



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/
JTUH
 جامعة تكريت للعلوم الإنسانية
 Journal of Tikrit University for Humanities

Asst. Prof. Ruqaya Rafid Shaker (M.A)

Iraqiya University/College of Education for Girls

Inst. Dr. Azhar Hashem Alwan (Ph.D.)

Open Educational College / Al-Muthanna Center

* Corresponding author: E-mail :

t-jtuh@tu.edu.iq

0780 777 5372

Keywords:

Flow of experience,
 positive psychology,
 educational achievement,
 Al-Iraqia University employees,
 gender, males and females

ARTICLE INFO**Article history:**

Received	15 July 2023
Received in revised form	25 July 2023
Accepted	7 Aug 2023
Final Proofreading	19 Dec 2023
Available online	21 Dec 2023

E-mail t-jtuh@tu.edu.iq

©THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER
 THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>


The Flow of Experience and its Relationship to Satisfaction with the Work Environment among Iraqiya University employees

A B S T R A C T

The current research aims to identify the abundance of experience and its relationship to satisfaction with the work environment. The research sample consists of male and female employees of the Iraqiya University for the academic year 2022/2023. The research sample consists of (130) male and female university employees from Baghdad Governorate, and the research concludes that there is a high level of abundance of experience, and job satisfaction among employees at the Iraqiya University. The results of the research also demonstrated that there are no statistically significant differences regarding the variables of wealth of experience and job satisfaction according to gender (males-females). The research results also demonstrated that there are no statistically significant differences regarding the variables of wealth of experience and job satisfaction, according to the marital status of the sample and years of experience. The research results also showed statistically significant differences according to the variables of wealth of experience and job satisfaction according to educational attainment. Finally, the results of the research prove that there is a statistically significant relationship between the variable of wealth of experience and job satisfaction, and that the variable of wealth of experience contributes to predicting wealth of experience and demographic variables (gender - marital status-educational attainment-years of service).

© 2023 JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: <http://dx.doi.org/10.25130/jtuh.30.12.1.2023.30>

فيض الخبرة وعلاقته بالرضا عن بيئة العمل لدى موظفي الجامعة العراقية

أ.م. رقية رافد شاكر / الجامعة العراقية / كلية التربية للبنات

م.د. ازهر هاشم علوان / الكلية التربوية المفتوحة / مركز المثني

الخلاصة:

استهدف البحث الحالي التعرف على فيض الخبرة وعلاقته بالرضا عن بيئة العمل وقد تكونت عينة البحث من موظفي وموظفات الجامعة العراقية للعام الدراسي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣ وقد تكونت عينة البحث من (١٣٠) موظفا وموظفة جامعيًا من محافظة بغداد، وتوصل البحث إلى وجود مستوى مرتفع من فيض الخبرة والرضا الوظيفي لدى الموظفين في الجامعة العراقية ، كما اثبتت نتائج البحث عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لمتغيري فيض الخبرة والرضا الوظيفي تبعا للجنس (ذكور - اناث). كما اثبتت نتائج البحث عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة لمتغيري فيض الخبرة والرضا الوظيفي وبحسب الحالة الاجتماعية للعينة وسنوات الخبرة. اظهرت نتائج البحث ايضا فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمتغيري فيض الخبرة والرضا الوظيفي وفقا للتصنيف العلمي، واخيرا اثبتت نتائج البحث ان هنالك علاقة دالة احصائية بين متغير فيض الخبرة والرضا الوظيفي وان متغير فيض الخبرة يسهم في التنبؤ فيض الخبرة والمتغيرات الديمغرافية (الجنس - الحالة الاجتماعية -التحصيل العلمي- سنوات الخدمة)

الكلمات المفتاحية: فيض الخبرة، علم النفس الإيجابي، التحصيل العلمي، موظفي الجامعة العراقية، الجنس، الذكور والاناث

مشكلة البحث

لقد شكلت مهارات فيض الخبرة وطريقة التعاطي معها أساسا مهما لمشكلة الدراسة الحالية ، ويعتبر التعاطي مع المشكلة وطريقة حلها من أهم والتحديات التي تواجه الموظفين في الحياة العامة اذ ان اندماج المهارات المعرفية مع العمل هو الوسيلة للنجاح والتفوق وهذا هو أساس نظرية فيض الخبرة التي ترى ان الشعور بالاكتشاف والإبداع وانتقال الموظف إلى مستوى أرقى في الأداء ضروري في حصول حالة الوعي المشكلة الأكثر سلبية لديهم (Csikszetmihalyi,1997,p.٩٠). وقد اكدت دراسة ((1988 Csikszetmihalyi ان التحديات والمهارات العالية تؤدي الى الفيض، كما ان هناك ارتباط بين حالات الوعي ومهارات الفيض ك فقدان الوعي بالذات والاحساس المحرف بالزمن.

وبالإضافة الى ماسبق فقد شكلت دراسة الموظفين ضرورة مهمة وخصوصا عندما يتعلق الأمر بطريقة تعاملهم مع المشكلات واستخدامهم لمهارات فيض الخبرة والاندماج المعرفي مع المشكلة، وبحسب تتبع الباحثة الدقيق وجدت ندرة كبيرة جدا في تناول مفهوم فيض الخبرة في الدراسات العربية، كما لم تجد اية دراسة تناولت هذا المتغير تبعا للمراحل العمرية، عندها شعرت الباحثة بضرورة وجود دراسة علمية ميدانية تغطي النقص الموجود في الدراسات الأخرى.

أهمية البحث

ان اهمية فيض الخبرة تكمن في كونها تحقق للفرد اندماجا تاما بين الخبرات والذات، بمعنى ان الشخص تمر عليه لحظات طويلة في أداء ما ينسى فيها نفسه ومن حوله، ويلتحم مع عمله التحاما كاملا يمتلك عليه إحساسه وتركيزه، وربما أحلامه وعلاقاته بالآخرين (Lahey,2001,pp.480-481).

ويصف Csikszetmihalyi فيض الخبرة على انه واحد من اهم المنجزات المرتبطة بالعمل وفاعليته كما يرى ان الناس يكونون في اشد حالات السعادة في حالة الفيض والتي تكون حالة مثالية من الدافعية الداخلية. (Novak et al., 2000,p.2))

وقد توصلت دراسة بيرس ((Pearce,2006) الى ان فيض الخبرة المعرفي نافع لسببين : الاول يصف مهمة فيض الخبرة التي تترسخ فيها شروط التعلم الهادف وهي وضوح الاهداف والتغذية الراجعة المناسبة ، وموازنة التحديات المدركة بالمهارات ، وهذه شروط للموظفين وهم ينشغلون فيها بالاستمتاع العالي وتواصلهم في التفاعل مع بيئة العمل ويمكن التوقع لمثل هذه الخبرة لتغير حالة المعرفة لدى الموظف، والسبب الاخر هو ان فيض الخبرة يكون هادفا وممتعا لذاته فالشخص الذي يخبر فيضا اثناء نشاط ما يريد العودة اليه والمرور بهذه الخبرة مرة اخرى، فلو اننا نتمكن من تحقيق فيض الخبرة مع الطلاب فستكون فرصة للاستحواذ على اهتمامهم ، ولايتشتت انتباههم بأنشطة اخرى. (Pearce,2006,p.5))

وهدفت دراسة كسكزنتمايالي (١٩٨٨) Csikszetmihalyi الى قياس فيض الخبرة وحالات الوعي الاخرى التي تواجهنا في حياتنا اليومية وتم اختيار عينة الذكور والاناث بلغت (٢٢٥) وباستعمال طريقة معاينة الخبرة (ESM) استخدم الباحث فيها وسائل إحصائية كالاختبار التائي ومعامل الانحدار المتعدد، واطهرت النتائج ان الذكور والاناث لديهم مستوى عالي من فيض الخبرة. وان التحديات والمهارات العالية تؤدي الى الفيض، كما ان هناك ارتباط بين بين حالات الوعي ومهارات الفيض كفقدان الوعي بالذات والاحساس المحرف بالزمن لكل من الذكور والاناث(Csikszetmihalyi)(1988,P.260).

وهدفت دراسة ماسمينيوكارلي(١٩٨٨)Carli,&Massimini الى قياس فيض الخبرة، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (٤٧) فردا من الذكور والاناث لقياس حالة الفيض لديهم ، وتم قياس قياس اصناف عديدة من انشطتهم بطريقة معاينة الخبرة ، وتمت الاجابة عن (٣٢) فقرة تمثل المكونات الاساسية لفيض الخبرة ، وكانت الفقرات جميعها تشير الى الفيض ، وكذلك اظهرت نتائج الدراسة ان الفيض يكون عندما

تكون المهارات والتحديات المنسجمة فوق المتوسط لمستويات العينة ، كما اظهرت عدم وجود فروق في الفيض بين الذكور والاناث. (محمد، ٢٠١٣ : ١٠٠).

كما هدفت دراسة نيه ولو (Nieh& Lu,2001) الى ايجاد العلاقات بين المهارات النفسية والاداء الرياضي وفيض الخبرة بين اوساط اللاعبين في الكليات ودراسة نمط العلاقات الموجودة بين المتغيرات النفسية والفيض واستعمل الباحثان معامل ارتباط بيرسون والانحدار في استخراج النتائج وقد اظهرت النتائج ان هناك ارتباط بين المهارات والاداء كما وجدت ايضا وجود ارتباط بين المهارت النفسية وفيض الخبرة ، اما عن العلاقة بين فيض الخبرة والاداء الرياضي فأظهرت النتائج ان مكونات الفيض التركيز والتغذية الراجعة والخبرة الهادفة وفقدان الوعي بالذات وعدم الشعور بالزمن والدرجة الكلية للفيض ارتبطت ارتباطا ايجابيا بالأداء الرياضي. (Nieh& Lu,2001,pp.1-5)

أهداف البحث

يستهدف البحث الحالي ما يأتي:

١-قياس مستوى فيض الخبرة لدى الموظفين في الجامعة وتقويم دلالاته الإحصائية.

حدود البحث

٢-التعرف على الفروق في فيض الخبرة على وفق متغير الجنس لدى الموظفين في الجامعة وتقويم دلالاته الإحصائية

٣-التعرف على الفروق في فيض الخبرة على وفق متغير الحالة الاجتماعية لدى الموظفين في الجامعة وتقويم دلالاته الإحصائية

١- التعرف على الفروق في فيض الخبرة على وفق متغير التحصيل العلمي لدى الموظفين في الجامعة وتقويم دلالاته الإحصائية

٢- التعرف على الفروق في فيض الخبرة على وفق متغير سنوات الخبرة لدى الموظفين في الجامعة وتقويم دلالاته الإحصائية

٣- قياس مستوى الرضا عن بيئة العمل لدى العاملين في الجامعة وتقويم دلالاته الإحصائية.

٤- التعرف على الفروق في الرضا عن بيئة العمل على وفق متغير الجنس لدى العاملين في الجامعة وتقويم دلالاته الإحصائية

- ٥- التعرف على الفروق في الرضا عن بيئة العمل على وفق متغير الحالة الاجتماعية لدى الموظفين في الجامعة وتقييم دلالاته الإحصائية
- ٦- التعرف على الفروق في الرضا عن بيئة العمل على وفق متغير التحصيل العلمي لدى الموظفين في الجامعة وتقييم دلالاته الإحصائية
- ٧- التعرف على الفروق في الرضا عن بيئة العمل على وفق متغير سنوات الخبرة لدى الموظفين في الجامعة وتقييم دلالاته الإحصائية
- ٨- تعرف العلاقة الارتباطية بين فيض الخبرة والرضا عن بيئة العمل لدى موظفي الجامعة وتقييم دلالاته الإحصائية
- ٩- قياس درجة اسهام فيض الخبرة والمتغيرات الديمغرافية (الجنس - الحالة الاجتماعية -التحصيل العلمي- سنوات الخدمة) في الرضا عن بيئة العمل لدى الموظفين ف الجامعة وتقييم دلالاته الإحصائية

حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على موظفي وموظفات الجامعة العراقية في محافظ بغداد لكلا الجنسين وللعام ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣

تحديد المصطلحات

فيض الخبرة Flow Experience

عرفه كل من:

- لي فيفر (Lefevre, ١٩٨٨): نسبة متوازنة من التحديات والمهارات, (Lefevre, ١٩٨٨, p.307)
- كسكزنتمهايلي (Csikszetmihalyi, 1990): حالة ذاتية سارة تحدث عندما يدرك الفرد الموازنة بين كفايته المعرفية ومتطلبات المهمة التي يقوم بها وهذه الحالة تكون فيها التحديات والمهارات عالية، ويستغرق الفرد في نشاط ما بحدة بحيث يبدو انه لا شي اخر يهتم به . (Csikszetmihalyi, 1990, p. ١٠)

- وبستر واخرون (Webster et al.,1993) هي حالة ادراك الشخص بالسيطرة على النشاط الذي يقوم به ويدرك ان انتباهه مركز على التفاعل ويثار فضوله اثناء ذلك بحيث يشعر بالمتعة والاثارة الداخلية.(Webster et al.,1993).p.413.
وقد تبني الباحثان تعريف (Csikszetmihalyi, ١٩٩٠) لانهما تبنت نظريته في الدراسة الحالية.

الفصل الثاني

المحور الاول الإطار النظري

فيض الخبرة:

الخبرة تعني مجموعة المواقف والأحداث التي يعيشها الفرد في لحظة معينة من عمره، سواء كانت موافقا او أحداثا ماضية او قائمة بشرط ان تؤثر في سلوكه وتترك اثارا في شخصيته وتجعله صيغة مختلفة عن سواه (طه وآخرون، ب ت: ١٨٥).

فضلا عن كونها تجعل الفرد فاعلا نشطا يعرف ما يقوم به وكيفية ذلك وسببه، ان استمرار الخبرة الانسانية واتصالها في اتجاه نحو هدف يصل بالشخصية الى نمو سليم في جميع نواحيها ، ويجعلها تامة متكاملة . فكلما مر الفرد من موقف خبرة الى موقف اخر كلما اتسعت نظرتة وزادت عمقا، وهذا يؤدي الى انتظام مجال الخبرة (النجيجي، ١٩٦٣ : ٨٠-٨٥).

مفهوم فيض الخبرة:

(الفيض وعلم النفس الإيجابي)

يعد مفهوم الفيض (فيض الخبرة) من أهم المفاهيم المرتبطة بحركة علم النفس الإيجابي، تلك الحركة التي تم إدخالها رسمياً في المسار الأكاديمي لعلم النفس عام ١٩٩٨ عندما ترأس مارتن سليجمان جمعية علم النفس الأمريكية، ومن محاولاته الجادة مجموعة أخرى من علماء النفس الذين لديهم تحفظات كثيرة على علم النفس بفروعه التقليدية الغارقة في التركيز على نواقص وضعف الشخصية الإنسانية تتبنى المنظور المرضي لإدخال علم النفس الإيجابي في فروع علم النفس المعتمد من قبل هذه الجمعية.

ورغم أن التحليل الدقيق للجوانب الإيجابية في الشخصية الإنسانية قد قدمته المدرسة الإنسانية في علم النفس، إلا أن الأصل الفعلي لهذه الحركة يرتبط باسم مارتن سليجمان، بدءاً من دراساته المكثفة حول ظاهرة العجز

المتعلم والتحرك تدريجيا. للتركيز على دراسة وتحليل الظاهرة المعاكسة وهي الكفاءة والتقاؤل المكتسب. وقد لفت هذا الاتجاه انتباه مجموعة من علماء النفس، ومن بينهم دينييه إدوارد، الذي اهتم بشدة بما يعرف بالرفاهية العاطفية Emotional Well-being .

واختتم مارتن دراسته بتركيز دراسته على مجالين أساسيين: حالة الفيض والتجربة الإنسانية المثلى. يعد مفهوم حالة الفيض من المفاهيم النفسية ذات الدلالات الإيجابية، والتي قد يؤدي طرحها وتحليلها في البيئة العربية إلى تنشيط الاهتمام البحثي بالقضايا المتعلقة بحركة علم النفس الإيجابي بغرض بناء التمكين السلوكي لدى العرب. الشخصية من خلال التركيز على الجوانب الإيجابية للتجربة وحالة الفيض التي تستلزم مواجهة تحديات الحياة وقبول صعوباتها واعتبارها تحديات تستحقها من أجل إيقاظ الشجاعة لمواجهتها واغتنامها كفرص حقيقية للتعلم والتفوق النفسي والرفاهية الذاتية (Csikszetmihalyi، ١٩٩٠، ص ٦٥)

الفيض هو حالة نفسية داخلية تجعل الإنسان يشعر بالوحدة مع ما يفعل، والتركيز التام على ما يفعل، والاندفاع بقوة نحو الأنشطة مع شعور عام بالنجاح في التعامل مع هذه الأنشطة. يعد مصطلح "الفائض" من المصطلحات الأساسية التي أدخلها عالم النفس الهنغاري من أصل أمريكي، ميهاليكس سزكزين مالي، أحد الآباء المؤسسين لعلم النفس الإيجابي، ليصبح أحد المصطلحات الشائعة في هذا المجال. وترتبط تجربة الفيض بحالة التعلم الأمثل Optimal Learning، والتي وصفها ميهاليكسزنتامالي، الباحث في جامعة شيكاغو، بأنها: "حالة من التركيز ترتفع إلى مستوى الاستيعاب المطلق، والشعور بأنك قادر على مواجهة التحديات والأداء بأفضل ما لديك وأنت في قمة قدراتك في حالة الاستيعاب الكامل لما يتعلمه الفرد أو يفعله ويكون فهمه في أعلى درجاته. فهو متحد مع الذات والزمان والمكان. أصل تجربة حالة الفيض - انغماس الإنسان بكل منظومات شخصيته في مهمة تذوب فيها الشخصية - هو أن بداية طرح هذا المفهوم عام ١٩٧٥ على يد ديكسون شين والأيام اللاحقة للتطورات المصاحبة لتأسيس علم النفس الإيجابي عام ١٩٩٨، والكتابات اللاحقة. إن حالة الفيض بالمعنى الذي وصفت به في أدبيات علم النفس الإيجابي تمثل التجربة الإنسانية المثلى، مجسدة أعلى المظاهر. الصحة النفسية الإيجابية لأنها حالة تعني فناء الفرد التام في المهام والأعمال التي يقوم بها. فهو ينسى في هذا الوسيلة والزمن، والآخر كأنه في حالة من عدم الوعي بكل شيء آخر إلا هذه المهام أو الأعمال، وأن ذلك يقترن بحالة من النشوة والفرح والصفاء الذهني المحفز. له نحو الاستمرارية والمثابرة للوصول في النهاية إلى الإبداع الإنساني من النوع الفريد الذي فيه المعاناة. ودون انتظار أي تعزيز من أي نوع، تقبل عقولهم أن هذه الحالة مرغوبة لذاتها، وفيها يكمن سر المتعة والسعادة والرفاهية الذاتية (Marr، ٢٠٠١، ص ٢-٣).

نظرية فيض الخبرة

كان كسكزنتمهايلي Csikszetmihalyi منذ عام ١٩٦٣ يدرس الاستمتاع لدى الانسان فطرح بنفسه سؤالاً بسيطاً ما المتعة ؟ وماالذي يجعل بعض الخبرات ممتعة والبعض الاخر ليس كذلك ؟ فاختلاف المتعة عند الناس هي السؤال العميق الذي حفز كسكزنتمهايلي على التساؤل والبحث عن الاجابة. ففي مقابلات عديدة اجراها مع اناس مختلفين في اهتماماتهم توصل الى خيوط مشتركة تربط هذه الخبرات والاهتمامات لدى كل شخص ومن هنا ينطلق كسكزنتمهايلي في بناء نظرية الخبرة اذ يفسر اهتمام بعض الرسامين الذين قام بدراساتهم بانهم قاموا بانتزاع انفسهم من كل شي يبعدهم عن الرسم ، انهم ينسون الجوع والالتزامات الاجتماعية والزمن والتعب كي يتمكنوا من مواصلة هذه الحالة ، غير ان هذا السحر يبقى مستمرا حتى يكتمل العمل ثم يحول الفنان انتباهه الى عمل جديد اخر . يرى كسكزنتمهايلي ان ماكان يثير في الرسم ليس نخمين جمال الصورة، بل عملية الرسم ذاتها (محمد ، ٢٠١٣ : ٧٢).

وتدعى الحالة التي تتجم حينما تكون محتويات الشعور في توافق وانسجام مع بعضها الاخر وانسجام مع اهداف الفرد التي تحدد الذات (بالانتروبيا التوافقية) او الخبرة المثالية او الفيض ، فالخبرات الذاتية اللذة والسعادة والرضا والاستمتاع ماهي الا صور للفيض لان الذات تضع الاهداف من اجل ديمومتها لان الفيض حالة تكون فيها اشد انسجاما مع بنيتها الذاتية الموجهة نحو الهدف ، لذلك فالفيض يصبح احد الاهداف المركزية للذات وها مايقصد من غائية الذات او النزعة او الميل الى البحث عن هدف يشكل صورة الخيارات التي يتم التوصل اليها من بين بدائل عدة (Csikszetmihalyi, 1988,p.24).

مكونات الفيض

- ١- الموازنة بين التحديات والمهارات: فالشخص يحقق فيض الخبرة عند القيام بشي ما وهو في اقصى استغلال لمهاراته، ويحدث الفيض حينما تكون التحديات والمهارات معا في توازن ولكن فوق مستوى معين ، اي التحدي العالي والمهارات العالية.
- ٢- الأهداف الواضحة :لايحتاج النشاط الى ان يكون موجها نحو تحقيق هدف معين غير انه يتعين وضع الأهداف الواضحة والقيام بالتحدي باستمرار حتى النهاية . ولابد ان تكون الأهداف ممكنة التحقيق غير ان هذا لايعني ان تكون سهلة للغاية ، بل ان توضع بحيث لا تتعارض مع بعضها الاخر كما في سلسلة الأهداف الفرعية الموضوعة ضمن مسار الهدف الرئيس.

٣- التغذية الراجعة غير الغامضة: على المرء ان يكون قادرا على التقويم بدقة في الوقت الذي يعرف كل خطوة دقيقة في النشاط ففي حالة عدم وجود تغذية راجعة او عدم وضوح هذه التغذية او تأجيلها في الوقت الحاضر فان الشخص يفقد الاحساس بالسيطرة حينما لايمكن من تقويم التأثير الذي تحدثه افعاله وما الذي ينبغي القيام به من اجل تحسين الاداء وما الذي يجب عليه تحاشيه.

٤- دمج النشاط بالوعي: وهنا لايفكر الفرد بما يحيط به من امور الحياة كالمشكلات المادية مثلا ، بل ان جل تفكيره ينصب على المهمة التي في متناول يده ويصبح النشاط كل مايمهمه ، وهذا مايلحظه الآخرون عليه بسهولة.

٥- الإحساس المحرف بالزمن: عند التركيز في مهمة ما يتم فقدان الإحساس بالزمن ولا يلحظ ان الوقت يمر . وعلى الأرجح ان فقدان مسار الزمن يكون امرا عاديا في اثناء الأنشطة والفعاليات ذات الاستغراق الذهني العالي ، وتعد هذه الخاصية الأكثر شيوعا في حالة الفيض.

٦- فقدان الشعور بالذات: وهنا يصبح المرء واحدا مع النشاط ، اي عدم رؤية أنفسنا كيانات منفصلة في أثناء النشاط بل كجزء من العملية ، فيكون الفرد مدركا لذاته كمؤد ولا يركز فقط على النشاط او الفعالية.

٧- الإحساس بالسيطرة : لا يشير الإحساس بالسيطرة إلى انه تحت السيطرة بقوة ، بل يشير الى نسيان قضية السيطرة بكاملها ، فيشعر المرء ان النشاط لا يحتاج الى العناية تماما وانه عملية تلقائية تقريبا ، اذ لا يكون هناك اهتمام بقضايا السيطرة على الذات او الأداء.

٨- الشعور بالاستمتاع: يخبر الفرد العملية بكاملها على انها ممتعة الى حد كبير .

٩- النشاط الهادف: يصبح النشاط بحد ذاته مهما وهادفا (Csikszetmihalyi, 1990, p.10).

المحور الثاني دراسات سابقة

دراسات سابقة:

-كسز نتمهايلي (Csikszetmihalyi) (1988,اولا: دراسة

(خبرة الفيض وعلاقتها بحالات الوعي).

هدفت الدراسة الى قياس فيض الخبرة وحالات الوعي الاخرى التي تواجهنا في حياتنا اليومية وتم اختيار عينة الذكور والاناث بلغت (٢٢٥) وباستعمال طريقة معاينة الخبرة (ESM) استخدم الباحث فيها وسائل إحصائية كالاختبار التائي ومعامل الانحدار المتعدد، وظهرت النتائج ان الذكور والاناث لديهم مستوى عالي

من فيض الخبرة. وان التحديات والمهارات العالية تؤدي الى الفيض، كما ان هناك ارتباط بين حالات الوعي ومهارات الفيض ك فقدان الوعي بالذات والاحساس المحرف بالزمن لكل من الذكور والاناث.
(Csikszetmihalyi (1988,P.260 .

-ماسميني وكارلي Carli, & Massimini (1988)ثانيا: دراسة

(قياس فيض الخبرة لدى عينة من الذكور والاناث في المجتمع).

هدفت الدراسة قياس فيض الخبرة ، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (٤٧) فردا من الذكور والاناث لقياس حالة الفيض لديهم ، وتم قياس قياس اصناف عديدة من انشطتهم بطريقة معاينة الخبرة ، وتمت الاجابة عن (٣٢) فقرة تمثل المكونات الاساسية لفيض الخبرة ، وكانت الفقرات جميعها تشير الى الفيض ، وكذلك اظهرت نتائج الدراسة ان الفيض يكون عندما تكون المهارات والتحديات المنسجمة فوق المتوسط لمستويات العينة ، كما اظهرت عدم وجود فروق في الفيض بين الذكور والاناث.

(محمد، 2013: 100)

(ثالثا- دراسة نيه ولو)

(Nieh& Lu,2001)

(العلاقات بين المهارات النفسية والأداء و فيض الخبرة)

هدفت الدراسة الى ايجاد العلاقات بين المهارات النفسية والاداء الرياضي و فيض الخبرة بين اوساط اللاعبين في الكليات ودراسة نمط العلاقات الموجودة بين المتغيرات النفسية والفيض واستعمل الباحثان معامل ارتباط بيرسون والانحدار في استخراج النتائج وقد اظهرت النتائج ان هناك ارتباط بين المهارات والاداء كما وجدت ايضا وجود ارتباط بين المهارت النفسية و فيض الخبرة ، اما عن العلاقة بين فيض الخبرة والاداء الرياضي ف اظهرت النتائج ان مكونات الفيض التركيز والتغذية الراجعة والخبرة الهادفة وفقدان الوعي بالذات وعدم الشعور بالزمن والدرجة الكلية للفيض ارتبطت ارتباطا ايجابيا بالاداء الرياضي (Nieh& Lu,2001,pp.1-5)

رابعا- دراسة محمد(2013)

(فيض الخبرة وعلاقته بالحاجة الى المعرفة لدى تدريسي الجامعة)

هدفت الدراسة الى تعرف فيض الخبرة و الحاجة الى المعرفة و التعرف على العلاقة الارتباطية بين فيض الخبرة والحاجة الى المعرفة لدى تدريسي الجامعة، وتالفت عينة البحث من (٣٥٠) تدريسي وتدرسية واستعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينة واحد والاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، وتحليل التباين الاحادي واختبار شيفيه والاختبار الزائي ، ومن اهم النتائج التي توصل اليها البحث هي:

- ١- ان عينة البحث من تدريسي الجامعة يتمتعون بفيض الخبرة .
- ٢- ان عينة البحث لديهم حاجة عالية الى المعرفة .
- ٣- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعا للنوع الاجتماعي.
- ٤- هناك علاقة ارتباطية دالة بين فيض الخبرة والحاجة الى المعرفة لدى عينة البحث.

(30: 2013محمّد،)

الفصل الثالث

الطريقة Method

المشاركون: تألفت عينة البحث الحالي من (130) موظف من محافظة بغداد لعام(2023)

أداة البحث: طبق مقياس البحث الحالي على العينة المشار إليها، إذ قامت الباحثة بتبني مقياس فيض الخبرة المكون من ٣٦ فقرة مع خمسة بدائل وقد تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين وبعد استرجاع استبانة اراء الخبراء وتفرغ بياناتها وتحليلها, أبدى المحكمون موافقتهم على الفقرات جميعها, وقد تم استخراج الصدق الظاهري للمقياس والثبات بطريقتي الفا كرونباخ حيث بلغت قيمته (٠.٩٦) والتجزئة النصفية حيث بلغت قيمته (٠.٩٢)

واعداد استبيان الرضا عن بيئة العمل الذي تم استخراج صدقه الظاهري من خلال عرضه على عينة من الخبراء واستخراج علاقة الفقرة بالمجموع الكلي للاستبيان حيث كانت قيم معامل الارتباط جميعها دالة مما يشير الى تجانس فقرات الاستبيان في قياس الرضا عن بيئة العمل وبلغ ثباته بطريقة الفا كرونباخ(٠.٨٣). وبطريقة التجزئة النصفية (٠.٨١).

الفصل الرابع

نتائج البحث

١- قياس مستوى فيض الخبرة لدى الموظفين في الجامعة وتقييم دلالاته الإحصائية. لقد اظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس فيض الخبرة على عينة البحث التطبيقية البالغة ١٣٠ موظف وموظفة ان دلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لمقياس فيض الخبرة والتي اختبرت من خلال الاختبار التائي لعينة واحدة كانت دالة احصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٥ مما يشير الى ان عينة البحث تتمتع بمستوى مرتفع من فيض الخبرة. علما ان الوسط الفرضي قد تم احتسابه من خلال ضرب متوسط درجات البدائل مضروبا في عدد الفقرات ، وكما موضح في الجدول رقم (١) .

جدول رقم (١)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات فيض الخبرة لدى الموظفين في الجامعة والمتوسط الفرضي للعينة

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة اختبار t لدلالة الفرق	النتيجة
فيض الخبرة	130	140.8692	18.9824 0	19.743	دالة

علماً أن درجة الحرية $129=1N-$ والقيمة التائية الجدولية للاختبار ذي النهايتين عند مستوى دلالة $0.05=1.960$.

ومن الجدول يتضح ان عينة البحث سجلت درجة مرتفعة في فيض الخبرة ودالة إحصائية ويمكن تفسير هذه النتيجة بموجب الاطار النظري المعتمد في الفصل الثاني حيث يرى كسكزنتمهايلي ١٩٨٨ ان تعدد مصادر الخبرة والمعرفة لدى الافراد يسهم في زيادة فيض الخبرة لديهم، ويعد موظفو الجماعة من الافراد الذين تعددت لديهم وسائل الخبرة، لذلك جاءت نتائج فيض الخبرة لديهم مرتفعة.

٢- التعرف على الفروق في فيض الخبرة على وفق متغير الجنس لدى الموظفين في الجامعة وتقييم دلالاته الإحصائية

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط درجات فيض الخبرة للمجموعتين على وفق متغير الجنس، حيث ظهر ان القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفرق بين متوسطي المجموعتين تساوي ٠.٥١١ وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة ١.٩٨٠ عند درجة حرية ١٢٨

ومستوى دلالة ٠.٠٠٥. مما يشير الى انه لا يوجد فرق ذا دلالة احصائيا في فيض الخبرة لدى الموظفين في الجامعة على وفق متغير الجنس والجدول رقم (٢) يوضح ذلك.

جدول رقم (٢)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق في قياس فيض الخبرة لدى الموظفين في الجامعة على وفق متغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار التائي
فيض الخبرة	الذكور	65	141.7231	18.51562	0.511
	الاناث	65	140.0154	19.54441	

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة ماسميني & كارل Carli, Massimini (1988).

ودراسة محمد (٢٠١٣) وقد يعود السبب برأي الباحثان إلى توافر فرص اجتماعية متساوية أمام الذكور والإناث ولاسيما في السنوات المنصرمة الماضية وحث الجامعات العراقية على المساواة بين الذكور والإناث و الدعوات بعدم التمييز بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات جميعها سواء كان ذلك في البيت او المؤسسة بما تقتضيه لوائح الشرع وحقوق الإنسان.

٣- التعرف على الفروق في فيض الخبرة على وفق متغير الحالة الاجتماعية لدى الموظفين في الجامعة وتقويم دلالاته الإحصائية

ولتحقيق هذا الهدف فقد تم معالجة البيانات احصائياً باستعمال تحليل التباين من الدرجة الاولى للعينات غير المتساوية (One Way ANOVA unequal sample) باستعمال البرنامج الاحصائي SPSS. حيث كانت القيم الفائية المحسوبة لفيض الخبرة تساوي ١.١٣١ وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة ٢.٦٢ عند درجتي حرية ٣- ١٢٦ ومستوى دلالة ٠.٠٠٥ مما يشير الى انه ليس هناك فروق في فيض الخبرة على وفق الحالة الاجتماعية لدى الموظفين في الجامعة والجدول رقم (٣) يوضح ذلك .

جدول رقم (٣)

تحليل التباين من الدرجة الاولى للتعرف على الفروق في فيض الخبرة على وفق الحالة الاجتماعية لدى الموظفين في الجامعة

البعد	مصادرالتباين	مجموع التريعات	درجات الحرية	متوسط التريعات	مجموع	قيمة اختبار
	Source Of Variance	Sum of Squares	df	Square	Mean	F المحسوبة
فيض الخبرة	Between Groups	1219.014	3	406.338	1.131	
	Within Groups	45263.763	126	359.236		
	Total	46482.777	129			

أذ بلغت القيمة الفائية الجدولية عند درجة حرية (٣-١٢٦) ومستوى دلالة ٠.٠٥ تساوي ٢.٦٨

4- التعرف على الفروق في فيض الخبرة على وفق متغير التحصيل العلمي لدى الموظفين في الجامعة وتقويم دلالاته الإحصائية

ولتحقيق هذا الهدف فقد تم معالجة البيانات احصائياً باستعمال تحليل التباين من الدرجة الاولى للعينات غير المتساوية (One Way ANOVA unequal sample) باستعمال البرنامج الاحصائي SPSS. حيث كانت القيم الفائية المحسوبة لفيض الخبرة تساوي ٦.٩٨٨ وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة ٢.٤٤ عند درجتي حرية ٤ - ١٢٥ ومستوى دلالة ٠.٠٥ مما يشير الى ان هناك فروق في فيض الخبرة على وفق التحصيل العلمي لدى الموظفين في الجامعة والجدول رقم (٤) يوضح ذلك .

جدول رقم (٤)

تحليل التباين من الدرجة الاولى للتعرف على الفروق في فيض الخبرة على وفق التحصيل العلمي لدى الموظفين في الجامعة

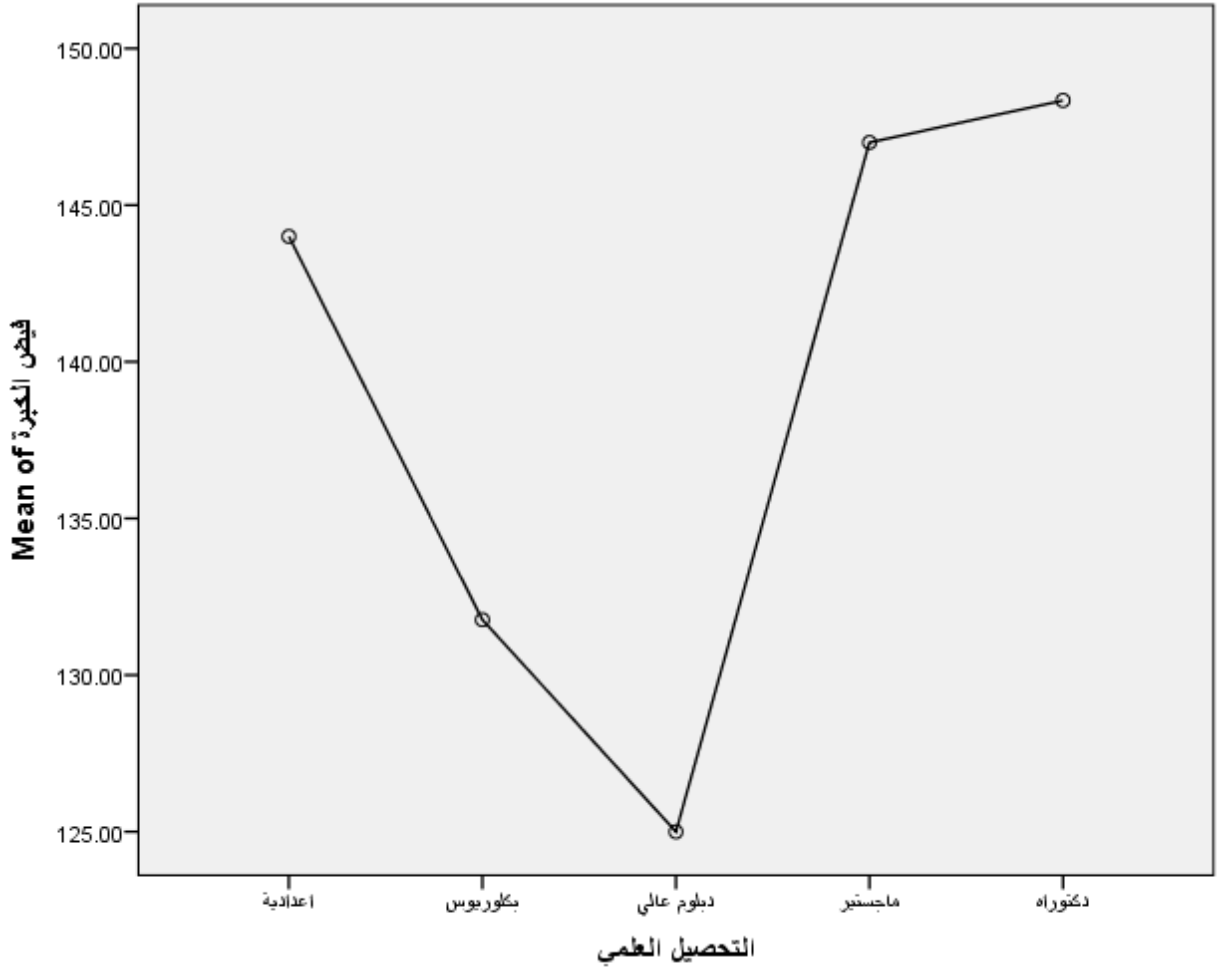
البعد	مصادرالتباين	مجموع التريعات	درجات الحرية	متوسط التريعات	مجموع	قيمة اختبار
	Source Of Variance	Sum of Squares	df	Square	Mean	F المحسوبة
فيض الخبرة	Between Groups	8504.381	4	2126.095	6.998	
	Within Groups	37978.396	125	303.827		
	Total	46482.777	129			

أذ أن القيمة الفائية الجدولية عند درجة حرية (٤-١٢٥) ومستوى دلالة ٠.٠٥ تساوي ٢.٤٤

ويرجع الباحثان السبب في ذلك الى كون المجال المعرفي للتحصيل العلمي يسمح بالاندماج مع المهمة دون الالتفات الى ماهو خارجها، وهذا السبب يعزز عملية التفكير ويجعل الفرد مندمج مع مهمة اداءه المعرفي.

وعند استعمال اختبار نيومان كولزستيوننت^{a,b} Student-Newman-Keuls للمقايسة بين متوسطات فيض الخبرة على وفق متغير التحصيل العلمي كانت الفروق بينها دالة احصائيا بينها ولصالح حملة شهادة الدكتوراه ثم شهادة الماجستير والشكل رقم (١) يوضح ذلك

الشكل رقم (1)



ويفسر لنا التطور المعرفي ذلك من خلال تطور البنية المعرفية والاثر البنائي لخبرات الدراسة ونوعها واسهامه في تشكيل اندماج معرفي يلغي اي فارق خارجي يسهم في فقدان التتابع أو تشتيت الاتساق

5- التعرف على الفروق في فيض الخبرة على وفق متغير سنوات الخبرة لدى الموظفين في الجامعة وتقويم دلالاته الإحصائية

ولتحقيق هذا الهدف فقد تم معالجة البيانات احصائياً باستعمال تحليل التباين من الدرجة الاولى للعينات غير المتساوية (One Way ANOVA unequal sample) باستعمال البرنامج الاحصائي SPSS. حيث كانت القيم الفائية المحسوبة لفيض الخبرة تساوي ١.٢١٩ وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة ٢.١٧ عند درجتي حرية ٦- ١٢٣ ومستوى دلالة ٠.٠٥ مما يشير الى انه ليس هناك فروق في فيض الخبرة على وفق سنوات الخبرة لدى الموظفين في الجامعة والجدول رقم (٥) يوضح ذلك . جدول رقم (٥) تحليل التباين من الدرجة الاولى للتعرف على الفروق في فيض الخبرة على وفق سنوات الخبرة لدى الموظفين في الجامعة

البعد	مصادرالتباين	مجموع التريبعات	درجات الحرية	متوسط التريبعات	مجموع	قيمة اختبار
	Source Of Variance	Sum of Squares	df	Square	Mean F	المحسوبة
فيض الخبرة	Between Groups	2609.280	6	434.880	1.219	
	Within Groups	43873.497	123	356.695		
	Total	46482.777	129			

أذ أن القيمة الفائية الجدولية عند درجة حرية (٦-١٢٣) ومستوى دلالة ٠.٠٥ تساوي ٢.١٧

ويفسر الباحثان ذلك بكون بيئة العمل لها اثر في الغاء أي فروق بين الافراد، ولذلك جاءت النتائج غير متباينة بحسب سنوات الخبرة.

٦- قياس مستوى الرضا عن بيئة العمل لدى العاملين في الجامعة وتقويم دلالاته الإحصائية.

لقد اظهرت نتائج البحث بعد تطبيق مقياس الرضا عن بيئة العمل على عينة البحث التطبيقية البالغة ١٣٠ عامل وعاملة ان دلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لاستبيان الرضا عن بيئة العمل والتي اختبرت من خلال الاختبار التائي لعينة واحدة كانت دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥ مما يشير الى ان عينة البحث تتمتع بمستوى مرتفع من الرضا عن بيئة العمل. علما ان الوسط الفرضي قد تم احتسابه من خلال ضرب متوسط درجات البدائل مضروباً في عدد الفقرات ، وكما موضح في الجدول رقم (٦) .

جدول رقم (٦)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجاتالرضا عن بيئة العمل لدى العاملين في الجامعة والمتوسط الفرضي للعينة

الاستبيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة اختبار t لدلالة الفرق	النتيجة
الرضا عن بيئة العمل	130	35.7923	6.79226	9.723	دالة

درجة الحرية-1N=129

القيمة التائية الجدولية للاختبار ذي النهايتين عند مستوى دلالة1.960=0.05

ومن الجدول يتضح ان عينة البحث سجلت درجة مرتفعة في الرضا عن بيئة العمل ودالة إحصائية في ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ان بيئة العمل الجامعية تعد عاملا مهما ومشجعا للرضا الوظيفي، اضافة إلى ان العامل الاقتصادي يعد عاملا مشجعا في تحصيل الرضا الوظيفي.

٧-التعرف على الفروق في الرضا عن بيئة العمل على وفق متغير الجنس لدى العاملين في الجامعة وتقويم دلالاته الإحصائية

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط درجات الرضا عن بيئة العمل للمجموعتين على وفق متغيرالجنس ، حيث ظهر ان القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفرق بين متوسطي المجموعتين تساوي ٠.٧٣٥ وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة ١.٩٨٠ عند درجة حرية ١٢٨ ومستوى دلالة ٠.٠٥. مما يشير الى انه لا يوجد فرق ذا دالة احصائيا في الرضا عن بيئة العمل لدى العاملين في الجامعة والجدول رقم (٧) يوضح ذلك

جدول رقم (٧)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق في قياس الرضا عن بيئة العمل لدى العاملين في الجامعة على وفق متغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار التائي
الرضا عن بيئة العمل	الذكور	65	36.2308	7.82777	0.735
	الاناث	65	35.3538	5.59696	

درجة الحرية-2=N1+N2=128

القيمة التائية الجدولية للاختبار ذي النهايتين عند مستوى دلالة1.980=0.05

ويعزو الباحثان النتيجة إلى تماثل فرص الأداء والعمل بين الجنسين في مؤسسات الجامعة وعدم وجود فوارق تسهم في تباين الرضا الوظيفي بينهم.

٨- التعرف على الفروق في الرضا عن بيئة العمل على وفق متغير الحالة الاجتماعية لدى الموظفين في الجامعة وتقويم دلالاته الإحصائية

ولتحقيق هذا الهدف فقد تم معالجة البيانات احصائياً باستعمال تحليل التباين من الدرجة الاولى للعينات غير المتساوية (One Way ANOVA unequal sample) باستعمال البرنامج الاحصائي SPSS. حيث كانت القيم الفئوية المحسوبة للرضا عن بيئة العمل تساوي ٢.٦٣٤ وهي اصغر من القيمة الفئوية الجدولية البالغة ٢.٦٨ عند درجتى حرية ٣- ١٢٦ ومستوى دلالة ٠.٠٥ مما يشير الى انه ليس هناك فروق في الرضا عن بيئة العمل على وفق الحالة الاجتماعية لدى الموظفين في الجامعة والجدول رقم (٨) يوضح ذلك .

جدول رقم (٨)

تحليل التباين من الدرجة الاولى للتعرف على الفروق في الرضا عن بيئة العمل على وفق الحالة الاجتماعية لدى الموظفين في الجامعة

البعد	مصادرالتباين Source Of Variance	مجموع التربيقات Sum of Squares	درجات الحرية df	متوسط التربيقات Mean Square	مجموع F	قيمة اختبار المحسوبة
الرضا عن بيئة العمل	Between Groups	351.167	3	117.056	2.634	
	Within Groups	5600.225	126	44.446		
	Total	5951.392	129			

إذ ان القيمة الفئوية الجدولية عند درجة حرية(٣-١٢٦) ومستوى دلالة ٠.٠٥ تساوي ٢.٦٨

٩- التعرف على الفروق في الرضا عن بيئة العمل على وفق متغير التحصيل العلمي لدى الموظفين في الجامعة وتقويم دلالاته الإحصائية

ولتحقيق هذا الهدف فقد تم معالجة البيانات احصائياً باستعمال تحليل التباين من الدرجة الاولى للعينات غير المتساوية (One Way ANOVA unequal sample) باستعمال البرنامج الاحصائي SPSS. حيث كانت القيم الفئوية المحسوبة للرضا عن بيئة العمل تساوي ٢.٤٥٤ وهي اكبر من القيمة الفئوية

الجدولية البالغة ٢.٦ عند درجتي حرية ٤- ١٢٥ ومستوى دلالة ٠.٠٥ مما يشير الى ان هناك فروق في الرضا عن بيئة العمل على وفق التحصيل العلمي لدى الموظفين في الجامعة والجدول رقم (٩) يوضح ذلك

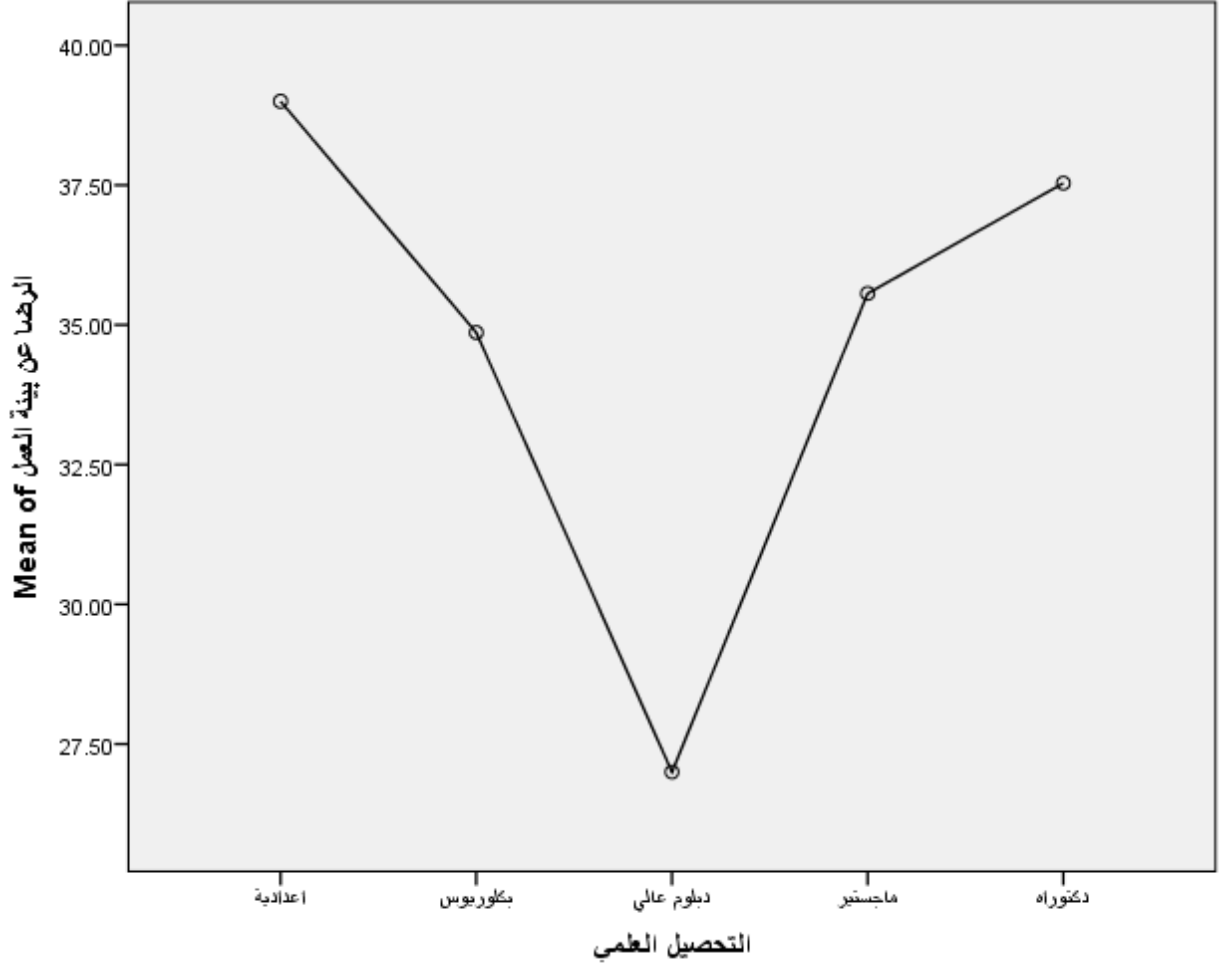
جدول رقم (٩)

تحليل التباين من الدرجة الاولى للتعرف على الفروق في الرضا عن بيئة العمل على وفق التحصيل العلمي لدى الموظفين في الجامعة

البعد	مصادرالتباين Of Source Variance	مجموع التربيعات Sum of Squares	درجات الحرية df	متوسط التربيعات Square	مجموع Mean F	قيمة اختبار المحسوبة
الرضا عن بيئة العمل	Between Groups	433.283	4	108.321	2.454	
	Within Groups	5518.109	125	44.145		
	Total	5951.392	129			

● القيمة الفائية الجدولية عند درجة حرية(٤-١٢٥) ومستوى دلالة ٠.٠٥ تساوي ٢.٤٤

وعند استعمال اختبار نيومان كولزستيوننت^{a,b} Student-Newman-Keuls للمقايسة بين متوسطات الرضا عن بيئة العمل على وفق متغير التحصيل العلمي كانت الفروق بينها دالة احصائيا بينها ولصالح حملة شهادة الاعدادية ثم شهادة الدكتوراه ثم شهادة الماجستير والشكل رقم (٢) يوضح ذلك



ويعزو الباحثان النتيجة الى كون الموظفين من حملة الشهادة الاعدادية يرون في البيئة الجامعية، بيئة تغطي سقف احتياجاتهم ويلبي العمل بها طموحهم الخاص على عكس حملة الشهادات العليا، اذ يرون ان الروتين يقتل أي عملية ابداع يتناسب والشهادة العليا التي يحملونها، ولذلك جاء مستوى الرضا الوظيفي لديهم بنسبة اقل من حملة الشهادة الاعدادية.

10- التعرف على الفروق في الرضا عن بيئة العمل على وفق متغير سنوات الخبرة لدى الموظفين في الجامعة وتقويم دلالاته الإحصائية

ولتحقيق هذا الهدف فقد تم معالجة البيانات احصائياً باستعمال تحليل التباين من الدرجة الاولى للعينات غير المتساوية (One Way ANOVA unequal sample) باستعمال البرنامج الاحصائي SPSS. حيث كانت القيم الفئوية المحسوبة للرضا عن بيئة العمل تساوي ٠.٧٩٠ وهي اصغر من القيمة الفئوية الجدولية البالغة ٢.١٧ عند درجتي حرية ٦- ١٢٣ ومستوى دلالة ٠.٠٥ مما يشير الى انه ليس هناك فروق

في الرضا عن بيئة العمل على وفق سنوات الخبرة لدى الموظفين في الجامعة والجدول رقم (١٠) يوضح ذلك .

جدول رقم (١٠)

تحليل التباين من الدرجة الاولى للتعرف على الفروق في الرضا عن بيئة العمل على وفق سنوات الخبرة لدى الموظفين في الجامعة

البعد	مصادرالتباين	مجموع التريبعات	درجات الحرية	متوسط التريبعات	مجموع	قيمة اختبار
	Source Of Variance	Sum of Squares	df	Square	Mean	F المحسوبة
الرضا عن بيئة العمل	Between Groups	220.874	6	36.812	0.790	
	Within Groups	5730.518	123	46.590		
	Total	5951.392	129			

إذ ان القيمة الفائية الجدولية عند درجة حرية(٣-١٢٦) ومستوى دلالة ٠.٠٥ تساوي ٢.٦٨

١١- تعرف العلاقة الارتباطية بين فيض الخبرة والرضا عن بيئة العمل لدى موظفي الجامعة وتقييم دلالاته الاحصائية

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لايجاد العلاقة بين المتغيرين ،حيث كانت قيمة معامل الارتباط تساوي ٠.٧٢٦ وهي تشير الى وجود علاقة متوسطة بين المتغيرين وعند تقويم دلالة معاملات الارتباط باستعمال الاختبار التائي ظهر ان القيم التائية المحسوبة تساوي ١١.٩٩ وهي اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ ودرجة حرية ١٢٩. مما يشير الى ان العلاقة بينها علاقة حقيقية غير خاضعة للصدفة.الجدول رقم (١١) يوضح ذلك

جدول رقم (١١)

معاملات الارتباط بين فيض الخبرة والرضا عن بيئة العمل لدى طالبات الجامعة

المتغيرالاول	المتغير الثاني	قيمة معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	النتيجة
فيض الخبرة	الرضا عن بيئة العمل	0.726	11.99	دالة

إذ ان القيمة التائية الجدولية عند درجة حرية ١٢٩ ومستوى دلالة ٠.٠٥ تساوي ١.٩٦٠

ويعزو الباحثان ذلك إلى ان الاندماج مع مهمة العمل ينعكس بلا شك على الشعور بالرضا الوظيفي ولذلك جاءت نتائج العلاقة بينهما دالة احصائيا.

12- قياس درجة اسهام فيض الخبرة والمتغيرات الديمغرافية (الجنس - الحالة الاجتماعية -التحصيل العلمي- سنوات الخدمة) في الرضا عن بيئة العمل لدى الموظفين في الجامعة وتقييم دلالاته الاحصائية

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال تحليل الانحدار المتعدد multiple Regression باسلوب الادخال (Enter) وجد ان فيض الخبرة قادرة معا على التنبؤ بالرضا عن بيئة العمل لدى الموظفين في الجامعة بمقدار ٠.٥٦٠، فيما اذ كانت القيم الفائية لمعامل الانحدار دالة احصائيا عند درجة حرية ٥-١٢٤ ومستوى دلالة ٠.٠٥ والجدول رقم (١٢) يوضح ذلك.

جدول رقم (١٢)

تحليل الانحدار المتعدد باسلوب الادخال للتنبؤ بالرضا عن بيئة العمل لدى الموظفين في الجامعة

ت	المتغير التابع Dependent	المتغير المتبئ Independent	معامل الانحدار R	التنبؤ R Square	القيمة الفائية F	النتيجة
	الرضا عن بيئة العمل	فيض الخبرة والمتغيرات الديمغرافية (الجنس - الحالة الاجتماعية - التحصيل العلمي سنوات الخدمة)	0.748 ^a	0.560	31.537	دالة

● درجة الحرية الأفقية = عدد المتغيرات المتنبئة - 1

● درجة الحرية العمودية = عدد افراد العينة - عدد المتغيرات المتنبئة = 130-1-5 = 124

124

● القيمة الفائية الجدولية عند درجتى حرية (١٢٤،١) ومستوى دلالة 3.92 = (0.05)

الاستنتاجات:

يمكننا ان نستنتج من البحث الحالي مايلي:

- 1- ان بين فيض الخبرة والرضا الوظيفي تأثير متبادل يسهم كل منهما بتشكيل الاخر
- 2- ان تكافئ فرص العمل الوظيفي ممكن ان تخلق بيئة قادرة على الغاء أي فروق بين العاملين وبحسب الرضا الوظيفي.

التوصيات:

يوصي الباحثان بعض التوصيات في ضوء نتائج البحث التي توصلوا لها

- 1- تعميم تكافئ الفرص بين المؤسسات الحكومية الاخرى
- 2- رفق القدرات والكفاءات العاملة في الجامعات العراقية والمؤسسات الاخرى بكل مايسهم من تحصيل الرضا الوظيفي ورفع كفاءة الاندماج بالعمل لديهم.

المقترحات:

- 1- اجراء دراسة ارتباطية تتناول العلاقة بين فيض الخبرة والتحصيل
- 2- اجراء دراسة وفقا لمتغير فيض الخبرة تطبق على عينات اخرى

References

Taha, Faraj Abdel Qader and Abu El Nil, Mahmoud Al-Sayed and Qandil, Shaker Attia and Mohamed, Hussein Abdel Qader and Abdel Fattah Mustafa Kamel (b. d.). Dictionary of Psychology and Psychoanalysis, (1st ed), Beirut, Arab Renaissance House for Printing and Publishing.

Al-Najih, Muhammad Labib (1963). Philosophy of education. Cairo. Anglo-Egyptian Library
Csikszetmihalyi(1988):Introduction to part IV **IN optimal experiencepsychological studies of flow in consciousness**. Cambridge University press.

Csikszetmihalyi(1990): **Flow:The psychology of optimal experience**.new York : Harper perennial.

Csikszetmihalyi,(1997):**Finding Flow**,Basic book.

Marr,Arthur(2001):the online journal of the sport psychology mental health net award wanner athletic Insight Inc. e-mail:Athletac insight.

Lahey,Benjamin,B.(2001):**Psychology an introduction** seventh edition,NewYork,McGraw-Hill Com

(Pearce,J.M.,Ainley,M.&Howard,s.(2005):The Ebb and Flow of online learning.**Computers in human behavior** 21 (5): 745-771.

Nieh, Joe Chio-lin&Lu, Frank,(2001):**Relationships among psychological skills performance and flow experience on intercollegiate athletes**. National college of physical education and sport ,pp.1-11,AAASP Conference

الملحق رقم (٢)

مقياس فيض الخبرة بصيغته النهائية

ت	الفقرات	تطبيق علي بدرجة كبيرة جدا	تطبيق علي بدرجة كبيرة	تطبيق علي بدرجة متوسطة	تطبيق علي بدرجة قليلة	لا تتطبق علي ابدأ
1	ما اتمتع به من مهارات تساعدني على مواجهة التحديات					
2	اقوم بالحركات الصحيحة دون أفكر بأفني احاول القيام بها					
3	اعرف بوضوح ما اريد القيام به					
4	يبدو واضحا لي انني اعلم بجد					
5	اركز انتباهي كليا على ما اقوم به					
6	اشعر بسيطرة تامة فيما افعله					
7	لا اهتم بما قد يتصوره الآخرون عني					
8	اشعر بان الوقت يتغير اما ببطئ و بسرعة					

9	استمتع حقاً بخبراتي السابقة
10	لدي قدرات عالية اتحدى بها المواقف
11	تبدو الأمور لي كما لو أنها تحدث بصورة تلقائية
12	يستثيرني دافع قوي بما أريد ان اقوم به
13	ادرك كيفية الاداء الحسن الذي اقوم به
14	لا ابذل جهداً لأجعل فكري مركزاً على ما يحدث حولي
15	اشعر ان بإمكانني السيطرة على ما يحدث من حولي
16	لست قلقاً بشأن أدائي في أثناء الحدث
17	ان الطريقة التي يمر بها الوقت عندما أمارس نشاطاً ما تبدو مختلفة عن الحالة الطبيعية
18	احب الإحساس بالأداء وارغب في اعادته مرة أخرى
19	اشعر اني كفوء بما فيه الكفاية لمواجهة الموقف مهما كانت متطلباته كبيرة
20	يكون ادائي للمهمات التي تواجهني بشكل تلقائي
21	اسعى لما انا راغب في انجازه
22	لدي فكرة حسنة عما اقوم به من اعمال على نحو جيد
23	اركز تركيزاً تاماً عندما اقوم بأداء ما
24	لدي الشعور بالسيطرة الكلية على اي أداء اقوم به
25	لا اهتم بالكيفية التي اقدم بها نفسي
26	اشعر ان الوقت يتوقف عندما اقوم بعمل ما
27	ولدت الخبرة لدي شعوراً عظيماً
28	يعد مستوى مهاراتي عالياً يساوي ما أتعرض له من تحد كبير
29	أنجز الأعمال بتلقائية من دون ان اضطر الى التفكير بها
30	أهدافي معروفة لي بوضوح
31	يمكنني ان اعبر عن كيفية أدائي للإعمال بصورة جيدة
32	اركز تماماً في المهمة قيد الانجاز
33	اشعر بسيطرة تامة على نشاطي الجسدي
34	لا اقلق بما يفكر به الآخرون عني
35	في بعض الأوقات تبدو الأمور وكأنها تحدث ببطئ
36	اجد ان الخبرة مكافأة ضرورية للغاية

استبيان الرضا عن بيئة العمل

ت	الفقرات	تتطبق علي بدرجة كبيرة جدا	تتطبق علي بدرجة كبيرة	تتطبق علي بدرجة متوسطة	تتطبق علي بدرجة قليلة	لا تتطبق علي ابدا
1	اعتقد ان بيئة العمل التي اعيشها ليست على مايرام					
2	تحقيق بيئة العمل بالنسبة لي كل ما اتمنى					
3	هناك شفافية عالية في مكان عملي					
4	العلاقات الاجتماعية في دائرتي ضعيفة					
5	اشعر بالسعادة وانا اذهب الة عملي					
6	اظن ان حالي سيتطور نحو الاحسن في المستقبل					
7	توفر بيئة العمل كل مستلزمات النجاح					
8	اليات العمل في دائرتي تسير بوتيرة مثالية					
9	هناك الكثير من الصعوبات تحول دون انجاز العمل بشكل صحيح					
10	ليست هناك رغبة حقيقية لتذليل الاخطاء في دائرتي					