.8852	61	غير متخصصة	
دالة عند ٠,٠١	3.160	3.30428	16.6966	89	متخصصة وتربوية	التغذية الراجعة
		3.19631	14.9836	61	غير متخصصة	
دالة	3.678	3.71948	21.4045	89	متخصصة	القدرة على

مستوى الدلالة	ت	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المؤهل	مقياس التدفق النفسي
عند ٠,٠١					وتربوية	وضع أهداف واضحة
		3.51430	19.1803	61	غير متخصصة	
دالة عند ٠,٠١	3.869	3.23477	26.3034	89	متخصصة وتربوية	غرس الأمل والتفاؤل
		2.81497	24.3279	61	غير متخصصة	
دالة عند ٠,٠١	3.721	2.91591	25.4831	89	متخصصة وتربوية	التصالح مع النفس ومع الآخرين
		2.39318	23.8033	61	غير متخصصة	
دالة عند ٠,٠١	3.472	3.50725	34.1685	89	متخصصة وتربوية	القدرة على إقامة علاقات اجتماعية جيدة
		2.89903	32.2787	61	غير متخصصة	
دالة عند ٠,٠١	3.114	3.23651	26.1573	89	متخصصة وتربوية	القدرة على حل المشكلات الاجتماعية
		2.94717	24.5410	61	غير متخصصة	
دالة عند	3.854	2.94051	22.0337	89	متخصصة وتربوية	القدرة على تعزيز

مقياس التدفق النفسي	المؤهل	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
السلوك الإيجابي	غير متخصصة	61	20.2295	2.62293		٠,٠١
الدرجة الكلية للتدفق النفسي	متخصصة وتربوية	89	237.8652	32.96596	3.911	دالة عند ٠,٠١
	غير متخصصة	61	217.2951	29.58848		

يتضح من الجدول (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابة عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال في مستوى التدفق النفسي يعزى لاختلاف التخصص، وهذا يتفق مع ما توصلت اليه دراسة العبيدي (٢٠١٦)، وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت اليه دراسة الشوامرة (٢٠٠٧)، ودراسة عرب (٢٠١١)، ويفسر الباحث ذلك الى أن المعلمة المتخصصة هي خريجة كلية رياض الأطفال أو كلية التربية تخصص رياض الأطفال وما تم دراسته من مقررات مثل علم النفس النمو، وسيكولوجية الطفولة، وتعديل السلوك، وعلم نفس التربوي، ونظريات التعلم، والصحة النفسية، والوسائل التعليمية، والتدريب العملي داخل رياض الأطفال أدى ذلك الى امتلاك القدرات المختلفة التي تؤدي الى قوة التدفق النفسي لديها، وكذلك من شروط التحاق الطالبة في تخصص رياض الأطفال اجتياز مقابلة لها للكشف عن مدى توافر بعض المهارات الأساسية التي يمكن تتميتها من خلال دراستها المتخصصة في ميدان رياض الأطفال، ويعد ذلك بمثابة الاستعداد، وأيضاً فترة التدريب العملي (التربية العملية) تضع الطالبة - المعلمة في تنافس مستمر مع زميلاتها لتبرز التميز والكفاءة، وهذا يعد بمثابة النواة التي يتم من خلالها تنمية

التدفق النفسي لديها في ضوء الأبعاد المدعمة له (التوازن بين التحدي والمهارة - الافتخار والاستمتاع بالمهنة - القدرة على فهم النفس واحتواء الآخرين - التغذية الراجعة - القدرة على وضع أهداف واضحة - غرس الأمل والتفاؤل - التصالح مع النفس ومع الآخرين - القدرة على إقامة علاقات اجتماعية جيدة - القدرة على حل المشكلات - القدرة على تعزيز العمل الإيجابي) فتصبح قادرة على وضع الأهداف بصورة واضحة واقتراح الأنشطة التي تحقق هذه الأهداف، ولديها التحدي في ضوء قدرتها ومهارتها وصعوبات المهنة، وتمتلك الأمل والتفاؤل في التعامل مع الآخرين مما يتيح لها الصحة النفسية التي تنعكس في صورة التصالح مع النفس والآخرين، والقدرة على التعزيز الإيجابية، مما يدعم غياب الذات لديها، وعدم الشعور بالإجهاد بالرغم من ممارسة عمل مضني وبالغ الجهد.

ثانيا- الفروق التي تعزى للحالة الاجتماعية:

لاختبار صحة هذا الفرض بالنسبة للتخصص قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك للكشف عن الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التدفق النفسي التي تعزى إلى الحالة الاجتماعية (عزباء- متزوجة ولديها أطفال- متزوجة ولم تنجب).

جدول (٧)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التدفق النفسي التي تعزى إلى الحالة الاجتماعية

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مقياس التدفق النفسي
.818	.201	2.295	2	4.590	بين المجموعات	التوازن
		11.397	147	1675.410	داخل المجموعات	بين التحدي والمهارة
			149	1680.000	الإجمالي	
.843	.171	2.483	2	4.966	بين المجموعات	الاستمتاع والافتخار بالمهنة
		14.507	147	2132.534	داخل المجموعات	
			149	2137.500	الإجمالي	
.870	.139	1.587	2	3.175	بين المجموعات	القدرة على فهم النفس واحتواء الآخر
		11.407	147	1676.825	داخل المجموعات	
			149	1680.000	الإجمالي	
.942	.060	.681	2	1.362	بين المجموعات	التغذية الراجعة

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مقياس التدفق النفسي
		11.419	147	1678.638	داخل المجموعات	
			149	1680.000	الإجمالي	
.843	.171	2.483	2	4.966	بين المجموعات	القدرة على وضع أهداف واضحة
		14.507	147	2132.534	داخل المجموعات	
			149	2137.500	الإجمالي	
.816	.203	2.119	2	4.238	بين المجموعات	غرس الأمل والتفاؤل
		10.430	147	1533.262	داخل المجموعات	
			149	1537.500	الإجمالي	
.820	.199	1.612	2	3.223	بين المجموعات	التصالح مع النفس ومع الآخرين
		8.101	147	1190.777	داخل المجموعات	
			149	1194.000	الإجمالي	
.791	.235	2.739	2	5.478	بين المجموعات	القدرة على إقامة علاقات
		11.636	147	1710.522	داخل المجموعات	

مقياس التدفق النفسي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
اجتماعية جيدة	المجموعات					
	الإجمالي	1716.000	149			
القدرة على حل المشكلات	بين المجموعات	4.238	2	2.119	.203	.816
	داخل المجموعات	1533.262	147	10.430		
	الإجمالي	1537.500	149			
القدرة على تعزيز السلوك الإيجابي	بين المجموعات	3.643	2	1.822	.208	.813
	داخل المجموعات	1287.857	147	8.761		
	الإجمالي	1291.500	149			
الدرجة الكلية للتدفق النفسي	بين المجموعات	441.104	2	220.552	.199	.820
	داخل المجموعات	163036.396	147	1109.091		
	الإجمالي	163477.500	149			

يتضح من الجدول (٧) عدم وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التدفق النفسي التي تعزى إلى الحالة الاجتماعية (عزباء-متزوجة ولديها أطفال - متزوجة ولم تتجب).

ويفسر الباحث ذلك أن التدفق النفسي سمة من سمات الشخصية، حيث أن تفاني معلمة رياض الأطفال في عملها يرجع الى عوامل عديدة منها: السمات الشخصية - الأعداد الجيد أثناء فترة التدريب العملي - الخلفية الأكاديمية التي اكتسبتها المعلمة من دراسة مقررات البكالوريوس في الجامعة - التواصل الجيد من خلال نقل الخبرات بين المعلمة الأقدم والأحدث - طبيعة العطاء النفسي الفطري كأنتى ثم كأم يجعل لديها تدفق نفسي بصورة عامة، ولهذا وقع اختيار القائمين على أمر التعليم على أن تكون معلمة رياض الأطفال أنثى لما لديها من طبيعة فطرية تدعم كفاءتها في العمل كمعلمة رياض أطفال مما يقوي التدفق النفسي لديها، وأيضاً فئات العينة من معلمة عزباء لديها حماس وتحدي لممارسة مهنة جديدة ومعلمة متزوجة ومعلمة لديها أطفال يجعل لكل منهن ما يميزها عن الفئة الأخرى.

ثالثاً- الفروق التي تعزى لعدد سنوات الخبرة:

لاختبار صحة هذا الفرض بالنسبة لعدد سنوات الخبرة قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA وذلك للكشف عن الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التدفق النفسي التي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات).

جدول (٨)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التدفق النفسي التي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مقياس التدفق النفسي
٥٠.٠	3.090	33.892	2	67.785	بين المجموعات	التوازن
		10.967	147	1612.215	داخل المجموعات	بين التحدي والمهارة
			149	1680.000	الإجمالي	
٥٠.٠	3.352	46.617	2	93.234	بين المجموعات	الافتخار والاستمتاع بالمهنة
		13.907	147	2044.266	داخل المجموعات	
			149	2137.500	الإجمالي	
.025	3.779	37.588	2	75.176	بين المجموعات	القدرة على فهم النفس واحتواء الآخر
		9.948	147	1462.324	داخل المجموعات	
			149	1537.500	الإجمالي	
.044	3.189	35.674	2	71.348	بين المجموعات	التغذية الراجعة

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مقياس التدفق النفسي
		11.188	147	1644.652	داخل المجموعات	
			149	1716.000	الإجمالي	
.048	3.091	43.135	2	86.271	بين المجموعات	القدرة على وضع أهداف واضحة
		13.954	147	2051.229	داخل المجموعات	
			149	2137.500	الإجمالي	
.037	3.378	33.778	2	67.556	بين المجموعات	غرس الأمل والتفاؤل
		10.000	147	1469.944	داخل المجموعات	
			149	1537.500	الإجمالي	
.038	3.335	25.915	2	51.830	بين المجموعات	التصالح مع النفس ومع الآخرين
		7.770	147	1142.170	داخل المجموعات	
			149	1194.000	الإجمالي	
.060	2.870	32.239	2	64.479	بين المجموعات	القدرة على إقامة علاقات
		11.235	147	1651.521	داخل	

مقياس التدفق النفسي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
اجتماعية جيدة	المجموعات					
	الإجمالي	1716.000	149			
القدرة على حل المشكلات	بين المجموعات	67.556	2	33.778	3.378	.037
	داخل المجموعات	1469.944	147	10.000		
	الإجمالي	1537.500	149			
القدرة على تعزيز السلوك الإيجابي	بين المجموعات	50.669	2	25.335	3.001	.053
	داخل المجموعات	1240.831	147	8.441		
	الإجمالي	1291.500	149			
الدرجة الكلية للتدفق النفسي	بين المجموعات	6658.490	2	3329.245	3.121	.047
	داخل المجموعات	156819.010	147	1066.796		
	الإجمالي	163477.500	149			

يوضح الجدول (٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل في الدرجة الكلية للتدفق النفسي وجميع أبعاد المقياس، عدا بعدي القدرة على إقامة علاقات اجتماعية والقدرة على تعزيز السلوك الإيجابي، تعزى لسنوات

الخبرة، وللتعرف على اتجاه الفروق قام الباحث بعمل مقارنات بعدية باستخدام أقل فرق معنوي (LSD)، وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (٩)

المقارنات البعدية LSD

أكثر من ١٠ سنوات	١٠ - ٥ سنوات	أقل من ٥ سنوات	الخبرة	الأبعاد التي فيها فروق
-1.65986*	-1.28491-	-	أقل من ٥ سنوات	التوازن بين التحدي والمهارة
-.37496-	-		١٠ - ٥ سنوات	
-			أكثر من ١٠ سنوات	
-1.85374*	-1.48709-	-	أقل من ٥ سنوات	الافتخار والاستمتاع بالمهنة
-.36666-	-		١٠ - ٥ سنوات	
-			أكثر من ١٠ سنوات	
-1.65986*	-1.28491-	-	أقل من ٥ سنوات	القدرة على فهم النفس واحتواء الآخر
-.37496-	-		١٠ - ٥ سنوات	
-			أكثر من ١٠ سنوات	
-1.65986*	-1.28491-	-	أقل من ٥ سنوات	التغذية الراجعة
-.37496-	-		١٠ - ٥ سنوات	
-			أكثر من ١٠ سنوات	

أكثر من ١٠ سنوات	١٠ - ٥ سنوات	أقل من ٥ سنوات	الخبرة	الأبعاد التي فيها فروق
-1.85374-*	-1.48709-	-	أقل من ٥ سنوات	القدرة على وضع أهداف واضحة
-3.6666-	-	-	١٠ - ٥ سنوات	
-	-	-	أكثر من ١٠ سنوات	
-1.72109-*	-1.05246-	-	أقل من ٥ سنوات	غرس الأمل والتفاؤل
-6.6863-	-	-	١٠ - ٥ سنوات	
-	-	-	أكثر من ١٠ سنوات	
-1.51361-*	-83737-	-	أقل من ٥ سنوات	التصالح مع النفس ومع الآخرين
-6.7624-	-	-	١٠ - ٥ سنوات	
-	-	-	أكثر من ١٠ سنوات	
-1.72109-*	-1.05246-	-	أقل من ٥ سنوات	القدرة على حل المشكلات
-6.6863-	-	-	١٠ - ٥ سنوات	
-	-	-	أكثر من ١٠ سنوات	
-16.76871-*	-11.92090-	-	أقل من ٥ سنوات	الدرجة الكلية للتدفق النفسي
-4.84780-	-	-	١٠ - ٥ سنوات	
-	-	-	أكثر من ١٠ سنوات	

يتضح من نتائج الجدول (٩) أن:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ فأقل في الدرجة الكلية للتدفق النفسي وأبعاده بين مجموعة أكثر من عشر سنوات ومجموعة (١-٥)، لصالح مجموعة أكثر من عشر سنوات.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للتدفق النفسي وأبعاده بين مجموعة (١-٥)، ومجموعة (٦-١٠)، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة (٦-١٠) ومجموعة (أكثر من عشر سنوات)، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت اليه دراسة (Kiili,2005) التي أيدت أن التدفق النفسي يزداد بتقدم العمر حيث تكتسب الخبرات والمهارات، ويتفق الباحث مع رؤية كيلي حيث أن من أبعاد التدفق النفسي القدرة على فهم النفس واحتواء الآخر، وهي مهارة تكتسب عبر الفترات الزمنية (خبرة) وهذا ينمي قدرتها على إقامة علاقات اجتماعية جيدة مع المحيطين بها مما يدعم التصالح مع النفس ومع الآخرين، ويتيح البدائل لحل المشكلات والمرونة في التعامل ضغوط المهنة، وتتفق النتيجة الحالية مع ما توصلت اليه دراسة البحيري (٢٠١٧)، ودراسة عبد ابراهيم (٢٠١٨)، بينما اختلفت مع نتائج دراسة ربيعة (٢٠١٥)، ويرجع ذلك الى التكيف مع طبيعة مهنة معلمة رياض الأطفال الناتج عن سنوات الخبرة، الذي ينعكس في صورة الإحساس بالسعادة ونسيان الذات كلما استطاعت المعلمة أن تحقق أهدافها التعليمية، وما تكتسبه المعلمة من مهارات عديدة مثل المرونة - الطموح - الإيثار - تدفق المشاعر الإيجابية - تنوع وسائل التعزيز الإيجابي - خبرة اختيار الأهداف المرحلية... الخ خلال رحلتها الوظيفية، وكل ذلك يعتبر دعائم إيجابية للتدفق النفسي لدى عينة البحث.

رابعاً- الفروق التي تعزى للراتب:

لاختبار صحة هذا الفرض بالنسبة للراتب قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA وذلك للكشف عن الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التدفق النفسي التي تعزى إلى الراتب (أقل من ١٥٠٠ جنيه - من ١٥٠٠ إلى ٢٠٠٠ جنيه- أكثر من ٢٠٠٠ جنيه).

جدول (١٠)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التدفق النفسي والتي تعزى إلى الراتب

مقياس التدفق النفسي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
التوازن بين التحدي والمهارة	بين المجموعات	41.429	2	20.714	1.858	.160
	داخل المجموعات	1638.571	147	11.147		
	الإجمالي	1680.000	149			
الافتخار والاستمتاع بالمهنة	بين المجموعات	49.405	2	24.702	1.739	.179
	داخل المجموعات	2088.095	147	14.205		
	الإجمالي	2137.500	149			
القدرة على فهم النفس	بين المجموعات	57.978	2	28.989	2.570	.080
	داخل	1658.022	147	11.279		

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مقياس التدفق النفسي
					المجموعات	واحتواء
			149	1716.000	الإجمالي	الآخر
.074	2.650	26.750	2	53.499	بين المجموعات	التغذية الراجعة
		10.095	147	1484.001	داخل المجموعات	
			149	1537.500	الإجمالي	
.179	1.739	24.702	2	49.405	بين المجموعات	القدرة على وضع أهداف واضحة
		14.205	147	2088.095	داخل المجموعات	
			149	2137.500	الإجمالي	
.126	2.098	21.338	2	42.676	بين المجموعات	غرس الأمل والتفاؤل
		10.169	147	1494.824	داخل المجموعات	
			149	1537.500	الإجمالي	
.123	2.125	16.779	2	33.557	بين المجموعات	التصال مع النفس ومع الآخرين
		7.894	147	1160.443	داخل المجموعات	
			149	1194.000	الإجمالي	
.131	2.062	23.417	2	46.833	بين	القدرة

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مقياس التدفق النفسي
					المجموعات	على إقامة
		11.355	147	1669.167	داخل المجموعات	علاقات اجتماعية
			149	1716.000	الإجمالي	جيدة
.102	2.320	32.708	2	65.416	بين المجموعات	القدرة
		14.096	147	2072.084	داخل المجموعات	على حل المشكلات
			149	2137.500	الإجمالي	
.154	1.894	16.226	2	32.452	بين المجموعات	القدرة على تعزيز السلوك الإيجابي
		8.565	147	1259.048	داخل المجموعات	
			149	1291.500	الإجمالي	
.148	1.936	2097.229	2	4194.459	بين المجموعات	الدرجة الكلية للتدفق النفسي
		1083.558	147	159283.041	داخل المجموعات	
			149	163477.500	الإجمالي	

يوضح جدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابة عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال في مستوى التدفق النفسي يعزى الى الراتب.

ويفسر الباحث هذه النتيجة الى أن معلمة رياض الأطفال لديها تحديات مهنية كثيرة منها أنها تبذل أقصى جهد لها لإثبات تميزها وجدارتها محققة النجاح من خلال التنافس الايجابي مع قريناتها المعلمات، بصرف النظر عن راتبها، وجدير بالذكر أن طبيعة عمل معلمة رياض الأطفال تتميز بممارسة الأنشطة المتنوعة في جو تنافسي من خلال المسابقات والمعارض والحفلات، وتبادل الخبرات بين الادارات التعليمية، مما يولد لديها القدرة على بذل المزيد من الجهد والعطاء باعتبار كل نشاط تربوي تكلف به بمثابة خبرة مثلى تحفز قوة التدفق النفسي لديها بصرف النظر عن قيمة الراتب الذي يعد أمر ثابت ومسلم به كل شهر.

نتائج الفرض الثالث:

والذي ينص على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة وتعزى الى (المؤهل - عدد سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية - الراتب)".

أولاً - الفروق التي تعزى للتخصص:

لاختبار صحة هذا الفرض بالنسبة للتخصص قام الباحث باستخدام اختبار ت للفروق بين مجموعتين مستقلتين Independent Samples T Test، للكشف عن الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي التي تعزى إلى التخصص (متخصصة وتربوية - غير متخصصة)، وقد جاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (١١)

يبين نتائج اختبارات لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على
مقياس الرضا الوظيفي التي تعزى للمؤهل
(متخصصة وتربوية - غير متخصصة)

مستوى الدلالة	ت	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المؤهل	مقياس الرضا الوظيفي
دالة عند 0.01	2.864	5.57874	38.6292	89	متخصصة وتربوية	الإيجابية تجاه العمل
		4.90817	36.0984	61	غير متخصصة	
دالة عند 0.05	2.567	3.97152	29.5506	89	متخصصة وتربوية	الإجاز في العمل
		3.39817	27.9508	61	غير متخصصة	
دالة عند 0.01	2.747	9.52933	68.1798	89	متخصصة وتربوية	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي
		8.28538	64.0492	61	غير متخصصة	

يتضح من الجدول (١١) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال المتخصصات، وغير المتخصصات في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وبعديه لصالح المعلمات المتخصصات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العاجز ونشوان (٢٠٠٤)، ودراسة المرقي (٢٠٠٦)، ودراسة الثبتي والعنزي (٢٠١٤)، ويفسر الباحث هذه النتيجة في ضوء أن معلمة رياض الأطفال المتخصصة يدعم أدوارها

الوظيفية ما درسته خلال مرحلة البكالوريوس، وهذا بالإضافة الى التنمية المهنية المستدامة التي تحصل عليها أثناء الخدمة، بينما تواجه المعلمة غير المتخصصة بعض الصعوبات في مسارها المهني، بالإضافة الى شعورها بنقص كفاءتها إذا تمت مقارنتها بالمعلمة المتخصصة، ويؤثر هذا في قدرتها على انجاز العمل ونظرتها لطبيعة عملها، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة عرب (٢٠١١)، والشوامرة (٢٠٠٧)،

ثانيا- الفروق التي تعزى للحالة الاجتماعية:

لاختبار صحة هذا الفرض بالنسبة للتخصص قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA وذلك للكشف عن الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي التي تعزى إلى الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة ولديها أطفال - متزوجة ولم تتجب).

جدول (١٢)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي التي تعزى إلى الحالة الاجتماعية

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مقياس الرضا الوظيفي
دالة عند 0.05	4.389	124.424	2	248.849	بين المجموعات	الإيجابية تجاه العمل
		28.348	147	4167.151	داخل المجموعات	
			149	4416.000	الإجمالي	
دالة عند 0.01	4.872	67.555	2	135.110	بين المجموعات	

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مقياس الرضا الوظيفي
		13.867	147	2038.390	داخل المجموعات	الإنجاز في العمل
			149	2173.500	الإجمالي	
دالة عند 0.05	4.605	375.223	2	750.447	بين المجموعات	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي
		81.477	147	11977.053	داخل المجموعات	
			149	12727.500	الإجمالي	

يتضح من الجدول (١٢) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وبعديه تعزى للحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة ولديها أطفال - متزوجة وليس لديها أطفال)، ولمعرفة اتجاه هذه قام الباحث باستخدام اختبار المقارنات البعدية أقل فرق معنوي (LSD)، والجدول (١٣) يبين النتائج التي حصل عليها الباحث:

جدول (١٣) المقارنات البعدية LSD

الأبعاد التي فيها فروق	الحالة الاجتماعية	غير متزوجة	متزوجة ولديها أطفال	متزوجة وليس لديها أطفال
الإيجابية	غير متزوجة	-	2.53333(*)	3.11870(*)
تجاه العمل	متزوجة ولديها أطفال		-	.58537

الأبعاد التي فيها فروق	الحالة الاجتماعية	غير متزوجة	متزوجة ولديها أطفال	متزوجة وليس لديها أطفال
	متزوجة وليس لديها أطفال			-
الإجاز في العمل	غير متزوجة	-	1.91146(*)	2.26016(*)
	متزوجة ولديها أطفال		-	.34870
	متزوجة وليس لديها أطفال			-
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	غير متزوجة	-	4.44479(*)	5.37886(*)
	متزوجة ولديها أطفال		-	.93407
	متزوجة وليس لديها أطفال			-

(*) دالة عند ٠,٠٥

ويتبين من الجدول (١٣) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل بين متوسطات درجات مجموعة (غير متزوجة) وبين متوسطات درجات مجموعتي (متزوجة ولديها أطفال - متزوجة وليس لديها أطفال) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وبعديه، وذلك لصالح مجموعة (عزباء).

بينما لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعة (متزوجة ولديها أطفال) ومتوسطات درجات مجموعة (متزوجة وليس لديها أطفال) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وبعديه.

ويفسر الباحث هذه النتيجة في ضوء الضغوط المهنية الناتجة من عمل معلمة رياض الأطفال والتي تتعكس على طبيعة حياتها الاجتماعية، فالمعلمة المتزوجة لديها مهام والتزامات أسرية تجعلها تقع في حيرة بين القيام بمسؤولياتها الأسرية والأعداد للأنشطة خارج وقت العمل، بينما غير المتزوجة يتاح لها مزيد من الوقت للقيام بما سبق، والغير متزوجة تسعى جاهدة لإثبات ذاتها، ويدعم ذلك عدم وجود مسؤوليات أسرية تشتت جهودها.

ثالثاً- الفروق التي تعزى لعدد سنوات الخبرة:

لاختبار صحة هذا الفرض بالنسبة لعدد سنوات الخبرة قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA وذلك للكشف عن الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي التي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات).

جدول (١٤)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي التي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مقياس الرضا الوظيفي
.356	1.039	30.780	2	61.560	بين المجموعات	الإيجابية تجاه العمل
		29.622	147	4354.440	داخل المجموعات	

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مقياس الرضا الوظيفي
			149	4416.000	الإجمالي	
.376	.984	14.350	2	28.700	بين المجموعات	الإنجاز في العمل
		14.590	147	2144.800	داخل المجموعات	
			149	2173.500	الإجمالي	
.363	1.021	87.163	2	174.325	بين المجموعات	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي
		85.396	147	12553.175	داخل المجموعات	
			149	12727.500	الإجمالي	

يتضح من الجدول (١٤) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي (الدرجة الكلية والبعدين) لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج كل من سكرامبل (Scramble, J.P., et al, 1991)، والشريدي وعبد الرحيم (١٩٩٩)، والعاجز والنشوان (٢٠٠٤)، والمعيلي (٢٠٠٦)، والشوامرة (٢٠٠٧)، وحكيم (٢٠٠٩)، وخلييل وشريير (٢٠١١)، وعرب (٢٠١١)، وميران وكانجبانو (Mearan, R., & Cangiano, F., 2013)

وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من ستيفن ولويب (Stephen and Loeb, 2002) وحسن ومحمد (٢٠٠٩)، والثبتي والعنزي (٢٠١٤).

ويفسر الباحث نتيجة البحث الحالي أن معلمة رياض الأطفال لديها تحدي مستمر لمواجهة متطلبات مهنتها، والتكيف مع ضغوط بيئة العمل وطبيعة مهنتها، وخصوصية أدوارها المتمثلة في التعامل مع مبدأ الفروق الفردية لإشباع حاجات الأطفال، وكذلك التواصل مع أولياء الأمور، وما تكلف به من مهام إدارية، بالإضافة الى الأعباء المهنية الأخرى من تجهيز الوسائل التعليمية المناسبة للأنشطة وطبيعة المرحلة العمرية للطفل، وكذلك عمليات التقويم المستمرة للطفل والأنشطة التعليمية بمستوياتها المختلفة (مبتدئ - متوسط - متقدم) مما يجعلها في حالة تحفيز وبذل للعطاء دائما بصرف النظر عن سنوات الخبرة، ونظرا للرسوب الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال وعدم إمكانية الترقى في السلم الوظيفي بصورة فعلية بالرغم من أنها تترقى اسميا فقط دون ترك عملها كمعلمة رياض أطفال داخل قاعة النشاط.

رابعاً- الفروق التي تعزى للراتب:

لاختبار صحة هذا الفرض بالنسبة للراتب قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA وذلك للكشف عن الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي التي تعزى إلى الراتب (أقل من ١٥٠٠ جنيه - من ١٥٠٠ إلى ٢٠٠٠ جنيه- أكثر من ٢٠٠٠ جنيه).

جدول (١٥)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي التي تعزى إلى الراتب

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مقياس الرضا الوظيفي
.226	1.501	44.190	2	88.381	بين المجموعات	الإيجابية تجاه العمل
		29.440	147	4327.619	داخل المجموعات	
			149	4416.000	الإجمالي	
.196	1.647	23.814	2	47.629	بين المجموعات	الإنجاز في العمل
		14.462	147	2125.871	داخل المجموعات	
			149	2173.500	الإجمالي	
.212	1.566	132.767	2	265.533	بين المجموعات	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي
		84.775	147	12461.967	داخل المجموعات	
			149	12727.500	الإجمالي	

يتضح من الجدول (١٥) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي (الدرجة الكلية والبعدين) لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة تعزى إلى الراتب.

بعض الدراسات تتفق مع عدم وجود علاقة الوطيدة بين الرضا الوظيفي والراتب مثل دراسة براتي وزاني (Prati, G. and Zani, B., 2017)، وبعض الدراسات توصلت الى تأثير الرواتب على التدفق النفسي لدى المعلمات مثل دراسة سكراميل وستيد (Scramble, J.P and V. Steade, 1991)، والعاجز والنشوان (٢٠٤)، ويفسر الباحث نتيجة البحث الحالي في أن حب معلمات رياض الأطفال لمهنتهن واعتزازهن بها يجعلهن لا ينظرن الى العائد المادي (الراتب)، ويجعلهم راضين وظيفيا عن المهنة، حيث أن نظرة معلمة رياض الأطفال لهذه الهنة تتبع من دورها كأنتى وأم، وتعتبر عملها رسالة تسهم بها في اعداد لبنات بناء المجتمع، وأجيال المستقبل.

نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه: " يسهم التدفق النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة ".

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل الانحدار، وذلك بحساب معامل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression، وذلك للوقوف على مدى إسهام الدرجة الكلية للتدفق النفسي في التنبؤ بالدرجة الكلية للرضا الوظيفي لدى أفراد العينة، والجدول التالي رقم (١٦) يبين النتائج التي أسفر عنها التحليل الإحصائي للانحدار:

جدول (١٦) يبين نتائج تحليل الانحدار البسيط للتحقق من إمكانية التنبؤ بالدرجة الكلية للرضا الوظيفي من خلال الدرجة الكلية للتدفق النفسي

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة (المتنبئة)	معامل الانحدار	بيتا	قيم ت	مستوى دلالة ت	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	قيمة ف	مستوى دلالة ف
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	ثابت الانحدار	37.135	-	7.858	0.01	.210	.205	39.411	دالة عند مستوى 0.01
	الدرجة الكلية للتدفق	.128	.459	6.278	0.01				

- يظهر من تحليل تباين الانحدار (قيمة ف) والذي من خلاله يتم اختبار دلالة معامل التحديد، أن نموذج التنبؤ دال إحصائياً، بمعنى مقدرة المتغير المستقل (الدرجة الكلية للتدفق النفسي) على التنبؤ بالمتغير التابع (الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) لدى عينة الدراسة، حيث جاءت قيمة ف (٣٩,٤١١)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما جاءت قيمة ت (٦,٢٧٨) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهذا يدل على صلاحية نموذج التنبؤ.

- من خلال قيمة معامل التحديد يتبين أن نسبة إسهام المتغير المستقل في التنبؤ بالمتغير التابع (٢٠,٥%) لدى عينة الدراسة.

ويفسر الباحث النتيجة الحالية في أن التدفق النفسي لمعلمات رياض الأطفال (عينة البحث) يعد بمثابة وظيفة حيوية نابعة من داخل الفرد تجعل الطاقة الايجابية تنساب بحرية وتدفق مما يظهر السلوكيات المدعمة للنجاح والتميز ونكران الذات والاندماج في اداء مهام العمل والتخطيط له، وكذلك التغذية الراجعة طوال فترات اداء العمل، مما يجعل المعلمة ترضى وظيفياً عن مهنتها

مهما كانت الظروف المحيطة بها ومهما بلغت متاعب المهنة ذروتها، ويؤيد ذلك نتائج دراسة لى كوان (Li-Chuan, Ch., 2013)، ومما يذكر أيضا أن التدفق النفسي يدعم الطمأنينة والاستقرار والصحة النفسية والتصالح مع النفس ومع الآخرين وتكوين علاقات إيجابية مع الآخرين، وكل هذه العوامل منبئة بالرضا الوظيفي، والتدفق النفسي للمعلمة لا يجعلها تمارس السلوكيات النفسية السلبية مثل القلق وبالتالي تكون أقرب للرضا عن الحياة عامة وعن الوظيفة التي تمارسها خاصة، وهذا ما دعمه البهاص (٢٠١٠) والتي توصلت الى علاقة سلبية بين التدفق النفسي والقلق، والجدير بالذكر أن معلمة رياض الأطفال التي تتصف بالتدفق النفسي لديها القدرة على التجاوز عن متاعب المهنة وتخطي صعوباتها.

الثالث عشر: ملخص النتائج:

- وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال -عينة البحث.
- وجود فروق دالة احصائياً في التدفق النفسي تعزى للمؤهل لصالح المعلمة المتخصصة تربوياً، وعدم وجود فروق تعزى لكل من الحالة الاجتماعية والراتب.
- وجود فروق دالة احصائياً في الرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف (المؤهل - الحالة الاجتماعية) لصالح المعلمات المتخصصة تربوياً، والعزباء، ولا توجد فروق في ضوء سنوات الخبرة.
- يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) من مستوى التدفق النفسي لديهن.

الرابع عشر: توصيات البحث:

- ١- العمل على تنمية الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وذلك من خلال توفير العوامل البيئية المختلفة بالروضة والتي تساهم في زيادة التدفق النفسي لهن مما ينعكس ايجابا على عملهن.
- ٢- الاهتمام بإعداد المتخصصات من معلمات رياض الاطفال في كليات التربية ورياض الأطفال.
- ٣- اقامة دورات تستهدف تنمية التدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٤- إجراء المزيد من الدراسات حول حالة التدفق النفسي لدى المعلمين في مرحلة التعليم قبل الجامعي.

الرابع عشر: البحوث المقترحة:

- إجراء بحوث على التدفق النفسي لدى معلمي جميع المراحل التعليمية.
- إجراء بحوث على التدفق النفسي لدى طلبة جميع المراحل التعليمية.

الخامس عشر: قائمة المراجع والمصادر:

إبراهيم، حسن عيد (٢٠١٨). حالة التدفق النفسي وعلاقتها بمستوى الطموح لدى عينة من لاعبي السباحة في محافظة دمشق، مجلة البعث، المجلد ٤٠، العدد ١٧.

إبراهيم، محمد عبده وخلف، محمد محجوب (٢٠١٦). التدفق النفسي وعلاقته بالعوامل الكبرى الخمسة للشخصية، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية، المجلد (١)، ٢٢٣ - ٢٧٧.

أبو النور، محمد عبد التواب وعواد، هناء مصطفى (٢٠١٨). استراتيجية مقترحة لإعداد معلمات رياض الأطفال للإسهام في حماية الأمن الفكري للطفل والتربية على المواطنة، مجلة مؤتمر كلية التربية جامعة الفيوم - أكتوبر.

أبو حلاوة، محمد السعيد عبد الجواد (٢٠١٣). حالة التدفق، المفهوم، الأبعاد، والقياس، إصدار شبكة العلوم النفسية العربية.

أبو شيخة، نادر (١٩٩٨). الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية.

باطنة، أمال عبد السميع (٢٠٠٩). مقياس التدفق النفسي، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

بدرأوي، عبد الرضا فرج وإدريس، وائل محمد (٢٠٠٥): رضا العاملين وأثره على الزبائن، دراسة ميدانية في عينة من المصارف التجارية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ١١ (٣٧).

بلبقة، أحمد (٢٠١٨). التدفق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي - دراسة ميدانية على عينة من العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

بومنقار، مراد وخلفة، سارة (٢٠١٥). مظاهر الرضا الوظيفي ومسبباته، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، أكتوبر، ١٦ (٥٢)، ٩-١.

البحيري، محمد رزق، شاهين، هيام صابر (٢٠١٧). التدفق النفسي وعلاقته بالإيثار لدى عينة من المراهقين ذوي المشكلات الانفعالية، مجلة دراسات الطفولة- جامعة عين شمس، ٢٠ (٧٥)، ٢٠١-٢١٣.

البهاص، سيد أحمد (٢٠١٠). التدفق النفسي والقلق الاجتماعي لدى عينة من المراهقين مستخدمي الإنترنت، دراسة سيكومترية إكلينيكية، المؤتمر السنوي الخامس، جامعة عين شمس: مركز الإرشاد لنفسي - مصر.

الجبار، عبد العزيز العبد (٢٠٠٤). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، المجلة العربية للتربية الخاصة، العدد الخامس، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الجريد، عارف بن ماطل (٢٠٠٧). التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية.

حكيم، عبد الحميد عبد المجيد (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

خضير، مرفت ابراهيم (٢٠١٦). كفاءة الذات العامة المدركة وعلاقتها بالتدفق النفسي واداة الأزمات لدى مدرء المدارس، مجلة كلية التربية- جامعة الأزهر بمصر، العدد ١٦٩- جزء ٣، الصفحات ١٢-٦١.

ربيعة، بن الشيخ (٢٠١٥). علاقة الاتزان الانفعالي بالتدفق النفسي - دراسة تطبيقية لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - جامعة قاصدي-مرباح - ورقلة.

الزهراني، علي حسن ورشدي، سري محمد(٢٠٠٩). الرضا المهني كمنبئ للذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة،مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق، عدد يناير.

سليم، عبد العزيز ابراهيم (٢٠١٦). الحيوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الايجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة الارشاد النفسي، العدد ٤٧، ص ص ١٧١-٢٦٢.

الشريدي، هيام وعبد الرحيم، زهير(١٩٩٩). أنماط السلوك القيادي لدي مديري المدارس الأساسية في محافظة إربد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد السادس والثلاثون، جامعة اليرموك، عمان.

الشوامرة، محمد خليل عيسى(٢٠٠٧). مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتون، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس.

الشيخ، سوسن سالم (١٩٩٧). دراسة النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي "نموذج مقترح"، المجلة العربية بكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات، العدد (١٣٠).

الشيخ خليل، شريب (٢٠١١). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديمغرافية) لدى المعلمين"، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد السادس عشر، العدد الأول، يناير ص ٣١١-٣٦٨.

صديق، محمد السيد (٢٠٠٩). التدفق النفسي وعلاقته ببعض العوامل النفسية لدى طلاب الجامعة، مجلة رابطة الأخصائيين النفسية المصرية (رانم)، المجلد ١٩، العدد ٢، الصفحات ٣٣١٣-٣٥٧.

عبده، ابراهيم محمد سعد وخلف، محمد محبوب (٢٠١٦). التدفق النفسي وعلاقته بالعوامل الكبرى للشخصية، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية- المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية بمصر، العدد الأول، الصفحات ٢٢٣-٢٧٧.

عراقي، صلاح الدين وعبد العال، تحيه (٢٠٠٥). الذكاء الوجداني وعلاقته بالسلوك القيادي للمعلم، المؤتمر السنوي الثاني عشر لمركز الارشاد النفسي، جامعة عين شمس، ص ١٥٩-٢١٨.

غريب، ايناس محمود (٢٠١٥). التدفق النفسي وعلاقته بتحمل الغموض والمخاطرة لدى طالبات جامعة القصيم، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر، العدد ١٦٥، الجزء ٣، صفحات ٢٩٢-٣٥٤.

الفضل، سما سعد (٢٠٠٦). أثر المناخ الأخلاقي في نوعية حياة العمل والرضا الوظيفي في عينة من المستشفيات العراقية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

المعيلي، أحمد عبد الله (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، العلوم الإنسانية والإدارية، المجلد السابع، العدد الأول.

شبكة، راندا أيمن محمد (٢٠١٤٧). واقع اعداد طفل ما قبل المدرسة في مصر في ضوء معايير الجودة الشاملة، مجلة كلية التربية- جامعة بور سعيد، العدد السادس عشر، ص ص ٥٦٨-٦٠٨.

الشريدي، هيام وعبدالرحيم، زهير (١٩٩٩). أنماط السلوك القيادي لمديري المدارس الأساسية في محافظة إربد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، "مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد السادس والثلاثون، جامعة اليرموك، عمان.

شقيير، علاء توفيق رشيد (٢٠١١). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين والمعلمات فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية.

صديق، محمد السيد (٢٠٠٩). التدفق النفسي وعلاقته ببعض العوامل النفسية لدى طلاب الجامعة، مجلة الدراسات النفسية، جامعة الكويت ٢ (١٩)، ٣١٣ - ٤١٥.

الصمادي، أسامة يوسف (٢٠١٥). مستوى الرضا المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمات التربية الخاصة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد ٢٣، العدد ٢ ابريل، ١٤٣ - ١٦٧.

العاجز، فؤاد، ونشوان، جميل (٢٠٠٤): عوامل الرضا وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة". بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.

عباس، سهيلة (٢٠٠٦): إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

عبد إبراهيم، حسن (٢٠١٨): حالة التدفق النفسي وعلاقتها بمستوى الطموح لدى عينة من لاعبي السباحة في محافظة دمشق، مجلة جامعة البعث، ٤٠ (١٧).

عبد العال، تحية محمد أحمد، ومظلوم، مصطفى علي رمضان (٢٠١٣): الاستمتاع بالحياة في علاقته ببعض متغيرات الشخصية الإيجابية " دراسة في علم النفس الإيجابي"، مجلة كلية التربية بينها، العدد (٩٣) يناير، ج (٢).

عبد الحميد، إبراهيم شوقي (٢٠٠٦): الرضا عن العمل لدى العاملين بالخدمة الطبية - دراسة تنبؤية حسب بعض المتغيرات الديموغرافية وسمات الشخصية، مجلة دراسات نفسية، المجلد (١٦)، العدد (٣)، الصفحات ٣٩٣-٣٣١.

عبد المتعال، محمد سيد أحمد والطحان، عماد عبد الخالق (٢٠١٢): السلوك التنظيمي - دراسة لسلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، القاهرة.

عرب، خالد السعيد (٢٠١١): الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس والمؤسسات الحكومية في محافظة المجمع وعلاقته ببعض

المتغيرات، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الارشاد النفسي - كلية التربية،
العدد ٢٩.

غريب، ايناس محمود(٢٠١٥): التدفق النفسي وعلاقته بتحمل الغموض
والمخاطرة لدى طالبات جامعة القصيم، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر،
١٦٥ (٣)، ٢٩٣ - ٣٥٣.

لطفي، أسماء فتحي وأبو العلا، حنان فوزي (٢٠١٥): التدفق النفسي كمنبىء
بمهارات اتخاذ القرار لدى عينة من مديري المدارس بمحافظة المنيا،
مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس بالسعودية، العدد ٦٠،
الصفحات ٣٢٣-٢٨٣.

محمد، فيصل يونس.(٢٠١٤): الرضا الوظيفي: نظرياته وعناصره، مجلة العلوم
التربوية والنفسية، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، العدد ١٠٥،
الصفحات ١٨٤ - ٢٢٤.

المرفي، أمجد (٢٠٠٦):علاقة بعض المتغيرات الديموغرافية بالرضا الوظيفي
لدى معلمات المعاقين عقليا في مراكز التربية الخاصة في الأردن، رسالة
ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان،
الأردن.

المعيلي، علد الله (٢٠٠٦): الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية
في المملكة العربية السعودية، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، العلوم
الإنسانية والإدارية، المجلد السابع، العدد الأول.

الموسوي، عبد العزيز وحيدر، شطب، أنس أسود (٢٠١٦): التدفق النفسي على
وفق التفكير الإيجابي لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم
الإنسانية (جامعة الكوفة) - العراق ١٠(١٨)، ٤٩ - ٩٢.

المراجع الأجنبية:

- Ahmad, I. T., Salleh, F., Afthanorhan, A., Fadzil, A. F. M., Rashid, N., & Yazid, A. S. (2019, January). Teacher Satisfaction in Jordanian High Schools: A Proposed Theoretical Framework and Hypotheses Development. In *1st Aceh Global Conference (AGC 2018)*. Atlantis Press.
- AlTobi, A. S., Al-Shboul, M., Aldoulat, A., Al-Halalsheh, N., & Aldoulat, H. (2019): Teaching Competencies and Job Satisfaction among Basic Education Teachers, *Modern Applied Science*, 13(2).
- Bitsika, V. & Sharpley, C. & Peters, k. (2010): How Is Resilience Associated with Anxiety And Depression? Analysis of Factor Score Interaction Within A Homogeneous Sample, REPRINTED From the German *Journal of Psychiatry*, ISSN1433-1055.
- Bruton, Loree R. (2002): *Factors associated with Special education teachers, intent to stay in teaching: the testing of causal model*. D.A.I-A, Vol.62 (7-A), pp.23-82.
- Clark, Sharon G. and John T. Haworth. (1994): Flow experience in the daily lives of sixth from collect students, *British Journal of psychology*, 85, pp.511-523.
- Ella. & Wilson. (2016): "*Flow and Performance Competency in Modern and Ballet Dancers*, Newjersey prentice-Hall, *Scripps Senior Theses*. 725.
https://scholarship.claremont.edu/scripps_theses/725.

Esser,R.(2008):Vitality: *A Psychology Answer to Life`s Problems Available at:*

<https://www.questia.com/library/120083222/vitality-a-psychiatrist-s-answer-to-life-s-problems>.

Li- Chuan, Ch. Chen – Line Lee. (2013): How personality Traits Mediate the relationship between flow experience and job performance, the *journal of international Management studies*, 8(1), April, 35.

George N. Root (2007): "*How Can Job Satisfaction Impact Employee Productivity?*" ,www.bizfluent.com, Retrieved 28-9-2018. Edited.

Goff,G.(2004): Job satisfaction of community college Academic Deans.uapubished ph.D. dissertatIon, university of south floreda.

Gregory.G.(2000):The Signicant of rehabilitation caunselor Job satisfaction,*Journal of Abblied Rehabilitation Counseling*,13(3).PP.10-14.

Goleman, Daniel (2001): *Working with Emotinal Intelligence*, New York: Bantam Books.

Grace, Fayombo (2010): The relationship between personality traits and psychological resilience among the Caribbean adolescents. *International Journal of psychological Studies*, Vol.2 (2):105-116.

Granziera, H., &Perera, H. N. (2019):. Relations among teachers' self-efficacy beliefs, engagement, and work

satisfaction: *A social cognitive view. Contemporary Educational Psychology*,58, 75-84.

Guest Columnist. (2017): "*How Employee Satisfaction Affects Organizational Performance*" ،
www.hrdailyadvisor.blr.com, Retrieved 28-9-2018.
Edited.

-Habe, K., Biasutti, M., &Kajtna, T. (2019):*Flow and satisfaction with life in elite musicians and top athletes. Frontiers in Psychology*, 10, 698.

Kaur, S and Kumar (2008): "*Comparative Study of Government and nongovernment College Teachers in relation to job Satisfaction and Job Stress*", (ED502218), online Submission, ERIC.

Kilii, K. (2005): *Content creation challenges and flow experience in educational games*,The IT-Emperor, internet and higher education,v8, n3,pp.183-198.

Maeran, R., &Cangiano, F. (2013): **Flow experience and job characteristics**: Analyzing the role of flow in job satisfaction. TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 20(1), 13-26.

Mary T. Brownell, M.S, Mcnellis, j., &Lenk.L. (1995): Career Decisions in Special Education: Current and Former Teachers, *Personal view*, Pages 83-102, Published online: 08 Jun 2010. Exceptionality, 5:2, 83-102, DOI: 10.1207/s15327035ex0502_3.

Martin E&P. Seligman (2002):*Positive psychology, positive prevention, and positive therapy*. In C.R. Snyder& S. J. Lope, The hand book of positive psychology, New York, Oxford University.

Martin, A.(2005):Postive Psychology in Enhancing sfaction,Motivation, and Productivity in the Workplace.*Journal of organizationl Behavior Management*,24,1,. 111 - 131.

McNeil, (1993):*Implement Management an overview, job satisfaction*, San Diego: phi, For USA, 1992, p.37-58.

MihaliyCsikszent,Nakamura,J. (1999):*Flow the psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.

Murray, H (1988):*Motivation and personality*. New York, Oxford University press.

R Richards, K. A., Washburn, N. S., & Hemphill, M. A,(2019):

Exploring the influence of perceived mattering, role stress, and emotional exhaustion on physical education teacher/coach job satisfaction. *European Physical Education Review*, 25(2), 389-408.

Organ,D.&Near,P.(2005): Cognition affect in measures of Job satisfaction, *International journal of Psychology*, vo.20.

Perkins, K& Nakamura, J. (2014): *Positive thinking and Psychological flow*. **Scientific research publishing**, 5, 451 – 502.

- Peltzer, K. et al (2008): "Job Stress, *review of theories on job satisfaction was undertaken*, Job Satisfaction and Stress related illness among South African educators", *Stress Medicine*, 25(3) 247- 257.
- Philip Stimpson.(2004): Articulating contrasts in kindergarten teachers, implicit knowledge on play - based learning, *Journal of Educational Research* 41(4-5):339-352.
- Prati, G. & Zani, B. (2017). The relationship between psychological empowerment & Job satisfaction and organizational identification. *Journal of community psychology*, 21(5) 463-480.
- Scramble, J.P and V. Steade (1991), Job Satisfaction, *Journal of personal Psychology*, V.101,4,p.36.
- Stefan Engeser&FalkoReheinberg (2008). "*flow, performance and moderators of challenge- skill*",*MotivEmoi, Springer science & Business media*, Motic Emot Do10.1007/S11031-008-9102-4.
- Stephen L. Loeb, R., & Roger C. (2002). Difference In Job Satisfaction between General Education Teachers Remedial&*The Journal of Special Education*, Vol.23, 5.p.453-471.
- Suzan,McCrae.(2001): Relationships between Psychological flow, self – concept, Psychological skills and performance, *journal of applied sport*, 22(3), 53 – 82.

Sivakumar, A., & Arun, A. (2019). Job satisfaction among school teachers in Coimbatore District. *ZENITH International, Journal of Multidisciplinary Research*, 9(4), 134-141.

Zabarauskaite, Rasa (2011): "Effects of individual and company values on employee job satisfaction". *www.eurofound.europa.eu*, Retrieved 1-10-2018. Edited.

Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357-374.

<https://www.unicef.org/ar>

<https://www.who.int/ar>.