

البحث الثالث:

التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني كمنبئين بالتدفق
النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي

إعداد :

د/ حنان موسى السيد عبدالله
أستاذ علم النفس المساعد كلية الدراسات الانسانية
بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر

التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني كمنبئين بالتدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي

د/ حنان موسى السيد عبدالله
أستاذ علم النفس المساعد كلية الدراسات الانسانية
بتفهننا الأشراف جامعة الأزهر

• المستخلص :

هدفت الدراسة إلى معرفة الإسهام النسبي لكل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني في التنبؤ بالتدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وذلك بعد التحقق من وجود علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي والتدفق النفسي من ناحية وبين الالتزام التنظيمي الوجداني والتدفق النفسي من ناحية أخرى، وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٣٥) من أعضاء وعضوات هيئة التدريس بجامعة جازان بواقع (٢٣٠) من الذكور و(٢٠٥) من الإناث، ولجمع البيانات تم تطبيق مقياس التمكين النفسي، ومقياس الالتزام التنظيمي الوجداني، ومقياس التدفق النفسي (إعداد الباحثة)، وقد تم التحقق من دلالات صدق وثبات الأدوات وتحليل البيانات تم استخدام أساليب إحصائية عديدة تمثلت في التحليل العاملي الاستكشافي، واختبار "ت"، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise، وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية: تبين وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠١) بين درجات عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهم على مقياس التدفق النفسي ووجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠١) بين درجات عينة الدراسة على مقياس الالتزام التنظيمي الوجداني ودرجاتهم على مقياس التدفق النفسي، وكشفت نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد بالطريقة المتدرجة عن إسهام التمكين النفسي وبعض أبعاده بالتنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده، وإسهام الالتزام التنظيمي الوجداني وبعض أبعاده بالتنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده، وقدرة كل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني وبعض أبعادهما على التنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

كلمات مفتاحية: التمكين النفسي - الالتزام التنظيمي الوجداني - التدفق النفسي - أعضاء هيئة التدريس .

Psychological Empowerment and Emotional Organizational Commitment as Predictors of Psychological Flow Among the University Faculty Members.

Dr. Hanan Mousa Al-Sayed Abdullah

Abstract:

The study aimed to know the relative contribution of both psychological empowerment and emotional organizational commitment in predicting psychological flow among university faculty members, after verifying that there is a correlation between psychological empowerment and psychological flow on the one hand and between emotional organizational commitment and psychological flow on the other hand, and it was formed The study sample consisted of (435) male and female faculty members at Jazan University, at the rate of (230) males and (205) females, For data collection, the psychological empowerment measure, the emotional organizational

commitment scale, and the psychological flow scale (researcher preparation) were applied. The significance of validity and reliability of the tools was verified and for data analysis, many statistical methods were used, such as exploratory factor analysis, t-test, and Pearson correlation coefficient. And the multiple regression coefficient of the Stepwise method, the study reached the following results: It was found that there is a statistically significant correlation relationship at the level (0,01) between the study sample scores on the psychological empowerment scale and their scores on the psychological flow scale and the presence of a statistically significant correlation relationship at the level (0,01) Between the degrees of the study sample on the emotional organizational commitment scale and their degrees on the psychological flow scale, the results of the analysis of multiple linear regression in the graded method revealed the contribution of psychological empowerment and some of its dimensions by predicting the psychological flow and its dimensions, the contribution of the emotional organizational commitment and some of its dimensions by predicting the psychological flow and its dimensions, and the ability of each of the psychological empowerment. The emotional organizational commitment and some of its dimensions to predict the psychological flow, and its dimensions among the university faculty members.

Key words: *psychological empowerment - emotional organizational commitment - psychological flow - faculty members.*

• المقدمة :

تعد الجامعة إحدى المنظمات التي وجدت لتحقيق أهداف معينة تسهم في خدمة المجتمع وبنائه، حيث يعتمد نجاح المنظمة الجامعية في أدائها لوظائفها وزيادة قدرتها لتحقيق أهدافها، على ما يتوفر لديها من عناصر جيدة من أعضاء هيئة التدريس، لذلك ينبغي عليها أن تلجأ للاهتمام بعضو هيئة التدريس وصحته النفسية، بالتركيز على ما لديه من مكامن قوة وفضائل انسانية، ليقوم بأداء المهام الوظيفية الموكلة إليه بتميز واقتدار، لاعتباره ميزة تنافسية بالنسبة للمنظمة الجامعية لما يملكه من معارف وخبرات ومهارات، وهذا يستلزم من المنظمة الجامعية تهيئة بيئة عمل ومناخ تنظيمي يتسم بالإبداع والتطوير، ويزيد من الدور الفعال لعضو هيئة التدريس داخلها، وذلك من خلال تعزيز توجهاته الايجابية في العمل المتمثلة في التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني، والتي تؤثر إيجابيا في دوافع عضو هيئة التدريس وتجعله قادر على التعامل مع تحديات العمل، وذلك من خلال تحقيق المواءمة بين تلك التحديات وما لديه من قدرات ومهارات، مع وصوله إلى حالة نفسية داخلية تجعله يشعر بالتركيز التام فيما يقوم به من مهام ترقى إلى مستوى الاستغراق التام في المهمة والاندفاع بحيوية نحو أدائها مع إحساس عام بالنجاح في التعامل

معها، وهو ما يعرف في علم النفس الإيجابي بالتدفق النفسي، تلك الحالة المجسدة لأعلى تجليات الصحة النفسية .

ويرى (Csikszentmihalyi,2009,23) أن حالة التدفق تدفع من يتعايش معها إلى الإبداع، وتمنح الفرد فرصة للتحكم أو السيطرة على وعيه وشعوره، كما تسمح ببناء نفسي رصين للفرد، حيث يكون الفرد مندمجا أو مستغرقا بصورة تامة في نشاط ما من أجل ذلك النشاط ذاته، الأمر الذي يولد إحساسا قويا بالرضا، مما يساهم في تعظيم إحساس الفرد بالسعادة وبجودة حياته النفسية داخل العمل،

ويشير أبو حلاوة (٢٠١٣: ٦) إلى أن الأصل في خبرة التدفق النفسي هو استغراق واندماج الفرد بكامل منظومات شخصيته في مهمة تذوب فيها هذه الشخصية دون افتقاد للوجهة والمسار مع اسقاط للوقت أو للزمن من الحسابات بحيث تظل فعاليات من يتعايش مع هذه الخبرة سارية وممتدة الى ان يتم انجاز المهمة مهما طالت المدة الزمنية، وهذا يعني أن حالة التدفق تحدث نتيجة استغراق أو انغماس واندماج الفرد فيما يقوم به من مهام وأنشطة.

ويذكر (Chughtai,2008; Wickramasinghe&Wickramasinghe,2011) أن الاندماج في العمل، يمثل أحد المؤشرات الفعالة لتقييم اتجاهات العاملين، لما له من دور في تحسين وزيادة الانتاجية والفعالية التنظيمية، حيث يترتب على وجود مستويات مرتفعة من الاندماج والاستغراق في أداء المهام، زيادة دافعية الموظفين للعمل، مما يشجع العاملين على تحسين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم، لتحقيق أفضل الإنجازات، والذي ينعكس بدوره على تحقيق الأداء الوظيفي المتميز.

ومن ثم يعد متغير التدفق النفسي من المتغيرات المهمة التي ينبغي دراستها والتمعن فيها، لما له من دلالة وتأثير عال على سلوك عضو هيئة التدريس أثناء أداء مهامه، وذلك في ضوء ما رصدته أدبيات علم النفس التنظيمي لبعض العوامل المسؤولة عن حدوثه، والمساهمة في تحقيقه، ويأتي التمكين النفسي في مقدمة تلك العوامل يليه الالتزام التنظيمي الوجداني.

فقد أشار كلاً من (Hamed,2010;Rizwan et al,2011;Gilker& Darzi,) 2013 إلى أهمية التمكين النفسي للعاملين، في تنمية الاستغراق لديهم باعتباره، مكوناً من مكونات التدفق النفسي، وذلك من خلال تدريبهم على التعامل مع تحديات العمل بشكل صحيح، وتزويدهم بالمعلومات والمعرفة، ومنحهم الفرصة لتحديد وتيرة العمل الخاصة بهم، فضلاً عن إشراكهم في عملية صنع القرار، بما يؤدي الى شعورهم بأن التمكين هو السبيل لتحقيق الذات، والذي ينعكس بدوره على استغراقهم بشكل أكبر في وظائفهم.

وأكد العتيبي (٢٠١٨: ١٢٩) على دور التمكين النفسي في الحصول على نتائج عمل ايجابية، فتجربة الموظفين في الشعور بالمعنى والكفاءة والاستقلالية الذاتية

والتأثير، يساهم في زيادة الاندماج والاستغراق في العمل، باعتباره أحد المكونات والعناصر الأساسية للدخول في حيز التدفق النفسي، حيث يميل الموظفون الذين تم تمكينهم إلى الاندماج والاستغراق في المزيد من الجهود والأدوار الإضافية، وأشار شاكر والكلابي وعبد الأمير (٢٠١٨: ١٩٠) إلى أن انخفاض مستوى التمكين النفسي، يؤدي إلى انخفاض مستوى الدافعية لدى العاملين لما يؤديه من مهام، وبالتالي انخفاض مستوى الانخراط في العمل والاستغراق والاندماج فيه.

وقد أشارت بعض الدراسات (Barker,2005; Slanova&Lornes,2006) إلى أن توافر الكفاءة الذاتية والاستقلالية الذاتية لدى المعلمين، يساهمان في دخولهم إلى حيز التدفق النفسي، كما يزيدان من حدوث خبرة التدفق وتكرارها.

وقد كشفت بعض الدراسات (Ayers,2010; Raymond&Majoli,2013) أن الالتزام التنظيمي يعد من أهم محددات الاستغراق أثناء العمل لدى الأفراد العاملين، فشعور الفرد بأنه جزء لا يتجزأ من المنظمة التي يعمل بها، ينعكس إيجابياً على زيادة مستوى استغراقه واندماجه في وظيفته، كما أشار (Poon,2013: 1151) إلى أن الملتزمين وجدانياً، أكثر قابلية للانخراط والاستغراق في العمل من غير الملتزمين وجدانياً، حيث أنهم أكثر ارتباطاً بعملهم وبأهداف المنظمة التي يعملون بها، وبالتالي يرغبون في أن يجدوا نتيجة عملهم ذات مغزى للآخرين، كما أنهم أكثر رضا عن عملهم، فلديهم الاستعداد لاستثمار وقتهم وجهدهم، ويكرسون أنفسهم ويركزون بشكل كامل في مهام عملهم.

ويمثل الالتزام الوجداني أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، لذلك حظي باهتمام بالغ من قبل المؤسسات التربوية، لما له من دور مهم وأثر فعال في استمرارية واستقرار العمل، فالالتزام الوجداني بالمنظمة في المنظور النفسي يشير إلى مدى الاخلاص والاندماج والمحبة التي يبديها الفرد تجاه عمله، وانعكاس ذلك على تقبله لأهداف المنظمة التي يعمل فيها، وتفانيه وجهده المتواصل لتحقيق تلك الأهداف (Rusu,2013:192).

ونظراً لأهمية كل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني، في تحقيق السلامة والصحة النفسية والدافعية في العمل لأعضاء هيئة التدريس، داخل وخارج المؤسسة الجامعية، وما يترتب عليهما من اندماج واستغراق الفرد فيما يقوم به من نشاط، قد يؤدي به إلى الوصول لحالة التدفق النفسي أثناء الأداء، وما لهذه الحالة من دور في تفعيل إيجابية عضو هيئة التدريس، وتطوير أدائه في منظمته الجامعية فقد ظهرت مشكلة الدراسة.

• مشكلة الدراسة :

تسعى المنظمات الجامعية في ظل ما تواجهه من تغيرات اجتماعية واقتصادية وتكنولوجية، إلى المحافظة على أعضاء هيئة التدريس، أصحاب الخبرات والمهارات

اللازمة لإنجاز المهام والأعمال، وتحقيق أهدافها من أجل تطويرها وتميزها، مما يدفعها إلى الاهتمام بتحفيز ودعم وتوظيف الجوانب الايجابية والدوافع الداخلية، لدى عضو هيئة التدريس، والوصول به إلى قمة صحته النفسية، انطلاقاً من أهمية دوره بالمنظمة الجامعية، واعتباره أحد أهم ركائزها في الارتقاء بمستوى أدائها.

وفي ضوء ما اطلعت عليه الباحثة من دراسات عربية وأجنبية، تناولت بعض المتغيرات النفسية الإيجابية في مجال العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، وما يترتب عليها من سلوكيات إيجابية تساعدهم في مواجهة تحديات العمل، والتعامل معها بكفاءة ونجاح، وبما يساعدهم أيضاً على التمتع بالصحة النفسية، داخل وخارج المنظمة الجامعية، وجدت أن من بين أهم هذه المتغيرات كلا من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني، حيث إن هذين المتغيرين تم تناولهما بالدراسة، لدى أعضاء هيئة التدريس في علاقتهما بمتغيرات نفسية وتنظيمية أخرى غير التدفق النفسي كالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والسلوك الريادي والعدالة التنظيمية ورأس المال النفسي والذكاء الروحي والتفكير الابتكاري، كما في دراسات (Gregory&Albritton,2010) (الحري،٢٠١٣؛ الحسني،٢٠١٥؛ حلیم،٢٠١٧؛ خشبة والبدوي، ٢٠١٨) (Moore&Moore,2014) (عطية،٢٠١٦؛ الزهراني،٢٠١٧؛ أبو سيف،٢٠١٨؛ محمود والعلي،٢٠١٨)، ولم يلقياً اهتماماً كافياً بشأن علاقتهما بالتدفق النفسي بوجه عام، وبوجه خاص لدى أعضاء هيئة التدريس، كما لاحظت الباحثة من خلال مراجعة أدبيات التدفق النفسي، أنه قد نال اهتماماً بالغاً في المجال النفسي، حيث تم تناوله في علاقته بمتغيرات نفسية وتنظيمية لدى عينات من المعلمين والمرشدين الطلابيين وموظفي الشركات والمديرين وذلك في العديد من الدراسات (Barker,2005;Slanova&Lornen,2006) (عثمان،٢٠١٥) مع وجود ندرة في الدراسات التي تناولته لدى أعضاء هيئة التدريس ومنها دراسة (Avina,Mendonca&Sanket,2015) (سويد وسعادة،٢٠١٨؛ الشربيني والعطية، ٢٠١٩)، لذلك رأت الباحثة أن التدفق النفسي يعتبر من المتغيرات النفسية الجديدة بالبحث، في علاقته بكل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني، خاصة وأن الباحثة لم تجد في حدود علمها دراسة تناولت المتغيرات الثلاثة مجتمعة معاً، وبناءً عليه رأت الباحثة أهمية اختبار التنبؤ بالتدفق النفسي كمتغير إيجابي من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني، وذلك بعد التحقق من وجود علاقة بين كل من التمكين النفسي والتدفق النفسي من جهة والالتزام التنظيمي الوجداني والتدفق النفسي من جهة أخرى، لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان.

ومن ثم تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في الاجابة على السؤال الرئيس: هل يمكن التنبؤ بالدرجة الكلية للتدفق النفسي وأبعاده من خلال الدرجة الكلية للتمكين النفسي وأبعاده والدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي؟

- وينبثق عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:
- ◀ هل توجد علاقة بين التمكين النفسي وأبعاده و التدفق النفسي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي؟
 - ◀ هل توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي الوجداني وأبعاده و التدفق النفسي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي؟
 - ◀ هل يمكن التنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده من التمكين النفسي وبعض أبعاده بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؟
 - ◀ هل يمكن التنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده من الالتزام التنظيمي الوجداني وبعض أبعاده بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؟
 - ◀ هل يمكن التنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني وبعض أبعادهما؟

• أهمية الدراسة :

يمكن تحديد أهمية البحث من الناحيتين النظرية والتطبيقية على النحو الآتي:

• الأهمية النظرية :

- ◀ قلة الدراسات على مستوى الأدبيات النفسية الغربية والعربية، التي حاولت الكشف عن التدفق النفسي، لدى أعضاء هيئة التدريس، وعلاقته ببعض المتغيرات الايجابية كالتمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني في بيئة العمل، ومن ثم تقدم هذه الدراسة كمحاولة لمعرفة مفهومه وأبعاده الأساسية وتأثيراته في بيئة العمل.
- ◀ قلة الدراسات التي تناولت المتغيرات الايجابية في بيئة العمل، حيث أن أغلب الدراسات في علم النفس التنظيمي والاداري، تركز اهتمامها على المتغيرات السلبية في بيئة العمل.
- ◀ تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال عينتها ومتغيراتها، باعتبار أن التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني والتدفق النفسي من المتغيرات الايجابية، التي تسعى الكثير من منظمات العمل إلى توافرها، لدى الأفراد العاملين بتلك المنظمات، وخاصة المنظمات التربوية .
- ◀ تتناول الدراسة الحالية ثلاثة مفاهيم نفسية (التدفق النفسي، التمكين النفسي، الالتزام التنظيمي الوجداني) لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، حيث أن هذه المتغيرات على جانب كبير من الأهمية من حيث الارتباط الايجابي بينهم، والتي لم تنل مجتمعة اهتماما كافيا من الباحثين، وفق اطلاع الباحثة الحالية على التراث النفسي، والدراسات السابقة ذات الصلة بهذه المتغيرات.
- ◀ قد تكون هذه الدراسة إضافة لأدبيات البحث السيكولوجي في البيئة العربية، لأنها قد تزودنا باستبصار عن أهمية وصول أعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى مستوى عالي من التدفق النفسي، في ضوء ما يملكونه من تمكين نفسي والالتزام تنظيمي وجداني.

« توفير معلومات علمية دقيقة عن التدفق النفسي، التمكين النفسي، الالتزام التنظيمي الوجداني، لدى أعضاء هيئة التدريس، مما قد يفيد المهتمين بشؤون أعضاء هيئة التدريس الجامعي في عقد الدورات التدريبية وورش العمل، التي ترفع من مستويات التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني والتدفق النفسي لديهم، مما ينعكس على مستوى الصحة النفسية والمهنية والجسدية لدى أعضاء هيئة التدريس .

• الأهمية التطبيقية :

يمكن الاستفادة من هذه الدراسة بشكل عملي من خلال ما يلي:
« تساهم الدراسة الحالية في استنباط مجموعة من التوصيات، التي يمكن من خلالها توجيه نظر المسؤولين في المنظمة الجامعية إلى أهمية التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني والتدفق النفسي، في حياة عضو هيئة التدريس.

« تفيد الدراسة الفئات التالية : "أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة جازان" من حيث لفت نظرهم نحو أهمية تمكينهم نفسيا والتزامهم وجدانيا تجاه الجامعة، وما يترتب عليه من رفع مستوى التدفق النفسي لديهم – "مدير جامعة جازان ووكلاء الجامعة وعمداء الكليات ووكلاء الكليات بهذه الجامعة"، من حيث وقوفهم على آليات تحقيق التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني والتدفق النفسي، لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعة.

• أهداف الدراسة :

تستهدف الدراسة الحالية تحقيق الأهداف الآتية:
« محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني بالتدفق النفسي، لدى عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس.
« مدى إمكانية التنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده من خلال متغيري التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني وبعض أبعادهما.

• مصطلحات الدراسة:

• التمكين النفسي Psychological Empowerment:

تعرفه الباحثة بأنه " حالة نفسية داخلية تتولد لدى الفرد نحو عمله، يشعر من خلالها بالمزيد من الكفاءة الذاتية والثقة في القدرة على أداء المهام المطلوبة منه، فضلا عن شعوره بالقدرة على التأثير في العمل والاستقلالية في أداء المهام المكلف بها والشعور بأهميتها" وذلك كما تعكسه الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على المقياس المعد في هذه الدراسة.

• الالتزام التنظيمي الوجداني Affective or Emotional organizational commitment:

تعرفه الباحثة بأنه " حالة نفسية تعكس علاقة الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها وارتباطه نفسيا وجدانيا بها، مع رغبته في الانتماء لها واستعداداه لبذل أقصى

جهد من أجلها، ورغبته القوية في المحافظة على استمرار عضويته وبقائه فيها، لاعتقاده القوي في أهدافها وقيمتها وتوجهاتها" وذلك كما تعكسه الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على المقياس المعد في هذه الدراسة.

• التدفق النفسي Psychological Flow :

تعرفه الباحثة بأنه " حالة نفسية داخلية تجعل الفرد يشعر بالتركيز والتحكم فيما يقوم به من مهام وأنشطة ترقى إلى مستوى الاستغراق والاندماج أو الانشغال التام في أداؤها، يدعمها تدفق المشاعر الايجابية المليئة بالطاقة والحيوية، وتعمل على صرف انتباه الفرد تجاه تلك المهام، مع احساسه بتغير الوقت، بشرط وضوح الهدف من تلك المهام، والتوازن بين تحدياتها ومهارات الفرد للوصول إلى مستوى عالٍ من الأداء، يشعر معه الفرد بالاستمتاع الذاتي، نتيجة أداء المهمة ذاتها" وذلك كما تعكسه الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على المقياس المعد في هذه الدراسة.

• حدود الدراسة :

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

◀ من حيث الموضوع : تناولت الدراسة التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني كمنبئين بالتدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

◀ من حيث عينة الدراسة : اقتصرت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس العاملين ببعض الكليات التابعة لجامعة جازان بالمملكة العربية السعودية، تكونت من (٤٣٥) عضو هيئة تدريس.

◀ من حيث المتغيرات المستقلة: اقتصرت الدراسة على قياس كل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني وذلك من خلال تطبيق مقياس التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني (إعداد الباحثة) على عينة الدراسة.

◀ من حيث المتغيرات التابعة: اقتصرت الدراسة على قياس التدفق النفسي وذلك من خلال تطبيق مقياس التدفق النفسي (إعداد الباحثة) على عينة الدراسة.

◀ من حيث الفترة الزمنية : طبقت أدوات الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م - ١٤٣٩/١٤٤٠هـ

• الإطار النظري للدراسة :

تتناول الباحثة في هذا الجزء متغيرات الدراسة من حيث المفهوم والأهمية والأبعاد وذلك على النحو التالي:

• أولاً: التمكين النفسي: Psychological Empowerment

• مفهوم التمكين النفسي:

عرفه أبا زيد (٢٠١٠: ٤٩٩) بأنه "شعور ودافع داخلي ايجابي يتولد لدى الفرد نحو عمله، فيشعر بأهميته وأن لديه الاستقلالية والتأثير والجدارة في إنجازه".

وعرفته كل من خليفة وشهاب (٢٠١٥: ٤٢٠) بأنه " شعور داخلي يمكن الفرد من التحكم والسيطرة في طبيعة عمله من خلال ادراكه بأهمية عمله، وتوفير قدر من الكفاءة والاستقلالية تمكنه من التأثير في مهام عمله".

ويذكر الخالدي (٢٠١٨) أن التمكين النفسي هو " شعور داخلي يدفع الأفراد العاملين نحو الاحساس بأهمية المهام المنوطة بهم، ومدى ثقتهم بقدراتهم الذاتية، وامتلاكهم للتأثير وحرية التصرف أو الاستقلالية في تحديد السلوك المناسب لإنجاز تلك المهام".

• أهمية التمكين النفسي:

يكتسب التمكين النفسي أهميته من خلال شعور العاملين بامتلاكهم القدرة على التصرف في المهام الموكلة اليهم، فالأفراد الذين يتم تمكينهم يشعرون بأهمية العمل الجماعي في حل مشكلات العمل المستمرة، كما يمنحهم حافزا معنويا يساعد في زيادة ثقتهم بأنفسهم (خليفة وشهاب ، ٢٠١٥ : ٤٢٥).

ويعتبر التمكين النفسي أحد عوامل الدافعية الداخلية التي تعكس الدور النشط للعاملين في المنظمة ومدركاتهم نحو أعمالهم، والذي يظهر في الشعور بأهمية الوظيفة والكفاءة والثقة في القدرة على أداء المهام المطلوبة، والاستقلالية في أداء المهام المكلفين بها، فضلا عن شعور الفرد بالتأثير على عمل الآخرين (Chang & Liu,2008) ، فالتمكين مفهوم تحفيزي يمثل أحد انواع التقويم الذاتي الإيجابي، الذي يؤدي إلى السلامة والصحة النفسية والدافعية في العمل لدى الافراد العاملين، مما يؤدي إلى الحصول على نتائج عمل إيجابية (Quinones,Broeck&Witem,2013:128)

وقد أشار (Barton& Barton ,2011) إلى أن التمكين كسمة نفسية للأفراد، من شأنه أن يجعل الشخص متفائلا مندمجا في مهام عمله وملتزما به، ولديه القدرة على مواجهة الصعاب والعقبات من خلال شعوره بالمسئولية والكفاءة، فالشخص الذي يتسم بالتمكين النفسي، ينمو لديه إحساس بقيمة العمل الذي يؤديه، وبالتالي يزداد لديه الشعور بالرضا المهني، وكل هذا من شأنه أن يؤدي إلى النجاح في العمل والإبداع فيه.

كما أكد (Knol & Linge ,2009) على أن أهمية التمكين النفسي تكمن في زيادة دافعية الأفراد العاملين والتزامهم التنظيمي، وتنمية القدرات الإبداعية لديهم وتنوع مهاراتهم والسرعة في إنجاز المهام والأنشطة، وزيادة شعور العاملين بالاتزان النفسي والمهني.

ويساعد التمكين النفسي في تنمية وتطوير مشاعر إيجابية لدى العاملين، من شأنها الارتقاء بسلوكياتهم، ويظهر مردودها الجيد وانعكاساتها على ارتفاع مستوى التزامهم التنظيمي (Franz,2004;Men,2011;Najafr ,Noruzy, Azar, Shirkouhi,&Dalvand,2011) بالإضافة إلى اهتمامهم بأداء مهامهم الوظيفية وتركيز جهدهم البدني والذهني والعاطفي أو الوجداني حول استكمال تلك

المهام، سعياً للمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية المنشودة (Ayers,2010;Rizwan,Pakistan&Saboor,2011)

ويرى كل من (Verki& Nasrollahi,2016,703)، الحميدي (٢٠١٦: ٢٤٢) أن التمكين النفسي يحقق العديد من الفوائد لعضو هيئة التدريس تتمثل في: الشعور بمعنى وأهمية العمل، الاتجاه الايجابي نحو بيئة العمل والذي يتمثل في الشعور بالولاء والانتماء، ومن ثم المشاركة الإيجابية والفعالة، التي تنبع من واقع انتماء عضو هيئة التدريس وشعوره بالمسؤولية، تجاه أهداف المؤسسة التربوية وغاياتها.

• أبعاد التمكين النفسي:

إن التمكين النفسي مفهوم متعدد الأبعاد فقد اتفق العديد من الباحثين على وجود أربعة أبعاد له هي:

« أهمية العمل *Importance of Working* وتعني شعور الفرد بقيمة وأهداف وأهمية العمل، من خلال توافق أهداف ومعتقدات وقيم الفرد من جهة، مع متطلبات العمل من جهة أخرى، وهذا التوافق يساهم في اعتقاد الفرد بأن العمل الذي يقوم به ذات جدوى حقيقية، وغاية في حد ذاته بالنسبة للفرد، مما يدفعه الى توظيف طاقاته لتحقيق الأهداف التي يسعى إليها، مع بذل أقصى ما لديه من طاقة، من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية والشخصية (Mazur & Kuzma, 2015:4885) (أبا زيد ، ٢٠١٠) .

« الكفاءة الذاتية *Self-Competence* وتعني اعتقاد الفرد العامل، بأن لديه المهارة اللازمة لأداء واستكمال وإنجاز مهام العمل الموكلة إليه بكفاءة وإتقان وفاعلية عالية (Fock,Hui,Au&Bond,2013:283) (Ozaralli,2015:369)

« الاستقلالية *Autonomy* تعني شعور الفرد بالاستقلال الذاتي في بدء وتنظيم مهام عمله (Quinones ,Broeck &Witte,2013:128) وتعني أيضا إدراك الفرد بصلاحياته في عمله لاتخاذ قرارات بشأن عمله ووضع معايير لتنظيم العمل وفقا لما يراه مناسباً (خليفة وشهاب ، ٢٠١٥: ٤٢٨) والعنصر الأساسي في هذا البعد هو شعور الفرد العامل بحريته في التصرف واستقلاله في اتخاذ قرارات بشأن عمله ومن خلال هذه الحرية والاستقلالية يشعر العامل بمسئوليته عن نتائج عمله (Ozaralli,2015:369) .

« التأثير *Impact* يعني إدراك الفرد بأن له تأثير على نشاطات عمله، وأنه يؤثر ويساهم في سياسات وقرارات المنظمة المتعلقة بعمل (Joo&Lim,2013:318)، (خليفة وشهاب ، ٢٠١٥: ٤٢٩) ويشير أيضا إلى مدى المساهمة الفعالة من جانب الفرد العامل في نتائج عمله، والتي تعكس شعور العامل بأن إسهاماته أحدثت فرق في نتائج عمله، من خلال أدائه في تحقيق الأهداف التنظيمية للمنظمة التي يعمل بها (Arogundade&Arogundade,2015:29).

• ثانياً: الالتزام التنظيمي الوجداني:

• مفهوم الالتزام التنظيمي الوجداني:

أشار (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002: 35) إلى أن الالتزام الوجداني يعبر عن التأثير بأهداف وقيم المنظمة، ويعبر عن قوة ورغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة، لأنه موافق على أهدافها، ويريد أن يشارك أيضاً في تحقيق تلك الأهداف حيث أن المنظمات تمر بفتريات تغييرات جوهرية، قد تتغير فيها بعض أهداف وقيم المنظمة، وهنا يظهر الالتزام العاطفي، حيث باستطاعة الفرد التكيف مع الأهداف الجديدة.

ويرى (Alexander, 2007) أن الالتزام التنظيمي الوجداني هو أحد مجالات الالتزام التنظيمي، والنوع الأكثر انتشاراً للالتزام التنظيمي ويعرفه بأنه: "شعور الفرد وارتباطه النفسي والرغبة في المشاركة والبقاء في المنظمة والذي يرتفع لدى الأفراد عندما يكونوا راضين عن أدوارهم داخل المنظمة"

ويعرف (Hansmann; Mueller; Hatrup & Spiess, 2013: 261) هذا النوع من الالتزام بأنه "الارتباط العاطفي والشعور القوي بالانتماء والاندماج النفسي والمشاركة في المؤسسة، وبهذه الطريقة يتطلب الالتزام العاطفي ثلاثة مجالات: الارتباط العاطفي بالمنظمة و الشعور القوي بالانتماء إليها والافتخار بالانتماء إليها، تتطابق قيم الموظف مع قيم المنظمة وقدرته على تبنيها، الرغبة في الاحتفاظ بالعضوية التنظيمية.

ويشير (Qi, Li & Zhang, 2014: 1630-1631) إلى أن الالتزام الوجداني يعبر عن بعد الرغبة في الالتزام التنظيمي، أي الارتباط الايجابي بالمنظمة، ويمكن للعاملين ذوي الالتزام الفعال المساهمة في تحديد رسالة المؤسسة، وتتعاضد لديهم الإرادة لبذل مزيد من الجهود لصالح المؤسسة، وهؤلاء العاملون القادرين على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، تزداد لديهم الرغبة في الاستمرار بالعمل، وكذلك الدافعية للاستثمار في الأنشطة التنظيمية باستمرار.

ويعد الالتزام التنظيمي الوجداني الجانب الأكثر ارتباطاً بالمفهوم العام للالتزام التنظيمي، ويشكل المكون الأساسي له، حيث يعرف بأنه "حالة نفسية تربط العامل بالمنظمة التي يعمل بها" كما أنه أكثر ارتباطاً بالدافعية الداخلية للفرد والسلامة النفسية للعاملين وهذا ما أكده بعض الباحثين (Meyer & Matlin, 2010; Poon, 2013: 1150)

ويعرف شهاب وخليفة (٢٠١٥: ٤٢٠) الالتزام التنظيمي الوجداني بأنه: "الشعور بالانتماء والارتباط النفسي بالمنظمة، من خلال شعور الفرد بالسماح له باتخاذ القرارات المتعلقة بعمله في المنظمة."

ويذكر نعساني والخولي (٢٠١٦: ١٠٩) أن الالتزام العاطفي أو الوجداني يشير إلى قوة رغبة الفرد للبقاء في المنظمة، كونه يتفق مع أهدافها وقيمها، ويرغب في المشاركة لتحقيق تلك الأهداف.

يعرفه أبو سيف (٢٠١٨ : ١٤١ - ١٤٢) بأنه: "الالتزام العاطفي من جانب الموظف تجاه منظمته، وعزمه على المكوث فيها وتطابقه معها وانهماكه فيها وارتباطه شعوريا بها والرغبة في الاستمرار بالعمل بها، لموافقته على أهدافها وقيمتها، ورغبته المشاركة في تحقيق تلك الأهداف"

• أهمية الالتزام التنظيمي الوجداني:

تكمن أهمية الالتزام التنظيمي في ترجمة الرغبات والميول والاعتقادات التي تكون داخل الفرد تجاه منظمته الى سلوك ايجابي يدفع بالمنظمة الى التقدم والبقاء.

وقد أشار (Rusu,2013:192) في دراسته على عينة مكونة من ١٥٠٠ معلم في رومانيا أن الالتزام التنظيمي الوجداني هو الجانب الأكثر انتشارا لدى المعلمين، كما يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، لذلك حظي باهتمام بالغ من قبل المؤسسات التربوية، لما له من دور هام وأثر فعال في استمرارية واستقرار العمل، فالالتزام الوجداني بالمنظمة في المنظور النفسي، يشير إلى مدى الإخلاص والاندماج والمحبة التي يبديها الفرد تجاه عمله، وانعكاس ذلك على تقبله لأهداف المنظمة التي يعمل فيها، وتفانيه وجهده المتواصل لتحقيق تلك الأهداف.

وقد أكدت دراسة (Kazemipour,Amin&Pourseidi,2012:304) أن الالتزام التنظيمي الوجداني من بين جميع أنواع الالتزام التنظيمي هو الأكثر ارتباطا بنتائج المنظمة، وأن العاملين الذين يتسمون بهذا النوع من الالتزام يكونون أكثر اهتماما، وتعاوناً ومرونة للتغيرات التنظيمية، ويكونوا على استعداد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، مع امتلاك الرغبة القوية في البقاء فيها والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة.

كما أشارت دراسة (Ayers,2010) إلى أن الالتزام التنظيمي الوجداني يعد من أهم محددات الاستغراق والتدفق في العمل، لدى العاملين فشعور الفرد العامل بأنه جزء لا يتجزأ من المنظمة التي يعمل بها، ينعكس إيجابيا على زيادة مستوى استغراقه وتدفقه في وظيفته.

• أبعاد الالتزام التنظيمي الوجداني:

أشار كل من (Mayer et al, 2002:33;Chowwen, 2012:187) إلى أن الالتزام التنظيمي الوجداني يتكون من ثلاثة أبعاد هي:

«التطابق *Identification* ويعني تبني أهداف وقيم المنظمة باعتبارها أهدافاً وقيماً للفرد العامل فيها.

«الاستغراق *Involvement* ويقصد به الاندماج والاستغراق النفسي للفرد في أنشطة المنظمة، فقد أشار (Poon,2013: 1151) أن الملتزمين وجدانياً أكثر قابلية للانخراط والاستغراق في العمل من غير الملتزمين وجدانياً حيث أنهم أكثر ارتباطاً بعملهم وبأهداف المنظمة التي يعملون بها وبالتالي يرغبون في

أن يجدوا نتيجة عملهم ذات مغزى للفرد والمجتمع كما أنهم أكثر رضا عن عملهم فلديهم الاستعداد لاستثمار وقتهم وجهدهم ويكرسون أنفسهم ويركزون بشكل كامل في مهام عملهم.

«الولاء Loyalty والمقصود به شعور الفرد بالارتباط النفسي بالمنظمة والانتماء القوي تجاه المنظمة».

وحدد (Hansmann, et al, 2013:265) ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي الوجداني هي: القيم المشتركة وتعني قدرة الفرد على التكيف مع أهداف وقيم المؤسسة التي يعمل بها وأنه يعتبر تلك الأهداف والقيم أهدافه وقيمه الخاصة، والجهد الاضائي ويعني قدرة الفرد واستعداده لبذل مزيد من الجهود لصالح المؤسسة بما يساهم في تحقيق أهدافها (Chowwen, 2012: 184)، الاندماج الشخصي ويعني اندماج واستغراق الفرد في عمله داخل المؤسسة التي ينتسب إليها ويرى (Dernovsek, 2008:249) أن اندماج العاملين في عملهم ما هو إلا اتجاه ايجابي يحمله الأفراد نحو منظماتهم. وأضاف (Lockwood, 2007:4) أن اندماج العاملين يعبر عن مدى ولائهم للمنظمة والعمل فيها.

• ثالثاً: التدفق النفسي: Psychological Flow
• مفهوم التدفق النفسي:

يعد متغير التدفق النفسي من أهم المفاهيم النفسية الحديثة المرتبطة بحركة علم النفس الإيجابي، وهو من مكونات القوى والفضائل الانسانية التي ظهرت في الفترة الاخيرة، وقد بدأت فكرة البحث في سلوك التدفق على يد Csikszentmihalyi في عام ١٩٩٠، وذلك عندما لاحظ أن بعض الأفراد الذين يمارسون أنشطة مثيرة لاهتماماتهم يشعرون بالمتعة والسرور أثناء اندماجهم الشديد في تلك الممارسات، حيث تمثل حالة التدفق بالمعنى الذي توصف به في أدبيات علم النفس الايجابي الخبرة الإنسانية المثلى Optimal Human Experience المجسدة لأعلى تجليات الصحة النفسية الايجابية وجودة الحياة بصفة عامة، لكونها حالة تعني استغراق الفرد في المهام او الأعمال التي يقوم بها استغراقاً تاماً ينسب به ذاته والوسط المحيط والزمن على أن يكون ذلك مقترناً بحالة من الابتهاج الدافع له باتجاه المثابرة (Csikszentmihalyi, 2009: 23).

ويصفه البهاص (٢٠١٠: ١٢١) بأنه: "خبرة مثالية تحدث لدى الفرد من وقت لآخر، عندما تؤدي المهام بأقصى درجات الأداء، ويتحدد هذا التدفق من خلال الانشغال التام بالأداء والاستغراق فيه، وانخفاض الوعي بالزمان والمكان أثناء تأدية العمل".

وتشير آمال باظه (٢٠١٠) إلى أن التدفق النفسي من المفاهيم الإيجابية الحديثة التي تصل بالفرد إلى أعلى درجة لتوظيف الطاقة النفسية لديه، ويصاحبها حالة رضا وسعادة مع تأجيل الرغبات والاحتياجات الشخصية للفرد. ويعرفه (Ried, 2011) بأنه: "حالة نفسية مرغوب فيها يكون فيها الفرد مندمجاً

ومستغرقاً في نشاط ما، وعلى دراية بكل خطوة من خطوات أداء النشاط، وفي نفس الوقت غير مدرك لهذا الوعي، نتيجة شدة الانخراط والاندماج فيه "

وأشار إسماعيل (٢٠١٢: ٥) إلى التدفق النفسي بأنه: " حالة وجدانية تتضمن اندماج الفرد مع ما يقوم به من عمل، والتركيز التام عليه، والاندفاع بحيوية نحو الأنشطة المرتبطة به، مع إحساس عام بالنجاح في التعامل مع هذه الأنشطة، مع وضوح الأهداف والقدرة على التحكم بها"

وأشار (أحمد وعبد الجواد، ٢٠١٣: ٥٨) إلى أن الأصل في خبرة حالة التدفق استغراق الانسان بكامل منظومات شخصيته، في مهمة تذوب فيها الشخصية دون افتقاد للوجهة أو المسار، مع اسقاط عامل الوقت أو الزمن من الحسابات، بمعنى أن تظل فعاليات من يتعايش مع خبرة حالة التدفق سارية وممتدة إلى أن يتم انجاز المهمة، مهما طالت المدة الزمنية، ويعيش الانسان في حالة تدفق واحدة يرى فيها ذاته ويحقق فيها إمكاناته.

ويعرفه (Jackson,2014: 2305-2306) بأنه: " تجربة نفسية ايجابية وحالة نفسية مثلى، تحدث عند انهماك واستغراق الفرد الكلي في المهمة، ويصاحب ذلك ذروة النشاط وتحقيق مستويات متقدمة من الأداء"

ويذكر عثمان (٢٠١٥: ١٩٠) أن التدفق النفسي يعرف بأنه: " حالة نفسية تجعل الفرد يؤدي مهامه بسرعة وبمستوى عال من الأداء، نتيجة لاستغراقه التام في هذه المهام ونسيانه للزمن، ويصاحبه شعور بالسعادة والحيوية"

ويعرفه خزام وإبراهيم وغنيم (٢٠١٦: ٣١٣) بأنه: " خبرة ذاتية ايجابية يشعر بها الفرد أثناء أدائه لبعض الأنشطة والمهام ذات الأهمية بالنسبة له، وتعتبر هذه المهام مثيرة للتحدي، ولكنها تتناظر مع قدرات الفرد على أدائها بفعالية، ويصاحب هذه الخبرة إحساس الفرد بالتركيز والتوحد الشديد مع النشاط أو المهمة والشعور بالسرور والبهجة والقدرة على التحكم في الأداء ونسيان الذات والزمن، وفقدان الإحساس بكل شيء عدا النشاط أو المهمة"

ويقصد بحالة التدفق النفسي عند عبد المجيد، وعبد الباقي، ولاشين (٢٠١٦: ١٠٠٥) أنها " حالة من نسيان الذات والاستغراق التام في أداء المهمة، والشعور بتوقف الزمن وغياب الوعي بالمكان وما يدور حوله بالبيئة الخارجية، والشعور بالاستمتاع والابتهاج لإنجاز المهمة، والتقليل من الاضطرابات الانفعالية وتأدية المهمة دون أي مجهود"

وقد لاحظت الباحثة من خلال التنظير السابق لمفهوم التدفق النفسي أن جميع الباحثين اتفقوا على أن الأصل في خبرة التدفق النفسي هو الاستغراق والاندماج التام في أداء مهمة معينة بدافعية داخلية تامة، كما أنه مكون أساسي من مكونات التدفق النفسي، وترى الباحثة أن التدفق النفسي من المفاهيم السيكلوجية ذات المضامين الإيجابية وحالة نفسية تتميز بالخبرة الإيجابية

المثلى، تتحقق لدى الفرد عندما يكون مستغرقاً ومنهماكاً في المهمة التي يقوم بها، بشرط وضوح الهدف من المهمة والتوازن بين تحدياتها ومهارات الفرد، والتركيز على المهمة والتحكم فيها للوصول إلى مستوى عالٍ من الأداء، يشعر معه الفرد بالاستمتاع الذاتي نتيجة أداء المهمة ذاتها.

وقامت الباحثة بمراجعة لأدبيات علم النفس فيما يخص المفاهيم ذات الصلة بالتدفق النفسي، فوجدت أن الاستغراق أو الانغماس الوظيفي والاندماج في العمل من المفاهيم ذات الصلة بالتدفق النفسي، وفيما يلي عرض تعريف لكل مفهوم :

مفهوم الاستغراق الوظيفي (Job Involvement) فقد عرفه كل من (Ayer, Rizwan et al,2011; 2010) بأنه: " تركيز الفرد لجهد البدني والذهني والعاطفي حول استكمال مهمته الوظيفية، سعياً للمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية المنشودة".

مفهوم الاندماج في العمل (Work Engagement ويعرفه (Schaufeli, Bakker & Salanova,2006:702)

بأنه: "حالة ذهنية إيجابية تتميز بالنشاط والتفاني والانغماس في العمل مع الرغبة في استثمار مستوى عالٍ من الجهد في العمل والوقت والمثابرة للتغلب على الصعوبات".

• أهمية التدفق النفسي:

أوضح كل من (Phillips 2005) ، أن التدفق النفسي يترتب عليه العديد من الآثار الإيجابية تتمثل في الآتي: الشعور بالسعادة ، زيادة الإنتاج، زيادة الثقة بالنفس والاستقلالية، تقدير عالي للذات، رضا عن الحياة، تقليل التوتر النفسي، زيادة الإبداع، اتخاذ قرارات أفضل، انخفاض الاجهاد، زيادة مستوى الطموح والدافعية للإنجاز، مواجهة التحديات ، يزيد من فعالية الذات وتحمل المسؤولية.

وتدفع حالة التدفق من يتعايش معها إلى الإبداع بل إلى تجليات الإبداع الانساني وذلك لأن هذه الحالة تمثل العامل الحاسم في تكوين المعنى والهدف من الحياة واضفاء المغزى والقيمة عليها. (أبو حلاوة، ٢٠١٣ : ٤١ ؛ حميدة ومونية، ٢٠١٨ : ٢٣٠)

ويقوم الموظفون المتدفقون نفسياً بإعطاء اهتمام خاص بالعمل ويتركز جهمهم البدني والذهني والعاطفي حول استكمال مهمتهم الوظيفية سعياً للمشاركة في تحقيق الاهداف التنظيمية المنشودة (Ayers,2010;Rizwan et al,2011)

وأشار (Christine&Bill,2004:131-132) إلى أن المعلم يعيش خبرة التدفق أثناء تواجده في حجرة الدراسة وهو يؤدي مهامه مع متعلميه وأن عملية الانغماس والتدفق في وضعية التعلم خاصية أساسية لدى الأشخاص الذين

يعملون في مجال التعليم وهي راجعة للتفاعل الأصيل بين المعلم والمتعلم نتيجة التواصل الدائم داخل حجرة الدراسة.

• أبعاد التدفق النفسي:

إن التدفق كمتغير نفسي ليس أحادي البعد ولكنه مفهوم متعدد الأبعاد طبقا لما ذكره (Csikszentmihalyi,2009) من أنه حالة تتمثل في تسع أبعاد هي:

«التوازن بين التحدي والمهارة *Challenge-Skill balance*: يتطلب التدفق

توازنا بين المستوى المرتفع من متطلبات أو تحديات المهمة ومهارات الفرد.

«الدمج بين الفعل والوعي (الاندماج الكلي في المهمة) *Action-Awareness Merging*:

أثناء التدفق يشعر الفرد بالاندماج الكلي فيما يقوم به من مهام بالاندماج الشديد في نشاط ما يساعد على تركيز الانتباه على هذا النشاط وهذا من شأنه يساهم في حدوث التدفق لدرجة أن الفرد يشعر بأن ذاته أصبحت جزء من المهمة.

«أهداف مدركة واضحة *Clear Goals*: وتعني أن يعرف الفرد بشكل جيد

المطلوب فعله واتباعه خطة محددة فوضوح الأهداف يساهم في التركيز على المهمة وإكمالها حتى الانتهاء منها.

«تغذية راجعة فورية *Immediately Feedback*: وتعني توافر تغذية مرتدة

فورية إيجابية داخلية أو خارجية لأداء الفرد حيث تفيد في تعزيز الاحساس بالكفاءة الذاتية.

«التركيز على المهمة *Concentration On The Task*: يتطلب التدفق

تركيزا مرتفعا على المهمة أو النشاط مما يسهل على الأفراد بدء الاحساس بالتدفق.

«احساس بالتحكم (السيطرة) *Sense Of Control*: فالفرد في حالة التدفق

تكون لديه القدرة على التحكم في النشاط ويكون لديه إحساسا بالقوة والثقة بالنفس والهدوء والتفكير الايجابي نتيجة إحساسه بالحرية والاستقلالية أثناء أدائه مهامه.

«فقدان الوعي بالذات (الوعي الذاتي) *Loss Of Self Consciousenes*: ويعني

أن يفقد الفرد إحساسه بذاته ولا يهتم بكيف تبدو صورته أمام الآخرين أو بما يفكر الآخرون فيه لدرجة تصل إلى فقدان الوعي بالذات بشكل تام نتيجة التركيز الشديد من جانب الفرد على المهمة.

«تغير الاحساس بالوقت *Sense of time changed*: ويعني أن الفرد المتدفق

يشعر أحيانا بأن الوقت يتقلص ويمتد في أحيان أخرى فمثلا قد يشعر بأن الساعة أثناء حالة التدفق تمر على أنها بضع دقائق.

«الخبرة ذاتية الهدف *Autotelic Experience*: وتعني أن أداء المهمة أو النشاط

يكون هدفا في حد ذاته دون النظر لأي تعزيزات أو مكافآت خارجية ناتجة عن هذا الأداء فالنشاط في حد ذاته يعتبر ممتعا فني التدفق يكون الدافع لدى الفرد داخليا ولا ينتظر أي عائد من أدائه للنشاط.

وقد حددت آمال باظة (٢٠١١) ثمانية أبعاد للتدفق هي: إدارة الوقت بإيجابية، مستوى النشاط والعمل المرتفع مع الشعور بالمسئولية، وضوح الهدف من ممارسة العمل أو النشاط، تركيز الانتباه ومواجهة التحديات، الشعور بالمتعة والدافعية أثناء الأداء، نسيان الذات والزمان والمكان أثناء الانشغال بالعمل، الأداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات واجراء التعديلات.

وحدد خزام وآخرون (٢٠١٦) أربعة أبعاد للتدفق النفسي هي: الشعور بالمتعة والدافعية الداخلية، التركيز والتحكم في المهمة، فقدان الاحساس بالزمن، التوازن بين التحديات والمهارات.

وحدد المسما وعبد الله وعجاجة (٢٠١٩: ٢٥٣- ٢٥٤) خمسة أبعاد للتدفق النفسي هي: التوازن بين التحدي والمهارة، تركيز الانتباه، فقدان الشعور بالوقت والوعي بالذات، التغذية الراجعة المباشرة، الاستمتاع الذاتي.

• دراسات سابقة :

تضمنت الدراسات السابقة ثلاث محاور وذلك على النحو التالي:

• **أولاً: دراسات تناولت التمكين النفسي وعلاقته بالتدفق النفسي وبعض المتغيرات ذات الصلة:** بمراجعة الباحثة للدراسات السابقة الخاصة بهذا المحور لم تجد الباحثة في حدود ما تم الاطلاع عليه دراسة واحدة تناولت بشكل مباشر العلاقة بين التمكين النفسي والتدفق النفسي، إلا أن الباحثة وجدت دراسات تناولت علاقة بعض أبعاد التمكين النفسي (الكفاءة الذاتية، والاستقلالية الذاتية) بالتدفق النفسي، وبناء عليه تطرقت الباحثة إلى الدراسات التي تناولت علاقة التمكين النفسي ببعض المتغيرات ذات الصلة بالتدفق النفسي وهي (الاندماج في العمل، والاستغراق الوظيفي) باعتبارهما بعدين من أبعاد التدفق النفسي، وفيما يلي عرض لتلك الدراسات:

هدفت دراسة (Barker, 2005) إلى التعرف على خبرة التدفق لدى مدرسي الموسيقى وطلابهم بهولندا وعلاقته ببعض السمات الشخصية والممارسات التنظيمية الايجابية التي تثير الدافعية الداخلية لدى مدرسي الموسيقى (الكفاءة الذاتية، الاستقلالية الذاتية، الدعم الاجتماعي، الاشراف على التدريب)، تكونت عينة الدراسة من (٧٨) مدرس موسيقى، و(٦٠٥) طالبا من (١٦) مدرسة موسيقى، خلصت نتائج الدراسة إلى أن عينة الدراسة من مدرسي الموسيقى مروا بخبرة التدفق أثناء أدائهم لمهامهم التدريسية على الموسيقى وكذلك طلابهم مروا بخبرة التدفق أثناء التدريب على الموسيقى، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة بين التدفق والممارسات التنظيمية الايجابية بمدارس الموسيقى حيث تؤثر إيجابيا الممارسات التنظيمية (الكفاءة الذاتية، الاستقلالية الذاتية، الدعم الاجتماعي، الاشراف على التدريب) على حدوث خبرة التدفق وتدعمها لدى المعلمين فالمعلمين الذين يدرسون في مدارس موسيقى توفر مستويات عالية من الاستقلالية الذاتية والدعم الاجتماعي والاشراف على التدريب كانوا أكثر عرضة لخبرة التدفق.

وحاولت دراسة (Slanova & Lornes, 2006) الكشف عن العلاقة بين السمات الشخصية والممارسات التنظيمية وخبرة التدفق في ميدان العمل لدى مدرسي التعليم الثانوي وقد تمثلت السمات الشخصية والممارسات التنظيمية في: الكفاءة الذاتية المدركة، المناخ الاجتماعي الداعم، وضوح الأهداف، وطبقت إجراءات الدراسة على عينة تكونت من (٢٥٨) مدرس ثانوي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الممارسات التنظيمية وبين خبرة التدفق في العمل، وأوضحت الدراسة أهمية توافر كل من البيئة التنظيمية الداعمة والسمات الشخصية لدخول المدرسين حيز التدفق النفسي.

وأجرى (Stander & Rothmann, 2010) دراسة هدفت إلى فحص العلاقة بين انعدام الامان الوظيفي والتمكين النفسي والاندماج في العمل وتكونت عينة الدراسة من (٤٤٢) موظفا يعملون في منظمات حكومية وصناعية في جنوب افريقيا، وأشارت النتائج الى وجود ارتباط ايجابي بين التمكين النفسي والاندماج في العمل، ووجود ارتباط سلبي مع عدم الامان الوظيفي.

واستهدفت دراسة (Bhatnagar, 2012) الكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي والاندماج في العمل والابتكار لدى مديري القطاع الصناعي في الهند، تكونت عينة الدراسة من (٢٩١) مديرا، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن التمكين النفسي يعزز الاندماج في العمل، وهذا بدوره أدى إلى تحقيق مستويات أعلى من الابتكار. وهدفت دراسة (Jose & Mampilly, 2014) إلى معرفة العلاقة بين أبعاد التمكين النفسي واندماج العاملين وتكونت عينة الدراسة من (١٠١) موظفا يعملون في ثلاث منظمات خدمية في الهند، وأشارت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي واندماج العاملين.

وهدفت دراسة العتيبي (٢٠١٨) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي وكل من الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل، لدى عينة من العاملين في شركات التأمين الخاصة بمدينة الرياض، والتعرف على مدى مساهمة أبعاد التمكين النفسي في التنبؤ بالالتزام التنظيمي والاندماج في العمل، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٢١) موظفا يعملون في شركات التأمين الخاصة، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس التمكين النفسي ومقياس الالتزام التنظيمي ومقياس الاندماج في العمل، وقد بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي وكل من الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل لدى عينة الدراسة، كما كشفت النتائج عن إمكانية التنبؤ بالالتزام التنظيمي من التمكين النفسي وبعض أبعاده وإمكانية التنبؤ بالاندماج في العمل من التمكين النفسي وبعض أبعاده.

• **ثانياً: دراسات تناولت الالتزام التنظيمي الوجداني وعلاقته بالتدفق النفسي وبعض المتغيرات ذات الصلة به:**

بمراجعة الباحثة للدراسات السابقة الخاصة بهذا المحور وجدت الباحثة ندرة في الدراسات التي تناولت علاقة الالتزام التنظيمي الوجداني بالتدفق النفسي

وبناء عليه تطرقت الباحثة إلى الدراسات التي تناولت علاقة الالتزام التنظيمي الوجداني بأحد المتغيرات قريبة الصلة بالتدفق النفسي وهو (الانغماس الوظيفي) باعتباره مكون من مكونات التدفق النفسي، وفيما يلي عرض لتلك الدراسات:

اهتمت دراسة (Khan & Jam, 2011) بمعرفة تأثير الانغماس الوظيفي على أنواع الالتزام التنظيمي (الالتزام الوجداني، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري) لدى عينة مكونة من (٢١١) موظفاً واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي للانغماس الوظيفي على كل أنواع الالتزام التنظيمي.

وهدفت دراسة (Raymond & Mjoli, 2013) إلى دراسة العلاقة بين كل من الانغماس الوظيفي والرضا الوظيفي كمتغيرين مستقلين والالتزام التنظيمي كمتغير تابع للموظفين في المستويات الدنيا في شركة سيارات بجنوب أفريقيا. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وجمعت البيانات عن طريق استبانة تضمنت المتغيرات الثلاثة للدراسة وزعت على عينة تكونت من (١٠٠) موظف من موظفي المستويات الدنيا بالشركة تم اختيارهم بشكل عشوائي، وأظهرت النتائج أن الانغماس الوظيفي والرضا الوظيفي يرتبطان بقوة مع الالتزام التنظيمي وأن الرضا الوظيفي أظهر نسبة تباين أعلى من الانغماس الوظيفي تجاه الالتزام التنظيمي.

وتناولت دراسة (Rivkin, Diestel, & Schmid, 2018) التعرف على التجارب اليومية التي يمكن أن تعزز الرفاهية في العمل والتي تضم كل من الالتزام الوجداني والتدفق والتنظيم الذاتي بالإضافة إلى اختبار التفاعل بين تلك المتغيرات وذلك من خلال دراسة علاقة الالتزام الوجداني بالتدفق والتنظيم الانفعالي للموظف، تكونت عينة الدراسة من (٩٠) موظف طبق عليهم استبانة تضمنت المتغيرات الثلاثة للدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الالتزام الوجداني وكل من التدفق والتنظيم الذاتي لدى عينة الدراسة، كما أكدت نتائج الدراسة على اعتبار الالتزام الوجداني مؤشراً مباشراً للتدفق والتنظيم الذاتي، وذلك للوصول بالموظف إلى حالة من الرفاهية في العمل.

• ثالثاً: دراسات تناولت التدفق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى:

قامت (Avina, Mendonca & Sanket, 2015) بدراسة هدفت إلى محاولة فهم تجربة التدفق لدى الأكاديميين ومعرفة محددات بدء حالة التدفق وتنميتها وشملت عينة الدراسة (١٢) من الأكاديميين في الهند في مجال العلوم الاجتماعية والاحصاء، أجريت معهم مقابلات شخصية للتعرف على خبرة التدفق، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الحاجات النفسية المختلفة يمكن أن تؤدي إلى خبرة التدفق، حيث وجدت علاقة بين الحاجات النفسية للفرد الأكاديمي والتدفق، كما يتأثر التدفق ببعض السمات الشخصية مثل الانفتاح على

الخبرة والضمير، كما أشارت النتائج إلى أن التدفق يحدث بصورة محددة في حالة محاولة حل المشكلات وأنه يوجد بشكل عام بين الأفراد الذين يعملون في المجالات العلمية ذات التوجه البحثي.

وهدف دراسة عثمان (٢٠١٥) إلى التعرف على إسهام مكامن القوى في الشخصية في التنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده، لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية بقنا، وقد تكونت عينة الدراسة الأساسية من (١٢٧) من طلبة وطالبات كلية التربية بقنا وقد تضمنت أدوات الدراسة مقياس التدفق النفسي، ومقياس مكامن القوى في الشخصية وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين بعض مكامن القوى في الشخصية وهي: الحكم، والمنظورية، والحيوية، والشفقة، والامتنان، والروحانية، لدى الطلاب ودرجاتهم على مقياس التدفق النفسي في حين لا توجد علاقة دالة احصائياً بين متغيري العدل، والعضو من مكامن القوى في الشخصية لدى الطلاب المعلمين وبين درجاتهم على مقياس التدفق النفسي، كما أن مكونات مكامن القوى في الشخصية أسهمت في التنبؤ بالتدفق النفسي لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية.

وتناولت دراسة سويد وسعادة (٢٠١٨) رصد وبحث العلاقة الارتباطية بين التدفق النفسي ومستوى جودة الحياة الوظيفية والأداء المهني في ظل استعداد بعض كليات جامعة المنوفية للحصول على الاعتماد، واعتمدت الباحثتان على مقياس " جودة الحياة الوظيفية"، ومقياس "الأداء المهني، ومقياس" التدفق النفسي، وتكونت العينة من (١٧١) عضو هيئة تدريس، وأسفرت الدراسة عن نتائج كان من أهمها وجود علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين التدفق النفسي وكل من جودة الحياة الوظيفية والأداء المهني. وهدفت دراسة الشربيني والعطية (٢٠١٩) إلى التعرف على العلاقة بين التدفق النفسي والتفاؤل ومعرفة القيمة التنبؤية للتفاؤل في التدفق النفسي لدى عينة الدراسة والتي تكونت من (١٢٤) عضو هيئة تدريس من جامعات مختلفة من دول الخليج ومصر واشتملت أدوات الدراسة على مقياس التدفق النفسي، ومقياس التفاؤل، وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس (دول الخليج ومصر) على مقياس التدفق النفسي والتفاؤل لصالح أعضاء هيئة التدريس في دول الخليج وكشفت النتائج عن امكانية التنبؤ بالتدفق النفسي من التفاؤل لدى أعضاء هيئة التدريس.

وقام الرويلي (٢٠١٩) بدراسة هدفت إلى تحديد مستوى اليقظة العقلية والمرونة والتدفق النفسي وتحديد العلاقة بينهم، لدى المرشدين الطلابيين في منطقة طريف بالملكة العربية السعودية، تكونت عينة الدراسة من (٤٨) مرشدا ومرشدة طبق عليهم مقياس اليقظة العقلية للمرشدين، ومقياس مرونة الأنا للمرشدين الطلابيين، ومقياس التدفق النفسي للمرشدين الطلابيين، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين اليقظة العقلية والتدفق النفسي والمرونة والتدفق النفسي.

• تعقيب على الدراسات السابقة:

◀ معظم الدراسات التي تم عرضها فيما يخص التمكين النفسي، تناولت علاقة بعض أبعاد التمكين النفسي (الكفاءة الذاتية، والاستقلالية الذاتية) بالتدفق النفسي، وعلاقته بمتغيرين ذات صلة به وهما الاندماج في العمل والاستغراق الوظيفي باعتبارهما بعدين من أبعاد التدفق النفسي، وبناء عليه لا توجد دراسة سابقة على المستوى العربي والأجنبي في حدود علم الباحثة تناولت بشكل مباشر العلاقة بين التمكين النفسي والتدفق النفسي، مما يبرر أهمية وضرورة تناول العلاقة بين التمكين النفسي والتدفق النفسي وخاصة لدى أعضاء هيئة التدريس.

◀ ندرت الدراسات التي تناولت العلاقة بين الالتزام التنظيمي الوجداني والتدفق النفسي، فقد تم تناول تلك العلاقة في دراسة (Rivkin , et al,2018) على عينة من الموظفين وباقي الدراسات التي تم عرضها في هذا المجال تناولت العلاقة بشكل غير مباشر بين الالتزام التنظيمي بوجه عام والانغماس أو الاستغراق الوظيفي باعتباره متغير قريب الصلة بالتدفق النفسي، وهذا ما دفع الباحثة إلى دراسة العلاقة بشكل مباشر بين الالتزام التنظيمي الوجداني والتدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، مع اختيار الالتزام التنظيمي الوجداني بصورة خاصة لدراسته مع التدفق النفسي، وذلك لكون حالة التدفق ذات طابع وجداني انفعالي بالدرجة الأولى.

◀ معظم الدراسات التي تناولت التدفق النفسي أجريت على عينات من المعلمين والطلاب المعلمين والمرشدين الطلابيين مع وجود ندرة في الدراسات التي أجريت على أعضاء هيئة التدريس، لذلك كانت عينة الدراسة الحالية من أعضاء هيئة التدريس.

◀ تفتقر الدراسات السابقة التي تناولت التدفق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والتنظيمية إلى التنبؤ به من خلال تلك المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس وذلك في حدود علم الباحثة فقد تضمنت تلك الدراسات دراسة (عثمان، ٢٠١٥) عن إمكانية التنبؤ بالتدفق النفسي من خلال مكامن القوى في الشخصية لدى الطلاب المعلمين، ودراسة (الشربيني والعطية، ٢٠١٩) والتي أسفرت نتائجها عن إمكانية التنبؤ بالتدفق النفسي من التفاؤل لدى أعضاء هيئة التدريس. وهذا ما دفع الباحثة إلى إثراء المكتبة النفسية بدراسة تهدف إلى إمكانية التنبؤ بالتدفق النفسي من خلال متغيرات أخرى لدى أعضاء هيئة التدريس.

◀ لا توجد دراسة سابقة على المستوى العربي والأجنبي في حدود علم الباحثة جمعت متغيرات الدراسة الحالية مع (التمكين النفسي، الالتزام التنظيمي الوجداني، التدفق النفسي) مما دفع الباحثة إلى تناولهم بالدراسة من خلال الكشف عن القدرة التنبؤية لكل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني في التنبؤ بالتدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس.

• فروض الدراسة:

بناء على أدبيات الدراسة والدراسات السابقة قامت الباحثة بصياغة فروض الدراسة على النحو الآتي:

- ◀ توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين التمكين النفسي والتدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- ◀ توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين الالتزام التنظيمي الوجداني والتدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- ◀ يمكن التنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من خلال درجاتهم على مقياس التمكين النفسي وبعض أبعاده.
- ◀ يمكن التنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من خلال درجاتهم على مقياس الالتزام التنظيمي الوجداني وبعض أبعاده.
- ◀ يمكن التنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من خلال درجاتهم على مقياس التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني وبعض أبعادهما.

• إجراءات الدراسة :

يتناول هذا الجزء عرضاً لمنهج الدراسة والعينة ووصفاً لأدوات الدراسة والتأكد من صلاحيتها .

• منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بهدف جمع الحقائق والبيانات للتعرف على التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني وعلاقتهم بالتدفق النفسي، لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، والتحقق من القدرة التنبؤية للتمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني في التدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً والتوصل إلى تعميمات بشأن الظاهرة موضوع البحث.

• مجتمع الدراسة :

تمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع أعضاء هيئة التدريس من منسوبي جامعة جازان وقد تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية من بينهم بالطريقة العشوائية التطبيقية لحساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة كما تم أيضاً اختيار عينة الدراسة الأساسية من بينهم بالطريقة العشوائية التطبيقية لتحليل بيانات الدراسة إحصائياً واستخراج النتائج وتفسيرها .

• عينة الدراسة :

انقسمت عينة الدراسة إلى:

• عينة الدراسة الاستطلاعية:

تكونت من (٣٨٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس (٢١٠ ذكور، ١٧٠ إناث) العاملين ببعض الكليات التابعة لجامعة جازان بالمملكة العربية السعودية.

• عينة الدراسة الأساسية:

تكونت من (٤٣٥) عضو من أعضاء هيئة التدريس (٢٣٠ ذكور، ٢٠٥ إناث) العاملين ببعض الكليات التابعة لجامعة جازان بالمملكة العربية السعودية.

• أدوات الدراسة:

تضمنت الدراسة الأدوات التالية:

• أولاً: مقياس التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي (إعداد الباحثة):

تم اعداد مقياس التمكين النفسي بهدف قياس درجة التمكين النفسي لعينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، ولإعداد هذا المقياس قامت الباحثة باتباع الخطوات التالية:

◀ الاطلاع على التراث السيكلوجي الذي تناول التمكين النفسي، وعدد من الدراسات العربية والأجنبية، وكذلك عدد من المقاييس الخاصة بالتمكين النفسي والتي أعدها عدد من الباحثين (Cavus & Demir, 2010; Patterson, 2013)، (أبا زيد، ٢٠١٠؛ حليم، ٢٠١٧).

◀ حددت الباحثة مفهوم التمكين النفسي تحديد إجرائي في ضوء التعريفات السابقة بالاطار النظري، وبما يسمح للباحثة بصياغة بعض البنود في ضوء هذا التعريف، بحيث تغطي كافة مكونات مفهوم التمكين النفسي، وتعكس درجة تمتع عضو هيئة التدريس بالتمكين النفسي.

◀ بلغ عدد بنود المقياس في صورته الأولية (٢٦) بنداً يجب عنها من خلال ثلاث استجابات: تنطبق تماماً=٣، تنطبق إلى حد ما=٢، لا تنطبق أبداً=١ وذلك في حالة تصحيح البنود الموجبة وبالعكس في تصحيح البنود السالبة وأرقمها (١٤- ٢٣).

◀ قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المتخصصين في مجال القياس والتقويم وعلم النفس والصحة النفسية وقد أبتقت الباحثة على البنود التي وصلت نسبة الاتفاق عليها من ٨٠٪ فأكثر من اتفاق السادة المحكمين للمقياس في صورته الأولية حيث تم الإبقاء على (٢٥) بند، وحذف بند رقم (٥) حيث حصل على نسبة اتفاق أقل من (٨٠٪).

◀ أصبح المقياس مكون من (٢٥) بنداً، طبق على (٣٨٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان (٢١٠ ذكور، ١٧٠ إناث) بصورة مباشرة في بعض الكليات، ومن خلال رابط الكتروني https://goo.gl/forms/1SkFfg3_sysfs [t61J3](https://doi.org/10.1133) في البعض الآخر من كليات جامعة جازان، وذلك للتحقق من الخصائص السيكمترية للمقياس.

• الخصائص السيكمترية لمقياس التمكين النفسي:

قامت الباحثة بحساب الخصائص السيكمترية للمقياس، وذلك على النحو التالي:

• أولاً: صدق المقياس:

تم التحقق من صدق مقياس التمكين النفسي في الدراسة الحالية بالطرق التالية:

• الصدق العاملي Factorial Validity :

بعد أن قامت الباحثة بالدراسة الاستطلاعية على عينة تكونت من (٣٨٠) عضوا من بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان تم حساب الصدق العاملي لمقياس التمكن النفسي باستخدام أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis وذلك على النحو التالي:

تم التحقق من مدى كفاية حجم العينة من خلال إجراء اختبار KMO and Bartlett's وأوضحت نتائج أن قيمة KMO بلغت (٠,٩٣٧) وهي أعلى من الحد الأدنى المقبول الذي اشترطه Kaiser وهو قيمة (٠,٥)، مما يدل على كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي، كما أشارت النتائج إلى أن اختبار Bartlett's أعطى قيمة كا ٢٤ مقدارها (٤٩٢٥,٩٦٥) عند درجة حرية (٣٠٠) وكانت دالة عند مستوى ٠,٠١ وهذا ما يوضحه الجدول (١):

جدول (١) يوضح نتائج اختبار KMO and Bartlett's

٠,٩٣٧	قيمة KMO
٤٩٢٥,٩٦٥	قيمة Chi-Square
٣٠٠	درجة الحرية df
٠,٠١	مستوى الدلالة

ثم تم التحليل العاملي الاستكشافي من الدرجة الأولى لبنود المقياس وعددها (٢٥) بندا باستخدام طريقة المكونات الأساسية لهوتلنج Hotelling Principal Components Method، مع التدوير المتعامد للمكونات المستخرجة بطريقة الفاريماكس لكاييزر Kaiser Varimax Method بما يضمن نقاء عامليا أفضل للعوامل المستخرجة، وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS, V20 وبأخذ محك كاييزر (٠,٣) لاختيار التشبعات الدالة إحصائيا فقد تم اختيار البنود التي تشبعت على أكثر من عامل بقيم متفاوتة باختبار التشبع الأكبر وتم الابقاء على العوامل التي تشبعت عليها ثلاث بنود فأكثر بقيمة تشبع حدها الأدنى (٠,٣) فأكثر، كما تم حذف البنود التي حصلت على تشبع أقل من (٠,٣)، وقد تم استخراج أربعة عوامل فسرت نسبة (٥٨,٧١٨ %) من التباين الكلي لبنود المقياس حيث بلغت نسب التباين العاملي المفسر لهذه العوامل على الترتيب بعد التدوير (١٩,٤٦٧ %، ١٤,٥٢٤ %، ١٤,١٢٣ %، ١٠,٦٠٤ %) كما بلغت قيم الجذر الكامن لهذه العوامل على الترتيب بعد التدوير المتعامد (٤,٨٦٧، ٣,٦٣١، ٣,٥٣١، ٢,٦٥١) وفيما يلي وصف لتلك العوامل واستخلاص نتائج تشبعات بنود مقياس (التمكن النفسي) على العوامل المستخلصة بعد تدويرها تدويرا متعامدا، وقيم الجذر الكامن والنسب المئوية للتباين العاملي المفسر، وذلك وفقا للجدول (٢) :

يتضح من الجدول (٢) ما يلي :

◀ أن قيمة الجذر الكامن للعامل الأول بلغت (٤,٨٦٧) وأن النسبة المئوية للتباين العاملي المفسر (١٩,٤٦٧ %) وقد تشبع بهذا العامل (٩) بنود بقيم تشبع مقبولة احصائيا وأرقمها (١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩) حيث تناولت بنود هذا العامل اعتقاد عضو هيئة التدريس بأن لديه مهارات تجعله قادرا على إنجاز

مهام عمله، ولديه درجة من الثقة تجعله قادراً على مواجهة تحديات بيئة العمل، وعليه اقترحت الباحثة تسمية هذا العامل (الكفاءة الذاتية).

جدول (٢) تشبعات بنود مقياس التمكين النفسي على العوامل المستخلصة بعد التدوير المتعامد للعوامل وقيم الجذر الكامن والنسب المئوية للنتائج للعامل المتكسر.

البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	الاضتركايات (قيمة الشبوع)
١		٠,٣٠٢		٠,٦٠٤	٠,٥٤٠
٢				٠,٧٥٣	٠,٦٤١
٣				٠,٦٣٦	٠,٥٥١
٤				٠,٧٠٠	٠,٦٢٤
٥		٠,٦٩٦			٠,٧٠٤
٦	٠,٥٣١	٠,٥٨٩			٠,٦٧٣
٧		٠,٧٠٧			٠,٦١٥
٨		٠,٧٢٩		٠,٣٠٢	٠,٧٢٩
٩		٠,٦٣٠		٠,٣٤٠	٠,٥٧٩
١٠		٠,٧٠٧	٠,٣١٢		٠,٦٣١
١١	٠,٥٤٦		٠,٤٠٠		٠,٥٠٩
١٢	٠,٦٤١				٠,٤٨٣
١٣	٠,٦٩٥				٠,٥٤٥
١٤	٠,٦٨٠				٠,٥٤٦
١٥	٠,٦٥٥				٠,٥٤٧
١٦	٠,٧٢١				٠,٥٨٠
١٧	٠,٧٣٦				٠,٥٦٦
١٨	٠,٧٠٣				٠,٥٩٧
١٩	٠,٥٢٥		٠,٣٣٣		٠,٤٩٠
٢٠		٠,٣٥١	٠,٦٦٨		٠,٦٣٠
٢١			٠,٥٨٧		٠,٤٣٥
٢٢		٠,٣٣٤	٠,٦٦٥		٠,٦٢٨
٢٣			٠,٦٣٢		٠,٦١٤
٢٤			٠,٦٥٦	٠,٣٣٦	٠,٥٢٩
٢٥			٠,٦٦٦		٠,٦٠٥
	٤,٨٦٧	٣,٦٣١	٣,٥٣١	٢,٦٥١	
النسبة المئوية للنتائج	٪١٩,٤٦٧	٪١٤,٥٧٤	٪١٤,١٣٣	٪١٠,٦٠٤	
نسبة التباين التراكمي	٪١٩,٤٦٧	٪٣٣,٩٩١	٪٤٨,١١٤	٪٥٨,٧١٨	

ن=٣٨ عضو هيئة تدريس

« أن قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني بلغت (٣,٦٣١) وأن النسبة المئوية للنتائج للعامل المتكسر (١٤,٥٢٤ ٪) وقد تشبع بهذا العامل (٦) بنود بـقيم تشبع مقبولة احصائياً وأرقمها (٥, ٦, ٧, ٨, ٩, ١٠) حيث تناولت بنود هذا العامل إدراك عضو هيئة التدريس بأن له تأثير على نشاطات عمله وأنه يؤثر ويساهم في قرارات قسمه، بالإضافة إلى مدى شعوره بأن إنجاز مهامه يساهم في تحقيق أهداف القسم، ويجعله يشارك في وضع الخطة المستقبلية للقسم، وعليه اقترحت الباحثة تسمية هذا العامل (التأثير).

« أن قيمة الجذر الكامن للعامل الثالث بلغت (٣,٥٣١) وأن النسبة المئوية للنتائج للعامل المتكسر (١٤,١٣٣ ٪) وقد تشبع بهذا العامل (٦) بنود بـقيم تشبع مقبولة احصائياً وأرقمها (٢٠, ٢١, ٢٢, ٢٣, ٢٤, ٢٥) حيث تناولت بنود هذا العامل شعور عضو هيئة التدريس بالاستقلال الذاتي في بدء وتنظيم مهام عمله ومتى ينتهي وتوفر قدر مناسب لديه من السلطة للتصرف بحرية في تحديد

كيفية أدائه لمهامه الوظيفية واختيار الطريقة التي يراها مناسبة في تنفيذ تلك المهام وعليه اقترحت الباحثة تسمية هذا العامل (الاستقلالية).

« أن قيمة الجذر الكامن للعامل الرابع بلغت (٢,٦٥١) وأن النسبة المئوية للتباين العاملي المفسر (١٠,٦٠٤%) وقد تشبع بهذا العامل (٤) بنود بقيم تشبع مقبولة احصائياً وأرقمها (١، ٢، ٣، ٤) حيث تناولت بنود هذا العامل ادراك عضو هيئة التدريس بأن ما يقوم به من مهام داخل القسم له أهمية وقيمة وأن ما يؤديه يحقق له كثير من المعاني الشخصية بالنسبة له، وعليه اقترحت الباحثة تسمية هذا العامل (أهمية العمل).

« تم تشبع جميع البنود وبذلك يكون العدد النهائي لبنود المقياس (٢٥) بنداً متشعباً على العوامل المستخلصة.

• الصدق التمييزي:

اعتمدت الباحثة في حساب هذا النوع من الصدق على ترتيب الدرجة الكلية التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً على المقياس من خلال اختيار أعلى (٢٧%) من الدرجات وسميت بالمجموعة العليا، وأدنى (٢٧%) من الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا، وتم استخدام اختبار "ت" لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين العليا والدنيا على أبعاد مقياس التمكين النفسي، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين كما بالجدول (٣):

جدول (٣) يوضح نتائج اختبار "ت" لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين العليا والدنيا على أبعاد مقياس التمكين النفسي

الأبعاد	المجموعة العليا ١٣=ن		المجموعة الدنيا ١٣=ن		درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
	م	ن	م	ن			
الكفاءة الذاتية	٢٦,٥٣٣	٥,٧٢٣	١٦,٣٦٨	٢,٥٧٠	٢٤	- ٣٨,٧٤٤	٠,١
التأثير	١٨,٠٠٠	٥,٠١١	١٠,٥٣٤	٢,٥٢٢	٢٤	- ٢٩,٥٧٣	٠,١
الاستقلالية	١٧,٩٩٠	٥,٠٩٨	١٠,٧١٨	١,٩٣٧	٢٤	- ٣٨,٠٤٥	٠,١
أهمية العمل	١١,٩٠٢	٥,٢٩٧	٧,٢١٣	١,٦٦٠	٢٤	- ٢٨,٢٠٩	٠,١
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	٧٢,٦٣١	١,٣٥٠	٤٦,٩٨٠	٥,٩٣٢	٢٤	- ٤٢,٧٨٦	٠,١

يتضح من بيانات الجدول (٣) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعتين العليا والدنيا على للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي، فقد بلغت قيم "ت" لأبعاد المقياس والدرجة الكلية على الترتيب (-٣٨,٧٤٤، -٢٩,٥٧٣، -٣٨,٠٤٥، -٢٨,٢٠٩، -٤٢,٧٨٦)، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١، مما يدل على الصدق التمييزي للمقياس .

• ثانياً: ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات مقياس التمكين النفسي بالطرق التالية:

• تقدير معامل الثبات باستخدام طريقة معامل " ألفا كرونباخ " (Cronbach Alpha)

لأبعاد المقياس والدرجة الكلية بعد حذف كل بند من بنوده، لاختبار تأثير البند على ثبات البعد الذي ينتمي إليه وثبات الدرجة الكلية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدولين (٤)، (٥):

جدول (٤) يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس التمكين النفسي

البعد الأول: الكفاءة الذاتية (٩) بنود		البعد الثاني: التأثير (٦) بنود		البعد الثالث: الاستقلالية (٦) بنود		البعد الرابع: أهمية العمل (٤) بنود	
البند	معامل ألفا كرونباخ	البند	معامل ألفا كرونباخ	البند	معامل ألفا كرونباخ	البند	معامل ألفا كرونباخ
١١	٠,٨٧٧	١٧	٠,٨٦٨	٥	٠,٨٥٤	١	٠,٧٢٤
١٢	٠,٨٧٨	١٨	٠,٨٧٢	٦	٠,٨٦٥	٢	٠,٧٢٣
١٣	٠,٨٧٥	١٩	٠,٨٧٩	٧	٠,٨٦٨	٣	٠,٧٢٥
١٤	٠,٨٧٧			٨	٠,٨٥٢	٤	٠,٧١٠
١٥	٠,٨٧٤			٩	٠,٨٧٠		
١٦	٠,٨٧٣			١٠	٠,٨٦٩		
معامل ثبات البعد = ٠,٨٨٧		معامل ثبات البعد = ٠,٨٨٣		معامل ثبات البعد = ٠,٨٤٤		معامل ثبات البعد = ٠,٧٧٥	

جدول (٥) يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي

البند	معامل ألفا كرونباخ	البند	معامل ألفا كرونباخ	البند	معامل ألفا كرونباخ	البند	معامل ألفا كرونباخ
١	٠,٩٣٨	٨	٠,٩٣٦	١٥	٠,٩٣٧	٢٢	٠,٩٣٦
٢	٠,٩٣٨	٩	٠,٩٣٧	١٦	٠,٩٣٧	٢٣	٠,٩٣٧
٣	٠,٩٣٨	١٠	٠,٩٣٧	١٧	٠,٩٣٦	٢٤	٠,٩٣٨
٤	٠,٩٣٧	١١	٠,٩٣٧	١٨	٠,٩٣٧	٢٥	٠,٩٣٦
٥	٠,٩٣٥	١٢	٠,٩٣٨	١٩	٠,٩٣٧		
٦	٠,٩٣٦	١٣	٠,٩٣٧	٢٠	٠,٩٣٦		
٧	٠,٩٣٧	١٤	٠,٩٣٨	٢١	٠,٩٣٨		
معامل ثبات الدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي = ٠,٩٣٩							

يتضح من الجدولين (٤، ٥) أن معامل الثبات للبعد الأول بلغ (٠,٨٨٧) وتراوح قيم معاملات الثبات لبنوده ما بين (٠,٨٦٨ - ٠,٨٧٩) وهي أقل من قيمة ثبات البعد، وهذا يعني أن حذف أي بند من بنوده سوف يقلل من قيمة ثبات البعد نفسه، مما يشير إلى أن جميع البنود لها تأثير في ثبات البعد، وبلغ معامل الثبات للبعد الثاني (٠,٨٨٣) وتراوح قيم معاملات الثبات لبنوده ما بين (٠,٨٦٩ - ٠,٨٥٢) وهي أقل من قيمة ثبات البعد، وهذا يعني أن حذف أي بند من بنوده سوف يقلل من قيمة ثبات البعد نفسه، مما يشير إلى أن جميع البنود لها تأثير في ثبات البعد، وبلغ معامل الثبات للبعد الثالث (٠,٨٤٤) وتراوح قيم معاملات الثبات لبنوده ما بين (٠,٨٣٨ - ٠,٨٠٨) وهي أقل من قيمة ثبات البعد وهذا يعني أن حذف أي بند من بنوده سوف يقلل من قيمة ثبات البعد نفسه، مما يشير إلى أن جميع البنود لها تأثير في ثبات البعد، وبلغ معامل الثبات للبعد الرابع (٠,٧٧٥) وتراوح قيم معاملات الثبات لبنوده ما بين (٠,٧١٠ - ٠,٧٢٥) وهي أقل من قيمة ثبات البعد، وهذا يعني أن حذف أي بند من بنوده سوف يقلل من قيمة ثبات البعد نفسه مما يشير إلى أن جميع البنود لها تأثير في ثبات البعد، وبلغ معامل الثبات للدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي (٠,٩٣٩) وتراوح قيم معاملات الثبات لبنوده ما بين (٠,٩٣٥ - ٠,٩٣٨) وهي أقل من قيمة ثبات الدرجة الكلية للمقياس، وهذا يعني أن حذف أي بند من بنود المقياس، سوف يقلل من قيمة ثبات الدرجة الكلية للمقياس، وفي ضوء ما سبق فإن معاملات ثبات الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع

المقياس بدرجة عالية من الثبات ويدعو للثقة في صحة النتائج التي يسفر عنها المقياس.

• تقدير قيمة معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية:

تم حساب معامل الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد المقياس، وكذلك لنصفي المقياس، فكانت معاملات الثبات كما موضح بالجدول (٦):

جدول (٦) يوضح معاملات الثبات لمقياس التمكين النفسي بطريقة التجزئة النصفية

الدرجة الكلية للتمكين النفسي (٢٥ بند)	البعد الرابع: أهمية العمل (٤ بنود)	البعد الثالث: الاستقلالية (٦ بنود)	البعد الثاني: التأثير (٦ بنود)	البعد الأول: الكفاءة الذاتية (٩ بنود)	
٠,٨١١	٠,٦٤٣	٠,٧٥٤	٠,٧٧٠	٠,٧٨٣	معامل الارتباط النصفى
٠,٨٩٦	٠,٧٨٣	٠,٨٦٠	٠,٨٧٠	٠,٨٧٨	معامل سبيرمان براون
٠,٨٩٤	٠,٧٨٣	٠,٨٥٩	٠,٨٧٠	٠,٨٧٣	معامل جتمان

يتضح من نتائج الجدول (٦) أن معامل الارتباط بين نصفي الأبعاد الأربعة ونصف الدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي كانت على الترتيب (٠,٧٨٣، ٠,٧٧٠، ٠,٧٥٤، ٠,٦٤٣، ٠,٨١١) وكان معامل الثبات بعد التعديل بمعامل سبيرمان براون لأبعاد المقياس الأربعة والدرجة الكلية على الترتيب (٠,٨٦٠، ٠,٧٨٣، ٠,٨٩٦، ٠,٨٧٨، ٠,٨٧٠) وبمعامل جتمان على الترتيب (٠,٨٧٣، ٠,٨٧٠، ٠,٨٥٩، ٠,٧٨٣، ٠,٨٩٤) وهي معاملات ثبات دالة احصائياً تشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

وهكذا يتضح أن مقياس التمكين النفسي في صورته النهائية والتي تتضمن (٢٥) بنداً، صادق وثابت ويمكن الوثوق في البيانات التي يتم الحصول عليها باستخدامه.

• ثانياً: مقياس الالتزام التنظيمي الوجداني لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي (إعداد الباحثة):

تم إعداد مقياس الالتزام التنظيمي الوجداني بهدف قياس درجة الالتزام التنظيمي الوجداني، لدى عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، ولإعداد هذا المقياس قامت الباحثة باتباع الخطوات التالية:

◀ الاطلاع على التراث السيكلوجي الذي تناول الالتزام التنظيمي الوجداني وعدد من الدراسات العربية والأجنبية وكذلك عدد من المقاييس الخاصة بالالتزام التنظيمي الوجداني والتي أعدها عدد من الباحثين *Hausmann et al, (2013)*، (عطية، ٢٠١٦؛ الزهراني، ٢٠١٧؛ محمود والعلي، ٢٠١٨).

◀ حددت الباحثة مفهوم الالتزام التنظيمي الوجداني تحديد إجرائي في ضوء التعريفات السابقة بالاطار النظري، بما يسمح للباحثة بصياغة بعض البنود في ضوء هذا التعريف، تغطي كافة مكونات مفهوم الالتزام التنظيمي الوجداني، وتعكس درجة تمتع عضو هيئة التدريس بالالتزام التنظيمي الوجداني.

« بلغ عدد بنود المقياس في صورته الأولى (٢٩) بنداً يجاب عنها من خلال ثلاث استجابات: تنطبق تماماً=٣ درجات ، تنطبق إلى حد ما=٢درجة ، لا تنطبق أبداً=درجة واحدة وذلك في حالة تصحيح البنود الموجبة وبالعكس في تصحيح البنود السالبة وأرقمها (١٢ - ١٤).

« قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولى على مجموعة من المتخصصين في مجال المقياس والتقويم وعلم النفس والصحة النفسية، وقد أبتت الباحثة على جميع بنود المقياس، حيث وصلت نسبة الاتفاق عليها جميعاً من جانب السادة المحكمين ٨٠٪ فأكثر.

« طبق المقياس على (٣٨٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان (٢١٠ ذكور، ١٧٠ إناث) بصورة مباشرة في بعض الكليات، ومن خلال رابط الالكتروني <https://goo.gl/forms/PSBxlFNxkJdcYQTM2> في البعض الآخر من كليات جامعة جازان، وذلك للتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس.

• الخصائص السيكو مترية لمقياس الالتزام التنظيمي الوجداني:

قامت الباحثة بحساب الخصائص السيكو مترية للمقياس، وذلك على النحو التالي

• أولاً: صدق المقياس:

تم التحقق من صدق مقياس الالتزام التنظيمي الوجداني في الدراسة الحالية بالطرق التالية:

• الصدق العاملي Factorial Validity :

بعد أن قامت الباحثة بالدراسة الاستطلاعية على عينة تكونت من (٣٨٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان، تم حساب الصدق العاملي لمقياس الالتزام التنظيمي الوجداني باستخدام أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis

وتم التحقق من مدى كفاية حجم العينة من خلال إجراء اختبار KMO and Bartlett's وأوضحت نتائج أن قيمة KMO بلغت (٠,٨٤٥) وهي أعلى من الحد الأدنى المقبول الذي اشترطه Kaiser وهو قيمة (٠,٥) مما يدل على كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي، كما أشارت النتائج إلى أن اختبار Bartlett's أعطى قيمة كا ٢٤ مقدارها (٣٣٤٩,١٣٦) عند درجة حرية (٤٠٦) وكانت دالة عند مستوى ٠,٠١ وهذا ما يوضحه الجدول (٧):

جدول (٧) يوضح نتائج اختبار KMO and Bartlett's

٠,٨٤٥	قيمة KMO
٣٣٤٩,١٣٦	قيمة Chi-Square
٤٠٦	درجة الحرية df
٠,٠١	مستوى الدلالة

ثم تم التحليل العاملي لبنود المقياس من الدرجة الأولى وعددها (٢٩) باستخدام طريقة المكونات الأساسية لهوتلنج Hotelling Principal Components Method ، مع التدوير المتعامد للمكونات المستخرجة بطريقة الفاريماكس لكايزر Kaiser Varimax Method بما يضمن نقاءً عاملياً أفضل للعوامل المستخرجة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS, V20. وبأخذ محك كايزر (٠,٣) لاختيار التشعبات الدالة إحصائياً فقد تم اختيار البنود التي تشعبت على أكثر من عامل بقيم متفاوتة باختيار التشعب الأكبر وتم الإبقاء على العوامل التي تشعب عليها ثلاث بنود فأكثر بقيمة تشعب حدها الأدنى (٠,٣) فأكثر كما تم حذف البنود التي حصلت على تشعب أقل من (٠,٣)، وقد تم استخراج ثلاثة عوامل فسرت نسبة (٣٧,٢٣٥ %) من التباين الكلي لبنود المقياس، حيث بلغت نسب التباين العاملي المفسر لهذه العوامل على الترتيب بعد التدوير (١٤,٤١٩%، ١١,٩٠٢%، ١٠,٩١٣%) كما بلغت قيم الجذر الكامن لهذه العوامل على الترتيب بعد التدوير المتعامد (٤,١٨٢، ٣,١٦٥) وفيما يلي وصف لتلك العوامل واستخلاص نتائج تشعبات بنود مقياس (الالتزام التنظيمي الوجداني) على العوامل المستخلصة بعد تدويرها متعامداً، وقيم الجذر الكامن والنسب المئوية للتباين العاملي المفسر، وذلك وفقاً للجدول (٨): ويتضح من الجدول (٨) ما يلي:

◀ أن قيمة الجذر الكامن للعامل الأول بلغت (٤,١٨٢) وأن النسبة المئوية للتباين العاملي المفسر (١٤,٤١٩%) وقد تشعب بهذا العامل (١٠) بنود بقيم تشعب مقبولة إحصائياً وأرقامها في المقياس (٦، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٦) حيث تناولت بنود هذا العامل رغبة عضو هيئة التدريس وحرصه على الاحتفاظ بعضويته بالكلية التي يعمل بها، وذلك من خلال قبوله أي عمل تكلفه به كليته، وانجازه في ضوء ما يتمتع به كفاءة يعتبرها مؤشراً لبقائه فيها، مع شعوره بان أهدافه وقيمه الذاتية تتوافق مع أهداف وقيم كليته، لدرجة تصل به الى التفكير في مشكلاتها في غير أوقات العمل، وعليه اقترحت الباحثة تسمية هذا العامل (الرغبة في البقاء والاستمرار بالمنظمة).

◀ أن قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني بلغت (٣,٤٥٢) وأن النسبة المئوية للتباين العاملي المفسر (١١,٩٠٢%) وقد تشعب بهذا العامل (١١) بند بقيم تشعب مقبولة إحصائياً وأرقامها في (١، ٢، ٣، ٤، ٧، ٩، ١٠، ٢٠، ٢١، ٢٣، ٢٤) المقياس، حيث تناولت بنود هذا العامل شعور عضو هيئة التدريس بقدر كبير من الانتماء لكليته والاعتزاز والفخر بها، وحرصه على التقيد بالأنظمة واللوائح المعمول بها في جامعته، واهتمامه بتحقيق كليته لأهدافها وعليه اقترحت الباحثة تسمية هذا العامل (الانتماء للمنظمة).

◀ أن قيمة الجذر الكامن للعامل الثالث بلغت (٣,١٦٥) وأن النسبة المئوية للتباين العاملي المفسر (١٠,٩١٣%) وقد تشعب بهذا العامل (٧) بنود بقيم تشعب مقبولة إحصائياً، وأرقامها في المقياس (٨، ١١، ٢٢، ٢٥، ٢٧، ٢٨، ٢٩) حيث تناولت بنود هذا العامل قدرة عضو هيئة التدريس واستعداده لبذل مزيداً من الجهود

الاضافية لإنجاز مهامه بدافع داخلي، دون التطلع لأي حوافز مادية، ويصاحب ذلك شعوره بالسعادة والحماس أثناء أدائه لمهامه، وعليه اقترحت الباحثة تسمية هذا العامل (الجهد الاضائي) .

جدول (٨) تشعبات بنود مقياس الالتزام التنظيمي الوجداني على العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشفي بعد التدوير المتعامد للعوامل وقيم الجندر الكامن والنسب المئوية للتباين العاملي المفصّل.

البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	الاضراكيات (قيمة الشبوع)
١		٠.٤٦٤		٠.٢٦٨
٢		٠.٣٧٤		٠.١٤٨
٣		٠.٤٦٣		٠.٢٥٦
٤		٠.٥٠٤		٠.٣٠٩
٥				٠.٢٣٦
٦	٠.٦٦٨			٠.٤٦٠
٧	٠.٤٠٤	٠.٤٢٧		٠.٣٤٧
٨			٠.٥٧٨	٠.٤١٠
٩		٠.٦٢٠		٠.٣٨٥
١٠		٠.٦٠٧		٠.٤٢٣
١١	٠.٣٣٦		٠.٥٦٩	٠.٤٣٩
١٢	٠.٦٢٣			٠.٤٩٣
١٣	٠.٥٨١			٠.٤٣٧
١٤	٠.٦٤٧			٠.٥٠٥
١٥	٠.٤٤٧	٠.٣١٠		٠.٣٣٠
١٦	٠.٥٨٠			٠.٤١٥
١٧	٠.٥٩٠	٠.٣٦١		٠.٤٧٩
١٨	٠.٦٣٣	٠.٣١٧		٠.٥٠٤
١٩	٠.٥٠٦			٠.٢٩٥
٢٠		٠.٣٣٣		٠.٢٢٥
٢١		٠.٤٥٠		٠.٢٨١
٢٢			٠.٥٧٥	٠.٣٥٩
٢٣		٠.٣٥٩	٠.٣٤١	٠.٢٦٦
٢٤		٠.٤٧٨	٠.٣٠٢	٠.٣٢٠
٢٥			٠.٦٧٩	٠.٥٢٠
٢٦	٠.٦١٥			٠.٤٤٠
٢٧		٠.٣٧١	٠.٥٠٤	٠.٤٢٢
٢٨			٠.٥٢٢	٠.٣٧٤
٢٩		٠.٣٧٩	٠.٥٥٢	٠.٤٥١
	٤.١٨٢	٣.٤٥٢	٣.١٦٥	
	%١٤.٤١٩	%١١.٩٠٢	%١٠.٩١٣	
	%١٤.٤١٩	%٢٦.٣٢٧	%٣٧.٢٣٥	

ن=٣٨٠ عضو هيئة تدريس

« تم تشبع جميع البنود فيما عدا بند واحد وهو البند رقم (٥) فلم يتشبع على أي عامل من العوامل الثلاثة المستخلصة، وبالتالي تم حذفه، وبذلك يكون العدد النهائي لبنود المقياس (٢٨) بنوداً متشعباً على العوامل المستخلصة.

• الصدق التمييزي:

اعتمدت الباحثة في حساب هذا النوع من الصدق على ترتيب الدرجة الكلية التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً، على المقياس من خلال اختيار أعلى (٢٧٪)

من الدرجات وسميت بالمجموعة العليا، وأدنى (٢٧٪) من الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا، وتم استخدام اختبار "ت" لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين العليا والدنيا، على أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي الوجداني، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين والجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩) يوضح نتائج اختبار "ت" لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين العليا والدنيا على أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي الوجداني

الأبعاد	المجموعة العليا ن=١٣		المجموعة الدنيا ن=١٣		درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
	م	ن	م	ن			
الرغبة في البقاء والاستمرار بالمنظمة	٢٩,٥٣٤	٠,٦٢٣	٢٠,٨١٥	٢,٣٩٩	٢٠٤	-	٠,٠١
الانتماء للمنظمة	٣٢,٤١٧	٠,٤٩٥	٢٥,٨٤٤	٣,٣٠٩	٢٠٤	٣٥,٦٨٥	٠,٠١
الجهد الاضلي	٢١,٠٠٠	٠,٠٠١	١٦,٢٦٢	٢,٦٧١	٢٠٤	١٧,٩٩٩	٠,٠١
الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني	٨١,٦٢١	١,٣١٤	٦٥,٤٠٧	٧,٧٥٤	٢٠٤	٢٠,٩٢٣	٠,٠١

يتضح من بيانات الجدول (٩) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعتين العليا والدنيا على للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي الوجداني فقد بلغت قيم "ت" لأبعاد المقياس والدرجة الكلية على الترتيب (٣٥,٦٨٥- ، ١٩,٩٣١- ، ١٧,٩٩٩- ، ٢٠,٩٢٣) وجميعها دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على الصدق التمييزي للمقياس

• ثانياً: ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات مقياس الالتزام التنظيمي الوجداني بالطرق التالية:

• تقدير معامل الثبات باستخدام طريقة معامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach Alpha)

لأبعاد المقياس والدرجة الكلية، بعد حذف كل بند من بنوده، لاختبار تأثير البند على ثبات البعد الذي ينتمي إليه، وثبات الدرجة الكلية، وذلك بعد حذف البند رقم (٥)، لأنه لم يتشعب على أي عامل من العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس، فكانت النتائج كما هو موضح في الجدولين الآتيين:

جدول (١٠) يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الالتزام التنظيمي الوجداني

البعد الأول: الرغبة في البقاء والاستمرار بالمنظمة (١٠) بنود		البعد الثاني: الانتماء للمنظمة (١١) بنود				البعد الثالث: الجهد الاضلي (٧) بنود	
البند	معامل ألفا كرونباخ	البند	معامل ألفا كرونباخ	البند	معامل ألفا كرونباخ	البند	معامل ألفا كرونباخ
٦	٠,٨١٥	١	٠,٧٢٤	٨	٠,٧٢٦	١	٠,٧٢٦
١٢	٠,٨٢٢	٢	٠,٧٣٩	١١	٠,٧٣٤	٢	٠,٧٣٩
١٣	٠,٨١٤	٣	٠,٧٢٦	٢٢	٠,٧٣٩	٣	٠,٧٢٦
١٤	٠,٨١٥	٤	٠,٧٢١	٢٥	٠,٧٠٩	٤	٠,٧٢١
١٥	٠,٨٢٢	٧	٠,٧٢٢	٢٧	٠,٧٢٢	٥	٠,٧٢٢
١٦	٠,٨١٤	٩	٠,٧١٨	٢٨	٠,٧٤٧	٦	٠,٧١٨
١٧	٠,٨١٢	١٠	٠,٧٠٩	٢٩	٠,٧٢٤	٧	٠,٧٠٩
معامل ثبات البعد= ٠,٨٣١		معامل ثبات البعد= ٠,٧٤٣				معامل ثبات البعد= ٠,٧٥٨	

جدول (١١) يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي

الوجداني							
معامل ألفا كرونباخ	البند	معامل ألفا كرونباخ	البند	معامل ألفا كرونباخ	البند	معامل ألفا كرونباخ	البند
٠,٨٨٠	٢٣	٠,٨٧٨	١٦	٠,٨٨٢	٩	٠,٨٨١	١
٠,٨٨١	٢٤	٠,٨٧٧	١٧	٠,٨٧٩	١٠	٠,٨٨٣	٢
٠,٨٧٨	٢٥	٠,٨٧٧	١٨	٠,٨٧٩	١١	٠,٨٨١	٣
٠,٨٨٠	٢٦	٠,٨٨٠	١٩	٠,٨٨١	١٢	٠,٨٨٠	٤
٠,٨٧٨	٢٧	٠,٨٨٠	٢٠	٠,٨٧٧	١٣	٠,٨٧٩	٦
٠,٨٨٠	٢٨	٠,٨٨١	٢١	٠,٨٧٨	١٤	٠,٨٧٩	٧
٠,٨٧٨	٢٩	٠,٨٨١	٢٢	٠,٨٧٨	١٥	٠,٨٧٩	٨

معامل ثبات ألفا كرونباخ للدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي الوجداني = ٠,٨٨٣

يتضح من الجدولين (١٠، ١١) أن معامل الثبات للبعد الأول بلغ (٠,٨٣١) وتراوح قيم معاملات الثبات لبنوده ما بين (٠,٨٠٨ - ٠,٨٢٣) وهي أقل من قيمة ثبات البعد، وهذا يعني أن حذف أي بند من بنوده سوف يقلل من قيمة ثبات البعد نفسه، مما يشير إلى أن جميع البنود لها تأثير في ثبات البعد، وبلغ معامل الثبات للبعد الثاني (٠,٧٤٣) وتراوح قيم معاملات الثبات لبنوده ما بين (٠,٧٠٩ - ٠,٧٣٩) وهي أقل من قيمة ثبات البعد، وهذا يعني أن حذف أي بند من بنوده سوف يقلل من قيمة ثبات البعد نفسه، مما يشير إلى أن جميع البنود لها تأثير في ثبات البعد، وبلغ معامل الثبات للبعد الثالث (٠,٧٥٨) وتراوح قيم معاملات الثبات لبنوده ما بين (٠,٧٠٩ - ٠,٧٤٧) وهي أقل من قيمة ثبات البعد، وهذا يعني أن حذف أي بند من بنوده سوف يقلل من قيمة ثبات البعد نفسه، مما يشير إلى أن جميع البنود لها تأثير في ثبات البعد، وبلغ معامل الثبات للدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي (٠,٨٨٣) وتراوح قيم معاملات الثبات لبنوده ما بين (٠,٨٧٧ - ٠,٨٨٣) وهي أقل من أو تساوي قيمة ثبات الدرجة الكلية للمقياس وهذا يعني أن حذف أي بند من بنود المقياس سوف يقلل من قيمة ثبات الدرجة الكلية للمقياس. وفي ضوء ما سبق فإن معاملات ثبات الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي الوجداني دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات، ويدعو للثقة في صحة النتائج التي يسفر عنها المقياس.

• تقدير قيمة معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية :

تم حساب معامل الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد المقياس وكذلك لنصفي المقياس فكانت معاملات الثبات كما موضح بالجدول (١٢):

جدول (١٢) يوضح معاملات الثبات لمقياس الالتزام التنظيمي الوجداني بطريقة التجزئة النصفية

الدرجة الكلية لالتزام التنظيمي الوجداني (٢٨) بند	البعد الثالث: الجهد الاضلي في البنود (٧)	البعد الثاني: الانتماء للمنظمة (١١) بند	البعد الأول: الرغبة في القيام والاستمرار بالمنظمة (١٠) بنود	معامل الارتباط النصفية
٠,٧١٥	٠,٥٥٤	٠,٥٥٣	٠,٦٤٨	معامل سبيرمان براون
٠,٨٣٤	٠,٧١٣	٠,٧١٣	٠,٧٨٧	معامل جتمان
٠,٨٣٣	٠,٧٠١	٠,٧١١	٠,٧٨٧	

يتضح من نتائج الجدول (١٢) أن معامل الارتباط بين نصفي الأبعاد الثلاثة ونصفي الدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي الوجداني كانت على الترتيب

(٠,٦٤٨، ٠,٥٥٣، ٠,٥٥٤، ٠,٧١٥) وكان معامل الثبات بعد التعديل بمعامل سبيرمان براون لأبعاد المقياس الثلاثة والدرجة الكلية على الترتيب (٠,٧٨٧، ٠,٧١٣، ٠,٧١٣، ٠,٨٣٤) وبمعامل جتمان على الترتيب (٠,٧٨٧، ٠,٧١١، ٠,٧٠١، ٠,٨٣٣) وهي معاملات ثبات دالة احصائياً تشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

وهكذا يتضح أن مقياس الالتزام التنظيمي الوجداني في صورته النهائية والتي تتضمن (٢٨) بنداً، صادق وثابت ويمكن الوثوق في البيانات التي يتم الحصول عليها باستخدامه.

• **ثالثاً: مقياس التدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي (إعداد الباحثة):**

تم اعداد مقياس التدفق النفسي بهدف قياس درجة التدفق النفسي لدى عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ، ولإعداد هذا المقياس قامت الباحثة باتباع الخطوات التالية:

◀ الاطلاع على التراث السيكولوجي الذي تناول التدفق النفسي، وعدد من الدراسات العربية والأجنبية، وكذلك عدد من المقاييس الخاصة بالتدفق النفسي والتي أعدها عدد من الباحثين (Jackson, 2014)، (باضه، ٢٠١١)؛ عبده وخلف، ٢٠١٨).

◀ حددت الباحثة مفهوم التدفق النفسي تحديد إجرائي في ضوء التعريفات السابقة بالاطار النظري بما يسمح للباحثة بصياغة بعض البنود في ضوء هذا التعريف تغطي كافة مكونات مفهوم التدفق النفسي وتعكس درجة تمتع عضو هيئة التدريس بالالتزام التنظيمي الوجداني.

◀ بلغ عدد بنود المقياس في صورته الأولية (٥٤) بنداً يجاب عنها من خلال ثلاث استجابات: تنطبق تماماً=٣ درجات، تنطبق إلى حد ما=٢درجة، لا تنطبق أبداً=درجة واحدة وذلك عند تصحيح البنود الموجبة وبالعكس في تصحيح البنود السالبة وأرقامها (٨- ١٥- ٢٦- ٣١- ٣٢- ٤٨).

◀ قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المتخصصين في مجال القياس والتقويم وعلم النفس والصحة النفسية، وقد أقيمت الباحثة على جميع بنود المقياس، حيث وصلت نسبة الاتفاق عليها جميعاً من جانب السادة المحكمين ٨٠% فأكثر.

◀ طبق المقياس على (٣٨٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان (٢١٠ ذكور، ١٧٠ إناث) بصورة مباشرة في بعض الكليات، ومن خلال رابط الكتروني <https://goo.gl/forms/x2RGCAQx8SwtuEL2> في البعض الآخر من كليات جامعة جازان، وذلك للتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس.

• **الخصائص السيكومترية لمقياس التدفق النفسي:**

قامت الباحثة بحساب الخصائص السيكومترية للمقياس وذلك على النحو

التالي:

• أولاً: صدق المقياس:

تم التحقق من صدق مقياس التدفق النفسي في الدراسة الحالية بالطرق التالية:

• الصدق العاملي Factorial Validity :

بعد أن قامت الباحثة بالدراسة الاستطلاعية على عينة تكونت من (٣٨٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان، تم حساب الصدق العاملي لمقياس التدفق النفسي باستخدام أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis وذلك على النحو التالي:

تم التحقق من مدى كفاية حجم العينة من خلال إجراء اختبار KMO and Bartlett's وأوضحت نتائج أن قيمة KMO بلغت (٠,٩٥٥) وهي أعلى من الحد الأدنى المقبول الذي اشترطه Kaiser وهو قيمة (٠,٥) مما يدل على كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي، كما أشارت النتائج إلى أن اختبار Bartlett's أعطى قيمة كا ٢٤ مقدارها (١٦٨٢٠,٩٧٧) عند درجة حرية (١٤٣١) وكانت دالة عند مستوى ٠,٠١ وهذا ما يوضحه الجدول (١٣):

جدول (١٣) يوضح نتائج اختبار KMO and Bartlett's

٠,٩٥٥	قيمة KMO
١٦٨٢٠,٩٧٧	قيمة Chi-Square
١٤٣١	درجة الحرية df
٠,٠١	مستوى الدلالة

ثم تم التحليل العاملي لبنود المقياس من الدرجة الأولى وعددها (٥٤) باستخدام طريقة المكونات الأساسية لهوتلنج Hotelling Principal Components Method ، مع التدوير المتعامد للمكونات المستخرجة بطريقة الفاريماكس لكاييزر Kaiser Varimax Method بما يضمن نقاءً عاملياً أفضل للعوامل المستخرجة وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS, V20 وبأخذ محك كاييزر (٠,٣) لاختيار التشعبات الدالة احصائياً، فقد تم اختيار البنود التي تشعبت على أكثر من عامل بقيم متفاوتة باختبار التشعب الأكبر وتم الإبقاء على العوامل التي تشعب عليها ثلاث بنود فأكثر بقيمة تشعب حدها الأدنى (٠,٣) فأكثر، كما تم حذف البنود التي حصلت على تشعب أقل من (٠,٣)، وقد تم استخراج أربعة عوامل فسروا نسبة (٥٨,٥٤٣ %) من التباين الكلي لبنود المقياس حيث بلغت نسب التباين العاملي المفسر لهذه العوامل على الترتيب بعد التدوير (١٥,٩٦٥ %، ١٤,٠٣٢ %، ١٣,٢١٠ %) كما بلغت قيم الجذر الكامن لهذه العوامل على الترتيب بعد التدوير المتعامد (٧,١٣٣، ٧,٥٧٧، ٨,٢٨١، ٨,٦٢١) وفيما يلي وصف لتلك العوامل واستخلاص نتائج تشعبات بنود مقياس (التدفق النفسي) على العوامل المستخلصة بعد تدويرها تدويراً متعامداً وقيم الجذر الكامن والنسب المئوية للتباين العاملي المفسر وذلك وفقاً للجدول (١٤):

الحدد المائة وستة عشر .. الجزء الثاني .. ديسمبر .. ٢٠١٩م

جدول (١٤) تشبعات بنود مقياس التدفق النفسي على العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشفي بعد التدوير المتعامد للعوامل وقيم الحيزر الكامن والنسب المثوية للتباين للعاملين العاملي المفسر.

البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	الاشتراكات (قيمة الضيوع)
١			٠.٦٧٥		٠.٥١٦
٢			٠.٦٦٥		٠.٥٥٣
٣			٠.٦٧٣		٠.٥٨٢
٤	٠.٣١٨	٠.٣٣٣	٠.٥٣٠		٠.٥٦٦
٥	٠.٣٥٧		٠.٥٨١		٠.٥٨٥
٦	٠.٥٩٦		٠.٤٠٨		٠.٥٧٥
٧	٠.٤٢٠		٠.٥٦٠		٠.٥٥٠
٨			٠.٦٧٧		٠.٥٩٤
٩			٠.٦٩١		٠.٥٨٤
١٠	٠.٣٤١	٠.٣٦٣	٠.٥٠١		٠.٥١٨
١١	٠.٤٩٧	٠.٤١٠	٠.٣٧٥		٠.٥٨٠
١٢	٠.٥٦٩				٠.٤٦٩
١٣	٠.٧٣٣				٠.٦٥٨
١٤	٠.٦٦٩				٠.٥٦٦
١٥	٠.٦٧٣				٠.٦٢٢
١٦	٠.٧٢٤				٠.٧٠٨
١٧	٠.٦٩٢				٠.٦٥١
١٨	٠.٧٦٤				٠.٧٥٠
١٩	٠.٦٥٧				٠.٦٣٠
٢٠		٠.٦٥٣	٠.٣٢٧		٠.٥٨٣
٢١		٠.٦١٦			٠.٥٣٤
٢٢		٠.٧٠٤			٠.٦٢٦
٢٣		٠.٧٠٦			٠.٦٦٩
٢٤		٠.٦٥٣	٠.٣٢٣		٠.٦٠٢
٢٥	٠.٣٦٤	٠.٦٤٤	٠.٣٣٣		٠.٦٨٢
٢٦	٠.٦١٦			٠.٤١٠	٠.٦٦٦
٢٧	٠.٤٦٦	٠.٤٥١	٠.٣٨٩	٠.٣١٢	٠.٦٣٨
٢٨	٠.٤٤٢		٠.٣٢٦	٠.٣٧٦	٠.٥٣٠
٢٩	٠.٣٦٧	٠.٤٥٠	٠.٤٤٧	٠.٣٥٠	٠.٦٦٠
٣٠		٠.٣١٣	٠.٣٦٥		٠.٣٤١
٣١	٠.٣٤٦	٠.٣٠٠	٠.٤٥٤		٠.٤٩٠
٣٢	٠.٣٤٣	٠.٣٥٤	٠.٤٥٩	٠.٣١٠	٠.٥٥٠
٣٣	٠.٣١٥	٠.٤٦٦	٠.٤٢٢	٠.٣٧٤	٠.٦٠٣
٣٤	٠.٣٤٨	٠.٣٧٤	٠.٤٠٠	٠.٣٧٠	٠.٥٥٨
٣٥	٠.٣٦٧			٠.٦٠٧	٠.٦٢٠
٣٦			٠.٤٨١	٠.٤٢١	٠.٥٢٦
٣٧	٠.٣٧٨		٠.٤٤١		٠.٥٠٤
٣٨	٠.٣٣٤	٠.٤٤١	٠.٣٥٨	٠.٣٥٨	٠.٥١٨
٣٩	٠.٥٥٥	٠.٣٦٤	٠.٣٤٨	٠.٤٢٩	٠.٦٠٨
٤٠		٠.٤٣٠	٠.٣٣٦	٠.٤٢٩	٠.٥٧١
٤١			٠.٣٢٧	٠.٥٢٣	٠.٤٧٣
٤٢	٠.٣٢٩			٠.٦٢٣	٠.٥٦٦
٤٣	٠.٣٦٤			٠.٥٨٧	٠.٥١٤
٤٤		٠.٣٢٩		٠.٦٦٦	٠.٤٤١
٤٥	٠.٣٠١			٠.٦٦٣	٠.٦٥٦
٤٦			٠.٣٢٨	٠.٦٧٩	٠.٦٢٦
٤٧	٠.٣٦٤			٠.٦٧٩	٠.٦٦٠
٤٨	٠.٣٥٠	٠.٣٢٤		٠.٥٩٧	٠.٥٩٠
٤٩	٠.٦١١			٠.٤٠١	٠.٥٨٤
٥٠	٠.٣٣٧	٠.٥٥٩		٠.٣١٣	٠.٥٣٩
٥١	٠.٦١٤			٠.٣٨٢	٠.٥٩٨
٥٢	٠.٦٤٠			٠.٣٨٥	٠.٥٩٩
٥٣	٠.٥٨٠			٠.٣٨٦	٠.٥٣٧
٥٤	٠.٥٧٨			٠.٥٠٢	٠.٦٥١
	٨.٦٢١	٨.٢٨١	٧.٥٧٧	٧.١٣٣	الجنز الكامن
	%١٥.٩٦٥	%١٥.٣٣٦	%١٤.٠٢٢	%١٣.٢١٠	النسبة للقوية للتباين
	%١٥.٩٦٥	%٣٦.٣٠١	%٤٥.٣٣٣	%٥٨.٥٤٣	نسبة التباين التراكمي

يتضح من الجدول (١٤) ما يلي:

« أن قيمة الجذر الكامن للعامل الأول بلغت (٨.٦٢١) وأن النسبة المئوية للتباين العملي المُفسر (١٥,٩٦٥٪) وقد تشبع بهذا العامل (١٣) بند بقيم تشبع مقبولة احصائياً، وأرقامها في المقياس (٦، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٦، ٢٨، ٣٩) حيث تناولت بنود هذا العامل شعور عضو هيئة التدريس بالاندماج الكلي فيما يقوم به من مهام وتركيز انتباهه عليها لدرجة تصل به الى فقدان الوعي بذاته وبالزمن والمكان مع شعوره بأن ذاته أصبحت جزء من المهمة فيتوحد معها ويؤديها بتلقائية مع حرصه على الدقة في الأداء بالإضافة إلى قدرته على التحكم والسيطرة على المهمة المكلف بها وانجازها بالطريقة التي تناسبه مع شعوره بالثقة بالنفس والهدوء أثناء أدائه المهمة نتيجة احساسه بالحرية وشعوره بالمسؤولية تجاه ما يقوم به وعليه اقترحت الباحثة تسمية هذا العامل (الاندماج الكلي في المهمة والتحكم فيها).

« أن قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني بلغت (٨.٢٨١) وأن النسبة المئوية للتباين العملي المُفسر (١٥,٣٣٦٪) وقد تشبع بهذا العامل (١٦) بند بقيم تشبع مقبولة احصائياً، وأرقامها (٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٧، ٣٣، ٣٨، ٤٠، ٤٩، ٥٠، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤) حيث تناولت بنود هذا العامل انشغال عضو هيئة التدريس تماماً بالمهمة والتركيز عليها لدرجة أنه ينسى متطلباته الذاتية ومشكلاته نتيجة الانهماك والاستغراق الشديد في أداء المهمة المكلف بها ويساعده على ذلك وجود أهداف واضحة للمهمة بما يساعده على تركيز انتباهه عليها مع شعوره بالارتياح أثناء الأداء بما يجعله ينجز المهمة بإتقان وعليه اقترحت الباحثة تسمية هذا العامل (الانشغال التام في المهمة والتركيز عليها).

« أن قيمة الجذر الكامن للعامل الثالث بلغت (٧,٥٧٧) وأن النسبة المئوية للتباين العملي المُفسر (١٤,٠٣٢٪) وقد تشبع بهذا العامل (١٦) بند بقيم تشبع مقبولة احصائياً، وأرقامها في المقياس (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٧، ٨، ٩، ١٠، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٤، ٣٦، ٣٧) حيث تناولت بنود هذا العامل اعتقاد عضو هيئة التدريس بأن مهاراته وصلت إلى حد يوازي التحديات التي تواجهه في عمله بما يجعله قادراً على مواجهة ما يعترضه من معوقات وتحديات أثناء أدائه لمهامه من خلال ما يتوافر لديه من مهارات وقدرات وهذا يجنبه الشعور بالفشل والقلق ويكون قادراً على تحقيق الأهداف المنشودة من المهمة وعليه اقترحت الباحثة تسمية هذا العامل (التوازن بين التحديات والمهارات).

« أن قيمة الجذر الكامن للعامل الرابع بلغت (٧,١٣٣) وأن النسبة المئوية للتباين العملي المُفسر (١٣,٢١٠٪) وقد تشبع بهذا العامل (٩) بنود بقيم تشبع مقبولة احصائياً، وأرقامها في المقياس (٣٥، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨)، حيث تناولت بنود هذا العامل شعور عضو هيئة التدريس أثناء أدائه للمهمة بالسعادة والمتعة بما يؤدي بدوره إلى استماع عضو هيئة التدريس بالنشاط لذاته مع شعوره بأن الوقت يتقلص أحياناً ويمتد أحياناً أخرى وعليه اقترحت الباحثة تسمية هذا العامل (الاستمتاع الذاتي وتغيير الاحساس بالوقت).

« تم تشييع جميع البنود وبذلك يكون العدد النهائي لبنود المقياس (٥٤) بنداً متشعباً على العوامل المستخلصة.

• الصدق التمييزي:

اعتمدت الباحثة في حساب هذا النوع من الصدق على ترتيب الدرجة الكلية التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً على المقياس من خلال اختيار أعلى (٢٧٪) من الدرجات وسميت بالمجموعة العليا وأدنى (٢٧٪) من الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا وتم استخدام اختبار "ت" لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين العليا والدنيا على أبعاد مقياس التدفق النفسي وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المجموعتين والجدول (١٥) يوضح ذلك.

جدول (١٥) يوضح نتائج اختبار "ت" لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين العليا والدنيا على أبعاد مقياس التدفق النفسي

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	درجة الحرية	المجموعه الدنيا ن=١٣		المجموعه العليا ن=١٣		الأبعاد
			ن	م	ن	م	
٠.٠١	٢٢,٤٨٧-	٢٠٤	٦,٣٦٨	٢٤,٢٥٢	٠,٨٠٢	٣٨,٤٧٥	الاندماج الكلي في المهمة والتحكم فيها
٠.٠١	١٩,١١٥-	٢٠٤	٨,٤٩٠	٣١,٠٦٨	٠,٦٥٥	٤٧,١٠٦	الاندخغال التام في المهمة والتركيز عليها
٠.٠١	١٦,٤٢٢-	٢٠٤	٨,٩٢٥	٣٢,١٠٦	٠,٦٩٢	٤٦,٥٩٢	التوازن بين التحديات والمهارات
٠.٠١	٢٩,٨١٤-	٢٠٤	٣,٥٦٨	١٦,١٧٤	٠,٤٤١	٢٦,٧٣٧	الاستمتاع الذاتي وتغير الاحساس بالوقت
٠.٠١	١٦,٦٦٣-	٢٠٤	٢٨,٨٠٦	١٠٨,١٩٤	٢,٦٤٩	١٥٥,٦٨٩	الدرجة الكلية للتدفق النفسي

يتضح من بيانات الجدول (١٥) وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات المجموعتين العليا والدنيا على للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي فقد بلغت قيم "ت" لأبعاد المقياس والدرجة الكلية على الترتيب (٢٢,٤٨٧- ، ١٩,١١٥- ، ١٦,٤٢٢- ، ٢٩,٨١٤- ، ١٦,٦٦٣-) وجميعها دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على الصدق التمييزي للمقياس .

• ثانياً: ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات مقياس التدفق النفسي بالطرق التالية:

• تقدير معامل الثبات باستخدام طريقة معامل " ألفا كرونباخ " (Cronbach Alpha)

لأبعاد المقياس والدرجة الكلية بعد حذف كل بند من بنوده، لاختبار تأثير البند على ثبات البعد الذي ينتمي إليه وثبات الدرجة الكلية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدولين (١٦) ، (١٧): ومن الجدولين يتضح أن معامل الثبات للبعد الأول بلغ (٠.٩٤٤) وتراوحت قيم معاملات الثبات لبنوده ما بين (٠.٩٧٣ - ٠.٩٤٢) وهي أقل من قيمة ثبات البعد، وهذا يعني أن حذف أي بند من بنوده سوف يقلل من قيمة ثبات البعد نفسه، مما يشير إلى أن جميع البنود لها تأثير في ثبات البعد، وبلغ معامل الثبات للبعد الثاني (٠.٩٤٨) وتراوحت قيم معاملات الثبات لبنوده ما بين (٠.٩٣٤ - ٠.٩٤٥)

العدد المائة وستة عشر .. الجزء الثاني .. ديسمبر .. ٢٠١٩م

جدول (١٦) يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس التدفق النفسي

البيد الأول: الاندماج الكلي في المهمة والتحكم فيها البيد الثاني: الاندماج التام في المهمة والتركيز عليها (١٦) بند		البيد الثالث: التوازن بين التحديات والمهارات (١٦) بند				البيد الرابع: الاستمتاع الذاتي وتغير الاحساس بالوقت (٩) بنود			
		البيد	معامل ألفا كرونباخ	البيد	معامل ألفا كرونباخ	البيد	معامل ألفا كرونباخ	البيد	معامل ألفا كرونباخ
٦	٠.٩٤٠	١٩	٠.٩٣٩	٢٠	٠.٩٤٥	٤٠	٠.٩٤٥	٢٠	٠.٩٣٩
١١	٠.٩٤١	٢٦	٠.٩٣٨	٢١	٠.٩٤٥	٤٩	٠.٩٤٥	٢١	٠.٩٣٨
١٢	٠.٩٤٢	٢٨	٠.٩٤١	٢٢	٠.٩٤٤	٥٠	٠.٩٤٤	٢٢	٠.٩٤١
١٣	٠.٩٣٩	٢٩	٠.٩٣٩	٢٣	٠.٩٤٤	٥١	٠.٩٤٤	٢٣	٠.٩٣٩
١٤	٠.٩٤٠			٢٤	٠.٩٤٥	٥٢	٠.٩٤٤	٢٤	٠.٩٣٣
١٥	٠.٩٣٩	٣٨	٠.٩٣٤	٢٥	٠.٩٣٤	٥٣	٠.٩٤٥	٢٥	٠.٩٣٤
١٦	٠.٩٣٧			٢٧	٠.٩٤٤	٥٤	٠.٩٤٤	٢٧	٠.٩٣٣
١٧	٠.٩٣٧			٢٣	٠.٩٤٤			٢٣	٠.٩٣٣
١٨	٠.٩٣٧			٣٨	٠.٩٤٥			٣٨	٠.٩٣٧
معامل ثبات البيد = ٠.٩٤٤		معامل ثبات البيد = ٠.٩٣٨				معامل ثبات البيد = ٠.٩٤٨			
معامل ثبات البيد = ٠.٩١١									

جدول (١٧) يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي

البيد	معامل ألفا كرونباخ	البيد	معامل ألفا كرونباخ	البيد	معامل ألفا كرونباخ	البيد	معامل ألفا كرونباخ	البيد	معامل ألفا كرونباخ	البيد	معامل ألفا كرونباخ	البيد	معامل ألفا كرونباخ
١	٠.٩٧٩	٩	٠.٩٧٩	١٧	٠.٩٧٨	٢٥	٠.٩٧٨	٣٣	٠.٩٧٨	٤١	٠.٩٧٩	٤٩	٠.٩٧٩
٢	٠.٩٧٩	١٠	٠.٩٧٨	١٨	٠.٩٧٨	٢٦	٠.٩٧٨	٣٤	٠.٩٧٨	٤٢	٠.٩٧٩	٥٠	٠.٩٧٨
٣	٠.٩٧٩	١١	٠.٩٧٨	١٩	٠.٩٧٨	٢٧	٠.٩٧٨	٣٥	٠.٩٧٨	٤٣	٠.٩٧٩	٥١	٠.٩٧٨
٤	٠.٩٧٨	١٢	٠.٩٧٩	٢٠	٠.٩٧٨	٢٨	٠.٩٧٨	٣٦	٠.٩٧٨	٤٤	٠.٩٧٨	٥٢	٠.٩٧٩
٥	٠.٩٧٨	١٣	٠.٩٧٨	٢١	٠.٩٧٩	٢٩	٠.٩٧٨	٣٧	٠.٩٧٨	٤٥	٠.٩٧٨	٥٣	٠.٩٧٩
٦	٠.٩٧٨	١٤	٠.٩٧٩	٢٢	٠.٩٧٨	٣٠	٠.٩٧٩	٣٨	٠.٩٧٨	٤٦	٠.٩٧٨	٥٤	٠.٩٧٨
٧	٠.٩٧٨	١٥	٠.٩٧٨	٢٣	٠.٩٧٨	٣١	٠.٩٧٨	٣٩	٠.٩٧٨	٤٧	٠.٩٧٨		
٨	٠.٩٧٩	١٦	٠.٩٧٨	٢٤	٠.٩٧٨	٣٢	٠.٩٧٨	٤٠	٠.٩٧٨	٤٨	٠.٩٧٨		
معامل ثبات الدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي = ٠.٩٧٩													

وهي أقل من قيمة ثبات البعد وهذا يعني أن حذف أي بند من بنوده سوف يقلل من قيمة ثبات البعد نفسه، مما يشير إلى أن جميع البنود لها تأثير في ثبات البعد، وبلغ معامل الثبات للبعد الثالث (٠.٩٣٨) وتراوحت قيم معاملات الثبات لبنوده ما بين (٠.٩٣٢ - ٠.٩٣٧) وهي أقل من قيمة ثبات البعد، وهذا يعني أن حذف أي بند من بنوده سوف يقلل من قيمة ثبات البعد نفسه، مما يشير إلى أن جميع البنود لها تأثير في ثبات البعد، وبلغ معامل الثبات للدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي (٠.٩٧٩) وتراوحت قيم معاملات الثبات لبنوده ما بين (٠.٩٧٨ - ٠.٩٧٩) وهي أقل من أو تساوي قيمة ثبات الدرجة الكلية للمقياس، وهذا يعني أن حذف أي بند من بنود المقياس سوف يقلل من قيمة ثبات الدرجة الكلية للمقياس. وفي ضوء ما سبق فإن معاملات ثبات الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات ويدعو للثقة في صحة النتائج التي يسفر عنها المقياس.

• تقدير قيمة معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية :

تم حساب معامل الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد المقياس وكذلك لنصفي المقياس فكانت معاملات الثبات كما موضح بالجدول (١٨):

جدول (١٨) يوضح معاملات الثبات لمقياس التدفق النفسي بطريقة التجزئة النصفية

الدرجة الكلية للتدفق النفسي (٥٤) بند	البعد الرابع: الاستماع الذاتي وتغير الاحساس بالوقت (٩) بنود	البعد الثالث: التوازن بين التحديات والمهارات (١٦) بند	البعد الثاني: الانشغال التام في المهمة والتركيز عليها (١٦) بند	البعد الأول: الاندماج الكلي في المهمة والتحكم فيها (١٣) بند	
٠,٨٨٢	٠,٧٩١	٠,٧٩٣	٠,٧٨٥	٠,٨٦٢	معامل الارتباط النصفية
٠,٩٣٧	٠,٨٨٣	٠,٨٨٤	٠,٨٧٩	٠,٩٢٦	معامل سبيرمان براون
٠,٩٣٧	٠,٨٧٩	٠,٨٨٤	٠,٨٧٩	٠,٩٢٣	معامل جتمان

يتضح من نتائج الجدول (١٨) أن معامل الارتباط بين نصفي الأبعاد الأربعة ونصفي الدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي كانت على الترتيب (٠,٨٦٢، ٠,٧٨٥، ٠,٧٩٣، ٠,٧٩١، ٠,٨٨٢) وكان معامل الثبات بعد التعديل بمعامل سبيرمان براون لأبعاد المقياس الأربعة والدرجة الكلية على الترتيب (٠,٩٢٦، ٠,٨٧٩، ٠,٨٨٤، ٠,٨٨٣، ٠,٩٣٧) وبمعامل جتمان على الترتيب (٠,٩٢٣، ٠,٨٧٩، ٠,٨٨٤، ٠,٩٣٧) وهي معاملات ثبات دالة إحصائياً تشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

وهكذا يتضح أن مقياس التدفق النفسي في صورته النهائية والتي تتضمن (٥٤) بنداً صادق وثابت، ويمكن الوثوق في البيانات التي يتم الحصول عليها باستخدامه.

• الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

تم ادخال بيانات الدراسة الحالية ومعالجتها باستخدام برنامج SPSS V20 باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية: استخدمت الباحثة لحساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة كل من: أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي في Exploratory Factor Analysis، اختبار "ت" t-test، معامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach Alpha)، معامل الارتباط النصفية، معامل سبيرمان براون، معامل جتمان. ولاختبار صحة فروض الدراسة تم استخدام كل من: معامل ارتباط بيرسون Person's Correlation Coefficient، تحليل الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression بطريقة Stepwise.

• نتائج الدراسة ومناقشتها :

• أولاً: نتائج الفرض الأول :

ينص الفرض الأول على أنه : "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التمكين النفسي والتدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي". وللتحقق من صحة هذا الفرض، قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون Person's Correlation Coefficient وهذا ما يوضحه الجدول (١٩):

جدول (١٩) يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التمكين النفسي وأبعاد مقياس التدفق النفسي

الدرجة الكلية	أهمية العمل	الاستقلالية	التأثير	الكفاءة الذاتية	أبعاد التمكين النفسي
					أبعاد التدفق النفسي
♦♦٠,٨١٦	♦♦٠,٦١٧	♦♦٠,٧٠٩	♦♦٠,٦٩١	♦♦٠,٦٩٨	الاندماج الكلي في المهمة والتحكم فيها
♦♦٠,٨٣١	♦♦٠,٦٦٠	♦♦٠,٧٠٩	♦♦٠,٧٣٧	♦♦٠,٦٨٠	الانفعال التام في المهمة والتركيز عليها
♦♦٠,٨٠١	♦♦٠,٦٤١	♦♦٠,٧٢٩	♦♦٠,٦٦٦	♦♦٠,٦٥٥	التوازن بين التحديات والمهارات
♦♦٠,٨٢٥	♦♦٠,٦٣٦	♦♦٠,٦٩٠	♦♦٠,٧٠٥	♦♦٠,٧١٦	الاستمتاع الذاتي وتغير الاحساس بالوقت
♦♦٠,٨٩٦	♦♦٠,٧٠١	♦♦٠,٧٧٩	♦♦٠,٧٦٧	♦♦٠,٧٤٩	الدرجة الكلية

(♦♦) جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (١٩) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي وأبعاده الأربعة الفرعية، وبين الدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي وأبعاده الأربعة الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وبذلك تحقق صحة الفرض الأول للدراسة.

و تتفق نتائج هذا الفرض مع ما أوضحتها نتائج دراسات Stander & Rothman, 2010; Bhatnagar, 2012; Jose & Mampilly, 2014) من وجود ارتباط إيجابي بين التمكين النفسي والاندماج في العمل باعتباره من وجهة نظر الباحثة أحد أبعاد التدفق النفسي، وأن التمكين النفسي يعزز من الاندماج في العمل، وما أسفرت عنه دراسة (Barker, 2005; Slanova & Lornes, 2006)

من وجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة الذاتية والاستقلالية والتدفق النفسي وأن المنظمات التعليمية التي توفر مستويات عالية من الاستقلالية للمعلمين في أداء مهامهم، وتدعم ما لديهم من قدرات ومهارات، تدفعهم للدخول إلى حيز التدفق النفسي وتجعلهم أكثر عرضة له، وما أشار إليه شاكرو وآخرون (٢٠١٨): (١٩٠) من أن انخفاض مستوى التمكين النفسي يؤدي إلى انخفاض مستوى الدافعية لدى العاملين لما يؤديه من مهام، وبالتالي انخفاض مستوى الانخراط في العمل والاستغراق والاندماج فيه.

وفي ضوء تلك النتائج تفسر الباحثة العلاقة الارتباطية الموجبة بين التمكين النفسي والتدفق النفسي، لدى أعضاء هيئة التدريس، بأن ما توفره المنظمة الجامعية لعضو هيئة التدريس من صلاحيات واستقلالية في القيام بمهام عمله، فهي بذلك تدفعه إلى التميز في الأداء، نتيجة إدراكه لأهمية العمل الذي يؤديه داخل المنظمة الجامعية، واعتقاده بأنه يمتلك من القدرات والمهارات ما يجعله قادراً على مواجهة تحديات العمل، وإنجاز ما يوكل إليه من مهام، وهو ما ينعكس إيجابياً على ارتفاع مستوى الدافعية الداخلية لعضو هيئة التدريس نحو مهامه، فتتدفق لديه العديد من المشاعر الإيجابية أثناء أدائه لمهامه، كالشعور بالسعادة والبهجة والمتعة، حيث يندمج كلياً فيما يقوم به من مهام، لدرجة تصل إلى أن يشعر بأن ذاته أصبحت جزءاً من المهمة، وهو ما يدل على وصول عضو هيئة التدريس إلى مستوى عالٍ من التدفق النفسي.

• ثانيًا: نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه: "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الالتزام التنظيمي الوجداني والتدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي". ولتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون Person's Correlation Coefficient وهذا ما يوضحه الجدول (٢٠):

جدول (٢٠) يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي الوجداني وأبعاد مقياس

الدرجة الكلية	الجهد الاضاعي	الانتماء للمنظمة	الرغبة في البقاء والاستمرار بالمنظمة	التدفق النفسي	
				أبعاد الالتزام التنظيمي الوجداني	أبعاد التدفق النفسي
٠,٧٥٣	٠,٥٨٢	٠,٦٤٨	٠,٦٠٧	٠,٥٥٠	٠,٥٥١
٠,٧٢٠	٠,٥٦٩	٠,٦٥٤	٠,٥٥٠	٠,٥٥١	٠,٥٤٩
٠,٧١٦	٠,٥٧٥	٠,٦٣٠	٠,٥٥١	٠,٥٤٩	٠,٦١٨
٠,٦٩٩	٠,٥٤٨	٠,٦١٢	٠,٥٤٩	٠,٥٤٩	٠,٦١٨
٠,٧٩٣	٠,٦٢٥	٠,٦٩٦	٠,٦١٨	٠,٥٤٩	٠,٦١٨

(♦♦) جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٢٠) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي الوجداني وأبعاده الثلاثة الفرعية، وبين الدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي وأبعاده الأربعة الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وبذلك تحقق صحة الفرض الثاني للدراسة.

وتتفق نتائج هذا الفرض مع ما أكدته دراسة (Rivkin, Diestel, 2018) و Schmid & من وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الالتزام الوجداني والتدفق النفسي، وما أكدته (Poon, 2013) من أن الملتزمين وجدانياً تجاه منظماتهم أكثر قابلية للتدفق والانخراط والاستغراق أو الانشغال التام في أداء مهامهم من غير الملتزمين وجدانياً، فالملتزمين وجدانياً أكثر ارتباطاً بعملهم وأهداف المنظمة التي يعملون فيها، وبالتالي يرغبون في أن يجدوا نتيجة عملهم ذات مغزى للضرد والمجتمع، كما أنهم أكثر رضا عن عملهم، ولديهم الاستعداد لاستثمار وقتهم وجهدهم، والتركيز كلياً في مهام عملهم.

وفي ضوء تلك النتائج تفسر الباحثة العلاقة الارتباطية الموجبة بين الالتزام التنظيمي الوجداني والتدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، بأن ما توفره المنظمة الجامعية لعضو هيئة التدريس من بيئة عمل تحفيزية تسمح له باتخاذ القرارات المتعلقة بعمله وتقدر ما يقوم به من جهود، يؤدي إلى زيادة شعوره بالمسؤولية والكفاءة بما يجعله راضياً عن دوره داخل منظمته الجامعية، وهذا بدوره ينعكس على ارتباطه نفسياً بها كونه يتفق مع أهدافها، كما تكون لديه رغبة قوية في المشاركة لتحقيق تلك الأهداف، وهذا يستوجب منه الدقة في الأداء والقدرة على تحقيق الموازنة بين التحديات التي يواجهها ومستوى المهارات التي يمتلكها مع وعيه بالأهداف والأنشطة المطلوب إنجازها، بما يسهل عليه التركيز على المهمة وبدء الإحساس بالتدفق.

• ثالثاً: نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه: "يمكن التنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من خلال درجاتهم على مقياس التمكين النفسي وبعض أبعاده". وللتحقق من صحة هذا الفرض، قامت الباحثة باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد Stepwise Multiple Linear Regression بطريقة لعينة الدراسة، حيث يتم تحديد معاملات انحدار أكثر من متغير مستقل على المتغير التابع مع استبعاد المتغيرات غير المؤثرة. وتم ذلك بإدخال الدرجات الفرعية والدرجة الكلية للتمكين النفسي كمتغيرات مستقلة، والدرجات الفرعية والدرجة الكلية للتدفق النفسي كمتغيرات تابعة، وهذا ما يوضحه الجدول (٢١):

جدول (٢١) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتمكين النفسي وأبعاده على التدفق النفسي (ن=٤٣٥)

المتغيرات التابعة	مصدر الانحدار (النموذج)	قيمة "ف" ودالتها	R	معامل الانحدار غير المعياري (B)	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعاياري Beta	قيمة (ت) ومستوى دلالتها
الاندماج الكلي في المهمة والتحكم فيها	الثابت	♦♦٨٦١.١٤	٠.٦٦٥	٠.٦٦	١.١١١		٠.٥٨٩
	الدرجة الكلية للتمكين النفسي			٠.٥١٣	٠.١٧	٠.٨١٦	♦♦٢٩.٣٤٣
الاندفاع التام في المهمة والتركيز عليها	الثابت	♦♦٤٩٣.٤٥	٠.٦٩٦	٢.٦٤١	١.٢٦٧		♦٢.٨٥
	الدرجة الكلية للتمكين النفسي			٠.٧١٥	٠.٣٩	٠.٩٥٣	♦♦١٨.١٩٠
	الكفاءة الذاتية			٠.٣٦٦	٠.٩٨	٠.١٤٢	♦♦٢.٧٠٦
التوازن بين التحديات والمهارات	الثابت	♦♦٢٧٢.١٤٧	٠.٦٥٤	٥.٣٦٨	١.٢٩٤		♦♦٤.١٤٨
	الدرجة الكلية للتمكين النفسي			٠.٤٠٦	٠.٤٧	٠.٥٦٨	♦♦٨.٥٦٠
	الاستقلالية			٠.٤٤٨	٠.١٣٤	٠.١٨٢	♦♦٣.٣٣٩
	أهمية العمل			٠.٣٨٤	٠.١٦٠	٠.١٠٤	♦٢.٣٦٦
الاستمتاع الذاتي وتغير الاحساس بالوقت	الثابت	♦♦٩٢٣.٨٢٣	٠.٦٨١	٠.٣٣٩	٠.٧٥٥		٠.٣١٧
	الدرجة الكلية للتمكين النفسي			٠.٣٦١	٠.١٢	٠.٨٢٥	♦♦٣.٣٩٤
الدرجة الكلية للتدفق النفسي	الثابت	♦♦٨٨٩.٦٩٧	٠.٨٥	٨.٨٢٥	٣.١٢٦		♦♦٢.٨٢٣
	الدرجة الكلية للتمكين النفسي			٢.٢٥٣	٠.٩٧	٠.٩٧٤	♦♦٢٣.٢١٧
	الكفاءة الذاتية			٠.٥٢٨	٠.٢٤٣	٠.٠٩١	♦٢.١٧٣

♦♦ دال عند ٠.٠١ ♦ دال عند ٠.٠٥

يمثل جدول (٢١) النموذج المفضل للتأثيرات النسبية للمتغيرات المستقلة والمتمثلة في أبعاد التمكين النفسي المبنية بالمتغيرات التابعة والمتمثلة في الأبعاد والدرجة الكلية للتدفق النفسي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ويتبين من خلال نتائج تحليل الانحدار المتضمنة بالجدول ما يلي :

• أولاً: التنبؤ بالبعد الأول للتدفق النفسي:

يمكن التنبؤ بالبعد الأول للتدفق النفسي من خلال الدرجة الكلية للتمكين النفسي حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٦.٦٪) وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٨٦١.٠١٤) دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلى وجود تأثير للدرجة الكلية للتمكين النفسي في التنبؤ بالبعد الأول للتدفق النفسي وكان التأثير ايجابياً ودال احصائياً عند مستوى ٠.٠١ حيث بلغت قيمة "ت" (٢٩.٣٤٣) ولم يكن لأبعاد التمكين النفسي أي تأثير دال للتنبؤ بالبعد الأول

للتدفق النفسي وفقاً لهذا النموذج وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة. ومعادلة الانحدار هي: الاندماج الكلي في المهمة والتحكم فيها = $0.66 + 0.513 \times$ الدرجة الكلية للتمكين النفسي

• ثانياً: التنبؤ بالبعد الثاني للتدفق النفسي:

يمكن التنبؤ بالبعد الثاني للتدفق النفسي من خلال الدرجة الكلية للتمكين النفسي والبعد الأول للتمكين النفسي (الكفاءة الذاتية) حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٦,٩%) وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٤٩٣,٤٥٠) دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لكل من الدرجة الكلية والبعد الأول للتمكين النفسي في التنبؤ بالبعد الثاني للتدفق النفسي وكان تأثيرهما ايجابياً حيث بلغت قيمة "ت" لهما (٢,٧٠٦، ١٨,١٩٠) على الترتيب ودال احصائياً عند مستوى ٠,٠١ ولم يكن لباقي أبعاد التمكين النفسي أي تأثير دال للتنبؤ بالبعد الثاني للتدفق النفسي وفقاً لهذا النموذج وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة. ومعادلة الانحدار هي: الانشغال التام في المهمة والتركيز عليها = $0.715 \times$ الدرجة الكلية للتمكين النفسي + $0.266 \times$ الكفاءة الذاتية

• ثالثاً: التنبؤ بالبعد الثالث للتدفق النفسي:

يمكن التنبؤ بالبعد الثالث للتدفق النفسي من خلال الدرجة الكلية للتمكين النفسي والبعد الثالث (الاستقلالية) والبعد الرابع (أهمية العمل) للتمكين النفسي حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٦,٥%) وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٢٧٢,١٤٧) دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لكل من الدرجة الكلية والبعد الثالث والرابع للتمكين النفسي في التنبؤ بالبعد الثالث للتدفق النفسي وكان تأثيرهم ايجابياً حيث بلغت قيمة "ت" لهم (٣,٣٣٩، ٢,٣٩٦، ٨,٥٦٠) على الترتيب ودال احصائياً عند مستوى تراوح ما بين (٠,٠٥ - ٠,٠١) ولم يكن لباقي أبعاد التمكين النفسي أي تأثير دال للتنبؤ بالبعد الثالث للتدفق النفسي وفقاً لهذا النموذج وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة. ومعادلة الانحدار هي: التوازن بين التحديات والمهارات = $0.406 \times$ الدرجة الكلية للتمكين + $0.488 \times$ الاستقلالية + $0.384 \times$ أهمية العمل

• رابعاً: التنبؤ بالبعد الرابع للتدفق النفسي:

يمكن التنبؤ بالبعد الرابع للتدفق النفسي من خلال الدرجة الكلية للتمكين النفسي حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٦,٨%) وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٩٢٣,٨٢٣) دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١، مما يشير إلى وجود تأثير للدرجة الكلية للتمكين النفسي في التنبؤ بالبعد الرابع للتدفق النفسي، وكان التأثير ايجابياً ودال احصائياً عند مستوى ٠,٠١ حيث بلغت قيمة "ت" (٣٠,٣٩٤) ولم يكن لأبعاد التمكين النفسي أي تأثير دال للتنبؤ بالبعد الرابع للتدفق النفسي وفقاً لهذا النموذج، وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة. ومعادلة الانحدار هي: الاستمتاع الذاتي وتغيير الاحساس بالوقت = $0.239 \times$ الدرجة الكلية للتمكين النفسي.

• خامساً: التنبؤ بالدرجة الكلية للتدفق النفسي:

يمكن التنبؤ بالدرجة الكلية للتدفق النفسي من خلال الدرجة الكلية للتمكين النفسي والبعد الأول للتمكين النفسي (الكفاءة الذاتية) حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٨,١%) وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٨٨٩,٦٩٧) دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١، مما يشير إلى وجود تأثير لكل من الدرجة الكلية والبعد الأول للتمكين النفسي في التنبؤ بالدرجة الكلية للتدفق النفسي، وكان تأثيرهما إيجابياً حيث بلغت قيمة "ت" لهم (٢٣,٢١٧:٢,١٧٣) على الترتيب ودال احصائياً عند مستوى تراوح ما بين (٠,٠٥ - ٠,٠١)، ولم يكن لباقي أبعاد التمكين النفسي أي تأثير دال للتنبؤ بالدرجة الكلية للتدفق النفسي وفقاً لهذا النموذج، وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة. ومعادلة الانحدار هي: الدرجة الكلية للتدفق النفسي = $٨,٨٢٥ + ٢,٢٥٣ \times$ الدرجة الكلية للتمكين النفسي + $٠,٥٢٨ \times$ الكفاءة الذاتية

وبذلك تحقق صحة الفرض الثالث للدراسة، فقد تبين تبعاً لمعادلات الانحدار السابقة إمكانية التنبؤ بالبعد الأول للتدفق النفسي من الدرجة الكلية للتمكين النفسي وإمكانية التنبؤ بالبعد الثاني للتدفق النفسي من الدرجة الكلية والبعد الأول للتمكين النفسي، وإمكانية التنبؤ بالبعد الثالث للتدفق النفسي من الدرجة الكلية والبعدين الثالث والرابع للتمكين النفسي، وإمكانية التنبؤ بالبعد الرابع للتدفق النفسي من الدرجة الكلية للتمكين النفسي، وأخيراً التنبؤ بالدرجة الكلية للتدفق النفسي من الدرجة الكلية والبعد الأول للتمكين النفسي. وتتفق نتائج هذا الفرض مع دراسات (Barker,2005; Slanova& Lornes, 2006 التي أشارت إلى أن توافر الكفاءة الذاتية والاستقلالية لدى المعلمين يساهمان في دخولهم إلى حيز التدفق النفسي كما يزيدان من حدوث خبرة التدفق وتكرارها، كما تبين من دراسة (العتيبي، ٢٠١٨) إمكانية التنبؤ من الاندماج في العمل من خلال التمكين النفسي وبعض أبعاده، فقد أكد على أن شعور الموظفين بالمعنى والكفاءة والاستقلالية الذاتية والتأثير يساهم في زيادة الاندماج والاستغراق في العمل وبالتالي من وجهة نظر الباحثة الدخول إلى حيز التدفق النفسي، وأشار كلا من (Hamed,2010; Rizwan et al,2011; Gilker Darzi,2013 & إلى أهمية التمكين النفسي للعاملين في تنمية الاستغراق والاندماج الكلي في المهمة. وفي ضوء تلك النتائج تفسر الباحثة إسهام التمكين النفسي وبعض أبعاده في التنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده بأن التمكين النفسي يعد أحد عوامل الدافعية الداخلية لعضو هيئة التدريس، التي تعكس الدور الفعال له داخل المنظمة الجامعية، وأن إدراكه بأنه يمتلك الكفاءة الذاتية والاستقلالية في أداء عمله، مع شعوره بأهمية وقيمة عمله، يساهم في دخوله إلى حيز التدفق النفسي، حيث تصبح انفعالاته إيجابية مليئة بالطاقة والحيوية، يمكن من خلالها تحقيق الإنجازات المختلفة والإبداع في الأداء، مع الوصول إلى حالة من الاستمتاع الذاتي فيما يؤديه من مهام.

• رابعاً: نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه: "يمكن التنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من خلال درجاتهم على مقياس الالتزام التنظيمي الوجداني وبعض أبعاده". وللتحقق من صحة هذا الفرض، قامت الباحثة باستخدام تحليل الانحدار المتعدد أو المتدرج Multiple Linear Regression لعينة الدراسة، بطريقة Stepwise حيث يتم تحديد معاملات انحدار أكثر من متغير مستقل على المتغير التابع مع استبعاد المتغيرات غير المؤثرة. وتم ذلك بإدخال الدرجات الفرعية والدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني كمتغيرات مستقلة، والدرجات الفرعية والدرجة الكلية للتدفق النفسي كمتغيرات تابعة وهذا ما يوضحه الجدول (٢٢):

جدول (٢٢) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للالتزام التنظيمي الوجداني وأبعاده على التدفق النفسي وأبعاده (ن=٤٣٥)

المتغيرات التابعة	مصدر الانحدار (النموذج)	قيمة "ف" ودلاليتها	R ²	معامل الانحدار غير المعياري (B)	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري Beta	قيمة (ت) ودلاليتها
الاندماج الكلي في المهمة والتحكم فيها	الثابت	♦♦٥٦٧,٠٧٨	٠,٥٦٦	١٧,٦٥٣	٢,١٣٠	٠,٧٥٣	♦♦٨,٢٨٨
	الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني			٠,٦٧٨			
الانفعال التام في المهمة والتركيز عليها	الثابت	♦♦٢٤١,٦٧٠	٠,٥٢٨	١٧,٥٨٥	٢,٧٠٩	٠,٥٨١	♦♦٦,٤٩٢
	الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني			٠,٦٢٤	٠,٦١٢		♦♦١٠,١١٥
	الانتماء للمنظمة			٠,٤٢٩	٠,١٤٥		♦♦٢,٩٦١
التوازن بين التحديات والمهارات	الثابت	♦♦٢٣٣,٨٧٠	٠,٥٢٠	١٤,٤٣٨	٢,٦١٤	٠,٨٤٢	♦♦٥,٥٢٤
	الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني			٠,٨٦١	٠,٠٦٢		♦♦١٣,٩٣٩
	الرغبة في البقاء والاستمرار بالمنظمة			٠,٣١٧	٠,١١٧		♦♦٢,٥٠٠
الاستمتاع الذاتي وتغير الأحاسيس بالوقت	الثابت	♦♦٢١٠,٣٣٦	٠,٤٩٣	١٠,٨٦٣	١,٦٣٨	٠,٦٠٠	♦♦٦,٦١٠
	الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني			٠,٣٧٦	٠,٠٣٧		♦♦١٠,٠٨٣
	الانتماء للمنظمة			٠,١٧٨	٠,٠٨٨		♦♦٢,٠٣٣
الدرجة الكلية للتدفق النفسي	الثابت	♦♦٣٧٥,٩٨٧	٠,٦٣٥	٦١,٠٦٦	٧,٣٣٨	٠,٦٧٣	♦♦٨,٣٢٢
	الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني			٢,٢٢٦	٠,١٢٧		♦♦١٣,٣٣٠
	الانتماء للمنظمة			١,١٣٤	٠,٣٩٢		♦♦٢,٨٩٠

♦♦ دال عند ٠,٠١ ♦ دال عند ٠,٠٥

يمثل جدول (٢٢) النموذج المفضل للتأثيرات النسبية للمتغيرات المستقلة والمتمثلة في الأبعاد والدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني المنبئة بالمتغيرات التابعة والمتمثلة في الأبعاد والدرجة الكلية للتدفق النفسي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ويتبين من خلال نتائج تحليل الانحدار المتضمنة بالجدول ما يلي:

• أولاً: التنبؤ بالبعد الأول للتدفق النفسي:

يمكن التنبؤ بالبعد الأول للتدفق النفسي من خلال الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٥,٦%) وكانت النسبة الفأئية لتحليل التباين قيمتها (٥٦٧,٠٧٨) دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى وجود تأثير للدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني في التنبؤ

بالبعد الأول للتدفق النفسي وكان التأثير ايجابياً ودال احصائياً عند مستوى ٠,٠١ حيث بلغت قيمة "ت" (٢٣,٨١٣) ولم يكن لأبعاد الالتزام التنظيمي الوجداني أي تأثير دال للتنبؤ بالبعد الأول للتدفق النفسي وفقاً لهذا النموذج وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة. ومعادلة الانحدار هي: الاندماج الكلي في المهمة والتحكم فيها = $0.678 + 17.653 \times$ الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني

• ثانياً: التنبؤ بالبعد الثاني للتدفق النفسي:

يمكن التنبؤ بالبعد الثاني للتدفق النفسي من خلال الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني والبعد الثاني للالتزام التنظيمي الوجداني (الانتماء للمنظمة) حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٥,٢%) وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٢٤١,٦٧٠) دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لكل من الدرجة الكلية والبعد الثاني للالتزام التنظيمي الوجداني في التنبؤ بالبعد الثاني للتدفق النفسي وكان تأثيرهما ايجابياً حيث بلغت قيمة "ت" لهما (٢,٩٦١، ١٠,١١٥) على الترتيب ودال احصائياً عند مستوى ٠,٠١ ولم يكن لباقي أبعاد الالتزام التنظيمي الوجداني أي تأثير دال للتنبؤ بالبعد الثاني للتدفق النفسي وفقاً لهذا النموذج وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة. ومعادلة الانحدار هي: الانشغال التام في المهمة والتركيز عليها = $0.624 + 17.058 \times$ الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني + $0.429 \times$ الانتماء للمنظمة

• ثالثاً: التنبؤ بالبعد الثالث للتدفق النفسي:

يمكن التنبؤ بالبعد الثالث للتدفق النفسي من خلال الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني والبعد الأول للالتزام التنظيمي الوجداني (الربحية في البقاء والاستمرار بالمنظمة) حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٥,٢%) وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٢٣٣,٨٧٠) دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لكل من الدرجة الكلية والبعد الأول للالتزام التنظيمي الوجداني في التنبؤ بالبعد الثالث للتدفق النفسي وكان تأثيرهما ايجابياً حيث بلغت قيمة "ت" لهما (١٣,٩٣٩، ٢,٥٠٠) على الترتيب ودال احصائياً عند مستوى ٠,٠١ ولم يكن لباقي أبعاد الالتزام التنظيمي الوجداني أي تأثير دال للتنبؤ بالبعد الثالث للتدفق النفسي وفقاً لهذا النموذج وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة. ومعادلة الانحدار هي: التوازن بين التحديات والمهارات = $0.861 + 14.438 \times$ الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني + $0.317 \times$ الرغبة في البقاء والاستمرار بالمنظمة

• رابعاً: التنبؤ بالبعد الرابع للتدفق النفسي:

يمكن التنبؤ بالبعد الرابع للتدفق النفسي من خلال الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني والبعد الثاني للالتزام التنظيمي الوجداني (الانتماء للمنظمة) حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٤,٩%) وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٢١٠,٣٣٦) دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى

وجود تأثير لكل من الدرجة الكلية والبعد الثاني للالتزام التنظيمي الوجداني في التنبؤ بالبعد الرابع للتدفق النفسي وكان تأثيرهما إيجابيا حيث بلغت قيمة "ت" لهما (١٠,٠٨٣، ٢,٠٣٣) على الترتيب ودال احصائيا عند مستوى تراوح ما بين (٠,٠٥ - ٠,٠١) ولم يكن لباقي أبعاد الالتزام التنظيمي الوجداني أي تأثير دال للتنبؤ بالبعد الرابع للتدفق النفسي وفقا لهذا النموذج وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة. ومعادلة الانحدار هي: الاستمتاع الذاتي وتغير الاحساس بالوقت = ١٠,٨٦٣ + ٠,٣٧٦ × الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني + ٠,١٧٨ × الانتماء للمنظمة

• خامساً: التنبؤ بالدرجة الكلية للتدفق النفسي:

يمكن التنبؤ بالدرجة الكلية للتدفق النفسي من خلال الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني والبعد الثاني للالتزام التنظيمي الوجداني (الانتماء للمنظمة) حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٦,٣%) وكانت النسبة الفئوية لتحليل التباين قيمتها (٣٧٥,٩٨٧) دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لكل من الدرجة الكلية والبعد الثاني للالتزام التنظيمي الوجداني في التنبؤ بالدرجة الكلية للتدفق النفسي وكان تأثيرهما إيجابيا حيث بلغت قيمة "ت" لهم (١٣,٣٣٠، ٢,٨٩٠) على الترتيب ودال احصائيا عند مستوى ٠,٠١ ولم يكن لباقي أبعاد الالتزام التنظيمي الوجداني أي تأثير دال للتنبؤ بالدرجة الكلية للتدفق النفسي وفقا لهذا النموذج وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة. ومعادلة الانحدار هي: الدرجة الكلية للتدفق النفسي = ٦١,٠٦٦ + ٢,٢٢٦ × الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني + ١,١٣٤ × الانتماء للمنظمة

وبذلك تحقق صحة الفرض الرابع للدراسة، فقد تبين تبعاً لمعادلات الانحدار السابقة إمكانية التنبؤ بالبعد الأول للتدفق النفسي من الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني، وإمكانية التنبؤ بالبعد الثاني للتدفق النفسي من الدرجة الكلية والبعد الثاني للالتزام التنظيمي الوجداني، وإمكانية التنبؤ بالبعد الثالث للتدفق النفسي من الدرجة الكلية والبعد الأول للالتزام التنظيمي الوجداني، وإمكانية التنبؤ بكل من البعد الرابع والدرجة الكلية للتدفق النفسي من الدرجة الكلية والبعد الثاني للالتزام التنظيمي الوجداني.

وتتفق نتائج هذا الفرض مع ما أكده (Rivkin, Diestel, & Schmid, 2018) أن الالتزام الوجداني يعتبر مؤشراً مباشراً للتدفق النفسي وذلك للوصول بالموظف إلى حالة من الرفاهية في العمل تتمثل في الاستمتاع الذاتي لما يؤديه من مهام، وما ذكره (Ayers, 2010) من أن الالتزام التنظيمي بكافة أشكاله (الوجداني، الأخلاقي، الاستمراري) يعد من أهم محددات الاستغراق أثناء العمل لدى الموظفين فشعور الفرد بأنه جزء لا يتجزأ من المنظمة التي يعمل فيها ينعكس إيجابياً على درجة الارتباط النفسي بينه وبين وظيفته بما يترتب عليه زيادة استغراقه واندماجه وتدفقه في وظيفته. وأشار (Wickramasinghe & Wickramasinghe, 2011) إلى أن العاملين عندما يتولد

لديهم اتجاهات وسلوكيات ايجابية تتمثل في الالتزام التنظيمي فإن هذه الاتجاهات تعمل على تنمية قدراتهم وتطوير مستويات أدائهم، مما يساهم في استغراقهم وتدفقهم بشكل أكبر في العمل.

وفي ضوء تلك النتائج تفسر الباحثة إسهام الالتزام التنظيمي الوجداني وبعض أبعاده في التنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده، بأن أعضاء هيئة التدريس عندما يشعرون بأن المنظمة الجامعية التي يعملون فيها تقدر ما يقومون به من أعمال ومهام، مع أهمية ما توفره من عنصر الأمن وتذليل الصعوبات ومحاولته توفير السلامة المهنية لهم، فإن ذلك يزيد من التزامهم وجدانها تجاهها، حيث يظهر عضو هيئة التدريس اعتزازه وفخره بمنظّمته الجامعية وانتماؤه القوي لها، مع رغبته في البقاء والاستمرار بها، واستعداده لبذل المزيد من الجهد الإضافي لتحقيق أهدافها، التي تتطابق مع أهدافه، وهذا بدوره يساهم في تدفق العديد من المشاعر الإيجابية لدى عضو هيئة التدريس، تتمثل في شعوره بالسعادة والبهجة، والاستمتاع بما يؤديه من مهام، مع شعوره بأن الوقت يتقلص أحياناً، ويمتد أحياناً أخرى، نتيجة استغراقه وانشغاله التام في مهامه والتركيز عليها .

• نتائج الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه: "يمكن التنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي من خلال درجاتهم على مقياسي التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني وبعض أبعادهما". وللتحقق من صحة هذا الفرض، قامت الباحثة باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد أو المتدرج Multiple Linear Regression بطريقة Stepwise لعينة الدراسة، حيث يتم تحديد معاملات انحدار أكثر من متغير مستقل على المتغير التابع مع استبعاد المتغيرات غير المؤثرة . وتم ذلك بإدخال الدرجات الفرعية والدرجة الكلية لكل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني كمتغيرات مستقلة، والدرجات الفرعية والدرجة الكلية للتدفق النفسي كمتغيرات تابعة وهذا ما يوضحه الجدول (٢٣):

يمثل جدول (٢٣) النموذج المفضل للتأثيرات النسبية للمتغيرات المستقلة والمتمثلة في الأبعاد والدرجة الكلية للتمكين النفسي و الالتزام التنظيمي الوجداني المنبئة بالمتغيرات التابعة والمتمثلة في الأبعاد والدرجة الكلية للتدفق النفسي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ويتبين من خلال نتائج تحليل الانحدار المتضمنة بالجدول ما يلي:

• أولاً: التنبؤ بالبعد الأول للتدفق النفسي:

يمكن التنبؤ بالبعد الأول للتدفق النفسي من خلال الدرجة الكلية لكل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٧%) وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٥٠٩.٠٧١) دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلى وجود تأثير للدرجة الكلية للتمكين النفسي

والالتزام التنظيمي الوجداني في التنبؤ بالبعد الأول للتدفق النفسي وكان التأثير ايجابيا ودال احصائيا عند مستوى ٠,٠١ حيث بلغت قيمة "ت" لهما (٧,٢٩٧, ١٣,٩٩٥) ولم يكن لأبعاد التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني أي تأثير دال للتنبؤ بالبعد الأول للتدفق النفسي وفقا لهذا النموذج وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة. ومعادلة الانحدار هي: الاندماج الكلي في المهمة والتحكم فيها = ١٠,٣٩٩ + ٠,٣٦٦ × الدرجة الكلية للتمكين النفسي + ٠,٢٧٣ × الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني.

جدول (٢٣) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني وأبعادهما على التدفق النفسي وأبعاده (ن=٤٣٥)

المتغيرات التابعة	مصدر الانحدار (النموذج)	قيمة "ف" ودالاتها	ر	معامل الانحدار غير المعياري B	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري Beta	قيمة (ت) ومستوى دلالتها
الاندماج الكلي في المهمة والتحكم فيها	الثابت	♦♦٥٩,٠٧١	٠,٧٠٢	١٠,٣٩٩	١,٨٤٣	٠,٥٨١	♦♦٥,٦٤٢
	الدرجة الكلية للتمكين النفسي			٠,٣٦٦	٠,٢٦	♦♦١٣,٩٩٥	
	الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني			٠,٢٧٣	٠,٣٧	♦♦٧,٢٩٧	
الاندماج التام في المهمة والتركيز عليها	الثابت	♦♦٢٢٢,٢١٥	٠,٧٢١	٧,٨١٠	٢,٩٥٥	٠,٩٤٥	♦♦٣,٢٢٧
	الدرجة الكلية للتمكين النفسي			٠,٧٩٩	٠,٦٦	♦♦١٠,٧٥٣	
	الانتماء للمنظمة			٠,٤٣٣	٠,٨٨	♦♦٤,٨٨٩	
	الكفاءة الذاتية			٠,٣٧٥	٠,١٠٧	♦♦٣,٥١١	
	الجهد الاضائي			٠,٢٥٩	٠,١١٣	♦♦٢,٢٩٣	
	الاستقلالية			٠,٢٩٧	٠,١٤٣	♦♦٢,٠٧٤	
	التوازن بين التحديات والمهارات			الثابت	♦♦١٨٤,١٢٦	٠,٦٨٢	٥,٧٤١
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	٠,٢٧٤	٠,٧٣	♦♦٩,٢٣٩				
الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني	٠,٣٥٦	٠,٦١	♦♦٥,٨٢٥				
الكفاءة الذاتية	٠,٤٠٨	٠,١١١	♦♦٣,١٧٧				
الرضا في البقاء والاستمرار بالمنظمة	٠,٢٦٦	٠,١٥	♦♦٢,٦٣٣				
التأثير	٠,٣٥٧	٠,١٤٣	♦♦٢,٥٠٠				
الاستمتاع الذاتي وتغير الاحساس بالوقت	الثابت	♦♦٤٨٢,٨٣٧	٠,٦٩١	٣,٦٤١			١,١٧٤
الدرجة الكلية للتمكين النفسي	٠,٣٢٤			٠,١٥	♦♦٢١,٠٤٢		
الانتماء للمنظمة	٠,١٩٤			٠,٥٢	♦♦٣,٧٤٧		
الدرجة الكلية للتدفق النفسي	الثابت	♦♦٥٤٥,٣٥	٠,٨٣٥	٢٩,١٨٦	٥,١٦٨	٠,٧٩٠	♦♦٥,٦٤٧
	الدرجة الكلية للتمكين النفسي			١,٨٢٧	٠,١٢	♦♦١٧,٩٧٩	
	الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني			١,١٨٣	٠,١٤٢	♦♦٨,٣٣١	
	الرضا في البقاء والاستمرار بالمنظمة			٠,٨٢٤	٠,٢٤٢	♦♦٣,٢٨٨	
	الكفاءة الذاتية			٠,٦٢٦	٠,٢٢٧	♦♦٢,٧٥٩	

♦♦ دال عند ٠,٠١ ♦ دال عند ٠,٠٥

• **ثانياً: التنبؤ بالبعد الثاني للتدفق النفسي:**

يمكن التنبؤ بالبعد الثاني للتدفق النفسي من خلال الدرجة الكلية والبعدين الأول (الكفاءة الذاتية) والثالث للتمكين النفسي (الاستقلالية) والبعدين الثاني (الانتماء للمنظمة) والثالث للالتزام التنظيمي الوجداني (الجهد الاضائي) حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٧,٢ %) وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٢٢٢,٢١٥) دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى وجود

تأثير لكل من الدرجة الكلية والبعدين الأول والثالث للتمكين النفسي والبعدين الثاني والثالث للالتزام التنظيمي الوجداني في التنبؤ بالبعد الثاني للتدفق النفسي وكان تأثيرهما ايجابيا حيث بلغت قيمة "ت" لهم (٣,٦٢٧، ١٠,٧٥٣، ٤,٨٨٩، ٣,٥١١، ٢,٢٩٣، ٢,٠٧٤) على الترتيب ودال احصائيا عند مستوى تراوح ما بين (٠,٠١ - ٠,٠٥) ولم يكن لباقي أبعاد التمكين النفسي والدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني وباقي أبعاده أي تأثير دال للتنبؤ بالبعد الثاني للتدفق النفسي وفقا لهذا النموذج وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة. ومعادلة الانحدار هي: الأناشغال التام في المهمة والتركيز عليها = $٠,٧٠٩ + ٧,٨١٠ \times$ الدرجة الكلية للتمكين النفسي + $٠,٤٣٣ \times$ الانتماء للمنظمة + $٠,٣٧٥ \times$ الكفاءة الذاتية + $٠,٢٥٩ \times$ الجهد الاضائي + $٠,٢٩٧ \times$ الاستقلالية

• ثالثاً: التنبؤ بالبعد الثالث للتدفق النفسي:

يمكن التنبؤ بالبعد الثالث للتدفق النفسي من خلال الدرجة الكلية والبعدين الأول (الكفاءة الذاتية) والثاني للتمكين النفسي (التأثير) والدرجة الكلية والبعد الأول للالتزام التنظيمي الوجداني (الرغبة في البقاء والاستمرار بالمنظمة) حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٦,٨%) وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (١٨٤,١٢٦) دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لكل من الدرجة الكلية والبعدين الأول والثاني والدرجة الكلية والبعد الأول للالتزام التنظيمي الوجداني في التنبؤ بالبعد الثالث للتدفق النفسي وكان تأثيرهما ايجابيا حيث بلغت قيمة "ت" لهم (٢,٥٨٣، ٩,٢٣٩، ٥,٨٢٥، ٣,٦٧٧، ٢,٦٣٣، ٢,٥٠٠) على الترتيب ودال احصائيا عند مستوى ٠,٠١ ولم يكن لباقي أبعاد التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني أي تأثير دال للتنبؤ بالبعد الثالث للتدفق النفسي وفقا لهذا النموذج وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة. ومعادلة الانحدار هي: التوازن بين التحديات والمهارات = $٠,٦٧٤ + ٥,٧٤١ \times$ الدرجة الكلية للتمكين النفسي + $٠,٣٥٦ \times$ الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني + $٠,٤٠٨ \times$ الكفاءة الذاتية + $٠,٢٧٦ \times$ الرغبة في البقاء والاستمرار بالمنظمة + $٠,٣٥٧ \times$ التأثير

• رابعاً: التنبؤ بالبعد الرابع للتدفق النفسي:

يمكن التنبؤ بالبعد الرابع للتدفق النفسي من خلال الدرجة الكلية للتمكين النفسي والبعد الثاني للالتزام التنظيمي الوجداني (الانتماء للمنظمة) حيث بلغت نسبة التباين المفسر (٦,٩%) وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٤٨٢,٨٣٧) دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لكل من الدرجة الكلية والبعد الثاني للالتزام التنظيمي الوجداني في التنبؤ بالبعد الرابع للتدفق النفسي وكان تأثيرهما ايجابيا حيث بلغت قيمة "ت" لهما (٢١,٠٤٢ - ٣,٧٤٧) على الترتيب ودال احصائيا عند مستوى (٠,٠١) ولم يكن لباقي أبعاد التمكين النفسي والدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني وباقي أبعاده أي تأثير دال للتنبؤ بالبعد الرابع للتدفق النفسي وفقا لهذا النموذج وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة. ومعادلة الانحدار هي:

الاستمتاع الذاتي وتغير الاحساس بالوقت = $3.761 + 0.324 \times$ الدرجة الكلية
للمتمكين النفسي + $0.194 \times$ الانتماء للمنظمة

• خامساً: التنبؤ بالدرجة الكلية للتدفق النفسي:

يمكن التنبؤ بالدرجة الكلية للتدفق النفسي من خلال الدرجة الكلية والبعد الأول للمتمكين النفسي (الكفاءة الذاتية) والدرجة الكلية والبعد الأول للالتزام التنظيمي الوجداني (الرغبة في البقاء والاستمرار بالمنظمة) حيث بلغت نسبة التباين المضبر (٨,٣ %) وكانت النسبة الفائية لتحليل التباين قيمتها (٥٤٥,٠٣٥) دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى وجود تأثير لكل من الدرجة الكلية والبعد الأول للمتمكين النفسي والدرجة الكلية والبعد الأول للالتزام التنظيمي الوجداني في التنبؤ بالدرجة الكلية للتدفق النفسي وكان تأثيرهما ايجابياً حيث بلغت قيمة "ت" لهم (٥,٦٤٧، ١٧,٩٧٩، ٨,٣٣١، ٣,٣٨٨، ٢,٧٥٩) على الترتيب ودال احصائياً عند مستوى ٠,٠١ ولم يكن لباقي ابعاد التمكن النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني أي تأثير دال للتنبؤ بالدرجة الكلية للتدفق النفسي وفقاً لهذا النموذج وربما تكون لها تأثيرات غير مباشرة. ومعادلة الانحدار هي: الدرجة الكلية للتدفق النفسي = $1.186 + 29.187 \times$ الدرجة الكلية للمتمكين النفسي + $1.183 \times$ الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني + $0.824 \times$ الرغبة في البقاء والاستمرار بالمنظمة + $0.626 \times$ الكفاءة الذاتية

وبذلك تحقق صحة الفرض الخامس للدراسة ، فقد تبين تبعاً لمعادلات الانحدار السابقة إمكانية التنبؤ بالبعد الأول للتدفق النفسي من الدرجة الكلية للمتمكين النفسي والدرجة الكلية للالتزام التنظيمي الوجداني، وإمكانية التنبؤ بالبعد الثاني للتدفق النفسي من الدرجة الكلية والبعدين الأول والثالث للمتمكين النفسي والبعدين الثاني والثالث للالتزام التنظيمي الوجداني، وإمكانية التنبؤ بالبعد الثالث للتدفق النفسي من الدرجة الكلية والبعد الأول للمتمكين النفسي والدرجة الكلية والبعد الأول للالتزام التنظيمي الوجداني، وإمكانية التنبؤ بالبعد الرابع من التدفق النفسي من الدرجة الكلية للمتمكين النفسي والبعد الثاني للالتزام التنظيمي الوجداني، وأخيراً إمكانية التنبؤ بالدرجة الكلية للتدفق النفسي من الدرجة الكلية والبعد الأول للمتمكين النفسي والدرجة الكلية والبعد الأول للالتزام التنظيمي الوجداني.

وتتفق نتائج هذا الفرض مع ما أشار إليه (Poon,2013) بأن البيئة التنظيمية التي تسمح للمعلم بالتمكين والمشاركة الفعالة في العمل وإنجاز أهدافه، تزيد من مستوى الالتزام الوجداني لديه، بما يدفعه إلى مزيد من التدفق والاندماج في العمل. كما تتفق نتائج هذا الفرض مع ما أكدته (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014: 279) أن الفرد الذي يمر بخبرة التدفق النفسي، يعتقد بأن لديه من المهارات والقدرات، ما يسمح له بمواجهة تحديات العمل، مع إدراكه بأن لديه استقلال ذاتي في بدء وتنظيم مهام عمله، ويمكنه التحكم والسيطرة على المهمة التي يؤديها، في ضوء ما يضعه من معايير

لتنفيذها، وفقاً لما يراه، بالإضافة إلى التزامه بأن يؤدي سلوكاً إيجابياً يرتبط بتحقيق الأهداف المطلوبة، من خلال ما يديه الفرد من ارتباطه النفسي بالمنظمة والانتماء القوي لها، وتبني أهدافها، واستثمار الوقت والجهد لتحقيق تلك الأهداف، وهذا يوضح من وجهة نظر الباحثة الارتباط الإيجابي بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني والتدفق النفسي.

وفي ضوء تلك النتائج تفسر الباحثة إسهام كل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني وبعض أبعادهما، في التنبؤ بالتدفق النفسي وأبعاده، بأن ما توفره المؤسسة الجامعية من مناخ تنظيمي تحفيزي، يسمح لعضو هيئة التدريس بمساحة من الحرية في الأداء والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات بشأن عمله، ويشعره بأن لديه صلاحيات واستقلالية في القيام بمهام عمله، وتأثير في مجريات أمور منظمته الجامعية، يسهم في إشباع حاجاته النفسية، ويعتبر بمثابة قود دافعة له لتعزيز وتحسين اتجاهاته الإيجابية نحو عمله، فيرتبط وجدانياً بمنظمته الجامعية، ويكون لديه استعداد لبذل المزيد من الجهد الإضافي لتحقيق أهدافها بدقة واتقان، فيندمج كلياً فيما يؤديه من مهام، مع الانشغال التام بها والتركيز عليها، واستمتاعه لذات المهمة أو النشاط الذي يقوم به، دون انتظار لأي مكافأة مادية، وبذلك يدخل إلى حيز التدفق النفسي، الذي يقود إلى الإنتاجية العالية في الأداء.

• التوصيات والمقترحات:

بناءً على نتائج الدراسة التي توصلت إليها الباحثة يمكن تقديم بعض التوصيات الهادفة والمقترحات البحثية وذلك على النحو الآتي:

◀ ضرورة إعداد برامج تدريبية، لتنمية التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني لدى أعضاء هيئة التدريس، باعتبارهما من القوى الإيجابية الدافعة نحو العمل، والمحضرة لدخول عضو هيئة التدريس إلى حيز التدفق النفسي، من أجل تحقيق التميز في العملية الأكاديمية، والارتقاء بمستوى الأداء المهني.

◀ إقامة ورش العمل والبرامج والدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، لغرس ثقافة التدفق النفسي وبيان أهميته وآثاره الإيجابية في تميز أدائهم، وبالتالي الارتقاء بمستوى المنظمة الجامعية.

◀ تخصيص مساحة أكبر للتدفق النفسي في البحوث والمؤتمرات العلمية المعنية بعلم النفس والصحة النفسية، خاصة وأن التراث السيكولوجي العربي يفتقر إلى رؤية متكاملة الأركان حول مفهوم التدفق النفسي.

◀ لفت أنظار الجهاز الإداري بجامعة جازان والكليات التابعة لها، إلى ضرورة تعزيز مفهومي التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني لدى أعضاء هيئة التدريس، باعتبارهما من المتغيرات المساهمة في التدفق النفسي وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل ومناخ تنظيمي مناسب يساعدهم للوصول إلى أعلى مستويات التدفق النفسي.

- ◀ دراسة النمذجة البنائية للعلاقات بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني والتدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ◀ دراسة التدفق النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني لدى عينات أخرى وفي ثقافات وبيئات مختلفة.
- ◀ إجراء المزيد من الدراسات حول التدفق النفسي، وعلاقته مع متغيرات أخرى كالإبداع والهناء الذاتي، لدى عينات أخرى باعتباره متغيراً مهماً من متغيرات علم النفس الإيجابي.
- ◀ إجراء المزيد من الدراسات حول التدفق النفسي في بيئات وثقافات مختلفة، بهدف التعرف على الطرق والأساليب التي تستثير دافعية الأفراد، للانغماس والاندماج في ممارسة الأنشطة والأعمال بهذه الصورة المثالية.

• المراجع:

- أبا زيد، رياض (٢٠١٠). أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن - دراسة ميدانية في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن. مجلة النجاح للعلوم الانسانية، ٢٤(٢)، ٤٩٣-٥١٩.
- أبو حلاوة، محمد السعيد عبد الجواد(٢٠١٣). حالة التدفق: المفهوم والأبعاد والقياس. الكتاب الالكتروني لشبكة العلوم النفسية، اصدارات شبكة العلوم النفسية العربية، (٢٩).
- أبو سيف، محمود سيد على (٢٠١٨). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المؤسسة الدولية لأفاق المستقبل، ١(٤)، ١٠٩-١٨١.
- أحمد، أسماء فتحي؛ وعبد الجواد، مرفت عزمي (٢٠١٣). التفكير الإيجابي والسلوك التوكيدي كمنبئات بأبعاد التدفق النفسي لدى عينته من المتفوقين دراسياً من الطلاب الجامعيين. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٢٢ (٨٧)، ٥٨-٩٧.
- إسماعيل، هبة حسن (٢٠١٢). التدفق النفسي وفاعلية الذات الأكاديمية لدى عينته من الفائحين والعاديين "دراسة مقارنة". حوثيات مركز البحوث والدراسات النفسية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، الحولية الثامنة، الرسائل العشرون، ١-٥٠.
- باظه، أمال عبد السميع(٢٠١٠). التدفق النفسي وعلاقته بالمبول الكمالية العصابية لدى طلاب وطالبات كلية التربية. ملخص أبحاث المؤتمر العلمي الثالث من ١٣-١٤ ابريل، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، ٣٦-٣٧.
- باظه، أمال عبد السميع (٢٠١١). اختبار التدفق النفسي: كراسة التعليمات. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- البهاص، سيد أحمد (٢٠١٠). التدفق النفسي والقلق الاجتماعي لدى عينته من المراهقين مستخدمي الانترنت (دراسة سيكومترية - اكلينيكية). المؤتمر السنوي الخامس عشر لمركز الارشاد النفسي، جامعة عين شمس، ١١٧-١٦٩.
- الحربي، قاسم بن عائل (٢٠١٣). التمكين والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية العريقة والناشئة: تصور مقترح. المجلة التربوية، الكويت، ٢٧(١٠٧)، ٢١٧-٢٧٢.
- الحسني، كمال كاظم طاهر (٢٠١٥). التمكين النفسي: ثروة لتعزيز السلوك الريادي. دراسة تحليلية لأراء عينته من تدريس جامعة المشنى. مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، ٥ (١)، ١٧١-١٨٨.

- حليم، شيري مسعد (٢٠١٧). التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي. دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٩٥، (١)، ٥٧-١١٨.
- حميدة، بقعة؛ ومونية، قارني (٢٠١٨). التدفق النفسي من منظور علم النفس الايجابي (دراسة تحليلية). مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، (١٦)، ٢٢٧-٢٣٧.
- الحميدي، منال (٢٠١٦). التمكين الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف من وجهة نظرهم. المجلة التربوية الدولية التخصصية، (٤)، ٢٣٦-٢٦٦.
- الخالدي، خيرية عبد فضل (٢٠١٨). التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الابداعي: دراسة تطبيقية في بيئة القادسية. مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، ٨ (١)، ٦٨-٨٨.
- خزام، نجيب الفونس؛ وإبراهيم، تامر شوقي؛ وغنيم، زهراء محمد فريد حسن (٢٠١٦). تقدير الخصائص السيكومترية لاختبار التدفق على عينة من طلاب الجامعة. مجلة الارشاد النفسي، جامعة عين شمس، (٤٨)، ٣٠٩-٣٤٤.
- خشبة، فاطمة السيد حسن؛ والبيديوي، عفاف سعيد فرج (٢٠١٨). مستوى التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم وعلاقة بالذكاء الروحي والتفكير الابتكاري لديهم. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٩ (١١٦)، ٣٠٨-٣٣٤.
- خليفة، منى السيد؛ وشهاب، لبنى محمود عبد الكريم، (٢٠١٥). الإسهام النسبي للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في التمكين النفسي والالتزام الوجداني للمعلمين. دراسات تربوية واجتماعية، ٢١ (٣)، ٤١١-٤٨٤.
- الرويلي، النشمي بشير (٢٠١٩). اليقظة العقلية والمرونة والتدفق النفسي لدى المرشدين الطلابيين في محافظة طريف بالمملكة العربية السعودية: دراسة مقارنة بين المرشدين الجدد والقدامى. مجلة العلوم التربوية والنفسية - المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، ٣ (٧)، ١١٤-١٣٠.
- الزهراني، عبد الواحد بن سعود سعيد (٢٠١٧). الأداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحثة، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ١ (١٨)، ٢٤٧-٢٧٦.
- سويد، جيهان على السيد؛ وسعادة، مروة صلاح ابراهيم (٢٠١٨). التدفق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في إطار التأهيل والاعتماد الأكاديمي. مجلة كلية التربية - جامعة المنوفية، ٣٣ (عدد خاص)، ١٣٦-١٨١.
- شاكرا، ليث؛ والكلابي، أمير نعمة؛ وعبد الأمير، عدى عباس (٢٠١٨). تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة الكوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة، (٤٨)، ١٨٥-٢١٠.
- الشريبي، عاطف؛ والعطية، أسماء (٢٠١٩). القيمة التنبؤية للتفاؤل في التدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس (دول الخليج ومصر): دراسة مقارنة. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١٥ (٣)، ٣٥٩-٣٧٦.
- عبد المجيد، ماجدة عبد السلام؛ وعبد الباقي، سلوى محمد؛ ولاشين، ثريا يوسف (٢٠١٦). التدفق النفسي للطالب المعلم لدى عينة من طلاب كلية التربية جامعة حلوان في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٢ (٤)، ٩٩٧-١٠٢٢.

- عبده، ابراهيم محمد؛ وخلف، محمد محجوب (٢٠١٦). التدفق النفسي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية. *المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية*، (١)، ٢٢٣-٢٧٧.
- العتيبي، سعد بن مرزوق (٢٠١٨). التمكين النفسي وعلاقته بكل من الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل لدى العاملين في شركات التأمين الخاصة بمدينة الرياض. *المجلة العربية للإدارة*، ٣٨ (٤)، ١١٥-١٤٣.
- عثمان، محمود أبو المجد حسن (٢٠١٥). مكانم القوى في الشخصية كمنبئات بالتدفق النفسي وأبعاده لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية بقنا. *مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي*، (٢٥/٢٤)، ١٦١-٢٤٣.
- عطية، محمد عبد الكريم علي (٢٠١٦). الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة وأثره على مستوى أدائهم الوظيفي، *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، ٢ (١٧١)، ٦٦-١٣٧.
- محمود، محمد الأمين محمد؛ والعلي، رامي أسامة (٢٠١٨). علاقة العدالة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات: دراسة حالة كلية العلوم الإدارية، جامعة نجران/ السعودية، *مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا*، ٩ (٣٠)، ١٢٣-١٣٦.
- المسما، موزي خالد؛ وعبدالله، هشام ابراهيم؛ وعجاجة، صفاء أحمد (٢٠١٩). التنبؤ بدافعية الانجاز الأكاديمي من مستوى التدفق النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية في دولة الكويت. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، (١١)، ٢٣٣-٢٦٨.
- نعساني، عبد المحسن عبد السلام؛ والخولي، جمال بدير (٢٠١٦). نموذج مقترح للعوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي العاطفي (بالتطبيق على القطاع المصرفي في مدينة الرياض). *المجلة العربية للإدارة*، ٣٦ (١٠٧)، ١-١٢٣.

- Alexander,A.(2007). **Linking stress offset score work satisfaction and organizational commitment to intentions to quit**. Master Thesis, Faculty of applied health sciences, Brock University.
- Avina, J, Mendonca , N & Sanket S. (2015).Understanding Flow among Academicians,(In)Charmine E. J.Härtel , Wilfred J. Zerbe , Neal M. Ashkanasy (Ed.) **New Ways of Studying Emotions in Organizations, Research on Emotion in Organizations**, (11), 397 - 421.
- Ayers,J.(2010). **Jop satisfaction job invlvement and perceived organizational support as predictors of organizational commitment**. (Ph.D). Walden University.
- Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: Role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. **The International Journal of Human Resource Management** , 23, 928–951.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. **Journal of Vocational Behavior**, 66(1), 26-44.

- Cavus,M.F,&Demir,Y(2010). The Impacts of Structural and Psychological Empowerment on Burnout : A research of staff nurses in turkish state hospitals **Canadian Social Science**,6(4),64-72.
- Chang, L. & Liu, C., (2008). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross – sectional questionnaire survey. **International Journal of nursing studies**, 45(10),1442-1448.
- Chovwen,C.(2012). Predictors of Organizational Commitment of Factory Employees **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 20(2),184-191.
- Christine,T.&Bill,S.(2004).That's why i do it': Flow and EFL teachers' practices, **Journal, Oxford University Press**,58(2),118-128.
- Chughtai,A.(2008).Impact of job involvement on In – role job performance and organizational citizenship behavior. **Journal of Behavioral &Applied Management**,9(2),169-183.
- Csikszentmihalyimihaly,M.(2009). **Flow: The Psychology of Optimal Experience**. New York: Harper &Row Publishers, Inc.
- Dernovsek D. (2008). **Creating Highly Engaged and Committed Employee Starts at The Top and Ends Atbottomline**. Credit Union Magazine, Credit Union National Association, Inc.
- Fock,H.,Hui,M.K.,Au,K.,&Bond,M.H.(2013). Moderation effects of power distance of relationship between types of empowerment and employee satisfaction. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 44(2), 281-298.
- Franz,C.(2004).Across-culture study of employee empowerment and organizational justice. (Ph.D). **Wayne State University** ,Detroit, Michigan.
- Gilker,N.,&Darzi,J.(2013).Job involvement –sense of participation- job satisfaction: A triangular framework. **Journal of Business and Management**. 6(6),41-47.
- Gregory,B.T.,Albritton,M.D.&Osmonbekov,T.(2010).The mediating role of psychological empowerment on the relationships between p-obit, Job satisfaction, and in role performance, **Journal of Business and Psychology**,25(4),639-647.
- Hamed,S.,(2010). Antecedents and consequences of employees empowerment. **Management Review: An International Journal**, 5(1), 64-94.
- Hausmann,N.,Mueller,K.,Hattrup,K.,&Spiess,S.(2013).AnInvestigati on of the relationship between affective organizational commitment

- and national differences in Positivity and life satisfaction. **Applied Psychology: An International Review**, 62(2), 260-285.
- Jackson,S.(2014). Flow Scales. (In) A.C. Michalas(Ed.) **Encyclopedia of quality of life and well-being research**,(PP.2305-2308),New York: Springer Science, Business Media Dordrecht.
 - Joo,B.K.&Lim.J.(2013).Transformational leadership and career satisfaction the mediating role of psychological empowerment. **Journal of leadership & Organizational Studies**,20(3),316-326.
 - Jose,G,&Mampilly, S. R. (2014). Psychological empowerment as a predictor of employee engagement: An empirical attestation. **Global Business Review** , 15 (1), 93–104.
 - Kazemipour,F.,Amin,S.M.,& Pourseidi,,(2012). Relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation affective organizational commitment. **Journal of Nursing Scholarship**,44(3),302-310.
 - Khan & Jam. (2011). Job involvement as predictor of employee commitment evidence from Pakistan. **International Journal of Business and Management**. 6(4), 252-262.
 - Knol, J. & Linge, R.(2009). Innovative behavior: The effect of structural and Psychological empowerment on nurses. **Journal of Advanced Nursing**,65(2),359-370.
 - Lockwood, N. R. 2007. Leveraging employee engagements for competitive advantage: strategic role. **HR Magazine**, 52(3),1-11.
 - Mazur, A., & Marczevska - Kuźma, R. (2015). Assessment of importance of conditions and safety of work for shaping management image. **Procedia Manufacturing**, 3, 4884-4891.
 - Men,L.(2012).How employee empowerment influences organization- employee relationship in China .**Public Relations Review**,37(4),435-437.
 - Meyer, J. P., Stanley, D. J, Herscovitch L.,& Topolnytsky L.,(2002), Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. **Journal of Vocational Behavior**, 61, 20–52.
 - Meyer,J.P.,&Maltin,E.R.(2010).Employee commitment and well-being: Acritical review, theoretical frame work and research agenda. **Journal of Vocational Behavior**,77,323-337.
 - Moore,H.L.&Moore,W.T.(2014).The effect of ethical climate on the organizational commitment of faculty members. **Journal of Academic and Business Ethics**.9,1-15.

- Najafi, S., Noruzy, A., Azar, H., Shirkouhi, S., & Dalvand, M. (2011). Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, Job satisfaction, Organizational Commitment and organizational citizenship behavior. **Journal of Business Management**, 5(13), 5241-5248.
- Patterson, L.B. (2013). **Fostering strength in incarcerated youth: The development of a measure of psychological empowerment in Oregon youth authority correctional facilities**. Unpublished Doctoral Dissertation, Portland State University.
- Phillips, L. (2005). **Examining flow states and motivational perspectives of ashtanga yoga practitioners**. PHD, The University of Kentucky.
- Poon, J.M.L. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. **International Journal of Psychology**, 48(6), 1148-1155.
- Qi, J., Li, J., & Zhang, Q. (2014). How Organizational embeddedness and affective commitment influence Job crafting. **Social Behavior and Personality**, 42(10), 1629-1638.
- Raymond, T., & Mjoli, T. (2013). The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational attitude. **European Journal of Business and Management**, 3(8), 77-86.
- Reid, D. (2011). Mindfulness and flow in occupational engagement: Presence in doing. **Canadian Journal of Occupational Therapy**, 78, 50-56.
- Rivkin, W., Diestel, S., & Schmid, K.H. (2018). **Which daily experiences can foster well-being at work? A diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands**. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23 (1).
- Rizwan, M., Pakistan, I., Khan, D., & Saboor, F. (2011). **Relationship of job involvement with employee performance: Moderating role**. *Journal of Advanced Nursing*, 46(2), 134-143.
- Rusu, R. (2013). **Affective organizational, continuous organizational or normative organizational? Management and Economics**, 2(70), 192-197.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Liorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personality and organizational resource. **Journal of Happiness Studies**, (7), 1-22.
- Schaufeli, W. B. A.; Bakker, A. B. and Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A

- cross sectional study, **Educational and Psychological Measurement**, 66, 701–716.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2014). **Positive psychology: an introduction** In M. Csikszentmihalyi, (Ed.), **Flow and The Foundation of Positive Psychology**. (279-298), New York: Springer Science, Business Media Dordrecht.
 - Stander, M. & Rothmann, S. (2010). Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. **Journal of Industrial Psychology**, 36 (1), 1-8.
 - Verki, E., & Nasrollahi, M. (2016). Investigating factors affecting psychological empowerment of employees. **Bulletin Society Royale Sciences deliege**, 85, 697-705.
 - Wickramasinghe, D., Wickramasinghe, V. (2011). Perceived organizational support, job involvement and turnover intention in lean production in Srilanka. **The International Journal of Advanced Manufacturing Technology**, 55(5-8), 817-830.

