



الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى عينة من

موظفي دور رعاية الأحداث بالمملكة العربية السعودية

**Occupational Efficiency and its relationship to psychological
flow among a sample of juvenile care home employees in the
Kingdom of Saudi Arabia**

إعداد

بنان بنت جفين منير المطيري

Banan Jafen Munir Al-Mutairi

جامعة الملك عبد العزيز

د. هدى عاصم محمد خليفة

Dr. Huda Asim Muhammad Khalifa

أستاذ الصحة النفسية وعلم النفس الإيجابي المشارك - قسم علم النفس -

كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة الملك عبد العزيز

Doi: 10.21608/jasep.2025.423389

استلام البحث: ٢٠٢٥/٣/٣

قبول النشر: ٢٤/٣/٢٠٢٥

المطيري، بنان بنت جفين منير وخليفة، هدى عاصم محمد (٢٠٢٥). الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث بالمملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٤٨)، ٦٨٥ - ٧٣٦.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث بالمملكة العربية السعودية

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي والتعرف على مستوى كل من الكفاءة المهنية والتدفق النفسي والفروق في الكفاءة المهنية والتدفق النفسي وفقاً لكل من (النوع والمسمى الوظيفي والمستوى التعليمي) لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية. وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لملائمته مع طبيعة الدراسة الحالية وأهدافها، وقامت الباحثة بترجمة مقياس الكفاءة الذاتية في بيئة العمل بالإضافة إلى تقنين مقياس خبرة التدفق النفسي، وتم تطبيق مقاييس الدراسة على عينة قوامها (٣١٢) من موظفي دور رعاية الأحداث بالمملكة العربية السعودية، وخلصت النتائج إلى أنه توجد علاقة دالة احصائياً بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي وإنه يوجد مستوى مرتفع من الكفاءة المهنية والتدفق النفسي وابعادها، ولا توجد فروق دالة احصائياً في الكفاءة المهنية تعزى للنوع والمسمى الوظيفي، في حين توجد فروق دالة احصائياً تعزى للمستوى التعليمي لصالح المستوى التعليمي الجامعي، ولا توجد فروق دالة احصائياً في التدفق النفسي تعزى للنوع والمسمى الوظيفي والمستوى التعليمي، واختتمت الدراسة بتقديم توصيات لتحسين الكفاءة المهنية وزيادة التدفق النفسي لموظفي دور رعاية الأحداث بالمملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة المهنية – التدفق النفسي – الموظفين – دور رعاية الأحداث.

Abstract:

The current study aimed to reveal the relationship between professional competence and psychological flow, and to identify the level of both professional competence and psychological flow, as well as the differences in professional competence and psychological flow according to (gender, job title, and educational level) among a sample of employees of juvenile care homes in the Kingdom of Saudi Arabia. The researcher relied on the descriptive, comparative, correlational approach, as it is suitable for the nature of the current study and its objectives. The researcher translated the self-efficacy scale in

the work environment in addition to standardizing the psychological flow experience scale. The study scales were applied to a sample of (312) employees of juvenile care homes in the Kingdom of Saudi Arabia. The results concluded that there is a statistically significant relationship between professional competence and psychological flow and that there is a high level of professional competence and psychological flow and its dimensions. There are no statistically significant differences in professional competence attributed to gender and job title, while there are statistically significant differences attributed to educational level in favor of university education level, and there are no statistically significant differences in psychological flow attributed to gender, job title, and educational level. The study concluded by presenting recommendations to improve professional competence and increase psychological flow for employees of juvenile care homes in the Kingdom of Saudi Arabia.

Keywords: Professional competence - Psychological flow - Employees - Juvenile care homes

المقدمة:

تتعدد الظواهر الاجتماعية التي تهدد من أمن المجتمع واستقراره، وتعد مشكلة انحراف الأحداث من أهمها وأشدّها خطراً على المجتمع، وذلك لأنها تمس شريحة هامة من الفتيات والفتيان الذين يشكلون لبنة المجتمع المستقبلية، الأمر الذي جعل كثير من الدول تقوم بتطوير استراتيجياتها للاهتمام بهذه الفئة ومعالجة سلوكها الجانح.

ولا شك أن المملكة العربية السعودية من أوائل الدول التي كرّست جهودها للاعتناء بهذه الفئة، فقد أنشأت الدور والمؤسسات المتعددة لرعايتهم والتي تتمثل في دور الملاحظة الاجتماعية ومؤسسات رعاية الفتيات وجميعها معنية بالأحداث الجانحين ممن تقل أعمارهم عن (١٨) سنة، وهي تعمل تحت مظلة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ويعمل بها كادر من الموظفين والذين يقومون بدور مهم وحيوي في تقديم الخدمات لهم والتي تتمثل في العلاج والتوجيه والتأهيل والتعليم.

ومثل هذه المجالات المهنية المرتبطة بالحالات الخاصة معرضة للعديد من المشاكل والأزمات، لأنه وبطبيعة الحال لا توجد منظمة أو مؤسسة بعيدة عن الازمات (الباهي ومعوذ، ٢٠٢١). ولا يمكن التعامل مع الازمات في إطار من العشوائية والارتجالية أو بسياسة الفعل ورد الفعل، بل يجب ان يخضع التعامل مع الازمة إلى منهج علمي سليم، ويعد التعامل مع الازمات أحد المختبرات الرئيسية التي تظهر مدى كفاءة القائمين على إدارة الازمة (القهوجي، ٢٠١٠)، فإدارة الأزمات هي عملية استباقية تتضمن التعامل مع الأزمة قبل حدوثها واثرائها وبعدها.

ومما لا شك فيه فإن الاهتمام بإعداد الكوادر المؤهلة والمدرّبة القادرة على إدارة الازمات والقيام بالعمل على الوجه السليم يعتبر حجر الزاوية في العملية المهنية ومتطلباً ضرورياً للنجاح فيها، بل ويساهم في رفع الكفاءة المهنية للموظفين والتي تعتبر من أهم محددات النجاح للمؤسسة مهما كان نوع نشاطها (مناع، ٢٠١٩)، فالكفاءة المهنية كما فسرتها الفايز (٢٠١٩) بأنها تتمثل في الخبرات والمعارف والمهارات اللازمة التي تؤهل الموظفين للقيام بأعمالهم المكلفين بها والمرتبطة بمهامهم.

وهذا ما أكدته (Radzuan et al. 2020) في دراسته بأن الموظف الذي يمتلك مستويات عالية من الكفاءة المهنية، يبذل جهداً مؤثراً لحل المشاكل المعقدة، ويحقق نتائج إيجابية، ويكون أكثر تحفيزاً والتزاماً تجاه جهة عمله، على العكس من ذلك، فإن الموظف الذي تكون كفاءته المهنية أقل تتشكل لديه أفكار سلبية تجاه نجاحه وتطويره المهني. فالكفاءة تعتمد على الممارسات المهنية المكتسبة والتي ترتبط إلى حد كبير بالمحيط المهني، وتعتمد كذلك على المعارف بالإضافة إلى الاستعداد والقدرات الكامنة التي يتميز بها الموظف، فهي نتيجة تفاعل بين متطلبات جهة العمل ومكتسبات الفرد وامكانياته (المسوس، ٢٠١٦).

مما سبق يوضح بأن التدفق النفسي هو مؤشر للكفاءة المهنية العالية للموظف في مجال عمله، ومن واقع اهتمام الباحثة وكونها إحدى منسوبي دور رعاية الأحداث فإنها وجدت أهمية تسليط الضوء على موظفي دور رعاية الأحداث والتركيز نحو زيادة الوعي بالصحة النفسية لديهم والتي تتمثل في البحث عن مستوى الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لديهم.

مشكلة الدراسة:

تختلف مهام الوظائف تبعاً لاختلاف الخدمات التي تقدمها ويترتب على هذا الاختلاف تباين في المجهودات ما بين الشاقة والبسيطة، ودور رعاية الأحداث الجانحين تعد من أهم الجهات الحكومية الانسانية التي تتطلب جهود مضاعفة من

العاملين فيها، حيث يتحتم على موظفيها ان يمتلكوا العديد من المهارات التي تساعدهم على مواجهة المواقف والأزمات التي قد يتعرضوا لها.

ونظرا لعمل الباحثة في رعاية الاحداث كإخصائية نفسية منذ سنوات بالإضافة إلى تكليفها لإدارة مؤسسة رعاية الفتيات، فقد شهدت ووقفت على العديد من المشاكل التي تفاقمت وشكلت أزمات فيها، فإيداع الحالات المتكرر للدار بنفس القضايا الجنائية، ورفض بعض الاسر لاستلام أبنائهم بعد صدور قرار الافراج والذي ترتب عليه تعذر خروج بعض النزلاء بعد فترة انتهاء محكوميتهم وتزايد عددهم، بالإضافة إلى الحالات التي تعاني من الاضطرابات النفسية وادمان المواد المخدرة والتي تحتاج إلى برامج علاجية خاصة ومستمرة. ايضاً طبيعة العمل المعقدة، بالإضافة إلى فقد الخبرة من البعض، ونقص الإمكانيات والقدرات التي تعين الموظفين على مواجهة التحديات في بيئة العمل جميعها تشكل أزمات تحد في كثير من الأحيان من قدرة الموظفين على التعامل والانجاز بكفاءة عالية.

وهذا ما اكده (Burki(2017 في دراسته لازمة السجون ببريطانيا، حيث ذكر بأن نقص كفاءة الموظفين كانت سبباً في عدم قدرتهم على تقديم الخدمات الصحية النفسية للمرضى في السجون الأمر الذي شكل قلقاً وتسبب في ارتفاع معدلات الانتحار والعنف والايذاء.

وقد اكدت الدراسات التي تطرقت لفئة الموظفين بدور رعاية الاحداث والمؤسسات الإصلاحية والسجون تؤكد أهمية هذه الفئة بالبحث والدراسة، وبعد البحث والتقصي في الدراسات السابقة وغيرها من الأدبيات، ظهرت الحاجة إلى تسليط الضوء على أهمية الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدى فئة الموظفين بدور رعاية الاحداث، نظراً لأنه لا يوجد وفي حدود علم الباحثة أبحاث ودراسات قد تطرقت لهذين المتغيرين على هذه الفئة المستهدفة، عليه و بناء على ما سبق يمكن صياغة تساؤلات الدراسة بما يلي:

١- ما مستوى كل من الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدى عينة من موظفي دور رعاية الاحداث في المملكة العربية السعودية؟

٢- هل توجد علاقة بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدى عينة من موظفي دور رعاية الاحداث في المملكة العربية السعودية؟

٣- هل توجد فروق في الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدى عينة من موظفي دور رعاية الاحداث في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير (النوع والمسمى الوظيفي والمستوى التعليمي)؟

اهداف الدراسة:

تستهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على:

- ١- مستوى كل من الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية.
- ٢- العلاقة بين كل من الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية.
- ٣- الفروق في الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية وفقاً لكل من (النوع والمسمى الوظيفي والمستوى التعليمي).

أهمية الدراسة:

- الأهمية النظرية:

- ١- تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية العينة، حيث إن الموظفين في دور رعاية الأحداث تقع على عاتقهم مهام ومسؤوليات مختلفة عن بقية موظفي الدولة، لارتباطهم بفئة الأحداث وهي من أهم الفئات بالمجتمع، فكان هناك حاجة ماسة لدراساتها.
- ٢- ندرة الدراسات المرتبطة بمتغيري الدراسة على فئة الموظفين في دور رعاية الأحداث في حدود علم الباحثة، في الوقت الذي كان التركيز يصب في العاملين في المجالات الوظيفية الأخرى كالصحة والتعليم والمجتمع.
- ٣- القاء الضوء كذلك على مستوى الكفاءة المهنية والتدفق النفسي يعطي مؤشر على مدى تمتع الموظفين في دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية بالصحة النفسية.
- ٤- نتائج تطبيق الدراسة على موظفي دور رعاية الأحداث ستسهم في تعزيز التنمية البشرية وبناء القدرات الوطنية يأتي ذلك تماشياً مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ التي تهدف إلى تطوير دور المؤسسات الحكومية في تحسين جودة الحياة وتعزيز القيم المجتمعية.

الأهمية التطبيقية:

- ١- ستتيح هذه الدراسة المختصين في إدارات دور رعاية الأحداث الخاصة بالموظفين بناء برامج ارشادية وعلاجية تركز على جانب الصحة النفسية وتستهدف العاملين في الدور والمراكز الخاصة والجمعيات الأخرى التي تقدم الخدمات الإنسانية لنزلائها، بهدف ابتكار طرق وأساليب من شأنها رفع مستوى الكفاءة المهنية والتدفق النفسي.

٢- تسهم هذه الدراسة كذلك في رفع مستوى الوعي لدى المسؤولين لإعادة تأهيل ودعم الموظفين في دور رعاية الأحداث ليتسنى لهم العمل بدافعية أكبر.

٣- ترجمة مقياس الكفاءة الذاتية في العمل وتقنين مقياس التدفق النفسي سيساهم في إضافة المعرفة العلمية للمكتبات العربية وسيساعد المهتمين في الاطلاع والاستفادة منها.

٤- بالإضافة إلى ذلك فإن نتائج هذه الدراسة ستساعد في توسيع افاق الباحثين وتوجيههم لعمل ابحاث ودراسات علمية أخرى مرتبطة بالصحة النفسية لفئة الموظفين في دور رعاية الأحداث والمؤسسات الاجتماعية المختلفة في المملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:

أولاً: الكفاءة المهنية: Occupational Efficiency

يقصد بالكفاءة المهنية "القدرة على انجاز النشاطات المهنية المنتظرة من الفرد في إطار الدور الموكل به في عمله او المجتمع الذي ينتمي اليه، وهو التقاء بين الافراد وكفاءتهم مع النشاطات الواجب عليهم إنجازها" (زواتيني، ٢٠٢٠ ص. ٩٨). وتشير الكفاءة المهنية إلى "إيمان الشخص بقدرته على إنجاز المهام المطلوبة في عمله بنجاح، مثل قدرته على المثابرة في العمل والتعامل مع التحديات والصعوبات التي تواجهه في العمل" (Alon et al., 2021 p: 5).

وتتبنى الباحثة تعريف (Guerra & Musso, 2022 p: 8) للكفاءة المهنية على أنها "القدرة على أداء العمل بطريقة صحيحة على الوجه المطلوب وبشكل متقن" وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها افراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية في العمل من اعداد (Guerra & Musso, 2022) وترجمة الباحثة (٢٠٢٤م).

ثانياً: التدفق النفسي: psychological flow

يشير مفهوم التدفق النفسي إلى "استغراق الفرد التام فيما يقوم به من عمل وانشغاله بتجويد وتحسين ادائه من خلال دقة وسرعة عمله، يتخللها مشاعر السعادة على ما يقوم به" (Wilson, 2016 p: 7).

وتعرف كذلك بأنها "الحالة التي يكون فيها الفرد مستغرقاً استغراقاً تاماً فيما يفعله، مركزاً انتباهه فيه وممتزجاً وعيه به، والانتباه في حالة التدفق يكون مركزاً تركيزاً شديداً لا يعي الشخص فيه شيئاً بإدراكه الحسي إلا في الفعل الجاري في هذه اللحظة بحيث يغيب تماماً الإحساس بدورة الزمن والمكان" (الفنجري، ٢٠٢١ ص. ١١٦).

الإطار النظري والدراسات السابقة

-الكفاءة المهنية:

يتم تعريف الكفاءة المهنية بأنها "قدرة الفرد على العمل بنجاح وذلك من خلال خبراته العملية ومهاراته عند قيامه بأداء المهام المتعلقة بعمله" (Boud & Molloy, 2013 p: 253).

وتعنى كذلك "بقدرته الفرد على القيام بالأدوار والمهام المتعلقة بوظيفة عمل، وبالمعنى الضيق في مجال اعداد البرنامج وتشمل كفاءة ما على مجموعة من التصرفات الاجتماعية والعاطفية، المهارات المعرفية، المهارات النفسية، والحسية الحركية التي تكمن في ممارسة وظيفة، نشاط، أو مهمة بدرجة من الاتقان تناسب أدنى متطلبات سوق العمل" (مبارك، ٢٠١٤، ص. ١٢).

مكونات الكفاءة المهنية:

مكونات الكفاءات المهنية عبارة عن مركب من السمات الشخصية تشمل (القدرات، الدوافع، صورة الذات، الاستعدادات، المواقف، القيم، الشخصية) والتي تتكامل مع عناصر أخرى مرتبطة بسياقات العمل (المعرفة، والقدرات، والمهارات، والسلوكيات، والأفعال، والخبرة) وقد تم وصفها وفقاً للتالي:

-**الاستعداد:** هي الطاقة الكامنة لدى الفرد في مجال معين أو أكثر، وعن طريق الاستعداد يستطيع الفرد أن يصل إلى مستوى معين من الكفاءة بحيث يبلغ إلى الهدف المنشود من عملية التعلم، ويعتبر الاستعداد طاقة فطرية أو مكتسبة وقد تتمثل في كليهما.

-**القدرة:** تعرف القدرة بأنها كل ما يستطيع الفرد اداءه في اللحظة الراهنة من اعمال، سواء كانت عقلية أو جسمية أو حسية أو اجتماعية، وقد يكتسب الفرد القدرة من خلال مراحل حياته أو قد يولد مزوداً بها (علي، ٢٠١٢).

-**المهارة:** تتمثل المهارة في قدرة الفرد على القيام بالأعمال بسرعة واتقان مع أقصر جهد (الخولي وخير الله، ٢٠٠٩).

وعند دراسة الكفاءة المهنية في سياق الاستعداد للعمل فقد حدد (2015) Chagovets مكوناتها الرئيسية وتشمل:

- **مكون المحتوى:** الذي يهدف إلى تعزيز النشاط المهني الناجح بما في ذلك الابتكارات في نظام المعرفة المهنية.

- **المكون التحفيزي:** يشمل الرغبة في العمل، والدافع الإيجابي للأنشطة المستقبلية في هذا المجال.

– **المكون الشخصي:** يشمل الصفات المهنية والشخصية للشخص، بما في ذلك الإبداع، والقدرة على التكيف، والتعاطف، والمرونة، والمبادرة.

– **المكون التشغيلي:** يوفر إتقان التقنيات المبتكرة والتفكير المهني، وبمكّن الفرد العامل من اكتساب المهارات اللازمة لحل المهام المختلفة والمشاكل اللازمة للعمل الناجح.

– **المكون التأملي:** هو أحد مكونات الكفاءة المهنية التي تمكن العامل من التأمل، وكذلك من القيام بعمليات التطوير الذاتي، وتحسين الذات، واكتشاف الذات.

خصائص الكفاءة المهنية:

تم تحديد خصائص الكفاءة المهنية من خلال عدة عناصر وهي كالتالي:

١. انها تتميز بالشمولية، بحيث انها تعمل على توظيف ما يمتلكه الفرد من معارف ومهارات علمية وادائية تسهم في انجاز عمله
٢. الكفاءة المهنية تعمل تحقيق الفرد لأهدافه واهداف عمله، ويتضح ذلك من خلال قياس إنجازاته في عمله بالطريقة الصحيحة والوقت القياسي.
٣. ما يميز الكفاءة المهنية كذلك بأنها لم تقتصر فقط على الجانب المعرفي، بل انها تسلط الضوء كذلك على الجوانب الأخرى التي يمتلكها الفرد في ادائه وتعامله مع الآخرين (سلطاني، ٢٠١١).
٤. وقد ذكرت أيضاً لصلح (٢٠١٦) العديد من الخصائص للكفاءة المهنية وتشمل:
٥. الكفاءة تعمل على توظيف جملة من الموارد منها (المعارف العلمية، والمعارف الفعلية النابعة من التجربة الشخصية، والتصورات والاليات والقدرات والمهارات) هذه الميزة الأولى تشترك فيها مع القدرة.
٦. الكفاءة ترمي إلى غاية منتهية، إذ ان الكفاءة عبارة عن غاية وليست وسيلة، وهذه الميزة تنفرد بها الكفاءة عن القدرة.

الصعوبات والتحديات الحديثة للكفاءة المهنية:

تختلف الصعوبات والمعوقات التي تحول دون تحقيق الكفاءة المهنية وتحد من تطورها، ومنها على سبيل المثال عدم القدرة على التفاعل والتواصل مع زملاء العمل بالإضافة إلى الافتقار إلى التخطيط الجيد، و عدم القدرة على تحمل المسؤولية في المواقف الضاغطة (العبرية، ٢٠١٨). ووفقاً لما ذكره البراهيم (٢٠١٩) أنه من خلال ما يتم مشاهدته من تقدم تكنولوجيا متسارع بالإضافة إلى التغييرات السريعة في جوانب الحياة اليومية، أصبح من المسؤولية الكبرى على كل عامل وفرد أن يبقى على اطلاع مستمر وتطور دائم، وجميع العاملين بحاجة إلى مجموعة كبيرة من الكفاءات التي تعينهم على مواجهة التحديات الوظيفية المعقدة في العصر الحديث.

فالعالم يشهد احدى أكبر التحولات في تاريخ البشرية وهي الثورة الرقمية وهي ما تسمى " عصر المعلومات" حيث أصبح الحصول على المعلومات ليست من الامتيازات وذلك لان المعلومات تتضاعف بشكل متسارع، بالتالي فإن نسبة كبيرة من ثقافة العاملين الحالية لن يكون لها ارتباط وثيق بالواقع بعد فترة من الزمن، بالتالي فإن التطوير والتحديث أمر أساسي ومهم لرفع مستوى الكفاءة. ومن هذا المنطلق يمكن القول بأن واحداً من أكبر التحديات في العصر الحديث هو تعلم مهارات جديدة في كل وقت.

تنمية الكفاءة المهنية:

إن تنمية الكفاءة المهنية تعتبر عاملاً مؤثراً لإحداث التغييرات لدى الموظفين، فهي تساعد على اكسابهم المهارات والقدرات المعرفية والسلوكية، وتعمل على تحسين أدائهم، إلى جانب اسهامها في تحسين جودة الحياة المهنية ورفع مستوى الموظف الفكري والثقافي (نصار، ٢٠٢١). وتوجد سبعة مراحل يستطيع من خلالها الموظف اكتساب الكفاءات المطلوبة والتي ترافقه طيلة حياته المهنية وهي كالتالي:

١- مرحلة الانطلاق في الحياة المهنية: وفيها يقوم الموظف بالمشاركة بأعمال تطوعية ويقوم فيها بتوظيف وتجنيّد جميع الكفاءات التي اكتسبها من اجل البحث عن ترقية أو منصب عمل.

٢- التكوين من خلال الحياة المهنية: في هذه المرحلة يقوم بها الموظف بمتابعة بعض التطورات في مجال العمل وذلك من اجل اكتساب فرص أكبر للحصول على مناصب اعلى.

٣- مرحلة العودة للدراسة: هناك العديد من الموظفين الذين يرغبون في تقييم وتطوير خبراتهم المهنية وذلك بالعودة إلى مقاعد الدراسة والتعلم من جديد.

٤- مرحلة صيانة الكفاءات وتطويرها: وهي تتمثل في الموظفين الذين ينتقلون من المناصب التنفيذية البسيطة إلى المناصب القيادية العليا.

٥- تطوير الكفاءات بالنسبة للأفراد الذين يشغلون المناصب العليا داخلياً او محلياً: فيكمن الهدف هنا هو تطويرهم وتحسين كفاءاتهم بهدف الحصول على مناصب اعلى في جهات خارجية.

٦- تطوير الكفاءات احياناً يكون سببه إعادة الهيكلة في العمل وبالتالي يجد الفرد ملزماً بتطوير كفاءته وذلك من خلال بعض الميكانيزمات التي يضعها لنفسه او التي تضعها جهة عمله له.

٧- استعمال الكفاءات بعد الحياة المهنية: ويقصد بها الافراد المتقاعدين او الذين اوشكوا على التقاعد، ويكون الهدف من تطوير كفاءاتهم وإعادة نشاطهم ليتم الاستفادة من خلالها في خدمة المجتمع (Dujardin, 2013).

-التدفق النفسي: psychological flow:

يعتبر مفهوم التدفق النفسي من المفاهيم الحديثة التي لم تنل القدر الكافي من الدراسات، وظهر المصطلح لأول مره على يد تشيكرينتهمالي (١٩٥٧) وذلك عندما سأل آلاف الأشخاص عن أعلى درجات التدفق عندما يُنجزون أعمالهم و يُمارسون أنشطتهم، حيث طلب منهم وصف أعلى درجة من التدفق سواء كانت عقلية مثل التأمل والتفكير ، أو اجتماعية مثل الصداقة والعمل مع الفريق، حيث كانت اجاباتهم متفقة في وصفها للمكونات النفسية للتدفق، و من ثم قدم نظريته في التدفق النفسي، والتي كانت رؤية جديدة لتفسير مختلف الدوافع البشرية نحو الإنجاز في شتى المجالات، وركز على الحالة الشعورية التي يعيشها كافة متلقي الخبرات و التي أثارت لديهم حالة نفسية من المتعة عندما يكون تحدي الموقف مطابق لقدراتهم أو أعلى منها قليلاً (الفنجري، ٢٠٢١).

مراحل التدفق النفسي:

تم تصنيف التدفق النفسي وفقاً لثلاث مراحل لتكون ابعادها التسعة وهي كالتالي:

المرحلة السابقة: وهي سمات شرطية للتدفق لأنها تشكل الحاجة للدخول في حالة التدفق وتتضمن (اهداف واضحة – تغذية راجعة فورية – توازن بين المهارات والتحديات).

مرحلة الخبرات: وهي السمات الانية للتدفق حيث تشمل على دمج الوعي بالفعل والتركيز على النشاط المتناول والشعور بالضبط والسيطرة.

المرحلة النهائية: هي السمات اللاحقة للتدفق وتحتوي على الأثر والنتيجة ونقص الوعي بالذات وتحريف أو تشويه الوقت وخبرة الاستمتاع الذاتي (العكيلي والمحمداوي، ٢٠١٥).

أبعاد التدفق النفسي:

تعددت ابعاد التدفق النفسي وفقاً للعديد من الباحثين، فمنهم من اعتمد على ما ذكره (1990) Csikszentmihalyi لأبعاد التدفق النفسي وهي:

-التوازن بين التحديات والمهارات: عندما يتم اختبار مهارات الشخص وتكون متوازنة، فإن الشخص يجد متعة تقترب من تجربة مثالية من شحذ مهاراته الخاصة، وعندما تكون مهارات الفرد أكبر من مستوى التحديات فإنه يولد لديه الملل، والعكس

من ذلك، في حال كان مستوى التحديات المهمة أكبر من مستوى قدرات الفرد فإن ذلك سيولد لديه القلق والإحباط، لذا كان التوازن بين التحديات والمهارات مطلباً أساسياً.

-دمج العمل والوعي: في حالة التدفق يشعر الفرد بالاندماج الكلي فيما يقوم به من مهام، وهذا الاندماج في النشاط يساعده على تركيز انتباهه لما يقوم به، وهذا من شأنه يساهم في حدوث التدفق لدرجة ان الفرد يشعر بأن ذاته أصبحت جزء من المهمة التي يقوم بها.

-الأهداف المدركة: لتجربة التدفق، يحتاج الفرد إلى فهم أهدافه في المشاركة في النشاط بنفسه من أجل تحديد خطواته التالية ووضع استراتيجية للوصول إلى هدفه. بمعنى يمكن أن يكون هذا الهدف واضحاً أم لا، لأن وضوح الأهداف يساهم في التركيز على المهمة وانجازها حتى الانتهاء منها.

-التغذية الراجعة: من المستحيل أن تتم تجربة التدفق ما لم يكن لدى الفرد فهم داخلي لما تم إنجازه وما لم ينجز في سياق النشاط، وهذا النوع من ردود الفعل ليس بالضرورة مهم، بل تكمن الأهمية في الرسالة التي تحتوي عليها من أجل جعل الفرد يشعر بالنجاح في تحقيق هدفه، فهي تقيد في تعزيز الإحساس لدى الفرد بالكفاءة الذاتية، والتغذية الراجعة.

-التركيز على المهمة: أحد الأسباب التي تجعل التدفق يساهم في جودة النشاط هو التركيز، فبمجرد أن يدخل الفرد في حالة ذهنية من التركيز، تبدأ كل هموم العالم في الاختفاء بسبب القدرة المحدودة للعقل على التركيز على الكثير من المخاوف في وقت واحد، ويصبح النشاط بعد ذلك عالمياً في حد ذاته ويبدأ في الظهور للفرد كما لو كان عالمه الكلي (Zollars, 2018).

-الشعور بالتحكم (السيطرة): إن ما يعمل على تحفيز المهارات بشكل عال هو ان يكون هناك مستوى عال من التحكم والسيطرة، حتى يتغلب فيه الفرد على التحديات الطارئة التي قد تظهر وتسبب القلق والتوتر لدى الفرد.

-فقدان الوعي بالذات: إن غياب الذات يحدث كفقدان للوعي الذاتي، ويؤدي غياب الذات هذا إلى تكثيف التجربة، بحيث يصبح الفرد شديد التركيز على التجربة نفسها التي يخوضها أو النشاط الذي يقوم به، وهنا يفقد الفرد احساسه بذاته ولا يهتم بكيف تبدو صورته امام الآخرين، وذلك يأتي نتيجة لتركيزه الشديد على المهمة التي يقوم بها.

-تغير الإحساس بالوقت: لا يرتبط مرور الوقت المدرك أثناء تجربة التدفق بالوقت التقليدي المعتاد، فالفرد المتدفق يشعر أحياناً بأن الوقت يتقلص ويمتد في أحياناً

أخرى، فمثلاً قد يشعر بأن الساعة اثناء حالة التدفق تمر على انها دقائق، لذا فإن فقدان الإحساس بمرور الوقت يساهم في شعور الفرد بالغبطة أثناء التدفق.

-الخبرة ذاتية الهدف: توصف التجارب الخارجية بتلك التي يتم إجراؤها أساساً لأسباب خارجية مثل تلقي مكافأة مالية، وبينما التجربة الأوتوماتيكية فتفسر كتجربة يتم فيها رفع مستوى الحياة إلى مستوى مختلف عما يتم تجربته يوماً بعد يوم، فهو مصحوب بالمشاركة والتمتع والسيطرة والمعزز للشعور بالذات. بمعنى ان تكون أداء المهمة والنشاط هدفاً بحد ذاتها دون النظر لأي تعزيزات أو مكافآت خارجية ناتجة عن هذا الأداء، فالنشاط في حد ذاته يعتبر ممتعاً، ففي التدفق يكون لدى الفرد داخلياً ولا ينتظر فيه أي عائد من أدائه لهذا النشاط (Jackson et al., 2012).

التدفق النفسي والكفاءة المدركة:

يرتبط التدفق النفسي ارتباطاً ايجابياً بالإبداع الفني والعلمي، فالعديد من الدراسات وجدت علاقة ايجابية قوية بين التدفق النفسي والأداء العالي، وذلك لأن المستويات العالية للأداء العقلي تعتمد على انتباه الهدف الموجه والنابع من تحديات معينة وتغذية عكسية واضحة. فعندما يتفوق الافراد على تحديات المهارة فانهم هنا يطورون من مستوياتهم المهارية بشكل افضل، بحيث يبدو النشاط الذي يقومون به كما لو انهم قد مارسوه من قبل، وحتى يستمروا في التدفق يجب عليهم أن يعرفوا تحديات اكبر بشكل متزايد وهكذا، بالتالي ومع مرور الوقت يصبح التوازن بين التحديات والمهارات هي السبب في تحسين الكفاءة لدى الافراد (يوسف، ٢٠١٧)، وقد ذكر العديد من الباحثين بان أماكن العمل التي توفر للموظفين الفرصة لأداء المهام الصعبة وتجعلها في متناول أيديهم تتيح لهم تجربة المستويات المثلى من التدفق، وتشمل هذه الفوائد ارتفاع الرضا الوظيفي، والأداء العالي والمزاج الإيجابي والسعادة، وبالتالي مستويات عالية من الكفاءة الذاتية (Grundling, 2015). كذلك فإن التدفق النفسي يعتبر أحد مؤشرات الرفاهية، وهو العنصر الرئيس والمدعم للشعور بالكفاءة والإنجاز والنجاح الداخلي، والقدرة على أداء العمل الصعب والمرهق، مما يدعم الرضا عن الحياة، ويعود بالفائدة على الاداء المهني حتى يتم الوصول إلى المستوى الأمثل للأداء (Habe et al., 2019). والتدفق يتم تجربته بشكل أكبر أثناء العمل مقارنة بالأنشطة الترفيهية لأن العمل يوفر تحديات أكبر وأهداف واضحة والمزيد من الفرص لتطبيق المهارات. بمعنى آخر، يشعر الموظفون بمزيد من التحفيز وبحالة من التدفق عند أداء المهام التي تكون صعبة إذا كانت لديهم المهارات اللازمة لأداء هذه المهام، وقد تم العثور على هذا أيضاً في دراستين ذكرها (Grundling, 2015) وهي دراسة كوين (٢٠٠٥) حول التدفق بين العاملين في

مجال المعرفة، حيث ذكر المهندسون الذين تم تطبيق الدراسة عليهم أنهم يواجهون التدفق بشكل متكرر في العمل مقارنة بما يحدث عندما يشاركون في الأنشطة الترفيهية، والسبب المحتمل لهذه النتيجة هو أن المهندسين أبلغوا عن تعرضهم لمزيد من التدفق أثناء المشاركة في الأنشطة التي تتطلب منهم إصلاح الأشياء وبناء النماذج، ودراسة سالانوف وآخرون (٢٠٠٦) وجدوا أن كلاً من الموارد الوظيفية بما في ذلك الدعم الاجتماعي، والموارد الشخصية مثل الكفاءة الذاتية تعزز التدفق لدى العاملين (Grundling, 2015).

- دور رعاية الاحداث:

فريق العمل داخل دور رعاية الاحداث:

إن أهمية وجود فريق عمل متخصص داخل دور رعاية الاحداث يحقق العديد من المزايا من أهمها:

- الدقة والمعرفة التامة عند تقديم معلومات عن خصائص الاحداث المنحرفين.
- معرفة الأخطاء وسرعة اكتشافها والتعامل معها بناء على الخبرات المهنية والتخصصات العلمية.
- الاسهام في انجاز أكبر قدر ممكن مع الحالات.
- تحقيق التكامل بين كافة أعضاء الفريق.

حيث أن فريق العمل داخل السجون يساهم بشكل كبير في الوقاية من الازمات والتحقق من سلامة النزلاء النفسية، ويعتمد ذلك على الطريقة التي يتعامل بها الموظفون مع النزلاء اثناء الازمة (الصحة النفسية في السجون، ٢٠١٨).

الكادر الوظيفي في السجون (الاداريون والاختصاصيون):

فيما يلي وصف لبعض الكوادر التي تعمل لخدمة هذه الفئة والتي تم استهدافها في هذه الدراسة على النحو التالي:

-**الاداري:** الموظف الإداري هو ركن من اركان المؤسسة العقابية وتقع على عاتقه مسؤوليات كبيرة ترتبط بانتظام الحياة المؤسسية بكافة جوانبها، ويتألف الجهاز الإداري من مدير الدار والمساعدين ومحاسبين وامناء مخازن وكتاب ومساعدين، وهم يشكلون مجتمع قائم بحد ذاته يتعامل مع سائر الموظفين والنزلاء وعملهم يتمثل في تأمين العمل الإداري بهدف انتظام العمل داخل الدار من دخول وخروج للنزلاء وتنظيم الزيارات بالإضافة إلى متابعة المراسلات والاتصالات مع الداخل والخارج.

-**الاخصائي الاجتماعي:** الاخصائي الاجتماعي هو عصب المؤسسات العقابية، فهو يشكل محور النشاطات التأهيلية والإنسانية للنزلاء، وعليه يقع عبء ومسؤولية الإصلاح والتهيئة والاندماج الاجتماعي عبر تنظيم وتنفيذ المناهج التأهيلية

والإصلاحية والثقافية، كما يعتبر الإخصائي الاجتماعي همزة الوصل بين مجتمع الإصلاحية والعالم الخارجي.

-**الإخصائي النفسي:** هو الشخص الذي يعتمد على استخدام الإجراءات السيكولوجية مع النزلاء في فهم دينامية شخصياتهم وتطبيق الاختبارات والمقاييس المطلوبة وإمكانية التنبؤ بتطور الحالة ومدى استجابتها لأساليب الإرشاد والعلاج وعمل التقارير النفسية اللازمة، كذلك إحالة النزيل للصحة النفسية إذا دعا الأمر لسلامته.

المراقب: هو الموظف المسؤول المباشر عن النزيل في مكان إقامته، وعمله يتمثل في مراقبة السلوك وحفظ النظام داخل الدار، بالإضافة إلى مرافقة النزلاء في تنقلاتهم الداخلية والخارجية وفي جميع المرافق، بالإضافة إلى تأمين دخول النزلاء وخروجهم من حجراتهم، وتقع على عاتق المراقب كذلك مسؤولية الانضباط والحد من حدوث ما من شأنه أن يخل في أمن المكان. وللمراقب كذلك تأثير معنوي على النزيل تفوق أحياناً دور المسؤولين والعاملين الآخرين وذلك بسبب احتكاكه المباشر واليومي به (العوجي، ٢٠١٨).

الحاجات النفسية الهامة للعاملين:

لما لأهمية تمتع العاملين بالصحة النفسية كان هناك العديد من العوامل والتي تمثل الحاجات النفسية التي يستوجب وجودها لدى العاملين، من أهمها:

-التكيف النفسي مع طبيعة العمل وظروفه وشعور العامل بتقبل زملائه له واحترامه في العمل.

-تمتع العامل بالاستقرار النفسي وشعوره بالأمن والطمأنينة في بيئة عمله، وعدم الإحساس بالتهديد أو الانزعاج.

-العمل في بيئة مكانية مناسبة ومريحة قدر الإمكان مع مراعاة قواعد الصحة العامة فيها مما يتيح للعامل العمل بأريحية.

-العمل على وقاية الموظفين من التعرض لإصابات العمل وأمراض المهنة مع مراعاة تطبيق الفحص الدوري لهم للتأكد من استقرارهم وتجنب تدهورهم.

-تجنب إرهاق الموظف في عمله والعمل على توفير السبل التي تكفل لهم الحياة الاجتماعية المناسبة مع تحديد ساعات العمل بشكل ملائم.

-ضرورة أن يكون الموظف ملماً بمهام عمله ودوره وفهاماً لواجباته ومسئوليته.

-العمل بروح الفريق لما له من أثر في تحقيق الحاجات النفسية ومن أهمها الشعور بالطمأنينة والتقدير.

-الحرص على توفير الخدمات التي تساعد الموظف على مواجهة المشكلات التي قد يقع فيها نتيجة لعمله، مع العناية بتقديم الخدمات الترويجية له في ساعات الفراغ (ختاتنة، ٢٠١١).

رعاية الاحداث المنحرفين في المملكة العربية السعودية:

أولت المملكة العربية السعودية اهتماماً بفئة الاحداث وتعود بداية الرعاية إلى عام ١٣٧٤هـ وذلك بإنشاء أول مؤسسة لرعاية الاحداث الجانحين واصلاحهم بمدينة الرياض، وكان هدفها أن ذاك رعاية الحدث الذي ارتكب جريمة قانونية يعاقب عليها الشرع والقانون، بالإضافة إلى المارقين عن سلطة ابائهم ومن هم معرضين للانحراف نتيجة لاضطراب وضعهم الاسري والمدرسي. وفي عام ١٣٧٨هـ تم الحاق هذه المؤسسة مع دار الايتام وضمهم إلى وزارة الشؤون الاجتماعية التي تأسست عام ١٣٨٠هـ (وهي ما تسمى حالياً بالموارد البشرية والتنمية الاجتماعية) واسندت المسؤولية التامة لقسم الشؤون الاجتماعية، وفي عام ١٣٨٢هـ تم تغيير مسميات الدور بحيث أصبحت دار الملاحظة الاجتماعية المعنية بفئة الذكور ومؤسسة رعاية الفتيات المعنية بفئة الاناث، وتم انشاء إدارة لرعاية الاحداث تشرف عليها وتحقق أسس التوجيه والإصلاح والتأهيل الاجتماعي التي أنشأت على أساسها (اليوسف، ٢٠٠٩).

الدراسات السابقة.

- دراسات تناولت الكفاءة المهنية:

هدفت دراسة الدسوقي وجابر (٢٠٢٤) إلى التعرف على العلاقة بين الكفاءة المهنية و متغيرات الشخصية لدى عينة من العاملين بالشركات الخاصة، فقد قام الباحث باستخدام مقياس الكفاءة المهنية من اعداد (نادر فتحي قاسم ٢٠١٥) ومقياس (OMNI) لمتغيرات الشخصية من اعداد ارمنت لورانجر، و تم تطبيقه على عينة بلغ عددها المجمل (١٦٦)، (٨٣) من الذكور و (٨٣) من الاناث من موظفي الشركات الخاصة بالقاهرة، وباستخدام العمليات الإحصائية توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها توجد علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين الكفاءة المهنية و متغيرات الشخصية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للكفاءة المهنية ومتغيرات الشخصية تعزى لمتغير النوع.

وفي دراسة (Ni et al., 2023) والتي هدفت الى التعرف على العلاقة بين النضج الوظيفي والانفصال النفسي والكفاءة الذاتية المهنية لدى طلاب الدراسات العليا في الصين، فقد طبق الباحث استبيان النضج الوظيفي من اعداد (Wan) Yumei, 2020 ومقياس الانفصال النفسي اعداد (Wu Huiqing, 2012)،



ومقياس الكفاءة الذاتية المهنية من اعداد (Schyns & Collani, 2002) على عينة من طلاب الدراسات العليا بجامعة شيامن وقوانغشي بالصين بلغ عددهم (٥٨٤) ، (٣٨٣) ذكوراً و (٢٠١) من الاناث. وأظهرت الدراسة عدة نتائج اهمها كلما ارتفع مستوى الانفصال النفسي لدى طلاب الدراسات العليا كلما زاد نضجهم الوظيفي، وتلعب الكفاءة الذاتية المهنية دوراً وسيطاً في عملية الانفصال النفسي التي تعزز النضج الوظيفي، كذلك تلعب الكفاءة الذاتية المهنية دوراً أكثر أهمية في تعزيز النضج الوظيفي لطلاب الدراسات العليا.

وهدف دراسة بخيت وقسم الله (٢٠٢٣) إلى التعرف على الكفاءة المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى الأخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت أدوات الدراسة مقياسي الكفاءة المهنية من اعداد محمد محمود ٢٠١٧، ومقياس جودة الحياة من اعداد مريم قسم الله ٢٠١٦، وتم تطبيقها على عينة من العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم بلغ عددهم (١٧٤) اشتملت (٥٧) ذكراً و(١١٧) أنثى، تم اختيارهم بالطريقة القصدية. وقد توصل البحث للعديد من النتائج من اهمها تتسم الكفاءة المهنية وجودة الحياة لدى الاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم بالارتفاع، وتوجد علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة المهنية وجودة الحياة لدى الاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية لدى الاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع لصالح الإناث.

- دراسات تناولت التدفق النفسي:

هدفت دراسة القريني والمطيري (٢٠٢٤) للتعرف على العلاقة بين مفهوم الذكاء الروحي والتدفق النفسي كمنبئين لجودة الحياة النفسية لمعلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقامت الباحثة باعداد مقياس مفهوم الذكاء الروحي، ومقياس التدفق النفسي، ومقياس جودة الحياة النفسية، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٣٧٧) معلمة من معلمات المرحلة الثانوية في منطقة الرياض، وأظهرت النتائج عن وجود علاقة دالة بين الذكاء الروحي والتدفق النفسي لدى عينة الدراسة، وأظهرت إلى إمكانية التنبؤ بجودة الحياة من خلال الذكاء الروحي، والتدفق النفسي لدى عينة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.

و هدفت دراسة (Mao et al., 2023) إلى التعرف على دور التدفق والهوية التنظيمية والثقة على مرونة الموظفين خلال أزمة كورونا، فقد قام الباحث بتطبيق مقياس قابلية التدفق (FPQ) من اعداد (Ullen et al., 2012) ومقياس التعريف التنظيمي من اعداد (Mael & Ashforth, 1992)، ومقياس الثقة من اعداد (McAllister, 1995) ومقياس القيادة الأصيلة اعداد (Walumbwa et al., 2008) ، ومقياس مرونة الموظف من اعداد (Naswall et al., 2015) على عينة من مهندسي البناء في الصين بلغ عددهم (٩٠١) موظفًا (٦٤٣) من الذكور و (٢٥٨) من الاناث، وظهرت الدراسة العديد من النتائج اهمها الكشف عن تأثيرين متوازيين للوساطة وذلك في التدفق النفسي للموظفين في العمل والهوية التنظيمية على التوالي وتوسط العلاقة بين القيادة الحقيقية ومرونة الموظف، كذلك تنبأت القيادة الحقيقية بشكل إيجابي بمرونة الموظفين في ظل جائحة كوفيد-١٩.

كذلك هدفت دراسة (Zito et al., 2022) إلى التعرف على العلاقة بين الشغف بالعمل (المتناغم والهوسي) والتدفق في العمل (كوسيط) والإرهاق لدى عينة من الممرضات الإيطاليات، استخدم الباحث مقياس الشغف بالعمل من اعداد (Zito & Colombo, 2017) ومقياس التدفق في العمل من اعداد (Zito & Bakker et al., 2015) ومقياس الإرهاق من اعداد (Demerouti et al., 2010) على عينة من الممرضات بلغ عددهم (٢٧٠) من مستشفيات إيطاليا، وظهرت نتيجة الدراسة أن التدفق يلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين العاطفة والإرهاق، و وجود علاقة إيجابية بين العاطفة والتدفق في العمل، وان الشغف المتناغم بالعمل يحمي العاملون من الإرهاق من خلال تمكين حدوث تجارب التدفق بشكل متكرر.

دراسات تناولت متغيري الدراسة:

هدفت دراسة البراغيتي ووادي (٢٠٢٢) إلى التعرف على مستوى التدفق النفسي و الكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين العاملين مع المتضررين نفسياً من جائحة كورونا والعلاقة بين التدفق النفسي والكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين العاملين مع المتضررين نفسياً من جائحة كورونا، قام الباحثان بتصميم مقياس التدفق النفسي ومقياس الكفاءة المهنية من وتطبيقه على عينة بلغ عددها (٨٠) من الأخصائيين النفسيين وقد توصلت النتائج إلى أن مستوى التدفق النفسي والكفاءة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين العاملين مع المتضررين نفسياً من جائحة كورونا جاء مرتفعاً، وتوجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية موجبة بين التدفق النفسي والكفاءة المهنية.

و في دراسة محمد (٢٠٢٢) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي، والفروق في مستوى الكفاءة المهنية والتدفق النفسي بناء على الخبرة، فقد تم تطبيق الدراسة على عينة من معلمات رياض الأطفال بلغ عددهم (٥٩) معلمة، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي وقد تم تطبيق مقياسي الكفاءة المهنية لدى معلمة الروضة من اعداد/هناء عبد النبي وطالب سرحان (٢٠١٥) ومقياس التدفق النفسي لآمال باظة (٢٠٠٩)، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية ككل تعزى لاختلاف مستوى الخبرة، كما توصلت النتائج كذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التدفق النفسي ككل تعزى لمستوى الخبرة.

أما دراسة برغوتي وعليوة (٢٠٢٢) فقد هدفت إلى الكشف عن مستوى كل من الكفاءة الذاتية والتدفق النفسي لدى طلبة جامعة الأغواط، والكشف على نوع العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتدفق النفسي. اتبع الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي للتحقق من فرضيات الدراسة، وقد تم تطبيق مقياسي الكفاءة الذاتية العامة من اعداد (سامر جميل رضوان) ومقياس التدفق النفسي من إعداد (نصيف، ٢٠١٥) على عينة بلغت (١١١) طالب وطالبة من جامعة الأغواط. وبعد عمل المعالجة الإحصائية توصلت نتائج البحث إلى تمتع طلبة جامعة الأغواط بمستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية والتدفق النفسي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة الذاتية والتدفق النفسي لدى طلبة جامعة الأغواط.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة تلخص الباحثة مدى الاستفادة منها في النقاط التالية:

- الاطلاع على المفاهيم الأساسية وتوضيحها في الدراسات السابقة ساعد في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.
- اتفاق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها مفهوم الكفاءة المهنية والتدفق النفسي وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية كالنوع والمؤهل العلمي.
- معظم الدراسات السابقة قامت باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، مما يؤكد للباحثة أهمية هذا المنهج في تطبيقه على الدراسة الحالية وساعدها في استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة.

-تنوع المقاييس التي تم استخدامها في الدراسات السابقة من حيث البناء والتقنين، ساعد الباحثة على الاستفادة من ترجمة والتحقق من الخصائص السيكومترية المتعلقة بأدوات بدراستها الحالية.

-وعلى الرغم من استفادة الباحثة من الدراسات السابقة في النقاط السابقة إلى انها سعت في أن تتميز بدراستها في أنها تمت على عينة مختلفة ومغايرة للعينات التي تطرقت إليها الدراسات السابقة وهم الموظفين في دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية. كما تم التوسع في المتغيرات الديموغرافية والتي لم تنطرق لها الدراسات السابقة في المسمى الوظيفي (اخصائي نفسي - اخصائي اجتماعي - مراقب - اداري) وترجمة لمقياس الكفاءة الذاتية المهنية بالإضافة إلى تقنين مقياس التدفق النفسي على العينة المراد دراستها.

منهج وإجراءات الدراسة

أولاً: منهج الدراسة: قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن.
ثانياً: مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من (٦٠٨) من موظفي دور رعاية الأحداث في دار الملاحظة الاجتماعية للذكور ومؤسسة رعاية الفتيات للإناث، في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية وفقاً لما ورد عن إدارة رعاية الأحداث بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في عام (٢٠٢٤) .

ثالثاً: عينة الدراسة:

العينة الاستطلاعية: قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية من بعض دور رعاية الأحداث وعددهم (١٠٠) موظف وموظفة من دار الملاحظة الاجتماعية بجدة وعددهم (٢٢) ودار الملاحظة الاجتماعية بالرياض وعددهم (٢٠) ومؤسسة رعاية الفتيات ببريدة وعددهم (١٠) ومؤسسة رعاية الفتيات بجدة وعددهم (٢١) ودار الملاحظة الاجتماعية بالطائف وعددهم (٢٧) لديهم نفس خصائص العينة الأساسية وتم تطبيق المقاييس عليهم إلكترونياً بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس بالإضافة للتأكد من خلو أي صعوبات قد تواجه العينة الأساسية.

العينة الأساسية: تكونت عينة الدراسة الأساسية من (٣١٢) موظفي دور رعاية الأحداث وهي دار الملاحظة الاجتماعية للذكور وعددها (١٣) في الرياض والدمام وحفر الباطن وجدة والطائف وابها ونجران وجازان وتبوك وبريدة والجوف وحائل والمدينة المنورة وموظفات مؤسسات رعاية الفتيات وعددها (١٠) في الرياض وجدة وابها والجوف والاحساء وجازان وتبوك وبريدة والجوف وحائل، وهم من الاخصائيين الاجتماعيين والنفسيين والاداريين والمراقبين ذكوراً واناثاً.

جدول (١) خصائص عينة الدراسة الأساسية (ن = ٣١٢).

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية %
النوع	ذكر	٢٠٢
	أنثى	١١٠
	المجموع	٣١٢
المنطقة	الغربية	٩٤
	الشمالية	٧٢
	الوسطى	٣٤
	الشرقية	٣٩
	الجنوبية	٧٣
	المجموع	٣١٢
المسمى الوظيفي	أخصائي اجتماعي	١٣٠
	أخصائي نفسي	٣٨
	مرافق	٩١
	إداري	٥٣
	المجموع	٣١٢
المستوى التعليمي	ثانوي	٥٣
	جامعي	٢٢٦
	دراسات عليا	٣٣
	المجموع	٣١٢
سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	٤٧
	أعلى من ١٠ سنوات	٢٦٥
	المجموع	٣١٢

رابعاً: أدوات الدراسة:

- مقياس الكفاءة الذاتية في بيئة العمل:

قامت روبالينو جيرا وماريل موسو عام (٢٠٢٢) بإعداد مقياس الكفاءة الذاتية في العمل وهو مقياس يتكون من (١٩) فقرة مقسمة على أربعة أبعاد وهي (بُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية، بُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية بُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية بُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخر)، ويتم الإجابة على المقياس باستخدام بدائل الإجابة من فقرة ١-٦ ([١] لا أوافق بشدة - [٥] أوافق بشدة) و من فقرة ٧-١٩ ([١] إطلاقاً - [٥] دائماً).

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية في بيئة العمل في الدراسة الحالية:

- صدق المقياس :

١- الصدق العاملي التوكيدي:



استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية الصدق العاملي التوكيدي؛ للتأكد من الصدق العاملي الاستكشافي الذي استخرجه مُعد مقياس الكفاءة الذاتية في العمل، ولمعرفة تطابق العوامل المستخرجة (أربعة عوامل) التي تم التوصل إليه بناء على الصدق العاملي الاستكشافي، ويوضح ذلك وجدولي (٢،٣)

جدول (٢) معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية ودالاتها الإحصائية لتشبعات الفقرات على العوامل الكامنة لمقياس الكفاءة الذاتية في بيئة العمل لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث بالمملكة العربية السعودية (ن=١٠٠).

العامل	<---	الفقرة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	مستوى الدلالة
بُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية	<---	فقرة ١	٠,٨٠	١,٠٠٠	-	-	-
	<---	فقرة ٢	٠,٨٧	١,٠٤	٠,١٠	١٠,٠٧	٠,٠٠١
	<---	فقرة ٣	٠,٨١	٠,٩٨	٠,١١	٩,٠٣	٠,٠٠١
	<---	فقرة ٤	٠,٧٧	٠,٨٥	٠,١٠	٨,٤٩	٠,٠٠١
	<---	فقرة ٥	٠,٨٣	٠,٨٧	٠,٠٩	٩,٣٤	٠,٠٠١
	<---	فقرة ٦	٠,٦٨	٠,٧٩	٠,١١	٧,٢٠	٠,٠٠١
بُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية	<---	فقرة ٧	٠,٦٨	١,٠٠٠	-	-	-
	<---	فقرة ٨	٠,٥٣	٠,٧٨	٠,١٧	٤,٥٠	٠,٠٠١
	<---	فقرة ٩	٠,٦١	٠,٧٣	٠,١٤	٥,٠٨	٠,٠٠١
	<---	فقرة ١٠	٠,٥٩	٠,٨٥	٠,١٧	٤,٨٩	٠,٠٠١
	<---	فقرة ١١	٠,٤٧	٠,٤٨	٠,١١	٤,٠١	٠,٠٠١
بُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية	<---	فقرة ١٢	٠,٧٥	١,٠٠٠	-	-	-
	<---	فقرة ١٣	٠,٦٤	٠,٩١	٠,١٤	٦,٢٩	٠,٠٠١
	<---	فقرة ١٤	٠,٦١	١,٠٩	٠,١٨	٦,٠٠	٠,٠٠١
	<---	فقرة ١٥	٠,٦٢	٠,٩٤	٠,١٥	٦,٠٦	٠,٠٠١
بُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخر	<---	فقرة ١٦	٠,٨٤	١,٠٠٠	-	-	-
	<---	فقرة ١٧	٠,٧٣	٠,٨٥	٠,١١	٨,١٧	٠,٠٠١
	<---	فقرة ١٨	٠,٨٠	٠,٩٤	٠,١٠	٩,٢٨	٠,٠٠١
	<---	فقرة ١٩	٠,٧٥	٠,٨٥	٠,١٠	٨,٥١	٠,٠٠١

جدول (٣) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج الكفاءة الذاتية في بيئة العمل لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث بالمملكة العربية السعودية (ن=١٠٠).

مؤشرات حسن المطابقة	القيمة والتفسير	المدى المثالي للمؤشرات
الاختبار الإحصائي كا ^٢ مستوى دلالة كا ^٢	١٨٨,٥٦ دالة ٠,٠٠١	أن تكون قيمة كا ^٢ غير دالة، وأحياناً تكون دالة؛ يرجع ذلك إلى حجم العينة.
درجة الحرية DF	١٤٨	-
النسبة بين كا ^٢ إلى درجة حريتها (df/)	١,٢٧ (ممتاز)	صفر إلى أقل من ٥
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٦ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	٠,٠٥ (ممتاز)	من صفر إلى أقل من ٠,٠٨
مؤشر المطابقة التزايدى (IFI)	٠,٩٥ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر تاكر- لوييس (TLI)	٠,٩٥ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	٠,٩٤ (ممتاز)	من ٠,٩٠ إلى ١

يتضح من خلال جدول (٣،٢) أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية تشير إلى أن المقياس يتمتع بنموذج قياسي ممتاز، وهذا ما أكدته مؤشرات حسن المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي، كما تشبعت كل فقرة من فقرات المقياس على العامل العام، كما كانت جميع التشبعات دالة إحصائياً؛ مما يجعلنا نطمئن إلى مدى صلاحية وملائمة النموذج الحالي في قياس الكفاءة الذاتية في بيئة العمل لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث بالمملكة العربية السعودية، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

٢- صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط للفقرات مع الدرجة الكلية للبعد داخل المقياس تمهيداً لحذف أي فقرة لم يصل ارتباطها بالدرجة الكلية لمستوى الدلالة الإحصائية (0.01) و (0.05)، ويتضح ذلك من خلال الجداول التالية:

جدول (٤) يوضح معاملات ارتباط عبارات أبعاد مقياس الكفاءة المهنية بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية في بيئة العمل لدى العينة الكلية (ن=١٠٠)

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
البعد الأول (الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية)			
١	أستطيع البقاء هادئاً عند مواجهة المشكلات في العمل لأنني أثق في قدراتي.	٠.٨٢٥**	٠.٠٠
٢	أستطيع الحصول على حلول متعددة عندما تواجهني مشكلة في العمل.	٠.٨٧٠**	٠.٠٠
٣	أستطيع التعامل مع أي مشكلة تواجهني في العمل.	٠.٨٢٦**	٠.٠٠

٤	خبرتي السابقة في العمل جعلتني مستعدا لمستقبلي الوظيفي.	.٨١٨**	٠.٠٠
٥	أحقق أهدافي التي أعددتها لنفسي في العمل.	.٨٥٨**	٠.٠٠
٦	أشعر بأنني مستعد لما تتطلبه الوظيفة مني.	.٧٥٥**	٠.٠٠
البعد الثاني (الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية)			
٧	أبدأ بمحادثة شخص لا أعرفه جيدا في العمل.	.٧٨٢**	٠.٠٠
٨	أطلب المساعدة في العمل عندما أحتاجها.	.٦٤٤**	٠.٠٠
٩	أستطيع أن أجعل الأشخاص الذين يعملون معي ينصتون إلى رأيي.	.٧٠٣**	٠.٠٠
١٠	أتعاون مع أشخاص لا أشاركهم الرأي في العمل.	.٧٠٢**	٠.٠٠
١١	أتحكم في المواقف الصعبة مع الآخرين في العمل.	.٥٢٦**	٠.٠٠
البعد الثالث (الكفاءة الذاتية العاطفية الذاتية المنحى)			
١٢	أميز المشاعر السلبية بطريقة صحيحة.	.٧٦٤**	٠.٠٠
١٣	أعرف ما لذي يسبب لي المشاعر السلبية في العمل.	.٧٦٠**	٠.٠٠
١٤	أعالج المشاعر السلبية في العمل.	.٧٦٨**	٠.٠٠
١٥	أكون في الحالة النفسية التي تتناسب مع المواقف في العمل.	.٧٢١**	٠.٠٠
البعد الرابع (الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة للنحو الآخر)			
١٦	أميز عندما يواجه الآخرون مشاعر سلبية بطريقة صحيحة.	.٨٥٥**	٠.٠٠
١٧	أدرك ما لذي تسببه المشاعر السلبية للآخرين في العمل.	.٨١٧**	٠.٠٠
١٨	أساعد الآخرين على معالجة المشاعر السلبية في العمل.	.٨٧١**	٠.٠٠
١٩	أساعد الآخرين في ان يكونوا في الحالة النفسية التي تتناسب مع المواقف في العمل.	.٨٣٩**	٠.٠٠

**** دال عند 0.01 * دال عند 0.05**

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين البعد الأول (الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية) تراوحت ما بين (.٨٧٠** - .٧٥٥**) و معاملات الارتباط بين البعد الثاني (الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية) تراوحت ما بين (.٧٨٢** - .٥٢٦**) و معاملات الارتباط بين البعد الثالث (الكفاءة الذاتية العاطفية الذاتية المنحى) تراوحت ما بين (.٧٦٨** - .٧٢١**) و معاملات الارتباط بين البعد الرابع (الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة للنحو الآخر) تراوحت ما بين (.٨٧١** - .٨١٧**) وجميعها معاملات دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١ - ٠,٠٥).

٣-الصدق البنائي:

قامت الباحثة بحساب الصدق البنائي للمقياس وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط الابعاد مع الدرجة الكلية للمقياس ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (٥) يوضح معاملات ارتباط مجموع الأبعاد الأربعة بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية في بيئة العمل لدى العينة الكلية (ن=١٠٠)

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية.	.٨٥٩**	٠.٠٠
٢	الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية	.٨١٧**	٠.٠٠
٣	الكفاءة الذاتية العاطفية الذاتية المنحى	.٨٨٢**	٠.٠٠
٤	الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة للنحو الآخر	.٨٦٤**	٠.٠٠

**** دال عند 0.01 * دال عند 0.05**

يوضح الجدول السابق معامل الارتباط بين كل بعد من ابعاد مقياس الكفاءة الذاتية في العمل والدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (.٨٨٢** - .٨١٧**)، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١ - ٠,٠٥) وبذلك تعتبر الأداة صادقة لما وضعت لقياسه.

- ثبات المقياس :

١ - الفا كرونباخ:

تم التحقق من ثبات مقياس الكفاءة الذاتية في العمل باستخدام طريقة الفا كرونباخ، وتم تقدير الثبات للأبعاد الأربعة للاختبار ثم الاختبار ككل ، والجدول التالي يوضح النتيجة :

جدول (٦) يوضح معامل ثبات الفا كرونباخ لأبعاد مقياس الكفاءة الذاتية في بيئة العمل ومعامل ثبات المقياس ككل لدى العينة الكلية = (١٠٠)

معامل ثبات الفا كرونباخ	عدد الفقرات	البعد
٠.٩١٠	٦	الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية.
٠.٦٩٩	٥	الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية
٠.٧٣٩	٤	الكفاءة الذاتية العاطفية الذاتية المنحى
٠.٨٦٧	٤	الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة للنحو الآخر
٠.٩٢٦	١٩	الكفاءة الذاتية في العمل

يتبين من الجدول السابق بأن قيمة معامل الارتباط لجميع الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (٠.٦٩٩ - ٠.٩١٠) وهي معاملات ثبات من متوسط لمرتفعة وقيمة معامل الثبات للمقياس الكلي (٠.٩٢٦) وهذا يدل على أن الثبات مرتفع ودال احصائياً.

٢ - التجزئة النصفية:

تم تجزئة فقرات الأداة إلى جزأين الفقرات ذات الأرقام الفردية وبلغ معامل ارتباطها (٠.٨٥٩)، و الفقرات ذات الأرقام الزوجية حيث بلغ معامل ارتباطها (٠.٨٥٥) ثم تم حساب معامل الارتباط باستخدام معادلة سبيرمان براون حيث تبين أن قيمة معامل الارتباط لجميع فقرات الأداة بلغت (٠.٩٤٧) وهذا يدل على أن الثبات مرتفع ودال احصائياً.

جدول (٧) يوضح قيم معاملات الارتباط الخاصة بالثبات لأبعاد مقياس الكفاءة الذاتية في العمل ومعامل ثبات المقياس ككل باستخدام معادلة جتمان - سبيرمان براون

البعد	عدد الفقرات	معامل الارتباط قبل التصحيح	سبيرمان - جتمان
الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية.	٦	٠.٨٥١	٠.٩١٩
الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية	٥	٠.٦٢١	٠.٧٥٧
الكفاءة الذاتية العاطفية الذاتية المنحى	٤	٠.٥٩٠	٠.٧٤٢
الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة للنحو الآخر	٤	٠.٨٠٨	٠.٨٩٣
الكفاءة الذاتية في العمل	١٩	٠.٨٩٩	٠.٩٤٧

يتضح من الجدول السابق ان معامل الثبات لمقياس باستخدام التجزئة النصفية بواسطة المعادلات الإحصائية السابقة الذكر مرتفعة مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات، مما يشير إلى صلاحية المقياس للاستخدام النفسي والعلمي.

- مقياس خبرة التدفق النفسي:

تم اعداد مقياس خبرة التدفق النفسي من قبل إبراهيم محمد المغازي (٢٠١٤) يتكون المقياس من (٧٠) عبارة مقسمة على ستة ابعاد وهي: البعد الأول / التوازن النفسي بين المهارات العقلية ويتكون من (١١) عبارة ، البعد الثاني / الاستغراق والتركيز التام في انجاز المهام ويتكون من (١٥) عبارة، البعد الثالث/ الرؤية الواضحة لأهداف المهام ويتكون من (١٤) عبارة، البعد الرابع/ الغفلة الذاتية للوقت والزمن وعدم الشعور بهما اثناء تأدية المهام ويتكون من (١٣) عبارة، البعد الخامس/ حب السيطرة والتحكم في أداء المهام ويتكون من (١٠) عبارات، البعد السادس/ الانسجام الذاتي والاستمتاع العقلي والوجداني اثناء أداء المهام ويتكون من ٨

عبارات. ويتم الإجابة على المقياس بطريقة ليكرت المتدرجة (دائماً - أحياناً - نادراً) وبدرجات (١-٢-٣).

الخصائص السيكومترية لمقياس خبرة التدفق النفسي:

- الصدق:

قام معد المقياس بالتحقق من صدق المقياس عن طريق أولاً: صدق المحكمين بعرضه على (١٥ من المحكمين) من الأطباء النفسيين والمتخصصين في مجال علم النفس للإدلاء بأرائهم وملاحظاتهم حول بنود المقياس ومدى تمثيلها لأبعاده وكانت نسبة الاتفاق ٨٨%، تم حذف (١٠) فقرات من المقياس والإبقاء على (٧٠) عبارة، وتم تقنينه على عينة بلغت (١٢٠) من الذكور والإناث. وثانياً / صدق الاتساق الداخلي: حيث بلغت قيمة معاملات الارتباط للمفحوصين على كل بند والدرجة الكلية لكل بعد ما بين (٠.٣٠ - ٠.٩٥) وهي قيم دالة عند مستوى (٠.٠١) كذلك تراوحت معاملات الارتباط بين البعد والدرجة الكلية للمقياس بين (٠.٦٥ - ٠.٩٠) وهي تشير إلى تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي لأبعاده وبنوده وارتباطه بالدرجة الكلية ارتباطاً إيجابياً مرتفعاً.

- ثبات المقياس: قام معد المقياس من التحقق من ثبات المقياس باستخدام التجزئة النصفية بواسطة المعادلات الإحصائية التالية: ثبات الفا كرونباخ (٠.٩١) جتمان (٠.٨٧) سبيرمان براون (٠.٨٩).

الخصائص السيكومترية لمقياس خبرة التدفق النفسي في الدراسة الحالية:

- صدق المقياس:

١- صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للمقياس وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط للفقرات مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه داخل المقياس تمهيداً لحذف أي فقرة لم يصل ارتباطها بالدرجة الكلية لمستوى الدلالة الإحصائية (0.01) و (0.05)، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (٨) يوضح معاملات ارتباط عبارات ابعاد مقياس خبرة التدفق النفسي

بالدرجة الكلية للمقياس لدى العينة الكلية (ن=١٠٠)

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	البعد الأول/ التوازن النفسي بين المهارات العقلية والوجدانية وأداء المهام		
١	أشعر بأن هناك توازن نفسي بين مهاراتي العقلية وبين المهام التي أكلف بها في العمل.	-٠.٠٢٣	٨٢٣.

٢	أشعر بان هناك توازن نفسي بين مهاراتي الوجدانية وبين المهام التي أكلف بها في العمل.	١٢٤	٢١٩
٣	المهام التي أكلف بها في العمل تواجه تحديات صعبة.	٥٠٩**	٠.٠٠
٤	أشعر بأن لدي قدرات ومهارات تمكنني من انجاز المهام التي أكلف بها.	٠٨٤	٤٠٦
٥	المهام التي أكلف بها يصعب علي إنجازها.	٥٨٢**	٠.٠٠
٦	أشعر بالإحباط اثناء ادائي بعض المهام التي أكلف بها.	٨٠٧**	٠.٠٠
٧	أشعر بأن لدي تفاؤل في انجاز ما أكلف به من مهام.	-١٤٥	١٤٩
٨	تنزايد مطالب المهام التي أكلف بها اثناء العمل.	٥٦٧**	٠.٠٠
٩	يصعب علي تحقيق بعض المهام في العمل.	٦٦٢**	٠.٠٠
١٠	ينتابني الشعور بالتشاؤم تجاه ما انفذه من مهام.	٦٥٤**	٠.٠٠
١١	أشعر بالإجهاد والتعب النفسي والجسدي اثناء ادائي بعض المهام الخاصة.	٦٤٧**	٠.٠٠
البعد الثاني / الاستغراق والتركيز التام في انجاز المهام			
١٢	أشعر بنسيان الزمن والوقت عند القيام ببعض المهام اثناء العمل.	١٧٤	٠٨٣
١٣	أوزع المهام المكلف بها على فترات زمنية معينة	٤٩١**	٠.٠٠
١٤	أستطيع انجاز ما أكلف به من مهام في وقت محدد اثناء العمل.	٤٥١**	٠.٠٠
١٥	أشعر بغفلة ذاتية اثناء أداء بعض المهام اثناء العمل.	٢٨٠**	٠.٠٠
١٦	أستطيع تركيز انتباهي تجاه ما أقوم به من مهام اثناء العمل.	٢٦٦**	٠.٠٠
١٧	يوجد ما يشجعني على الاندماج في انجاز المهام اثناء العمل.	٤٤٧**	٠.٠٠
١٨	يوجد ما يشجعني على اتقان ما انجزه من مهام اثناء العمل.	٤٣٤**	٠.٠٠
١٩	دائماً أستطيع أداء المهام بدقة واتقان وتلقائية.	٤٣١**	٠.٠٠
٢٠	توجد صعوبات ومعوقات لبعض المهام التي أكلف بها.	٤٣٠**	٠.٠٠
٢١	أشعر بأنني مشتت ذهنياً اثناء القيام بأداء المهام في العمل.	٢٨٦**	٠.٠٠
٢٢	أنغمس في اتقان ما أقوم به من مهام اثناء العمل.	٢٣٠*	٠.٠٢
٢٣	أعرض لبعض الهموم التي تعيقني على أداء المهام المكلف بها.	-٠.٤٩	٠.٦٢٦
٢٤	أشعر بالثقة الزائدة والحماس تجاه ما أقوم به من مهام اثناء العمل.	٤٦٧**	٠.٠٠
٢٥	أستطيع أداء المهام المكلف بها دون بذل أي مجهود.	-٠.٠١	٠.٩٩٣
٢٦	تعوقني مشاغلي الخاصة عن أداء المهام بشكل جيد ومتقن.	٠٧٨	٠.٤٣٨
البعد الثالث/ الرؤية الواضحة لأهداف المهام			
٢٧	ينتابني الشعور بأن الزمن والوقت يمر بسرعة اثناء ادائي لبعض المهام في العمل.	٣٤٥**	٠.٠٠
٢٨	يوجد ما علي القيام بأداء بعض المهام.	٣٣٢**	٠.٠٠
٢٩	اعرف ما اقصد من القيام ببعض المهام المكلف بها.	٥٨٧**	٠.٠٠
٣٠	أسعى لتحقيق بعض الأهداف الجيدة تجاه بعض المهام.	٦٢٧**	٠.٠٠

الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتدقيق النفسي لدى عينة من موظفي دور رعاية بنان الطيري - د. هدى خليفة

٣١	تتناسب ساعات العمل مع ادائي لبعض المهام.	٠.٥٤٨**	٠.٠٠٠
٣٢	تتقضي ساعات العمل بسرعة شديدة اثناء ادائي لبعض المهام التنافسية.	٠.٥١٥**	٠.٠٠٠
٣٣	يمر الوقت سريعاً اثناء ادائي لبعض المهام ذات المغزى والاهمية.	٠.٥٨٨**	٠.٠٠٠
٣٤	يكون تركيزي في أداء بعض المهام سبباً في نسياني الوقت ونفسي.	٠.٦٤٤**	٠.٠٠٠
٣٥	ينساب الوقت بسرعة من بين يدي اثناء ادائي بعض المهام ذات الطبيعة التحديّة.	٠.٤١٩**	٠.٠٠٠
٣٦	استمر في أداء بعض المهام حتى انجزها.	٠.٥٢٤**	٠.٠٠٠
٣٧	اشعر بإنجاز بعض المهام اثناء العمل في وقت قصير.	٠.٤٥٧**	٠.٠٠٠
٣٨	أحب السيطرة والتحكم فيما أقوم به من أداء لبعض المهام.	٠.٤٩٨**	٠.٠٠٠
٣٩	ينتابني شعور بالسعادة والسرور عندما انجز بعض المهام الصعبة.	٠.٣٥١**	٠.٠٠٠
٤٠	اضع معايير لتحديد مدى اتقان المهام التي أكلف بها.	٠.٥٩٩**	٠.٠٠٠
البعد الرابع/ الغفلة الذاتية للوقت والزمن وعدم الشعور بهما اثناء أداء المهام			
٤١	أعي قيمة ما أقوم به من مهام لتحقيق الأهداف.	٠.٦٦٣**	٠.٠٠٠
٤٢	أؤدي المهام التي أقوم بها بفاعلية ونشاط.	٠.٥٧٠**	٠.٠٠٠
٤٣	أؤدي المهام بحب شديد وكفاءة عالية.	٠.٧٦١**	٠.٠٠٠
٤٤	ينتابني شعور بالسعادة والسرور والبهجة اثناء ادائي لبعض المهام التنافسية.	٠.٧٧٧**	٠.٠٠٠
٤٥	اهتم بأداء المهام الصعبة والتنافسية اهتماماً تاماً.	٠.٦٨٦**	٠.٠٠٠
٤٦	اشعر بالرضا والاطمئنان عند القيام بأداء بعض المهام الصعبة والتنافسية.	٠.٧٣٠**	٠.٠٠٠
٤٧	لدي ذكاء معرفي عند القيام بخطوات وتفصيل أداء المهام الصعبة والتنافسية.	٠.٦٥١**	٠.٠٠٠
٤٨	يكون ادائي للمهام السهلة غير مجدي.	٠.٠٢٥	٠.٨٧٧
٤٩	ينتابني شعور بالثقة عندما اتحكم فيما أقوم به من مهام.	٠.٦٢٣**	٠.٠٠٠
٥٠	اعرف دقة ما انجزه من مهام تبعاً لطريقة الأداء.	٠.٧٤٦**	٠.٠٠٠
٥١	يكون الميزان النفسي لشخصيتي على درجة عالية من الثبات الانفعالي عند ادائي لبعض المهام.	٠.٥٤١**	٠.٠٠٠
٥٢	اشعر بالملل اثناء أداء بعض المهام السهلة.	-٠.١٨١	٠.٢٧٤
٥٣	اشعر بالانسجام التام اثناء أداء بعض المهام الصعبة.	٠.٥٤٨**	٠.٠٠٠
البعد الخامس/ حب السيطرة والتحكم في أداء المهام "تصحيح المسار"			
٥٤	استمتع بأداء بعض المهام التنافسية.	٠.٣٩٧**	٠.٠٠٠
٥٥	ينتابني شعور بالتعاسة عند القيام ببعض المهام السهلة.	٠.٠١٧	٠.٩٦٦

٥٦	يسعدني القيام بأداء مهام جديدة وجيدة وذات مغزى.	.٤٢٣**	٠.٠٠
٥٧	أستطيع انجاز بعض المهام ويتبقى البعض الآخر.	.٤١٠**	٠.٠٠
٥٨	ارفض ان يتدخل أحد في عملي اثناء ادائي لبعض المهام الصعبة.	.٤٥٦**	٠.٠٠
٥٩	استجيب لبعض اراء الزملاء اثناء ادائي لبعض المهام التنافسية الصعبة.	.٣٩٩**	٠.٠٠
٦٠	اصحح مساري اثناء ادائي بعض المهام الصعبة.	.٥٢٦**	٠.٠٠
٦١	عندما أقوم بأداء بعض المهام الصعبة ارفض ان يكلمني أحد او يشغلني عن عملي.	.٤٠٠**	٠.٠٠
٦٢	عند القيام بأداء بعض المهام دائماً أكون مستغرقاً فيه ولا اشعر بأحد.	.٤٦١**	٠.٠٠
٦٣	أحب تشجيع الآخرين عند القيام ببعض المهام لأنه يكون حافزاً لي.	.٣١٦**	٠.٠٠
البعد السادس/ الانسجام الذاتي والاستمتاع العقلي والوجداني أثناء أداء المهام			
٦٤	أرفض ان ينتقدني أحد اثناء القيام بأداء بعض المهام الصعبة.	.٣٠٢**	٠.٠٠
٦٥	أحب التفاوض والتشجيع عند القيام بأداء بعض المهام الصعبة والتنافسية.	.٦٧٨**	٠.٠٠
٦٦	أحب التفاني في عملي واتقانه.	.٧٨٨**	٠.٠٠
٦٧	أخلص في أداء بعض المهام وأحب الدقة والاتقان.	.٦٧٥**	٠.٠٠
٦٨	اشعر بالسعادة عند الانتهاء من انجاز بعض المهام.	.٧٨١**	٠.٠٠
٦٩	أحب الثناء والمدح على نتاجي لأداء بعض المهام التنافسية.	.٦٢٥**	٠.٠٠
٧٠	اشعر بالفخر والاعتزاز عندما احصل على جائزة لأدائي لبعض المهام الصعبة.	.٧٥١**	٠.٠٠

**** دال عند 0.01 * دال عند 0.05**

يتضح من الجدول السابق التالي:

معاملات الارتباط بين عبارات البعد الأول (التوازن النفسي بين المهارات العقلية والوجدانية واداء المهام) تراوحت ما بين (.٨٠٧** - .٥٠٩**) وهي معاملات دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١ - ٠,٠٥) باستثناء الفقرات (١-٢-٤-٧) فقد كانت غير دالة احصائياً وعليه سيتم حذفها من المقياس.

معاملات الارتباط بين عبارات البعد الثاني (الاستغراق والتركيز التام في انجاز المهام) تراوحت ما بين (.٤٩١** - .٢٣٠*) وهي معاملات دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١ - ٠,٠٥) باستثناء الفقرات (١٢-٢٣-٢٥-٢٦) فقد كانت غير دالة احصائياً وعليه سيتم حذفها من المقياس.

٢-الصدق البنائي:

قامت الباحثة بحساب الصدق البنائي للمقياس وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط الابعاد مع الدرجة الكلية للمقياس ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (٩) يوضح معاملات ارتباط مجموع الابعاد الستة بالدرجة الكلية لمقياس خبرة التدفق النفسي لدى العينة الكلية (ن=١٠٠)

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	التوازن النفسي بين المهارات العقلية والوجدانية واداء المهام	.١٨٤	.٠٦٧
٢	الاستغراق والتركيز التام في انجاز المهام	.٥٨٤**	.٠٠٠
٣	الرؤية الواضحة لأهداف المهام	.٧٢٥**	.٠٠٠
٤	العفلة الذاتية للوقت والزمن وعدم الشعور بهما اثناء أداء المهام.	.٧٧٣**	.٠٠٠
٥	حب السيطرة والتحكم في أداء المهام (تصحيح المسار).	.٦١٠**	.٠٠٠
٦	الانسجام الذاتي والاستمتاع العقلي والوجداني اثناء أداء المهام.	.٦٥٦**	.٠٠٠

**** دال عند 0.01 *دال عند 0.05**

يوضح الجدول السابق معامل الارتباط بين كل بعد من ابعاد مقياس خبرة التدفق النفسي والدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (**.٧٧٣ - **.٥٨٤) والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠١ - ٠.٠٥) باستثناء البعد الأول حيث بلغ معامل ارتباطه (٠.١٨٤) وهو غير دال احصائياً وعليه سيتم حذفه من المقياس.

- ثبات المقياس:

١- الفا كرونباخ:

تم التحقق من ثبات مقياس خبرة التدفق النفسي باستخدام طريقة الفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح النتيجة:

جدول (١٠) يوضح معامل ثبات الفا كرونباخ لأبعاد مقياس خبرة التدفق النفسي ومعامل ثبات المقياس ككل لدى العينة الكلية = (١٠٠)

البعاد	عدد الفقرات	معامل ثبات الفا كرونباخ
الاستغراق والتركيز التام في انجاز المهام	١١	٠,٥٧٤
الرؤية الواضحة لأهداف المهام	١٤	٠,٧٧٢

٠.٨٨٦	١١	الغفلة الذاتية للوقت والزمن وعدم الشعور بهما أثناء أداء المهام.
٠.٥٤٠	٩	حب السيطرة والتحكم في أداء المهام (تصحيح المسار).
٠.٧٢٥	٧	الانسجام الذاتي والاستمتاع العقلي والوجداني أثناء أداء المهام.
٠.٨٨٢	٥٢	خبرة التدفق النفسي ككل

يتبين من الجدول السابق بأن قيمة معامل الارتباط لجميع الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (٠.٥٤٠ - ٠.٨٨٦) وهي معاملات ثبات من متوسط لمرتفعة، والاختبار ككل بلغت قيمته (٠.٨٨٢) وهذا يدل على أن الثبات مرتفع ودال احصائياً.

٢- التجزئة النصفية:

تم تجزئة فقرات الأداة إلى جزأين الفقرات ذات الأرقام الفردية وبلغ معامل ارتباطها (٠.٨٠١) والفقرات ذات الأرقام الزوجية حيث بلغ معامل ارتباطها (٠.٧٧٥) ثم تم حساب معامل الارتباط باستخدام معادلة سبيرمان براون حيث تبين أن قيمة معامل الارتباط لجميع فقرات الأداة بلغت (٠.٨٨٢) وهذا يدل على أن الثبات مرتفع ودال احصائياً.

جدول (١١) يوضح قيم معاملات الارتباط الخاصة بمعامل ثبات التجزئة النصفية لأبعاد مقياس خبرة التدفق النفسي ومعامل ثبات المقياس ككل لدى العينة الكلية

البعد	عدد الفقرات	معامل الارتباط قبل التصحيح	سبيرمان - براون	جتمان
الاستغراق والتركيز التام في انجاز المهام	١١	٠.٥٢١	٠.٦٨٥	٠.٦٨٠
الرؤية الواضحة لأهداف المهام	١٤	٠.٧٠٨	٠.٨٢٩	٠.٨٢٤
الغفلة الذاتية للوقت والزمن وعدم الشعور بهما أثناء أداء المهام.	١١	٠.٨٢٧	٠.٩٠٦	٠.٨٩٨
حب السيطرة والتحكم في أداء المهام (تصحيح المسار).	٩	٠.٤٨٨	٠.٦٥٦	٠.٦٥٥
الانسجام الذاتي والاستمتاع العقلي والوجداني أثناء أداء المهام.	٧	٠.٦٠٢	٠.٧٥٢	٠.٧٤٦
خبرة التدفق النفسي ككل	٥٢	٠.٧٨٩	٠.٨٨٢	٠.٨٨٠

يتضح من الجدول السابق ان معامل الثبات لمقياس خبرة التدفق النفسي باستخدام التجزئة النصفية بواسطة المعادلات الإحصائية السابقة الذكر ما بين متوسط إلى مرتفعة مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات، مما يشير إلى صلاحية المقياس للاستخدام النفسي والعلمي.

نتائج الدراسة ومناقشتها.

- عرض وتفسير نتائج التساؤل الأول:

نص التساؤل الأول على "ما مستوى الكفاءة المهنية لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية؟" وللإجابة على هذا التساؤل؛ تم إجراء اختبار (ت) للعينة الواحدة One Sample T-test لمعرفة ما إذا كانت توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الكفاءة المهنية وأبعادها لدى عينة الدراسة والمتوسط الفرضي للمقياس.

جدول (١٢) مستوى الكفاءة المهنية وأبعادها لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية (ن = ٣١٢)

المتغير	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	مستوى الدلالة	حجم الأثر	قيمة "ت"	المستوى
بُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية	٦	٢٦,٩٥	٣,٠٦	١٨	***,٠٠٠	٠,١٢	٥١,٦٠	مرتفع
بُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية	٥	٢٠,٤٧	٣,٢٨	١٥	***,٠٠٠	٠,١٨	٢٩,٣٩	مرتفع
بُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية	٤	١٦,٧٧	٢,٨٥	١٢	***,٠٠٠	٠,٠٦	٢٩,٥٠	متوسط
بُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخر	٤	١٧,٣٩	٢,٦١	١٢	***,٠٠٠	٠,١٠	٣٦,٣٧	مرتفع
الدرجة الكلية للكفاءة المهنية	١٩	٨١,٥٩	٩,٦٧	٥٧	***,٠٠٠	٠,١١	٤٤,٨٩	مرتفع

*** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٠١. ٠,٠٥ > ٠,٠٩ تأثير متوسط. ٠,٠٩ ≤ تأثير كبير.

يتضح من الجدول السابق بأنه يوجد مستوى مرتفع من الكفاءة المهنية وأبعادها لدى درجات أفراد العينة؛ حيث كانت قيم المتوسط الحسابي لأفراد العينة على بُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية، وبُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية، وبُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية، وبُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخر، والدرجة الكلية للكفاءة المهنية (٢٦,٩٥، ٢٠,٤٧، ١٦,٧٧، ١٧,٣٩، ٨١,٥٩)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (١٨، ١٥، ١٢، ١٢، ٥٧) لبُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية، وبُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية، وبُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية، وبُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخر، والدرجة الكلية للكفاءة المهنية على التوالي، وأن قيم "ت" لأفراد العينة بلغت (٥١,٦٠، ٢٩,٣٩، ٢٩,٥٠، ٣٦,٣٧، ٤٤,٨٩) لبُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية، وبُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية، وبُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية، وبُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخر، والدرجة الكلية للكفاءة المهنية على التوالي، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، كما بلغت قيم حجم الأثر لبُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية، وبُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية، وبُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية الموجهة نحو

الأخر، والدرجة الكلية للكفاءة المهنية (٠,١٢، ٠,١٨، ٠,١٠، ٠,١١) على التوالي، وهي قيم تدل على أن حجم الأثر كبير، بينما بلغت قيمة حجم الأثر بُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية (٠,٠٦)، وهي قيمة تدل على أن حجم الأثر متوسط.

وتفسر الباحثة النتيجة السابقة يأتي نتيجة معرفة كل موظف بمهام عمله ومسؤولياته تجاهها، فدور رعاية الأحداث والمتمثلة في دور الملاحظة ومؤسسات رعاية الفتيات تعمل تحت نظام موحد وهيكل تنظيمي يوضح مهام كل موظف وخطط العمل المتبعة داخل الدار يتم تقييمها بشكل دوري، وكذلك تعزو الباحثة ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية لدى العاملين بدور رعاية الأحداث إلى تكامل الأدوار التي يقومون بها من جهة ولخبرتهم في مكان العمل بالإضافة إلى أن طبيعة العمل في دور رعاية الأحداث التي تتطلب من الموظفين مسؤولية عالية، فهم يتعاملوا مع جهات حكومية ابتداء من مراكز الشرطة ثم النيابة العامة و الجهات الرقابية وهيئة حقوق الانسان واخيراً المحاكم، وجميع الجهات السابقة هي جهات ذات سيادة ولا تقبل بالخطأ أو التجاوز في العمل، الأمر الذي يجعل جميع من ينتسبوا لدور رعاية الأحداث يسعوا بان يكونوا في اعلى مستوى من الكفاءة في العمل.

عرض وتفسير نتائج التساؤل الثاني:

نص التساؤل الثاني على "ما مستوى التدفق النفسي لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية؟" وللإجابة على هذا التساؤل؛ تم إجراء اختبار (ت) للعينة الواحدة One Sample T-test لمعرفة ما إذا كانت توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات التدفق النفسي وأبعاده لدى عينة الدراسة والمتوسط الفرضي للمقياس.

جدول (١٣) مستوى التدفق النفسي وأبعاده لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية (ن=٣١٢)

المتغير	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	مستوى الدلالة	حجم الأثر	قيمة "ت"	المستوى
بُعد الاستغراق	١١	٢٥,٣٩	٢,٥٠	٢٢	***,٠٠٠	٠,١١	٢٣,٩١	مرتفع
بُعد الرؤية	١٤	٣٦,٠٨	٣,٩٦	٢٨	***,٠٠٠	٠,١٠	٣٦,٠٢	مرتفع
بُعد الغفلة	١١	٣٠,٩١	٢,٩٧	٢٢	***,٠٠٠	٠,١٩	٥٢,٩٦	مرتفع
بُعد السيطرة	٩	٢٢,٢١	٢,٨٢	١٨	***,٠٠٠	٠,١٨	٢٦,٣٥	مرتفع
بُعد الانسجام	٧	١٨,٨٣	١,٩٠	١٤	***,٠٠٠	٠,١٠	٤٤,٨٠	مرتفع
الدرجة الكلية للتدفق النفسي	٥٢	١٣٣,٤٤	١٤,١٥	١٠٤	***,٠٠٠	٠,١٥	٥٠,٠٥	مرتفع
*** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٠١. $\leq ٠,٠٩$ تأثير كبير.								



يتضح من الجدول السابق بأنه يوجد مستوى مرتفع من التدفق النفسي وأبعاده لدى درجات افراد العينة ؛ حيث كانت قيم المتوسط الحسابي لأفراد العينة على بُعد الاستغراق وبُعد الرؤية وبُعد الغفلة وبُعد السيطرة وبُعد الانسجام والدرجة الكلية للتدفق النفسي (٢٥,٣٩ ، ٣٦,٠٨ ، ٣٠,٩١ ، ٢٢,٢١ ، ١٨,٨٣ ، ١٣٣,٤٤) على التوالي، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (٢٢, ٢٨, ٢٢, ١٨, ١٤, ١٠٤) لبُعد الاستغراق وبُعد الرؤية وبُعد الغفلة وبُعد السيطرة وبُعد الانسجام والدرجة الكلية للتدفق النفسي على التوالي، وأن قيم "ت" لأفراد العينة بلغت (٢٣,٩١ ، ٣٦,٠٢ ، ٥٢,٩٦ ، ٢٦,٣٥ ، ٤٤,٨٠ ، ٥٠,٠٥) لبُعد الاستغراق وبُعد الرؤية وبُعد الغفلة وبُعد السيطرة وبُعد الانسجام والدرجة الكلية للتدفق النفسي على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، كما بلغت قيم حجم الأثر لبُعد الاستغراق وبُعد الرؤية وبُعد الغفلة وبُعد السيطرة وبُعد الانسجام والدرجة الكلية للتدفق النفسي (٠,١١ ، ٠,١٠ ، ٠,١٩ ، ٠,١٨ ، ٠,١٠ ، ٠,١٥) على التوالي، وهي قيم تدل على أن حجم الأثر كبير.

والباحثة ترى ارتفاع مستوى التدفق النفسي لدى موظفي دور رعاية الاحداث هو انعكاس إيجابي لتمتعهم بالصحة النفسية، حيث أن روح العمل الجماعي والانسجام، بالإضافة إلى التواصل الفعال بين فريق العمل، والاهتمام بالنزلاء والحرص على مد يد العون لهم بتفاني طيلة فترة ايداعهم، بالإضافة إلى ادراكهم بأهمية ما يقومون به من ناحية التعامل مع الازمات التي يتعرض لها الاحداث في الدار نتيجة ايقافهم ومحاكمتهم وما يتبعه من تدهور نفسي واجتماعي، فإن من خلال التدفق النفسي يكون العاملين في هذا المجال متوافقين مع ما يتطلبه الحدث.

عرض وتفسير نتائج الفرض الأول:

نص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية"؛ وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ويوضح جدول (١٤) نتائج هذا الفرض.

جدول (١٤) معاملات ارتباط بيرسون بين الكفاءة المهنية والتدفق النفسي لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية (ن=٣١٢).

المتغيرات	بُعد الاستغراق	بُعد الرؤية	بُعد الغفلة	بُعد السيطرة	بُعد الانسجام	الدرجة الكلية للتدفق النفسي
بُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية	٢٢,٣٣**	٤٠,٤٠**	٤٣,٤٣**	٣١,٣١**	١٧,١٧**	٤٥,٤٥**
بُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية	٣٣,٣٣**	٣٢,٣٢**	٣١,٣١**	٣٩,٣٩**	٢٤,٢٤**	٤٤,٤٤**

المهنية						
بُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية	**٠,٢٦	**٠,٣١	**٠,٣١	**٠,٣٠	**٠,١٩	**٠,٣٩
بُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخر	**٠,٢٨	**٠,٤١	**٠,٤٠	**٠,٣٢	**٠,٢٢	**٠,٤٧
الدرجة الكلية للكفاءة المهنية	**٠,٣٤	**٠,٤٤	٠,٤٤	**٠,٤١	**٠,٢٥	**٠,٥٣

** دالة عند مستوى ٠,٠١.

يتضح من الجدول السابق بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية وأبعادهما والتدفق النفسي وأبعاده لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية، أي أن كلما زادت درجة الكفاءة المهنية زادت درجة التدفق النفسي والعكس صحيح؛ حيث كانت قيم معاملات الارتباط بين بُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية وكل من بُعد الاستغراق وبُعد الرؤية وبُعد الغفلة وبُعد السيطرة وبُعد الانسجام والدرجة الكلية للتدفق النفسي لدى عينة الدراسة (٠,٢٢، ٠,٤٠، ٠,٤٣، ٠,٣١، ٠,١٧، ٠,٤٥) على التوالي، كما كانت قيم معاملات الارتباط بين بُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية وكل من بُعد الاستغراق وبُعد الرؤية وبُعد الغفلة وبُعد السيطرة وبُعد الانسجام والدرجة الكلية للتدفق النفسي لدى عينة الدراسة (٠,٣٣، ٠,٣٢، ٠,٣١، ٠,٣٩، ٠,٢٤، ٠,٤٤) على التوالي، كذلك كانت قيم معاملات الارتباط بين بُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية وكل من بُعد الاستغراق وبُعد الرؤية وبُعد الغفلة وبُعد السيطرة وبُعد الانسجام والدرجة الكلية للتدفق النفسي لدى عينة الدراسة (٠,٢٦، ٠,٣١، ٠,٣٠، ٠,١٩، ٠,٣٩) على التوالي، كما كانت قيم معاملات الارتباط بين بُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخر وكل من بُعد الاستغراق وبُعد الرؤية وبُعد الغفلة وبُعد السيطرة وبُعد الانسجام والدرجة الكلية للتدفق النفسي لدى عينة الدراسة (٠,٢٨، ٠,٤١، ٠,٤٠، ٠,٣٢، ٠,٢٢، ٠,٤٧) على التوالي، كذلك كانت قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للكفاءة المهنية وكل من بُعد الاستغراق وبُعد الرؤية وبُعد الغفلة وبُعد السيطرة وبُعد الانسجام والدرجة الكلية للتدفق النفسي لدى عينة الدراسة (٠,٣٤، ٠,٤٤، ٠,٤٤، ٠,٤١، ٠,٥٣) على التوالي، وهي قيم جميعها دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

وترجى الباحثة نتيجة الفرض إلى أن ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية لدى موظفي دور رعاية الأحداث ساهم في ارتفاع مستوى التدفق النفسي بالتالي حدوث الارتباط الإيجابي بينهم، يأتي ذلك نتيجة أن الانخراط في العمل وسرعة الإنجاز ومعرفة الموظف وقدرته على التعامل مع المهام بكل دقة ومهنية يساهم في وصوله لمرحلة التدفق النفسي والتي ينعكس أثرها الإيجابي عليه، فالثقة بالنفس والشعور

بالاستقلالية إضافة إلى التفكير الإبداعي وارتفاع مستوى الطموح لإنجاز أكبر هو السمة الغالبة لديهم بالتالي كفاءة مهنية أكبر.

- عرض وتفسير نتائج الفرض الثاني:

نص الفرض الثاني على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في الكفاءة المهنية تعزى لكل من متغير النوع (ذكور/ إناث)، والمسمى الوظيفي (الإداريين- الأخصائيين النفسيين- الأخصائيين الاجتماعيين- المراقبين)، والمستوى التعليمي (ثانوي- جامعي- دراسات عليا)، لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية"؛ وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت"؛ لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة الحالية وذلك في جدول (١٥)، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي؛ لمعرفة الفروق وفقاً للمسمى الوظيفي (الإداريين- الأخصائيين النفسيين- الأخصائيين الاجتماعيين- المراقبين) كما في جدول (١٦)، والمستوى التعليمي (ثانوي- جامعي- دراسات عليا) وذلك في جدول (١٧).

- وفقاً للنوع (ذكور – إناث):

جدول (١٥) نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة الحالية (ن=٣١٢).

المتغيرات	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"
بُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية	ذكور	٢٠٢	٢٧,٠١	٣,٠٤	٠,٤٥
	إناث	١١٠	٢٦,٨٤	٣,١١	NS
بُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية	ذكور	٢٠٢	٢٠,٥٦	٣,٢١	٠,٧١
	إناث	١١٠	٢٠,٢٩	٣,٤٢	NS
بُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية	ذكور	٢٠٢	١٦,٧٥	٢,٦٧	٠,١٧
	إناث	١١٠	١٦,٨١	٣,١٦	NS
بُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخر	ذكور	٢٠٢	١٧,٤٠	٢,٥٤	٠,١٠
	إناث	١١٠	١٧,٣٨	٢,٧٦	NS
الدرجة الكلية للكفاءة المهنية	ذكور	٢٠٢	٨١,٧٣	٩,٤٤	٠,٣٥
	إناث	١١٠	٨١,٣٢	١٠,١١	NS

NS غير دالة إحصائياً.

يتضح من الجدول السابق بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في الكفاءة المهنية تعزى لمتغير النوع (الذكور والإناث)، حيث كانت قيم "ت" (٠,٤٥، ٠,٧١، ٠,١٧، ٠,١٠، ٠,٣٥) لبُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية ولبُعد الكفاءة الاجتماعية المهنية ولبُعد الكفاءة الذاتية



الانفعالية العاطفية وُبُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخر والدرجة الكلية للكفاءة المهنية على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً. ومن هذا المنظور ترى الباحثة بأن متطلبات العمل في دور رعاية الأحداث غالباً هي موحدة للجميع بغض النظر عن جنس الموظف، فالمهام والواجبات التي تقع على الموظفين من الجنسين واحدة والية التقييم تكون موضحة للموظفين منذ التحاقهم بالعمل. جانب آخر مهم يكمن في طبيعة المهام في دور رعاية الأحداث حيث أنها لا تعتمد على فروق جسدية بين الذكور والاناث، فغالبية العمل تتطلب مهارات التواصل والإشراف وتقديم الدعم وهي مهام يمكن لأي شخص كفاء أن يقوم بها بغض النظر عن جنسه.

- وفقاً للمسمى الوظيفي:

جدول (١٦) نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات عينة الدراسة الحالية وفقاً للمسمى الوظيفي (الإداريين- الأخصائيين النفسيين- الأخصائيين الاجتماعيين- المراقبين) في الكفاءة المهنية وأبعادها (ن=٣١٢).

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"
بُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية	بين المجموعات	٦,٨٩	٣	٢,٢٩	NS٠,٢٤
	داخل المجموعات	٢٩١٣,٣٨	٣٠٨	٩,٤٦	
	الكلية	٢٩٢٠,٢٨	٣١١		
بُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية	بين المجموعات	١٥,٥١	٣	٥,١٧	NS٠,٤٨
	داخل المجموعات	٣٣٤٦,٢٢	٣٠٨	١٠,٨٦	
	الكلية	٣٣٦١,٧٤	٣١١		
بعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية	بين المجموعات	٤٠,٣٩	٣	١٣,٤٦	NS١,٦٦
	داخل المجموعات	٢٤٩٨,٤٤	٣٠٨	٨,١١	
	الكلية	٢٥٣٨,٨٤	٣١١		
بُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخر	بين المجموعات	١٥,٠٥	٣	٥,٠٢	NS٠,٧٣
	داخل المجموعات	٢١١٧,٢٤	٣٠٨	٦,٨٧	
	الكلية	٢١٣٢,٢٩	٣١١		
الدرجة الكلية للكفاءة المهنية	بين المجموعات	٢٠٨,٨٠	٣	٦٩,٦٠	NS٠,٧٤
	داخل المجموعات	٢٨٨٩٢,٨٦	٣٠٨	٩٣,٨١	
	الكلية	٢٩١٠١,٦٦	٣١١		
NS غير دالة احصائياً.					

يتضح من الجدول السابق بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في الكفاءة المهنية وأبعادها تعزى لمتغير المسمى

الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتدقيق النفسي لدى عينة من موظفي دور رعاية, بنان الطيري - د. هدى خليفة

الوظيفي (الإداريين- الأخصائيين النفسيين- الأخصائيين الاجتماعيين- المراقبين)؛ حيث كانت قيم "ت" (٠,٢٤ ، ٠,٤٨ ، ١,٦٦ ، ٠,٧٣ ، ٠,٧٤) لُبُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية وُبُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية وُبُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية وُبُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخر والدرجة الكلية للكفاءة المهنية على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً.

- وفقاً للمستوى التعليمي:

جدول (١٧) نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات عينة الدراسة الحالية وفقاً للمستوى التعليمي (ثانوي- جامعي- دراسات عليا) في الكفاءة المهنية وأبعادها (ن=٣١٢)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	حجم الأثر
بُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية	بين المجموعات	٤٦,٦٥	٢	٩,٧٠	NS٢,٥١	٠,٠٠
	داخل المجموعات	٢٨٧٣,٦٣	٣٠٩	٩,٣٨		
	الكلية	٢٩٢٠,٢٨	٣١١			
بُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية	بين المجموعات	٦٤,٧٣	٢	٣٢,٣٦	*٣,٠٣	٠,١٥
	داخل المجموعات	٣٢٩٧,٠١	٣٠٩	١٠,٦٧		
	الكلية	٣٣٦١,٧٤	٣١١			
بُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية	بين المجموعات	١٨,٤٣	٢	٩,٢١	NS١,١٣	٠,٠٠
	داخل المجموعات	٢٥٢٠,٤١	٣٠٩	٨,١٦		
	الكلية	٢٥٣٨,٨٤	٣١١			
بُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخر	بين المجموعات	٢٩,٠١	٢	١٤,٥١	NS٢,١٣	٠,٠٠
	داخل المجموعات	٢٥٢٠,٤١	٣٠٩	٦,٨١		
	الكلية	٢١٣٢,٢٩	٣١١			
الدرجة الكلية للكفاءة المهنية	بين المجموعات	٥٤٦,٨١	٢	٢٧٣,٤١	*٢,٩٦	٠,١٤
	داخل المجموعات	٢٨٥٥٤,٨٥	٣٠٩	٩٢,٤١		
	الكلية	٢٩١٠,١,٦٦	٣١١			

NS غير دالة إحصائياً. * دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥. $\leq ٠,٠٩$ تأثير كبير.

يتضح من الجدول السابق بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات افراد العينة في الكفاءة المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي (ثانوي- جامعي- دراسات عليا) في بُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية وُبُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية وُبُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخر ماعدا بُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية والدرجة الكلية للكفاءة المهنية؛ حيث كانت قيم



"ف" (٢,٥١، ١,١٣، ٢,١٣) لُبُعد الكفاءة الذاتية للمهمة المهنية وُبُعد الكفاءة الذاتية الانفعالية العاطفية وُبُعد الكفاءة الذاتية العاطفية الموجهة نحو الآخر على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً، بينما توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة الحالية وفقاً للمستوى التعليمي (ثانوي- جامعي- دراسات عليا) في بُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية والدرجة الكلية للكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة الحالية؛ حيث كانت قيم "ف" (٣,٠٣، ٢,٩٦) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)، كما كان حجم الأثر كبير لُبُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية والدرجة الكلية للكفاءة المهنية؛ حيث بلغت قيم حجم الأثر (٠,١٥، ٠,١٤).

ولتحديد اتجاه الفروق وفقاً للمستوى التعليمي (ثانوي- جامعي- دراسات عليا) في بُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية والدرجة الكلية للكفاءة المهنية تم استخدام طريقة المقارنات البعدية Post Hoc Test باستخدام اختبار L.S.D، كما في جدول (١٨).

جدول (١٨) المقارنات الثنائية وفقاً للمستوى التعليمي (ثانوي- جامعي- دراسات عليا) في بُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية والدرجة الكلية للكفاءة المهنية باستخدام اختبار L.S.D (ن=٣١٢)

المتغيرات	المقارنات الثنائية		الفروق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	الدلالة	اتجاه الفروق
بُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية	مستوى تعليمي دراسات عليا	مستوى تعليمي جامعي	١,٢٠	٠,٦١	٠,٠٥	مستوى تعليمي دراسات عليا
الدرجة الكلية للكفاءة المهنية	مستوى تعليمي ثانوي	مستوى تعليمي جامعي	٢,٩٥	١,٤٧	٠,٠٥	مستوى تعليمي جامعي

*تم الاختصار فقط على المقارنات الثنائية الدالة وحذف المقارنات غير الدالة.

يتضح من الجدول السابق بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى تعليمي دراسات عليا ومستوى تعليمي جامعي في بُعد الكفاءة الذاتية الاجتماعية المهنية في اتجاه مستوى تعليمي دراسات عليا؛ حيث كان متوسط درجات مستوى تعليمي دراسات عليا أعلى من متوسط درجات مستوى تعليمي جامعي، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى تعليمي ثانوي ومستوى تعليمي جامعي في الدرجة الكلية للكفاءة المهنية في اتجاه مستوى تعليمي جامعي؛ حيث كان متوسط درجات مستوى تعليمي جامعي أعلى من متوسط درجات مستوى تعليمي ثانوي، وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

وترى الباحثة بأن نتيجة الفرض الحالي تؤكد على أهمية التعليم في رفع مستوى الكفاءة المهنية، لأن الموظف عند التحاقه بالدراسة لإكمالها فإنه يعمل على تطوير نفسه من أجل أن يعكس هذا التطوير على عمله، وعند حصوله على الشهادة العليا فإنه يجد على عاتقه مسؤولية اثبات نفسه وجدارته في عمله، بحيث يعكس أثر دراسته وشهادته العليا ومخرجات ما تعلمه على عمله، سبب آخر تراه الباحثة في حجم العينة للمؤهل الجامعي كان اعلى بواقع (٢٢٦) مقارنة بمؤهل الثانوي الذي لم يتجاوز (٥٣).

- عرض وتفسير نتائج الفرض الثالث:

نص الفرض الثالث على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في التدفق النفسي تعزى لكل من متغير النوع (ذكور/إناث)، والمنطقة (الغربية- الوسطى- الشرقية- الشمالية- الجنوبية)، والمسمى الوظيفي (الإداريين- الأخصائيين النفسيين- الأخصائيين الاجتماعيين- المراقبين)، والمستوى التعليمي (ثانوي- جامعي- دراسات عليا)، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت"؛ لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في التدفق النفسي وأبعاده وذلك في جدول (١٩)، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي؛ لمعرفة الفروق في التدفق النفسي وفقاً للمنطقة (الغربية- الوسطى- الشرقية- الشمالية- الجنوبية) كما في جدول (٢٠)، والمسمى الوظيفي (الإداريين- الأخصائيين النفسيين- الأخصائيين الاجتماعيين- المراقبين) كما في جدول (٢١)، والمستوى التعليمي (ثانوي- جامعي- دراسات عليا) وذلك في جدول (٢٢).

- وفقاً للنوع (ذكور – إناث):

جدول (١٩) نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في التدفق النفسي وأبعاده لدى عينة الدراسة الحالية (ن=٣١٢)

المتغيرات	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"
بُعد الاستغراق	ذكور	٢٠٢	٢٥,٤٢	٢,٥٢	NS٠,٢٨
	إناث	١١٠	٢٥,٣٣	٤,٠٧	
بُعد الرؤية	ذكور	٢٠٢	٣٦,١٩	٣,٧٧	NS٠,٦٩
	إناث	١١٠	٣٥,٨٧	٣,٤٢	
بُعد الغفلة	ذكور	٢٠٢	٣١,٠٣	٣,٠٥	NS١,٠٢
	إناث	١١٠	٣٠,٦٨	٢,٨٢	
بُعد السيطرة	ذكور	٢٠٢	٢٢,٢٦	٢,٨٦	NS٠,٤٣
	إناث	١١٠	٢٢,١٢	٢,٧٦	

NS٠,١٢	١,٩٦	١٨,٨٣	٢٠٢	ذكور	بُعد الانسجام
	١,٧٩	١٨,٨٥	١١٠	إناث	
NS٠,٧٢	١٠,٨٩	١٣٣,٧٥	٢٠٢	ذكور	الدرجة الكلية للتدفق النفسي
	٩,٤٣	١٣٢,٨٦	١١٠	إناث	

* NS غير دالة إحصائياً.

يتضح من الجدول السابق بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات افراد العينة في التدفق النفسي وابعاده تعزى لمتغير النوع (الذكور والإناث)؛ والباحثة وفقاً لهذا المنظور المفسر للتدفق النفسي فإنها ترى بأن المهام التي يقوم بها العاملين في دور رعاية الاحداث يوجد بها تحديات متعددة تأتي نتيجة لخصوصية الحالات التي يتعاملوا معها داخل الدار، فالظروف التي يقع فيها الموظفين والمواقف الصعبة التي تحتاج إلى تدخلات عاجلة يقع فيها كلا الجنسين، بالتالي فهم يخضعوا للضغوط ذاتها ويعملوا على تبادل الخبرات فيما بينهم كونهم يعملون تحت منظومة واحدة، هذا الأمر يجعل رغبة الموظفين في تحقيق الإنجاز في العمل متساوية بينهم، وبناء عليها تجد أن الموظفين يعملون بإصرار وتفاني وانغماس لتحقيق أفضل انجاز لهم، وهذا ما يمكن أن يكون من اهم الأسباب الجوهرية في انتفاء وجود الفروق في التدفق النفسي فيما بينهم.

- وفقاً للمسمى الوظيفي:

جدول (٢٠) نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات عينة الدراسة الحالية وفقاً للمسمى الوظيفي (الإداريين-الأخصائيين النفسيين-الأخصائيين الاجتماعيين- المراقبين) في التدفق النفسي وأبعاده (ن=٣١٢)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	حجم الأثر
بُعد الاستغراق	بين المجموعات	٢٢,٥٣	٣	٧,٥١	NS١,٢٠	٠,٠٠
	داخل المجموعات	١٩٢٩,٧٥	٣٠٨	٦,٢٦		
	الكلية	١٩٥٢,٢٩	٣١١			
بُعد الرؤية	بين المجموعات	٤٤,٤٩	٣	١٤,٨٣	NS٠,٩٤	٠,٠٠
	داخل المجموعات	٤٨٤١,٣٣	٣٠٨	١٥,٧١		
	الكلية	٤٨٨٥,٨٣	٣١١			
بُعد الغفلة	بين المجموعات	٩٦,٠٧	٣	٣٢,٠٢	**٣,٧١	٠,١٩
	داخل المجموعات	٢٦٥٢,٥٩	٣٠٨	٨,٦١		
	الكلية	٢٧٤٨,٦٦	٣١١			
بُعد السيطرة	بين المجموعات	٧٩,٣٣	٣	٢٦,٤٤	**٣,٣٩	٠,١٨
	داخل المجموعات	٢٣٩٨,٦٩	٣٠٨	٧,٧٩		



الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى عينة من موظفي دور رعاية بنان المطيري - د. هدى خليفة

			٣١١	٢٤٧٨,٠٤	الكلية	
٠,٠٠	NS٠,٩٢	٣,٣٤	٣	١٠,٠٢	بين المجموعات	بُعد الانسجام
		٣,٦٤	٣٠,٨	١١٢٠,٦٤	داخل المجموعات	
			٣١١	١١٣٠,٦٦	الكلية	
٠,٠٠	NS٢,٤٠	٢٥٥,٦٦	٣	٧٦٦,٩٨	بين المجموعات	الدرجة الكلية للتدفق النفسي
		١٠٦,٤٨	٣٠,٨	٣٢٧٩٧,٧٣	داخل المجموعات	
			٣١١	٣٣٥٦٤,٧٢	الكلية	

NS* غير دالة إحصائياً. ** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١
٠,٠٩ تأثير كبير.

يتضح من الجدول السابق بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العينة في التدفق النفسي وابعاده تعزى لمتغير المسمى الوظيفي (الإداريين- الأخصائيين النفسيين- الأخصائيين الاجتماعيين- المراقبين) لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث بالمملكة العربية السعودية ماعدا بُعد الغفلة وبُعد السيطرة لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية؛ حيث كانت قيم "ت" (١,٢٠ ، ٠,٩٤ ، ٠,٩٢ ، ٢,٤٠) لبُعد الاستغراق وبُعد الرؤية وبُعد الانسجام والدرجة الكلية للتدفق النفسي على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للمسمى الوظيفي (الإداريين- الأخصائيين النفسيين- الأخصائيين الاجتماعيين- المراقبين) في بُعد الغفلة وبُعد السيطرة لدى عينة من موظفي دور رعاية الأحداث في المملكة العربية السعودية؛ حيث كانت قيم "ف" (٣,٧١ ، ٣,٣٩)، وهي قيم دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١). كما كان حجم الأثر كبير لبُعد الغفلة وبُعد السيطرة؛ حيث بلغت قيم حجم الأثر (٠,١٩ ، ٠,١٨) على التوالي.

ولتحديد اتجاه الفروق وفقاً للمسمى الوظيفي (الإداريين- الأخصائيين النفسيين- الأخصائيين الاجتماعيين- المراقبين) في بُعد الغفلة وبُعد السيطرة تم استخدام طريقة المقارنات البعدية Post Hoc Test باستخدام اختبار L.S.D، كما في جدول (٢١).

جدول (٢١) المقارنات الثنائية وفقاً للمسمى الوظيفي (الإداريين-الأخصائيين النفسيين-الأخصائيين الاجتماعيين- المراقبين) في بُعد الغفلة وبعُد السيطرة باستخدام اختبار L.S.D (ن=٣١٢)

المتغيرات	المقارنات الثنائية		الفروق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	الدلالة	اتجاه الفروق
بُعد الغفلة	وظيفة أخصائي اجتماعي	وظيفة إداري	١,٠٥	٠,٤٨	٠,٠٥	وظيفة أخصائي اجتماعي
	وظيفة مراقب	وظيفة أخصائي نفسي	١,٣٢	٠,٥٧	٠,٠٥	وظيفة مراقب
	وظيفة مراقب	وظيفة إداري	١,٤٤	٠,٥١	٠,٠١	وظيفة مراقب
بُعد السيطرة	وظيفة مراقب	وظيفة أخصائي اجتماعي	١,٠٨	٠,٣٨	٠,٠١	وظيفة مراقب
	وظيفة مراقب	وظيفة أخصائي نفسي	١,٣٢	٠,٥٤	٠,٠١	وظيفة مراقب

*تم الاختصار فقط على المقارنات الثنائية الدالة وحذف المقارنات غير الدالة.

يتضح من الجدول السابق بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وظيفة أخصائي اجتماعي ووظيفية إداري في بُعد الغفلة في اتجاه وظيفة أخصائي اجتماعي؛ حيث كان متوسط درجات وظيفة أخصائي اجتماعي أعلى من متوسط درجات وظيفة إداري، ووجود فروق دالة إحصائية بين وظيفة مراقب وكل من وظيفة أخصائي نفسي ووظيفة إداري في بُعد الغفلة في اتجاه وظيفة مراقب؛ حيث كان متوسط درجات وظيفة مراقب أعلى من متوسط درجات كل من وظيفة أخصائي نفسي ووظيفة إداري، ووجود فروق دالة إحصائية بين وظيفة مراقب وكل من وظيفة أخصائي اجتماعي ووظيفة أخصائي نفسي في بُعد السيطرة في اتجاه وظيفة مراقب؛ حيث كان متوسط درجات وظيفة مراقب أعلى من متوسط درجات كل من وظيفة أخصائي اجتماعي ووظيفة أخصائي نفسي، وهي قيم جميعها دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥، ٠,٠١).

وترى الباحثة بأن دور رعاية الأحداث بيئة تتضمن العديد من التحديات النفسية والاجتماعية لدى الموظفين لرعاية الأحداث، هذه البيئة يشترك فيها الموظفون في المهام والمسؤولية والتي من شأنها ان تجعل جميع الموظفين على اختلاف مسمياتهم يواجهون نفس الضغوط والتحديات وبالتالي يصلون إلى مستويات متشابهة من التدفق النفسي.

والباحثة ترى في حدود علمها بأن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بُعد الغفلة لصالح الاخصائي الاجتماعي يعود أسبابه إلى طبيعة شخصية الاخصائي الاجتماعي ودوره الفعال مع الأحداث داخل الدار، وجميع تلك المهام عندما يقوم بها

الاخصائي الاجتماعي من شأنها ان تجعل مستوى الغفلة في التدفق النفسي لديه اعلى من زملائه. والباحثة تعزو ذلك إلى دور المراقب الاجتماعي الذي لا يقل أهمية عن دور أي موظف بالدار، بل قد يتعدى ذلك بأدوار تجعل الغفلة والسيطرة لديه اعلى من غيره من الموظفين عند ادائه لمهام عمله، من جهة أخرى فإن الباحثة ترى بأن قيام المراقب الاجتماعي بمهامه على أكمل وجه وبمنتهى الدقة والانجاز وعدم قبوله للوقوع في الخطأ هو بطبيعة الحال يكون في اعلى مستوى من السيطرة،
- وفقاً للمستوى التعليمي:

جدول (٢٢) نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات درجات عينة الدراسة الحالية وفقاً للمستوى التعليمي (ثانوي- جامعي- دراسات عليا) في التدفق النفسي وأبعاده (ن=٣١٢)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"
بُعد الاستغراق	بين المجموعات	٩,١٦	٢	٤,٥٨	NS٠,٧٣
	داخل المجموعات	١٩٤٣,١٣	٣٠٩	٦,٢٩	
	الكلية	١٩٥٢,٢٩	٣١١		
بُعد الرؤية	بين المجموعات	٦٠,٧٥	٢	٣٠,٣٨	NS١,٩٤
	داخل المجموعات	٤٨٢٥,٠٨	٣٠٩	١٥,٦١	
	الكلية	٤٨٨٥,٨٣	٣١١		
بُعد الغفلة	بين المجموعات	١١,١٧	٢	٥,٥٨	NS٠,٦٣
	داخل المجموعات	٢٧٣٧,٤٩	٣٠٩	٨,٨٦	
	الكلية	٢٧٤٨,٦٦	٣١١		
بُعد السيطرة	بين المجموعات	٤١,٦٢	٢	٢٠,٨١	NS٢,٦٤
	داخل المجموعات	٢٤٣٦,٤١	٣٠٩	٧,٨٨	
	الكلية	٢٤٧٨,٠٤	٣١١		
بُعد الانسجام	بين المجموعات	٨,٧٧	٢	٤,٣٨	NS١,٢١
	داخل المجموعات	١١٢١,٨٩	٣٠٩	٣,٦٣	
	الكلية	١١٣٠,٦٦	٣١١		
الدرجة الكلية للتدفق النفسي	بين المجموعات	٤٥٥,٥٤	٢	٢٢٧,٧٧	NS٢,١٢
	داخل المجموعات	٣٣١٠٩,١٧	٣٠٩	١٠٧,١٥	
	الكلية	٣٣٥٦٤,٧٢	٣١١		

NS* غير دالة إحصائياً.

يتضح من الجدول السابق بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات افراد العينة في التدفق النفسي وابعاده تعزى لمتغير المستوى التعليمي (ثانوي- جامعي- دراسات عليا)؛ حيث كانت قيم "ف" (٠,٧٣ ، ١,٩٤ ،

٦٣، ٥٠، ٦٤، ٢١، ١٢، ٢) لُبُعد الاستغراق وُبُعد الرؤية وُبُعد الغفلة وُبُعد السيطرة وُبُعد الانسجام والدرجة الكلية للتدفق النفسي على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً.

وترى الباحثة بأن العمل في دور رعاية الاحداث يتطلب مهارات نفسية ومهنية معينة تتجاوز مستوى التحصيل الدراسي، مثل القدرة على التعامل مع الضغوط ومواجهة الازمات التي قد يتم التعرض لها الموظف اثناء التواجد في العمل، وأسباب أخرى تتعلق بطبيعة الفرد نفسه كشعوره بالرضا الوظيفي والتأقلم مع الفئة التي يتعامل معها، ورغبته في تقديم افضل ما لديه لخدمة هذه الفئة إلى درجة تقوده إلى الانغماس بالعمل و نسيان الوقت، بالإضافة إلى حرص الموظفين على ان يكون أدائهم الوظيفي مرتفع ومتوافق مع المتوقع والمأمول وذلك عن طريق تحقيقهم للأهداف السنوية المناطة لهم بالإضافة إلى حرصهم على التطوير في بيئة العمل، وهذا من شأنه ان يجعل تأثير المستوى التعليمي محدود بالتدفق النفسي.

التوصيات:

وفقاً لما اسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية، فإنه الباحثة تضع بعض التوصيات كالتالي:

- ١-تحفيز العاملين في دور رعاية الاحداث لبذل المزيد وذلك عن طريق تكريم المتميزين منهم لزيادة كفاءتهم.
- ٢-العمل على تطوير المهارات الذاتية والفنية والتنظيمية للتعامل مع الازمات لدى العاملين في دور رعاية الاحداث لتصل لمستوى المهارات الإنسانية الاجتماعية.
- ٣-تسليط الضوء على أبرز الازمات المتكررة التي تتعرض لها دور الاحداث وتدريب العاملين على التعامل معها.
- ٤-توفير طبيب نفسي في الدار من شأنه أن يخفف العبء عن الضغوط التي تواجه العاملين في دور رعاية الاحداث نظيراً للازمات التي يواجهوها ويتعاملوا معها.
- ٥-الاستماع إلى مقترحات العاملين في الميدان والعمل على تنفيذها بالإمكان من اجل تحسين بيئة العمل.
- ٦-انشاء قسم ترفيهي خاص بالموظفين بهدف الترويح عن أنفسهم نتيجة للضغوط التي يواجهوها في الدار.

المراجع:

- باطة، أمال. (٢٠١١). اختبار التدفق النفسي. مكتبة الانجلو المصرية.
- بخيت، مالك يوسف مالك، وقسم الله، مريم عادل عبد الرحيم. (٢٠٢٣). الكفاءة المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى الاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، مجلة دراسات في علم نفس الصحة، ٨ (٢)، ٣٧-٢٢.
- البراغيتي، محمود خليل، وادي، احمد أنور. (٢٠٢٢). علاقة التدفق النفسي بالكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين مع المتضررين نفسياً من جائحة كورونا. مجلة علوم التربية الرياضية، ١٥ (١)، ٣٧٧-٣٩٠.
- البراهيم، إبراهيم بن سعود (٢٠١٩). الكفاءة المهنية للمعلم، مفاهيم وتحديات معاصرة، دار الرائدة للنشر والتوزيع، الخفجي.
- برغوتي، توفيق، عليوة، سمية. (٢٠٢٢). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى طلبة جامعة الاغواط. مجلة طبنة للدراسات العلمية الاكاديمية، ٥ (٢)، ١١٨٧-١٢٠٩.
- حمزة، منى. (٢٠١٧). تدريج مقياس التدفق النفسي باستخدام نظرية الاستجابة للمفردة، مجلة البحث العلمي في التربية، (١٨)، ١٩٣-٢١٦.
- ختاتنة، سامي محسن. (٢٠١١). علم النفس الإداري. دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الخولي، هشام عبد الرحمن، وخير الله، سحر عبد الفتاح. (٢٠٠٩). التعليم الحاني الملطف (النظرية والاستراتيجية). دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الدسوقي، محمد إبراهيم، جابر، صلاح جابر. (٢٠٢٤). الكفاءة المهنية وعلاقتها بمتغيرات الشخصية لدى عينة من العاملين بالشركات الخاصة. مجلة الارشاد النفسي، (٧٧)، ٤٥٣-٤٧٢.
- زكي، ألق، والنواب، ناجي. (٢٠١٨). التدفق النفسي لدى طلبة الجامعة. مركز البحوث النفسية، (٢٨)، ٩٩٣-١٠٢٤.
- زواتيني، عبد العزيز (٢٠٢٠) الموارد البشرية بين الكفاءة والفعالية. مركز الكتاب الأكاديمي.
- سلامة، ايمن عبد العزيز. (٢٠١٩). التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٢ (١)، ٢٣٩-٣٣١.
- سلطاني، الوزيرة. (٢٠١١). الكفاءة المهنية للمعلم ودورها في اثراء بيئة التعلم الصفي وتنمية التفكير الإبداعي. مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، ٤ (٢)، ١٠٥-١٢٤.

الصحة النفسية في السجون. (٢٠١٨). دليل ارشادي موجز للعاملين في السجون، المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي، مكتب الشرق الأوسط وشمال افريقيا، الأردن.

العبرية، ليلي سويد بن سعيد. (٢٠١٨). المعوقات التي تحول دون تحقيق الكفاءة المهنية لدى القيادات الإدارية العليا بالجهاز الإداري وسبل معالجتها: سلطنة عمان نموذجاً. مجلة الدراسات الإسلامية والفكر للبحوث، ٤ (٤)، ٢١٦-٢٣٦. العكيلي، جبار وادي، والمحمداوي، هاشم فرحان. (٢٠١٥). التدفق النفسي لدى طلبة الثانوية المتميزين وعلاقته بتنظيم الذات. مجلة كلية التربية-جامعة المستنصرية، (٤)، ٣٧٩-٤١٤.

العلم، بندر سعيد. (٢٠٢١). التعاطف وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من الاخصائيين النفسيين في مختلف قطاعات الخدمة النفسية. مجلة العلوم الإنسانية، (١١)، ٢٣٨-٢١٦.

علي، أوحيدة محمد. (٢٠١٢). التدريس الفعال بواسطة الكفاءات. دار زهران للنشر والتوزيع.

علي، ليث حمزة. (٢٠٢٠). كفاءة الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي. مجلة كلية التربية-جامعة واسط، (٣٨)، ٦٢٩-٦٦٠.

العوجي، مصطفى. (٢٠١٨). التأهيل الاجتماعي في المؤسسات العقابية. منشورات الحلبي الحقوقية.

الفايز، عبير عبد الرحمن. (٢٠١٩). معوقات رفع الكفاءة المهنية للمشرفات التربويات وسبل الارتقاء بها في مدارس التعليم العام بمنطقة الرياض. مجلة البحث العلمي، ٢٠ (٣)، ٢٨-١.

الفنجري، حسن عبد الفتاح. (٢٠٢١). علم النفس الإيجابي الإسلامي. دار المعارف بالقاهرة.

قاسم، نادر فتحي، الهران، عبير صالح. (٢٠١٥). الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية. مجلة كلية التربية-جامعة عين شمس، (٣٩)، ٦٨١-٧١٢.

القريني، حصة فهد، المطيري، سهام محجي. (٢٠٢٤). الذكاء الروحي وعلاقته بالتدفق النفسي كمنبئين لجودة الحياة النفسية لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. مجلة العلوم النفسية والتربوية، ٨ (٢)، ٦٣-٨٠.

لصلح، هدى. (٢٠١٦). كفاءات الأستاذ الجامعي في ضوء المعايير جودة التعليم العالي حسب اراء الأساتذة، دراسة ميدانية بجامعة ام البواقي [رسالة دكتوراة غير منشورة]. جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، الجزائر.

مبارك، شيماء. (٢٠١٤). دور الكفاءات المهنية في التغيير التنظيمي للمؤسسة الصناعية أساليب التسيير كنموذج في المؤسسة الوطنية للمح لوطنية- بسكرة [رسالة دكتوراه، جامعة محمد خضر-سكرة، الجزائر].

محمد، نجلاء فتحي. (٢٠٢٢). الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتدقيق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، ٢٨ (٤)، ٢٧١-٢٧٣.

محمد، هيثم سيد عبد الحليم. (٢٠٢١). كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمراكز الشباب. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية- جامعة الفيوم، (٢٢)، ٢٨٩-٣٢٨.

المسوس، يعقوب. (٢٠١٦). تقويم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي: دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الإداريين والطلبة [رسالة دكتوراه منشورة، جامعة وهران - الجزائر]. [https://ds.univ-](https://ds.univ-oran2.dz:8443/jspui/handle/123456789/1236)

المغازي، إبراهيم محمد. (٢٠١٦). الخصائص السيكومترية لمقياس خبرة التدقيق النفسي: بناءه وخواصه. مكتبة الانجلو المصرية.

نصار، نور الدين محمد. (٢٠٢١). سيناريوهات استشراف مستقبل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٦ (٢٩)، ٥٣٤-٥٦٤.

نصيف، عماد عبد الأمير. (٢٠١٥). التفاؤل المتعلم والابداع الانفعالي وعلاقتها بالتدقيق النفسي [رسالة دكتوراه منشورة، كلية الآداب-جامعة بغداد]. ResearchGate

اليوسف، عبد الله بن عبد العزيز. (٢٠٠٩). عوامل العود لجناح الأحداث في المملكة العربية السعودية. المركز الوطني للدراسات والتطوير الاجتماعي.

يوسف، مجدي حسن. (٢٠١٧). التدقيق النفسي في المجال الرياضي (مفاهيم - تحليل - تطبيق). مؤسسة عالم الرياضة للنشر ودار الوفاء لدنيا الطباعة.

Alon, R., Cinamon, R. G., & Aram, D. (2021). Working adults' future occupational plans: the contribution of role characteristics, social support, and occupational self-efficacy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-21.

- <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09496-x>
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of vocational behavior*, 72(3), 400-414.
- <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>.
- Boud, D., & Molloy, E. (2013). *Feedback in higher and professional education*. Routledge.
- Burki, T. (2017). Crisis in UK prison mental health. *The Lancet Psychiatry*, 4(12), 904. [https://doi.org/10.1016/s2215-0366\(17\)30446-7](https://doi.org/10.1016/s2215-0366(17)30446-7)
- Chagovets, A. (2015). Modern professional training of future teachers of preschool educational institutions: Theoretical aspect. *Horizons*, 1, 99-102.
- http://nbuv.gov.ua/UJRN/obrii_2015_1_31 (In Ukrainian).
- Chen, H., Wigand, R. T., & Nilan, M. (2000). Exploring web users' optimal flow experiences. *Information Technology & People*, 13(4), 263-281.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience* (pp. 75-77). New York: Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow The psychology of engagement with everyday life*. Basic Books.
- Dujardin, J. M. (2013). *Compétences durables et transférables: clés pour l'employabilité*. De Boeck Supérieur.
- Grundling, C. A. (2015). *An Exploration of Psychological Flow Amongst Engineers* [Master's thesis, University of Johannesburg (South Africa)].
- <https://ujcontent.uj.ac.za/esploro/outputs/graduate/An-exploration-of-psychological-flow-amongst/9913344007691>
- Guerra, P. E. R., & Musso, M. (2022). Self-efficacy at Workplace: Validation of Spanish Versions of

- Occupational Emotional, Social, and Task Self-efficacy scales. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC)*, 14(1), 104-115.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/171520?show=full>
- Habe, K., Biasutti, M., & Kajtna, T. (2019). Flow and satisfaction with life in elite musicians and top athletes. *Frontiers in psychology*, 10, 698.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00698>
- Hu, N., Li, Y., He, S. S., Wang, L. L., Wei, Y. Y., Yin, L., & Chen, J. X. (2020). Impact of the family environment on the emotional state of medical staff during the COVID-19 outbreak: the mediating effect of self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 11, 1–9.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576515>
- Jackson, S. & Eklund, R. (2004). The flow scales manual. Morgan town, WV: Fitness information technology.
- Jackson, S. A., Eklund, R. C., & Martin, A. J. (2012). *The FLOW manual: The manual for the flow scales*. Mind Garden, Incorporated.
- Mao, Y., Kang, X., Lai, Y., Yu, J., Deng, X., Zhai, Y., ... & Bonaiuto, F. (2023). Authentic leadership and employee resilience during the COVID-19: The role of flow, organizational identification, and trust. *Current Psychology*, 42(23), 20321-20336.
<https://doi.org/10.1007/s12144-022-04148-x>
- Ni, J., Zhang, J., Wang, Y., Li, D., & Chen, C. (2023). Relationship between career maturity, psychological separation, and occupational self-efficacy of postgraduates: moderating effect of registered residence type. *BMC psychology*, 11(1), 246.
<https://doi.org/10.1186/s40359-023-01261-9>
- Radzuan, Q. F. B., Noranee, S., Mansor, M., Aziz, R. A., & Som, R. M. (2020). Quality of work life, organizational commitment and Self-Efficacy at Malaysian Government-Linked companies: A

- pilot study. *Global Business and Management Research*, 12(2), 80-88.
- Simão, M. B. A. (2021). *Burnout, Quality of Work Life and Occupational Self-Efficacy* [Master's thesis, Universidade da Beira Interior (Portugal)]. ProQuest.
- Vieira, T., Silva, M., Romano, A., da Silva, M., de Campos, D., & Peixoto, E. (2022). Relationship between Passion for Work, Well-Being and Occupational Self-Efficiency in Sports Coaches. *Revista Brasileira de Orientacao Profissional*, 23(2), 163–173.
<https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n0205>
- Wilson, E. (2016). *Flow and performance competency in modern and ballet dancers* [Trabajo Final de grado]. Universidad Scripps. Repositorio Institucional de la Universidad de Scripps.
http://scholarship.claremont.edu/scripps_theses/725
- Zhang, Z., Tian, J., Zhao, Z., Zhou, W., Sun, F., Que, Y., & He, X. (2022). Factors influencing vocational education and training teachers' professional competence based on a large-scale diagnostic method: a decade of data from China. *Sustainability*, 14(23), 15871.
- Zidane, Y. J. T., & Olsson, N. O. (2017). Defining project efficiency, effectiveness and efficacy. *International Journal of Managing Projects in Business*, 10(3), 621-641.
- Zito, M., Emanuel, F., Bertola, L., Russo, V., & Colombo, L. (2022). Passion and flow at work for the reduction of exhaustion at work in nursing staff. *Sage Open*, 12(2).
<https://doi.org/10.1177/21582440221095009>
- Zollars, J. (2018). *Flow Theory and Engagement: Observing Engagement through the Lens of Flow in a Middle School Integrated Maker Space* [Doctoral Thesis Unpublished]. University of Pittsburgh.