

البحث التاسع :

**التدفق النفسي كمتغير وسيط بين الانتماء المهني والكفاءة
الإرشادية لدى عينة من المرشدين التربويين في المملكة العربية
السعودية**

المصادر :

أ. دلال حامد عبدالله الظاهري
ماجستير إرشاد نفسي بجامعة الملك عبدالعزيز
جدة، المملكة العربية السعودية
د. فاطمه حمدي نافع الغنامي
أستاذ علم النفس الاكلينيكي المساعد في جامعة الملك عبدالعزيز
جدة، المملكة العربية السعودية

التدفق النفسي كمتغير وسيط بين الانتماء المهني والكفاءة الإرشادية لدى عينة من المرشدين التربويين في المملكة العربية السعودية

أ. دلال حامد عبدالله الظاهري

ماجستير إرشاد نفسي بجامعة الملك عبدالعزيز

جدة، المملكة العربية السعودية

د. فاطمه حمدي نافع الغنامي

أستاذ علم النفس الاكلينيكي المساعد في جامعة الملك عبدالعزيز

جدة، المملكة العربية السعودية

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توسط التدفق النفسي في العلاقة بين الانتماء المهني والكفاءة الإرشادية لدى عينة من المرشدين التربويين في المملكة العربية السعودية. والتعرف على مستوى التدفق النفسي والانتماء المهني والكفاءة الإرشادية. والكشف عن الفروق في الكفاءة الإرشادية لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة. تم استخدام المنهج الوصفي لمناسبتها لأهداف الدراسة الحالية. كما تم استخدام ثلاث أدوات وهي مقياس حالة التدفق في بيئة العمل اعداد بيكر (2005) Bakker تعريب وترجمه سليم وأبو حلاوة (٢٠٢٠) ومقياس الانتماء المهني للمرشدين التربويين لعوداد (٢٠١٣) ومقياس الكفاءة الإرشادية اعداد الكشكي والزهراني (٢٠١٩). تم تطبيق الدراسة على عينة قصدية بالطريقة المتاحة تكونت من (٣٤٣) مرشد ومرشدة من مناطق المملكة العربية السعودية. توصلت الدراسة إلى أن التدفق النفسي يتوسط جزئياً العلاقة بين الانتماء المهني والكفاءة الإرشادية لدى عينة من المرشدين التربويين في المملكة العربية السعودية حيث كانت العلاقة دالة عند مستوى (٠.٠١)، وبلغت قيمة معادلة الأثر المباشر الأولى (٨٧٨)، وقيمة معادلة الأثر المباشر الثالثة (٦٥٣)، مما يعني أن الوساطة جزئية. ووجدت الدراسة أن مستوى التدفق النفسي والانتماء المهني والكفاءة الإرشادية مرتفع، حيث بلغ متوسط التدفق النفسي (٤.٢٦) بانحراف معياري (٤٩)، ومتوسط الانتماء المهني (٢.٤٦) بانحراف معياري (٠.٢١) ومتوسط الكفاءة الإرشادية (٣.٦٤) وانحراف معياري (٠.٣٤)، كما وجدت الدراسة فروقا في الكفاءة الإرشادية لصالح الخبرة الأعلى الأكثر ١٠ سنوات بقيمة دلالة أقل من (٠.٠٥).

الكلمات المفتاحية: التدفق النفسي، الانتماء المهني، الكفاءة الإرشادية، المرشدين التربويين.

The Psychological Flow as a Mediating Variable between Professional Affiliation and Counseling Competency on a Sample of Educational Counselors in Saudi Arabia

Dalal Hamed Abdullah Al Dhaheeri & Dr. Fatima Hamdi Nafie Al-Ghanami

Abstract:

The study aimed to identify the extent to which psychological flow mediates the relationship between professional affiliation and counseling competency on a sample of educational counselors in Saudi Arabia. also aimed to determine the level of psychological flow, professional affiliation, and counseling competency and identify differences in the counseling competency of the sample based on experience. The descriptive method was used due to its appropriate to the study. The measures of the study were the flow state in the work environment scale of Bakker (2005), translated by Salim and Abu

Halawa (2020), the professional affiliation scale of educational counselors of Awwad (2013), and the counseling competency scale of Al-Kishki and Al-Zahrani (2019). The study was conducted on a purposive sample of (343) counselors from different regions of Saudi Arabia. The study concluded that psychological flow was partially mediates the relationship between professional affiliation and counseling competency on a sample of educational counselors in Saudi Arabia with a significance value (0.01). The study found that the levels of psychological flow, professional affiliation, and counseling competency were high, as the mean of psychological flow was (4.26) with a standard deviation of (.49), professional affiliation mean was (2.46) with a standard deviation of (.21) and counseling competency mean was (3.64) with a standard deviation of (.34). The study also discovered differences in counseling competency for those with higher experience, more than 10 years, with a significance value of less than (0.05).

Keywords: Psychological Flow, Professional Affiliation, Counseling Competency, Educational Counselors.

• المقدمة:

إن صلاح الفرد وازدهاره ونموه الشخصي يقود إلى ازدهار ونماء المجتمعات، ولكن قلة دافعية الفرد وتدني إنتاجيته قد يقود إلى فساد وتأخر بالمجتمع. ونجاح المنظمات واستمرارها مرهون بالاهتمام بالعنصر البشري؛ وذلك لأن القوة البشرية أساس التقدم الذي يتحقق في المجتمعات (عسيري، ٢٠١٧). كما أن نجاح أي منظمة أو بيئة عمل يعتمد بشكل مباشر على كفاءة استخدام الموارد البشرية فيها (العوي، ٢٠١٩).

وفيما يتعلق بالموارد البشرية فإن الاهتمام بكفاءة ومهارة المرشدين التربويين في بيئات العمل التربوية من الأمور الحيوية والهامة فيها (الرويلي، ٢٠١٩)، وذلك لأن المنظمات العاملة في مجالات النشاط الإنساني والاجتماعي تعتمد في تحقيق أهدافها على مدى كفاءة وقدرة أفرادها على أدائهم الوظيفي مما ينعكس على أدائهم المهني (عسيري، ٢٠١٧). وبناء على ذلك فإن توفير البيئة الجيدة للمرشدين النفسيين أمر حيوي وهام جداً؛ حيث إن العمل في بيئة مريحة وصحية من حول المرشد النفسي تضمن ارتفاع أدائه المهني مع الطلاب، سواء توفرت له تلك البيئة المنتجة والصحية عن طريق إدارة المدرسة أو عن طريق إحاطة الفرد نفسه بكل ما هو إيجابي من حوله.

وإن تراكم الأدلة التي تشير إلى دور التوجهات الإدارية الإيجابية في تحسين جودة الحياة للعاملين في بيئات التعليم والعمل، فضلاً عن تجويد الأداء الوظيفي وإثمار وكفاءة إنتاجية هذه المؤسسات (سليم وأبو حلاوة، ٢٠٢٠)، تشد انتباه الباحثين إلى المفاهيم الإيجابية المستحدثة في علم النفس الإيجابي التنظيمي والتي تظهر كممارسات سلوكية لدى الموظفين في بيئات العمل، وأحد هذه المفاهيم المستحدثة هو مفهوم التدفق النفسي.

ويُعد التدفق النفسي حالة نفسية إيجابية تنشأ من داخل الفرد، يشعر بها عند استغراقه في أداء مهمة معينة بدون وجود حوافز خارجية، تتميز بشدة التركيز، والشعور بالتحكم والقدرة على السيطرة، وإدارة الوقت مع تأجيل الاحتياجات الشخصية، ويصاحبها إحساس بالسعادة وحالة من الصفاء الذهني، وفيها يصل الفرد إلى أقصى درجة من درجات الأداء (أحمد ٢٠١٩).

ويساعد التدفق النفسي الفرد على الاندماج في أنشطة الحياة والتغلب على الصعاب (حماد، ٢٠١٩)، حيث إن الموظفين الذين يتعرضون لخبرة التدفق النفسي يقومون بإعطاء العمل اهتماماً خاصاً وتتركز جهودهم حول استكمال مهمتهم الوظيفية سعياً للمشاركة في تحقيق أهداف المنظمة (عبدالله، ٢٠١٩)، وهذا يؤكد على أهمية حالة التدفق في بيئة العمل.

ومن أجل تحقيق الاستقرار الوظيفي والأداء الجيد يُعد الشعور بالانتماء المهني شرطاً رئيسياً لأي مهنة ومنها مهنة الأخصائي النفسي (عواد، ٢٠١٣)، فالانتماء المهني يعتبر من الأمور بالغة الأهمية ومؤشر لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته، فهو نتيجة مباشرة لاهتمام المنظمات بالأفراد العاملين، واستثمار الأموال لتطوّر الكفاءات، وتدريبهم تدريجياً بما يناسب متطلبات العمل، ومنحهم الحوافز المالية والمعنوية ورفع روحهم المعنوية، مما يشعرهم بالانتماء الشديد لهذه المنظمات والإخلاص في خدمتها (العوي، ٢٠١٩).

ويعتمد على حسن انتماء الأخصائي النفسي والاجتماعي لمهنته نجاح العملية الإرشادية العلاجية وفاعليتها، حيث تجده يقوم بعمله على أكمل وجه ويستثمر كافة الجهود في اكتساب المعلومات وتطبيقها (عواد، ٢٠١٣). ولكن لا يكفي الانتماء المهني لوحده حتى ينجح العمل الإرشادي في المؤسسات التربوية؛ حيث إن العمل الإرشادي التربوي يحتاج إلى درجة كبيرة من الكفاية المهنية للمرشدين من أجل إنجاحه، وذلك لأن امتلاك المرشد التربوي للكفاية المهنية والمهارات الإرشادية له دور كبير ومؤثر في العلاقة الإرشادية مع المسترشد (الجنديل، ٢٠١٧).

وفي ضوء التطور والتقدم الحاصل في المجال التربوي فإن الإرشاد التربوي يعتبر جانباً مهماً من جوانب العملية التعليمية الفنية والمادية. وبشكل عام يواجه المرشدون التربويون بعض الظروف المتعلقة بطبيعة عملهم التربوي، لذلك يجب أن يكون لديهم جميع العوامل والظروف المناسبة لإنجاح عملهم؛ فهم يتعاملون مع التلاميذ مباشرة الذين يعتبرون أهم محور في العملية التعليمية (المياحي، ٢٠١٩).

ويظهر جلياً من خلال العرض السابق وجود عدد من العوامل التي تدعم الأداء المهني في بيئة العمل وتدعم جودة العمل الإرشادي وكفاءته في مؤسساتنا التربوية. قد تكون تلك العوامل الداعمة للعمل الإرشادي التربوي عوامل ذاتية

كحالة التدفق النفسي، أو قد تكون عوامل معنوية متعلقة ببيئية العمل كالانتماء المهني. وتأسيساً لما سبق جاءت هذه الدراسة كمحاولة لمعرفة تأثير التدفق النفسي باعتباره مفهوماً شخصياً أو ذاتياً واختبار تأثيره كمتغير وسيط في العلاقة بين الانتماء المهني والكفاءة الإرشادية لدى عينة من المرشدين التربويين.

• المشكلة:

بينما تسعى المنظومة التربوية في عالمنا العربي إلى النمو في ظل مواجهتها لعدد من الصعوبات في الكثير من المجالات ومنها مجال الإرشاد الطلابي (الرويلي، ٢٠١٩)، يعاني الميدان التربوي من قصور في فهم عمل المرشد، والتركيز على ما ينفذه المرشد من برامج وزارية للطلاب، وقصور في ترسيخ مفهوم الكفايات الإرشادية للمرشدين (الجهني، ٢٠١٩).

وفي الحقيقة تُعد مهنة الارشاد وخصوصاً في البيئة المدرسية مهنة مُحاطة بالعديد من المعوقات والصعوبات؛ نظراً لتعدد المدخلات والعمليات في البيئة التربوية وتفاعلها معاً. وهذا ما تؤكد عليه دراسة كلا من (الجندي، ٢٠١٧؛ حنتول، ٢٠١٣؛ شاهين والقسيس، ٢٠١٧؛ شعبي وبوحالة، ٢٠٢١؛ أبو فارة، ٢٠١٩؛ Ryan et al., 2019).

وفي ذات السياق تؤكد دراسة فراح وبوثلجة (٢٠١٧)، وبدرسون وآخرون (2021) Pedersen, et al. على أن ضغوطات بيئة العمل والإجهاد المتعلق بالعمل لهما تأثيرات سلبية على الإحساس بالانتماء والالتزام لدى الموظفين. وفي المقابل تؤكد دراسة العتيبي (٢٠١٩) على أن الروح المعنوية في بيئة العمل ترتبط طردياً مع الالتزام التنظيمي للموظفين. وبهذا يتأكد أهمية الاهتمام ببيئة العمل من أجل رفع الأداء العام للموظفين.

وعند النظر إلى مجال الإرشاد المدرسي تجد أن المرشد التربوي وبسبب دوره الرئيسي في المدرسة وعمله الهام فيها، فإن ذلك يتطلب منه أن يحاول امتلاك الكفاءة الإرشادية وأن يمارسها بإيجابية ودافعية، سواء كانت تلك الدافعية صنعتها إدارة المدرسة أو قام بصنعها بنفسه وإحاطة نفسه بها.

وقد تبلورت مشكلة الدراسة عندما لاحظت الباحثة من خلال عملها في المدرسة ومقابلة عدد من المرشدين أن بيئة العمل التربوية تعد من البيئات الضاغطة بالنسبة لهم، وهذا يعود لتعدد الأدوار فيها ولكونها مهنة اجتماعية وإنسانية تتبدل الظروف فيها كل يوم. ولكن بالرغم من ذلك لاحظت الباحثة أن هناك تبايناً في مستوى الممارسة الإرشادية بين المرشدين، وسبب التباين هذا قد يرجع إلى عوامل شخصية أو عوامل بيئية أو عوامل فنية أو بها معاً وذلك كما في دراسة (شاهين والقسيس، ٢٠١٧؛ Ryan et al., 2019). هذا الأمر هو ما دفع الباحثة

لاختيار مجتمع الدراسة الحالي (المُرشدِين التربويين)، واقترح نموذج نظري مكون من متغير إيجابي شخصي (حالة التدفق النفسي) في محاولة لمعرفة مدى قدرته على قيادة تأثير متغير بيئي مهني (الانتماء المهني) في الكفاءة الإرشادية لدى المرشدين التربويين.

وفيما يتعلق بمجتمع الدراسة الحالي وجدت الباحثة من خلال الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة - في حدود ما أتيج لها الاطلاع عليه من قواعد بيانات متاحة -، أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت مفهوم التدفق النفسي على عينة المرشدين التربويين. حيث وجدت الباحثة خلال فترة إعداد خطة الدراسة أن هناك دراسة واحدة لـ الرويلي (٢٠١٩) تناولت التدفق النفسي على عينة المرشدين التربويين. ووجدت خلال إعداد الدراسة الحالية أن هناك دراسة أخرى لـ البراغيتي ووادي في (٢٠٢٢) تناولت عينة من الأخصائيين النفسيين الذين عملوا مع المصابين بـ كورونا.

وبحسب علم الباحثة ومن خلال بحثها حول الموضوع - في حدود ما توفر من قواعد البيانات - وجدت وفرة في الدراسات التي تناولت مفهوم الرضا الوظيفي على فئة المرشدين التربويين، بينما كان هناك ندرة في الدراسات التي تناولت مفهوم الانتماء المهني على فئة المرشدين التربويين، حيث وجدت دراسة واحدة تناولت مفهوم الانتماء الوظيفي على عينة المرشدين التربويين وهي دراسة أبو جراد (٢٠١٥)، بينما تناول عواد (٢٠١٣) عينة مشابهة وهي عينة الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين. ومن الجدير بالذكر أن هناك مفهوم يمكن اعتباره مرادفاً للانتماء المهني ويمثله في الفوائد التي يجنيها الموظف إذا كان متسماً به، وهو مفهوم الالتزام التنظيمي أو المهني أو الالتزام العاطفي في بيئة العمل.

من جانب آخر تؤكد الأبحاث التي اطلعت عليها الباحثة على أن التدفق النفسي يؤثر على الأداء المهني بمختلف أشكاله، كما في دراسة (سليم وأبو حلاوة، ٢٠٢٠؛ سويد وسعادة، ٢٠١٨؛ لطفي وأبو العلا، ٢٠١٥؛ سراية وبن طراد، ٢٠١٨).

وفي السياق ذاته تؤكد دراسة خليل وآخرون (٢٠١٧)، وأبو طير (٢٠١٩)، بون وآخرون (2015) Boon et al.، دوغناكو وكرداك (2020) DOĞANÜLKÜ & KIRDÖK، راين وآخرون (2019) Ryan et al. على العلاقة بين جودة البيئة المهنية وكفاءة المرشد الإرشادية؛ حيث اتفقت على وجود علاقة بين الجوانب المعنوية في بيئة العمل مثل الرضا الوظيفي والالتزام المهني وكفاءة الممارسات الإرشادية لدى المرشدين التربويين على اختلاف أشكالها.

وأخيراً ترى الباحثة أن هناك حاجة ماسة لدراسة هذا الموضوع، حيث إنه لمن الضروري جعل البيئة المهنية المحيطة بالمرشد التربوي بيئة إيجابية ومحفزة، لا سيما وأن دوره دوراً حيوياً حيث يتعامل باستمرار مع الطلاب والحالات الإنسانية

في المدرسة. بالإضافة إلى ذلك بما أن الانتماء المهني يمثل اتجاهًا ولا يمثل سمة فهذا يعني إمكانية تطويره وتعديله من خلال تعديل الاتجاهات وتحسين بيئة العمل من المسؤولين، وبما أن التدفق النفسي حالة نفسية وليس سمة فهو قابل للتطوير والتنمية والتدريب، فإذا عدلنا الاثنين معا من كلا الجانبين (الجانب المهني والجانب الشخصي) أصبح لدينا فرصة أكبر لرفع الأداء وزيادة كفاءته.

واتساقاً مع طموح رؤية المملكة (٢٠٣٠) في تطوير منسوبي قطاع التعليم بمن فيهم المرشدين التربويين، جاءت هذه الدراسة كمدخل لتطوير وتحسين الأداء الإرشادي وتجويده من خلال دراسة المتغيرات النفسية الإيجابية عليهم. وفي ضوء ما تقدم تطرح الباحثة التساؤل الرئيسي التالي:

هل التدفق النفسي في بيئة العمل يتوسط العلاقة بين الانتماء المهني والكفاءة الإرشادية لدى عينة من المرشدين التربويين في المملكة العربية السعودية؟

وتندرج منه عدد من الأسئلة الفرعية التالية:

« ما مستوى التدفق النفسي والانتماء المهني والكفاءة الإرشادية لدى عينة الدراسة؟

« هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في متوسطات الكفاءة الإرشادية تبعاً لسنوات الخبرة؟

• الأهداف:

تتمثل أهداف الدراسة في التعرف على:

« مدى توسط التدفق النفسي في بيئة العمل في العلاقة بين الانتماء المهني والكفاءة الإرشادية لدى عينة من المرشدين التربويين في المملكة العربية السعودية.

« مستوى التدفق النفسي والانتماء المهني والكفاءة الإرشادية لدى عينة الدراسة.

« الفروق لدى عينة الدراسة في متوسطات الكفاءة الإرشادية تبعاً لسنوات الخبرة.

• الأهمية:

• الأهمية النظرية:

« محاولة إثراء المكتبة العلمية، حيث لا توجد دراسة عربية جمعت المتغيرات الحالية وحاولت التعرف على العلاقة السببية بينها - في حدود إطلاع الباحثة على قواعد البيانات المتوفرة -.

« إجراء الدراسة على عينة مهمة وهم المرشدين التربويين حيث أن هذه المهنة الإنسانية تؤثر في الطلاب وتتأثر بالبيئة المحيطة.

• الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية في الاستفادة من الدراسة ونتائجها من خلال:

« استفادة إدارات التدريب بالإدارات التعليمية، ومراكز التدريب في القطاع الخاص من خلال التخطيط للدورات التدريبية في المجال الإرشادي ومجال الانتماء المهني وتحسين بيئة العمل.

« إثارة انتباه إدارات التدريب في القطاعين الحكومي والخاص بإمكانية تحسين بيئة العمل وزيادة الانتاجية من خلال إعطاء موظفيها دورات تدريبية حول مفهوم التدفق النفسي.

• مصطلحات الدراسة:

• التدفق النفسي:

هو حالة نفسية داخلية تجعل الفرد يشعر بالتركيز والتحكم فيما يقوم به من مهام وأنشطة ترقى إلى مستوى الاستغراق والاندماج أو الانشغال التام في أداؤها، يدعمها تدفق المشاعر الإيجابية المليئة بالطاقة والحيوية، وتعمل على صرف انتباه الفرد تجاه تلك المهام، مع احساسه بتغير بالوقت، بشرط وضوح الهدف من تلك المهام، والتوازن بين تحدياتها ومهارات الفرد للوصول إلى مستوى عال من الأداء يشعر معه الفرد بالاستمتاع الذاتي، نتيجة أداء المهمة ذاتها. (عبدالله، ٢٠١٩، ص ١٠٢)

" حالة من التركيز العميق تحدث عندما يندمج الناس في التعامل مع مهام ذات طبيعة متحدية تتطلب تركيزا ومثابرة والتزاما أو تعهدا شخصيا بإنجازها بمستوى مرتفع من الجودة والتميز" (سليم وأبو حلاوة، ٢٠٢٠، ص ٢٥٤).

• التعريف الإجرائي:

تتبني الباحثة تعريف التدفق النفسي في بيئة العمل لـ بيكر (BAKKER 2005) وهو: خبرة قصيرة المدى لذروة الأداء في العمل، تتميز بالاستغراق في العمل، والاستمتاع بالعمل، والدافعية الداخلية للعمل. ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس التدفق النفسي المستخدم في الدراسة الحالية.

• الانتماء المهني:

"التزام الفرد بقيم ومبادئ يمارسها بحيث يظهر من خلاله حرصه على مؤسسته، وتميزه بالأداء وانغماسه بالعمل وتفانيه فيه، وبث روح التعاون مع الآخرين لتحقيق أهداف المؤسسة" (عواد، ٢٠١٣، ص ٦٤).

يعرفه أبو جراد (٢٠١٥) بأنه: "ذلك الشعور والإحساس الداخلي للموظف الذي يجعله جزء من المنظمة التي يعمل بها، بحيث يرتبط بها وينتسب إليها بغض النظر عن الحوافز الخارجية، مما يجعله يشعر بالسعادة والرضا في إنجاز عمله" (ص ١٣).

• التعريف الإجرائي:

تعرف الباحثة الانتماء المهني بأنه: شعور عام بالسعادة والدافعية الداخلية تسيطر على الفرد في بيئة عمله، يسببها الإحساس بالانتماء للمهنة ما والرضا

عنها والقناعة بها، مما يجعل الفرد في ميل دائم للتعاون مع الآخرين والالتزام بقوانين المهنة. ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الانتماء المهني المستخدم في الدراسة الحالية.

• الكفاءة الإرشادية:

الكفاءة الإرشادية هي: "مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات التي يجب على المرشد الطلابي امتلاكها وتوظيفها بطريقة فعالة في تقديم الخدمات الإرشادية للطلاب وتحقيق أهداف العمل الإرشادي في المدرسة" (الكشكي والزهراني، ٢٠١٩، ص ٣٠٤).

"الحكم على امتلاك المرشد للإمكانات المهنية والفنية والشخصية، والتي تؤهله للقيام بعمله بنجاح، وتزيد من فعاليته الإرشادية" (الطراونة، ٢٠٠٧، كما ورد في الصمادي والتلاهي، ٢٠١٦، ص ٧١٢).

• التعريف الإجرائي:

تعرف الباحثة الكفاءة الإرشادية بأنها: مجموعة مركبة من المعارف والقدرات والمهارات والميول التي يحملها المرشد ويبيديها في سلوكه المهني، وتقوده إلى أداء عالي يتصف بالكفاءة والفعالية. وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الكفاءة الإرشادية المستخدم في الدراسة الحالية.

• الإطار النظري:

• أولاً: التدفق النفسي:

يُعد التدفق النفسي أحد المفاهيم ذات الأولوية في البحث والدراسة؛ حيث يلقي هذا المفهوم اهتماماً متزايداً من المجتمعات والباحثين على حد سواء؛ فهو واحداً من أهم المفاهيم السيكلوجية ذات المضامين الإيجابية المرتبطة بعلم النفس الإيجابي الذي يبحث في السلوك الانساني السوي وارتقاء الفرد وتقدم المجتمع (بقعة وقارني، ٢٠١٨).

وقد واكب العالم المجري كسيكسزينتاميهايلي ظهور علم النفس الإيجابي وساهم فيه من خلال تطوير نظرية مهمة تشرح بنية الشخصية الإنتاجية الإبداعية عام ١٩٧٥ وأطلق عليها اسم نظرية التدفق النفسي (لطي وأبو العلا، ٢٠١٥). "وصيغ مصطلح التدفق للمرة الأولى على يد ميهالي تشكزينتيميهايلي تشكزينتيميهايلي تشكزينتيميهايلي (١٩٧٥) باعتباره إحساس [إحساسات] كلية يشعر بها الناس عندما يتصرفون باندماج تام مع العمل أو المهمة التي يقومون بها" (كما ورد في أبو حلاوة، ٢٠١٣، ص ١٣).

واتضح من خلال دراسات ميهالي في الفترة (١٩٧٥ - ٢٠٠٠) أن الأشخاص الذين تمت دراستهم أكدوا على أن المتعة هي السبب الرئيسي لمتابعة النشاط، وأنهم يدخلون بسلاسة في حالة تتميز بالتركيز المكثف على اللحظة الحالية،

ودمج الوعي والفعل معاً، وغياب الوعي بالذات، وحالة من الإحساس بالقدرة على التحكم في الأفعال الذاتية مما يُشعره بالقدرة على التعامل مع المواقف لأنه يعرف كيف سيستجيب لما سيحدث بعد ذلك، كما أنهم يخبرون تشوه في الوقت ويشعرون في الغالب بأن الوقت قد مضى سريعاً، ويعتبرون أنهم مدفوعين للنشاط بحد ذاته كمكافأة وأن الهدف النهائي مجرد حجة لهذه العملية (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2009).

وتظهر تجربة التدفق عادةً في الأنشطة الإنتاجية مثل العمل، والدراسة، والأنشطة الترفيهية المنظمة (Olčar et al., 2019)، ومن الأمثلة التي تدفعنا باتجاه التدفق قراءة الكتب وممارسة الألعاب الرياضية أو التحدث مع أحد الأصدقاء (أبو حلاوة، ٢٠١٣). وبالرغم من بساطة الأنشطة التي يتجلى فيها التدفق، إلا أنه لا يمكن للمرء إجبار نفسه على الدخول في حالة التدفق، فهي بحاجة إلى تفاعل منظومات شخصية الفرد عند أداء المهام بدافعية داخلية تامة (الشربينى والعطية، ٢٠١٩).

إذاً حالة التدفق حالة ذاتية تلقائية لا إرادية يدخل فيها الفرد بشكل آلي وبدون إرادة مقصودة منه، ويقوده لذلك دوافع داخلية قد تكون انفعالية أو معرفية. تظهر هذه الحالة نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة الخارجية من حوله، ويقوم فيها الفرد بأداء أنشطة محددة وينجز مهاماً ويكون مستمتعاً بذلك الأداء.

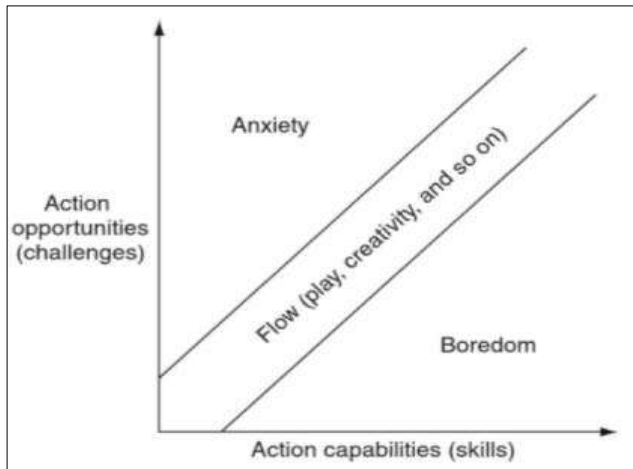
• تعريف التدفق النفسي:

وصف ميهالي (Csikszentmihalyi, 2014) التدفق بأنه حالة يركز فيها الفرد على مهمة بين يديه مع استبعاد المحفزات الداخلية والخارجية الأخرى. يندمج في هذه الحالة الوعي والفعل معاً، فيقوم الفرد بما يجب القيام به بكل سهولة بدون انطباعات ناقدة لأفعال الفرد. تميل الأهداف إلى أن تصبح أوضح وتكون الوسائل متسقة مع الأهداف، وردود الأفعال على أداء الفرد فورية ولا لبس فيها. في مثل هذه الحالة يتكون لدى الفرد شعور قوي بالسيطرة أو السببية الشخصية، ومع ذلك ومن المفارقات أن مشاركة الأنا تكون ضعيفة أو غير موجودة، حيث يخبر الفرد شعور تجاوز الذات أو أحياناً الاندماج مع البيئة. أيضاً يبدو أن مرور الوقت يصبح مشوهاً، حيث تستغرق بعض الأحداث وقتاً طويلاً وكأن الساعات تمر في بعض الدقائق.

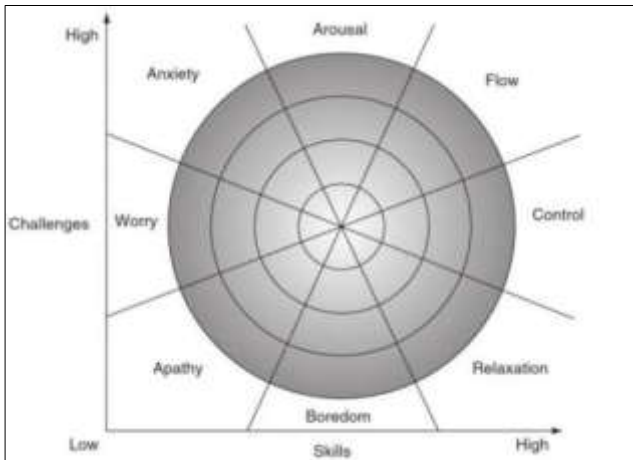
وتعرفه عبدالمجيد (٢٠٢١) على أنه: "حالة ذهنية إيجابية تنتج عندما تكون مهارات الفرد مكافئة للتحديات التي تواجهه، وتكون مصحوبة بيقظة عقلية تتميز بالوعي والتركيز [تأكيد مضاف] تجعل الفرد أكثر استغراقاً واندماجاً وحيوية وسعادة فيما يقوم به من مهام، مع فقدان الشعور بالزمان والمكان" (ص ١٨٣).

• عناصر خبرة التدفق النفسي:

توصل ميهالي إلى نموذجاً يشرح فيه حالة التدفق النفسي خلال إجراء دراساته في الفترة (١٩٧٥ - ٢٠٠٠)، وأشار في البداية إلى أن تجربة التدفق تحدث عندما تكون فرص الأداء متوازنة مع المهارات المتوقعة للشخص. ولكن بعد ذلك طور ميهالي نموذج حالة التدفق وأشار إلى أن حالة التدفق تحدث عندما تكون التحديات والمهارات المتصورة للشخص أعلى من المتوسط، ولكن عندما ينخفض مستوى التحديات والمهارات يواجه الشخص السأم واللامبالاة، بينما تزداد كثافة الخبرة عند الابتعاد عن حدود المتوسط (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2009).



شكل (١.٢) النموذج الأصلي لحالة التدفق ١٩٧٥ - ٢٠٠٠ م (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2009).



شكل (٢.٢) النموذج الحالي لحالة التدفق ١٩٩٧ م (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2009).

ويمكن تفسير مكونات وعناصر خبرة التدفق كما وضحها البهاص (٢٠١٠) على النحو التالي:

« تحدث حالة التدفق عندما تكون مهارات الفرد مكافئة للتحديات التي تواجهه،

ويعبر عن ذلك بالمعادلة: $Skills + Challenges = Flow$

« يحدث القلق عندما تكون المهارات منخفضة والتحديات مرتفعة ويعبر عن

ذلك بالمعادلة: $Low Skills + High Challenges = Anxiety$

« يحدث الملل (السأم) عندما تكون المهارات مرتفعة والتحديات منخفضة، ويعبر

عن ذلك بالمعادلة التالية $High Skills + Low Challenges = Apathy$

« تحدث اللامبالاة عندما تكون المهارات منخفضة والتحديات منخفضة، ويعبر

عن ذلك بالمعادلة: $Low Skills + Low Challenges = Boredom$. (ص ١٢٥)

• أبعاد ومكونات التدفق النفسي:

صنف ميهالي أبعاد التدفق النفسي إلى فئتين أساسيتين حسب ما ورد عن

النتشة (٢٠٢١) وذلك على النحو التالي:

• أولاً: أبعاد أساسية لحالة التدفق النفسي، وهي:

« التوازن بين التحدي والمهارة.

« الأهداف الواضحة.

« تغذية راجعة واضحة وفورية.

• ثانياً: أبعاد تصف حالة التدفق النفسي:

« الاندماج في المهمة.

« التركيز على المهمة.

« الشعور بالتحكم.

« فقدان الشعور بالذات.

« تحول الوقت.

« الاستمتاع الذاتي بالتجربة.

• النظريات المفسرة للتدفق النفسي:

• أولاً: ماسلو:

تتمد جذور التدفق النفسي إلى التصنيف الهرمي للحاجات الإنسانية الذي

وضعه ابراهام ماسلو صاحب مفهوم تحقيق الذات، واستفاد منه ميهالي فيما بعد

(البهاص، ٢٠١٠).

يرى ماسلو ان الانسان مدفوع الى تحقيق امكاناته باقصى طاقاتها اذا قيض له

شباع حاجاته الأساسية، واعتقد ماسلو أن الافراد المحققين لذواتهم يستمتعون

عندما يصلون الى حالة مثالية اصطلاح عليها (بقمة الخبرة) التي تعرف على انها

لحظة مركزة من تحقيق الذات التي يشعر فيها الفرد بحالة من الانغماس

والقدرة على الاداء بشكل غير اعتيادي. (زكي والنواب، ٢٠١٨، ص ٩٩٠)

وأشار ماسلو إلى أن الأفراد عندما يمرون بقيمة الخبرة فإنهم يصلون إلى حالة من الوعي الكامل بمشاعرهم الخاصة، ثم يشعرون بالاندماج مع محيطهم ويزيدون من قدراتهم، ويميلون إلى الشعور بالسيطرة والتحرر من كل ما يخيفهم أو يعيقهم، ويشعرون بأنهم يتصرفون بطريقة طبيعية عفوية وتلقائية ويواجهون التحديات بأقصى حدود قدراتهم. وبهذا يعد ماسلو أول من أشار إلى مصطلح قمة الخبرة والذي هو قريب من مفهوم التدفق النفسي الذي أطلقه ميهالي فيما بعد (جواد، ٢٠١٥، كما ورد في زكي والنواب، ٢٠١٨).

• ثانياً: كسيكزينتميهالي:

كانت دراسة الدوافع والحاجات نقطة البداية لكسيكزينتميهالي حيث قام بملاحظة الفنانين والرياضيين ولاعبى الشطرنج ومتسلقي الجبال وغيرهم من المبدعين أثناء ممارستهم لأنشطتهم وأعمالهم. لاحظ ميهالي انغماسهم في المهمة التي يعملون بها وتجاهلهم لما حولهم، حيث تجاهلوا حاجاتهم إلى الماء والغذاء وحتى النوم وغيرها من الأمور، فمن هنا كانت انطلاقة البحوث حول نظرية التدفق النفسي (زكي والنواب، ٢٠١٨).

تبين لميهالي أن جميع هؤلاء الأفراد وصفوا مراراً وتكراراً ما أسموه Flow أي التدفق، والذي يثير حالة من الاستمتاع عندما تكون التحديات مطابقة لقدراتهم أو أعلى قليلاً من المهارات التي يعتقدون أنهم يملكونها. وورد على لسانهم "يذهب مع التيار" كأسلوب لوصف حالة الانغماس والرفاهية النفسية التي يعايشونها في تلك اللحظة، أي كأنهم في حالة جريان وانسياب مع تيار الماء (سويد وسعادة، ٢٠١٨).

ويشير سليم وأبو حلاوة (٢٠٢٠) إلى أن نظرية التدفق تفترض وجود دوافع رئيسية يمكن أن تؤثر على الشخص أثناء تصديه لمهام معينة أو أدائه أفعال معينة، وترتبط هذه الافتراضات بصورة عامة بتنظيم الذات وتحديد الأولويات والاختيار من بينها ما هو أكثر أهمية بالنسبة للشخص، ويتم ذلك التحديد والتغيير بصورة واعية يلعب الشعور دوراً رئيسياً فيهما، ومكونات هذا الشعور على النحو التالي:

- ◀ الانتباه لما هو ذا قيمة وأهمية بالنسبة للشخص.
- ◀ الإدراك ومن خلاله يتم تفسير المعلومات والخبرات المتاحة.
- ◀ الذاكرة التي يتم بموجبها تخزين المعلومات. (ص ص ٢٨٠ - ٢٨١)

وأخيراً اعتبر ميهالي أن التدفق النفسي "مفهوماً ومكوناً نفسياً مفيداً في وصف وفهم وتفسير المظاهر السلوكية التي تتميز بالتالي أولاً: الاستغراق التام في أداء المهام، وثانياً: الإحساس بالمتعة والنشوة أثناء ذلك الاستغراق" (الشرييني والعطية، ٢٠١٩، ص ٣٦٠).

• ثانياً: الانتماء المهني:

إن نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يعتمد على قدرتها على الإنتاج، وأن هذا الإنتاج يتوقف على نوعية العاملين في تلك المنظمات وعلى القيم والسلوكيات التي يتسمون بها (محمد، ٢٠١٥). ولهذا يُعزى النجاح طويل المدى في المؤسسات بشكل أساسي إلى الصحة النفسية للموظفين (Wang & Shaheryar, 2020).

وبطبيعة الحال يمكن اعتبار أن الفرد في المنظمات الإدارية يُعد أحد العناصر المهمة لتحقيق أهداف المنظمة، وتبدو أهميته ظاهرة وفارضة نفسها في مختلف جوانب الحياة. وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على سلوك الأفراد في المنظمات، وتباين تلك العوامل من فرد لآخر، ومن أهمها الانتماء المهني أو الانتماء التنظيمي (الحايك، ٢٠١٨).

ويعكس الانتماء المهني مستوى الانسجام بين الفرد والزملاء وبيئة العمل بشكل عام، خاصة في حالة وجود علاقات جيدة في بيئة العمل وينعكس ذلك في المواقف المتكررة والمتبادلة بين العاملين، مما يعزز مشاعرهم الإيجابية تجاه العمل، وارتفاع الروح المعنوية والتفاني فيه، فيكون الانتماء المهني في هذه الحالة بمثابة صمام أمان من ناحية ديمومة العمل ونجاحه (عواد، ٢٠١٣).

ولهذا من المهم جداً أن يشعر المرشد النفسي التربوي بالانتماء إلى بيئة العمل المدرسية والرضا عنها، وذلك لدوره الرئيسي وأهم فيها؛ حيث يتحمل العديد من المهام والمسؤوليات داخل المدرسة، كما أنه يعتبر حلقة الوصل بين المدرسة والطلاب مما يزيد من أهميته وأهمية الأدوار التي يؤديها.

• تعريف الانتماء المهني:

"شعور إيجابي داخلي لدى الأفراد تجاه مهنتهم ورغبة في الاستمرارية والبقاء فيها والعمل بهمة ونشاط مع الامتثال لقيم وأنظمة وقوانين المؤسسة والحرص على تحقيق أهدافها على أكمل وجه" (النجار، ٢٠١٨، ص ٩).

يُعرف الانتماء المهني على أنه: "شعور نابع من ذات الشخص يلزمه باحترام قيم ومبادئ المهنة التي يعمل بها، ويعينه على تحقيق المهمات المناطة إليه بأفضل صورة ويشعره بالرضا والارتياح ويعزز شعوره بمكانته وأهميته" (الحايك، ٢٠١٨، ص ٢٣).

• خصائص الانتماء:

« يعبر الانتماء المهني عن استعدادات الأفراد لبذل أعلى قدر ممكن من الجهود لصالح المنظمة، وتبدو عليهم الرغبة في البقاء في المنظمة مع القبول بأهدافها ومبادئها.

« يشير الانتماء المهني إلى رغبة الفرد في التفاعل مع محيطه الاجتماعي والشعور بالحيوية والنشاط داخل المنظمة لمنحها الانتماء.

« الانتماء حتى يتحقق فإنه يستغرق وقتاً طويلاً؛ وذلك لأنه يعبر عن قناعة كاملة لدى الفرد، كما أنه لا يُفقد لدى الفرد نتيجة تأثير عوامل طارئة وسطحية (النجار، ٢٠١٨).

• أبعاد الانتماء المهني:

والأبعاد التي تصف ظاهرة الانتماء المهني هي كما وصفها كلاً من إسماعيل (٢٠٢١) وأبو جراد (٢٠١٥) فيما يلي:

« الهوية: يسعى الانتماء إلى توطيد الهوية، وهي في المقابل دليل على وجوده، ومن ثم تبرز سلوكيات الأفراد كمؤشرات للتعبير عن الهوية وبالتالي الانتماء.

« الجماعية: إن الروابط الانتمائية تؤكد على الميل نحو الجماعية، ويعبر عنها بتوحد الأفراد مع الهدف العام للجماعة التي ينتمون إليها، وتؤكد الجماعة على كل من التعاون والتكافل والتماسك، والرغبة الوجدانية في المشاعر الدافئة للتوحد والمحبة والتفاعل الاجتماعي المتبادل.

« الولاء: الولاء جوهر الالتزام يدعم الهوية الذاتية، ويقوي الجماعية، فإذا كان الانتماء يعمل على بناء وتنمية العلاقات الاجتماعية السليمة، فإن الولاء يعمل على جعل الانتماء واقعا وحقيقة ثابتة، بمعنى أن الولاء يدخل الصحيح للانتماء، حيث أنه بدون الولاء سيبدو الانتماء شكليا أو مظهريا، وبالتالي تفرغ العلاقات الاجتماعية من مضمونها.

« الالتزام: حيث التمسك بالنظم والمعايير الاجتماعية، وهنا تؤكد الجماعة على الانسجام والتناغم والإجماع، ولذا فإنها تولد ضغوطا فاعلة نحو الالتزام بمعايير الجماعة لإمكانية القبول والإذعان كآلية لتحقيق الإجماع وتجنب النزاع.

« التواد: ويعني الحاجة إلى الانضمام أو العشرة، وهو -التواد - من أهم الدوافع الإنسانية الأساسية في تكوين العلاقات والروابط والصداقات ويشير إلى مدى التعاطف الوجداني بين أفراد الجماعة والميل إلى المحبة والعطاء والإيثار والتراحم بهدف التوحد مع الجماعة. (إسماعيل، ص ٢٩)

« الديمقراطية: هي أحد أساليب التفكير والقيادة، وتشير إلى الممارسة والأقوال التي يرددها الفرد ويعبر عن إيمانه بها من خلال تقدير قدرات الفرد وإمكاناته مع مراعاة الفروق الفردية، وتكافؤ الفرص، والحرية الشخصية في التعبير عن الرأي في إطار النظام العام (أبو جراد، ص ١٩).

• النظريات المفسرة للانتماء المهني:

• أولاً: نظرية إبراهيم ماسلو Maslow 1970

قام "ماسلو" بتوزيع الحاجات إلى خمس مجموعات تأخذ شكل هرم، متدرجة بقوتها من قاعدة الهرم إلى قمته، بحيث تحتل الحاجات الفسيولوجية والطعام والشراب والنوم والجنس والبعد عن الألم والإخراج ... قاعدة الهرم يليها حاجات الأمن والطمأنينة، ثم الحاجة إلى الحب والانتماء والحاجة إلى تقدير الذات، وفي قمة الهرم الحاجة إلى تحقيق الذات (الطارق، ٢٠١٨، ص ١٨١). "وأورد ماسلو في تنظيمه الهرمي للحاجات الإنسانية، بأن الفرد بعد أن يشبع حاجاته الدنيا الأساسية ... فإنه تتولد لديه حاجات أعلى من مثل الحاجة إلى الأمن ومن ثم

الحاجات الاجتماعية ومن بعدها الحاجة إلى التقدير والاعتبارية وصولاً إلى تحقيق الذات" (عربيات، ٢٠١١، ص ١٥١).

والحاجات الاجتماعية أو حاجات الانتماء تشتمل على التعاون، القبول، الصداقة، الشعور الجماعي وكذلك تمثل الحاجة للعطف، للانتماء وللحب. فالفرد يكون بحاجة إلى تكوين علاقات محبة وتعاطف ومودة مع أعضاء أسرته، جيرانه، العاملين معه، وكذلك بحاجة إلى تكوين صداقات مع عدد من الأشخاص سواء في محله، مدرسته أو مكان عمله. لأنه بدون إشباع تلك الحاجات سيشعر بالعزلة والانطواء التي تنعكس آثارها على نمط سلوكه وتصرفاته. (الطارق، ٢٠١٨، ص ١٩٣)

• **ثانياً: نظرية ذات العاملين** Fredrick Herzberg 1959

ميز هيرزبيرج في نظرية العاملين بين العوامل الوقائية التي تمنع (عدم الرضا) من مثل سياسات المؤسسة وإدارتها وأساليب الإشراف وظروف العمل ومستوى العلاقات والأجور. وبين عوامل أخرى أسماها عوامل الدافعية الحقيقية التي تؤدي إلى تحقيق الرضا من مثل الشعور بالإنجاز والتقدم الوظيفي والتقدير وتحمل المسؤولية. الأمر الذي يؤكد بأن السبيل إلى تحقيق الرضا الوظيفي لا يكون فقط بتوفير الأجر المناسب وظروف العمل وسياسات المؤسسة فحسب، بل بما تتحبه المؤسسات للعاملين فيها من شعور بالإنجاز وفرص التقدم والترقية وتحمل المسؤوليات المتقدمة، والذي يؤثر بالتالي على انتماهم الوظيفي والمهني. (عربيات، ٢٠١١، ص ١٥١)

• **ثالثاً: الكفاءة الإرشادية:**

إن تنمية الشخصية وتطوير إمكانياتها لا يتحققان إلا إذا قام المجتمع من خلال منظماته المختلفة وكافة هيئاته بتحقيق أفضل استفادة منها، وذلك من خلال التخطيط والعمل المنظم والتشغيل المناسب واستثمار إمكانات الفرد بحيث يشغل كل إنسان المهنة التي تناسبه ويستطيع من خلالها التعبير عن مهاراته وكفاءته. ولما كانت كل وظيفة تختلف عن الأخرى من حيث ما تتطلبه من خصائص جسمية أو عقلية أو شخصية، فإذا ليس كل من عمل في الإرشاد يُعد مرشداً ناجحاً؛ إلا إذا توفرت فيه عدد من المهارات الشخصية والمهنية التي تساعد من رفع مستوى الأداء وخاصة في مواجهة حاجات المسترشدين ومشاكلهم (المصري، ٢٠١٩).

وتساعد كفاءة المرشد على رفع مستوى الأداء، ودفع سلوك المرشد ومساعدته على التغلب على الصعوبات والمشكلات الانفعالية التي تواجهه وتحديد اختياراته للوسائل والأنشطة المناسبة. وإذا كانت الكفاءة مهمة بالنسبة للإنسان العادي، فإنها ستصبح أكثر أهمية بالنسبة للمرشد؛ حيث إنه مسؤولاً عن تعليم الأفراد وتقويم سلوكهم وتوجيههم بما يحمل من قيم تربوية واجتماعية وإنسانية وبما

يتصف به من قدرة على التأثير على سلوكيات الطلاب (الصمادي والتلاهي، ٢٠١٦).

والعنصر البشري المتمثل في المرشدين التربويين يُعد أحد أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل وجودته في البيئة المدرسية؛ فالفرد هو دعامة الإنتاج والمرشد هو دعامة المدرسة. من جانب آخر تحدد مهارة الفرد مدى كفاءة التنظيم وكفايته، وقد ترتب على إهمال العنصر البشري في بعض المؤسسات والمجتمعات أن تخلفت ونقصت إنتاجيتها، ولهذا ينبغي الاهتمام بدور المرشد التربوي في المدرسة فدوره مهم وجوهري، كما أن مستوى كفاءته ومهارته يحددان مدى جودة وكفاءة الإرشاد في المدرسة (العجمي، ٢٠١٧).

• تعريف الكفاءة الإرشادية:

يعرف الختاتنة والعمود (٢٠١٥) الكفاءة الإرشادية بأنها: "مجموعة من المعارف والاتجاهات، والمهارات التي يكتسبها المرشد التربوي في أثناء أدائه لمهام عمله، وتقديم الخدمة بحيث تمكنه من القيام بأدواره المهنية بسهولة ودقة وسرعة وفاعلية، وتحقيق مستوى عالٍ في الأداء والقدرة على ممارسة الإرشاد التربوي الفعال للطلبة" (ص ص ٤٣٣ - ٤٣٤).

"مجموعة من الفنيات العملية التي يقوم بها المرشد النفسي بهدف تحقيق الأهداف الإرشادية بالصورة المناسبة وبالطرق السليمة، وقد تكون هذه الفنيات أو المهارات في المقابلات الفردية مع المسترشدين أو المقابلات الجماعية" (أبو يوسف، ٢٠٠٨، كما ورد في الصمادي والتلاهي، ٢٠١٦، ص ٧١٢).

• مكونات الكفاءة:

- وتتكون الكفاية المهنية حسب وجهة نظر الجنديل (٢٠١٧) من ٣ مكونات:
- « مكون معرفي: يشير إلى كافة المعارف والمهارات الذهنية الأساسية لأداء الفرد في مجال عمله.
- « مكون مهاري: ويتمثل في القدرة على أداء العمل بأقل جهد وزمن وتكلفة ممكنة، كما يشير إلى الكفاية في الأداء العملي الذي يظهره الفرد في سلوكه والذي يعتمد على المكون المعرفي.
- « مكون وجداني: يشير إلى العواطف والميول الإيجابية التي تدفع إلى العمل، وهذا المكون عبارة عن ميول واتجاهات وقيم ومعتقدات الفرد التي تغطي جوانب متعددة مثل: ثقة الفرد بنفسه واتجاهاته نحو مهنته ودرجة حساسيته.

• أبعاد الكفاءة الإرشادية:

تتعد أبعاد الكفاءة الإرشادية في مختلف المراجع، ولكنها تتشابه فيما بينها إلى حد كبير، لذا سيتم الاعتماد على أبعاد الكفاءة الإرشادية كما ذكرتها الكشكي والزهراني (٢٠١٩) وذلك لأنها أبعاد المقياس المستخدم في الدراسة الحالية، وهي كما يلي:

« المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد: من خلال الإعداد النظري العام الذي يتطلب دراسة عدد من المقررات عن طبيعة الإنسان ومطالب نموه وحاجاته ودوافعه، والإرشاد النفسي والقياس النفسي والتوجيه التربوي والمهني.

« المهارات الإرشادية: هي الفنيات العملية التي ينتقيها المرشد لتحقيق الأهداف الإرشادية في جلسات الإرشاد الفردي أو الجمعي، وفنيات المقابلة ودراسة الحالة وتكوين العلاقة الإرشادية والتهيئة لإغلاق الحالة وإنهاؤها.

« النمو المهني: من خلال اهتمام المرشد بتطوير معلوماته من المراجع المتخصصة، والالتحاق بالبرامج التدريبية، وحضور الندوات وورش العمل، والالتزام بأخلاقيات المهنة مثل: (السرية، أنظمة المدرسة، حدود قدراته المهنية)، والتعاون مع إدارة المدرسة والمعلمين.

« الانضباط الشخصي: مثل أن يقوم المرشد بمهامه في حدود الصلاحيات المخولة له، كما يجب أن يكون قدوة حسنة للطلاب، والاتصاف بالحلم والصبر، والالتزام بنود الميثاق الأخلاقي للمهنة الإرشادية.

« المهارات الاجتماعية: مثل القدرة على إدارة الحوار والنقاش، والإقناع والتأثير، وتكوين علاقات طيبة مع من حوله. التحلي بالدبلوماسية مع المسترشدين، والمرح المعتدل عند التعامل مع الطلاب وبما يتناسب مع الموقف الإرشادي، والاستقلالية الذاتية، والتمتع بخلفية ثقافية واسعة، وفهم قيم المجتمع الذي ينتمي إليه.

« الاتجاه نحو مهنة الإرشاد: تؤدي اتجاهات الفرد نحو المهنة دوراً فعالاً في مدى قناعته بذلك العمل وتفانيه فيه وبذل كل الجهود وإخلاصه فيه من أجل تحقيق النجاح. والإقبال على المهنة والتميز فيها يرتبط بعدد من العوامل ومنها: مدى تلبية البيئة المهنية لاحتياجات المرشد، غموض الدور الذي ينتاب المرشدين أحياناً، مدى قناعة مدير المدرسة والمعلمين وأولياء الأمور والمجتمع بدور المرشد الطلابي وأهميته.

• العوامل المؤثرة في الكفاءة الإرشادية:

تتأثر كفاءة المرشدين التربويين بعدد من العوامل والأسباب وذلك يرجع إلى:

« أسباب وعوامل إدارية تنظيمية: مثل عدم توفر مناخ يساعد على العمل والانتاجية في المدرسة، أو صراع بين المرشد والمدير أو بين المرشد وزملاء المعلمين، عدم تحديد مهام وظيفة المرشد ووصفها وصفاً دقيقاً، الإشراف السيء، نقص التدريب، عدم تحديد واجبات المرشد، نقص الموارد المادية أو تأخر وصولها.

« عوامل بيئية خارجية: مثل الصراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها المرشد وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع، الأحوال الاقتصادية وظروف سوق العمل، الاضطراب السياسي.

« عوامل تتعلق بالمرشد التربوي نفسه: مثل نقص الرغبة والدافعية، ضعف في المهارات الشخصية أو قصور في قدراته العقلية، التغيب المستمر عن العمل، الاضطرابات النفسية والأمراض العقلية أو الجسمية، المشكلات العائلية (درة والصباغ، ٢٠٠٨).

• النظريات المفسرة للكفاءة الإرشادية:

• نظرية التعلم الاجتماعي في تفسير الكفايات الإرشادية:

اقترح باندورا (Bandura) مفهوم ... الكفاءة الذاتية (Perceived Self-Efficacy)، ويرى بأن الكفاءة الذاتية تمثل وسيطا معرفيا؛ فتوقع الفرد لكفاءة ذاته وفاعليتها، هي المحددة لطبيعة السلوك الذي سيقوم به، ومقدار الجهد الذي سيبدله لتحقيق غايته، بالإضافة إلى درجة المثابرة التي سيقدمها لمواجهة الصعاب والمتاعب التي تقف عائقا أمامه. (الشامان، ٢٠١٥، ص ٢١)

وتؤدي الكفاءة الذاتية دوراً بارزاً في التأثير في أداء الفرد لعمله، وتتلور هذه الكفاءة على شكل أفكار ومعتقدات حول الذات بشأن مدى كفاءتها، فهذه الأفكار تتوسط بين ما لديه من معرفة ومهارات وبين أدائه الفعلي في المواقف العملية، ويذهب بعض علماء المدرسة المعرفية الاجتماعية إلى أن مستوى الأداء السابق للفرد ومعرفته ومهاراته تعد عوامل ضعيفة من حيث مدى قدرتها على التنبؤ بأدائه المستقبلي، وذلك لأن معتقدات الكفاءة لديه تؤثر في سلوكه. (الشامان، ص ٢١)

• الدراسات السابقة:

عملت الباحثة على عرض أقرب الدراسات لفكرة الدراسة الحالية ومتغيراتها قدر الإمكان، ولكن بسبب ندرة الدراسات السابقة التي تناولت الانتماء المهني في علاقته بمتغيرات الدراسة الحالية والعينة الحالية - في حدود ما أتيح لها الاطلاع عليه من قواعد بيانات متوفرة - استعانت الباحثة ببعض الدراسات المتعلقة بالالتزام التنظيمي وذلك لاعتبار أنه من أقرب المفاهيم لمتغير الانتماء المهني.

• دراسات سابقة تناولت التدفق النفسي ومتغيرات أخرى:

بينما هدفت دراسة الرويلي (٢٠١٩) إلى التعرف على مستوى اليقظة العقلية والتدفق النفسي والمرونة النفسية والعلاقة بينها، تكونت عينة الدراسة من المرشدين الطلابيين في مدينة عرعر وبلغ عددهم (٣٠) مرشداً، تم استخدام مقياس اليقظة العقلية إعداد فيلادلفيا (PHLMS) ومقياس مرونة الأنا (فحجان، ٢٠١٠) ومقياس التدفق النفسي (Marsh & Jackson, 1996) المترجم من قبل (المحادين، ٢٠١٤)، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التدفق النفسي لدى المرشدين الطلابيين متوسطاً.

وفي دراسة أوغندية لكواليا وآخرون (Kawalya et al. (2019) تناولت التدفق النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والسعادة في مكان العمل

على عينة مكونة من (٨٠٠) ممرضة، وذلك باستخدام استبانة من إعداد الباحثين. توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين التدفق النفسي وكلا من رأس المال النفسي والسعادة في مكان العمل، وأن خبرة التدفق النفسي تتوسط جزئياً في العلاقة بين رأس المال النفسي والسعادة في مكان العمل.

وهدف دراسة أولكر وآخرون (Olčar et al. (2019 إلى فحص العلاقة بين أهداف الحياة والرضا عن الحياة باستخدام نظرية التقرير الذاتي ونظرية التدفق النفسي على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بلغ عددهم (٤٨٠) معلم من مختلف مناطق كرواتيا. استخدمت الدراسة مقياس تطلعات الحياة (AI, Kasser & Ryan 1996) ومقياس الحاجات الأساسية المتعلقة بالعمل (W-BNS, Van den Broeck et al. 2010) ومقياس الرضا عن الحياة (SWLS, Diener et al. 1985). وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين التدفق في العمل والرضا عن الحياة، وأن التدفق يتوسط العلاقة بين الكفاءة كأحد عوامل نظرية التقرير الذاتي والرضا عن الحياة.

أما دراسة سليم وأبو حلاوة (٢٠٢٠) والتي هدفت إلى التحقق من أن حالة التدفق في بيئة العمل متغير وسيط بين رأس المال النفسي الإيجابي والسلوك الإداري الإبداعي، تم تطبيق الدراسة على عينة من مديري المدارس بلغ عددها (٢٣٧) مديراً ومديرة، واستخدم فيها مقياس السلوك الإداري الإبداعي ومقياس رأس المال النفسي الإيجابي من إعداد الباحثين، ومقياس التدفق النفسي (Bakker (2005) المعرب من قبل الباحثين، وتوصلت الدراسة إلى أن حالة التدفق في بيئة العمل تتوسط التأثيرات المباشرة لرأس المال النفسي الإيجابي على السلوك الإداري الإبداعي، وأنه يمكن التنبؤ بالسلوك الإداري الإبداعي من خلال التدفق النفسي ويليهِ رأس المال النفسي الإيجابي.

• دراسات سابقة تناولت الانتماء المهني ومتغيرات أخرى:

تناولت دراسة عواد (٢٠١٣) والتي كانت تهدف إلى تحديد درجة الانتماء المهني لدى عينة من الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين وتحديد المعوقات التي تواجه الانتماء المهني لديهم، تم تطبيق الدراسة على عينة بلغ عددها (٩٠) أخصائي نفسي واجتماعي، واستخدم فيها استبانة لجمع المعلومات، ومقياس الانتماء المهني من إعداد الباحث، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين مرتفع.

وهدف دراسة أبو جراد (٢٠١٥) إلى معرفة العلاقة بين دافعية الإنجاز ودرجة كلا من الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين التربويين قوامها (٣٠٢) من الجنسين، وطبق عليهم مقياس الانتماء الوظيفي (عواد، ٢٠١٣) ومقياس الرضا الوظيفي (مقبول، ٢٠٠٣) ومقياس دافعية الإنجاز (أبو ناهية

والنابلسي، ١٩٩٨)، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز، ووجود علاقة ارتباطية بين الدافعية للإنجاز والانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي.

وفي دراسة محمد (٢٠١٥) حاولت الباحثة التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي. استخدمت الباحثة استمارة من إعدادها وتم تطبيقها على عدد (٩٦) أخصائي. توصلت الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأخصائيين مرتفع.

بينما هدفت دراسة الحايك (٢٠١٨) إلى التعرف إلى المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال وعلاقته بالانتماء للمهنة على عينة من معلمات رياض الأطفال قوامها (٣١٠) معلمة، استخدمت الباحثة استبانتيين لجمع البيانات من إعدادها، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الانتماء للمهنة والمناخ التنظيمي كان مرتفعاً، وأن هناك علاقة بين المناخ التنظيمي السائد والانتماء للمهنة.

وفي دراسة العوفي (٢٠١٩) والتي هدفت للتعرف على القيادة التحويلية لقائدات المدارس وعلاقتها بالانتماء المهني للمعلمات على عينة قوامها (٢٤٧) معلمة. استخدمت الباحثة استبانة من إعدادها تشمل متغيرات الدراسة، وتوصلت إلى أن الانتماء المهني للمعلمات جاء بدرجة مرتفع، وأن هناك علاقة موجبة وقوية بين ممارسة القيادة التحويلية للقائدات والانتماء المهني للمعلمات.

• دراسات سابقة تناولت الكفاءة الإرشادية ومتغيرات أخرى:

بينما هدفت دراسة شاهين والقسيس (٢٠١٧) إلى التقصي من درجة امتلاك المرشدين التربويين للمهارات الإرشادية وعلاقتها بالصعوبات التي يواجهونها، تكونت العينة من (٣٣٣) مرشد، وتم تطبيق مقياسين من إعداد الباحثين وهما مقياس المهارات الإرشادية والصعوبات التي يواجهها المرشد. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين المهارات الإرشادية والصعوبات التي يواجهها المرشد التربوي، وأن ٢٠٪ من التباين في الصعوبات تعود إلى المهارات الإرشادية التي يمتلكها المرشد. ووجدت الدراسة مستوى مرتفع من المهارات الإرشادية لدى المرشدين ومستوى متوسط من الصعوبات، كما وجدت فروقاً في المهارات الإرشادية بحسب الخبرة.

وهدف دراسة الكشكي والزهراني (٢٠١٩) إلى التعرف على العلاقة بين السمات الشخصية (التألف - الذكاء - الثبات الانفعالي - التنظيم الذاتي - الكفاية الذاتية) والكفاءة المهنية للمرشد الطلابي على عينة من المرشدين والمرشدات بلغ عددهم (١٦٣)، واستخدمت الدراسة مقياس الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي من إعداد الباحثين ومقياس السمات الشخصية إعداد (البادي، ٢٠١٤)، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق في الكفاءة المهنية حسب الخبرة لصالح ١٠ سنوات فأكثر.

وفي دراسة الجهني (٢٠١٩) التعرف على واقع الكفايات الإرشادية لدى عينة من المرشحات التربويات البالغ عددهن (١٠٠) مرشدة، استخدمت الباحثة استبانة للكفايات الإرشادية من إعداد (سمير، ٢٠٠٢) بعد إعادة بناءها وتقنينها من الباحثة، وأفادت النتائج بأن مستوى الكفايات الإرشادية لدى المرشحات التربويات مرتفع، كما لم تجد الدراسة فروقا في مستوى الكفايات الإرشادية بحسب سنوات الخبرة.

وتناولت دراسة أبو طير (٢٠١٩) التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومدى ممارسة المهارات الإرشادية، طبقت الدراسة على عينة قوامها (١٠٧) مرشد ومرشدة، تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي ومقياس المهارات الإرشادية من إعداد الباحثة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين الرضا الوظيفي وممارسة المرشدين للمهارات الإرشادية، وأن مستوى ممارسة المهارات الإرشادية ومستوى الرضا الوظيفي متوسطا، ولم تجد الدراسة فروقا في مدى ممارسة المرشدين للمهارات الإرشادية بحسب سنوات الخبرة.

وأخيراً في دراسة بريطانية لريان وآخرون (Ryan et al. (2019 تناولت فعالية المعالجين النفسيين والرضا من منظور (١٩١٨) مرشد ومعالج نفسي في هيئة خدمات الصحة الوطنية في بريطانيا. هدفت الدراسة إلى فهم الأدوار الوظيفية للمرشدين، وتصوراتهم حول الأجور والخدمات الإرشادية، وضغوط مكان العمل وأسباب ترك المنظمة. استخدمت الدراسة استبانة من إعداد الباحثين، وتوصلت إلى أن مستوى كفاءة المرشدين والمعالجين مرتفعة، ولكن المعالجين عرضة لترك مكان العمل بسبب تدني الأجور وضغوط مكان العمل بسبب ارتفاع الطلب على خدمات الإرشاد.

وفي السطور التالية وفي حدود الموجود في قاعدة البيانات البحثية، تمكنت الباحثة من الحصول على دراسة واحدة تربط بين اثنين من متغيرات الدراسة معاً، كما ولم تجد أي دراسة في وقت كتابة هذه الرسالة جمعت بين المتغيرات الثلاثة مجتمعة.

• دراسات سابقة تناولت التدفق النفسي والانتماء المهني والكفاءة الإرشادية:

إن أمكن اعتبار "الالتزام التنظيمي" كمرادف للانتماء المهني، فهناك دراسة لعبدالله (٢٠١٩) هدفت إلى معرفة الإسهام النسبي لكل من التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني في التنبؤ بالتدفق النفسي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغ قوامها (٤٣٥) من الجنسين، واستخدمت الباحثة مقياس التمكين النفسي ومقياس الالتزام التنظيمي الوجداني ومقياس التدفق النفسي من إعدادها، وتوصلت إلى: وجود علاقة بين التدفق النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني، وأنه من الممكن التنبؤ بالتدفق النفسي من خلال الالتزام التنظيمي الوجداني.

وفي نفس تقارب السياق اللغوي تناول الباحثان (DOĞANÜLKÜ & KIRDÖK 2020) الكفاءة الذاتية الإرشادية للمرشدين النفسيين وعلاقتها بالالتزام المهني. وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٦) مرشد نفسي، تم استخدام مقياس الكفاءة الذاتية للإرشاد النفسي (Lent et al, 2003) ومقياس الالتزام المهني (Blau, 2003) ونموذج لجمع المعلومات الشخصية من إعداد الباحث. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة بين الكفاءة الذاتية الإرشادية والالتزام المهني، وأن الكفاءة الذاتية الإرشادية لها قدرة على التنبؤ بالالتزام المهني.

وأخيراً دراسة البراغيتي ووادي (٢٠٢٢) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى التدفق النفسي والكفاءة المهنية والعلاقة بينهما لدى عينة مقدره بـ (٨٠) أخصائي نفسي تعامل مع المتضررين نفسياً من جائحة كورونا. استخدم الباحثان مقياس التدفق النفسي ومقياس الكفاءة المهنية من إعدادهما، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التدفق النفسي والكفاءة المهنية مرتفع، وأن هناك علاقة طردية بين التدفق النفسي والكفاءة المهنية للأخصائي النفسي.

• التعقيب العام على الدراسات السابقة:

من خلال اطلاع الباحثة على عدد من الدراسات السابقة للمتغيرات المراد قياسها، وجدت ندرة في الدراسات السابقة التي تناولت المتغير الأول (التدفق النفسي) والمتغير الثاني (الانتماء المهني) على عينة المرشدين التربويين، كما لم تجد الباحثة دراسة عربية أو أجنبية - في حدود ما اطلعت عليه من قواعد بيانات متوفرة - جمعت المتغيرات الثلاثة مع بعضها البعض وحاولت تفسير العلاقة بينها والتعرف على اتجاه العلاقة بين المتغيرات.

ومن خلال استعراض نتائج الدراسات السابقة وجدت الباحثة تبايناً فيما يتعلق بمستوى متغيري التدفق النفسي والكفاءة الإرشادية، كما وجدت تبايناً في نتائج الفروق في الكفاءة الإرشادية بحسب سنوات الخبرة وهذا التباين في النتائج يشجع لإجراء المزيد من الدراسات من أجل بيانها وتوضيحها.

هذا وقد استفادت الباحثة من النتائج في دراسة سليم وأبو حلاوة (٢٠٢٠) التي وجدت أن التدفق النفسي يتوسط العلاقة بين التأثيرات المباشرة بين لرأس المال النفسي الإيجابي على السلوك الإداري الإبداعي. واستفادت من دراسة كلا من عبدالله (٢٠١٩)، ودوغنالكوكرداك (DOĞANÜLKÜ & KIRDÖK 2020)، والبراغيثي ووادي (٢٠٢٢) في تأكيد العلاقة المتصورة بين متغيرات الدراسة الحالية. ولهذا ترى الباحثة أن العمل الإرشادي يحمل مهارة وإبداع انساني بين طياته وهو بحاجة إلى كفاءة ومهارة أثناء ممارسته، وبالتالي فإن هذا قد يزيد من أهمية الدراسة والاستفادة من نتائجها في المجال التربوي.

كذلك استفادت الباحثة من الأدوات في دراسة سليم وأبو حلاوة (٢٠٢٠)، ودراسة عواد (٢٠١٣)، ودراسة الكشكي والزهراني (٢٠١٩) من أجل تطبيقها في الدراسة الحالية.

• المنهج:

تم استخدام المنهج الوصفي لمناسبته لأهداف الدراسة الحالية، حيث يُعرف المنهج الوصفي بأنه: "طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها" (المحمودي، ٢٠١٩، ص ٤٦).

وتم اختيار المنهج الوصفي من أجل دراسة التدفق النفسي كمتغير وسيط بين الانتماء المهني والكفاءة الإرشادية لدى عينة من المرشدين التربويين في المملكة العربية السعودية.

• المجتمع:

تألف المجتمع الأصلي للبحث من جميع المرشدين التربويين في مدارس التعليم العام الحكومي (ابتدائي - متوسط - ثانوي) في جميع إدارات التعليم بالمملكة، والذين بلغ عددهم في العام الدراسي ١٤٤٣ هـ (١٤٢٤٨) مرشد تربوي ومرشدة تربوية حسب إحصائية رسمية من مركز إحصاءات التعليم ودعم القرار التابع لوزارة التعليم.

• العينة:

تم اختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة القصدية المتاحة، وطُبقت الدراسة على عينة مكونة من (٣٤٣) مرشد تربوي ومرشدة تربوية من مدارس التعليم العام، وقد تم ذلك في الفصل الدراسي الثاني للعام ١٤٤٣ هـ.

ويوضح الجدول (١) توصيفاً لأفراد العينة في ضوء متغيرات الدراسة:

جدول (١): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية (ن=٣٤٣)

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٣٤	٩.٩%
	من ٥ - ١٠ سنة	٥٣	١٥.٥%
	أكثر من ١٠ سنوات	٢٥٦	٧٤.٦%
	المجموع	٣٤٣	١٠٠%

من الجدول السابق يتضح أن معظم أفراد العينة من ذوي الخبرة الأعلى، حيث بلغت نسبة المرشدين التربويين الذين مارسوا العمل الإرشادي لأكثر من ١٠ سنوات ٧٤٪، وتلاها فئة المرشدين التربويين ذوي الخبرة المتوسطة من ٥ - ١٠ سنة بنسبة ١٥.٥٪، أما أقل فئة فكانت المرشدين الأقل خبرة والذين مارسوا العمل الإرشادي لأقل من ٥ سنوات وبلغت نسبتهم ٩.٩٪.

• أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على ٣ مقاييس وهي:

• أولاً: مقياس التدفق النفسي إعداد Bakker (2005) تعريب وترجمة سليم وأبو حلاوة (٢٠٢٠):

• هدف ووصف المقياس:

يهدف المقياس إلى تحديد درجة التدفق النفسي في بيئة العمل ويتكون من (٣٠) عبارة موزعة على (٣) أبعاد وهي: الاستغراق في العمل، الاستمتاع بالعمل، الدافعية الداخلية.

◀ البعد الأول: الاستغراق في العمل (١ - ١٠)

◀ البعد الثاني: الاستمتاع بالعمل (١١ - ٢٠)

◀ البعد الثالث: الدافعية الداخلية (٢١ - ٣٠)

الاستجابة حسب تدريج خماسي على سلم ليكارت كالتالي: تنطبق تماماً (٥) تنطبق (٤) غير متأكد (٣) لا تنطبق (٢) لا تنطبق على الإطلاق (١).

وتتراوح الدرجات على المقياس ما بين (٣٠ - ١٥٠) درجة، وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع حالة التدفق في بيئة العمل (سليم وأبو حلاوة، ٢٠٢٠).

• صدق وثبات المقياس في الدراسة الأصلية:

تم التحقق من صدق المقياس من خلال صدق التحليل العاملي عن طريق تطبيقه على عينة من الموظفين في المدارس بلغ عددها (١٠٨) موظف، وكشفت النتائج عن وجود ثلاثة عوامل لمقياس حالة التدفق في بيئة العمل.

كما تم حساب الاتساق الداخلي لمفردات وأبعاد المقياس، ووجد أن هناك علاقات ارتباطية موجبة ودالة بين درجات أفراد العينة على مفردات كل بعد والدرجة الكلية له عند مستوى ٠,٠١، كما تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع كل بعد والدرجة الكلية وبلغت قيم معامل الارتباط في بعد الاستغراق في العمل (٠,٥٥٠) وبعد الاستمتاع بالعمل (٠,٥٧١) وبعد الدافعية الداخلية (٠,٦٢٣) وجميعها دالة عند مستوى ٠,٠١.

وتم حساب الثبات بطريقتين: أولاً: إعادة التطبيق على العينة بعد أسبوعين من التطبيق الأول وبلغت قيمة معامل الارتباط بين درجات التطبيقين (٠,٨٤٧).

وثانياً: تم حساب الثبات بمعامل ألفا كرونباخ وبلغت قيم الثبات في بعد الاستغراق في العمل (٠,٩١٦) وبعد الاستمتاع بالعمل (٠,٧٩٨) وبعد الدافعية الداخلية (٠,٨٢٠) وقيمة الثبات للمقياس ككل (٠,٧٩٠).

وبالتالي يظهر أن المقياس صادق وثابت وصالح للاستخدام في المجال البحثي.

• التحقق من الخصائص السيكومترية في الدراسة الحالية:

للاطمئنان على صدق وثبات مقياس التدفق النفسي والتأكد من خصائصه السيكومترية، تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغ قوامها (٣٥) مرشد ومرشدة في مدارس التعليم العام. وتم الاختصار على هذا العدد وذلك لأنه في وقت الحصول على العينة الاستطلاعية كانت هذه هي العينة المتوفرة للباحثة للعمل الاحصائي، إلى حد حصولها على العينة الأساسية.

ومن أجل التحقق من الخصائص السيكومترية تم إجراء اختبار صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان كما تم التحقق من الثبات من خلال إيجاد قيمة

معامل ألفا كرونباخ، بالإضافة إلى معامل التجزئة النصفية ومعامل معادلة سبيرمان - براون للتصحيح الطولي لفقرات المقياس، وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

• صدق مقياس التدفق النفسي: صدق الاتساق الداخلي:

◀ لإجراء صدق الاتساق الداخلي للمقياس تم استخراج معاملات الارتباط بين كل فقرة ودرجة البعد المنتمية إليه، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢): قيم معاملات الارتباط بين درجات فقرات مقياس التدفق النفسي ودرجة البعد المنتمية إليه (العينة الاستطلاعية: ن=٣٥)

الأبعاد	م	قيم معامل الارتباط	م	قيم معامل الارتباط	م	قيم معامل الارتباط	م	قيم معامل الارتباط	م	قيم معامل الارتباط
الاستغراق في العمل	١	♦♦٠.٦١	٢	♦♦٠.٤٠	٣	♦♦٠.٣٨	٤	♦♦٠.٥٥	٥	♦♦٠.٥٢
	٦	♦♦٠.٦٧	٧	♦♦٠.٤٧	٨	♦♦٠.٥٤	٩	♦♦٠.٣٣	١٠	♦♦٠.٦٣
الاستمتاع بالعمل	١١	♦♦٠.٤٠	١٢	♦♦٠.٨٠	١٣	♦♦٠.٨٥	١٤	♦♦٠.٨٣	١٥	♦♦٠.٨٤
	١٦	♦♦٠.٨٤	١٧	♦♦٠.٨٢	١٨	♦♦٠.٨٣	١٩	♦♦٠.٤٥	٢٠	♦♦٠.٧٠
الدافعية الداخلية	٢١	♦♦٠.٥٦	٢٢	♦♦٠.٤٧	٢٣	♦♦٠.٧٦	٢٤	♦♦٠.٦٧	٢٥	♦♦٠.٦٧
	٢٦	♦♦٠.٦٥	٢٧	♦♦٠.٥٢	٢٨	♦♦٠.٤٥	٢٩	♦♦٠.٥٣	٣٠	♦♦٠.٤٩

♦♦ دالة عند مستوى ٠.٠١ ♦♦ دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ ومستوى ٠.٠٥، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط الدالة بين (٠.٣٨) و(٠.٨٥) مما يدل على تمتع مقياس التدفق النفسي بدرجة جيدة من الصدق الداخلي.

◀ كما تم استخراج معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٣): قيم معاملات الارتباط بين درجات أبعاد مقياس التدفق النفسي والدرجة الكلية (العينة الاستطلاعية: ن=٣٥)

الأبعاد	قيم معامل الارتباط
١ الاستغراق في العمل	♦♦٠.٦٦
٢ الاستمتاع بالعمل	♦♦٠.٩٠
٣ الدافعية الداخلية	♦♦٠.٧٩

♦♦ دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط الدالة بين (٠.٦٦) و(٠.٩٠) مما يدل على صدق المقياس وصلاحيته استخدامه لتحقيق أغراض الدراسة.

• ثبات مقياس التدفق النفسي:

قامت الباحثة بحساب ثبات درجات مقياس التدفق النفسي من خلال استخراج قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ ومعامل ثبات التجزئة النصفية ومن ثم معامل التصحيح سبيرمان - براون، كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (٤): قيم معاملات ثبات أبعاد مقياس التدفق النفسي (العينة الاستطلاعية: ن=٣٥)

طريقة التجزئة النصفية	قيم معاملات ألفا كرونباخ		الأبعاد
	معامل ارتباط جتمان بين الجزئين	معامل براون للتصحیح الطولي	
	٠.٦٠	٠.٦١	الاستغراق في العمل
	٠.٨٧	٠.٨٧	الاستمتاع بالعمل
	٠.٧٧	٠.٧٧	الدافعية الداخلية
	٠.٧٨	٠.٧٨	الدرجة الكلية للمقياس

يتضح من الجدول أعلاه أن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (٠.٦٠ - ٠.٩١) للأبعاد الفرعية، وبين (٠.٧٨ - ٠.٨٩) للمقياس ككل، مما يدل على تمتع المقياس بمكوناته بدرجة مقبولة من الثبات، وصلاحيته لتحقيق أغراض الدراسة.

• الصورة النهائية للمقياس:

تم استخدام المقياس الأصلي نفسه بدون إجراء أي تعديلات.

• ثانياً: مقياس الانتماء المهني لعواد (٢٠١٢) وإعادة تطبيق أبو جراد (٢٠١٥):

• هدف ووصف المقياس:

يهدف المقياس إلى تحديد درجة الانتماء المهني ويتكون من (٣٧) عبارة موزعة على (٣) أبعاد وهي: القناعة بالعمل، العمل بروح الفريق، أخلاقيات المهنة.

الاستجابة حسب تدرج ثلاثي على سلم ليكارت كالتالي: قليلة (١) متوسطة (٢) كبيرة (٣)، باستثناء الفقرات السالبة التي تصحح بعكس هذا الاتجاه، وتوزيع الفقرات الموجبة والسالبة على الأبعاد كالتالي:

◀ البعد الأول: القناعة بالعمل (١ - ١٤) جميع الفقرات موجبة ما عدا (٢،١).

◀ البعد الثاني: العمل بروح الفريق (١٥ - ٢٧) جميع الفقرات موجبة ما عدا (٢٠،١٧).

◀ البعد الثالث: أخلاقيات المهنة (٢٨ - ٣٥) جميع الفقرات موجبة ما عدا (٣٥،٣٢).

وتتراوح الدرجات على المقياس ما بين (٣٧ - ١١١) درجة، وتعتبر الدرجة المنخفضة عن تدني درجة الانتماء المهني وتعتبر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع درجة الانتماء المهني (أبو جراد، ٢٠١٥).

• صدق وثبات المقياس في الدراسة الأصلية:

• صدق وثبات المقياس في دراسة عواد (٢٠١٢):

تم التحقق من صدق المقياس من خلال صدق المحتوى حيث تم عرض الاستبانة على خمسة محكمين موزعين على جامعتي النجاح الوطنية والقدس المفتوحة، وقد اعتمدت نسبة ٨٥٪ من اتفاق المحكمين مبدأ اعتماد الفقرات الواردة في أداة الدراسة. وتم التحقق من ثبات الأداة من خلال احتساب معاملات ارتباط بيرسون لكل بعد من أبعاد الدراسة والدرجة الكلية للأبعاد، وكانت القيمة في بعد القناعة بالعمل (٠.٨٦) وبعد العمل بروح الفريق (٠.٨٨) وبعد أخلاقيات المهنة (٠.٧٩)، وجميعها دالة عند مستوى ٠.٠٥.

كما تم حساب الثبات من خلال معامل ألفا كرونباخ، وكانت القيمة في بعد القناعة بالعمل (٠.٧٧) وبعد العمل بروح الفريق (٠.٨٦) وبعد أخلاقيات المهنة (٠.٧٠) وكانت القيمة للمقياس ككل (٠.٩٠) (عواد، ٢٠١٣).

• **صدق وثبات المقياس في دراسة أبو جراد (٢٠١٥):**

لحساب الصدق تم استخدام صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه وحقت جميع فقرات المقياس ارتباطات دالة عند ٠.٠١ وعند ٠.٠٥، وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس وبلغت قيم معامل الارتباط في بعد القناعة بالعمل (٠.٩٣٠) وفي بعد العمل بروح الفريق (٠.٩٢٦) وبعد أخلاقيات المهنة (٠.٨٤٠) وكانت دالة عند مستوى ٠.٠٠١.

كما تم حساب الثبات بطريقتين، طريقة التجزئة النصفية من خلال حساب مجموع درجات الفقرات الفردية ومجموع الفقرات الزوجية لكل بعد، وتراوحت قيم الثبات ما بين (٠.٨٣٧-٠.٩٢٩) وهي قيم دالة عند مستوى (٠.٠١).

وتم حساب الثبات بطريقة أخرى وهي طريقة معامل ألفا كرونباخ، وبلغت قيم معاملات الثبات في بعد القناعة بالعمل (٠.٨٥٩) وفي بعد العمل بروح الفريق (٠.٧٨٥) وبعد أخلاقيات المهنة (٠.٧٧٥) والمقياس ككل (٠.٩١٩) (أبو جراد، ٢٠١٥).

ومما سبق يظهر أن المقياس يتسم بقيم صدق وثبات مرتفعة، مما يدل على موثوقيته وصلاحيته للاستخدام في المجال البحثي.

• **التحقق من الخصائص السيكومترية في الدراسة الحالية:**

• **صدق مقياس الانتماء المهني: صدق الاتساق الداخلي:**

❖ لإجراء صدق الاتساق الداخلي للمقياس تم استخراج معاملات الارتباط بين كل فقرة ودرجة البعد المنتمية إليه، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٥): قيم معاملات الارتباط بين درجات فقرات مقياس الانتماء المهني ودرجة البعد المنتمية إليه (العينات الاستطلاعية: ن=٣٥)

الأبعاد	م	قيم معامل الارتباط	م	قيم معامل الارتباط	م	قيم معامل الارتباط	م	قيم معامل الارتباط	م	قيم معامل الارتباط
القناعة بالعمل	١	٠.٣٥	٢	٠.١٥	٣	٠.٤٧	٤	٠.٥٠	٥	٠.٧٨
	٦	٠.٧٤	٧	٠.٧٧	٨	٠.٥٧	٩	٠.٦٢	١٠	٠.٧٥
	١١	٠.٦٠	١٢	٠.٦١	١٣	٠.٦٥	١٤	٠.٣٤		
العمل بروح الفريق	١٥	٠.٧٧	١٦	٠.٦٥	١٧	٠.٦	١٨	٠.٧٥	١٩	٠.٨٠
	٢٠	٠.١٥	٢١	٠.٨٩	٢٢	٠.٨٧	٢٣	٠.٤٨	٢٤	٠.٦٣
	٢٥	٠.٥٩	٢٦	٠.٦٤	٢٧	٠.٧٠				
أخلاقيات المهنة	٢٨	٠.٦٩	٢٩	٠.٦٩	٣٠	٠.٧٠	٣١	٠.٥٩	٣٢	٠.٠٤
	٣٣	٠.٥١	٣٤	٠.٤٧	٣٥	٠.٣٤	٣٦	٠.٣٨	٣٧	٠.٥٥

♦♦ دالة عند مستوى ٠.٠١ ♦♦ دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق أن معظم قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ و ٠.٠٥. عدا العبارات رقم (٢؛ ٢٠؛ ٣٢) فلم تكن ذات دلالة إحصائية لذا سيتم استبعادها من المقياس عند المعالجة الإحصائية، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط الدالة بين (٠.٣٤) و (٠.٨٩) مما يدل على أن مقياس الانتماء المهني على درجة مقبولة من الاتساق الداخلي بين الفقرات والأبعاد.

كما تم استخراج معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس بعد استبعاد الفقرات (٢؛ ٢٠؛ ٣٢) لأنها لم تكن ذات دلالة إحصائية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٦): قيم معاملات الارتباط بين درجات أبعاد مقياس الانتماء المهني والدرجة الكلية (العينة الاستطلاعية: ن=٣٥)

الأبعاد	قيم معامل الارتباط
١	القناعة بالعمل ♦♦٠.٩٠
٢	العمل بروح الفريق ♦♦٠.٩٤
٣	أخلاقيات المهنة ♦♦٠.٨٦

♦♦ دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠.٨٦) و (٠.٩٤) مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للمقياس وصلاحيته استخدامه لتحقيق أغراض الدراسة.

• ثبات مقياس الانتماء المهني:

قامت الباحثة بحساب ثبات درجات مقياس الانتماء المهني من خلال استخراج قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ ومعامل ثبات التجزئة النصفية ومن ثم معامل التصحيح سبيرمان - براون، كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (٧): قيم معاملات ثبات أبعاد مقياس الانتماء المهني (العينة الاستطلاعية: ن=٣٥)

طريقة التجزئة النصفية	قيم معامل ألفا كرونباخ		الأبعاد
معامل ارتباط جتمان بين الجزئين	معامل براون للتصحيح الطولي	قيم معامل ألفا كرونباخ	
٠.٧٢	٠.٧٢	٠.٧٣	القناعة بالعمل
٠.٧٤	٠.٧٥	٠.٧٥	العمل بروح الفريق
٠.٩٠	٠.٨٧	٠.٨٧	أخلاقيات المهنة
٠.٩٢	٠.٩٤	٠.٩٤	الدرجة الكلية للمقياس

يتضح من الجدول أعلاه أن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (٠.٧٢ - ٠.٩٠) للأبعاد الفرعية، وبين (٠.٩٢ - ٠.٩٤) للمقياس ككل، مما يدل على تمتع الاستبيان بمكوناته بدرجة جيدة من الثبات.

• الصورة النهائية للمقياس:

تم استخدام المقياس الأصلي نفسه مع إجراء بعض التعديلات البسيطة، حيث تم حذف العبارة (٢؛ ٢٠؛ ٣٢) لأنها لم تكن ذات دلالة إحصائية عند إجراء اختبار صدق الاتساق الداخلي.

• ثالثاً: مقياس الكفاءة الإرشادية إعداد الكشكي والزهراني (٢٠١٩):

• هدف ووصف المقياس:

يهدف المقياس إلى تحديد درجة الكفاءة الإرشادية للمرشد ويتكون من (٣٦) عبارة موزعة على (٦) أبعاد وهي: المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد، المهارات الإرشادية، النمو المهني، الانضباط الشخصي، المهارات الاجتماعية، الاتجاه نحو مهنة الإرشاد.

◀ البعد الأول: المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد (١٣،٢،١، ١٤،٢٥،٢٦،٣٣).

◀ البعد الثاني: المهارات الإرشادية (١٥،٤،٣، ١٦،٢٧،٢٨،٣٤،٣٥،٣٦).

◀ البعد الثالث: النمو المهني (٢٩،١٨،١٧،٦،٥).

◀ البعد الرابع: الانضباط الشخصي (٣١،٣٠،٢٠،١٩،٨،٧).

◀ البعد الخامس: المهارات الاجتماعية (٢٢،٢١،١٠،٩).

◀ البعد السادس: الاتجاه نحو مهنة الإرشاد (٣٢،٢٤،٢٣،١٢،١١) (الكشكي والزهراني، ٢٠١٩).

الاستجابة حسب تدرج رباعي كالتالي: تنطبق بدرجة كبيرة (٣) تنطبق بدرجة متوسطة (٢) تنطبق بدرجة منخفضة (١) لا تنطبق أبداً (٠). وجميع عبارات المقياس إيجابية، وتشير الدرجة المرتفعة إلى الكفاءة المهنية.

• صدق وثبات المقياس في الدراسة الأصلية:

للتحقق من صدق المقياس تم استخدام ثلاثة أساليب، أولاً: أسلوب صدق المحكمين وفيه اتفق المحكمين على قبول جميع فقرات المقياس والتعديلات كانت تخص طريقة الصياغة لبعض الفقرات. ثانياً: أسلوب صدق المقاربة الطرفية للتمييز بين الأفراد الحاصلين على أعلى الدرجات وأقل الدرجات في الاستجابة على فقرات المقياس وتراوحت قيمة Z بين (٤.٣٩٤ - ٥.٨٣٩) وجميعها دالة عن ٠.٠١. ثالثاً: أسلوب الاتساق الداخلي حيث تم حساب معاملات الارتباط بين الفقرات وأبعاد المقياس وكانت جميعها دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠١، كما تم حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس وكانت النتيجة في بعد المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد (٠.٨٧٦) وبعد المهارات الإرشادية (٠.٩٠٩) وبعد النمو المهني (٠.٨٢٤) وبعد الانضباط الشخصي (٠.٦٠٩) وبعد المهارات الاجتماعية (٠.٦٠٩) وبعد الاتجاه نحو مهنة الإرشاد (٠.٧٢٨) وجميعها دالة عند مستوى ٠.٠١.

كما تم حساب الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ وكانت النتائج في بعد المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد (٠.٧٦٢) وبعد المهارات الإرشادية (٠.٨٥٠) وبعد النمو المهني (٠.٦٤٩) وبعد الانضباط الشخصي (٠.٧٣٨) وبعد المهارات الاجتماعية (٠.٧٣٤) وبعد الاتجاه نحو مهنة الإرشاد (٠.٦٣٦) وللمقياس ككل (٠.٩٢٧).

كما تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية وبلغت القيم في بعد المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد (٠.٥٩٢) وبعد المهارات الإرشادية (٠.٦٧٨) وبعد النمو المهني (٠.٣٥٥) وبعد الانضباط الشخصي (٠.٥٤٦) وبعد المهارات الاجتماعية (٠.٥٣٣) وبعد الاتجاه نحو مهنة الارشاد (٠.٤٨٨) وللمقياس ككل (٠.٧٣٨) وبلغت قيم معامل الثبات باستخدام معادلة جتمان للأبعاد على التوالي (٠.٧٣٧)، (٠.٨٠٠)، (٠.٥٠٩)، (٠.٧٠٥)، (٠.٦٦٨)، (٠.٦٥٥) وللمقياس ككل (٠.٨٣٦) (الكشكي والزهراني، ٢٠١٩).

ومما سبق يظهر أن المقياس يتسم بقدر من الصدق والثبات، ويصلح للاستخدام في المجال البحثي.

• التحقق من الخصائص السيكومترية في الدراسة الحالية:

• صدق مقياس الكفاءة الإرشادية: صدق الاتساق الداخلي:

« لإجراء صدق الاتساق الداخلي للمقياس تم استخراج معاملات الارتباط بين كل فقرة ودرجة البعد المنتمية إليه، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٨): قيم معاملات الارتباط بين درجات فقرات مقياس الكفاءة الإرشادية ودرجة البعد المنتمية إليه (العينات الاستطلاعية: ن=٣٥)

الأبعاد	م	قيم معامل الارتباط	م	قيم معامل الارتباط	م	قيم معامل الارتباط	م	قيم معامل الارتباط	م	قيم معامل الارتباط
المعرفة بأسس التوجيه والإرشاد	١	٠.٨٠	٢	٠.٣٥	١٣	٠.٨٦	١٤	٠.٨٤	٢٥	٠.٧٦
المهارات الإرشادية	٢٦	٠.٧٨	٣٣	٠.٣١	١٥	٠.٧٥	١٦	٠.٧٥	٢٧	٠.٨٣
النمو المهني	٢٨	٠.٧١	٣٤	٠.٨٧	٣٥	٠.٩١	٣٦	٠.٧٤	٢٩	٠.٧٦
الانضباط الشخصي	٥	٠.٧٨	٦	٠.٧٠	١٧	٠.٧٦	١٨	٠.٨٥	٣٠	٠.٧٩
المهارات الاجتماعية	٣٦	٠.٨٣	١٠	٠.٦٩	٢١	٠.٤٤	٢٢	٠.٥٥	٣٢	٠.٧٢
الاتجاه نحو مهنة الارشاد	١١	٠.٧٣	١٢	٠.٧٧	٢٣	٠.٨٥	٢٤	٠.٩٠	٣٣	٠.٧٢

♦♦ معاملات دالت عند ٠.٠١ ♦♦ معاملات دالت عند ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق أن معظم قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠.٣١) و (٠.٩٠) مما يدل على أن مقياس الانتماء المهني على درجة مقبولة من الاتساق الداخلي بين الفقرات والأبعاد.

« كما تم استخراج معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٩): قيم معاملات الارتباط بين درجات أبعاد مقياس الانتماء المهني والدرجة الكلية (العينة الاستطلاعية: ن=٣٥)

القيم معامل الارتباط	الأبعاد	
٠.٩٢	المعرفة بأسس الإرشاد	١
٠.٩٢	المهارات الإرشادية	٢
٠.٩١	النمو المهني	٣
٠.٨٩	الانضباط الشخصي	٤
٠.٧٦	المهارات الاجتماعية	٥
٠.٩٠	الاتجاه نحو المهنة	٦

♦♦ دالة عند مستوى ٠.١

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠.٧٦) و (٠.٩٢) مما يدل على تحقق درجة صدق الاتساق الداخلي للمقياس وصلاحيته استخدامه لتحقيق أغراض الدراسة.

• ثبات مقياس الكفاءة الإرشادية:

قامت الباحثة بحساب ثبات درجات مقياس الكفاءة الإرشادية من خلال استخراج قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ ومعامل ثبات التجزئة النصفية ومن ثم معامل التصحيح سبيرمان - براون، كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (١٠): قيم معاملات ثبات أبعاد مقياس الكفاءة الإرشادية (العينة الاستطلاعية: ن=٣٥)

طريقة التجزئة النصفية	قيمة معامل ألفا كرونباخ	الأبعاد
معامل ارتباط جتمان بين الجزئين		
معامل براون للتصحيح الطولي		
٠.٧٩	٠.٨٠	المعرفة بأسس الإرشاد
٠.٨٦	٠.٩٢	المهارات الإرشادية
٠.٨٥	٠.٨٢	النمو المهني
٠.٨٢	٠.٧٧	الانضباط الشخصي
٠.٧٦	٠.٧٨	المهارات الاجتماعية
٠.٨٠	٠.٧٥	الاتجاه نحو المهنة
٠.٩٣	٠.٩٥	الدرجة الكلية للمقياس

يتضح من الجدول أعلاه أن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (٠.٧٦ - ٠.٩٢) للأبعاد الفرعية، وبين (٠.٩٥ - ٠.٩٠) للمقياس ككل، مما يدل على تمتع الاستبيان بمكوناته بدرجة مرتفعة من الثبات.

• الصورة النهائية للمقياس:

تم استخدام المقياس الأصلي نفسه بدون إجراء أي تعديلات.

• إجراءات الدراسة:

- ◀ الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة (التدقق النفسي والانتماء المهني والكفاءة الإرشادية).
- ◀ عرض موضوع الدراسة على المشرفين وذوي الخبرة لاعتمادها والبدء بالخطوات المنهجية للخطوة.

« اختيار أدوات الدراسة وتحكيمها والتحقق من مناسبتها، والتحقق من صدقها وثباتها.

« البدء بتطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة والتي بلغت (٣٤٣) مرشداً ومرشدة.

« معالجة البيانات إحصائياً بواسطة برنامج SPSS للإجابة على فروض الدراسة.

« تفسير النتائج التي حصلت عليها الباحثة، وكتابة توصيات ومقترحات الدراسة الحالية.

• الأساليب الإحصائية:

« اختبار ليفين للتحقق من تجانس تباين عينة الدراسة.

« اختبار كولموجروف وسمرنوف للتحقق من اعتدالية توزيع عينة الدراسة.

« المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للإجابة على تساؤلات الدراسة.

« معادلات تحليل الانحدار للكشف عن العلاقة السببية الكامنة بين المتغيرات.

« تحليل التباين الأحادي ANOVA للكشف عن دلالة الفروق في الكفاءة الإرشادية تبعاً لمتغير الخبرة.

• نتائج الدراسة ومناقشتها:

• أولاً: الإجابة على أسئلة الدراسة:

• إجابة السؤال الأول: والذي ينص على "ما مستوى التدفق النفسي، والانتماء المهني، والكفاءة الإرشادية لدى عينة من المرشدين التربويين في المملكة العربية السعودية؟"

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخراج المتوسط الحسابي والنسب المئوية والانحرافات المعيارية للمقاييس الثلاثة وتبدأ بمقياس التدفق النفسي، حيث تم حساب المدى (المدى = أكبر قيمة في المتوسط الحسابي - أقل قيمة في المتوسط الحسابي) طبقاً للمقياس كما يلي:

• مقياس التدفق النفسي: الاستجابة الخماسية، ويتم تقسيم المتوسط الحسابي كما يلي:

« المتوسطات الحسابية الواقعة بين (٥ - ٤.٢١) تقع ضمن درجة مرتفعة جداً.

« المتوسطات الحسابية الواقعة بين (٤.٢٠ - ٣.٤١) تقع ضمن درجة مرتفعة.

« المتوسطات الحسابية الواقعة بين (٣.٤٠ - ٢.٦١) تقع ضمن درجة متوسطة.

« المتوسطات الحسابية الواقعة بين (٢.٦٠ - ١.٨١) تقع ضمن درجة ضعيفة.

« المتوسطات الحسابية الواقعة بين (١.٨٠ - ١) تقع ضمن درجة ضعيفة جداً.

وجاءت النتيجة كما يلي:

جدول (١١) يوضح الإحصاء الوصفي لدرجة تحقق التدفق النفسي لدى المرشدين والمرشدات (ن=٣٤٣)

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التحقق
التدفق النفسي	٤.٢٦	٠.٤٩	%٨٥.٢	مرتفعة جداً

يوضح الجدول السابق أن درجة تحقق التدفق النفسي لدى المرشدين والمرشدات في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية حقق درجة مرتفعة جدا حيث كان المتوسط الحسابي (٤.٢٦) بانحراف معياري قدره (٠.٤٩) والنسبة المئوية (٨٥.٢٪).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة من حيث ما ذكره كسيكيزينتميهالي عن التدفق النفسي بأنه يحدث من تلقاء نفسه فحسب، وأن الفرد لا يستطيع إجبار نفسه على الدخول فيه، ولكنه أقرب للظهور عند أداء أي مهام أو فعالية بإخلاص وبمنتهى الاهتمام. وبالتالي فإن المرشد عند دخوله في حالة التدفق فإنه يؤدي في تلك اللحظة العمل الذي يحبه ويهتم به، ولذلك فالمرشد الذي ينتمي لمهنته ويشعر بالسعادة والإخلاص في العمل فإنه قد يخبر بسهولة حالة التدفق عند أداء مهامه اليومية في المدرسة. وبما أن المرشدين التربويين المضربين للعمل الإرشادي يركزون على عمل واحد، ويبذلون الجهد في العمل الإرشادي التنموي والوقائي والعلاجي وخصوصا إن كانت لهم غرف إرشاد خاصة، فإن هذا التفسير قد يعلل سبب وجود مستوى مرتفع من التدفق النفسي لدى المرشدين التربويين في المملكة العربية السعودية.

وهذه النتيجة تتفق مع ما ورد سابقاً في الإطار النظري من حيث أن تجربة التدفق تظهر عادة في الأنشطة الإنتاجية كالعمل، أو يظهر عند ممارسة الأعمال المحببة. وفي هذا السياق فإن عمل المرشد هو عمل إنتاجي متعدد الأبعاد، قد يكون إنتاج في شكل جلسات إرشاد جمعي أو فردي، أو قد يكون على هيئة برامج إرشادية على اختلاف أنواعها وأشكالها، وقد يكون حتى نشرات توعوية أو المشاركة في الإذاعة المدرسية. وعلى هذا فالمرشد الذي يشعر بأن هذا العمل هو عمل محبب ومرغوب بالنسبة إليه، فإنه سيستثمر جهده وقدراته في عمل إنتاجي يقوده إلى التدفق، مما يفسر ارتفاع مستوى التدفق النفسي لدى أفراد العينة.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة البراغيتي ووادي (٢٠٢٢) التي وجدت أن مستوى التدفق النفسي لدى المرشدين التربويين مرتفعاً، ولكنها تختلف مع دراسة الرويلي (٢٠١٩) حيث كان مستوى التدفق النفسي متوسطاً، وقد يعود سبب الاختلاف إلى البعد الجغرافي حيث كانت الدراسة مطبقة في منطقة محددة وهي مدينة عرعر والدراسة الحالية تشمل المرشدين من مختلف مناطق المملكة، مما قد يكون سبباً في الاختلاف الثقافي والفكري وبالتالي الاختلاف في النتائج.

وفيما يتعلق بمستوى الانتماء المهني قامت الباحثة باستخراج المتوسط الحسابي والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لمقياس الانتماء المهني، ووفقاً لذلك تم حساب المدى (المدى = أكبر قيمة في المتوسط الحسابي - أقل قيمة في المتوسط الحسابي) طبقاً للمقياس كما يلي:

- مقياس الانتماء المهني: الاستجابة الثلاثية، حيث يتم تقسيم المتوسط الحسابي كما يلي:
- ◀ المتوسطات الحسابية الواقعة بين (٣ - ٢.٣٤) تقع ضمن درجة مرتفعة.
- ◀ المتوسطات الحسابية الواقعة بين (٢.٣٣ - ١.٦٧) تقع ضمن درجة متوسطة.
- ◀ المتوسطات الحسابية الواقعة بين (١.٦٦ - ١.٠٠) تقع ضمن درجة ضعيفة.

وجاءت النتيجة كما يلي:

جدول (١٢) يوضح الإحصاء الوصفي لدرجة تحقق الانتماء المهني لدى المرشدين والمرشدات (ن=٣٤٣)

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التحقق
الانتماء المهني	٢.٤٦	٠.٢١	٨٢٪	مرتفعة

يوضح الجدول السابق أن درجة تحقق الانتماء المهني لدى عينة الدراسة مرتفعة بمتوسط حسابي وقدره (٢.٤٦) بانحراف معياري قدره (٠.٢١) ونسبة مئوية قدرها (٨٢٪).

تبرر الباحثة ظهور هذه النتيجة إلى ما ورد في نظرية ماسلو وهيرزبيرج في الانتماء، حيث إن المرشد التربوي في المملكة العربية السعودية في مدارس التعليم العام يشعر بالأمن في الوظيفة من مختلف النواحي -ولله الحمد- وأهمها استمرار العمل في الوظيفة واستمرار الأجر ما دام المرشد مستمرا في الأداء الإرشادي بكفاءة. وإذا تم إشباع الحاجة للأمن لدى المرشد فإن هذا الإحساس محرك وباعث لإشباع الحاجات الاجتماعية ومنها حاجات الانتماء التي تشتمل على التعاون مع أعضاء المدرسة والقبول من إدارة المدرسة والكادر التربوي، وتنمية العلاقات الاجتماعية وتنمية علاقات الصداقة، والشعور بالانتماء والحب في المدرسة، والشعور بالإنجاز والتقدير وتحمل المسؤولية. وبسبب إشباع الحاجة للأمن كانت النتيجة هي ارتفاع مستوى الانتماء المهني لدى المرشدين التربويين.

ومن المظاهر التي لاحظتها الباحثة على المرشدات التربويات المتسمات بالانتماء لبيئة العمل والمهنة الإرشادية هي الرغبة في العمل الإرشادي والاهتمام بتطبيق البرامج الإرشادية، والإقبال ببشاشة والتواجد بحيوية ونشاط في المدرسة، ومتابعة الطلاب باهتمام، والتواصل المستمر مع أولياء الأمور، والاهتمام بالتطوير المهني وحضور المؤتمرات وورش العمل والدورات التدريبية. كل تلك المظاهر السلوكية للانتماء للمهنة تؤدي إلى الولاء للمهنة والالتزام بتنظيمات المهنة واستمرار الشعور بالسعادة في بيئة العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع كلاً من أبو جراد (٢٠١٥)، والحاك (٢٠١٨)، وعواد (٢٠١٣)، والعو في (٢٠١٩)، ومحمد (٢٠١٥) والتي وجدت أن مستوى الانتماء المهني لدى المرشدين التربويين مرتفعاً.

وفيما يتعلق بمستوى الكفاءة الإرشادية قامت الباحثة باستخراج المتوسط الحسابي والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لمقياس الكفاءة الإرشادية، ووفقاً

لذلك تم حساب المدى (المدى = أكبر قيمة في المتوسط الحسابي - أقل قيمة في المتوسط الحسابي) طبقاً للمقياس كما يلي:

- مقياس الكفاءة الإرشادية: الاستجابة الرباعية، حيث يتم تقسيم المتوسط الحسابي كما يلي:
- ◀ المتوسطات الحسابية الواقعة بين (٤ - ٣.٢٥) تقع ضمن درجة مرتفعة.
- ◀ المتوسطات الحسابية الواقعة بين (٣.٢٤ - ٢.٥٠) تقع ضمن درجة متوسطة.
- ◀ المتوسطات الحسابية الواقعة بين (٢.٤٩ - ١.٧٥) تقع ضمن درجة ضعيفة.
- ◀ المتوسطات الحسابية الواقعة بين (١.٧٤ - ١) تقع ضمن درجة ضعيفة جداً.

والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول (١٣) يوضح الإحصاء الوصفي لدرجة تحقق الكفاءة الإرشادية لدى المرشدين والمرشدات (ن=٣٤٣)

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة التحقق
الكفاءة الإرشادية	٣.٦٤	٠.٣٤	٩١%	مرتفعة

يوضح الجدول السابق أن درجة تحقق الكفاءة الإرشادية لدى المرشدين والمرشدات في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي قدره (٣.٦٤) وانحراف معياري بمقدار (٠.٣٤) ونسبة مئوية قدرها (٩١%).

تعلل الباحثة لهذه النتيجة بسبب تجديد بعض الاشتراطات للترشيح للإرشاد التربوي ومنها التخصص والخبرة التربوية، واجتياز الاختبار التحريري والمقابلة الشخصية، واتصاف المرشد بصفات شخصية تتناسب مع دوره كأن يكون قدوة حسنة للطلاب وأن يكون قادراً على تكوين علاقات اجتماعية جيدة وغيرها من الصفات الجيدة. ولهذا وبسبب تطوير طريقة اختيار المرشدين التربويين عما كان سابقاً، والتركيز على التطوير المهني وإقامة الدورات للمرشدين طوال العام الدراسي، واشتراط الحصول على رخصة التصنيف المهني التربوية، والتقييم السنوي للمرشد من جهتين المشرف الفني ومدير المدرسة، فإن تلك الأسباب مجتمعة قد تكون هي ما أدت إلى وجود مستوى مرتفع من الكفاءة الإرشادية لدى المرشدين التربويين في المملكة العربية السعودية.

وفيما يتعلق بثبات مستوى الكفاءة الإرشادية وارتفاعها لدى المرشدين التربويين فإن ما ذكره باندورا في تنظيره عن مفهوم الكفاءة الذاتية قد يفسر ذلك، فمفهوم الكفاءة الذاتية هي بمثابة وسيط معرّف يحدد مستوى أداء الفرد. فمعتقدات المرشد عن نفسه وتوقعه عن كفاءة وفاعلية أدائه هي ما يحدد فعلاً طبيعة السلوك الذي سيقوم به في المدرسة، ومقدار الجهد الذي سي بذله ومستوى المثابرة لمواجهة المصاعب اليومية في سبيل تحقيق أهدافه التربوية الإرشادية.

وترى آل قريشة (٢٠٢٠) بأن دور المرشد دور رئيسي وليس دوراً ثانوياً، فهو المسؤول عن التخطيط لبرامج التوجيه والإرشاد والعمل على تنفيذها مع زملائه التربويين في المدرسة. كما يعد المرشد حلقة الوصل بين المدرسة والمنزل، ويقع على عاتقه حل مشكلات الطلبة ومتابعة تحصيلهم الدراسي، وخلق جو دراسي ملائم

ومشجع للتعليم. ولهذا وبسبب دوره الهام والمحوري في المدرسة فإن مستوى أداءه وكفاءته يحددان مدى كفاءة ومستوى الإرشاد الذي يتلقاه الطلاب في المدرسة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة البراغيتي ووادي (٢٠٢٢)، والجهني (٢٠١٩)، وشاهين والقسيس (٢٠١٧)، ودراسة راين وآخرون (Ryan et al., 2019) في أن مستوى الكفاءة الإرشادية لدى المرشدين التربويين مرتفعاً، ولكنها تختلف مع دراسة أبو طير (٢٠١٩) الذي وجد أن مستوى الكفاءة الإرشادية لدى المرشدين التربويين متوسطاً، وقد يعود سبب الاختلاف هنا إلى اختلاف المنطقة الجغرافية بين الدراستين حيث إن تلك الدراسة مطبقة في دولة فلسطين والدراسة الحالية في السعودية، واختلاف المنطقة المكانية قد يؤدي إلى اختلافات فكرية وثقافية واقتصادية مما يقود إلى اختلاف النتائج بين الدراستين.

وعليه يمكن القول إن مستويات المتغيرات الثلاثة في الدراسة الحالية حققت أعلى مستوياتها لدى عينة المرشدين التربويين.

• ثانياً: التحقق من صحة فروض الدراسة:

• التحقق من صحة الفرض الأول: والذي ينص على: " التدفق النفسي في بيئة العمل يتوسط العلاقة بين الانتماء المهني والكفاءة الإرشادية لدى عينة من المرشدين التربويين في المملكة العربية السعودية."

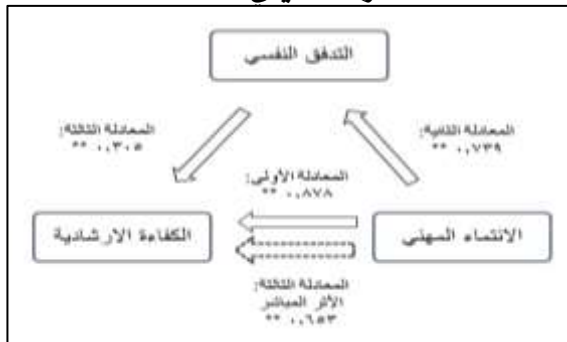
للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معادلات الانحدار اعتماداً على نموذج بارون وكيني (Baron & Kenny (1986 وذلك بالتحقق أولاً من المعادلات الثلاثة التالية:

« المعادلة الأولى: أن المتغير المستقل (الانتماء المهني) يؤثر على المتغير التابع (الكفاءة الإرشادية).

« المعادلة الثانية: أن المتغير المستقل (الانتماء المهني) يؤثر على المتغير الوسيط (التدفق النفسي).

« المعادلة الثالثة: أن المتغير المستقل (الانتماء المهني) يؤثر على المتغير التابع (الكفاءة الإرشادية) بوجود المتغير الوسيط (التدفق النفسي).

وجاءت نتائج معادلات الانحدار كما يلي:



صورة (١) توضح التدفق النفسي كوسيط جزئي بين الانتماء المهني والكفاءة الإرشادية.

جدول (١٤) يوضح تحليل الانحدار للانتماء المهني، والتدفق النفسي، والكفاءة الإرشادية (ن=٣٤٣)

المعادلات	المتغيرات	قيمة Beta	الدلالة	معامل الارتباط	قيمة Adjusted R Square
المعادلة الأولى	المستقل: الانتماء المهني التابع: الكفاءة الإرشادية	٠.٨٧٨	***	٠.٥٨١	٠.٣٣٦
المعادلة الثانية	المستقل: الانتماء المهني الوسيط: التدفق النفسي	٠.٧٣٩	***	٠.٤١٩	٠.١٧٣
المعادلة الثالثة	المستقل: الانتماء المهني الوسيط: التدفق النفسي التابع: الكفاءة الإرشادية	٠.٦٥٣ ٠.٣٠٥	*** ***	٠.٦٦٥	٠.٤٣٩

♦♦ المعاملات دالة عند مستوى ٠.٠١

يوضح الجدول تأثير المتغير الوسيط التدفق النفسي على العلاقة بين الانتماء المهني والكفاءة الإرشادية. أظهرت النتائج أن الانتماء المهني له تأثير إيجابي مباشر على الكفاءة الإرشادية لدى المرشدين التربويين إذا بلغت قيمة بيتا (٠.٨٧٨)، وأن المسار المباشر من الانتماء المهني إلى الكفاءة الإرشادية كان ذا دلالة إحصائية بتأثير جزئي بعد دخول المتغير الوسيط التدفق النفسي إذا بلغت قيمة بيتا (٠.٦٥٣). إذا تُظهر النتائج أن التدفق النفسي يتوسط العلاقة بين الانتماء المهني والكفاءة الإرشادية لدى المرشدين التربويين، كما تشير النتائج إلى أن العلاقة غير المباشرة بين الانتماء المهني والكفاءة الإرشادية قد تم حدوثها بشكل جزئي عن طريق التدفق النفسي. وبناءً على ذلك فإن هذه النتيجة تدل على التأثير الجزئي للمتغير الوسيط التدفق النفسي على العلاقة بين الانتماء المهني والكفاءة الإرشادية. وأن التأثير المباشر للمتغير المستقل الانتماء المهني على المتغير التابع الكفاءة الإرشادية بعد إضافة المتغير الوسيط التدفق النفسي يكون تأثيره تأثيراً جزئياً ذا دلالة إحصائية. وبناءً على هذه النتيجة يمكن قبول المعادلة الثالثة التي تنص على: أن المتغير المستقل (الانتماء المهني) يؤثر على المتغير التابع (الكفاءة الإرشادية) بوجود المتغير الوسيط (التدفق النفسي).

وترى الباحثة أن هذه النتيجة جاءت بسبب أن شعور المرشد التربوي بانتمائه لمهنته وإلى مكان عمله، وإقباله تجاه المدرسة والعمل، والحالة الذهنية الإيجابية والتصورات الجيدة عن عمله ستقوده بلا شك إلى حالة من الانغماس والاستغراق في العمل بحيث قد لا يشعر بنفسه ولا بمحيطه الذي يتواجد فيه، فيتصرف بتلقائية تامة كما لو كان في مكانه المفضل والمريح، وتجد المرشد يمارس عمله بإقبال شديد مع الطلاب وكفاءة تامة نظراً لاستمتاعه بالعمل وتصوراته الذهنية الإيجابية تجاه المهنة وطبيعة العمل الإرشادي .

بالإضافة إلى ذلك فإن نتيجة الدراسة الحالية جاءت منسجمة مع الإطار النظري فيما ذكر عن عناصر ومكونات حالة التدفق النفسي التي وضعها ميهالي

في تنظيره عن المفهوم، والتي تتكون من المعادلة التالية: (Skills + Challenges = Flow). حيث إن البيئة المدرسية والعمل التربوي بطبيعته يتخلله الكثير من التحديات، وهذه التحديات إن قابلت مرشداً يتميز بالانتماء إلى المهنة وإلى بيئة العمل ويحاول التحسين قدر الإمكان، فإنه غالباً سيكون مرشداً ذا كفاءة مهنية إرشادية أي إن لديه من المهارات ما يكافئ التحديات التي تواجهه، وبالتالي هذا يجره إلى الدخول في حالة التدفق النفسي .

وقد ذكر عبدالكريم وأبو الوفا (٢٠٢٠) أن التفاضل والتكامل شرطان أساسيان لحدوث حالة التدفق، الأول وهو التفاضل يعني توحيد رغبات وحاجات المرشد مع النشاط المهني الذي يمارسه، أما التكامل فهو توحيد رغبات وحاجات المرشد مع رغبات وحاجات الآخرين. ويمكن اعتبار الآخرين هنا "المدرسة والبيئة التربوية"، حيث يحاول المرشد إذا شعر بالتكامل مع رغبات المدرسة وحاجات الطلاب إلى أن يمارس العمل بكفاءة، وذلك برغبة ذاتية وبتلقائية تامة غير مصطنعة، وذلك بسبب حالة التدفق النفسي التي يمر بها والتي تتضمن الانغماس والاستمتاع.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة سليم وأبو حلاوة (٢٠٢٠) التي وجدت أن حالة التدفق النفسي تتوسط التأثيرات المباشرة لرأس المال النفسي الإيجابي على السلوك الإداري الإبداعي، وهذه العلاقة المدروسة قريبة من العلاقة في الدراسة الحالية إلى حد ما حيث يمكن اعتبار أن السلوك الإداري الإبداعي مقارباً للمخرجات الأدائية في عمل المرشد أي للكفاءة الإرشادية.

كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة كواليا وآخرون (2019) Kawalya et al. حيث وجدت أن التدفق النفسي يتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي والسعادة في مكان العمل، وهي مشابهة إلى حد ما مع الدراسة الحالية حيث يمكن اعتبار أن السعادة في مكان العمل مقاربة إلى حد ما للانتماء المهني، وأن رأس المال النفسي مشابهاً للمهارات والكفاءة الموجودة لدى المرشد التربوي. ومن حيث نفس السياق تتفق دراسة أولكر وآخرون (2019) Olčar et al. مع نتيجة الدراسة الحالية في أن التدفق يتوسط العلاقة بين الكفاءة والرضا عن الحياة، كمفهوم مقارب إلى حد ما للانتماء المهني.

• التحقق من صحة الفرض الثاني: والذي ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة بين متوسطات درجات الكفاءة الإرشادية وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ إلى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات)".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للمتغيرات الأكثر من فئتين، وذلك لمقياس الكفاءة الإرشادية. وجاءت النتيجة كما يلي:

جدول (١٥) يوضح نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لكشف دلالة الفروق في الكفاءة الإرشادية تبعاً لسنوات الخبرة لدى عينة الدراسة (ن=٣٤٣)

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الكفاءة الإرشادية لدى المرشدين التربويين تبعاً لسنوات الخبرة
دالة إحصائية	٠,٠٠	٥,٢٥	١٠,٠٥	١٢٧,٢٠	أقل من ٥ سنوات
			١٧,٩٥	١٣٦,٢٨	٥ - ١٠ سنوات
			١١,٤٥	١٣١,٦٦	أكثر من ١٠ سنوات

تشير النتائج في الجدول أعلاه إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية في الكفاءة الإرشادية تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة لدى عينة الدراسة حيث جاءت قيمة (ف) ٥,٢٥ بقيمة احتمالية ٠,٠٠ أقل من مستوى ٠,٠١ دالة إحصائية.

وجاءت الفروق لصالح المرشدين الذين كانت خبرتهم أكثر من ١٠ سنوات، أي أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة زادت الكفاءة الإرشادية لدى المرشدين.

ولمعرفة سبب الفروقات تم اختبار المقارنات البعدية Multiple Comparisons (Scheffe) والرسومات البيانية التي توضح سبب وماهية الفروق الدالة إحصائية.

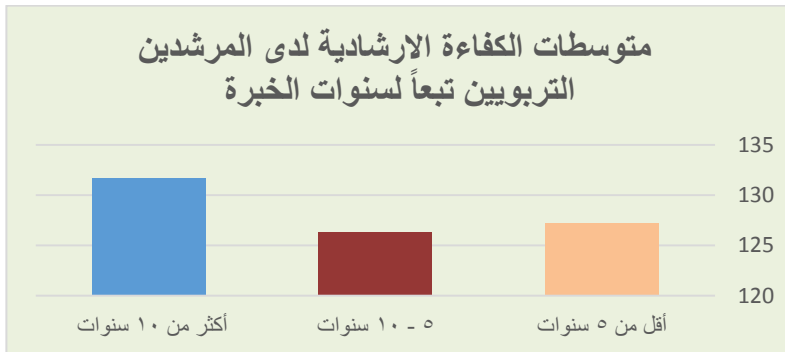
جدول (١٦) نتائج اختبار المقارنات البعدية شيفيه

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	الفرق في المتوسطات	الكفاءة الإرشادية لدى المرشدين التربويين تبعاً لسنوات الخبرة
غير دالة	٩٤٦	٩٢٢٨٦	أقل من ٥ سنوات (مقارنة بفئة) ٥ - ١٠ سنوات
غير دالة	١٥٢	٤,٤٥٨١٨	أقل من ٥ سنوات (مقارنة بفئة) أكثر من ١٠ سنوات
دالة إحصائية	٠,١٩	٥,٣٨١٠٤	٥ - ١٠ سنوات (مقارنة بفئة) أكثر من ١٠ سنوات

♦ دالة عند مستوى ٠,٠٥

تبعاً لسنوات الخبرة تعود إلى الفرق بين فئة الخبرة الأعلى (أكثر من ١٠ سنوات) والخبرة المتوسطة (٥ - ١٠ سنوات) بضارق معنوي قدره ٥,٣٨١٠٤. حيث جاءت القيمة الاحتمالية (٠,١٩)، أقل من ٠,٠٥.

بينما لم تكن الفروق دالة بين الفئة الأدنى (أقل من ٥ سنوات) والفئة المتوسطة (٥ - ١٠ سنوات)، والفئة الأعلى (أكثر من ١٠ سنوات) مع الفئة الأدنى (أقل من ٥ سنوات). حيث جاءت القيمة الاحتمالية (٩٤٦، - ١٥٢)، على التوالي أكبر من ٠,٠٥.



صورة (٢) توضح الفروق في الكفاءة الإرشادية لدى المرشدين التربويين تبعاً لسنوات الخبرة

وتفسر الباحثة ظهور هذه النتيجة بسبب الفروق الملموسة بين الممارسين حديثي الخبرة والمرشدين الأعلى خبرة، حيث تلعب الخبرات المكتسبة في الإرشاد المدرسي دوراً مهماً في حل مشكلات الطلبة والتعرف على الأسباب الواقعية وراء بعض المظاهر السلوكية. كما تؤثر الخبرة التربوية في الأسلوب التربوي المستخدم في التعامل مع الطلاب، وتساعد الممارسة الطويلة في الإرشاد المدرسي على تطوير شخصية المرشد المتزن المقبول لدى الطلاب. وعند الممارسة والخبرة الطويلة يصبح من السهل أن يتمثل المرشد الآداب الأخلاقية للمهنة الإرشادية في سلوكه، ويصبح استخدام أدوات الإرشاد أسهل، وتصبح فنيات وأساليب الإرشاد أكثر اتقاناً بالنسبة إليه، ولهذا السبب كانت الفروق لصالح المرشدين التربويين الأعلى خبرة.

بالإضافة لذلك فإن الأدوار التي تقوم بها الإدارات التعليمية من إقامة الدورات التدريبية، وإقامة الحلقات التنشيطية وتبادل الخبرات بين المرشدين، والزيارات الفنية والمتابعة والنصح من قبل المشرفين التربويين له دور كبير في تطوير الخبرة لدى المرشدين التربويين، وبهذا ارتفع مستوى الكفاءة الإرشادية لدى المرشدين التربويين الأسبق في ممارسة الإرشاد التربوي.

وفي هذا السياق تذكر الجهني (٢٠١٩، ص ٢٠٦) بأن الخبرة العلمية تلعب دوراً مهماً في تنمية الشخصية المهنية للمرشد، وفي تطوير كفاياته في التعامل مع المسترشدين، فكلما زادت خبرته كان أقدر على ممارسة المهنة، وكان تعامله مع المسترشد أفضل وأسرع إنجازاً.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة شاهين والقسيس (٢٠١٧)، ودراسة الكشكي والزهراني (٢٠١٩) والتي ترى أن هناك ثمة اختلافات بين المرشدين التربويين في الكفاءة الإرشادية تعود إلى فارق سنوات الخبرة. ولكن تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الجهني (٢٠١٩)، ودراسة أبو طير (٢٠١٩) حيث لم تجد الدراستين فروقاً في الكفاءة الإرشادية لدى المرشدين التربويين تعود إلى فارق سنوات الخبرة. وقد يعود سبب الاختلاف ما بين الدراستين والدراسة الحالية إلى بعض الفوارق بينهما، فمثلاً دراسة الجهني (٢٠١٩) تناولت عينة من المرشحات دون المرشدين بينما الدراسة الحالية تناولت عينة من الجنسين، وقد يكون سبب الاختلاف في النتائج هو طبيعة الاختلاف الفكري الواسع ما بين الجنسين. أما في دراسة أبو طير (٢٠١٩) فإنها مُطبقة في دولة مختلفة عن المملكة العربية السعودية وهي دولة فلسطين، واختلاف البعد المكاني واختلاف الثقافة الفكرية والاقتصادية بين البلدين قد يؤدي إلى اختلاف النتائج.

• التوصيات:

«تهيئة الإدارات المدرسية لموظفيها الجو العام المريح للعمل في المدرسة من أجل ضمان جودة الأداء والإحساس بالانتماء للمدرسة والمهنة التربوية، وتوفير الفرص للممارسات السلوكية الإيجابية في بيئة العمل كالتدقيق النفسي.

« قيام مراكز التدريب التربوية بالإدارات التعليمية بإقامة دورات تدريبية تطبيقية في الجوانب المهنية التي تفيد في تطوير الأداء المهني ودعمه، كبرامج التدريب على مهارات التدفق النفسي وبرامج الانتماء المهني.

« قيام الإدارة العامة للإرشاد التربوي بعمل مسابقات وطنية سنوية بين المرشدين التربويين من كافة المناطق ومنح الجوائز التشجيعية لهم، من أجل تسليط الضوء على كفاءة المرشدين المرتفعة ولدعم استمرارها.

« توفير إدارات الإرشاد التربوي الفرص للمرشدين التربويين لتبادل الخبرات بينهم على اختلاف سنوات خبرتهم، وذلك من خلال عمل اجتماعات دورية وورش عمل وتفعيل مؤتمر الحالة لدراسة الحالات التربوية وتقديم الحلول التربوية المناسبة لها.

• المراجع:

• المراجع العربية:

- أحمد، أحمد. (٢٠١٩). نمذجة العلاقة السببية بين التدفق النفسي وإدارة الذات وجودة الحياة الأكاديمية لدى طلاب الجامعة. *المجلة التربوية*، ٦٦، ٥٢٧-٦٠٤.
<https://search.mandumah.com/Record/990016>
- إسماعيل، حنان. (٢٠٢١). الانتماء المهني للمعلم وتحسين فعالية الأداء المدرسي: رؤى وتوجهات. *إدارة الأعمال*، (١٧٢)، ٢٨-٣٥.
<https://search.mandumah.com/Record/990016>
- البراغيتي، محمود؛ ووادي، أحمد. (٢٠٢٢). علاقة التدفق النفسي بالكفاءة المهنية للأخصائيين النفسيين العاملين مع المتضررين نفسياً من جائحة كورونا (كوفيد-١٩). *مجلة علوم التربية الرياضية*، (١١٥)، ٣٧٧-٣٩٠.
<https://search.mandumah.com/Record/1265851>
- بقعة، حميدة؛ وقارني، مونية. (٢٠١٨). التدفق النفسي من منظور علم النفس الإيجابي: دراسة تحليلية. *مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية*، (١٦)، ٢٢٧-٢٣٧.
<https://search.mandumah.com/Record/944995>
- البهاص، سيد. (٢٠١٠). التدفق النفسي والقلق الاجتماعي لدى عينات من المراهقين مستخدمي الانترنت: دراسة سيكومترية - إكلينيكية. *المؤتمر السنوي الخامس عشر - الإرشاد الأسري وتنمية المجتمع* مع نحو آفاق إرشادية رحبة، ١، ١١٧-١٦٩.
<https://search.mandumah.com/Record/82283>
- أبو جراد، خليل. (٢٠١٥). الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتهما بدافعية الانجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة [رسالة ماجستير، جامعة الأزهر - غزة]. *عمادة الدراسات العليا بجامعة الأزهر - غزة*.
http://www.alazhar.edu.ps/arabic/He/archive_masterstd.asp?stdno=20124344
- الجنديل، هدى. (٢٠١٧). الأزعاجات اليومية وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين. *مجلة الأستاذ*، ٢ (٢٢١)، ٢٦٧-٢٩٢.
<https://search.emarefa.net/detail/BIM-790791>
- الجهني، عفاف. (٢٠١٩). واقع الكفايات الإرشادية لدى مرشحات مرحلتى المتوسطة والثانوية بمدينة جدة. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ١٣ (٢٠)، ١٩٨-٢١٨.
<https://search.mandumah.com/Record/1036565>

- الحايك، فاطمة. (٢٠١٨). *المناهج التنظيمية في رياض الأطفال وعلاقته بالانتماء للمهنة* [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة]. قاعدة معلومات المنظومة. <https://search.mandumah.com/Record/1010633>
- أبو حلاوة، محمد. (٢٠١٣). *حالة التدفق المفهوم الأبعاد والقياس*. شبكة العلوم النفسية العربية. <http://arabpsynet.com/apneBooks/eB29HS2-AbouHalawa.pdf>
- حماد، أيمن. (٢٠١٩). *التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية*. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١(١٢)، ٢٣٩-٣٣١. <https://search.mandumah.com/Record/1040304>
- حنتول، أحمد. (٢٠١٣). *الكفاءة المهنية الإرشادية للمرشد الطلابي بمنطقة جازان بالمملكة العربية السعودية: الصعوبات والتحديات بين الواقع والمأمول*. المؤتمر العلمي العربي السادس: التعليم.. وآفاق ما بعد ثورات الربيع العربي، ١، ١٧١-١٨٥. <http://search.mandumah.com/Record/687808>
- الختانتة، سامي؛ والعرو، سلام. (٢٠١٥). *مدى امتلاك المرشدين التربويين لمهارات تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالكفاءة المهنية من وجهة نظرهم في مدارس محافظة الكرك بالأردن*. مجلة كلية التربية، ٤(٣٩)، ٤٢٩-٤٥٨. <https://search.mandumah.com/Record/772459>
- خليل، فتحي؛ طوهر، علي؛ عطيف، سلطان؛ وحكمي، عبده. (٢٠١٧). *الكفايات الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مرشدي الطلاب بمنطقة جازان*. مجلة دراسات تربوية ونفسية، ٩(٩٤)، ٥٥-٩١. <https://search.mandumah.com/Record/816302>
- درة، عبدالباري، والصباغ، زهير. (٢٠٠٨). *إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين* (ط ١). دار وائل للنشر.
- الرويلي، النشمي. (٢٠١٩). *اليقظة العقلية والمرونة والتدفق النفسي لدى المرشدين الطلابيين في محافظة طريف بالمملكة العربية السعودية - دراسة مقارنة بين المرشدين الجدد والقدامى -*. مجلة دراسات العلوم، ٣٠(٧)، ١١٤-١٣٠. <https://search.mandumah.com/Record/1036442>
- زكي، ألق؛ والنوا، نادر. (٢٠١٨). *التدفق النفسي لدى طلبة الجامعة من حيث الجوانب النفسية، ٢(٢٨)، ٩٨٣-١٠٢٤*. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-940865>
- سراية، الهادي؛ وبن طراد، زينة. (٢٠١٨). *التدفق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة*. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١١٧٧-١١٣٠. <http://search.mandumah.com/Record/1027840>
- سليم، عبدالعزيز؛ وأبو حلاوة، محمد. (٢٠٢٠). *نموذج سببي للعلاقات المتبادلة بين السلوك الإداري الإبداعي وكل من رأس المال النفسي الإيجابي وحالة التدفق في بيئة العمل لدى مديري المدارس بمحافظة البحيرة*. مجلة كلية التربية، ٣١(١٢١)، ٢٤٦-٣٥٢. <https://search.mandumah.com/Record/1089216>
- سويد، جيهان؛ وسعادة، مروة. (٢٠١٨). *التدفق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في إطار التأهل والاعتماد الأكاديمي*. مجلة كلية التربية، ٣٣، ١٣٦-١٨٢. <https://search.mandumah.com/Record/953063>
- الشامان، مريم. (٢٠١٥). *مدى امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في مدينة تبوك التعليمية* [رسالة ماجستير، جامعة مؤتة]. قاعدة معلومات المنظومة. <https://search.mandumah.com/Record/786595>

- شاهين، محمد؛ والقسيس، ألين. (٢٠١٧). درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية للمهارات الإرشادية وعلاقتها بالصعوبات التي يواجهونها. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٥ (١٨)، ٢٤٥-٢٦٤.
<http://search.mandumah.com/Record/817771>
- الشربيني، عاطف؛ والعطية، أسماء. (٢٠١٩). القيمة التنبؤية للتفاوت في التدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس (دول الخليج ومصر): دراسة مقارنة. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١٥ (٣)، ٣٧٦-٣٥٩.
<https://journals.yu.edu.jo/jjes/Issues/2019/Vol15No3/7.pdf>
- شعبي، نور الدين؛ وبوحالة، منصورية. (٢٠٢١). واقع الممارسة النفسية بين التكوين الأكاديمي للمختص وصعوبات التطبيق الميداني: دراسة ميدانية من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمدينة غليزان. مجلة الاضطرابات النمائية والعصبية والتعلم، ١ (٣)، ١٤-٢٤.
<http://search.mandumah.com/Record/1235357>
- الصمادي، منال؛ والتلاهين، فاطمة. (٢٠١٦). الكفايات الإرشادية لدى المرشدين وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مدراء المدارس في الأردن. مجلة التربية، ٣ (١٦٩)، ٧٠٨-٧٤٣.
<https://search.mandumah.com/Record/864462>
- الطارق، علي. (٢٠١٨). حاجات الإنسان من المنظور النفسي والإسلامي. مجلة الآداب، ٤ (٤)، ١٨١-٢١٩.
<https://search.mandumah.com/Record/961038>
- أبو طير، نداء. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي وعلاقته بممارسة المهارات الإرشادية لدى المرشدين في مدارس مدينة القدس [رسالة ماجستير، جامعة الخليل]. قاعدة معلومات شمعة التربوية.
<http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=244724>
- عبد الكريم، وليد؛ وأبو الوفا، نجلاء. (٢٠٢٠). فعالية برنامج تدريبي قائم على التدفق النفسي في تنمية الإبداع الانفعالي لدى طالبات شعبة الطفولة بكلية التربية بأسوان. مجلة البحث العلمي في التربية، ١١ (٢١)، ٣٢٨-٣٥٩.
<https://search.mandumah.com/Record/1115198>
- عبدالله، حنان. (٢٠١٩). التمكين النفسي والالتزام التنظيمي الوجداني كمنبئين بالتدفق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٢ (١١٦)، ٩٣-١٥٤.
<https://search.mandumah.com/Record/1036196>
- عبد المجيد، أماني. (٢٠٢١). النهوض الأكاديمي وعلاقته بالتدفق النفسي واليقظة الذهنية لدى عينة من طلبة كلية التربية جامعة دمنهور. مجلة كلية التربية، ٣ (٤٥)، ١٦٣-٢٤٠.
<https://search.mandumah.com/Record/1251004>
- العتيبي، عبدالعزيز. (٢٠١٩). الروح المعنوية ودورها في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفي محافظة عفيف [رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية]. المستودع الرقمي لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
<http://repository.nauss.edu.sa//handle/123456789/66390>
- العجمي، حسين. (٢٠١٧). فعالية الذات الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان [رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس]. قاعدة معلومات المنظومة.
<https://search.mandumah.com/Record/960324>
- عربيات، بشير. (٢٠١١). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم الإسلامية العالمية وعلاقة ذلك بمستوى الانتماء المهني لديهم. مجلة اتحاد الجامعات العربية، ٦٠ (٦)، ١٦٥-١٤٥.
<https://search.mandumah.com/Record/494173>

- عسيري، عبدالرحمن. (٢٠١٧). مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين: دراسة مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمدينة أبها. مجلة الخدمة الاجتماعية، ١(٥٨)، ٤٦١-٤٨٥.

<https://search.mandumah.com/Record/892021>

- عواد، يوسف. (٢٠١٣). الانتماء المهني للاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين الأنروا. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٢(٢)، ٨٨-٥٥.

<https://search.mandumah.com/Record/459279>

- العوي، أشواق. (٢٠١٩). القيادة التحويلية لقائدات المدارس وعلاقتها بالانتماء المهني للمعلمات من وجهة نظر المعلمات. مجلة البحث العلمي في التربية، ١٠(٢٠)، ١٧٩-٢٢٤.

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-1085519>

- فراح، العربي؛ وبوثلجة، جمال. (٢٠١٧). العلاقة بين الضغوط المهنية والالتزام التنظيمي. مجلة البشائر الاقتصادية، ٣(٤)، ١٧٠-١٥٥.

<https://search.mandumah.com/Record/893911>

- أبو فارة، حازم. (٢٠١٩). المعوقات التي يواجهها المرشدون النفسيون العاملون في مدارس محافظة الخليل وسبل التغلب عليها [رسالة ماجستير، جامعة الخليل]. قاعدة معلومات شمعة التربية.

<http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=244771>

- آل قريشة، فاطمة. (٢٠٢٠). فاعلية التطوير المهني للمرشدة الطلابية في تحسين أداء الطالبة التعليمية والتربوي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤(٧)، ٦٣-٨٣.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.F090919>

- الكشكي، مجدة؛ والزهراني، أحلام. (٢٠١٩). العلاقة بين الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وبعض السمات الشخصية: دراسة ميدانية على عينة من المرشدين الطلابيين بمدينة جدة. مجلة أبحاث، ١٤(١٤)، ٢٩٤-٣٣٦.

<http://search.mandumah.com/Record/1098158>

- لطفي، أسماء؛ وأبو العلا، حنان. (٢٠١٥). التدفق النفسي كمنبئ بمهارات اتخاذ القرار لدى عينة من مديري المدارس بمحافظة المنيا. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٢(٦٠)، ٢٨٣-٣٢٣.

<https://search.mandumah.com/Record/827150>

- محمد، دعاء. (٢٠١٥). قياس مستوى الالتزام التنظيمي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال المدرسي. مجلة الخدمة الاجتماعية، ٥٣(٥٣)، ١٨٥-٢٢٧.

<https://search.mandumah.com/Record/699152>

- الحمودي، محمد. (٢٠١٩). مناهج البحث العلمي (ط ٣). دار الكتب.

- المصري، إبراهيم. (٢٠١٩). أثر التدريب الميداني في تحسين الكفاءة الذاتية المدركة والمهارات الإرشادية لدى طلبة الدراسات العليا في برنامج الإرشاد النفسي والتربوي في جامعة الخليل. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، ٣٩(١)، ١٦-١.

<http://search.mandumah.com/Record/967069>

- المياحي، أيمن. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي لدى المعلمين: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية الأساسية، ٢٥(١٠٣)، ٥١٨-٥٥٢.

DOI: [10.35950/cbej.v25i103.4564](https://doi.org/10.35950/cbej.v25i103.4564)

- الانتشة، نيرمين. (٢٠٢١). التدفق النفسي وعلاقته بالطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة الدراسات العليا في جامعات محافظة الخليل [رسالة ماجستير، جامعة الخليل]. المستودع الرقمي لجامعة الخليل. <http://dspace.hebron.edu/xmlui/handle/123456789/976>
- النجار، ميرفت. (٢٠١٨). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للقيادة الخادمة وعلاقتها بالانتماء المهني لدى معلميه [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة]. لقاء مدة معلومة _____ات المنظومة _____ت. <https://search.mandumah.com/Record/1010922>

• المراجع الأجنبية:

- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of vocational behavior*, 66(1), 26-44. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879103001659>
- Boon, O. P., Jaafar, W. M., & Baba, M. (2015). Factors contributing to job satisfaction among school counselors. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 803-810. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815055111>
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Applications of flow in human development and education*. Springer Dordrecht. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-9094-9>
- DOĞANÜLKÜ, H. A., & KIRDÖK, O. (2020). Psikolojik Danışmanların Mesleki Bağlılıklarının Bir Yordayıcısı Olarak Psikolojik Danışma Öz-Yeterliliği [Counseling self-efficacy as a predictor of psychological counselors' occupational commitment]. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(3), 1387-1401. <https://dergipark.org.tr/en/pub/inuefd/issue/57866/812605>
- Kawalya, C., Munene, J. C., Ntayi, J., Kagaari, J., Mafabi, S., & Kasekende, F. (2019). Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1685060. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2019.1685060>
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2009). Flow theory and research. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (2nd ed., pp. 195-206). Oxford University Press. <https://books.google.com.tr/books?id=NWF-AwAAQBAJ&hl>

- Olčar, D., Rijavec, M., & Ljubin Golub, T. (2019). Primary school teachers' life satisfaction: The role of life goals, basic psychological needs and flow at work. *Current Psychology*, 38(2), 320-329. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9611-y>
- Pedersen, J., Solovieva, S., Thorsen, S. V., Andersen, M. F., & Bültmann, U. (2021). Expected Labor Market Affiliation: A New Method Illustrated by Estimating the Impact of Perceived Stress on Time in Work, Sickness Absence, and Unemployment of 37,605 Danish Employees. *International journal of environmental research and public health*, 18(9), 4980. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094980>
- Ryan, G., Duncan, C., & Moller, N. P. (2019). Counsellors in the National Health Service: A mixed-method study of efficacy and satisfaction from the counsellor perspective. *Counselling and Psychotherapy Research*, 19(3), 338-348. <https://doi.org/10.1002/capr.12221>
- Wang, X., & Shaheryar. (2020). Work-Related Flow: The Development of a Theoretical Framework Based on the High Involvement HRM Practices With Mediating Role of Affective Commitment and Moderating Effect of Emotional Intelligence. *Frontiers in Psychology*, 11, 564444. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.56444>
