

This file has been cleaned of potential threats.

To view the reconstructed contents, please SCROLL DOWN to next page.

تدفق النفسى وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والاداء المهنى
لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية
فى إطار التأهل والأعتماد الأكاديمى

إعداد

د/ مروة صلاح إبراهيم سعادة

مدرس - بقسم الاقتصاد المنزلى والتربية
كلية الاقتصاد المنزلى - جامعة المنوفية

Drmarwa_7368@yahoo.com

أ.د/ جيهان على السيد سويد

أستاذ - بقسم الاقتصاد المنزلى والتربية
كلية الاقتصاد المنزلى - جامعة المنوفية

ghn_sewid@yahoo.com

ملخص البحث

إن العالم اليوم يموج بالمتغيرات الحديثة المتسارعة، والتي جعلت الجودة مطلباً ضرورياً لكل منشأة بل لكل دولة وذلك لتزايد المنافسة العالمية على الصعيد الأقتصادي والتجارى والعلمى..... وغيرها، وبالتالي فإن للجودة الدور الأمتثل فى تطوير منظومة التعليم الجامعى حيث لايد من النظرة الشمولية التى تهتم بكافة الجوانب والمجالات والتى تتجاوز المقاربات التجزيئية والطلول الترتيعية وتتعدى البعد الكيفى للوصول إلى الارتقاء بالمستوى المعرفى والمهارى والنفسى والاجتماعى للخريج بما يؤهله لسوق العمل، وهذا ما دفع عديد من كليات جامعة المنوفية للتطوير والتقدم للاعتماد، لذا انبثقت مشكلة البحث الحالى من خلال أهمية إيجاد البيئة الداعمة لهذا التطوير المستمر، حيث يمثل عضو هيئة التدريس العمود الفقرى لذلك، ويهدف البحث الحالى إلى دراسة أهم خصائص التدفق النفسى وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والأداء المهنى لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.

وقد وجدت الباحثان من خلال الأدب النظرى فى مجال التدفق النفسى، أن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من التدفق النفسى، يميلون إلى التركيز التام فيما يقومون به من أعمال والاستغراق المطلق فى اداء المهام وتمتعهم بـ Optimal Human Experience الخبرة الانسانية المثلى، وتعنى فناء الفرد فى مهامه وعمله، ولأن النجاح فى تطبيق الجودة يتطلب بذل قصارى الجهد فى اداء المتطلبات، لذا يهدف البحث أيضا الى رصد وبحث العلاقة الارتباطية بين التدفق النفسى ومستوى جودة الحياة الوظيفية والاداء المهنى فى ظل إستعداد بعض كليات جامعة المنوفية للحصول على الاعتماد، وكذلك دراسة الفروق بين الذكور والاناث من اعضاء هيئة التدريس فى متغيرات البحث، واعتمدت الباحثتان على مقياس "جودة الحياة الوظيفية" إعداد جيهان سويد، مقياس "الاداء المهنى" إعداد مروة صلاح، اختبار "التدفق النفسى" إعداد أمال باظة (٢٠١١)، وتكونت العينة من (١٠٥) من أعضاء هيئة التدريس الإناث، و(٦٦) من أعضاء هيئة التدريس الذكور، موزعين على كليات الاقتصاد المنزلى - التربية - العلوم، واعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفى بنوعية الارتباطى والفارق، وتلخصت نتائج البحث فى وجود علاقة ارتباطية طردية بين التدفق النفسى ومستوى جودة الحياة الوظيفية، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين التدفق النفسى ومستوى الاداء المهنى لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، وكذلك وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والاداء المهنى، كما ظهرت فروق بين اعضاء هيئة التدريس فى متغيرات البحث.

الكلمات المفتاحية:- التدفق النفسى - جودة الحياة الوظيفية - الاداء المهنى - الاعتماد الاكاديمى.

Abstract

The world today is replete with modern and rapid changes, which have made quality a necessary requirement for every institution, but for every country, in order to increase the global competition in the economic, trade, scientific and other fields. Therefore, quality has the best role in developing the university education system. Which is concerned with all aspects and areas, which transcend the partial approaches and patchwork solutions and

beyond the qualitative dimension to reach the level of knowledge, skill, psychological and social for the graduate qualified to the labor market, and this prompted many of the colleges of the University of Menoufia Development and progress to dimming The present research aims to study the most important characteristics of psychological flow and its relation to the quality of career and professional performance among faculty members at the University of Menoufia

The researchers found, through the theoretical literature in the field of psychological flow, that individuals with high levels of psychological flow tend to focus fully on their work and absolute immersion in the performance of tasks and enjoy the optimal human experience, And its work, and because the success in the application of quality requires the best effort in the performance of requirements, so the research also aims to monitor and examine the correlation between psychological flow and quality of career and professional performance in light of the readiness of some colleges of the University of Menoufia to obtain accreditation, The results of the study were based on the "Quality of Life", prepared by Gehan Sewid, "Professional Performance" by Marwa Salah, Psychological Flow Test prepared by Amal Baza (2011), Sample contain of (105 female faculty members) and (66 male faculty members) distributed in the faculties of home economics, education and science. The two researchers adopted the descriptive approach in relation to the quality of correlation and difference. The results of the research summarized a positive correlation between psychological flow and quality Career, and a positive correlation relationship Between the psychological flow and the level of professional performance among the members of the faculty at the University of Menoufia, as well as the existence of a correlation between the quality of career and professional performance, as well as differences between the members of the faculty in the search variables.

Key words: Psychological flow, quality of Work life , Occupational performance , faculty Staff members

المقدمة :-

تولي الدول المتقدمة أهمية كبرى لهندسة القوى البشرية بين أبنائها، وتحرص على توفير متطلبات التوجيه التربوي والمهني لمكونات هذه القوى، بما يتفق مع متطلبات احتفاظ هذه الدول بموقع الصدارة والتقدم بين دول العالم، أن مستوى ومضمون سلوكيات أفراد المجتمع قد تكون عاملاً لدفع عجلة التقدم والتطور لهذا المجتمع، وإما أن تكون سبباً لتراجعها لذلك فإن التقدم والتطور مسألة ليست مرهونة بثروة المجتمع بل بحسن استثمار هذه الثروة، وليست بعدد أفراد المجتمع بل بمقدار استثمار كفاءة أفرادها وليس بالعلم بل بحسن توظيف العلم .

حيث تعتبر القوى البشرية هي القوى الأساسية التي تعتمد عليها كافة مؤسسات العمل لتحقيق الأهداف والاستراتيجيات، مما يتطلب التفكير في كيفية الاستفادة من هذه القوى وتطويرها وتنميتها والمحافظة على استقرارها، من أجل تحقيق التميز في أداء المؤسسات، في ظل عالم سريع التغيير حيث أصبح تحقيق التميز في أداء مؤسسات العمل مطلب أساسي لكي تستطيع مواجهة المنافسة العالمية من خلال موارد بشرية قادرة على العمل في مناخ يسوده جودة حياة العمل.

إن الأفراد هم الثروة الحقيقية الأساسية في أي مجتمع، وبعد العنصر البشري المقوم الجوهري لنجاح أي مؤسسة عمل خاصة بالجامعات، لما يتمتعون من قدرات ومهارات، ولذلك فإن الاهتمام الكافي بتنمية الموارد البشرية وتحسين ظروف بيئة العمل التي تمثل أساساً ضرورياً لتقديم الخدمات للعملاء وتوفير حياة وظيفية أفضل. وواتفق في ذلك

(Fred, Vondracek.w, & et al ,2010)؛ (Blick,R; Katherine, S; Monica,)؛ (G.;& Anthony J. (2016)؛ (Brena, N & et al 2017)؛ (Gunbayi,)؛ (Ilhan. 2017) ، ولقد أصبح التنافس في السوق العالمية معتمداً على التقدم والابتكار والتميز في العملية التعليمية، وهذا الابتكار يقوم على العلم الذي هو معرفة في عقول البشر، ويسمى رأس المال الفكري الذي يستطيع بقدراته أن يحافظ على الموارد ويطورها (Storey & Blackwell,) (2000)

ويعد مفهوم التدفق النفسي من بين أهم المفاهيم في حركة علم النفس الإيجابي ونظراً لأهميته في حياة الفرد ومساعدته على الإبداع (البحيري وشاهين، ٢٠١٧) وأوضح (أحمد، ٢٠١٠) أن مفهوم التدفق يعد من بين أهم المفاهيم المرتبطة بحركة علم النفس الإيجابي، تلك الحركة التي أدخلت رسمياً في المسار الأكاديمي لعلم النفس سنة ١٩٩٨ عندما ترأس مارتين سيلجمان الجمعية الأمريكية لعلم النفس، ومحاولاته الدؤوبة هو ومجموعة أخرى من علماء النفس ممن كان لديهم تحفظات كثيرة على علم النفس بفروعه التقليدية الغارقة في التركيز على والتصوير الحصري إن جاز القول لكل جوانب القصور والضعف في الشخصية الإنسانية بتبني المنظر الباثولوجي لإدخال علم النفس الإيجابي ضمن فروع علم النفس المعتمدة بهذه الجمعية.

وإن كان من الممكن رصد إرهاصات مبكرة للتتويه على ضرورة التحليل الدقيق للجوانب الإيجابية من شخصية البشر من قبل المدرسة الإنسانية في علم النفس والتي تمثل ما يعرف بالموجة الثالثة، إلا أن التأصيل الفعلي لهذه الحركة يرتبط باسم مارتين سيلجمان بدءاً من دراساته المكثفة عن ظاهرة العجز المتعلم وانتقاله تدريجياً إلى التركيز على دراسة وتحليل الظاهرة المناقضة لها وهي الكفاءة والتفاؤل المتعلم.

لقد بدأ الاهتمام بالموارد البشرية بشكل واسع في القرن السابق، حيث خصصت له كثير من البحوث والدراسات في شتى المجالات لتحسين مستوى اقتصادياتها وتفعيل كفاءتها البشرية والإدارية للرفع من المستوى المعرفي والتكنولوجي للرأس المال البشري الذي يعد القوة الأساسية للتطور ومسايرة المستجدات البيئية، وفي عام (١٩٧٠) بدء الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية، وبدأت الإدارات في عديد من الشركات الكبيرة مشاريع شاملة ومتكاملة لتحسين إنتاجية قوة العمل، والتأثيرات التنظيمية، بالرغم من أنه كان لدى القيادات الإدارية المختلفة في الإدارات والعمل والحكومة والجامعات عديد من الهواجس والقلق حول بعض الأمور الواجب تحقيقها مثل الأجور المحترمة - ساعات العمل - ظروف العمل - ومشاكل التعب والسأم والرقابة. وقام أصحاب المشاريع بدراسة مسألة جودة الحياة الوظيفية وكيفية تحسينها، وبدأ يظهر اهتمام واضح من قبل الشركات والمنظمات المعنية بدراسة الإنتاجية وجودة حياة العمل (بن خالد و بو حفص، ٢٠١٥) وبصفة عامة يتضح أن تدعيم القيم الانسانية فى أى منظمة يضمن لها الرقى وتحقيق أهدافها، ومن أهم القيم الانسانية عامة وفى المجتمعات العلمية خاصة هي "الاداء المهني" حيث أشار (Farid, H. 2015) الى أن مسؤوليات الاداء المهني تعنى التزام المرء بقوانين العمل ونظمه وتقاليده، وهي حالة تمنح المرء القدرة على تحمل تبعات أعماله وأثارها، ومصدرها الضمير. إن حفاظ الفرد على بيئته ومواردها عامة وخاصة بيئة العمل يمثل جزءاً هاماً من مسؤوليته لذلك أنبثق البحث الحالي من فكرة أساسها دراسة التدفق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية ومستوى الاداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية بمحافظة المنوفية، كذلك دراسة الفروق الفردية المرتبطة بعامل النوع فى متغيرات البحث، كذلك مدى إمكانية التنبؤ (بمستوى جودة الحياة الوظيفية والاداء المهني) لدى عينة البحث فى ضوء درجات عينة البحث على مقياس التدفق النفسي.

مشكلة البحث:-

إن العالم اليوم يموج بالمتغيرات الحديثة المتسارعة، والتي جعلت الجودة مطلباً ضرورياً لكل منشأة بل لكل دولة وذلك لتزايد المنافسة العالمية على الصعيد الأقتصادي والتجارى والعلمى..... وغيرها، وبالتالي فإن للجودة الدور الأمتثل فى تطوير منظومة التعليم الجامعى حيث لابد من النظرة الشمولية التى تهتم بكافة الجوانب والمجالات والتي تتجاوز المقاربات التجزئية والحلول الترقيعية وتتعدى البعد الكيفى للوصول إلى الارتقاء بالمستوى المعرفى والمهارى والنفسى والاجتماعى للخريج بما يؤهله لسوق العمل، وهذا ما دفع عديد من كليات جامعة المنوفية للتطوير والتقدم للاعتماد، لذا انبثقت مشكلة البحث الحالى من خلال أهمية إيجاد البيئة الداعمة لهذا التطوير المستمر، حيث يمثل عضو هيئة التدريس العمود الفقري لذلك، ويهدف البحث الحالى إلى دراسة أهم خصائص التدفق النفسى وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.

، وكيف يتأثر بيئة العمل ويؤثر فيها بما يمتلك من مقومات التدفق النفسى وجودة الحياة الوظيفية، وقد أكدت عديد من الدراسات الحديثة على أهمية دراسة ذلك منها(دراسة حيدر وانس، ٢٠١٦) (منصور، وأخرون. ٢٠١٢)، دراسة (حسيب و حسني، ٢٠١١)، دراسة (عبد الحلیم، ٢٠١٢)، ودراسة(بن خالد و بو حفص، ٢٠١٥)، كذلك على مستوى الدراسات الأجنبية فقد اهتمت بعض الدراسات بذلك ومنها دراسة (.& et al. 2013. Aurelie, Ruet) ودراسة)

Gunbayi, Ilhan. (2017) ، وكذلك دراسة (Lannegrand, L. et al. 2017) وأيضاً (Farid ,H. 2015) ، ودراسة (Brena,N .et al.2017) ، ومن هنا ترى الباحثتان أن مشكلة البحث تبدو واضحة من خلال أهمية لقاء الضوء على متغير غاية في الأهمية بالنسبة للمجتمعات العلمية والتربوية وهو "التدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس" في إطار ضعف الدافعية للعمل والانتاج والتخبط أحياناً في ظل المعوقات الاقتصادية، والاجتماعية المحيطة بهم ، وكذلك ما يشهده العالم من صراعات تزيد التوتر النفسي،

ومع تدقيق مراجعة الدراسات على المستوى العربي والاجنبي - وفي حدود علم الباحثتان - لم توجد دراسة تناولت متغيرات البحث الحالي وهي (التدفق النفسي - جودة الحياة الوظيفية - الأداء المهني) ، لذا فقد اهتم البحث الحالي بدراسة العلاقة الارتباطية-إن وجدت - بين التدفق النفسي و جودة الحياة الوظيفية والاداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ، أضف الى ذلك دراسة الفروق بين الذكور والاناث من أعضاء هيئة التدريس في متغيرات البحث ،كذلك دراسة امكانية التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية ومستوى الاداء المهني في ضوء درجات الاعضاء على مقياس التدفق النفسي .

وتتضح مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيس التالي: ما هي العلاقة التي تربط بين التدفق النفسي و جودة الحياة الوظيفية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية؟ ويتفرع من السؤال الرئيس السابق للبحث التساؤلات التالية:-

تساؤلات البحث:

- (١) هل توجد علاقة ارتباطية بين التدفق النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية؟
- (٢) هل توجد علاقة ارتباطية بين التدفق النفسي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية؟
- (٣) هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية؟
- (٤) هل يؤثر متغير النوع (ذكور /أناث) على درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية عينة البحث في المتغيرات(التدفق النفسي - جودة الحياة الوظيفية - الأداء المهني)؟
- (٥) هل يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية - وتحقيق الأداء المهني المرتفع في ضوء درجات اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية- عينة البحث - على مقياس التدفق المهني ؟

أهداف البحث:

على ضوء ما تقدم فإن البحث الحالي يستهدف الكشف عن :- التعرف على مستوى التدفق النفسي لدى قطاع أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ، وطبيعة العلاقة بين التدفق النفسي و جودة الحياة الوظيفية لديهم، وكذلك شكل العلاقة بين التدفق النفسي

والاداء المهني لدى عينة البحث ، وكذلك شكل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ومستوى الأداء المهني لديهم، وبالإضافة الى ذلك يهدف البحث أيضا إلى التعرف على دلالة الفروق بين الذكور والاناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في (متغيرات التدفق النفسي - جودة الحياة الوظيفية - الأداء المهني) ، ويهدف البحث أيضاً إلى التعرف على إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني في ضوء درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية على مقياس التدفق النفسي .

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية

تتبلور أهمية البحث الحالي في الكشف من خلال الاطار النظري عن :-
الجانب الأول: أهمية الفئة التي يتناولها البحث بالاهتمام، حيث يكتسب البحث أهميته من خلال إتباعه للمنظور الكلي في فهم قطاع أعضاء هيئة التدريس كشخصيات متكاملة، تمثل في ذاتها الاساس الفعال في تقدم الجامعات والمجتمع ككل.

الجانب الثاني : سد الفجوة البحثية في الدراسات السابقة عن طريق دراسة تأثير التدفق النفسي على جودة الحياة الوظيفية والاداء المهني ، حيث اهتمت الدراسات السابقة بتناول متغير جودة الحياة الوظيفية وغيرها من المتغيرات بشكل منفرد دون الربط بينهم.

الجانب الثالث: إضافة البحث لعدة أدوات في ميدان القياس النفسي وهي " مقياس جودة الحياة الوظيفية ، ومقياس التدفق النفسي ، ومقياس الأداء المهني ، والتأكد من صلاحيتها ، مما قد يسهم اسهاما متواضعا في إثراء مجال القياس النفسي ، وبحيث تتمتع هذه الادوات بدلالات مناسبة من الصدق والثبات .

الجانب الرابع: لقاء الضوء على الفروق - إن وُجدت - بين الذكور والاناث من أعضاء هيئة التدريس في متغيرات البحث.

ثانياً : الأهمية التطبيقية

- إن نتائج هذا البحث قد تسهم في الوصول إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد متخذي القرارات بشأن تحقيق أعلى مستوى ممكن من جودة الحياة الوظيفية والاداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية .

- إمكانية العمل على إعداد برامج إرشادية لتنمية التدفق النفسي و جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

- أن نتائج هذا البحث قد تلقى الضوء على تطوير البرامج الخاصة بالرعاية المتكاملة لأعضاء التي تصقل من شخصياتهم وقدراتهم ، وتنمي لديهم الاداء المهني المرتفع.

= كذلك توجيه الأنظار إلى اعداد البحوث و الدراسات التي تتناول أهمية التدفق النفسي في ظل مستحدثات هذا العصر الذي أُتسم بتغيرات متلاحقة في كل المجالات وعلاقته ببعض المتغيرات المعرفية والشخصية الأخرى .

- تبرز الأهمية التطبيقية للبحث أيضا من خلال إمكانية التنبؤ بكل من جودة الحياة الوظيفية والاداء المهني في ضوء درجات عينة البحث في التدفق النفسي على الإرتقاء بالاداء المهني لهم.

مصطلحات البحث:

(١) التدفق النفسي Psychological Flow :-

وضعت نظرية التدفق النفسى عام (١٩٧٥) على يد Csikszentmihalyi عندما اراد دراسة مفهوم الابداع لدى الفنانين والرياضيين لاكتشاف دوافعهم لهذا العمل الذى يتطلب تضحيات جسديه ونفسية كبيرة، وتبين أن جميع هؤلاء الأفراد قد وصفوا مراراً وتكراراً ما أسموه Flow أى التدفق والذى يثير حالة نفسية من المتعة عندما يكون تحدى الموقف مطابقاً لقدراتهم أو أعلى قليلاً من المهارات التى يعتقدون أنهم يملكونها وقد ورد على لسان هؤلاء عبارة " يذهب مع التيار" لوصف هذه الحالة من الرفاهية النفسية وكأنهم عاشوا حالة جريان وانسياب مع تيار الماء. (Csikszentmihalyi,2008:22).

مفهوم التدفق النفسى: ترى صفاء الأعرس وعلاء كفافى (٢٠٠٠) أن التدفق Flow غاية كبرى فى توظيف الانفعالات فى خدمة النشاط والتعرف على البيئة وهنا يعتبر خبرة راقية تشعر الفرد بالسعادة والبهجة والانغماس فى النشاط لدرجة نسيان الذات. (آمال باظة، ٢٠١٠: ٢)

(2) جودة الحياة الوظيفية " Quality of working Life "

وقد ذكر (Gunbayi, Ilhan.2017) أن كل من (Lindstrom, 1994) ، كاسيو (CASIO,1986) حددا مؤشرات جودة حياة العمل بالرضا الوظيفي، القدرة على الوفاء بالالتزامات ، وتوفر العلاقات الإنسانية، وقلة الشكاوى والتظلمات، وانخفاض الغيابات ومعدل الدوران و إن مكونات بيئة الجودة ومؤشرات الجودة للمؤسسات التي تسعى إلى إحداث التطوير التنظيمي وفق الأساس المعرفي الذي سبق تحديده يتطلب إجراءات تركز أساساً على إعادة تصميم الوظائف لتحسين الأداء التنظيمي ودعم الاستراتيجية التنظيمية وتُعرف جودة الحياة الوظيفية فى البحث الحالى بأنها تحقيق السعادة لأعضاء هيئة التدريس فى بيئة العمل والمساعدة على تحقيق التوافق بين عضو هيئة التدريس والجامعة ، مما يساهم فى رفع كفاءة المنظمة وتحقيق اعلى مستويات ممكنة من التميز العلمى والتعليمي والبحثى والمجتمعي. وتقترح (جيهان سويد) عدة ابعاد لجودة الحياة الوظيفية فى البحث الحالى وهى (الامان والاستقرار الوظيفي – التغلب على صعوبات العمل – الرعاية الصحية والسلامة المهنية – التوازن بين الحياة الشخصية وحياة العمل – التميز والابداع فى العمل)، وتُعرف إجرائياً فى البحث الحالى بالدرجة التى يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس على مقياس جودة الحياة الوظيفية

(٣) الاداء المهني Occupational Performance "

مفهوم الاداء المهني:
عرف مصطفى(٢٠٠٢: ٤١٥) الأداء المهني بأنه بلوغ الفرد او المؤسسة الأهداف المرجوة بكفاءة عالية. وقد تم تحديد علم النفس المهني فى الولايات المتحدة الأمريكية على أنه تخصص فى علم النفس التطبيقي الذي يركز على التحقيقات العلمية "لتعزيز المعرفة حول السلوك المهني ، وتحسين التدخلات المهنية ، وإبلاغ السياسة الاجتماعية حول قضايا العمل" (Savickas and Baker 2005، p. 15). وقد تم تعريف السلوك المهني كأفكار الفرد ، والمشاعر ، وأفعال فى عملية اختيار والتكيف مع مهنة (Crites 1969). إلى جانب عملية التطوير الخاصة بتنفيذ مهنة وقد أوضح (Jackson, M&Verdino , R,2012) أن مجال علم النفس المهني تطور ليشمل تعريفاً أوسع للعمل على مدى العمر فى سياق التعليم ، الاجتماعي - الثقافي ، و التأثيرات

الاقتصادية. وهذا يشمل دراسة دور العمل في حياة الناس والصحة النفسية (بلوستاين ٢٠٠٦). حالياً ، يتم تعريف علم النفس المهني باعتباره الانضباط في المقام الأول في مجال علم النفس ، مع مساهمات من التخصصات الأخرى المستخدمة في علم النفس الصناعي والتنظيمي والتعليمي وإعادة التأهيل.

، ويقاس الأداء المهني في البحث الحالي بمقياس الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس- اعداد مروة صلاح - ويتضمن عدة محاور هي (التنمية المهنية - العلاقات الانسانية - الاهتمامات البحثية والعلمية - الأنشطة المجتمعية - الأنشطة التدريسية) ، ويعرّف الاداء المهني إجرائياً في البحث الحالي بالدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية على مقياس الاداء المهني.

الاطار النظري والدراسات السابقة للبحث :-

(١) التدفق النفسي:- Psychological Flow

يرى (أحمد ، ٢٠١٠) أن مفهوم حالة التدفق من المفاهيم السيكلولوجية ذات المضامين الإيجابية، التي ربما يفرضي تقديمها وتحليلها وتبين أبعادها وطرق رصدها وقياسها في البيئة العربية إلى تنشيط الاهتمام البحثي بالقضايا ذات العلاقة بحركة علم النفس الإيجابي لتأسيس وإقرار ما يصح تسميته بالتمكين السلوكي للشخصية العربية بالتركيز على الجوانب الإيجابية الخاصة بخبرة حالة التدفق التي تقتضي كما سيأتي بيانه معانقة الحياة وتقبل مصاعبها واعتبارها تحديات جديرة بأن تستنهض همة المواجهة واغتنامها كفرص أصيلة للتعلم ولتجويد الأداء الإنساني ليرتقي في مسار: التميز، ثم الإتقان، ثم الإحسان.

وتمثل حالة التدفق النفسي العامل الحاسم في تكوين المعنى والهدف من الحياة واضفاء المغزى والقيمة عليها ، وتمتع الفرد بشعور تغمره السعادة والدافعية أثناء العمل(حجازى،٢٠١٢)

وقد وضعت نظرية التدفق النفسي عام (١٩٧٥) على يد Csikszentmihalyi عندما اراد دراسة مفهوم الابداع لدى الفنانين والرياضيين لاكتشاف دوافعهم لهذا العمل الذي يتطلب تضحيات جسديه ونفسية كبيرة، وتبين أن جميع هؤلاء الأفراد قد وصفوا مراراً وتكراراً ما أسموه Flow أي التدفق والذي يثير حالة نفسية من المتعة عندما يكون تحدى الموقف مطابقاً لقدراتهم أو أعلى قليلاً من المهارات التي يعتقدون أنهم يملكونها وقد ورد على لسان هؤلاء عبارة " يذهب مع التيار" لوصف هذه الحالة من الرفاهية النفسية وكأنهم عاشوا حالة جريان وانسياب مع تيار الماء. (Csikszentmihalyi, 2008:22)

وترى صفاء الأعسر وعلاء كفاي (٢٠٠٠) أن التدفق Flow غاية كبرى في توظيف الانفعالات في خدمة النشاط والتعرف على البيئة وهنا يعتبر خبرة راقية تشعر الفرد بالسعادة والبهجة والانعماس في النشاط لدرجة نسيان الذات. (أمال باظة، ٢٠١٠: ٢)

ويُعرف جولمان (٢٠٠٠: ١٣٤) التدفق النفسي بأنه استغراق الإنسان في أداء مهمة ما حتى يبلغ زروة الأداء ودرجة الامتياز فيها، ويستمر هذا التدفق بعد ذلك بأقل مجهود كالشلال المتدفق، فإذا استطاع الفرد أن يصل إلى حالة التدفق فإن ذلك يمثل أقصى درجة من الأداء الإيجابي الملى بالطاقة التي تقى الفرد من الإصابة بالملل والاكتئاب والتوتر والقلق.

و يوضحة البهاص (٢٠١٠: ١٢١) بأنه خبرة مثالية تحدث لدى الفرد من وقت لآخر عندما يؤدي المهام بأقصى درجات الأداء، ويتحدد هذا التدفق من خلال الانشغال التام بالأداء، وانخفاض الوعي

بالزمان والمكان أثناء الأداء، ونسيان الذات، والسرور التلقائي المصحوب بالبهجة والمتعة أثناء العمل.

وعرفه أبو حلاوة (٢٠١٣: ٧) بأنه الخبرة الأنسانية المثلى المجسدة لأعلى تجليات الصحة النفسية الايجابية وجودة الحياة بصفة عامة لكونها حالة تعنى فناء الفرد فى المهام والأعمال وينسى به ذاته والوسط والزمن مقترنا ذلك بحالة من الابتهاج.

وعرفته ينهان (٢٠١٦: ٣٢٦) بأنه حالة من الخبرة المثلى التى تحدث عندما يقوم الفرد بعمل ما أو مهارة ما وينسى بها ذاته والزمن مع الشعور بالمتعة والسعادة ليصل فى نهاية الامر إلى إبداع إنسانى من نوع فريد.

أبعاد التدفق:

أشار Csikszentmihalyi (١٩٩٠) أن للتدفق كحالة نفسية تسعه أبعاد متمثلة فيما يلى:

- التوازن بين التحدى والمهارة: ففي حالة التدفق يتوافر لدى الفرد إحساساً بأن قدرته ومهاراته تتسق أو تتطابق مع المطالب التي تقتضيها المهام والأعمال والأنشطة التي يقوم بها.
- الدمج بين الفعل والوعى: مما يوفر سياق يتحقق فيه اندماج عميق جداً في المهام وبالتالي صدور أفعال تلقائية ذاتية من قبل الفرد غالباً ما تكون ذات طابع سلسل تنقله إلى ما يعرف بالعادة السلوكية.
- أهداف مدركة واضحة: ويقترن بذلك إحساس بالثقة واليقين والقدرة فيما يتعلق بما يقوم به الفرد.
- تغذية راجعة غير غامضة: ففي حالة التدفق يتلقى المرء تغذية راجعة فورية وواضحة ويصاحب ذلك ثقة وتأكيد من أن كل شيء يسير وفق خطة شديدة الوضوح.
- تركيز تام فى المهمة أو العمل: مع إحساس تام بالاستغراق
- إحساس بالضبط أو السيطرة: فالخاصية المميزة لهذا الإحساس أن حالة التدفق تحدث بدون مجهود شعوري.
- غياب الوعى أو الشعور بالذات: فالاهتمام بالذات يتناقص إذ يصبح المرء متوحداً مع المهمة وجزء منها.
- الإحساس بسرعة مرور الوقت أو بطء مروره
- الاستمتاع الذاتى: وهي غاية كون الفرد في حالة تدفق، وتمثل إحساس يمتلك الفرد بالقيام بالعمل أو المهمة أو النشاط كغاية في حد ذاته دون انتظار لإثبات أو مكافآت أو فائدة في المستقبل.

(Csikszentmihalyi ، ١٩٩٠)

خبرة التدفق لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

اشار Christine & Bill (٢٠٠٤: ١٣٠-١٣٣) أن عضو هيئة التدريس يعيش خبرة التدفق أثناء تواجده فى حجرة الدراسة مع متعلمية وهو يؤدى مهامه، وتتصف خبرة التدفق بما يلى:

- الاهتمام والمشاركة: إن خبرة التدفق لا تحدث لدى أعضاء هيئة التدريس عندما يكون لديهم اهتمام وهدف واضح فقط بل عندما يكون لديهم تصورات مشتركة مع طلابهم، حيث أن هذه الاهتمامات هى التى تجعل عضو هيئة التدريس يتغمس فى النشاط بحيث يقدم

- نموذجاً للطلبة يوضح فيه قيمة التعلم في حد ذاته ويعمل على تحفيزهم للمشاركة في الدروس.
- التواصل الأصيل: غالباً ما تظهر حالة التدفق لدى أعضاء هيئة التدريس إذا ما شعروا بوجود نموذج للاتصال الصفى الأصيل وليس الميكانيكى، وفي هذا الاطار، وهناك العديد من الدراسات التى أشارت إلى أن عملية الانغماس فى وضعية التعلم خاصة اساسية لدى الأشخاص الذين يعملون فى مجال التعليم وهى راجعة إلى التفاعل الأصيل بين المعلم والمتعلم نتيجة التواصل الدائم داخل حجرة الصف، وتبنى هذه الأصالة فى العلاقة بفضل عمليات الحكم الذاتى والاحترام والنزاهة الاخلاقية مع الآخرين.
 - العفوية: يحدث التدفق لدى عضو هيئة التدريس بشكل عفوى حيث ان التدفق قد يكون ذو صلة بقضايا الحكم الذاتى لهم، ويقصد بالحكم الذاتى حرية للسماح لرغبات الطالب الحقيقة بدخول حجرة الصف، والسعى لتحقيق هذه الرغبات حتى لو كانت لا تتطابق مع خطة الدرس.
 - لحظات التعلم: ينظر عضو هيئة التدريس أثناء دخوله حيز التدفق النفسى للتعلم على أنه لأنه عملية عامة وشامله، أى أن عملية التعلم تحدث للمتعلمين وله أيضاً، بمعنى أنه هو فى حد ذاته يكتسب تلك المعرفة التى يقدمها لمتعلميه.

الاثار الإيجابية للتدفق النفسى:

أشار كل من chen& et, al. (٢٠٠٠) وباطة (٢٠١١: ٢) إلى أن الشعور بالتدفق النفسى يترتب عليه آثار إيجابية هي: خفض الشعور بالخوف والملل والامبالاة، تقوية الثقة بالنفس والاستقلالية، ينمى التخيل العقلى، ينمى التفكير الإبداعي، ينمى مستوى الطموح ودافع الإنجاز، ينمى القدرة على مواجهة التحديات فى الأداء، ينمى الفعالية الذاتية وتحمل المسؤولية، ينمى الشعور بالسعادة وزيادة الانتاج.

الاثار السلبية للتدفق النفسى:

أوضح Delle& et,al.(٢٠١١: ٥٣) أنه على الرغم من تعدد الآثار الإيجابية للتدفق النفسى إلا أنه يوجد العديد من الآثار السلبية له كأن يرتبط التدفق مع أنشطة تضر النفس والآخرين مثل السرقة وإدمان العاب الإنترنت وقرصنة الكمبيوتر والتسوق المرضى على الإنترنت، كما قد يسبب بعض التغيرات الفسيولوجية مثل تقلب معدلات ضربات القلب ومستوى الكورتيزول ومؤشرات عبء العمل ذهنى والاجهاد.

(٢) جودة الحياة الوظيفية Quality of Working Life

ذكر (Gunbayi, Ilhan, 2017) أن (Kiernanand, Knutson, 1990) يعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها "هي التفسير الشخصى لدور الفرد في مكان العمل وتفاعل هذا الدور مع توقعات الآخرين". إن جودة الحياة الوظيفية للفرد تتحدد، تصمم وتقيم فردياً من خلال هذا الفرد وان جودة الحياة الوظيفية تعني شيئاً مختلفاً لكل فرد، ومن المحتمل أن تختلف جودة الحياة الوظيفية باختلاف العمر المرحلة المهنية والمركز فى الصناعة.

وأكد (عوض ، وآخرون . ٢٠١٢) على الطبيعة الشخصية لجودة الحياة الوظيفية لدرجة أنه جعله مفهوماً خاصاً لكل فرد، وهذا ما كان يخشاه (Nadler and Lower, 1983) حيث تبقى الصبغة

الشخصية هي المفسرة وبالتالي تخبب أي محاولة لأسلوب قياس صادق لجودة الحياة الوظيفية a Valid assessment method ، ومع هذا فإن هذا المدخل النظري له ميزة أنه يأخذ في حسابه الطبيعة الديناميكية Dynamic nature لجودة الحياة الوظيفية.

الاطار الفلسفي لجودة الحياة الوظيفية:-

عناصر جودة الحياة الوظيفية .

ذكر (Kalayanee ,K. & et al, 2010) أن جودة الحياة الوظيفية تركز على عديد من الأبعاد Dimensions والعناصر التي تتشكل وتكون منها، وتختلف وتتعدد الآراء والمداخل الخاصة بهذه الأبعاد، وفيما يلي نستعرض تلك الآراء والاتجاهات بشيء من الإيجاز:

- يرى (Wayne,L & et. AL., 2001) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية هي:-

١- تمكين العاملين Employee empowerment

٢- عبء العمل Work load

٣- الصحة والسلامة المهنية Health and Safty

٤- السياسات الإدارية Management policies

مؤشرات جودة حياة الوظيفية:

أوضح (بن خالد ، ٢٠١٥) أنه يمكن التعرف على بعض مؤشرات جودة الحياة في العمل من خلال ما يلي :-

- إمكانية الانجاز والتطور المهني :المكافآت ، التدريب والتكوين ، الحقوق المكتسبة ، تطوير القدرات ، ضمان المسار المهني .

- نوعية منظمة العمل : نوعية تعليمات العمل ، قدرة المنظمة على الدعم والمساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالخلل الوظيفي، مسار التقدم الوظيفي ، العراقل والصعوبات ، الإرهاق في العمل ، الحماية من الأخطار بالمنظمة (الاضطرابات العضلية، الأخطار النفس-اجتماعية)

-نوعية العلاقات الاجتماعية:التمثلة في الاعتراف بالعمل، الاحترام، الإصغاء إلى الانشغالات، احترام الزملاء وأوقات العمل،الاتصالات، الحوار الاجتماعي، المشاركة في اتخاذ القرار.

-التوافق بين حياة العمل و ساعات العمل: وتيرة وساعات العمل ، الحياة الأسرية ، الترفيه ، ووسائل النقل .

ترى الباحثان:- أن جودة الحياة الوظيفية ضرورة للتنمية والتقدم حيث ينبغي ان تكون جزءا لا يتجزأ من خطط كافة المؤسسات التعليمية وغيرها من الشركات ولابد من العمل على تدعيم معايير جودة الحياة الوظيفية ، وقد أستخلصت الباحثتان أن هناك بعض المعايير الضرورية التي لابد من الاعتماد عليها من قبل المؤسسات والشركات لتعزيز وإرساء جودة حياة العمل في برامجها التطورية وهي

الاستقلالية وبناء هيكل تنظيمي مرن - تطوير الرأس المال البشري - بناء فريق العمل تطبيق أسلوب التناوب الوظيفي - تطبيق نظام الحوافز المعتمد على النتائج والمهارات.

(٣) الاداء المهني Occupational performance :

أشار (Airaksinen,T, 2012) عند حديثه عن أخلاقيات المهنة Professional Ethics أن نقيض المسؤولية - اللامسؤولية ، وتعني الإهمال والتكاسل والتسويف ، والمسؤولية المهنية تركز

على الا تجعل عملك روتينياً. لا تؤجل العمل لأن تراكم العمل يصعب أداء المهمة. أحب عملك
يتحسن إنتاجك. أعط العمل الوقت والجهد الكافيين. الروح الجماعية في إنجاز العمل تساعد على
التخفف من ثقله وعلى الإبداع في إنجازه، وتجعل الاداء المهني في أعلى مستوياته.
وفى سياق ما سبق أوضح (Brena, N, & et al, 2017) فى بحثه عن Career
adjustment التوافق المهني أن الشعور وتمتع الافراد بالتوافق المهني يمثل مؤشراً هاماً للأداء
المهني المرتفع ، وأحد الدلائل الهامة عليها.

أهمية العمل للعمل:-

عند الحديث عن أهمية العمل أتفق كل من (حبيب ، ٢٠٠٦) ، و(برجوى ، ٢٠٠٥) أن للعمل
أهمية كبيرة في حياة الإنسان وتلخص في النقاط الآتية:
[١] يُساعد العمل على تعزيز النمو الاقتصادي للدول، والزيادة من إنتاجها المحلي ودخلها القومي.
[٢] يُعتبر العمل من أهم مقومات بناء المجتمعات التي تُساعد في تحقيق النجاح لكافة الأفراد،
والمحافظة على تطور مجتمعاتهم.
[٣] يُساهم العمل في جعل الإنسان يحصل على طعامه وشرابه بطريقة صحيحة ضمن الضوابط
الدينية والأخلاقية.
[٤] يعدّ العمل ضرورياً لبناء شخصية الفرد، وجعله عنصراً فعالاً وقادراً على توفير حاجاته
وحاجات عائلته.
[٥] يُعزّز العمل من قدرة الفرد على الإنتاجية الذاتية بعيداً عن الاعتمادية على الآخرين في
الحصول على حاجاته الخاصة.

أهمية الأداء المهني :-

أوضح أبو سبخة (٢٠٠٨: ٢٢) أهمية الأداء المهني كما يلي:
١-كونه هو الأساس التي تعتمد عليه المؤسسات من خلال سياساتها التخطيطية بمختلف
أنشطتها للوصول إلى تحقيق أهدافها .
٢-يساعد الأداء المهني الأفراد على اكتساب المهارات والخبرات، وذلك من خلال التحفيز
والمثابرة في تحقيق الأهداف .
٣-الوصول إلى الإبداع لا يأتي إلا بالعمل المهني الجيد والجاد وبالتالي فهذا الأداء يساهم في
تطوير الذات .
٤-يؤدي العمل المهني والأداء الجيد إلى استغلال القدرات والإمكانيات الظاهرة والكامنة لدى
الأفراد في المؤسسة.
٥-يدرك العامل من خلال أدائه المهني واجباته ومسؤولياته تجاه العمل ويتفانى مع عطاء كل
ما لديه لتقديم الأفضل .

العوامل التي تؤثر في فاعلية الأداء المهني

اتفق كل من محمود والخزيمية(٢٠٠٧: ٧٠)؛ وحسن (٢٠٠٨: ١٧) أن أهم العوامل المؤثرة في
الأداء المهني هي كما يلي:

١-غياب الأهداف المحددة: وهذا يتوقف على خطط العمل التي تضعها المؤسسة للوصول إلى
معدل إنتاج وفي ظل غياب استخدام معايير للأداء تتساوى فيها مستويات الأداء للموظفين

- كلا حسب دوره ومجهوداته هذا بدوره يؤدي إلى تدني الأداء حيث عدم مكافأة الموظف المنتج يعمق شعور عدم المسؤولية لديه.
- ٢- عدم المشاركة في الأداء : إن وجود فجوة بين المستويات العليا والدنيا في الإدارات تؤدي إلى تدني في مستوى الأداء المهني خاصة من حيث المشاركة في التخطيط ما يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية لإحساس العاملين بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب.
- ٣- اختلاف مستوى الأداء :-وهو الربط بين معدلات الأداء والمردود المالي والمعنوي أي بمعنى عندما يكون هناك ربط بين مستوى الأداء والترقيات والمكافآت والحوافز التي يحصل عليها الموظف تكون عوامل التحفيز مؤثرة على الأداء، وهذا يتطلب نظام لتقييم الأداء يتم من خلاله التمييز بين الموظفين من حيث إنتاجهم مما يؤدي إلى رفع معدلات الإنتاج .
- ٤-التسيب الإداري : يعني ضياع ساعات مهدورة في العمل يقضيها الموظف أو المسئول خارج نطاق العمل أو في أعمال ليس لها صلة به, وينشأ التسيب لأسباب مهمما أن تكون القيادة العليا للإدارة ليست على قدر كبير من الالتزام بالنظام واحترام الوقت أو وجود عدم الانتماء والحماس للعمل .
- ٥-مشكلات التطوير التنظيمي : وهو التطوير التي تلجأ إليه الإدارة لتحسين مستوى الأداء وخلق بيئة جيدة للابتكار والإبداع بين العاملين وتطبيق آليات جديدة للوصول إلى أداء أفضل .
- ٦-مشكلات البيئة المادية : وهي التي تتوقف على مدى اهتمام الإدارة بالجوانب المادية للموظف والمتمثلة في الإضاءة والتهوية والتدفئة والاهتمام بالنظافة وتقليل الضوضاء لتحسين ظروف العمل، وبالتالي فإن قصور الإدارة في الاهتمام بهذه الجوانب يؤدي على ترك آثار سلبية للمستخدم ما يؤثر على روحه المعنوية وخلق جو من عدم الثقة مع الرؤساء وبالتالي يترك أثر على أداء العاملين وإنتاجهم .
- ٧-ضعف نطاق الإشراف : انعدم وجود الإشراف الجيد يؤدي إلى انخفاض في مستوى الأداء سواء من الناحية التنظيمية أو المعنوية وقد ينتج ذلك نتيجة لكبر حجم المنظمة وتعدد العلاقات بين الإدارة والعاملين والرؤساء في نطاق الإشراف .
- ٨-ضعف نظام الحوافز :-أحد أهم عوامل النجاح والوصول إلى مستوى أداء مهني ممتاز هو تقديم الحوافز التي تتلاءم مع الموقف للموظفين سواء كانت مادية أو معنوية وغياب الحوافز يكون له تأثير سلبي على مستوى الأداء المهني المطلوب لإنجاز الأهداف المرجوة .
- ٩-الاتصالات الإدارية : اختيار وسيلة غير مناسبة في الاتصال مع الموظفين يؤثر على مستوى الأداء .
- تري الباحثان :-
أنه يمكن مما سبق ان يتم استخلاص مفهوم الاداء المهني:-

نمط سلوك معين يتطلب استمرار عضو هيئة التدريس في أداء مهام عمله بإخلاص، حتى يصل إلى الهدف المحدد في المدة المحددة للعمل بالمستوى المطلوب انجازة ، ويتوقف ذلك على مجمل النظام القيمي المؤهل لتطبيق كافة مبادئ تلك الاداء .
لذا أتجه البحث الحالى لمحاولة الكشف عن العلاقة -إن وجدت - بين التدفق النفسي وبين الاداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.

محور البحوث والدراسات السابقة :-

إن تحقيق التميز و دخول عصر العولمة والتقدم فيه مرهونا بجودة التعليم وجودة الصناعة والزراعة والتكنولوجيا وغيرها وانطلاقها نحو الافضل وتلبية حاجات سوق العمل، لذا فقد اهتمت عديد من الدراسات والبحوث بموضوع التدفق النفسي ، ونظرا لأنه لم توجد دراسة - فى حدود علم الباحثان - حاولت بحث العلاقة بين التدفق النفسي وكل من جودة الحياة الوظيفية والاداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ، كذلك ضعف وجود دراسات أهتمت ببحث التدفق النفسي ، جودة الحياة الوظيفية على مستوى قطاع أعضاء هيئة التدريس ،فإن الباحثان بصدد عرض بعض الدراسات التى حاولت بحث أى من المتغيرات الثلاثة .

أولاً: دراسات اهتمت بدراسة التدفق النفسي وعلاقتها ببعض المتغيرات:-

وباستقراء سريع لأدبيات الدراسات السابقة تظهر أهمية التدفق النفسي وتأثيره على الفرد ومن ثم على المجتمع ففى دراسة (الموسوى ، شطب. ٢٠١٦) والتي أجريت على عينة من طلاب المرحلة الجامعية وبحثت العلاقة بين التدفق النفسي ومستوى التفكير الايجابي لديهم ، حيث بلغت عينة الدراسة (٤٠٠ طالب وطالبة) موزعين على (١٥) تخصص علمى وأدبى ، وقد أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين التدفق النفسي والتفكير الايجابي لدى طلاب المرحلة الجامعية، كما أشارت النتائج الى وجود فروق دالة احصائيا بين الطلاب ذوى التخصصات الادبية والتخصصات العلمية لصالح التخصصات العلمية.

هذا وقد أوضحت دراسة (العبيدى ، ٢٠١٦) والتي أجريت لبحث التدفق النفسى لدى طلاب المرحلة الجامعية فى ضوء الجنس والتخصص الدراسي ، وقد أجريت على (٤٠٠) طالب وطالبة، وأشارت النتائج الى أن عينة الدراسة تتمتع بمستوى مرتفع من التدفق النفسي ، كذلك دلت النتائج على عدم وجود فروق بين الذكور والاناث من طلاب المرحلة الجامعية فى مستوى التدفق النفسي، وظهرت فروق فى التدفق النفسي لصالح طلاب التخصص العلمي.

وفى دراسة (البحيرى ، وآخرون. ٢٠١٧) والتي أجريت لبحث العلاقة بين التدفق النفسي والايثار لدى عينة من المراهقين ذوى المشكلات الانفعالية، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (٨٣) طالب وطالبة فى مرحلة المراهقة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة على مقياس التدفق النفسي وبين متوسط درجاتهم على مقياس الايثار لدى عينة الدراسة، كما أوضحت الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية فى التدفق النفسي لصالح عينة البحث من المراهقين الذكور، وأيضا ظهرت الفروق بين الذكور والاناث فى درجاتهم على مقياس الايثار لصالح الذكور أيضاً.

ثانياً: دراسات اهتمت بدراسة جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات:-

بالاطلاع على الدراسات والبحوث التى اهتمت بدراسة جودة الحياة الوظيفية يتضح أن هناك دراسة (Farid ,H. 2015) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المستوى والعلاقة بين جودة

الحياة العملية والالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة في وادي كلاج، بالمليزيا. وقد صممت هذه الدراسة على أساس الأساليب الكمية. وقد بلغ عدد أفراد هذا البحث حوالي (٢٠٩) محاضرا في الجامعة التي تم فحصها حسب الموقع الرسمي للجامعة. ولأغراض جمع البيانات، تم توزيع (٣٣٠) مجموعة من الاستبيانات على أعضاء هيئة التدريس في جميع الكليات، واستخدم (٣١٥) استبانة للتحليل الإحصائي. وأظهرت النتائج التي تم الحصول عليها عن طريق الارتباط والانحدار الخطي أن هناك علاقة كبيرة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي. وقد ساهمت هذه الدراسة في الأدبيات الموجودة وتقتصر بعض استراتيجيات لتنمية الموارد البشرية حول كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس.

في حين تناولت دراسة (Kaushik & Tonk, 2008) العلاقة بين الشخصية وجودة الحياة الوظيفية، وتم تحديد خمسة أبعاد للشخصية (الانفعالية- الاجتماعية- الإبداعية- التوافقية- الثقافية)، ومن أهم النتائج يوجد علاقة إيجابية بين كل من؛ الشخصية التوافقية (تقبل الآراء المختلفة)، الشخصية الواعية ذات الثقافة العالية، وجودة الحياة الوظيفية

وباستقراء سريع لأدبيات الدراسات السابقة تظهر أهمية جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الفرد ومن ثم على المجتمع ، منها دراسة (Koonmee, et. al., 2010)، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين بالتطبيق على مواقع العمل التايلاندية، وقد تم التطبيق على (٥١٤) شركة في سوق الأوراق المالية، وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي لجودة الحياة الوظيفية على كل من أداء العاملين ورضاء العاملين والالتزام التنظيمي وروح الفريق.

أوضحت دراسة (Vischer, Jacqueline C & Wifi, Mariam 2017) أنه منذ الثمانينيات، درس البحث الطرق التي يتأثر بها الناس "موضوعيا" ببيئتهم المادية في العمل. وفي ذلك الوقت، تطور مفهوم جودة حياة الوظيفية (QoL) لتعزيز التحسينات في جودة الحياة للعمال، حيث تم التأكيد على آثار تصميم مساحات العمل والخصائص البيئية على معنويات العمال وإنتاجيتهم. وقد وضعت بحوث (QoL) مجموعة متنوعة من الطرق لقياس مدى تلبية احتياجات الإنسان، يدرس هذا البحث كيف أن تلبية احتياجات المستخدمين البيئية في العمل يساهم في تحسين تصميم مساحات العمل وتحسين جودة الخدمة للعمال. وتشير الدراسات المتعلقة بالجودة البيئية في العمل إلى آثار على عدد من الأبعاد التي تؤثر على (QoL). كما تتراكم المعرفة البحثية على نوعية البيئة (إق) - مجموعة من الطرق التي يتأثر العمال والظروف البيئية والاستجابة -. وتستخدم كل من المقاييس الموضوعية والذاتية لتقييم ذلك ، وتصورات الناس هي عامل حاسم في كل من علاقة الشخص والبيئة وتجربة (QoL).

أحد المقاربات للتقييم هو قياس الراحة الوظيفية، أي درجة مساحة العمل التي تتميز إما بمساعدة الركاب على إنجاز العمل أو جعل عملهم أكثر صعوبة. بيئة غير مريحة وظيفيا يسبب إجهاد مساحة العمل ويقلل من جودة الحياة الوظيفية (QoL).

وفي دراسة (Rachel N. Blick & et al, 2016) تم مقارنه بين جودة حياة العمال المشاركين في حلقات العمل المهنية المحمية وبرامج الرعاية النهارية للبالغين. وقد نظر الباحثون في العديد من مؤشرات نوعية الحياة، بما في ذلك الإدماج والمشاركة المجتمعية؛ والرضا ضمن الخدمات المهنية، والحياة المنزلية، والأنشطة اليوم. والكرامة، والحقوق، واحترام الآخرين؛ الخوف.

الاختيار والسيطرة؛ والرضا العائلي. حيث كشفت البيانات عن عديد من الاختلافات الهامة في جودة الحياة. فإن المشاركين في التوظيف المجتمعي المتكامل كانوا أصغر سناً، وأظهروا إحساساً أكبر بالاندماج المجتمعي، وأبلغوا عن استقلالية مالية أكثر من أولئك الذين شاركوا في برامج الرعاية النهارية للبالغين وورش العمل المحمية، نحن نناقش الاختلافات بين الأجيال عبر وضع العمالة، فضلاً عن التفسيرات المحتملة لمراعاة مستويات عالية من الرضا عبر أنشطة النهار across daytime activities.

ثالثاً:- دراسات تناولت متغير الاداء المهني وعلاقته ببعض المتغيرات:-

يعد متغير الأداء المهني من المتغيرات التي ضعف الاهتمام بدراستها في ميدان البحث العلمي ، حيث حاولت الباحثتان الاستقصاء عن الدراسات التي أهتمت بدراسة هذا المتغير ولكن هناك ندرة شديدة في هذه الدراسات -وهذا في حدود علم الباحثتان - لذا فإن البحث الحالي بصدد إلقاء الضوء على أهم الدراسات التي تناولت الاداء المهني :-

دراسة (Stefan ,O& Janke, D,2017) والتي قدمت نموذج عملي يقع في هدف الإنجاز المهني وهو يسعى داخل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وبناءً على مقارنة هدف الإنجاز ونظرية تقرير المصير (SDT) ، فإن الفريق البحثي يقترح نموذجاً عملياً لعملية تحقيق أهداف موجزة في إطار أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات. نقوم بالتحقيق في هذا النموذج في عينة مكونة من ١٠٧ من أعضاء هيئة التدريس ، الذين قمنا باستجوابهم مرتين في اليوم على مدار أسبوعين مما أدى إلى ١٦٥٣ حالة قياس. باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية ذات مستويين ، وجدنا أن كميات كبيرة من التباين في أهداف الإنجاز الموجودة يمكن أن تعزى إلى توجهات الأهداف الشخصية. توقعت تطلعات الحياة بشكل غير مباشر القوة العامة لهدف الإنجاز القائم الذي يسعى جاهداً عبر توجهات الأهداف الشخصية. وأخيراً ، كان الرضا الظرفية للاحتياجات النفسية الأساسية للاستقلالية ، والكفاءة والعلاقة تنبئ بشكل تقاضي للتقلبات في هدف الإنجاز المتمثل في السعي ، والتي بدورها تنبأت بحافز العمل الجوهري الظرفية ومشاركة العمل. تركز مقارنة أهداف البحث الخاصة بنا على ارتباط وثيق مع المعاملة الخاصة والتفضيلية وتقدم نظرة مستقبلية لأهمية ظروف العمل في الأوساط الأكاديمية لعمليات تحديد الأهداف والدوافع المهنية

تعليق عام على محور الدراسات السابقة:-

من خلال استعراض الدراسات السابقة فإن الباحثتان خلصت الى ما يلي :

١-يتشابه البحث الحالي مع مجمل الدراسات السابقة في النهج العلمي المتبع، حيث أتبعنا معظم الدراسات السابقة المعروضة " المنهج الوصفي "لتحقيق أهدافها، كذلك البحث الحالي يعتمد على المنهج الوصفي الارتباطي للتحقق من اهدافه واختبار صحة الفروض ومحاولة الاجابة العلمية على تساؤلاته.

٢-كذلك أتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة المعروضة في عينة الدراسة حيث كانت العينة لمعظم الدراسات من فئة أعضاء هيئة التدريس أو طلاب المرحلة الجامعية.

٣-تتميز الدراسات السابقة في دراسة مجموعة متنوعة من المتغيرات التي أرتبطت بشكل او بأخر مع أحد متغيرات البحث الحالي ، فاهتمت بعض الدراسات بجودة الحياة الوظيفية والبعض الآخر اهتم بدراسة التدفق النفسي والبعض القليل جدا أهتم بدراسة الاداء المهني.

٤- يتميز البحث الحالي عن سائر الدراسات السابقة في كونه يتناول الكشف عن العلاقة بين التدفق النفسي وجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني. حيث ترى الباحثتان أنهما على أمل في أن يكون هذا البحث ومجمل نتائجه إضافة علمية جديرة بالتقدير و يضيف إسهامات علمية مبنية على أسس منهجية سليمة الى البحث العلمي.

فروض البحث :

- بناءً على ما سبق فإن البحث الحالي يهدف إلى اختبار صحة الفروض التالية :-
١. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس عينة البحث على مقياس التدفق النفسي و درجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية .
 ٢. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس عينة البحث على مقياس التدفق النفسي و درجاتهم على مقياس الأداء المهني.
 ٣. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية و درجاتهم على مقياس الأداء المهني.
 ٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من أعضاء هيئة التدريس في متوسط درجاتهم على مقياس (التدفق النفسي - جودة الحياة الوظيفية - الأداء المهني) لأعضاء هيئة التدريس
 ٥. يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية و الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس عينة البحث في ضوء درجاتهم على مقياس جودة التدفق النفسي .

منهجية البحث وأجراءاته :-

أولاً: حدود البحث : تشتمل حدود البحث على

الحدود البشرية :- حيث أقتصرت هذا البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس – بجامعة المنوفية - شبين الكوم ، وقد تراوحت أعمارهم بين (٢٩-٥٦) عاماً ، بمتوسط (٣٦.٢) عاماً .
الحدود الزمنية :- حيث تم تطبيق أدوات البحث الحالي في شهر يونيو بالفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (٢٠١٧/٢٠١٨).

الحدود المكانية :- تم تطبيق أدوات البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية – شبين الكوم – كليات (التربية ، الاقتصاد المنزلي ، العلوم) .

ثانياً: عينة البحث :- اشتملت عينة البحث على :-

-مجتمع البحث أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية – شبين الكوم .

عينة البحث الاستطلاعية وتكونت من (٨٦) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية موزعة كالتالي (٤٦) أنث و(٤٠) ذكور بمتوسط عمر (٣٦.٢) عاماً ، وتم التطبيق أدوات البحث وتقنيها على مجتمع البحث، وكذلك لتحديد الخصائص السيكومترية للأدوات قبل التطبيق على العينة النهائية للبحث ، وذلك في شهر يونيو للعام الجامعي (٢٠١٧/٢٠١٨) م **عينة البحث النهائية** وبلغت (١٧١) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، موزعة كالتالي (١٠٥) اناث (، ٦٦ ذكور)، حيث تم التطبيق على عينة قوامها (٢٠٠) من أعضاء هيئة التدريس

بجامعة المنوفية وتم استبعاد (٢٩) استمارة بعد التطبيق على العينة السابقة لعدم استكمال الإستجابة على بنود المقاييس من قبل بعض الاعضاء، وبذلك أصبحت العينة النهائية للدراسة (١٧١) ، وتم تطبيق الادوات على العينة النهائية بعد التأكد من صدقها وثباتها.

ثالثاً :- منهج البحث

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي الارتباطي في هذا البحث لإختبار صحة الفروض والتحقق من الأهداف .

رابعاً : أدوات البحث

* مقياس "التدفق النفسي" "إعداد آمال باظة ، ٢٠١١)"
 * مقياس "جودة الحياة الوظيفية" لأعضاء هيئة التدريس "إعداد جيهان سويد"
 *مقياس " الأداء المهني "لأعضاء هيئة التدريس "إعداد مروة صلاح"
 لتحقيق أهداف البحث تم إعداد الادوات السابقة بناء على مراجعة الدراسات السابقة، ودراسة وتحليل الإطار المقترح، على النحو التالي:

- ١-التدفق النفسي (المتغير المستقل): تم قياس هذا المتغير عن طريق تطبيق مقياس "التدفق النفسي" "إعداد آمال باظة ، ٢٠١١)" ، حيث اطلعت الباحثتان على عديد من الدراسات من اهمها دراسة (البحيرى وآخرون ، ٢٠١٧) ؛ دراسة(عبده وخلف ، ٢٠١٦)؛ (السعيد ، ٢٠١٢) ؛ دراسة (أبو حلاوة ، ٢٠١٨)، وغيرها.
- ٢-جودة الحياة الوظيفية (متغير تابع): تم إعداد المقياس المستخدم لتحديد عبارات أبعاد جودة الحياة الوظيفية بناء على الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة التي أهتمت بهذا المتغير، مثل دراسة دراسة (مصطفى ، ٢٠٠٧)؛ دراسة(عبد الحليم ، ٢٠١٢)؛ دراسة (Vischer ,Jacqueline C& Wifi, Mariam ,2017) وغيرها.
- ٣- الأداء المهني (متغير تابع): تم إعداد المقياس بناء على مراجعة الدراسات السابقة ومن أهمها دراسة (مصطفى ، ٢٠٠٢) ؛ ودراسة (محمود والخزيمه، ٢٠٠٧)؛ دراسة (الصرايرة، ٢٠١١)؛ دراسة (الفريخ، ٢٠١٣)؛ دراسة(الشديفات، ٢٠١٤) دراسة (القحفة ، ٢٠١٤) .

خامساً : الأساليب الإحصائية فى البحث:-

الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات:

لتحقيق أهداف البحث، تم تحليل بيانات أدوات البحث ، باستخدام الحاسب الآلي عن طريق برنامج (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وذلك من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل نتائج استمارات الاستبيان وهي:

- ١- الإحصاءات الوصفية: تم الاعتماد على النسب المئوية لعرض الخصائص المختلفة لمفردات عينة البحث، كما تم الاعتماد على المتوسط، ومعامل الاختلاف لقياس مدى التشتت والاختلاف بين إجابات مفردات العينة حول متغيرات البحث.

٢- الإحصاءات الاستدلالية: تم الاعتماد على الأساليب الآتية:
 - معامل الارتباط البسيط (R): لقياس صدق جمع البيانات وقوة واتجاه واتساق العلاقة بين كل بعد من أبعاد التدفق النفسى و أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأبعاد الأداء المهني .
 - اختبار (T.Test): لاختبار دلالة الفروق بين أفراد العينة فى كل من جودة الحياة الوظيفية والمسؤولية المهنية ، وتحقيق التنمية المستدامة.
 - الانحراف المعياري: لقياس مدى التشتت والاختلاف بين إجابات مفردات العينة حول متغيرات البحث.

المحددات السيكومترية لأدوات البحث:-

أولاً:- مقياس التدفق النفسى Psychological Flow

يهدف هذا المقياس الى التعرف على مستوى التدفق النفسى لدى اعضاء هيئة التدريس ومن خلال مراجعة الدراسات والبحوث السابقة فى البيئة العربية وفى البيئة الاجنبية ، استعانت الباحثان باختبار التدفق النفسى لامال عبد السميع باظة ٢٠١١
 التعريف الاجرائى للتدفق النفسى هو :- الدرجة التى يحصل عليها اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية على مقياس التدفق النفسى بالبحث الحالى.
 الصورة النهائية للمقياس :

قامت(امال باظة، ٢٠١١) بصياغة مفردات المقياس وبلغت (٥٦) مفردة، وتتم الاجابة على مفردات المقياس بالاختيار من هذه الاختيارات(دائماً - غالباً - احياناً- نادراً - اطلاقاً) والمفردات مقسمة على ثمانية محاور(ابعاد) وهى:-

١-الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بإيجابية

٢-مستوى النشاط والعمل المرتفع مع الشعور بالمسؤولية

٣-وضوح الهدف من ممارسة العمل أو النشاط وقابليته للتحقيق

٤-الاندماج الكامل فى العمل أو النشاط

٥-تركيز الانتباه ومواجهة التحديات

٦-الشعور بالمتعة والدافعية اثناء الاداء

٧-نسيان الذات والزمان والمكان اثناء الانشغال بالعمل

٨-الاداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات وإجراء التعديلات

البعد الاول: الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بإيجابية ويتكون من (٧) مفردات ، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس ككل هى (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥ - ٦ - ٧) الدرجة الكلية للبعد (٣٥ درجة

(
البعد الثانى: مستوى النشاط والعمل المرتفع مع الشعور بالمسؤولية ويتكون من (٧) مفردات ، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس ككل هى (٨ - ٩ - ١٠ - ١١ - ١٢ - ١٣ - ١٤) الدرجة الكلية للبعد (٣٥ درجة)

البعد الثالث: وضوح الهدف من ممارسة العمل أو النشاط وقابليته للتحقيق ويتكون من (٧) مفردات ، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس ككل هى (١٥ - ١٦ - ١٧ - ١٨ - ١٩ - ٢٠ - ٢١) الدرجة الكلية للبعد (٣٥ درجة)

البعد الرابع: الاندماج الكامل فى العمل أو النشاط ويتكون من (٧) مفردات ، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس ككل هى (٢٢ - ٢٣ - ٢٤ - ٢٥ - ٢٦ - ٢٧ - ٢٨) الدرجة الكلية للبعد (٣٥) درجة)

البعد الخامس: تركيز الانتباه ومواجهة التحديات ويتكون من (٧) مفردات ، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس ككل هى (٢٩ - ٣٠ - ٣١ - ٣٢ - ٣٣ - ٣٤ - ٣٥) الدرجة الكلية للبعد (٣٥) درجة)

البعد السادس: الشعور بالمتعة والدافعية اثناء الاداء ويتكون من (٧) مفردات ، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس ككل هى (٣٦ - ٣٧ - ٣٨ - ٣٩ - ٤٠ - ٤١ - ٤٢) الدرجة الكلية للبعد (٣٥) درجة)

البعد السابع: نسيان الذات والزمان والمكان اثناء الانشغال بالعمل ويتكون من (٧) مفردات ، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس ككل هى (٤٣ - ٤٤ - ٤٥ - ٤٦ - ٤٧ - ٤٨ - ٤٩) الدرجة الكلية للبعد (٣٥) درجة)

البعد الثامن: الاداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات وإجراء التعديلات ويتكون من (٧) مفردات ، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس ككل هى (٥٠ - ٥١ - ٥٢ - ٥٣ - ٥٤ - ٥٥ - ٥٦) الدرجة الكلية للبعد (٣٥) درجة)

ثانياً- مقياس " جودة الحياة الوظيفية Quality of working life

ويهدف هذا المقياس إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس ، وقد تم اعداده وفقاً للتعريف الاجرائى لجودة الحياة الوظيفية ومن خلال مراجعة الدراسات والبحوث السابقة فى البيئة العربية وفى البيئة الاجنبية.

وقد أستفادت جيهان سويد من المقاييس التى أطلعت عليها من خلال :-

-تحديد الإطار والشكل العام لمقياس جودة الحياة الوظيفية.

-تحديد شكل المفردات التى يمكن من خلالها التعرف على مدى تمتع أعضاء هيئة التدريس عينة البحث بجودة الحياة الوظيفية.

- تحديد عدد المفردات التى تقيس كل بعد من أبعاد المقياس

-تحديد نمط الاستجابة على مفردات المقياس .

الصورة النهائية للمقياس:-

قامت جيهان سويد بصياغة مفردات المقياس وبلغت (٤٦) مفردة ،وتتم الاجابة على مفردات المقياس باختيار من هذه الاختيارات (موافق بشدة - موافق - غير موافق- غير موافق بشدة) ، والمفردات مقسمة على خمسة محاور(أبعاد) هي :-

١-الامان والاستقرار الوظيفي ٢-التغلب على صعوبات العمل

٣-الرعاية الصحية والسلامة المهنية ٤-التوازن بين الحياة الشخصية والعمل

٥-التميز والابداع فى العمل

البعد الأول : الامان والاستقرار الوظيفي ويتكون هذا البعد من (١٠) مفردات ، هى (١-٦-١١-١٦-٢١-٢٦-٣١-٣٤-٣٦-٤١) ، والدرجة الكلية للبعد (٤٠) درجة)

البعد الثاني : التغلب على صعوبات العمل ويتكون من (١٠) مفردات ، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس ككل هي (٢-٧-١٢-١٧-٢٢-٢٧-٣٢-٣٥-٣٧-٤٥) الدرجة الكلية للبعد (٤٠ درجة) ،

البعد الثالث: الرعاية الصحية والسلامة المهنية ويتكون من (٩) مفردات ، وأرقام هذه المفردات على المقياس ككل هي (٣-٨-١٣-١٨-٢٣-٢٨-٢٧) والدرجة الكلية للبعد (٢٨ درجة).

البعد الرابع : التوازن بين الحياة الشخصية والعمل ويتكون هذا البعد من (٩) مفردات ، هي (٤-٩-١٤-١٩-٢٤-٢٩-٤٣-٣٨-٤٠) ، والدرجة الكلية للبعد (٣٦ درجة).

البعد الخامس : التميز والابداع فى العمل ويتكون من (٨) مفردات ، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس ككل هي (٥-١٠-١٥-٢٠-٢٥-٣٠-٤٢-٤٤-٤٦-٣٩) الدرجة الكلية للبعد (٤٠ درجة)

ثالثاً :- مقياس الأداء المهني Occupational performance

تم بناء مقياس الأداء المهني بالرجوع للأبحاث والدراسات السابقة التى أهتمت بدراسة متغير الأداء المهني بصفة عامة والاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة ، فى ضوء ما سبق من مراجعة الدراسات السابقة المرتبطة بالاداء المهني ، قامت الباحثة بإعداد مقياس " الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس " ويهدف هذا المقياس إلي رصد أهم الأسس والمضامين والقيم التى يتبناها أعضاء هيئة التدريس من أجل التميز فى تقديم أفضل مستوى ممكن من الاداء المهني بالعمل الجامعي ، وقد تم اعداده وفقا للتعريف الاجرائي للأداء المهني

وقد أستفادت مروة صلاح من المقاييس التى أطلعت عليها من خلال :-

- تحديد الإطار والشكل العام لمقياس الاداء المهني.

- تحديد شكل المفردات التى يمكن من خلالها التعرف على مستوى الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس عينة البحث.

- تحديد عدد المفردات التى تقيس كل بعد من أبعاد المقياس

- تحديد نمط الاستجابة على مفردات المقياس .

الصورة النهائية للمقياس:-

قامت مروة صلاح بصياغة مفردات المقياس وبلغت (٥٦) مفردة ،وتتم الاجابة على مفردات المقياس باختيار من هذه الاختيارات (دائماً- احيانا - اطلاقاً) ، والمفردات مقسمة على خمسة محاور(أبعاد) هي :-

١-الانشطة التدريسية

٢- الانشطة المجتمعية

٣-الاهتمامات البحثية والعلمية

٤- العلاقات الانسانية

٥-التنمية المهنية

البعد الأول : الانشطة التدريسية ويتكون هذا البعد من (٢٤) مفردة ، هي

(١- ٦- ١١- ١٦- ٢١- ٢٦- ٣١- ٣٥- ٣٨- ٤٠- ٤٢- ٤٤- ٤٥- ٤٦- ٤٧- ٤٨- ٤٩-

٥٠- ٥١- ٥٢- ٥٣- ٥٤- ٥٥- ٥٦) ، والدرجة الكلية للبعد (٧٢ درجة)

البعد الثاني : الانشطة المجتمعية ويتكون من (١١) مفردة ، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس ككل هي (٢-٧-١٢-١٧-٢٢-٢٧-٣٢-٣٦-٣٩-٤١-٤٣) الدرجة الكلية للبعد (٣٣ درجة

،)

البعد الثالث : الاهتمامات البحثية والعلمية ويتكون من (٨) مفردات ، وأرقام هذه المفردات على المقياس ككل هي (٣-٨-١٣-١٨-٢٣-٢٨-٣٣-٣٧) والدرجة الكلية للبعد (٢٤ درجة)

البعد الرابع : العلاقات الانسانية ويتكون هذا البعد من (٧) مفردات ، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس ككل هي (٤-٩-١٤-١٩-٢٤-٢٩-٣٤) ، والدرجة الكلية للبعد (٢١ درجة)

البعد الخامس : التنمية المهنية ويتكون من (٦) مفردات ، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس ككل هي (٥-١٠-١٥-٢٠-٢٥-٣٠) الدرجة الكلية للبعد (٣٠ درجة)

الثبات Reliability

ثبات مقياس " التدفق النفسي Psychological Flow (QPF) "

أ- باستخدام حساب معامل ألفا Cronbach's Alpha وباستخدام طريقة التجزئة النصفية ومعادلة سبيرمان براون Spearman – Brown بلغ معامل الثبات لمقياس " جودة الحياة الوظيفية" بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية للبحث كما هو موضح بالجدول التالي :-

جدول (١) يوضح معامل الفا Cronbach's Alpha لمقياس " جودة الحياة الوظيفية"

المحور	الارتباط الكلي للمصحح	الفا كرونباخ عند حذف المفردة	ألفا كرونباخ
الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بإيجابية	٠.٦٦٥	٠.٧١٣	٠.٩٣٣
النشاط والعمل المرتفع مع الشعور بالسعادة	٠.٦٨٤	٠.٧٦٣	
وضوح الهدف مع ممارسة العمل أو النشاط وقابليته للتحقق	٠.٨٤٥	٠.٧٦٦	
الاندماج الكامل في العمل والنشاط	٠.٧٧١	٠.٦٨٦	
تركيز الانتباه ومواجهة التحديات	٠.٦٢٢	٠.٦٨٩	
الشعور بالمتعة والدافعية أثناء النشاط	٠.٧٨٤	٠.٦٩٧	
نسيان الذات والزمان والمكان أثناء الانشغال في العمل	٠.٦٩٣	٠.٦٦٨	
الاداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات و إجراء التعديلات	٠.٨٥٤	٠.٦٣٨	

وباستقراء الجدول السابق يتضح أن جميعها معاملات مرتفعة على مستوى أفراد العينة من الذكور والإناث ، حيث بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (٠.٩٣٣) .

ب - حساب الثبات باستخدام التجزئة النصفية Split-Half ومعامل جتمان Gutman

Reliability Statistics

وتعتمد هذه الطريقة على أساس تطبيق المقياس مرة واحدة ثم يجرأ الى نصفين متكافئين ويتم حساب معامل الارتباط بين درجات هذين النصفين وبعد ذلك يتم التنبؤ بمعامل ثبات المقياس ويوضح جدول (٢) ثبات المقياس بطريقة الجزئة النصفية باستخدام معادلتى جتمان و سبيرمان

جدول (٢) معامل الثبات الكلي باستخدام التجزئة النصفية لسبيرمان براون وجتمان لمقياس " التدفق النفسي "

معامل جتمان Getman	سبيرمان /براون		المحور
	في حالة عدم تساوى نصفي الاختبار Unequal Length	في حالة تساوى نصفي الاختبار Equal Length	

0.562	0.561	0.552	الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بإيجابية
0.623	0.625	0.611	النشاط والعمل المرتفع مع الشعور بالسعادة
0.545	0.562	0.530	وضوح الهدف مع ممارسة العمل أو النشاط وقابليته للتحقق
0.578	0.576	0.542	الاندماج الكامل في العمل والنشاط
0.562	0.560	0.562	تركيز الانتباه ومواجهة التحديات
0.725	0.735	0.739	الشعور بالمتعة والدافعية أثناء النشاط
0.632	0.641	0.652	نسيان الذات والزمان والمكان أثناء الانشغال في العمل
0.712	0.722	0.723	الإداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات وإجراء التعديلات
0.693	0.691	0.698	المقياس ككل

تشير النتائج الاحصائية السابقة الى ارتفاع معامل الثبات الكلي للمحاور (ككل)، وتأسيسا على ما سبق أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من ثمانية محاور مقسمة الى مؤشرات فرعية..
د - وبحساب (معامل ألفا) لكل بعد من أبعاد المقياس كانت النتائج كالتالي :-

جدول (٣) يوضح معاملات الثبات لمحاور المقياس لعينة البحث الاستطلاعية

المحاور	البعد	معامل الفا
المحور الأول	الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بإيجابية	0.679
المحور الثاني	النشاط والعمل المرتفع مع الشعور بالسعادة	0.740
المحور الثالث	وضوح الهدف مع ممارسة العمل أو النشاط وقابليته للتحقق	0.879
المحور الرابع	الاندماج الكامل في العمل والنشاط	0.720
المحور الخامس	تركيز الانتباه ومواجهة التحديات	0.750
المحور السادس	الشعور بالمتعة والدافعية أثناء النشاط	0.829
المحور السابع	نسيان الذات والزمان والمكان أثناء الانشغال في العمل	0.735
المحور الثامن	الإداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات وإجراء التعديلات	0.784

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات للأبعاد المقياس الثمانية مرتفعة.

٢- صدق (مقياس " التدفق النفسي ") :- فيما يتعلق بتقدير صدق المقياس فقد اعتمدت الباحثة على - صدق التكوين كما يتضح على النحو التالي :
- صدق التكوين :-

في إطار البحث الحالي تم تقدير صدق التكوين لمقياس " التدفق النفسي " باستخدام الاتساق الداخلي Internal Correlation ..
-الاتساق الداخلي

ويقصد به حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس وفيما يلي عرض جدول يوضح علاقة كل بعد من أبعاد المقياس الثمانية بالمقياس ككل وذلك بعد التطبيق على عينة (٨٦ ذكور وأناث) من أعضاء هيئة التدريس .

جدول (٤) يوضح الاتساق الداخلي ومعاملات الارتباط بين درجة محاور مقياس " التدفق النفسي " والدرجة الكلية للمقياس وأيضا الارتباط بين المحاور :-

البيان	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت بإيجابية	النشاط والعمل المرتفع مع الشعور بالسعادة	وضوح الهدف مع ممارسة العمل أو النشاط وقابليته للتحقق	الاندماج الكامل في العمل والنشاط	تركيز الانتباه ومواجهة التحديات	الشعور بالمتعة والدافعية أثناء النشاط	نسيان الذات والزمان والمكان أثناء الانشغال في العمل	الإداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات والتعديلات
البيان	الدرجة الكلية	1								

										Sig.
										N
									1	.693**
										Pearson
										Sig.
										.000
										N
									1	.760**
										Pearson
										Sig.
										.000
										N
									1	.727**
										Pearson
										Sig.
										.000
										N
									1	.800**
										Pearson
										Sig.
										.000
										N
									1	.817**
										Pearson
										Sig.
										.000
										N
									1	.764**
										Pearson
										Sig.
										.000
										N
									1	.621**
										Pearson
										Sig.
										.000
										N
									1	.644**
										Pearson
										Sig.
										.000
										N

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

**الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (0.621**) إلى (0.817**), ومعاملات الارتباط بين الأبعاد تراوحت ما بين (0.189*) إلى (0.635**) لعينة البحث الاستطلاعية من أعضاء هيئة التدريس ، وجميعها معاملات ارتباط مرتفعة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01).

مما يدل على الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس " التذوق النفسي)
طريقة تصحيح المقياس:-

يتكون المقياس فى صورته النهائية من (٥٦) مفردة موزعة على ثمانية أبعاد ، وكل بعد يتكون من مجموعة من المفردات وأمام كل مفردة خمسة أعمدة تعبر عن إختيارات هى :- (دائماً - غالباً - أحياناً- نادراً - إطلاقاً)

وتصحح المفردات بدرجات (٥- ٤- ٣- ٢- ١) للمفردات الموجبة ، ويتم العكس (١- ٢- ٣- ٤- ٥) للمفردات السالبة على " مقياس التدفق النفسى " والنهاية العظمى للمقياس تقدر ب(٢٨٠) درجة والنهاية الصغرى (٥٦) درجة

٢ - مقياس جودة الحياة الوظيفية:-

-ثبات مقياس " جودة الحياة الوظيفية(QWL) "

أ- باستخدام حساب معامل ألفا Cronbach's Alpha وباستخدام طريقة التجزئة النصفية ومعادلة سبرمان براون Spearman - Brown بلغ معامل الثبات لمقياس " جودة الحياة الوظيفية" بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية للبحث كما هو موضح بالجدول التالي :-

جدول (٥) يوضح معامل ألفا Cronbach's Alpha لمقياس " جودة الحياة الوظيفية"

المحور	الارتباط الكلى للمصحح	الفا كرونباخ عند حذف المفردة	ألفا كرونباخ
الامان والاستقرار الوظيفي	٠.٧٢٠	٠.٧١١	٠.٩١٨
التغلب على صعوبات العمل	٠.٧٢٦	٠.٦٩٥	
الرعاية الصحية والسلامة المهنية	٠.٨٠٧	٠.٧٤١	
التوازن بين الحياة الشخصية	٠.٦٢٣	٠.٥٤٣	
التميز والابداع فى العمل	٠.٧١١	٠.٦٣١	

وباستقراء الجدول السابق يتضح أن جميعها معاملات مرتفعة على مستوى أفراد العينة من الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ معامل الثبات الكلى للمقياس (٠.٩١٨) ، مع الأخذ فى الإعتبار إنه تم إستبعاد مجموعة من المفردات غير المناسبة للمقياس وذلك من منطلق رأى السادة المحكمين وكذلك المعاملات الإحصائية.

ب - حساب الثبات باستخدام التجزئة النصفية Split-Half ومعامل جتمان Gutman

Reliability Statistics

وتعتمد هذه الطريقة على أساس تطبيق المقياس مرة واحدة ثم يجرأ الى نصفين متكافئين ويتم حساب معامل الارتباط بين درجات هذين النصفين وبعد ذلك يتم التنبؤ بمعامل ثبات المقياس ويوضح جدول (٦) ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلتى جتمان و سبيرمان جدول (٦) معامل الثبات الكلى باستخدام التجزئة النصفية لسبرمان براون وجتمان لمقياس

"جودة الحياة الوظيفية " لأعضاء هيئة التدريس.

معامل جتمان Getman	سبيرمان /براون		المحور
	فى حالة عدم تساوى نصفي الاختبار Unequal Length	فى حالة تساوى نصفي الاختبار Equal Length	
٠.٥١٢	٠.٦٥٩	٠.٦٦٠	الامان والاستقرار الوظيفي
٠.٦١٦	٠.٦٦٥	٠.٦٧٧	التغلب على صعوبات العمل
٠.٥٢٠	٠.٥٦٩	٠.٥٧٣	الرعاية الصحية والسلامة المهنية

٠.٦٤٢	٠.٦٦٩	٠.٦٧٢	التوازن بين الحياة الشخصية
٠.٥١١	٠.٥٦١	٠.٥٦٨	التميز والإبداع في العمل
٠.٧٠٦	٠.٧٢٠	٠.٧٢٤	المقياس ككل

تشير النتائج الاحصائية السابقة الى ارتفاع معامل الثبات الكلي للمحاور (ككل) ، وتأسيسا على ما سبق أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من خمسة محاور مقسمة الى مؤشرات فرعية..

ج - وبحساب (معامل ألفا) لكل بعد من أبعاد المقياس كانت النتائج كالتالي :-

جدول (٧) يوضح معاملات الثبات لمحاور المقياس لعينة البحث الاستطلاعية

معامل الفا	البعد	م
**٠.٧٤٠	الامان والاستقرار الوظيفي	المحور الأول
**٠.٧٢٣	التغلب على صعوبات العمل	المحور الثاني
**٠.٨١٩	الرعاية الصحية والسلامة المهنية	المحور الثالث
**٠.٦١٠	التوازن بين الحياة الشخصية والعمل	المحور الرابع
**٠.٧٠٢	التميز والإبداع في العمل	المحور الخامس

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات للأبعاد المقياس الخمس مرتفعة.

٢- صدق مقياس " جودة الحياة الوظيفية" :- فيما يتعلق بتقدير صدق المقياس فقد اعتمدت الباحثة على عدد من الأساليب منها أ - صدق المحكمين وب - صدق التكوين كما يتضح على النحو التالي :

١ - صدق المحكمين : تم عرض المقياس في صورته الاولية على مجموعة من السادة المحكمين بلغ عددهم (٩) من كلية التربية قسم علم النفس جامعة المنوفية بهدف التعرف على مدى وضوح صياغة المفردات ودقتها وملائمة تلك المفردات للبعد الذي تنتمي اليه وكذلك للهدف الذي وضعت لقياسه ، واشتمل المقياس في صورته الاولية على (٥٥) مفردة موزعة على خمسة ابعاد ، ووفقا لأراء المحكمين تم حذف (٩) مفردات ، ليصبح المقياس في صورته النهائية (٤٦) مفردة وقد أجمعت أراء السادة المحكمين بنسبة (٩٠%) على الصورة النهائية للمقياس ، وتتم الاجابة على مفردات المقياس باختيار من هذه الاختيارات (موافق بشدة - موافق - غير موافق - غير موافق بشدة)

٢ - صدق التكوين :-

في إطار البحث الحالي تم تقدير صدق التكوين لمقياس " جودة الحياة الوظيفية " باستخدام الاتساق الداخلي Internal Correlation ،

-الاتساق الداخلي

ويقصد به حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس وفيما يلي عرض جدول يوضح علاقة كل بعد من أبعاد المقياس الخمس بالمقياس ككل وذلك بعد التطبيق على عينة (٨٦ ذكور واناث) من أعضاء هيئة التدريس .

جدول (٨) يوضح الاتساق الداخلي ومعاملات الارتباط بين درجة محاور مقياس " جودة الحياة الوظيفية " والدرجة الكلية للمقياس وأيضا الارتباط بين المحاور:-

البيان	الدرجة الكلية	الامان والاستقرار الوظيفي	التغلب على صعوبات العمل	الرعاية الصحية والسلامة المهنية	التوازن بين الحياة الشخصية والعمل	التميز والإبداع في العمل

					1	Pearson	الدرجة الكلية
						Sig.	
					٨٦	N	
				1	.٨٨٨**	Pearson	الامان والاستقرار الوظيفي
					.000	Sig.	
				٨٦	٨٦	N	
			1	.٦١٢**	.٧٨٢**	Pearson	التغلب على صعوبات العمل
					.000	Sig.	
			٨٦	٨٦	٨٦	N	
			1	.٦٥٥**	.٧١٠**	Pearson	الرعاية الصحية والسلامة المهنية
					.000	Sig.	
			٨٦	٨٦	٨٦	N	
		1	.٤٥٧**	.٦٤٧**	.٧٤٥**	Pearson	التوازن بين الحياة الشخصية والعمل
					.000	Sig.	
		٨٦	٨٦	٨٦	٨٦	N	
	1	.٥٣٦**	.٥٤١**	.٦٦٣**	.٧٢١**	Pearson	التميز والابداع فى العمل
					.000	Sig.	
	٨٦	٨٦	٨٦	٨٦	٨٦	N	

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)*** الإرتباط دال إحصائيا عند

مستوى (٠.٠١)

ويُتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٧٨٢** إلى ٠.٨٨٨**) ، ومعاملات الارتباط بين الأبعاد تراوحت ما بين (٠.٤٥٧**) إلى (٠.٧٤٥**) لعينة البحث الاستطلاعية من أعضاء هيئة التدريس ، وجميعها معاملات ارتباط مرتفعة دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١) .

مما يدل على الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس " جودة الحياة الوظيفية QWL "

طريقة تصحيح المقياس:-

يتكون المقياس فى صورته النهائية من (٤٦) موزعة على خمسة أبعاد ، وكل بعد يتكون من مجموعة من المفردات وأمام كل مفردة أربع أعمدة تعبر عن إختيارات هى :- موافق بشدة - موافق - غير موافق - غير موافق بشدة)

وتصحح المفردات بدرجات (٤-٣-٢-١) للمفردات الموجبة ، ويتم العكس(١-٢-٣-٤) للمفردات السالبة على " مقياس جودة الحياة الوظيفية QwI " والنهاية العظمى للمقياس تقدر بـ (١٨٤) درجة والنهاية الصغرى (٤٦) درجة

مقياس الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس Occupational performance

:"

توضيح الخصائص السيكومترية لمقياس الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة :-

١- صدق مقياس الأداء المهني :-

فيما يتعلق بتقدير صدق المقياس اعتمدت الباحثتان على عدد من الأساليب منها :-

أ - صدق المحكمين وب - صدق المحتوى وسيتم توضيحهما على النحو التالي :

أ - صدق المحكمين : تم عرض المقياس في صورته الاولية على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال التربية وعلم النفس بلغ عددهم (٥) من كلية التربية وكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية ، لإبداء الرأي في مدى مناسبة المحاور لما وضعت من أجله وبهدف ايضا التعرف على مدى وضوح صياغة المفردات ودقتها وملائمة تلك المفردات للبعد الذي تنتمي إليه ومناسبتها للهدف الذي وضعت لقياسه ، واشتمل المقياس في صورته الاولية على (٦٣) مفردة موزعة على خمسة أبعاد ، ووفقا لأراء السادة المحكمين تم حذف (٧) مفردات ، ليصبح المقياس في صورته النهائية (٥٦) مفردة وتراوحت نسبة الاتفاق بين المحكمين على الصورة النهائية (٩٠ %) ، وتم الإستجابة على مفردات المقياس باختيار من هذه الإختيارات (دائما- احيانا - اطلاقا)

ب - صدق المحتوى :- (الاتساق الداخلي)

حيث قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغت (٨٦ من أعضاء هيئة التدريس) من جامعة المنوفية.

جدول (٩) الاتساق الداخلي ومعاملات الارتباط بين درجة محاور المقياس والدرجة الكلية لعينة البحث

البيان	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	التنمية المهنية	العلاقات الانسانية	الاهتمامات البحثية والعلمية	الانشطة المجتمعية	الانشطة التدريسية
الدرجة الكلية	Pearson Correlation	١					
	Sig. (2-tailed)						
	N	٨٦					
التنمية المهنية	Pearson Correlation	.٨٠٩ (**)	١				

					٠.٠٠٠	Sig. (2-tailed)	
				٨٦	٨٦	N	
			١	.٥٨٦(**)	.٧٠٧(**)	Pearson Correlation	العلاقات الاتساقية
				٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	Sig. (2-tailed)	
			٨٦	٨٦	٨٦	N	
		١	.٧٠٥(**)	.٦٧٧ (**)	.٨٦١ (**)	Pearson Correlation	الاهتمامات البحثية والعلمية
			٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	Sig. (2-tailed)	
		٨٦	٨٦	٨٦	٨٦	N	
	١	.٥٣٥(**)	.٣٤١ (**)	.٦١٢ (**)	.٨٣٥ (**)	Pearson Correlation	الانشطة المجتمعية
		٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	Sig. (2-tailed)	
	٨٦	٨٦	٨٦	٨٦	٨٦	N	
	١	.٧٠٨ (**)	.٧٠٤ (**)	.٤٧٣ (**)	.٥٨٣ (**)	Pearson Correlation	الانشطة التدريسية
		٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	Sig. (2-tailed)	
	٨٦	٨٦	٨٦	٨٦	٨٦	N	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**الإرتباط دال إحصائيا عند مستوى (٠.٠١)

ويتضح من الجدول السابق (٩) أن معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ، وجميعها معاملات إرتباط مرتفعة دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الأداء المهني ، كما أن التباين في معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس يدل على قدرة الأبعاد على التمييز بين أفراد العينة .

ثبات مقياس الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس :-

١- باستخدام حساب معامل ألفا Cronbach's Alpha وباستخدام طريقة التجزئة النصفية

ومعادلة سبيرمان براون Spearman – Brown بلغ معامل الثبات مقياس الاداء

المهني لأعضاء هيئة التدريس بعد تطبيقه على العينة الإستطلاعية كما هو موضح

بالجدول التالي:-

جدول (١٠) يوضح معامل الفا والتجزئة النصفية لمقياس الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

البيان	العينة الاستطلاعية للبحث
معامل الفا Alpha	** (٠.٨٤٩)
التجزئة النصفية ومعادلة سبيرمان براون - Spearman	** (٠.٧٥٢)

وهي جميعها معاملات مرتفعة مع الأخذ في الاعتبار إنه تم إستبعاد مجموعة من المفردات غير الجيدة وذلك بناء على آراء المحكمين .

جدول (١١) يوضح معاملات الثبات لمحاوَر المقياس لعينة البحث

معامل الثبات	البعاد	م
**٠.٧٨٩	الانشطة التدريسية	المحور الأول
**٠.٧١٢	الانشطة المجتمعية	المحور الثاني
**٠.٧٧٢	الاهتمامات البحثية والعلمية	المحور الثالث
**٠.٥٨٢	العلاقات الانسانية	المحور الرابع
**٠.٥٩١	التنمية المهنية	المحور الخامس

ويُتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات للأبعاد الخمسة للمقياس مرتفعة بعد تطبيقه على عينة البحث الاستطلاعية.

تصحيح المقياس :-

تم وضع جميع عبارات المقياس في قائمة تحتوي على ميزان تقدير ثلاثي متدرج للإجابة عن كل مفردة على النحو التالي: (دائما- احيانا - اطلاقا) بتقديرات (٣-٢-١) على التوالي . ويشتمل المقياس على مفردات سالبة وأخرى موجبة ، المفردات السالبة على المقياس أرقام (١٤ - ١٩ - ٢٧ - ٣٠ - ٣١ - ٤٢ - ٥٠) تصحح بـ(١-٢-٣) ، أما باقى مفردات المقياس فهي موجبة وتصحح كالتالي (٣-٢-١) ، بحيث تدل الدرجة العظمى على إرتفاع مستوى الاداء المهني . والدرجة الصغرى

تدل على أنخفاض مستوى الاداء المهني لدى عينة البحث الحالي . **نتائج البحث وتفسيرها :**

(١) **نتائج الفرض الأول :** ينص الفرض الأول على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس - عينة البحث - على مقياس التدفق النفسي ودرجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية .

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثتان معاملات الارتباط للكشف عن العلاقة بين التدفق النفسي وجودة الحياة الوظيفية لديهم. ويوضح الجدول التالي ما أسفرت عنه هذه التحليلات الإحصائية من نتائج :-

جدول (١٢) يوضح معاملات الارتباط بين متغيرات البحث:-

البيان	التدفق النفسي	جودة الحياة الوظيفية	الاداء المهني
التدفق النفسي	Pearson Correlation	١	
	Sig. (2-tailed)		
	N	١٧١	
جودة الحياة الوظيفية	Pearson Correlation	.٤٨٠ (**)	١
	Sig. (2-tailed)	.٠٠٠	
	N	١٧١	١٧١
الاداء المهني	Pearson Correlation	.٥٨١ (**)	.٦٦٢ (**)
	Sig. (2-tailed)	.٠٠٠	.٠٠٠

١٧١	١٧١	١٧١	N
-----	-----	-----	---

A correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

** الارتباط دال احصائياً عند مستوي (٠.٠١)

من الجدول السابق رقم (١٢) يتضح أنه :

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً موجبة عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين التدفق النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس- عينة البحث - ، وأن معاملات الارتباط بين التدفق النفسي وجودة الحياة الوظيفية بلغت (٠.٤٨٠ **) وهي دالة إحصائياً ، ويدل ذلك على أنه كلما ارتفع مستوي التدفق النفسي كلما أدى ذلك إلي ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي تحقق الفرض الاول.

(٢) نتائج الفرض الثاني :

ينص الفرض الثاني على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس عينة البحث على مقياس التدفق النفسي و درجاتهم على مقياس الأداء المهني. وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثتان معاملات الارتباط للكشف عن العلاقة بين التدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومستوى الاداء المهني لديهم ، من الجدول السابق (١٢) يتضح أنه:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً موجبة عند مستوى دلالة (٠.٠١). بين التدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس- عينة البحث - والاداء المهني لديهم وأن معاملات الارتباط بين التدفق النفسي والاداء المهني بلغت (٠.٥٨١ **) وهي دالة إحصائياً ، بمعنى ان ارتفاع مستوى التدفق النفسي يرتبط ايجابيا بارتفاع مستوى الاداء المهني، والعكس أيضا صحيح ، وبالتالي تحقق الفرض الثاني .

(٣) نتائج الفرض الثالث :

ينص الفرض الثالث على أنه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس -عينة البحث- على مقياس جودة الحياة الوظيفية و درجاتهم على مقياس الأداء المهني". وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معاملات الارتباط للكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس و درجاتهم على مقياس الأداء المهني ، من الجدول السابق (١٢) يتضح أنه: - توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً موجبة عند مستوى دلالة (٠.٠١). بين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس و درجاتهم على مقياس الأداء المهني لديهم وأن معاملات الارتباط بلغت (٠.٦٦٢ **) وهي دالة إحصائياً ، بمعنى ان ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية يرتبط ايجابيا بارتفاع مستوى الاداء المهني ، والعكس أيضا صحيح ، وبالتالي تحقق الفرض الثالث .

(٤) نتائج الفرض الرابع :-

ينص الفرض الرابع على أنه :- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من أعضاء هيئة التدريس في متوسط درجاتهم على مقياس (التدفق النفسي - جودة الحياة الوظيفية - الأداء المهني) لأعضاء هيئة التدريس.

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثتان اختبار "ت" ويوضح الجدول التالي ما أسفرت عنه هذه التحليلات الإحصائية من نتائج:

جدول (١٣) يوضح نتائج اختبار "ت" للمقارنة بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في متوسط درجاتهم في متغير التدفق النفسي على مقياس التدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية .

المجموعات	ن	م	ع	اختبار "ت"	مستوى الدلالة
مجموعة الذكور	٦٦	٣٤٥.٢٥١	٢٦.٤١٥٢	٣.٩٨٧	دالة إحصائية
مجموعة الإناث	١٠٥	٣٢٢.٦٣٥	٢٤.٢١٤٣		

من جدول (١٣) يتضح انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في التدفق النفسي على مقياس التدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس حيث بلغت قيمة "ت" المعبرة عن تلك الفروق (٣.٩٨٧) وهى قيمة دالة إحصائياً ، وكانت الفروق لصالح الذكور من أعضاء هيئة التدريس .

تابع نتائج الفرض الرابع :-

ينص الفرض على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من أعضاء هيئة التدريس في متوسط درجاتهم على مقياس (التدفق النفسي - جودة الحياة الوظيفية - الأداء المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار "ت" ويوضح الجدول التالي ما أسفرت عنه هذه التحليلات الإحصائية من نتائج:

جدول (١٤) يوضح نتائج اختبار "ت" للمقارنة بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في متوسط درجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية.

المجموعات	ن	م	ع	اختبار ت	مستوى الدلالة
مجموعة الذكور	٦٦	١٥٣.٢٤	١٤.٣٥	٠.١٧٠	غير دالة إحصائية
مجموعة الإناث	١٠٥	١٥٣.٦٥	١٦.٦٣		

من جدول (١٤) يتضح انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في متوسط درجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية حيث بلغت قيمة "ت" المعبرة عن تلك الفروق (٠.١٧٠) وهى قيمة غير دالة إحصائياً ،

تابع نتائج الفرض الرابع :-

ينص الفرض على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من أعضاء هيئة التدريس في متوسط درجاتهم على مقياس (التدفق النفسي - جودة الحياة الوظيفية - الأداء المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية

جدول (١٥) يوضح نتائج اختبار "ت" للمقارنة بين الذكور والإناث في متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في الاداء المهني على مقياس الاداء المهني

المجموعات	ن	م	ع	اختبار "ت"	مستوى الدلالة
مجموعة الذكور	٦٦	٢٤٢.١٥٢	١٤.٨١٢	٢.٧٨٤	دالة إحصائية
مجموعة الإناث	١٠٥	٢٣٠.٤١٢	٢٠.٢٣٤		

من جدول رقم (١٥) يتضح انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في متوسط درجاتهم على مقياس الاداء المهني حيث بلغت قيمة "ت" المعبرة عن تلك الفروق (٢.٧٨٤) وهي قيمة دالة إحصائية ، وكانت الفروق لصالح الذكور من اعضاء هيئة التدريس، وتشير نتائج الفرض الرابع الى أنه تحقق جزئياً ، حيث لم تظهر فروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في متغير جودة الحياة الوظيفية ، في حين ظهرت الفروق بين افراد عينة البحث في متغيرات (التدفق النفسي - الاداء المهني) لصالح الذكور من اعضاء هيئة التدريس.

(٥) نتائج الفرض الخامس :

يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية - وتحقيق الأداء المهني المرتفع في ضوء درجات اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية - عينة البحث - على مقياس التدفق المهني. وللتحقق من هذا الفرض فإنه تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression بطريقة Stepwise ويتضح ذلك من خلال المعادلات التنبؤية التالية :-

أولاً:- إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال درجاتهم على مقياس التدفق النفسي.

- ١-الامان والاستقرار الوظيفي = $0.42-74.56 \times$ التدفق النفسي ككل.
- ٢-التغلب على صعوبات العمل = $٤٨.7٤ - 11٠ \times$ التدفق النفسي ككل - $٠.٣٥ \times$ الاندماج الكامل في العمل والنشاط \times الشعور بالمتعة والدافعية أثناء العمل
- ٣-الرعاية الصحية والسلامة المهنية = $٩٤.٥ - ٠.٢٨ \times$ التدفق النفسي ككل - $٠.٣١ \times$ نسيان الذات والزمان والمكان أثناء النشاط والعمل - $٠.٢٤ \times$ الاداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات.
- ٤-التوازن بين الحياة الشخصية والعمل = $٤٣.٥ - ٠.٢٦ \times$ التدفق النفسي ككل - $٠.٢٥ \times$ الشعور بالاستعداد وإدارة الوقت - ٠.٣٤ وضوح الهدف مع ممارسة العمل .
- ٥-التميز والإبداع في العمل = $٣٥٢ - ٠.٢٩ \times$ التدفق النفسي ككل - $٠.٥٤ \times$ تركيز الانتباه ومواجهة التحديات - ٠.٥٦ الاداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات
- ٦-جودة الحياة الوظيفية ككل = $٣١٢ - ٠.٢٨ \times$ جودة الحياة الوظيفية ككل - $٠.٥٤ \times$ الشعور بالمتعة والدافعية أثناء النشاط - ٠.٥٦ التغلب على صعوبات العمل

وأشارت النتائج ومن خلال الإجراءات الإحصائية السابقة ، تبين صدق الفرض الخامس الذي أفترضته الباحثة ، حيث أكدت النتائج أنه يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية في ضوء درجات أعضاء هيئة التدريس- عينة البحث - على مقياس التدفق النفسي ، والتي تسهم منفردة ب ٥٥% من تباين درجات الاعضاء على مقياس جودة الحياة الوظيفية ، وتعزو الباحثتان هذه

النتائج الى أهمية تأثير التمتع بالتدفق النفسي على شعور أعضاء هيئة التدريس بمستوى مرتفع من جودة الحياة الوظيفية ، وأن الامان والاستقرار الوظيفي والقدرة على التغلب على صعوبات العمل أحد اهم مؤشرات جودة الحياة الوظيفية ، لذا فإن الباحثان تريا ضرورة وأهمية دعم التدفق النفسي بكل أبعاده لما له من تأثير مباشر على مستوى الشعور بجودة الحياة الوظيفية أثناء العمل الجامعي.

ثانياً:- إمكانية التنبؤ بمستوى الاداء المهني لدى اعضاء هيئة التدريس من خلال درجاتهم على مقياس التدفق النفسي.

- ١-النتمية المهنية = ٧٦.١١-٣٢.٠ × التدفق النفسي ككل-٠.١٤ × الشعور بالاستعداد لإدارة الوقت
- ٢-العلاقات الانسانية= ٧٣.٢٦-١٢.٠ × التدفق النفسي ككل- ٠.٢٤ × النشاط والعمل المرتفع مع الشعور بالسعادة × الاندماج الكامل في العمل والنشاط.
- ٣-الاهتمامات العلمية والبحثية = ٨١.٦-٣٧.٠ × التدفق النفسي ككل-٠.٤٢ × الشعور بالمتعة والدافعية أثناء النشاط -٠.٣٤ × الاداء بتلقائية والسيطرة على اتخاذ القرارات واجراء التعديلات.
- ٤-الأنشطة التدريسية= ٨٢.٦٣-١٥.٠ × التدفق النفسي ككل - ٠.٥٢ × الاندماج الكامل والعمل بنشاط .

٥- الأنشطة المجتمعية= ١٦٥-٤٨.٠ × التدفق النفسي ككل-٠.٥٧ × الاداء بتلقائية -٠.٦٦ × الشعور بالمتعة والدافعية أثناء النشاط.

٦- الأداء المهني ككل= ٣٤٢-٤٨.٠ × التدفق النفسي ككل-٠.٥٧ × تركيز الانتباه ومواجهة التحديات -٠.٦٤ × وضوح الهدف في ممارسة العمل.

وأشارت النتائج المستخلصة من خلال الإجراءات الاحصائية السابقة ، تبين صدق الفرض الخامس الذي أفترضته الباحثان ، حيث أكدت النتائج أنه يمكن التنبؤ بتحقيق الاداء المهني المرتفع في ضوء درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية - عينة البحث - على مقياس التدفق النفسي ، والتي تسهم منفردة ب ٦١% من تباين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الاداء المهني ، وتعزو الباحثان هذه النتائج الى أهمية تأثير التدفق النفسي على تحقيق جوانب الاداء المهني المرتفع ، وأن التوازن بين الحياة الشخصية والعمل والأمان والاستقرار الوظيفي والأمان والسلامة المهنية من اهم مؤشرات التدفق النفسي ، وتعزو الباحثان هذه النتائج الى أن أبعاد التدفق النفسي قد أثرت وبشكل مباشر في تحقيق الاداء المهني المرتفع على مستوى كافة الجوانب الخمسة للاداء المهني ، لذا فإنه من الأهمية التأكيد على ضرورة الاهتمام بتحقيق أعلى مستويات التدفق النفسي لدى قطاع أعضاء هيئة التدريس لأنها تمثل منبئ بمستوى تحقيق الاداء المهني المرتفع، التي تسعى جميع الدول المتقدمة للعمل على تحقيقه. والذي يساهم في تكوين نظام للقيم والاخلاقيات التي تساهم في رسم السياسات التنموية ووضع الاستراتيجيات برؤية مستقبلية أكثر توازناً وعدلاً

مناقشة النتائج وتفسيرها :-

أظهرت النتائج بعد إجراء التطبيقات الاحصائية على بيانات البحث ما يلي :-
أولاً: ظهرت علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس- عينة البحث- على مقياس التدفق النفسي للأعضاء و درجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية .

ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه فى ظل تقدم الكليات للاعتماد تسعى الكليات الى توفير عنصر الامن وتذليل الصعوبات ومحاوله توفير السلامة المهنية كل ذلك متمثل فى جودة الحياة الوظيفية الذى بدوره يكون حافز لعضو هيئة التدريس للعمل الجاد والوصول الى حالة التدفق النفسى.

ثانياً: ظهرت علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس- عينة البحث- على مقياس التدفق النفسى للأعضاء و درجاتهم على مقياس الاداء المهني .

يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى ان أعضاء هيئة التدريس فى ظل تقدم كليتهم للاعتماد يكونوا أكثر تدفقا ونشاطا من أجل حصول كليتهم على الاعتماد وببذلوا أقصى ما لديهم من جهد من أجل الارتقاء والتقدم والقيام بواجبتهم على أكمل وجه، لذا نجد علاقه طردية ما بين التدفق النفسى والاداء المهني، حيث يتمثل التدفق النفسى فى الشعور بالمتعة والدافعية أثناء العمل وتركيز الانتباه ومواجهة التحديات.

وهذا ما أكدته دراسه كل من chen& et, al. (٢٠٠٠) وباطة (٢٠١١: ٢) أن الشعور بالتدفق النفسى يترتب عليه آثار إيجابية منها دافع الإنجاز، ينمى القدرة على مواجهة التحديات فى الأداء، ينمى الشعور بالسعادة وزيادة الإنتاج.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة Susan (٢٠٠١) والتي أشارت إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين كل من التدفق النفسى ومفهوم الذات والمهارات الذهنية والاداء.

ثالثاً: توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس- عينة البحث - على مقياس جودة الحياة الوظيفية و درجاتهم على مقياس الاداء المهني.

يمكن تفسير هذه العلاقة بأنه كلما توفر الامن والاستقرار الوظيفى فى المؤسسة التعليمية، وكلما تم التغلب على الصعوبات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية كلما ساعد ذلك فى توفير بيئة مناسبة للاداء المهني على أكمل وجه، وهذه النتيجة تتفق مع ما اشارت اليه دراسة عوض، السعيد وجاد الرب (٢٠١٢)؛ إبراهيم (٢٠١٣) وجود علاقه ارتباطية ما بين جودة الحياة الوظيفية والاداء التدريسى لاعضاء هيئة التدريس.

كما يمكن أن تكون هذه النتيجة أقرب ما يكون مع ما اشارت اليه دراسة الفريخ (٢٠١٣) التى اشارت الى انه هناك علاقة ارتباطية ما بين الاداء المهني لعضو هيئة التدريس و الجودة الشاملة.

رابعاً: لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من أعضاء هيئة التدريس فى متوسط درجاتهم على مقياس (جودة الحياة الوظيفية).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن البيئة المحيطة المتمثلة فى الكلية لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس (الذكور والإناث) هى بيئة واحدة وكل ما يتوفر فى بيئة العمل للأعضاء الذكور هو نفس ما يتوفر للأعضاء الإناث.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من علام (٢٠١٢)؛ صالح (٢٠١٣) التى أكدت على عدم وجود فروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس فى متوسط درجاتهم على مقياس جودة الحياة بينما تختلف مع ما توصلت اليه دراسة أحمد (٢٠١٥) التى اشارت الى وجود فروق ما بين الذكور والإناث من اعضاء هيئة التدريس فى متوسط درجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية لصالح الإناث من اعضاء هيئة التدريس.

خامساً: ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من أعضاء هيئة التدريس في متوسط درجاتهم على مقياس (التدفق النفسي - الاداء المهني) لصالح الذكور من اعضاء هيئة التدريس.

ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى الوظيفة بالنسبة للذكور مصدر للرزق وتحقيق الذات وتوظيف القدرات، أما بالنسبة للإناث من أعضاء هيئة التدريس الغالبية العظمى منهن متزوجات ولديهن أطفال بأعمار مختلفة ومن ثم يترتب عليه أنشغالهم بالمهام الأسرية والاجتماعية مما قد يؤثر بالتبعية على مستوى تدفقهم وادائهم المهني.

وهذه النتيجة تتفق الى حد كبير مع ما توصلت اليه دراسة كل من ربيعة (٢٠١٥)؛ العبيدي(٢٠١٦)؛ عبده وخلف(٢٠١٦)؛ البحيري وآخرون(٢٠١٧) التي اشارت الى أن هناك فروق ما بين الاناث والذكور في متوسط درجاتهم على مقياس التدفق النفسي لصالح الذكور. بينما هذه النتيجة لا تتفق مع ما توصلت اليه دراسة صديق(٢٠٠٩)؛ لطفى(٢٠١٥) التي اشارت الى عدم وجود فروق ما بين الاناث والذكور في متوسط درجاتهم على الدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي

و دراسة حثناوى(٢٠٠٩)؛ الصرايرة(٢٠١١)؛ الشديفات(٢٠١٤) التي اشارت الى أن هناك فروق ما بين الاناث والذكور في متوسط درجاتهم على مقياس الاداء المهني للمعلمين لصالح المعلمين الذكور

سادساً: يمكن التنبؤ بكل من جودة الحياة الوظيفية والاداء المهني المرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء درجاتهم على مقياس التدفق النفسي .

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت اليه دراسة خاطر(٢٠١٢)؛ دراسة لطفى (٢٠١٥) التي اشارت الى انه يمكن التنبؤ ببعض المتغيرات التابعة (الهناء الشخصي، اتخاذ القرار) في ضوء درجات افراد العينة على مقياس التدفق النفسي.

التوصيات والمقترحات:

التوصيات :- في ضوء ما سبق وما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي فإن الباحثان توصي بما يلي:

١- العمل على تحسين ظروف بيئة العمل المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وذلك من

قبل الإدارة في كافة مستوياتها وأن يدرك ذلك في الخطة السنوية للجامعة من أجل

الوصول الى أعلى مستويات التدفق النفسي لديهم.

٢- العمل على ضرورة تصميم البرامج الارشادية المتنوعة التي تهتم بتدعيم التدفق النفسي

لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من أجل تحقيق التميز في العملية التعليمية والارتقاء

بمستوى الاداء المهني.

٣- كذلك إعداد خطة تدريبية ضمن برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لتعزيز جودة

الحياة الوظيفية والارتقاء بمستوى الاداء المهني لدى الاعضاء.

٤- أهمية التأكيد على معايير الاداء المهني المرتفع والتي من الضروري تدعيمها بالعمل

الجامعي وكيفية الاستفادة من البرامج المختلفة المقدمة للأعضاء في إطار ذلك.

المقترحات :-

١. إجراء بحوث مستقبلية تهدف للتعرف على العوامل التى تؤثر فى جودة الحياة الوظيفية لفئات مجتمعية أخرى (مثل المعلمين بالمدارس).
٢. إجراء بحوث نفسية واجتماعية حول التعرف على أهم مشكلات بيئة العمل .
٣. توجيه أُنظار الباحثين نحو دراسة الاداء المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى.
٤. دراسة تأثير قوة القيادة الإدارية على تحقيق الأداء المتميز للكليات والجامعات
٥. إجراء بحوث مستقبلية حول التدفق النفسى وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى مثل التوافق المهني والتميز فى أداء المنظمات وقطاعات العمل المختلفة.

المراجع

أولاً :- المراجع العربية

١. إبراهيم أيمن السيد غنيمى(٢٠١٣): دور جودة الحياة الوظيفية فى التميز فى الاداء الجامعى: دراسة ميدانية على الجامعات المصرية، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، ٤، ٢٨٣-٣٢٧.
٢. أبو حلاوة ، محمد السعيد (٢٠١٣) :- حالة التدفق - المفهوم -الابعاد -القياس ، الكتاب الالكترونى لشبكة المعلومات الالكترونية، ص.ص ٢٨ - ٣٧.
٣. ابوسخة ، نادر احمد (٢٠٠٨): إدارة الموارد البشرية، الاردن، عمان , دار الصفاء للنشر و التوزيع.
٤. أحمد، إيمان إبراهيم الدسوقي(٢٠١٥): واقع جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، *العلوم التربوية* ، ٢٣(٤)، أكتوبر، ٣٦١-٣٩٦.
٥. البحيرى، محمد رزق ، عبد الفتا، هديل و شاهين ، هيام (٢٠١٧):- التدفق النفسى وعلاقته بالايثار لدى هيئة من المراهقين ذوى المشكلات الانفعالية -مجلة دراسات الطفولة ، المجلد ٢٠ ، العدد (٧٥) ص ص ٢٠١-٢١٣
٦. الحيدر ،طالب (٢٠٠٥):- الرضا الوظيفى لدى العاملين فى القطاع الصحى فى مدينة الرياض ، معهد الإدارة العامة- المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية.
٧. البعلبكي، منير (١٩٩٥) : المورد - قاموس انجليزي - عربي ، دار العلم للملايين ، بيروت -الطبعة التاسعة والعشرون ، ص ٣٢١ .
٨. اليهاص، سيد أحمد أحمد(٢٠١٠): التدفق النفسى والقلق الاجتماعى لدى عينة من المراهقين مستخدمى الأنترنت (دراسة سيكومترية إكلينيكية)، المؤتمر السنوي الخامس عشر، مركز الإرشاد النفسى، جامعة عين شمس، ص ١١٨ - ١٦٩.
٩. الشديفات، باسل حمدان(٢٠١٤): دور المشرفين التربويين فى تطوير الاء المهني لمعلمى الدراسات الاجتماعية فى مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية فى محافظة المفرق، *مجلة جامعة دمشق*، ٣٠(٢)، ٢٩٩-٣٣٩.
١٠. الصرايرة، خالد احمد(٢٠١١): الأداء الوظيفى لدى أعضاء الهيئات التدريسية فى الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها، *مجلة جامعة دمشق*، ٢٧(١)، ٦٥٢-٦٠١.
١١. الطبال ،عبد الله عبد الله (٢٠٠٤) :- جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

- للعاملين ، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التجارة بالسويس، جامعة قناة السويس ، ص.ص ٩- ٢٠١
١٢. العبيدي، عفراء ابراهيم(٢٠١٦):- التدفق النفسي لدى طلبة الجامعة فى ضوء متغير الجنس والتخصص الدراسي- *مجلة الاستاذ*، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي الرابع لعام ٢٠١٦/٤٣٧ هـ.ص.ص ٣٦-٥٧.
١٣. الفريخ، أمل بنت فيصل مبارك(٢٠١٣): الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الاميرة نوره فى ضوء معايير الجودة الشاملة: دراسة مطبقة على عينة عشوائية منن اعضاء هيئة التدريس وطالبات الجامعة، المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية، الخدمة الاجتماعية وتطوير العشوائيات، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، ٨، مارس، ٢٠١١-٢٨٩٣.
١٤. القحفة، أحمد عبد الله أحمد(٢٠١٤): مدى توافر نعايير الجودة فى الاداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية النادرة من وجهة نظر طلبة الكلية، مجلة جامعة الناصر، ٤، يوليو - ديسمبر، ٢٣٨-٢٧٧.
١٥. الموسومى، عبد العزيز حيدر(٢٠١٦):- التدفق النفسي على وفق التفكير الايجابي لدى طلبة الجامعة، *مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الانسانية*، كلية التربية للبنات ، جامعة الكوفة ، ص.ص ٥٢-٨٥
١٦. الموسوعة السياسية(٢٠١١): المؤسسة العربية للدراسات والنشر، الطبعة الثالثة، الجزء الرابع ص ١٩٥
١٧. باظة، أمال عبد السميع مليجي (٢٠١٠): اختبار التدفق النفسى، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.
١٨. بتروفيسكي، و باروشفسكي(١٩٩٦) : معجم علم النفس المعاصر ، ترجمة حمدى عبد الجواد ، وعبد السلام رضوان - مراجعة عاطف احمد ،دار العالم الجديد ص.ص ٢٧١-٢٧٣
١٩. بدوى، عبد الرؤف محمد ومجاهد ، أشرف عبد المطلب (٢٠١٠): ضمان جودة التعليم العالى مدخل للتنمية المستدامة فى المجتمع المصري، *مجلة مستقبل التنمية العربية* - مصر ، ١٧(٦١)،
٢٠. بن خالد، عبد الكريم وبو حفص ، مبارك (٢٠١٥) :-فلسفة ادارة جودة الحياة الوظيفية فى المجال المهني - *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية* - جامعة قاصدى مرياح - ورقلة - الجزائر- العدد (٢٠) ، ص.ص ١١٧-١٢٩ .
٢١. جاد الرب ،سيد محمد (٢٠٠٥) :- إدارة الموارد البشرية ، موضوعات وبحوث متقدمة ، القاهرة - دار النهضة العربية، ص.ص ٦٥-٦٦
٢٢. حثاوى، واثق نجيب (٢٠٠٩): دور المعلوماتية فى تنمية الاداء المهني للمعلمين المهنيين فى المدارس الثانوية الصناعية فى فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية بنابلس.
٢٣. جولمان، دانيل(٢٠٠٠): الذكاء العاطفى ، ترجمة (ليلي الجبالى)، الكويت، دار المعرفة.
٢٤. حسيب، السيد فتحى ، وحسنى ،ايمان صالح (٢٠١١) : تغيير الادارة وتأثيرها على جودة

٢٥. الحياة الوظيفية لتحقيق أداء المنظمات بالتطبيق على الهيئة العامة لموانئ بورسعيد ، مجلة كلية التجارة – جامعة بورسعيد – مصر العدد (٢)، ص ٣٥٠-٣٨٠
٢٦. حسن، حمادات محمد (٢٠٠٨): السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية , الأردن , دار الحامد.
٢٦. خاطر، شيماء شكرى(٢٠١٢): دور التدفق النفسي والروحانية فى التنبؤ بالهناء الشخصى لدى عينة من طلبة الجامعة، حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية، ٨(٨)، يونيو، ١-٦٣.
٢٧. خليل، سامى (٢٠١٠) :- التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمى التربية الخاصة ، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الاسلامية – غزة.
٢٨. ربيعة، بن الشيخ (٢٠١٥): علاقة الاتزان الانفعالي بالتدفق النفسي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدى مرباح.
٢٩. سويد، جيهان على السيد(٢٠١٧):- جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى عمال الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس – شبين الكوم بمحافظة المنوفية ، مجلة الإرشاد النفسي - تصدر عن مركز الإرشاد النفسي – جامعة عين شمس- العدد (٥٢) -ديسمبر ٢٠١٧.
٣٠. صالح، أماني(٢٠١٣): واقع جودة الحياة لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز، دراسات عربية فى التربية وعلم النفس، ٢(٣٩)، ١٥٩- ١٨٩.
٣١. صديق، محمد السيد(٢٠٠٩): التدفق وعلاقته ببعض العوامل النفسية لدى طلاب الجامعة، دراسات نفسية، ١٩(٢)، ٣١٣-٣٥٧.
٣٢. عبد الحلیم، دينا أسامة (٢٠١٢) : توصيف جودة حياة العمل فى الشركات المبتكرة : دراسة تطبيقية على بعض الشركات المبتكرة : دراسة تطبيقية على بعض الشركات المبتكرة بمدينة العاشر من رمضان- رسالة ماجستير –كلية التجارة – جامعة الزقازيق – مصر ص.ص ١-٢٥١
٣٣. عبد العزيز، أحمد عزمى (٢٠٠٥) : دور النقابات العمالية فى تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين –دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التجارة بالاسماعيلية، جامعة قناة السويس، ص.ص ٢٣-١٩٥
٣٤. عبده، أبراهيم محمد وخلف، محمد محبوب(٢٠١٦): التدفق النفسى وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، ١، أكتوبر، ٢٢٣- ٢٧٧.
٣٥. علام، سحر(٢٠١٢): جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفى لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، دراسات عربية فى علم النفس، ٢(١١)، ٢٤٣- ٣٠٦.
٣٦. عوض، حسن منصور ،و جاد الرب ،سيد محمد ، والسعيد، هانى محمد (٢٠١٢) : الإطار الفكرى والفلسفى لجودة الحياة الوظيفية – المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية – مصر، ٣ (١) ، ص.ص ٣٠٦-٣٢٦.
٣٧. لطفى، اسماء فتحى(٢٠١٥): التدفق النفسى كمنبئ بمهارات اتخا القرار لدى عينة من مديرى المدارس بمحافظة المنيا، دراسات عربية فى التربية وعلم النفس، السعودية، ٦٠، ابريل، ٢٨٣- ٣٢٣.
٣٨. مصطفى، احمد السيد (٢٠٠٢): إدارة البشر أصول ومهارات، القاهرة ، دار الجامعة

- للنشر والتوزيع.
٣٩. محمود، خضير كاظم والخزيمية، ياسين(٢٠٠٧): إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للطباعة .
٤٠. مجمع اللغة العربية (١٩٩٩) : المعجم الوجيز ، القاهرة .
٤١. محمود ،جاب الرب (٢٠٠٧) : جودة حياة العمل فى المنظمات المهنية – جامعة قناة السويس – مصر، ص.ص ٣٢-٩١
٤٢. مصطفى، أحمد ماهر (٢٠٠٧) : أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية ، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ، جامعة الاسكندرية ، المجلد السادس والثلاثون ، الجزء الأول – ص ١١١
٤٣. ينهان، بديعة حبيب(٢٠١٦): فعالية الإرشاد بالمعنى في تنمية التدفق النفسي ومهارات التفكير الإبداعي لدى طلاب المرحلة الثانوية، مجلة كلية التربية بالاسكندرية، ٢٦ (٥)، ص ٣١٣-٤٠٨.

ثانيا: المراجع باللغة الانجليزية

1. Airaksinen,T.(2012): Professional Ethics, Encyclopedia of Applied Ethics (Second Edition) 2012, Pages 616–623
2. Ahonen, G. (2015): The Economy of Sustainable Careers During the Work Life Course: A Case from Finland, Sustainable Working Lives, Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being , 35-48
3. Audhoe, S., Jan, L. Judith, K. Sluiter, M. & Frings-Dresen.(2010): Vocational Interventions for Unemployed: Effects on Work Participation and Mental Distress. A Systematic Review, Journal of Occupational Rehabilitation March 2010, Volume 20, Issue 1, pp 1–13
4. Aurélie, R. , Mathilde, D., Delphine, H., Christophe, O., laus, P.&Bruno Brochet(2013): Cognitive impairment, health-related quality of life and vocational status at early stages of multiple sclerosis: a 7-year longitudinal study, **Journal of Neurology** March 2013, Volume 260, Issue 3, pp 776–784.
5. Blick,R., Katherine, S., Monica, G. & Anthony J. (2010):- Do inclusive work environments matter? Effects of community-integrated employment on quality of life for individuals with intellectual disabilities, Research in Developmental Disabilities 53–54, June–July 2016, 358-366
6. Berthha, M. & Medina,A. (2010): Career Course impact on Adolescents' Levels of career decision Self - Efficacy, Hope, and Self-Esteem. , Northcentral University, Ph.D. dissertation.
7. Brena, N., Perez, A., Wheelerb, A., Rodríguez, D., Kimberly, A. &

- Adriana, J. (2017): The educational and career adjustment of Mexican-origin youth in the context of the 2007/2008 economic recession, *Journal of Vocational Behavior* ,100, June, 149–163
8. Chen,C., Yen L., Chia-Ching & Chia-Hsin(2012): Service quality and corporate social responsibility, influence on post-purchase intentions of sheltered employment institutions, **Research in Developmental Disabilities** ,33(6), November–December, 1832-1840
9. Csikszentmihalyi M,(1990): Flow: The Psychology of Optimal Experience,New York, Harper and Row
10. Csikszentmihalyi M,(2008): Flow: The Psychology of Optimal Experience, Paperback – July 1, 2008 .
11. Chen,H.,Wigand,R.,&Nilan,M.(2000).Exploring web users optimal flow experiences, *Information Technology&People*, 13,(4) ,263-281.
12. Christine, T. & Bill, S.(2004): That’s why I do it’: Flow and EFL teachers’ practices, *ELT Journal*, Oxford University Press, 58(2), April,118-128
13. Delle,F.,Massimini,F.,&Bassi,M.(2011).Psychological selection and optimal experience across cultures: social empowerment through personal growth .
14. Farid ,H. (2015): " Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university, **The Social Science Journal**, 52, (1), March, 54-61
15. Fred, W. Joaquim, A. & Gomes, F.(2010):- Vocational behavior and development in times of social change: new perspectives for theory and practice, *International Journal for Educational and Vocational Guidance* July, 10(2), 125–138.
16. Gunbayi, I.(2017): Increasing the Quality and Attractiveness of Vocational and Technical Secondary Education and Youth Employment Rate in Turkey, The Project for Strengthening Vocational Education and Training (SVET), *Qualities of Education in a Globalised World*, 101-116
17. Kalayanee ,S. & Anusorn, S. (2017):- Quality-of-Life Determinants of Happiness in Thailand: the Moderating Roles of Mental and Moral Capacities, *Applied Research in Quality of Life*, 1–29

18. Lannegrand, L., Willems, C & Clotilde ,M. (2016): Vocational identity and psychological adjustment: A study in French adolescents and emerging adults, **Journal of Adolescence**, 47, February, 210-219.
19. Margo, A. & Joseph, R.(2012): Vocational Psychology, Encyclopedia of the History of Psychology, 52–64
20. Plickert ,G; Fiona, Kay& Hagan John ,d(2017): Depressive symptoms and the salience of job satisfaction over the life course of professionals , Advances in Life Course Research, 31, March, 22–33
21. Peterson, G. & Lenz, J. (2012):- Vocational Choice, Behavior (Second Edition), 2012, Pages 672-682, Current as of 20 September 2016.
22. Rato, R. & Davey, G. (2012):- Quality of Work Life in Macau. Happiness Across Cultures Volume 6 of the series Science Across Cultures: the History of Non-Western Science , 95-106
23. Savickas, M. & Savickas, S. (2017):- Vocational Psychology, Overview, Reference Module in Neuroscience and Bio- behavioral Psychology, 460-470.
24. Stoeber, J. (2012):- On comprehensive wealth, institutional quality and sustainable development-quantifying the effect of institutional quality on sustainability , **Journal of Economic Behavior & Organization**, 81(3), March, 794-801
25. Stefan, J. , Oliver, D. (2017): A situated process model of vocational achievement goal striving within members of the academic staff at university
26. Senasu, K. & Singhapakdi, A. (2017): Quality-of-Life Determinants of Happiness in Thailand: the Moderating Roles of Mental and Moral Capacities, Applied Research in Quality of Life , 28 January, 1–29.
27. Susan, A : (2001): Relationships between Flow, Self-concept, Psychological Skills and Performance, **Journal Of applied Sport**, 56- 66.
28. Tucker ,R. & Izadpanahi, P. (2017):- Live green, think green: Sustainable school architecture and children's environmental attitudes and behaviors, **Journal of Environmental Psychology**, 51, August , 209–216
29. Vischer ,J. & Wifi, M. (2017):- The Effect of Workplace Design on

- Quality of Life at Work, Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research , International Handbooks of Quality-of-Life , 387-400
30. UNESCO (2000): Education for sustainable from Rio Johansporg: lessons learnt from decade of commitment .Report to worled summit on sustainability Development. Paris
 31. Volodina ,A. & Nagy, G. (2016):- Vocational choices in adolescence: The role of gender, school achievement, self-concepts, and vocational interests, Journal of Vocational Behavior, 95–96, August–October, 58-73.
 32. Yuan-Hui, T. , Chieh-Peng, C.& Rong-Tsu, W.(2015):- Modeling corporate social performance and job pursuit intention: Forecasting the job change of professionals in technology industry, Technological Forecasting and Social Change . 99, October, 14-21
 33. Zanga, Z. X , Songa ,Q., Yali ,L& Wang ,T (2017): Integrated sustainable development evaluation based on human well-being indices and pressure indices: A case study of the South China Sea Neighboring Countries, **The Social Science Journal** , 12 May , 349-360.
 34. Zink ,K. (2017): Social Sustainability and Quality of Working Life, A Human Factors Perspective on Sustainable HRM, Sustainability and Human Resource Management , Sustainability, Ethics & Governance ,35-55.
 35. <http://www.unesco.org/new/ar/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development>
 36. https://ar.wikipedia.org/wiki/وكبيديا_الموسوعة_العربية